

Konu:
İŞKUR KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ SIKÇA SORULAN SORULARI VE CEVAPLARINI GÜNCELLEMİŞTİR

İŞKUR tarafından kısa çalışma ödeneği hakkında daha önce yayınlanan soru ve cevapları [26.03.2020 tarih ve 2020/101](#) sayılı sirkülerimiz ile sizlere bildirmiştik. Söz konusu soru cevaplar İŞKUR tarafından güncellenmiş olup, aşağıda yer almaktadır.

İŞKUR TARAFINDAN GÜNCELLENEN SORU VE CEVAPLAR

1. Kısa çalışma nedir?

İşyerindeki çalışma sürelerinin geçici olarak azaltılması veya durdurulması hallerinde, üç ayı aşmamak üzere sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır.

2. Kısa çalışmanın amacı nedir?

Kısa çalışma uygulamasının temel amacı istihdamın korunmasıdır. Kısa çalışma ile çalışılmayan sürelerde işçilere gelir desteği sağlanmaktadır. Aynı zamanda istihdam korunarak, deneyimli personelin işten çıkarılmasının önüne geçilmektedir.

3. Kısa çalışmadan ne kadar süreyle yararlanılabilir?

Kısa çalışmanın azami uygulanma süresi üç aydır.

4. Kısa çalışma ödeneğine hangi işverenler müracaat edebilir?

Covid-19 sebebiyle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak en az üçte bir oranında azaltan veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetini tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durduran işverenler kısa çalışma başvurusu yapabilir.

İşyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması gerekmektedir.

6. Haftalık çalışma süresinin 1/3 oranında azaltılması ne demektir?

Haftalık çalışma süresinin en az 1/3 oranında azalması, 6 iş günü çalışmanın yapıldığı bir işyerinde 4 gün ve daha az çalışma yapıldığı durumu ifade eder.

7. İşyerinde faaliyet tamamen durdu ise kaç kişi için kısa çalışmadan yararlanılabilir?

Kısa çalışma talebinin uygun bulunması hâlinde kısa çalışmaya tabi tutulan işçilerden kısa çalışma başlama tarihinden önceki 60 gün hizmet akdine tabi olanlardan son 3 yılda 450 gün süreyle prim ödemiş olanlar ödenekten yararlandırılır.¹

8. Daha önce ekonomik sebeplerle kısa çalışmadan yararlanan bir işyeri, koronavirüs nedeni ile de kısa çalışmadan yararlanabilir mi?

Daha önce farklı bir gerekçeyle kısa çalışmadan yararlanan işyerleri de Covid-19 kapsamında kısa çalışmadan yararlanabilirler.

9. İşyerinin kısa çalışma yapması için asgari çalışan sayısı şartı var mı?

Kısa çalışma uygulamasından yararlanmak için asgari çalışan sayısı şartı yoktur.

10. İşbaşı Eğitim Programından faydalanan bir işveren kısa çalışmadan faydalanabilir mi?

İşverenler, kısa çalışmadan yararlandıkları dönemde işbaşı eğitim programı kapsamında katılımcı talebinde bulunamamaktadır. Bununla birlikte, işbaşı eğitim programı devam ederken kısa çalışma ödeneği başvurusunda bulunan ve kısa çalışma ödeneğine hak kazanan işyerlerinde mevcut işbaşı eğitim programları devam edebilmektedir. İşverenlerin talepleri doğrultusunda işbaşı eğitim programlarına ara verilmesi de mümkündür.

11. Belediyelerin kurmuş oldukları şirketlerde çalışan işçiler kısa çalışmadan yararlanabilirler mi?

Belediye şirketlerinin talebinin İş Müfettişlerince uygun bulunması ve işçilerinin yasada aranan prim ödeme şartlarını sağlamaları halinde kısa çalışmadan yararlanabilirler.

12. Konkordato ilan etmiş bir işveren kısa çalışmadan faydalanabilir mi?

Kısa çalışmadan yararlanmasında konkordato bir engel teşkil etmemektedir.

13. SGK ve Maliye'ye borcu olan bir işveren, kısa çalışma başvurusunda bulunabilir mi?

Evet, SGK ve Maliye'ye borç bulunması kısa çalışma başvurusunu engellememektedir.

