

## **KISA ÇALIŞMA UYGULAMASI VE ÖDENEĞİ HAKKINDA GENEL BİLGİLER & SIK SORULAN SORULAR**

Bu duyurumuzda, İŞKUR'un sitesinde yayınlanan sık sorulan sorular ile tarafımıza iletilen kısa çalışması uygulamasına yönelik soruları işverenleri bilgilendirmek ve işverenlerin soru işaretlerini gidermek adına sık sorulan sorular formatında derledik.

Kısa çalışma uygulaması hakkında merak ettiğiniz veya sormak istediğiniz hususlar olması durumunda NAZALI ile her zaman iletişime geçebilirsiniz.



## İçindekiler

1. Kısa çalışma uygulaması nedir? .....	3
2. Zorlayıcı sebepler nelerdir? .....	3
3. İşin 1/3 oranında azalması ne demek? .....	3
4. İş yerinin kısa çalışma yapması için asgari çalışan sayısı şartı var mı? .....	3
5. Şu anda kısa çalışmadan yararlanıyorum/geçmişte kısa çalışmadan yararlandım, koronavirüs nedeni ile de yararlanabilir miyim? .....	3
6. Kısa çalışma uygulaması kapsamına neler girmektedir?.....	3
7. İş yerinde kısa çalışma uygulanabilmesi için gereken şartlar nelerdir? .....	3
8. İşçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için gereken şartlar nelerdir?.....	4
9. Faaliyetim tamamen durdu kaç kişi için yararlanabilirim? .....	4
10. Yabancı işçiler kısa çalışma ödeneği alabilir mi?.....	4
11. SGK'ye ve Maliye'ye borcum var, kısa çalışmadan yararlanabilir miyim? .....	4
12. Yararlandıktan sonra işverenlerin devlete herhangi bir borcu olacak mı? .....	4
13. Covid-19 dolayısıyla kısa çalışma talebinde nasıl bulunacağım? .....	4
14. Başvurum ne kadar sürede tamamlanır?.....	5
15. İŞKUR'a verdiğim kısa çalışma yapacak işçi listesinde değişiklik (azaltma, artırma veya isim değiştirme) yapmam mümkün mü? Mümkünse bunun için bir son tarih var mı?.....	5
16. İŞKUR'a bildirdiğim kısa çalışma süresini arttırmam mümkün mü? Mümkünse bunun için bir son tarih var mı? .....	5
17. Uygunluk tespiti nasıl yapılmaktadır? .....	5
18. Başvuruların sonuçları nasıl bildirilmektedir?.....	6
19. İş yerindeki kısa çalışma, belirttiğim süreden daha kısa sürecekse ne yapmalıyım? .....	6
20. İşveren olarak kayıt tutma zorunluluğum mevcut mudur? .....	6
21. Kısa çalışma ödeneğinin süresi, miktarı ve ödenmesi hakkında bilgi verebilir misiniz?.....	6
22. Bu uygulamadan kaç ay yararlanabilirim? .....	7
23. Kısa çalışma ödeneğini kesen durumlar nelerdir? .....	7
24. Kısa çalışma ödeneği alınan süre için ödenen primler hakkında bilgi verir misiniz? .....	7
25. Kısa çalışma uygulanan dönemde istihdam teşviklerinden yararlanmaya devam edebilir miyim? .....	7
26. Kısa çalışma ile birlikte işbaşı eğitim programından yararlanabilir miyim?.....	7

### 1. Kısa çalışma uygulaması nedir?

Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle iş yerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın iş yerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması hallerinde, iş yerinde üç ayı aşmamak üzere sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır.

### 2. Zorlayıcı sebepler nelerdir?

İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlardır.

### 3. İşin 1/3 oranında azalması ne demek?

Haftalık çalışma süresinin en az 1/3 oranında azalması demek 6 iş günü çalışmanın yapıldığı bir iş yerinde 4 gün çalışma yapılması anlamına gelir.

