



Denge İzmir Bağımsız Denetim ve Yeminli Mali Müşavirlik A.Ş.
The Member Firm of CPAA International Worldwide



Sayı : 2020/245 – 1
Tarih : 25.03.2020

Ö Z E L B Ü L T E N

KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ HAKKINDA AÇIKLAMALAR, SORU VE CEVAPLAR

1



Değerli Müşterimiz;

Salgın hastalık dolayısıyla gündeme gelen kısa çalışma ödeneği hakkında önceden bazı açıklamalar yapılmıştı. Bu bültenle; önceki açıklamalar da dikkate alınarak ayrıntılı bir “Özel Bülten” olarak bilginize sunulmaktadır.

Bu çerçevede;

1- Kısa Çalışma Ödeneğinin Yapılması ve Sonuçlandırılmasına İlişkin Süreç,

2- Kısa Çalışma Ödeneği ile İlgili Sıkça Sorulan Sorular,

aşağıda yer almaktadır.

1- Kısa Çalışma Yapılması ve Sonuçlandırılmasına İlişkin Süreç, Kısa Çalışma Uygulaması

Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki 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 hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır.

Kısa çalışma uygulaması bakımından “Genel Ekonomik Kriz”

Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisi ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumlardır.

Kısa çalışma uygulaması bakımından “Bölgesel Kriz”

Ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilenip sarsıldığı durumlardır.

Kısa çalışma uygulaması bakımından “Sektörel Kriz”

Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olaylardan doğrudan etkilenen sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerinin ciddi anlamda sarsıldığı durumlardır.

Kısa çalışma uygulaması bakımından “Zorlayıcı Sebepler”

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.

Kısa Çalışma Kapsamında;

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

hizmetleri sağlanmaktadır.

İşyerinde Kısa Çalışma Uygulanabilmesi için;

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

3

İşçinin Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanabilmesi İçin;

- 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.

Kısa Çalışma Talebinde Bulunulması ve Talebin Değerlendirilmesi

İşverenler, genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle Kısa Çalışma Talep Formunu ve kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren listeyi tanzim ederek kısa çalışma başvurusunda bulunulabilir.

Kısa çalışma başvuruları, işçiler adına işverenler tarafından yapılır. İşçiler kısa çalışma talebinde bulunamaz.

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebeplerin varlığının işçi ve işveren sendikaları

konfederasyonlarınca iddia edilmesi veya bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde konu, İŞKUR Yönetim Kurulunca değerlendirilerek karara bağlanır. Deprem, yangın, su baskını, heyelan, **salgın hastalık**, seferberlik gibi durumlar için diğer zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan **başvurular için Yönetim Kurulu Kararı aranmaz.**

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebeplerle ilgili Yönetim Kurulunca alınmış bir karar bulunmuyorsa işverenlerce yapılan başvurular Kurum birimi tarafından reddedilir.

İş müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu uygunluk tespiti tamamlandıktan sonra, kısa çalışma uygulanacak işçi listesinin değiştirilmesine ve/veya işyerinde uygulanan kısa çalışma süresinin arttırılmasına yönelik işveren talepleri, yeni başvuru olarak değerlendirilir.

Yeni Tip Koronavirüs (Covid-19) Etkili Kısa Çalışma Talebinde Bulunulması ve Talebin Değerlendirilmesi,

Çin Halk Cumhuriyeti'nin Vuhan kentinde ortaya çıkan ve birçok ülkede tesirini gösteren yeni tip Koronavirüsün (Covid-19) olası etkileri dikkate alınarak "dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep" kapsamında kısa çalışma uygulaması başlatılmıştır.

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.**

4

Başvuruların işyerine 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.

Uygunluk Tespitine Yönelik Genel Bilgiler

Bakanlık Rehberlik ve Teftiş Başkanlığınca alınan kararlar uyarınca, Bakanlık İş Müfettişlerince Kurum Yönetim Kurulunca alınan Covid-19 Sebebiyle Yapılacak Kısa Çalışma Uygulaması Kararı uyarınca yapılacak **uygunluk tespiti incelemelerinde aşağıdaki hususlar dikkate alınacaktır.**

