

# KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNİN KAPSAMI, BAŞVURU SÜRECİ VE SIK KARŞILAŞILAN SORULAR

Halit BAŞBUĞA

Manager/Labor Law and Social Security

Mobile +90 (538) 949 56 27

halit.basbuga@bdo.com.tr

## KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

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.

# KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNDEN YARARLANACAK FİRMALAR

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.

# BİRDEN FAZLA ŞUBESİ OLANLAR VE BİRDEN FAZLA SGK SİCİL NUMARASI OLAN İŞLETMELER

Her bir şubesi için ayrı ayrı başvuru yapmalıdır.

Başvuruların şubelerin bulunduğu yerdeki İŞKUR

birimlerinin e-posta adreslerine yapılması gerekmektedir.

# HANGİ PERSONELLER KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNDEN YARARLANABİLİR?

- ▶ 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.

# SİGORTALILARA ÖDENECEK KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

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 ödenebilmektedir.

Günlük en düşük ödenek	$98,10 \text{ TL} \times \%60 = 58,86 \text{ TL}$
Günlük en yüksek ödenek	$98,10 \text{ TL} \times \%150 = 147,15 \text{ TL}$

# KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNDEN YARARLANAN PERSÖNELLERİN SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNA BİLDİRİMLERİ

- ▶ 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.

# KISA ÇALIŞMA YAPILAN DÖNEMDE PERSONELİ İŞTEN ÇIKARMA

- ▶ 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 bildirim yapılabilir.(3 numaralı işten çıkış kodu )



# KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNDE İLK 7 GÜNLÜK ÜCRETİN İŞVERENCE ÖDENMESİ;

- ▶ 4857 sayılı İş Kanununun 40.maddesinde yer aldığı üzere; zorlayıcı nedenle kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler İş Kanununun 24/III. bendinde ve mezkur kanununun 40.maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlayacağı belirlenmiştir. Bu kapsamda çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenecektir.

# KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNDE İLK 7 GÜNLÜK ÜCRETİN İŞVERENCE ÖDENMESİ; (DEVAM)

- ▶ 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)

# KISA ÇALIŞMADA HAFTA TATİLİ, UBGGT GÜNLERİ, FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETLERİ

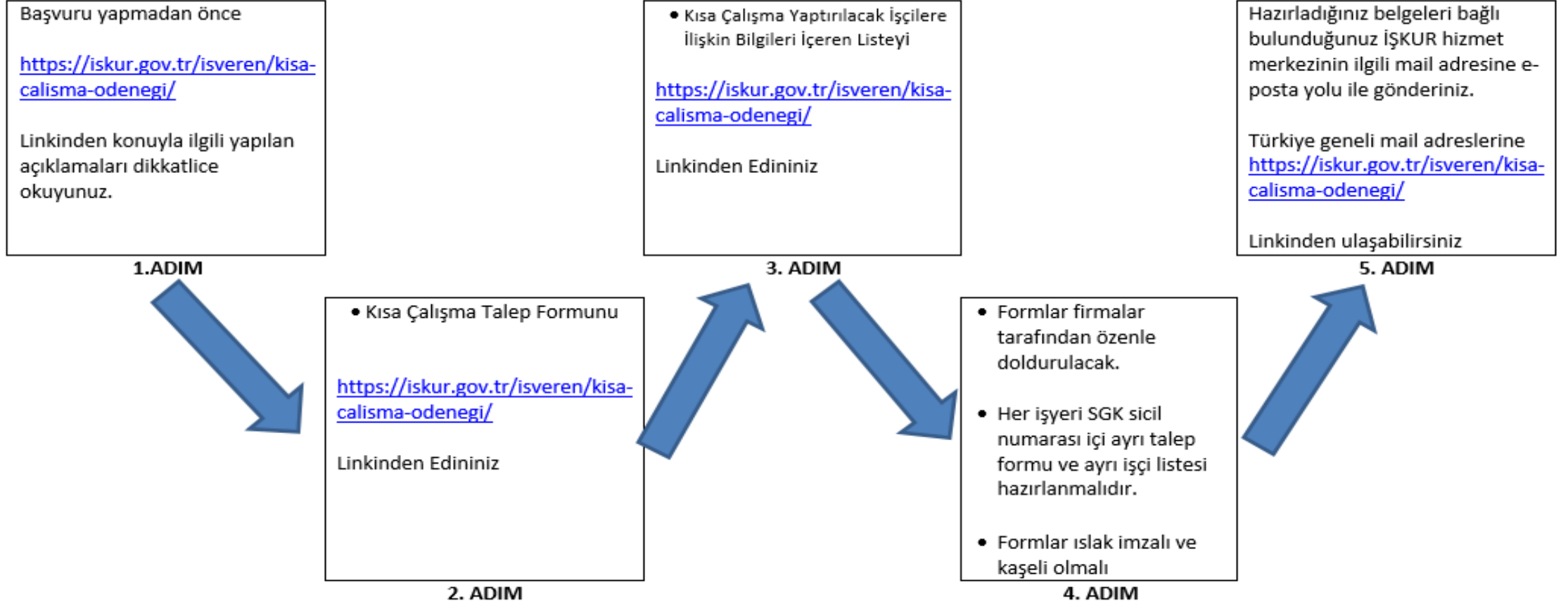
- ▶ Kısa çalışma yapan işçinin çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücret ve kısa çalışma ödeneği miktarının, kısa çalışma yapılan süreyle orantılı olarak işveren ve İŞKUR tarafından ödenir.