### 4. İş yerinin kısa çalışma yapması için asgari çalışan sayısı şartı var mı?

Kısa çalışma uygulamasından yararlanmak için asgari çalışan sayısı şartı yoktur.

### 5. Şu anda kısa çalışmadan yararlanıyorum/geçmişte kısa çalışmadan yararlandım, koronavirüs nedeni ile de yararlanabilir miyim?

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

### 6. Kısa çalışma uygulaması kapsamına neler girmektedir?

Kısa çalışma uygulaması kapsamında;

- İşçilere kısa çalışma ödeneği ödenmesi,
- Genel Sağlık Sigortası primleri ödenmesi,

hizmetleri sağlanmaktadır.

### 7. İş yerinde kısa çalışma uygulanabilmesi için gereken şartlar nelerdir?

İşverenin; genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle iş yerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azaldığı veya durduğu yönünde İŞKUR'a başvuruda bulunması ve İş Müfettişlerince yapılan uygunluk tespiti sonucu iş yerinin bu durumlardan etkilendiğinin tespit edilmesi gerekmektedir.

### 8. İşçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için gereken şartlar nelerdir?

- İşverenin kısa çalışma talebinin iş müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu uygun bulunması,
- İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, çalışma süreleri ve prim ödeme şartlarını sağlamış olması,
- İş müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu kısa çalışmaya katılacaklar listesinde işçinin bilgilerinin bulunması,

gerekmektedir.

### 9. Faaliyetim tamamen durdu kaç kişi için yararlanabilirim?

İş müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu kısa çalışma talebinizin uygun bulunması hâlinde kısa çalışmaya katılacaklar listesinde yer alan işçilerden prim ödeme şartlarını sağlayanlar yararlanabilir. İşçilerin tamamı için uygun görülürse prim ödeme şartlarını sağlayanlar yararlanabilir.

### 10. Yabancı işçiler kısa çalışma ödeneği alabilir mi?

4447 sayılı Kanun kapsamında yatırılması gereken işsizlik sigortası primlerinin yatırılmış olması hâlinde yararlanabilirler.

### 11. SGK'ye ve Maliye'ye borcum var, kısa çalışmadan yararlanabilir miyim?

Evet, yararlanabilirsiniz. Kısa çalışma ödeneği hak sahipliğinin belirlenmesinde SGK'ye bildirilen primler esas alınmaktadır.

### 12. Yararlandıktan sonra işverenlerin devlete herhangi bir borcu olacak mı?

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

### 13. Covid-19 dolayısıyla kısa çalışma talebinde nasıl bulunacağım?

Yeni tip Koronavirüsün (Covid-19) olası etkileri dikkate alınarak "*dışsal etkilere kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep*" kapsamında kısa çalışma uygulaması başlatılmıştır.

Öncelikli olarak belirtmek gerekir ki, kısa çalışma başvuruları, işçiler adına işverenler tarafından yapılır. İşçiler kısa çalışma talebinde bulunamaz.

Koronavirüsten olumsuz etkilendiği gerekçesiyle kısa çalışma talep eden işveren; buna ilişkin kanıtlarla birlikte Kısa Çalışma Talep Formu ile kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren listeyi bağlı olduğu İŞKUR biriminin elektronik posta adresine, elektronik posta göndermek suretiyle kısa çalışmaya başvuru yapabilir.

Başvuruların iş yerine gidilmeden de belge üzerinden hızlı bir şekilde sonuçlandırılabilmesi için koronavirüsten olumsuz etkilenildiğine dayanak teşkil eden belgelerin başvuruya

eklenmesi önem taşımaktadır. Gerektiğinde işverenle irtibata geçilerek ilave belgeler talep edilebilecektir. İşverenlere başvurusunun alındığı yine aynı yolla en kısa sürede bildirilecek ve başvurular uygunluk tespiti amacıyla Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına gönderilecektir.

