

SİRKÜLER
CPATURK 2020/02

15.04.2020

KONU: Kısa Çalışma Ödeneğinde Düzenlenecek Bordrolar ve Aylık Prim Hizmet Belgelerinde Dikkat Edilecek Hususlar İle Ücretsiz İzin Maaş Desteği Hakkında Bilgilendirme

Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa Çalışma Ödeneği Kimler Alabilir?

İşverenin; genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azaldığı veya durduğu durumlarda İŞKUR'a başvuruda bulunması ve İş Müfettişlerince yapılan uygunluk tespiti sonucu işyerinin bu durumlardan etkilendiğinin tespit edilmesi sonrasında işçi adına **işverenin başvurusu** şartı ile **çalışanlar** Kısa Çalışma Ödeneğini **almaya hak kazanırlar**.

İşçinin Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanabilmesi İçin;

- İşverenin kısa çalışma talebinin iş müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu uygun bulunması,
- Kısa çalışmaya tabi tutulan işçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte çalışma sürelerini ve prim ödeme şartlarını sağlamış olması (Covid-19 etkisiyle yapılan kısa çalışma başvurularında, son 60 gün hizmet akdine tabi olmak kaydıyla son 3 yıl içinde 450 gün prim ödemiş olması),
- İş müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu kısa çalışmaya katılacaklar listesinde işçinin bilgilerinin bulunması,

gerekmektedir.

Prim ödeme şartını sağlamadığı için kısa çalışma ödeneğine hak kazanamayanların daha önce çeşitli nedenlerle kesilmiş (yeni işe başlama vs.) son işsizlik ödeneği hak sahipliğinden varsa kalan süre kısa çalışma süresini geçmemek üzere kısa çalışma ödeneği olarak ödenir.

Kısa Çalışma Talebinde Bulunulması ve Talebin Değerlendirilmesi

İşverenler, genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle İşkur sitesinde yer alan Kısa Çalışma Talep Formu ve Kısa Çalışma Uygulanacak İşçi Listesini 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.

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,

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

Başvuruların hızlı bir şekilde sonuçlandırılabilmesi için koronavirüsten olumsuz etkilenildiğine dayanak teşkil eden belgelerin başvuruya eklenmesi önem taşımaktadır. Gerekliğinde 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.

Kısa çalışma uygulamasından yararlanılabilmesi için işyerinde kısa çalışma uygulanan dönemde 4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan sebepler dışında bir gerekçeyle **işveren tarafından işçi çıkarılmaması** gerekmektedir.

Kısa Çalışma Ödeneği Süresi, Miktarı ve Ödenmesi

Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son on iki (12) 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.

Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde çalışılmayan süreler için, **işçinin kendisine ve aylık olarak** her ayın beşinde ödenir. **Ödemeler işçinin bank hesap numarasına 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 Kanunun 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 itibarıyla 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 itibarıyla kısa çalışma ödeneği kesilir.

İşverenin Kayıt Tutma Zorunluluğu

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

İstanbul İş Kur Mail Adresleri:

Bahçelievler Hizmet Merkezi	kisacalisma.bahcelievler@iskur.gov.tr
Başakşehir Hizmet Merkezi	kisacalisma.basaksehir@iskur.gov.tr
Bayrampaşa Hizmet Merkezi	kisacalisma.bayrampasa@iskur.gov.tr
Beyoğlu Hizmet Merkezi	kisacalisma.beyoglu@iskur.gov.tr
Büyükçekmece Hizmet Merkezi	kisacalisma.buyukcekmece@iskur.gov.tr
Kadıköy Hizmet Merkezi	kisacalisma.kadikoy@iskur.gov.tr
Pendik Hizmet Merkezi	kisacalisma.pendik@iskur.gov.tr
Sancaktepe Hizmet Merkezi	kisacalisma.sancaktepe@iskur.gov.tr
Şişli Hizmet Merkezi	kisacalisma.sisli@iskur.gov.tr
Sultangazi Hizmet Merkezi	kisacalisma.sultangazi@iskur.gov.tr
Tuzla Hizmet Merkezi	kisacalisma.tuzla@iskur.gov.tr
Ümraniye Hizmet Merkezi	kisacalisma.umraniye@iskur.gov.tr