# KISA ÇALIŞMADA HAFTA TATİLİ, UBGT GÜNLERİ, FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETLERİ (DEVAM)

- 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.

# KISA ÇALIŞMA TALEP SÜRECİ

## YENİ TİP KORONAVİRÜS (COVID-19) ETKİLİ KISA ÇALIŞMA TALEBİNDE BULUNULMASI SÜRECİ



# KISA ÇALIŞMA TALEP FORMU

Kısa Çalışma Başvuru No:  
(İŞKUR tarafından verilecektir)

## KISA ÇALIŞMA TALEP FORMU

1	İşveren			
2	İşyerinin Faaliyet Konusu			
3	İşyeri Adresi			
4	İŞKUR İşyeri Numarası (İŞKUR birimlerinden temin edilebilir)			
5	SGK İşyeri Sicil Numarası			
6	Kısa Çalışmanın Başlangıç ve Bitiş Tarihleri	Başlangıç Tarihi (Gün/Ay/Yıl)	Bitiş Tarihi (Gün/Ay/Yıl)	
7	Başvurunun Nedeni (İlgili kutucuğa X koyunuz)	Dışsal Etkilerden Kaynaklanan Zorlayıcı Sebep		Diğer Zorlayıcı Sebep (Deprem, Yangın, Sel vb.)
		Covid-19 Etkisi	Döviz Etkisi	
8	Toplu İş Sözleşmesi İmzalanmış İse	Sendikanın Adı	Dönemi	
9	Başvuru Tarihinde İşyerinde Çalışan Toplam İşçi Sayısı	Kadın	Erkek	Toplam
10	Kısa Çalışma Uygulanacak İşçi Sayısı	Kadın	Erkek	Toplam
11	Kısa Çalışmanın Hangi Yöntemle Uygulanacağı (İlgili kutucuğa X koyunuz)	Çalışma Süresinin Azaltılması		Faaliyetin Durdurulması
		İşyerinin Tamamında	İşyerinin Bir Bölümünde	İşyerinin Tamamında Bir Bölümünde
12	İşyerinde Daha Önce Kısa Çalışma Uygulandı mı?	EYET	HAYIR	
13	İşveren veya İşveren Adına İrtibat Kurulacak Yetkilinin	Adı Soyadı		
		Telefon Numarası		
		Elektronik Postası		
14	İşyerinin İrtibat Bilgileri	Telefon Numarası		
		Faks Numarası		
15	Eklenecek Belgeler (Başvuru esnasında gönderilmesi / teslim edilmesi gerekmektedir)	<b>1) Kısa Çalışma Uygulanacak İşçi Listesi</b> <b>2) Kısa Çalışmanın Uygunluk Tespitine İlişkin Belgeler</b> *Çalışma süresinin azaltıldığı veya faaliyetin kısmen / tamamen durdurulduğunu ortaya koyan belgeler (örneğin: ücret bordroları, puantaj kayıtları, üretimin, hizmetin ve/veya ihracatın azaldığına, siparişlerin ve/veya sözleşmelerin iptal edildiğine dair vb. belgeler) ile *Resmi makamlar tarafından faaliyeti durdurulan işyerleri kapsamında olduğuna dair diğer belgeler		