#### **14. Başvurum ne kadar sürede tamamlanır?**

Başvuruların iş yerine gidilmeden de belge üzerinden hızlı bir şekilde sonuçlandırılabilmesi için koronavirüsten olumsuz etkilenildiğine dayanak teşkil eden belgelerin başvuruya eklenmesi önem taşımaktadır. İşverenlere başvurularının alındığı yine aynı yolla en kısa sürede bildirilecek ve başvurular uygunluk tespiti amacıyla Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına gönderilecektir. Uygunluk tespitinin sonucu işverene hızlı bir şekilde bildirilecektir.

#### **15. İŞKUR'a verdiğim kısa çalışma yapacak işçi listesinde değişiklik (azaltma, artırma veya isim değiştirme) yapmam mümkün mü? Mümkünse bunun için bir son tarih var mı?**

Uygunluk tespiti tamamlandıktan sonra yeni işçi için talepte bulunulabilir. Ancak bu durum yeni talep anlamına gelir ve yeni başvuru olarak değerlendirilir.

#### **16. İŞKUR'a bildirdiğim kısa çalışma süresini arttırmam mümkün mü? Mümkünse bunun için bir son tarih var mı?**

Uygunluk tespiti tamamlandıktan sonra kısa çalışma süresinin artırılması için talepte bulunulabilir. Ancak bu durum yeni talep anlamına gelir ve yeni başvuru olarak değerlendirilir.

#### **17. Uygunluk tespiti nasıl yapılmaktadır?**

Tüm incelemeler mahalline gidilmeksizin Rehberlik ve Teftiş Başkanlığında veya Grup Başkanlıklarında sadece ilgili başvuru evrakı ve ekleri üzerinden ve tespit tutanağı düzenlenmeksizin gerçekleştirilecektir.

İnceleme sürecinde başvuru evraklarında eksiklik olduğunun değerlendirilmesi halinde, ivedilikle işverenler ile irtibata geçilerek, söz konusu eksik evrakların elektronik ortamda intikal ettirilmesi istenecek ve inceleme evrak bazında ivedilikle tamamlanacaktır.

Cumhurbaşkanlığı, Bakanlıklar veya ilgili kamu kurum ve kuruluşları tarafından faaliyeti durdurulan iş yerleri ile ilgili olarak yapılan uygunluk tespiti incelemelerinde, iş yerlerinin sadece bu kapsamda olup olmadığına ilişkin belgeler (örneğin işletme ruhsatı) yeterli olacaktır.

İşverenlerin yönetsel kararları çerçevesinde faaliyeti durdurulan veya azaltılan iş yerleri ile ilgili olarak yapılan uygunluk tespiti incelemelerinde ise, durumu ortaya koyacak ilgili belgeler (örneğin yönetim kararı) yeterli olacaktır.

Cumhurbaşkanlığı, Bakanlıklar veya ilgili kamu kurum ve kuruluşları tarafından faaliyeti durdurulan iş yerleri ile ilgili olarak yapılan uygunluk tespiti işlemi, Kanunda düzenlenen asgari ve azami süreler ile birlikte, idari tasarrufun süresi ile sınırlı olup idari tasarrufun sona ermesi ile kısa çalışma uygulaması da kendiliğinden sona ereceği dikkate alınmalıdır.

## 18. Başvuruların sonuçları nasıl bildirilmektedir?

Koronavirüsten olumsuz etkilendiği gerekçesiyle kısa çalışma talep eden işverenlere başvurularının sonucu, elektronik posta yoluyla taleplerini gönderdikleri adrese yapılır. Talebi uygun bulunan işverenler, Kurumca bildirilen sürede Kısa Çalışma Bildirim Listesini güncelleyerek başvuru yaptıkları İŞKUR biriminin elektronik posta adresine gönderir.