Kısa Çalışma Ödeneği Süresince Aylık Prim Ve Hizmet Belgesin (APHB)'de Dikkat Edilecek Hususlar

1) 4447 Sayılı İşsizlik Kanunu Ek 2.maddesi uyarınca “Zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma yapılması halinde, kısa çalışma ödeneği ödemeleri 4857 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve aynı Kanunun 40 ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar.” ile 4857 Sayılı İş Kanunu 40. maddesinde “24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla **çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir” hükümleri yer almaktadır.**

Buna göre işçiye ilk 7 gün için yarım ücret ödenecek olup, yarım ücret alınan sürelerin tamamının (7 gün) prim ödeme gün sayısı olarak APHB’de bildirilmesi gerekmektedir. Diğer yandan işçi bu 7 günlük süreyi takip eden günden itibaren en fazla 83 günlük süre boyunca Kısa Çalışma Ödeneği alacaktır.

Örneğin: Salgın hastalık nedeni ile A işyerinin 01.04.2020-30.06.2020 dönemi boyunca faaliyetini tamamen durdurduğunu ve işyerini kapatarak Kısa Çalışma Ödeneğine başvurduğunu ve başvurusun kabul edildiğini varsayacak olursak;

Buna göre ilgili aylar için bordro ve APHB aşağıdaki şekilde hazırlanacaktır.

	Nisan	Mayıs ye Haziran
Suret	7 günlük yarım ücret	Ücret ödenmez
SGK Prim Gün Sayısı	7	0
Eksik Gün Sayısı	23	30
Eksik Gün Nedeni	18 - Kısa Çalışma Ödeneği	18 - Kısa Çalışma Ödeneği
İşçinin Alacağı KÇO Gün Sayısı	23	30

2) Günlük brüt yarım ücretin, prime esas kazanç günlük alt sınırının (2.943 TL / 30 gün = 98,10 TL) altında olması halinde prime esas günlük kazanç alt sınırı üzerinden bildirim yapılması gerekmektedir. Alt sınırın altında kalan brüt yarım ücret ile alt sınır arasındaki farka ait sigorta primlerinin işveren tarafından ödenmesi gerekmektedir.

	Örnek 1	Örnek 2	Örnek 3
Aylık Brüt Ücret	6.000,00 TL	5.886,00 TL	3.200,00 TL
Günlük Brüt Ücret	200,00 TL	196,20 TL	160,00 TL
Yarım Brüt Ücret	100,00 TL	98,10 TL	80,00 TL
Esas Alınması Gereken PEK (Brüt)	100,00 TL	98,10 TL	98,10 TL

Örnek 3 için günlük 80,00 TL ile 98,10 TL arasındaki fark tutar **18,10 TL'nin prim farkı işveren** tarafından karşılanıp ödenecektir.

3) Sigortalının kısa çalışma ödeneği aldığı dönemde **sadece kısa çalışma ödeneğinden dolayı eksik gün bulunması halinde 18-Kısa çalışma ödeneği kodu** seçilecektir. Sigortalının kısa çalışma ödeneği aldığı dönemde **kısa çalışma ödeneği ile birlikte ayrıca başka eksik gün olması halinde 27-Kısa Çalışma Ödeneği ve Diğer Nedenler kodu** seçilecektir.

	Çalışan 1. İşçi	Çalışan 2. İşçi
KÇÖ Başlangıç Tarihi	06.04.2020	06.04.2020
Normal Çalışma	01.04.2020 — 05.04.2020	05.04.2020
İş göremezlik Raporu	Yok	01.04.2020 — 04.04.2020
Yarım Ücret Ödemesi	06.04.2020 — 12.04.2020	06.04.2020 — 12.04.2020
Eksik Gün Sayısı	18 gün	22 gün
Eksik Gün Nedeni	18 - Kısa Çalışma ödeneği	27 - Kısa Çalışma Ödeneği

KÇÖ Başlangıç tarihi 16.03.2020: 1.3.2020 - 15.03.2020 tarihleri arasında çalışan, 16.03.2020 - 22.03.2020 tarihleri arası yarım ücret ve aya geri kalanında kısa çalışma ödeneği alan sigortalı için 8 gün 18 kodu ile eksik gün nedeni bildirilecektir. (Özel Okullar, kreşler, kurslar vb.)