¹ Bu soruda ayrıca belirtilmemiş olsa da, 60 gün ve 450 gün süreleri 7226 sayılı Kanunla 4447 sayılı Kanuna eklenen Geçici 23. Maddede yer almaktadır ve bu maddeye göre sadece **yeni koronavirüs (Covid-19) kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvuruları için bu süreler geçerlidir.**

14. Kısa çalışma başvurusu nereye ve nasıl yapılmaktadır?

İşverenler; gerekli belgeleri bağlı buldukları İŞKUR biriminin elektronik posta adresine göndermek suretiyle başvuru yapabilirler. Elektronik posta adreslerine <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odeneği/basvuru-icin-gerekli-belgeler-ve-il-iletisim-adresleri/> adresinden ulaşılabilir. Ayrıca evrakların fiziki ortamda teslimine gerek bulunmamaktadır.

15. Kısa çalışmaya başvurmak için işyerleri hangi evrakları göndermelidir?

- Kısa çalışma talep formu
- Kısa çalışma uygulanacak işçi listesi
- Çalışma süresinin azaltıldığını veya faaliyetin kısmen/tamamen durdurulduğunu ortaya koyan belgeler (örneğin: ücret bordroları, puantaj kayıtları, üretimin, hizmetin ve/veya ihracatın azaldığına, siparişlerin ve/veya sözleşmelerin iptal edildiğine dair vb. belgeler) ile
- Resmi makamlar tarafından faaliyeti durdurulan işyerleri kapsamında olduğuna dair diğer belgeler.

16. İşverenin kısa çalışma talep formunu imzalaması zorunlu mudur?

Evet, kısa çalışma talep formu işveren tarafından imzalanmalıdır.

17. Bir işletmede işçi olarak çalışan bir kişi doğrudan kısa çalışma için başvuruda bulunabilir mi?

Hayır, kısa çalışma başvuruları işverenler tarafından yapılmalıdır.

18. İşyerinin birden fazla şubesi olması halinde nasıl başvuru yapılmalıdır?

Birden fazla şubesi olan işyerleri her bir şubesi için ayrı ayrı başvuru yapılmalıdır. Başvuruların şubelerin bulunduğu yerdeki İŞKUR birimlerinin e-posta adreslerine yapılması gerekmektedir.

19. Başvuru yaptıktan sonra süreç nasıl ilerlemektedir?

İŞKUR'a teslim edilen belgeler İŞKUR birimleri tarafından uygunluk tespiti yapılabilmesi için Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlıklarına gönderilmektedir. Bu çerçevede, iş müfettişlerince yapılacak uygunluk tespiti sonucu işverene başvurunun yapıldığı aynı yöntemle İŞKUR tarafından işverenin başvuru yaptığı e-posta adresine bildirilecektir.

20. İŞKUR'a verilen kısa çalışma yapacak işçi listesinde değişiklik (azaltma, artırma veya isim değiştirme) yapmak mümkün müdür?

İş müfettişlerince uygunluk tespiti tamamlandıktan sonra yeni işçi ve/veya çalışılmayan sürenin arttırılması için talepte bulunulabilmekle birlikte bu durum yeni bir başvuru olarak değerlendirilmektedir. Ancak, çalışılmayan sürenin azaltılması veya işyerinin tekrar faaliyete başlama durumlarının İŞKUR'a hızlı bir şekilde bildirimini yeterlidir.

21. İş Müfettişinin yapacağı uygunluk tespiti nedir?

İşverenin, kısa çalışma talebinin uygunluğuna ilişkin iş müfettişleri tarafından yapılan inceleme faaliyetlerini ifade etmektedir. Örneğin Covid-19 salgınından olumsuz etkilendiğine ilişkin durumun tespiti anlamını taşımaktadır.

22. Her işçi kısa çalışma ödeneği alacak mı?

İşçilerin ödenekten yararlanabilmesi için;

- İşverenin kısa çalışma talebinin uygun bulunması,
- İşçinin kısa çalışmaya tabi tutulması ve
- Kısa çalışmanın başladığı tarih itibarıyla son 60 gün hizmet akdine tabi olması ve son 3 yılda en az 450 gün süreyle prim ödeme şartlarını taşıması gerekmektedir.

23. Son 60 gün koşulunun değerlendirilmesinde, eksik prim gün bildirimleri kesintiye sebep olmakta mıdır?

Hizmet akdinin feshinden önceki son 60 günde hizmet akdinin devam etmiş olması yeterlidir. Eksik gün bildirilmiş olsa bile hizmet akdi bulunması halinde kısa çalışma ödeneğinden faydalanılabilir.