## 19. İş yerindeki kısa çalışma, belirttiğim süreden daha kısa sürecekse ne yapmalıyım?

İşverenin, kısa çalışma uygulaması devam ederken, normal faaliyetine başlamaya karar vermesi halinde durumu Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ve işçilere altı iş günü öncesinde yazılı olarak bildirmesi zorunludur.

Bildirimde belirtilen tarih itibarıyla kısa çalışma sona erer. Geç bildirimlere ilişkin oluşan yersiz ödemeler yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir.

## 20. İşveren olarak kayıt tutma zorunluluğum mevcut mudur?

Kısa çalışma yapan işveren, işçilerin çalışma sürelerine ilişkin kayıtları tutmak ve istenilmesi halinde ibraz etmek zorundadır.

## 21. Kısa çalışma ödeneğinin süresi, miktarı ve ödenmesi hakkında bilgi verebilir misiniz?

Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçemez. Bu kapsamda 1.752,40 TL ile 4.380,99 TL aralığında kısa çalışma ödeneği ödenebilmektedir.

Kısa çalışma ödeneği, iş yerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde çalışılmayan süreler için, işçinin kendisine ve aylık olarak her ayın beşinde işçinin kendisine ödenir.

Kısa çalışmanın günlük, haftalık veya aylık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı iş yerinin gelenekleri ve işin niteliği dikkate alınarak işverence belirlenir.

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.

Kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak kaydıyla kısa çalışma süresi kadardır.

Zorlayıcı sebeplerle iş yerinde kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinin (III) numaralı bendinde ve 40. maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar. Bu bir haftalık süre içerisinde ücret ve prim yükümlülükleri işverene aittir.

Kısa çalışma yapan işçinin çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücret ve kısa çalışma ödeneği miktarı, kısa çalışma yapılan süreyle orantılı olarak işveren ve Kurum tarafından ödenir.

## **22. Bu uygulamadan kaç ay yararlanabilirim?**

Kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak kaydıyla kısa çalışma yapılan süre kadardır.

## **23. Kısa çalışma ödeneğini kesen durumlar nelerdir?**

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.

## **24. Kısa çalışma ödeneği alınan süre için ödenen primler hakkında bilgi verir misiniz?**

İşçinin kısa çalışma ödeneği aldığı süre için genel sağlık sigortası primleri ödenmektedir. Söz konusu dönemde kısa ve uzun vadeli sigorta primleri aktarılmaz.

## **25. Kısa çalışma uygulanan dönemde istihdam teşviklerinden yararlanmaya devam edebilir miyim?**

4447 sayılı Kanun kapsamında uygulanan istihdam teşvikleri arasında kısa çalışma uygulamasından yararlanmama gibi bir şart bulunmamaktadır. Dolayısıyla kısa çalışma ödeneğinden yararlanan iş yeri istihdam teşviklerinden yararlanabilir.

## **26. Kısa çalışma ile birlikte işbaşı eğitim programından yararlanabilir miyim?**

Kısa çalışma uygulamasından yararlanan işyerleri, bu uygulamadan yararlandıkları dönemde İşbaşı Eğitim Programına katılımcı talebinde bulunamazlar.

Ancak, İşbaşı Eğitim Programı devam ederken kısa çalışma ödeneği başvurusunda bulunup söz konusu başvurusu uygun bulunan ve geriye dönük olarak kısa çalışma ödeneğine hak kazanan iş yerlerinde mevcut İşbaşı Eğitim Programları devam edecektir. Aynı şekilde, İşbaşı Eğitim Programı devam ederken Kısa Çalışma Ödeneği başvurusunda bulunan ve başvurusu kabul edilip ileriye yönelik olarak Kısa Çalışma Ödeneğine hak kazanan iş yerlerinde de mevcut programların devam etmesinin önünde engel bir durum bulunmamaktadır. Ancak, kısa çalışma ödeneğinden yararlanan dönem boyunca yeni İşbaşı Eğitim Programı talebi değerlendirmeye alınmayacaktır.

Saygılarımızla,

**NAZALI**