KÇÖ Başlangıç tarihi 23.03.2020: 1.3.2020 - 22.03.2020 tarihleri arasında çalışan, 23.03.2020 - 29.03.2020 tarihleri arası yarım ücret ve ayın geri kalanında kısa çalışma ödeneği alan sigortalı için 2 gün 18 kodu ile eksik gün nedeni bildirilecektir. (Restoran, Kahveler, Kuaförler vs.)

KÇÖ Başlangıç tarihi 25.03.2020: 1.3.2020 - 24.03.2020 tarihleri arasında çalışan, 25.03.2020 - 31.03.2020 tarihleri arası yarım ücret alan sigortalı için eksik gün bildiriminde bulunulmayacaktır.

Ücretsiz İzin Maaş Desteği

ÜCRETSİZ İZİN MAAŞ DESTEĞİ NE KADAR?

Öncelikle konunun halen **taslak** aşamasında olduğunu ve şartların netleşmediğini belirtmek isteriz. Ancak bu hususta bir ön bilgi olması için konudan bahsedeceğiz.

Hükümetin hazırlamış olduğu 62 maddelik taslak metinde yer alan bilgilere göre mücbir hal süresince işten çıkarma yasaklanıyor. Ancak bu süreçte işveren isterse işçiyi ücretsiz izne çıkartabilecektir. İşverenin işçiyi ücretsiz izne çıkarması halinde devlet tarafından işçiye günlük 39,24 TL ödeme yapılacaktır. Ayrıca 15 Mart'tan sonra işten çıkartılan ve işsizlik maaşı alamayan işçilere de aynı miktarda ödeme yapılması taslakta yer almaktadır.

447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa getirilen geçici madde kapsamında, Ücretsiz İzin Maaş Desteği yardımı yapılanların çalıştırılması halinde işverene ceza uygulanacaktır.

Ücretsiz izin maaş desteği 3 ay yapılacak olup, gerekli görülmesi halinde Cumhurbaşkanı bu süreyi 6 aya kadar uzatabilir.

Saygılarımızla

Cpatürk Bağımsız Denetim ve
Yeminli Mali Müşavirlik A.Ş.

İşbu sirkülerlerimizde yer alan bilgiler bir konunun geniş kapsamlı bir şekilde ele alınmasından öte genel çerçevede bilgi vermek amacıyla taşımaktadır. Bu sirkülerler ile amacımız muhasebe, vergi, yatırım, danışmanlık alanlarında tavsiye sunmak değildir. Sirkülerde yer alan bilgileri kişisel veya ticari kararlarınızda dayanak olarak kullanmaktan ziyade, konusuna hakim profesyonel bir danışmana başvurmanız tavsiye edilir. Bu sirkülerler ve içeriğindeki bilgiler, oldukları şekliyle sunulmaktadır; "Cpatürk Bağımsız Denetim ve Yeminli Mali Müşavirlik A.Ş." bunlarla ilgili açık veya gizli bir garantide bulunmamaktadır ve söz konusu sirkülerlerin içeriğindeki bilgilerin hata içermediğine veya belirli performans ve kalite kriterlerini karşıladığına dair bir güvence vermemektedir. İşbu sirküler içindeki bilgilerin kullanımdan veya hatalı kullanımlardan dolayı doğabilecek zararlardan ve cezai tazminattan dolayı Cpatürk Bağımsız Denetim ve Yeminli Mali Müşavirlik A.Ş. sorumlu tutulamaz.

Kaynakça:

- 1) <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odenegi/genel-bilgiler/> İşkur
- 2) <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> İş Kanunu