24. İşçilerin alacağı ödenek tutarı nedir?

Kısa çalışma ödeneği tutarı; sigortalının son 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ı olarak belirlenir. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği tutarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemez. Bu kapsamda, işçilerin çalışmadıkları günler için ödeme yapılacak olup, tamamen faaliyetin durdurulması halinde 1.752,40 TL ile 4.380,99 TL aralığında kısa çalışma ödeneği ödenebilmektedir.

25. Kısa çalışma ödeneği işverene mi yoksa çalışanlara mı ödenmektedir?

Kısa çalışma ödeneği, çalışmadığı süreler için işçinin kendisine ödenir.

26. Yabancı işçiler kısa çalışma ödeneği alabilir mi?

İşsizlik sigortası primleri ödeyerek çalışmaları ve gerekli şartları taşımaları halinde yararlanabilirler.

27. Kronik hasta ve 65 yaş üstü olan kişiler kısa çalışmadan yararlanabilir mi?

İşyerinde kısa çalışma uygulanabilmesi için gerekli şartları taşıyan işyerlerindeki diğer işçiler gibi kronik hasta ve 65 yaş üstü olan kişiler de kısa çalışmadan yararlanabilecektir.

28. Yarım çalışma ödeneğinden faydalanan kişi aynı süre içerisinde kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilir mi?

Yarım çalışma ödeneğinden yararlanan işçinin işyerinde faaliyeti azaltma şeklinde kısa çalışma uygulanması halinde, fiilen çalıştığı dönemde yarım çalışma ödeneğinden de yararlanabilir. Ancak **çalışılan günden fazla yarım çalışma ödeneği² ödenemez.**

Bununla birlikte, faaliyetin tamamen durdurulması halinde sadece kısa çalışma ödeneği ödenir.

29. Kısa çalışma talebi uygun bulunan bir işyerinde işçiler ne zaman ödenek alır?

Kısa çalışma ödeneği, çalışmadığı süreler için işçinin kendisine ve aylık olarak ödenmektedir.

30. Kısa çalışmadan yararlandıktan sonra devlete bir borç olacak mıdır?

İstihdamı koruma amaçlı olan bu uygulamadan yararlananların devlete herhangi bir borcu olmayacaktır.

31. Kısa çalışma uygulaması süresince çalışılmayan günler için primler SGK'na nasıl bildirilir?

Kısa çalışma ödeneği ödenen dönemde, prim yatırılan günler için ödeme yapılma imkânı bulunmamaktadır. Kısa çalışma uygulanan işçiler adına çalışılmayan günler için SGK Aylık Prim ve Hizmet Belgesi ile eksik gün gerekçesinin “18-Kısa Çalışma Ödeneği” olarak bildirilmesi gerekmektedir.

32. Kısa çalışma hak edilen işsizlik ödeneğinden mahsup edilir mi?

Kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler işsizlik ödeneği süresinden düşülmektedir. Ancak, mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir.

² **Yarım Çalışma:** İş Kanunu kapsamında kullanılan doğum sonrası analık hali izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere belirli koşullar altında 60 ila 360 gün arasında haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izindir.

Yarım Çalışma Ödeneği: Analık hali izninin bitiminden itibaren **haftalık çalışma süresinin yarısı kadar** ücretsiz izin verilmiş olan kişilerin aranan şartları sağlamaları halinde çalışmadıkları süre için verilen ödenektir.

33. Kısa çalışma ödeneği alınırken rapor ücreti alınabilir mi?

Kısa çalışma ödeneği alındığı dönemde geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması durumunda geçici iş göremezlik ödeneğine konu olan sağlık raporunun başladığı tarih itibarıyla kısa çalışma ödeneği durdurulur. Durdurulan dönem için geçici iş göremezlik ödeneği ödenir. İşverenlerin bu durumu İŞKUR'a bildirmesi gerekmektedir.

34. Kısa çalışma ödeneği alınırken sağlık hizmetlerinden yararlanılabilir mi?

Kısa çalışma uygulaması süresince işçilerin çalışmadıkları günler için Genel Sağlık Sigortası primleri İŞKUR tarafından SGK'na bildirilmekte olup ilgililer ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler sağlık hizmetlerinden faydalanabilir.