## GENEL AÇIKLAMA

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek 2 nci maddesinde yer alan kısa çalışma uygulaması; genel ekonomik, sektörel veya bölgesel bir kriz ya da zorlayıcı sebeplerle işyerinde çalışma süresinin önemli ölçüde azaltılması veya durdurulması halinde başvurulacak, istihdamın korunmasına yönelik bir uygulamadır.

Kısa çalışma, çalışanların çalıştırılmadıkları süre için, işçilere yapılan bir ödemedir. Bu dönemde çalışanların yalnızca genel sağlık sigortası primleri ödenmektedir.

4447 sayılı Kanun ile "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik" hükümleri çerçevesinde;

- Kurumca belirlenen formatta hazırlanan kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren listeyi (Ek-1: Kısa Çalışma Uygulanacak İşçi Listesi) bu dilekçe ekinde gönderdiğimi/teslim ettiğimi
- İşyerimde uygulanacak kısa çalışmaya ilişkin uygunluk tespiti sürecinde talep edilen/edilecek bilgi ve belgeleri Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İş Müfettişlerine göndereceğimi/teslim edeceğimi,
- Kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işçilerin çalışma sürelerine ait kayıtları tutacağımı ve istenilmesi halinde yetkililere ibraz edeceğimi,
- Uygunluk tespiti tamamlandıktan sonra, kısa çalışma uygulanacak işçi listesinin değiştirilmesine ve/veya işyerinde uygulanan kısa çalışma süresinin arttırılmasına yönelik taleplerimin, yeni başvuru olarak değerlendirileceğimi,
- İstenilen bilgi, belge ve kayıtları belirtilen sürede vermediğim takdirde 4857 sayılı Kanunun 92'nci maddesi uyarınca idari para cezası uygulanacağını,
- 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 ödeneceğini,
- Zorlayıcı sebep gerekçesiyle kısa çalışma uygulamalarında Kurum tarafından yapılacak ödemelerin 4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve 40 nci maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlayacağını, bu döneme ilişkin ücretin işverene ait olduğunu,
- Uygunluk tespiti sonucu tarafıma bildirilen kısa çalışma oranı üzerinde kısa çalışma ödemesi talep etmeyeceğimi,
- Uygunluk tespitine konu olan toplam çalışan sayısının değişmesi (işçi giriş/çıkışı) halinde gerekçesi ile birlikte 10 gün içinde bildireceğimi,
- Kısa çalışma inceleme sonucunu; işyerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan edeceğimi ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildireceğimi, ilan yoluyla işçilere duyuru yapmadığım durumlarda kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirim yapacağımı,
- Kısa çalışma ödeneği alanların aylıklık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silahaltına alınması veya herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması durumunu veya sağlık raporunun başlama ve bitiş tarihlerini Kuruma bildireceğimi,
- Normal faaliyete başlamaya karar vermem halinde durumu; Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ve işçilere altı (6) işgünü önce yazılı olarak bildireceğimi,
- İşyerinin faaliyet alanının belirlenmesinde Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kayıtlarının esas alınacağını,
- Kısa çalışma uygulanan işçiler adına SGK Aylık Prim ve Hizmet Belgesi ile eksik gün gerekçesinin "18-Kısa Çalışma Ödeneği" olarak bildireceğimi,
- Kuruma yapacağım eksik ve/veya hatalı bildirimimden kaynaklanan fazla ödemeleri yasal faiziyle birlikte ödeyeceğimi,  
**Kabul ve taahhüt ederim.**  
İşveren Adı Soyadı :  
Kaşe ve İmza :  
Tarih : / /



# ÖRNEK DİLEKÇE

İlgili Makama;

..... unvan ..... vergi numaralı  
Firmamız..... tarihinden bugüne kadar.....  
Alanında faaliyetine devam etmektedir. Firmamızın kuruluşundan günümüze kadarki sürecinde çalışanlarımızın iş sağlığı ve güvenliği açısından uyguladığımız tedbirler çalışma hayatımız açısından önem arz etmektedir.

