



Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Uygulamaları

Gülcan ERİŞ
İş Başmüfettişi
27.03.2019
ANKARA



Sunum Planı

- Genel Esaslar
- Başvuru ve Ödeme Süreci
 - Kısa Çalışma Başvurularının Kabulü
 - Uygunluk Tespiti
 - Sonucun Bildirimi
 - Ödeme Süreci



Genel Esaslar

- Kısa çalışma uygulaması, işverenlerin yaşadıkları geçici olumsuz durumlar nedeniyle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak azaltılması (en az 1/3 oranında) veya durdurulması hallerinde, işçilerinin **çalışmadıkları süreler** için en fazla 3 ay kısa çalışma ödeneği ödeyerek, personel maliyetlerini azaltan, işverenlerin deneyimli elemanlarını kaybetmesini engelleyen, işçilerin olası gelir kayıplarını azaltan ve işsizlik rakamlarının artmasını önleyen bir programdır.
- Ödemeler İşsizlik Sigortası Fonundan yapılmaktadır.
- Yasal Dayanak;
 - 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanun (Ek Madde 2)
 - Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkındaki Yönetmelik



Genel Esaslar

- Kısa çalışma gerekçeleri;
 - Genel ekonomik kriz,
 - Sektörel kriz,
 - Bölgesel kriz
 - Zorlayıcı sebepler
 - **Dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel zorlayıcı sebep**
 - Diğer zorlayıcı sebep (Deprem, yangın, sel vb.)



Genel Esaslar

- Yönetmelik gereği genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebeplerin varlığı, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi ya da bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde, İŞKUR Yönetim Kurulunca karara bağlanır.
- Yönetim Kurulunun kararına istinaden işyerinin başvurusuna ilişkin uygunluk tespiti Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı İş Müfettişleri tarafından yapılır.
- Bu kapsamda İŞKUR Yönetim Kurulu tarafından 20.11.2018 tarihinde alınan karar doğrultusunda **“dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep”** gerekçesiyle başvurular yapılabilmektedir.



Genel Esaslar

- Uygunluk tespiti sonucunda işverenin **kısa çalışma talebinin İş Müfettişince uygun görülmesi** ve kısa çalışmaya tabi tutulan **işçilerin 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda** sayılan **prim ödeme şartlarını taşımaları halinde** kısa çalışma ödeneği ödenebilir.
- Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde **çalışılmayan süreler** için aylık olarak **işçiye** verilir.
- Kısa çalışmanın günlük, haftalık veya aylık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı işyerinin gelenekleri ve işin niteliği dikkate alınarak işverence belirlenir.



Genel Esaslar

- Kısa çalışma ödeneği; aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçmemek üzere sigortalının son 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ıdır. Ödenekten damga vergisi kesilmektedir.
- 2019 yılı için, kısa çalışma ödeneği miktarı **aylık 1.523,39 ila 3.808,47 TL** aralığında değişmektedir.
- İşçinin kısa çalışma ödeneği aldığı süre için **genel sağlık sigortası primleri** ödenmektedir. Söz konusu dönemde kısa ve uzun vadeli sigorta primleri ödenmez.



Genel Esaslar

- Kısa çalışma ödemeleri, hak edilen işsizlik ödeneğinden mahsup edilmektedir.
- Kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir.
- Zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler bir haftalık süreden sonra başlar. Bu bir haftalık süre içerisinde ücret ve prim yükümlülükleri işverene aittir.



Genel Esaslar

- Kısa çalışma yapılan süreler için, kısa çalışmaya tabi tutulan işçiler adına SGK Aylık Prim ve Hizmet Belgesi ile eksik gün gerekçesi “18-Kısa Çalışma Ödeneği” olarak bildirilir. İlgili ayda birden fazla gerekçe olması halinde eksik gün gerekçesi «12-Birden Fazla» olarak SGK’ya bildirir. Kuruma da yazılı olarak veya excel dosyası ile ödeme yapılacak gün sayısını bildirir.
- İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden, işçinin kusurundan kaynaklanan fazla ödemeler ise yasal faizi ile birlikte işçiden tahsil edilir.



BAŞVURU VE ÖDEME SÜRECİ



BAŞVURU VE ÖDEME SÜRECİ

- Kısa çalışma başvuruları İŞKUR birimlerine yapılmaktadır.
- İşveren, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına da yazılı bildirimde bulunmalıdır.
- [Kısa Çalışma Talep Formunun](#) ve kısa çalışma uygulanacak işçilere ilişkin *listenin* [manyetik](#) (CD, USB Bellek) ve yazılı ortamda tanzim edilerek il/hizmet merkezi müdürlüklerimize başvuru sırasında teslim edilmesi gerekmektedir.
- Kısa çalışma talepleri İŞKUR birimlerince Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığına uygunluk tespiti yapılması amacıyla ivedilikle gönderilir.