35. Kısa çalışma uygulamasının erken sona ermesi veya işçinin işten ayrılması durumunda ne yapılmalıdır?

Kısa çalışma ödeneği alanların işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silah altına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması hallerinde veya geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması durumunda geçici iş göremezlik ödeneğine konu olan sağlık raporunun başladığı tarih itibarıyla kısa çalışma ödeneği kesilir. İşveren, ilan ettiği süreden önce normal faaliyetine başlamaya karar vermesi halinde durumu; İŞKUR'a, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ve işçilere altı işgünü önce yazılı olarak bildirmek zorundadır. Bildirimde belirtilen tarih itibarıyla kısa çalışma sona erer.

36. Kısa çalışma uygulanan sürede işveren işten çıkarma yapabilir mi?

İşyerinde **kısa çalışma uygulanan dönemde** 4857 sayılı Kanunun 25/II bendinde yer alan sebepler hariç olmak kaydıyla işveren tarafından **işçi çıkarılmaması gerekir.**

Saygılarımızla,

**DENGE İSTANBUL YEMİNLİ
MALİ MÜŞAVİRLİK A.Ş.**

EK:

Kısa Çalışma Talep Formu

Kısa Çalışma Uygulanacak İşçi Listesi

(*) Sirkülerlerimizde yer verilen açıklamalar sadece bilgilendirme amaçlıdır. Tereddüt edilen hususlarda kesin işlem tesis etmeden önce konusunda uzman bir danışmandan görüş ve destek alınması tavsiyemiz olup; sadece sirkülerlerimizdeki açıklamalar dayanak gösterilerek yapılacak işlemler sonucunda doğacak zararlardan müşavirliğimiz sorumlu olmayacaktır.

(**) Sirkülerlerimiz hakkında görüş, eleştiri ve sorularınız için aşağıda bilgileri yer alan uzmanlarımıza yazabilirsiniz.

Erkan YETKİNER

YMM

Mazars/Denge, Ortak

eyetkiner@mazarsdenge.com.tr

Güray ÖĞREDİK

SMMM

Mazars/Denge, Direktör

gogredik@mazarsdenge.com.tr

Kısa Çalışma Başvuru No: (İŞKUR tarafından verilecektir)	
---	--

KISA ÇALIŞMA TALEP FORMU

1	İşveren					
2	İşyerinin Faaliyet Konusu					
3	İşyeri Adresi					
4	İŞKUR İşyeri Numarası <i>(İŞKUR birimlerinden temin edilebilir)</i>					
5	SGK İşyeri Sicil Numarası					
6	Kısa Çalışmanın Başlangıç ve Bitiş Tarihleri	Başlangıç Tarihi <i>(Gün/Ay/Yıl)</i>		Bitiş Tarihi <i>(Gün/Ay/Yıl)</i>		
7	Başvurunun Nedeni <i>(ilgili kutucuğa X koyunuz)</i>	Dışsal Etkilerden Kaynaklanan Zorlayıcı Sebep		Diğer Zorlayıcı Sebep (Deprem, Yangın, Sel vb.)		
		Covid-19 Etkisi	Döviz Etkisi			
8	Toplu İş Sözleşmesi İmzalanmış İşe	Sendikanın Adı		Dönemi		
9	Başvuru Tarihinde İşyerinde Çalışan Toplam İşçi Sayısı	Kadın	Erkek	Toplam		
10	Kısa Çalışma Uygulanacak İşçi Sayısı	Kadın	Erkek	Toplam		
11	Kısa Çalışmanın Hangi Yöntemle Uygulanacağı <i>(ilgili kutucuğa X koyunuz)</i>	Çalışma Süresinin Azaltılması		Faaliyetin Durdurulması		
		İşyerinin Tamamında	İşyerinin Bir Bölümünde	İşyerinin Tamamında	İşyerinin Bir Bölümünde	
12	İşyerinde Daha Önce Kısa Çalışma Uygulandı mı?	EVET		HAYIR		
13	İşveren veya İşveren Adına İrtibat Kurulacak Yetkilinin	Adı Soyadı				
		Telefon Numarası				
		Elektronik Postası				
14	İşyerinin İrtibat Bilgileri	Telefon Numarası				
		Faks Numarası				
15	Eklenecek Belgeler <i>(Başvuru esnasında gönderilmesi / teslim edilmesi gerekmektedir)</i>	1) Kısa Çalışma Uygulanacak İşçi Listesi 2) Kısa Çalışmanın Uygunluk Tespitine İlişkin Belgeler *Çalışma süresinin azaltıldığını veya faaliyetin kısmen / tamamen durdurulduğunu ortaya koyan belgeler (örneğin: ücret bordroları, puantaj kayıtları, üretimin, hizmetin ve/veya ihracatın azaldığına, siparişlerin ve/veya sözleşmelerin iptal edildiğine dair vb. belgeler) ile *Resmi makamlar tarafından faaliyeti durdurulan işyerleri kapsamında olduğuna dair diğer belgeler				

