

Özet Bülten

Tarih : 13.04.2020

Sayı : 2020/65

Değerli Müşterimiz;

COVID-19(Koronavirüsü) salgınının yarattığı olumsuzluk nedeniyle sürekli yeni mali ve ekonomik düzenlemeler yapılmaktadır.

Bu çerçevede gündeme gelen en önemli konulardan biri “**Kısa Çalışma Ödeneğidir.**”

Bu konuyla ilgili müşavirliğimizce aşağıdaki Bülten ve Duyurularımızla sizlerin bilgilendirilmesine çalışılmıştır. Bu çerçevede kısa çalışma ödeneği ile ilgili aşağıdaki bilgilendirmelerde bulunmaya ihtiyaç duyulmuştur. Konuyla ilgili olarak İş-Kur tarafından düzenleme ve bilgilendirmeler gündeme geldikçe, sizlere gerekli duyuruların yapılacağı tabiidir.

- 23.03.2020 Tarih ve 2020/45 sayılı Özet Bültenimiz,
- 29.03.2020 Tarih ve 2020/52 sayılı “ “
- 04.04.2020 Tarih ve 2020/58 sayılı “ “
- 25.03.2020 Tarih ve 2020/245-1 sayılı Özel Bültenimiz,
- 26.03.2020 Tarih ve 2020/14 sayılı Duyurumuz,
- 04.04.2020 Tarih ve 2020/19 sayılı Duyurumuz,

1. Kısa Çalışma Ödeneği;

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.

2. Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanacak Firmalar;

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 yapılabilir. Firmanın SGK borcunun olması veya Ücret Garanti Fonundan yararlanması, Kısa Çalışma Ödeneğine Başvurmasına **ENGEL DEĞİLDİR.**

3. Birden Fazla Şubesi Olanlar ve Birden Fazla SGK Sicil Numarası Olan İşletmeler;

Her bir şubesi için ayrı ayrı başvuru yapılmalıdır. Başvuruların şubelerin bulunduğu yerdeki İŞKUR birimlerinin e-posta adreslerine yapılması gerekmektedir.

4. Hangi Personel Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanabilir?

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. Yabancı uyruklu sigortalılar işsizlik sigortası primleri ödeyerek çalışmaları ve gerekli şartları taşımaları hâlinde yararlanabilirler. SGDP'ye tabi personeller kısa çalışma ödeneğinden faydalanamazlar.

5. Sigortalılara Ödenecek Kısa Çalışma Ödeneği;

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, **İŞÇİLERİN ÇALIŞMADIKLARI GÜNLER İÇİN ÖDEME YAPILACAK OLUP**, tamamen faaliyetin durdurulması halinde 1.752,40 TL ile 4.380,99 TL aralığında kısa çalışma ödeneği ödenabilmektedir.

Günlük en düşük ücret	98,10 TL x % 60 = 58,86 TL
Günlük en yüksek ücret	98,10 TL x % 150 = 147,15 TL

6. Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanan Personelin Sosyal Güvenlik Kurumuna Bildirimleri;

18- Kısa Çalışma Ödeneği; Sadece kısa çalışma nedeniyle eksik gün bildirilecekse,

27- Kısa Çalışma Ödeneği ve Diğer Nedenler; Kısa çalışma ile birlikte başka bir nedenle ayrıca eksik gün varsa seçilerek APHB'e verilmesi uygun olacaktır.

7. Kısa Çalışma Yapılan Dönemde Personeli İşten Çıkarma;

İşyerinde kısa çalışma uygulanan dönemde 4857 sayılı Kanununun 25/II (Ahlak ve İyi Niyet Kuralları dışında) bendinde yer alan sebepler hariç olmak kaydıyla işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekir.

Sigortalının istifası durumunda iş akdine son verilerek kuruma bildiri yapılabilir. (3 numaralı işten çıkış kodu)

8. Kısa Çalışma Ödeneğinde İlk 7 Günlük Ücretin İşverence Ödenmesi;

4857 sayılı İş Kanununun 40.maddesinde yer aldığı üzere; zorlayıcı nedenle kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler İş Kanunu'nun 24/III. bendinde ve mezkur kanunun 40.maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlayacağı belirlenmiştir. Bu kapsamda



çalışmayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenecektir.

Zorlayıcı nedenlerle kısa çalışma yapılması durumunda işçilere ödenen yarım ücret dönemi; SGK Aylık Prim ve Hizmet Belgesinde; ücret alınan sürelerin tamamının prim ödeme gün sayısı olarak bildirilmesi gerekmektedir. (7 gün)

9. Kısa Çalışmada Hafta Tatili, Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri, Fazla Çalışma Ücretleri;

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 İŞKUR tarafından ödenir.

İşyerinde faaliyetin tümüyle tamamen durması söz konusu olduğunda işyerinde çalışma duracağından fazla çalışma yapılması da mümkün olmayacaktır.

İşyerinde haftalık çalışma süresinin önemli ölçüde azaltılması durumunda çalışılmayan süreler için işçiler hali hazırda kısa çalışma ödeneğinden yararlandırılacak, çalışılan haftalık çalışma süresinde ise belirlenen sürede işçilerin çalıştırılması gerekecektir. Kuruma bildirilen süreler dışında Personellere fazla çalışma yaptırılamaz.

Ekler:

- 1-Etkili kısa çalışma talebinde bulunulma süresi,
- 2-Kısa çalışma ödeneği gerekçeli talep dilekçesi,
- 3-Kısa çalışma İŞ-KUR talep formu,
- 4-Kısa çalışma uygulanacak işçi listesi,
- 5-Kısa çalışma üst yazısı,
- 6-Kısa çalışma yönetim kurulu kararı,

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