Çin'in Vuhan kentinde başlayarak tüm Dünyayı tehdit etmeye devam eden ve Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi olarak nitelendirilen Coronavirüs (Kovid-19) salgınından vatandaşları korumak ve salgının yayılmasını engellemek amacıyla ülkemizde önlemler alınmaya başlanmıştır.

Bu kapsamda İçişleri Bakanlığımızın yayınlamış olduğu genelgede; 'Umuma Açık İstirahat ve Eğlence Yerleri olarak faaliyet yürüten ve vatandaşlarımızın çok yakın bir mesafede bir arada bulunarak hastalığın bulaşma riskini arttıracakları gerekçesiyle; tiyatro, sinema, gösteri merkezi, konser salonu, nişan/düğün salonu, çalgılı/müzikli lokanta/kafe, gazino, birahane, taverna, kahvehane, kıraathane, kafeterya, kır bahçesi, nargile salonu, nargile kafe, internet salonu, internet kafe, her türlü oyun salonları (atari, playstation vb.), her türlü kapalı çocuk oyun alanları (AVM ve lokanta içindikiler dahil), çay bahçesi, dernek lokalleri, lunapark, yüzme havuzu, hamam, sauna, kaplıca, masaj salonu, SPA ve spor merkezlerinin faaliyetleri geçici bir süreliğine 16.03.2020 pazartesi saat 24:00 itibarıyla durdurulacak' denilmektedir.

Dünyada ve ülkemizde yaşanan Coronavirüs (Kovid-19) salgınından dolayı işletmemiz kapanma ile karşılaşmış olup zor bir dönemden geçen şirketimiz Kısa Çalışma Devlet Desteği sayesinde mevcut personelleri ile iş akdine devam ederek istihdamın korunması hedeflenmektedir.

Kısa Çalışma Ödeneğinin en önemli gerekçeleri içerisinde sayılan İstihdamın korunması firmamız açısından da hayati önemde olduğundan bu dönemde kısa çalışma devlet desteği sayesinde personel çıkarmayarak hem istihdamın korunmasına hem de ülke olarak yaşadığımız felaketten bu destek döneminden sonra çıkmayı amaçlamaktayız.

Kısa Çalışma Ödeneği Talebimizin Firmamızın mevcut mali durumu da göz önüne alınarak değerlendirilmesini saygılarımız ile arz ederiz.



# ÖRNEK ÜST YAZI

## T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

### Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü

İstanbul Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü

..... Hizmet Merkezine

Bilindiği üzere Korona Virüsü (Covid-19) Dünya Sağlık Örgütü tarafından Pandemi (Küresel Salgın) ilan edilmiştir. Ülkemizde ve dünya genelinde yaşanmakta olan Korona Virüsü (Covid-19) nedeniyle işletmede çalışanların sağlıklarının korunması başta olmak üzere, eğitim sektöründe uzaktan eğitim modeline geçilmesi ve İçişleri Bakanlığı tarafından açıklanan genelgelere istinaden insanların evde kalması nedeniyle işyerimizde covid-19 ile mücadele ve sağlık tedbirleri kapsamında çalışanlarımızın iş sağlığı ve güvenliği açısından uyguladığımız tedbirler nedeniyle şirket faaliyetimizin **faaliyetimizi durdurma / çalışma saatlerinde** için ...../...../2020 tarihli yönetim kurulu kararı alınmıştır.

..... unvanlı ..... sicil ..... işkur numaralı işyerimizin faaliyetine ...../...../2020 tarihinden itibaren ...../...../2020 tarihine kadar **faaliyetimizi durdurma / çalışma saatlerinde** azaltma zorunda kaldık. Bu sebeple Kısa Çalışma Ödeneği başvurumuzun kabulünü müsaadelerinize arz ederiz.