GENEL AÇIKLAMA

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek 2 nci maddesinde yer alan kısa çalışma uygulaması; genel ekonomik, sektörel veya bölgesel bir kriz ya da zorlayıcı sebeplerle işyerinde çalışma süresinin önemli ölçüde azaltılması veya durdurulması halinde başvurulacak, istihdamın korunmasına yönelik bir uygulamadır.

Kısa çalışma, çalışanların çalıştırılmadıkları süre için, işçilere yapılan bir ödemedir. Bu dönemde çalışanların yalnızca genel sağlık sigortası primleri ödenmektedir.

4447 sayılı Kanun ile “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik” hükümleri çerçevesinde;

1. Kurumca belirlenen formatta hazırlanan kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren listeyi **(Ek-1: Kısa Çalışma Uygulanacak İşçi Listesi)** bu dilekçe ekinde gönderdiğimi/teslim ettiğimi
2. İşyerimde uygulanacak kısa çalışmaya ilişkin uygunluk tespiti sürecinde talep edilen/edilecek bilgi ve belgeleri Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İş Müfettişlerine göndereceğimi/teslim edeceğimi,
3. Kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işçilerin çalışma sürelerine ait kayıtları tutacağımı ve istenilmesi halinde yetkililere ibraz edeceğimi,
4. Uygunluk tespiti tamamlandıktan sonra, kısa çalışma uygulanacak işçi listesinin değiştirilmesine ve/veya işyerinde uygulanan kısa çalışma süresinin arttırılmasına yönelik taleplerimin, yeni başvuru olarak değerlendirileceğini,
5. İstenilen bilgi, belge ve kayıtları belirtilen sürede vermediğim takdirde 4857 sayılı Kanunun 92’nci maddesi uyarınca idari para cezası uygulanacağını,
6. Kısa çalışma yapan işçinin çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücret ve kısa çalışma ödeneği miktarının, kısa çalışma yapılan süreyle orantılı olarak işveren ve Kurum tarafından ödeneceğini,
7. Zorlayıcı sebep gerekçesiyle kısa çalışma uygulamalarında Kurum tarafından yapılacak ödemelerin 4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve 40 ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlayacağını, bu döneme ilişkin ücretin işverene ait olduğunu,
8. Uygunluk tespiti sonucu tarafıma bildirilen kısa çalışma oranı üzerinde kısa çalışma ödemesi talep etmeyeceğimi,
9. Uygunluk tespitine konu olan toplam çalışan sayısının değişmesi (işçi giriş/çıkışı) halinde gerekçesi ile birlikte 10 gün içinde bildireceğimi,
10. Kısa çalışma inceleme sonucunu; işyerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan edeceğimi ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildireceğimi, ilan yoluyla işçilere duyuru yapamadığım durumlarda kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirim yapacağımı,
11. Kısa çalışma ödeneği alanların yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silahaltına alınması veya herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması durumunu veya sağlık raporunun başlama ve bitiş tarihlerini Kuruma bildireceğimi,
12. Normal faaliyete başlamaya karar vermem halinde durumu; Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ve işçilere altı (6) işgünü önce yazılı olarak bildireceğimi,
13. İşyerinin faaliyet alanının belirlenmesinde Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kayıtlarının esas alınacağını,
14. Kısa çalışma uygulanan işçiler adına SGK Aylık Prim ve Hizmet Belgesi ile eksik gün gerekçesinin “18-Kısa Çalışma Ödeneği” olarak bildireceğimi,
15. Kuruma yapacağım eksik ve/veya hatalı bildirimimden kaynaklanan fazla ödemeleri yasal faiziyle birlikte ödeyeceğimi,

Kabul ve taahhüt ederim.

İşveren Adı Soyadı :

Kaşe ve İmza :

Tarih :/...../.....