UYGUNLUK TESPİTİ

- Uygunluk tespiti Bakanlık iş müfettişleri tarafından yapılmaktadır.
- Uygunluk tespiti yapılması amacıyla talep edilecek bilgi ve belgeler, talep dilekçesinin ekinde yer almaktadır.
- Bu bilgi ve belgeler, **işverenin tercihi doğrultusunda**, başvuru esnasında İŞKUR'a teslim edilebileceği gibi, uygunluk tespiti esnasında da Bakanlık iş müfettişine teslim edilebilir.
- **Uygunluk tespiti tamamlandıktan sonra, kısa çalışma uygulanacak işçi listesinin değiştirilmesine ve/veya işyerinde uygulanan kısa çalışma süresinin arttırılmasına yönelik talepler, yeni başvuru olarak değerlendirilir.**



UYGUNLUK TESPİTİNDE İNCELENECEK KAYIT ve BELGELER

- Mali Tablolar, Ücret bordroları,
- Son 2 yıl içerisinde işçi sayısı ile çalışma şekli ve süresinde meydana gelen değişmelere ilişkin veriler,
- İşçilerin Bakiye Yıllık Ücretli İzinleri ile varsa ücretsiz izin uygulamasına ilişkin veriler,
- Üretim yapılan yerlerde, maliyetlerdeki değişimi gösterir veriler (hammadde fiyatı, kullanılan enerji miktarı, üretim miktarı, stok durumu vb.)
- Hizmet sektörü için son 2 yılda imzalanan/tamamlanan/iptal edilen sözleşme/anlaşma sayılarına ilişkin veriler,
- Sipariş usulü ile çalışan işyerlerinde son 2 yılda sipariş miktarında meydana gelen değişmelere ilişkin veriler,



SONUCUN BİLDİRİMİ



SONUCUN BİLDİRİMİ

- Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlıkları uygunluk tespiti sonucunu, talebi gönderen İŞKUR birimlerine gönderir.
- Uygunluk tespiti sonuçlarını İŞKUR birimi işverene bildirir.
- İşveren durumu, işyerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan eder ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirir. İlan yoluyla işçilere duyuru yapılamadığı durumlarda, kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirim yapılır.



ÖDEME SÜRECİ

- Talebi uygun görülen işverenler kısa çalışma uygulanacak kişilere yönelik [Kısa Çalışma Bildirim Listesine](#) son şeklini vererek yazılı ve manyetik ortamda Kurum birimine teslim eder.
- Çalışanların İŞKUR'a şahsen başvurmasına gerek bulunmamaktadır.
- İşçilerin fesih dışında işsizlik sigortası hak kazanma koşullarını taşıması gerekir.
 - ❖ 120 gün koşulu
 - 18.01.2019 tarihinden itibaren başlayan kısa çalışma talepleri için son 120 gün içinde işten çıkış işe giriş nedeniyle prim boşluğu olmaması
 - 18.01.2019 tarihinden önce başlayan kısa çalışma talepleri için devamsızlık bildirimini veya işten çıkış işe giriş nedeniyle prim boşluğu olmaması
 - ❖ Son 3 yıl içinde en az 600 gün prim
- Ödemeler ilgili dönemi izleyen ayın beşinde gerçekleştirilir ve PTT aracılığı ile çalışanların T.C. Kimlik Numaraları üzerinden yapılır.



ÖDEME SÜRECİ

- Zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler **bir haftalık süreden sonra başlar**. Bu bir haftalık süre içerisinde ücret ve prim yükümlülükleri işverene aittir.
- Kısa çalışma ödeneği ödenen dönemde **sadece genel sağlık sigortası** primleri ödenir.
- 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 ödenir.



ÖDEME SÜRECİ

- Ödeme kısa çalışma süresince ve **çalışılmayacak dönemler** için yapılır.
- Kanun gereği kısa çalışma süresi haftalık çalışma süresi esas alınarak hesaplanmaktadır ve 4857 sayılı İş Kanunu gereği haftalık çalışma süresi 45 saattir.
- **Uygunluk tespiti sonucu belirlenen kısa çalışma oranı üzerinde kısa çalışma ödemesi talep edilemez.**



ÖDEME SÜRECİ

- Kısa çalışma yapılan süreler için, kısa çalışmaya tabi tutulan işçiler adına SGK Aylık Prim ve Hizmet Belgesi ile eksik gün gerekçesi “**18-Kısa Çalışma Ödeneği**” olarak bildirilir.
- Henüz SGK’ya bildirilmemiş dönemlere ilişkin kazançların *Kısa Çalışma Bildirim Listesinde* doğru bildirilmesi önem taşımaktadır.
- **İşverenin hatalı** bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler, **yasal faizi ile birlikte işverenden, işçinin kusurundan** kaynaklanan fazla ödemeler ise **yasal faizi ile birlikte işçiden** tahsil edilir.



ÖDEME SÜRECİ

- İşverenin, kısa çalışma uygulaması devam ederken, **normal faaliyetine başlamaya** karar vermesi halinde durumu Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ve **işçilere 6 işgünü önce yazılı** olarak bildirmesi zorunludur.
- Kısa çalışma ödeneği alanların işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silâh 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.
- İşverenin Kayıt Tutma Zorunluluğu;
- Kısa çalışma yapan işveren, işçilerin çalışma sürelerine ilişkin kayıtları tutmak ve istenilmesi halinde ibraz etmek zorundadır.