Saygılarımızla;

EK Belgeler:

- 1-Kısa Çalışma Talep Formu
- 2-Kısa Çalışma Uygulanacak İşçi Listesi
- 3-Gerekçeli Dilekçe
- 4-Yönetim Kurulu Kararı
- 5-Diğer Bilgi Belgeler

# ÖRNEK YÖNETİM KURULU KARARI

Xxx .....San. Tic. Ltd. Şti

.... / 04 / 2020

Şirket Yönetim Kurulumuz ..... tarihinde yapmış olduğu toplantıda;

1) **DEĞERLENDİRME**

- a) Dünyada ve ülkemizdeki salgın hastalık önlemlerine uygun olarak "Corona Virüs (Covid-19) olarak bilinen solunum yolu bulaşıcı hastalığı, Dünya Sağlık Örgütü'nün (DSÖ) raporuna göre 163'den fazla ülkede 170 bin üzerinde teyit edilmiş küresel vakayla kayıtlara geçmiştir. DSÖ tarafından, Corona Virüs için 2 Mart 2020 tarihinde küresel risk seviyesini "yüksekten", "çok yüksek" seviyesine çıkarılmış, ayrıca "Uluslararası Kamu Sağlığı Acil Durumu" ilan edilmiştir olması,
- b) Sağlık Bakanlığı bünyesinde oluşturulan Koronavirüs Bilim Kurulu'nun önerileri de bu yönde olmakla, ülkemizde hastalığın seyrinin ilerleme-yayıma süreci, hastalığın yüksek bulaşıcılığı ve aşısının ya da özel ilacının henüz geliştirilememiş olması sebebiyle insan sağlığına yönelik önemli bir tehdit olması, toplu alanlarda hastalığın yayılmasının daha hızlı ve kolay olabileceği, bu nedenle evlerden çıkılmamasının tavsiye edilmesi,
- c) Sayın Cumhurbaşkanımızın Koronavirüs Değerlendirme Toplantısında Alınan Kararlara ilişkin 18.03.2020 Tarihli Açıklamaları,
- d) Salgın hastalık, buna bağlı yaşanan sipariş iptalleri, ekonomik ve sektörel kriz yaşanması nedeniyle, faaliyetlerimizin durması veya azalması dikkate alınarak, bu doğrultuda;

2) **KARAR**

- İçinde bulunduğumuz zorlayıcı sebepler göz önüne alınarak **istihdamın devamlılığı açısından**, Cumhurbaşkanımız tarafından 18.03.2020 tarihinde açıklanan Ekonomik İstikrar Kalkanı Paketi kapsamında alınabilecek önlemlerden olan **Kısa Çalışma Ödeneği uygulamasından faydalanmak üzere başvurulmasına**,
- ..... ile .....tarihleri arasında mevcut izin hakkı olan personellerin yıllık izin haklarının kullanılmasına,
- Yıllık izin hakkı doğmamış personeller için ise ileride hak edeceği yıllık izin hakkından düşülmek üzere avans yıllık izin haklarının kullanılmasına,
- İşyerinin genel gözetim ve kontrolüne yönelik işyerinde bulunması zorunlu olan personellerin belirlenerek dönüşümlü çalışmalarının sağlanmasına,
- İşbaşı tarihinde değişiklik olursa ayrıca duyurulmasına ve çalışanların bu doğrultuda imza karşılığı bilgi sahibi edilmesine, yine sair her türlü gerekli önlemlerin alınmasına,
- Kısa çalışma için başvurulacak personel listesi ile bu dönemde çalıştırılmaya devam edecek yönetim ve bakım/üretim personeli listelerinin ve **söz konusu personelin çalıştırıldığı dönemdeki çalışma sürelerinin ve bu sürelerle ilişkin ücretlerinin belirlenmesi konularında** şirket genel müdürü Sn. ....'ne yetki verilmesine,

karar verilmiştir. ..../04/2020

.....



# COVID-19 YENİ GERÇEK

1 | Vergi ve Diğer Hukuki Düzenlemeler

2 | İş Hukuku ve SGK Mevzuatı

3 | Finansal Tablolar ve Bağımsız Denetim

4 | Bilgi Sistemleri ve Süreçleri

5 | Diğer Ülke Deneyimleri

BDO Global: COVID-19 Crisis Hub

# TEŞEKKÜRLER...