- **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 işyerleri** ile ilgili olarak yapılan **uygunluk tespiti incelemelerinde, işyerlerinin sadece bu kapsamda olup olmadığına ilişkin belgeler yeterli olacaktır.**
- İşverenlerin yönetsel kararları çerçevesinde faaliyeti durdurulan veya azaltılan işyerleri ile ilgili olarak yapılan uygunluk tespiti incelemelerinde ise, durumu ortaya koyacak ilgili belgeler yeterli olacaktır.
- Uygunluk tespitine ilişkin olarak Bakanlık İş Müfettişlerince rapor niteliğinde yazı düzenlenecektir. Söz konusu yazı ve ekleri, Kurum İl Müdürlüklerine Kep adresi üzerinden elektronik ortamda gönderilecek olup ıslak imzalı hali ise işyerlerinin dosyasında muhafaza edilmek üzere bilahare gönderilecektir.
- Cumhurbaşkanlığı, Bakanlıklar veya ilgili kamu kurum ve kuruluşları tarafından faaliyeti durdurulan işyerleri 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.

İşverene Kısa Çalışma Talebinin Sonucunun Bildirilmesi

Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerden dolayı işyerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azaldığı veya durduğu, İş Müfettişlerince yapılan **uygunluk tespiti sonucu işverene, İŞKUR tarafından bildirilir.**

İşveren de durumu, işyerinde **işçilerin görebileceği bir yerde ilan eder** ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirir. **İlan yoluyla işçilere duyuru yapılmadığı durumlarda, kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirim yapılır.** Kısa çalışma talebi uygun bulunan işveren Kurumca bildirilen sürede Kısa Çalışma Bildirim Listesini güncelleyerek gönderir.

5

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.

Kısa Çalışma Ödeneği Süresi, Miktarı ve Ödenmesi

Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son oniki 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.

T.B.M.M'de hali hazırda "Kısa Çalışma Ödeneğinin" genişletilmesi yönünde Kanun çalışmaları devam etmekte olup, yasalastığında bilgilendirme yapılacaktır.

Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde çalışılmayan süreler için, işçinin kendisine ve aylık olarak her ayın beşinde ödenir. Ödemeler PTT Bank aracılığı ile yapılmaktadır. Ödeme tarihini öne çekmeye Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı yetkilidir.

Kısa çalışmanın günlük, haftalık veya aylık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı işyerinin 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 işyerinde kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler 4857 sayılı Kanununun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve 40 ıncı 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.

Kısa Çalışma Ödeneği Kapsamında Fazla veya Yersiz Ödemelerin Tahsili

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.

Kısa Çalışma Ödeneği Alınan Süre İçin Ödenen Primler

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

Kısa Çalışmanın Erken Sona Ermesi

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 işgünü önce yazılı olarak bildirmesi zorunludur.

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

Kısa Çalışma Ödeneğinin Kesilmesi

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 itibariyle kısa çalışma ödeneği kesilir.**

İşverenin Kayıt Tutma Zorunluluğu

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

2- Kısa Çalışma Ödeneği ile İlgili Sıkça Sorulan Sorular

1. Bu uygulamadan kaç ay yararlanabilirim?

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

2. İşin 1/3 oranında azalması ne demek? Haftada 2 gün çalışma bu kapsama girer mi?

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

3. 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.

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, koronavirüs nedeni ile de yararlanabilir miyim?

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

6. Koronavirüs sebebiyle faaliyetlerimi durdurdum. Uygunluk tespiti için hangi evrakı göndermeliyim?

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 yeterli olacaktır. Örneğin işletme ruhsatı...

İşverenlerin yönetsel kararları çerçevesinde faaliyeti durdurulan veya azaltılan iş yerleri ile ilgili olarak yapılan uygunluk tespiti incelemelerinde ise, durumu ortaya koyacak ilgili belgeler yeterli olacaktır. **Örneğin Yönetim Kararı ...**

7. Tüm işçilerim için kısa çalışma talep edebilir miyim?

Kısa çalışma uygulaması yaptığımız tüm işçileriniz için başvurmanıza engel bir husus bulunmamaktadır.

8. SGK ve Maliyeye borcum var, kısa çalışmadan yararlanabilir miyim?

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

9. Bir işletmede işçi olarak çalışıyorum. Doğrudan kendim kısa çalışma için başvuruda bulunabilir miyim?

Hayır, kısa çalışma başvurusunu işvereninizin yapması gerekmektedir.

10. Başvuruyu nereye yapmalıyım?

Kısa çalışma talep eden işveren; buna ilişkin kanıtlarla birlikte kısa çalışma talep formu ile kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren listeyi bağlı bulunduğu İŞKUR biriminin elektronik posta adresine göndermek suretiyle başvuru yapılabilir. Elektronik posta adreslerine <http://www.iskur.gov.tr/> adresinden işveren sekmesi altında yer alan "**Kısa Çalışma Ödeneği**" sayfasından ulaşabilirsiniz.

