

Özet Bülten

Tarih : 23.03.2020

Sayı : 2020/45

Değerli Müşterimiz;

KISA ÇALIŞMA VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

Koronavirüsü (COVID-19) salgını ile mücadele için alınan tedbirlere ilişkin olarak; 18 Mart 2020 tarihinde açıklanan Ekonomik İstikrar ve Kalkınma Paketinde, kısa çalışma ödeneğinin devreye sokulacağı, bundan faydalanma süreçlerinin kolaylaştırılacağı düzenlemesine de yer verilmiştir.

COVID-19 salgını nedeniyle içerisinde bulunduğumuz küresel kriz ortamında gerekli bir takım ekonomik tedbirlerin alınmasına ilişkin olarak açıklanan bu ekonomi paketi içerisinde kendine yer bulan, kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğinin kavram ve mahiyetini gözden geçirmekte yarar vardır.

Buna göre;

Kavram olarak, kısa çalışma 4857 Sayılı İş Kanununun 65. maddesi ile Türk Hukukuna girmiştir. Ancak uygulamada yaşanan sıkıntılar nedeniyle düzenleme İş Kanunu kapsamından çıkarılarak 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamına ek 2. madde olarak eklenmiştir.

Kısa çalışma, genel ekonomik kriz, sektörel ve bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerin varlığı halinde işyerindeki çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyeri faaliyetlerinin tamamen veya kısmen en az dört haftalık süreyle durdurulması durumlarında, üç ayı aşmamak koşuluyla sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan ve Cumhurbaşkanı kararı ile üç aylık süreden altı aya kadar uzatılabilen bir uygulamadır.

Genel ekonomik kriz; ulusal ya da uluslararası gelişmelerden kaynaklanan, ülke ekonomisi ve işyeri faaliyetlerini olumsuz anlamda etkileyen ciddi durumlardır.

Zorlayıcı sebep ise; işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen dış etkilerden kaynaklanan, bunun sonucu olarak bertaraf edilemeyen doğal afetler, salgın hastalıklar gibi nedenlerle işyerlerinde faaliyetlerin geçici veya tamamen durdurulmasını ifade eden mücbir sebep halidir.

Buna istinaden, COVID-19 salgını zorlayıcı bir sebep olarak karşımıza çıkmakta ve kısa çalışma nedeni olarak öne sürülebilmektedir.

Kısa çalışma ödeneğinde amaç; işçilerin işyerinde çalışmadıkları süreler için uğradıkları gelir kayıplarını azaltmak ve işyerinde çalışmadıkları bu sürelerle ilişkin olarak Devlet tarafından gelir desteği sağlamaktır.

Kısa çalışma uygulamasından yararlanılması için;

- İşveren, COVID-19 salgınının zorlayıcı sebebinden dolayı işçilerin işyerlerinde çalışmaya süresinin azaldığını veya faaliyetin durduğunu bildirerek İŞKUR'a başvurmalıdır. Eğer varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına da durumu yazılı olarak bildirmelidir.
- İŞKUR'un müfettişlerince yapılacak uygunluk tespiti sonucu işyerinin bu zorlayıcı sebepten etkilendiği tespit olunmalıdır.

İşçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanması için;

- Kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki son 120 gün içinde hizmet sözleşmesine tabi olanlardan, son 3 yıl içinde en az 600 gün süreyle işsizlik sigortası primi ödemiş olunması gerekmektedir.
- İş müfettişlerince yapılacak incelemede, kısa çalışma bildirim listesinde çalışan bilgilerinin bulundurulması zorunludur.

Günlük kısa çalışma ödeneği açısından;

- Sigortalının son 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancın %60'ıdır. Ancak bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemeyecektir. Buna istinaden, damga vergisi düşüldükten sonra 2020 yılı için ödenecek günlük kısa çalışma ödeneğinin alt sınırı 58.41-TL(aylık 1.752.40-TL) üst sınırı ise 146,03-TL(aylık 4.380,99-TL) şeklindedir.
- İşyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde çalışılmayan süreler için işçinin kendisine her ayın beşinde ödenecektir.
- Kısa çalışma yapan işçinin, hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günlerine ilişkin ücret ve kısa çalışma ödeneği, kısa çalışma yapılan süreyle orantılı olarak İşveren ve Kurum tarafından ödenecektir.
- İŞKUR tarafından yapılan kısa çalışma ödemeleri, 1 haftalık süreden sonra başlamaktadır. Zorlayıcı sebep dolayısıyla çalıştırılmayan işçiye 1 haftaya kadar her gün için yarım ücreti işveren tarafından ödenecektir.

Kısa çalışma ödeneğinin süresi ve zaman aralığı;

- 3 ayı aşmamak kaydıyla kısa çalışma süresi kadardır. Bu süre Cumhurbaşkanı kararıyla 6 aya kadar uzatılabilecektir.



- Kısa çalışmanın günlük, haftalık, aylık çalışma süresi içerisinde hangi zaman aralığında yapılacağı işveren tarafından belirlenecektir.
- İşveren kısa çalışma uygulaması devam ederken, faaliyetine tekrardan başlamaya karar vermesi durumunda, İŞKUR ilgili birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ve işçilere 6 iş günü öncesinde yazılı olarak durumu bildirecektir

Telafi çalışması açısından;

- Zorlayıcı COVID-19 salgını nedeniyle işin durmasından sonra zorlayıcı nedenin kalkmasından itibaren 2 ay içinde üç saati aşmamak kaydıyla çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırılabilir.
- Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılmayacaktır.

Kısa çalışma ödeneği alınan süreler için sigorta primleri ödemesi açısından;

- İşçinin kısa çalışma ödeneği aldığı süre için genel sağlık sigortası ödenmekte, ancak kısa ve uzun vadeli sigorta primleri aktarılmamaktadır.
- Kısa çalışma yapılan süreler için, işçiler adına SGK Aylık Prim ve Hizmet Belgesi ile eksik gün gerekçesi 18-Kısa Çalışma Ödeneği olarak bildirilecektir.

Saygılarımızla
Hasan Zeki Süzen (YMM) – Ekrem Kayı (YMM)