8

11. Evrakları İŞKUR'a elden mi teslim edeceğim?

Bağlı bulunduğunuz İŞKUR biriminin <http://www.iskur.gov.tr/> adresinden işveren sekmesi altında yer alan "**Kısa Çalışma Ödeneği**" sayfasında bulunan elektronik posta adreslerine göndererek başvuru yapabilirsiniz.

12. Çok sayıda e-posta adresi var? Hangisine evraklarımı göndermeliyim?

İşyerinizin faaliyet gösterdiği adresin bağlı bulunduğu İŞKUR biriminin adresine göndermeniz gerekmektedir.

13. Belgeleri teslim edip başvurmam, yararlanmam için yeterli mi?

Kurumumuza teslim ettiğiniz belgeler uygunluk tespiti yapılabilmesi için İş Teftiş Grup Başkanlıklarına gönderilmektedir. Kısa çalışma talebinizin iş müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu uygun bulunması gerekmektedir.

14. Bugün başvuru yaptım, 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.

16. Başvurumu yaptım, müfettiş ne zaman gelir?

COVID-19 kapsamında yapılan kısa çalışma başvurularının uygunluk tespitinde tüm **incelemeler mahalline gidilmeksizin** Rehberlik ve Teftiş Başkanlığında veya Grup Başkanlıklarında sadece ilgili başvuru evrakı ve ekleri üzerinden ve tespit tutanağı düzenlenmeksizin gerçekleştirilecektir.

9

17. Müfettişin yapacağı uygunluk tespiti ne demektir?

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

18. Müfettiş gelmeden haber verecek mi?

COVID-19 kapsamında yapılan kısa çalışma başvurularının uygunluk tespitinde tüm **incelemeler mahalline gidilmeksizin** Rehberlik ve Teftiş Başkanlığında veya Grup Başkanlıklarında sadece ilgili başvuru evrakı ve ekleri üzerinden ve tespit tutanağı düzenlenmeksizin gerçekleştirilecektir.

19. Müfettişin yapacağı denetim neleri içerir?

COVID-19 kapsamında yapılan Kısa Çalışma başvurularının uygunluk tespitinde Bakanlığımız İş Müfettişlerince dikkat edilecek hususlar:

- 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 hâlinde, 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 yeterli olacaktır.
- İşverenlerin yönetsel kararları çerçevesinde faaliyeti durdurulan veya azaltılan işyerleri ile ilgili olarak yapılan uygunluk tespiti incelemelerinde ise, durumu ortaya koyacak ilgili belgeler yeterli olacaktır.
- Uygunluk tespitine ilişkin olarak Bakanlığımız İş Müfettişlerince rapor niteliğinde yazı düzenlenecektir. Söz konusu yazı ve ekleri, Kurumumuz İl Müdürlüklerine KEP adresi üzerinden elektronik ortamda gönderilecek olup ıslak imzalı hali ise iş yerlerinin dosyasında muhafaza edilmek üzere bilahare gönderilecektir.
- 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 uygulamasının da kendiliğinden sona ereceği dikkate alınmalıdır.

20. Kabul edilirse, personelim ne kadar maaş alabilir?

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.

10

21. Talebim olumlu karşılanırsa ücreti ben mi alıyorum, yoksa çalışanlarım mı alıyor?

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

22. Her çalışmam ödenek alabilecek mi yoksa taşınması gereken belirli şartlar var mı?

Kısa çalışma talebinizin uygun bulunması ve kısa çalışmaya katılacaklar listesinde işçinin bilgilerinin bulunması gereklidir. Ayrıca; işçinin kısa çalışmanın başladığı tarih itibarıyla prim ödeme şartlarını taşınması gerekmektedir.

23. Yabancı işçilerim kısa çalışma ödeneği alabilir mi?

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

24. Kısa çalışma talebim uygun bulundu, işçilerim ne zaman ödeme alır?

Kısa çalışma ödeneği, çalışmadığı süreler için işçinin kendisine ve aylık olarak her ayın beşinde ödenir.

25. Yararlandıktan sonra devlete bir borcumuz olacak mı?

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

26. 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.

27. Kısa Çalışma ile birlikte İşbaşı Eğitim Programından yararlanabilir miyim?

Kısa çalışma uygulamasından yararlanan iş yerleri, bu uygulamadan yararlandıkları dönemde **işbaşı eğitim programı 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
Hasan Zeki Süzen (YMM) – Ekrem Kayı (YMM)