

Sosyal Güvenlik ve İş Hukuku Sirküler No: 21

İstanbul, 18 Mart 2020

Konu: Koronavirus (Covid-19) salgını ve işyerlerinde kısa çalışma uygulaması

Koronavirus salgını nedeniyle gerek dünyada gerekse ülkemizde çok çeşitli önlemler alınmaktadır. Özellikle iş dünyamız, çalışma hayatımız bu gelişmelerden olumsuz şekilde etkilenmektedir. İş ve sosyal güvenlik mevzuatımız yönünden alınabilecek önlemleri SGK Sirküler-19 ile sizlerle paylaşmıştık. Şirketlerin işçilik giderlerinin karşılanması, işyerlerinin kapanmalarının önüne geçilmesi ve kalifiye işçilerin kaybedilmemesi açısından öne çıkan araç ise kısa çalışma ödeneği olarak görülmektedir.

Halihazırda pek çok şirketin hazırladıkları dosyalarla İş-Kur müdürlüklerine kısa çalışma başvurusunda bulduklarını bilmekteyiz. Normal şartlarda bu tür başvurulardan sonra iş müfettişleri tarafından işyerinde uygunluk denetimleri gerçekleştirilmekte iken, bu salgına özel olarak dosya üzerinde inceleme yapılması beklenmektedir. Aşağıda kısa çalışma ile ilgili mevzuat ile birlikte başvuru sırasında istenilen evrak listesini bulabilir, sirküler ekinde de başvuru formu ile başvuru listesini bulabilirsiniz. Bu anlamda kısa çalışma ödeneğinden faydalanma şartlarını taşıyan personellerinizin tespit edilmesi, kısa çalışma döneminizin tespiti açısından gerekli hazırlıklarınızı yaparak ödenek başvurusunda gecikmeksizin bulunmanızı tavsiye etmekteyiz. Açıklanan yeni ekonomik tedbirler kapsamında kısa çalışma ödeneğinin destekleneceği ve faydalanma kriterlerinin esnetileceği ifade edilmiştir.

I.Kısa çalışma kavramı

Kısa çalışma, dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar, deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi 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. Zorlayıcı sebepler ise, "İşveren kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine olanak bulunmayan, dışsal etkilerden ileri gelen, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan deprem, yangın, su baskını, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri nedenler" olarak tanımlanmıştır.

Kuzey YMM ve Bağımsız
Denetim A.Ş.
Maslak Mahallesi
Eski Büyükdere Cad.
Orjin Maslak Plaza
No: 27 Kat: 1-5 Sarıyer
İstanbul - Turkey
Tel: +90 (212) 315 30 00
Fax: +90 (212) 234 10 67
www.vergidegundem.com
www.ey.com

Bu dokümanda yer alan açıklamalarımız, konuya ilişkin genel bilgiler içermektedir. EY ve/veya Kuzey YMM ve Bağımsız Denetim A.Ş.'ye, işbu dokümanın içeriğinden kaynaklanan veya içeriğine ilişkin olarak ortaya çıkan sonuçlardan dolayı herhangi bir sorumluluk iddiasında bulunulamaz.

Kısa çalışmayı veya faaliyetin tamamen veya kısmen geçici şekilde durmasını gerektiren zorlayıcı nedenin, işyerine ait olması şarttır. Zorlayıcı neden işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek nitelikte ise, İşK. m.24/bent III kapsamında bir zorlayıcı neden söz konusu olur. Bu kapsamda zorlayıcı nedenlerle işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durması halinde işsizlik ödeneğinin ne zaman ödenmeye başlayacağı hususunda İş Kanunu m.24/III' yollama yapmaktadır.

II. Kısa çalışmaya başvuru

Başvuru için her işyeri için Kısa Çalışma Talep Formu ve Kısa Çalışma Uygulanacak İşçi Listesi (ekte yer almaktadır) ile birlikte aşağıda yer alan dokümanlar ile birlikte ilgili İŞKUR birimine (manyetik ve yazılı ortamda) teslim edilmesi gerekecektir.

- İşverenin kısa çalışma talebine ilişkin gerekçeli ve yazılı beyanı,
- Ücret Bordroları,
- İşçi ücretlerinin ve bununla ilgili sigorta primi ve vergi kesintilerinin ödendiğini gösteren kayıtlar,
- Kısa çalışma talep edilen döneme ait çalışma sürelerini gösteren ve işçi imzalarını içeren belgeler (puantaj kayıtları, işçi takibinin yapıldığı elektronik dökümler vb.),
- Cari yıl ve bir önceki yıla ait; geçici gelir beyannameleri ile tasdikli mali tabloların kayıtları, üretimde meydana gelen artış ve azalış miktarlarını gösteren belgeler veya aynı döneme ait söz konusu bilgileri içerir nitelikte düzenlenmiş tasdikli bir mali analiz raporu,
- Alınan ve iptal edilen siparişlere ve sözleşmelere ilişkin belgeler,
- Varsa faaliyetin kısmen ya da tamamen durduğuna ilişkin belgeler,
- Varsa işyerindeki toplu iş sözleşmesi tarafı sendika ile kısa çalışma uygulanmasına ilişkin düzenlenmiş protokol,
- Varsa yangın, deprem, sel, su baskını, salgın hastalıklar gibi mücbir sebeplerin varlığını gösteren belgeler,
- Varsa konuya ilişkin diğer belgeler.

Yukarıdaki belgeler için niteliği ve/veya ilgili sektör bazında farklılık gösterebileceğinden tamamının ibrazına gerek görülmeyebilir. Bu nedenle işverenlerin bağlı oldukları İŞKUR hizmet merkezi ile iletişime geçmeleri tavsiye edilmektedir.

III. İşçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilme şartları

- İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması (Kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olanlardan son üç yıl içinde en az 600 gün süreyle işsizlik sigortası primi ödemiş olanlar),
- Yapılacak inceleme sonucu kısa çalışmaya katılacaklar listesinde işçinin bilgilerinin bulunması,

gerekmektedir.

IV. Başvurunun değerlendirilmesi

İşverenin kısa çalışma talebi, öncelikle Türkiye İş Kurumu tarafından sebep ve şekil yönünden değerlendirilir. Daha sonra ise İş müfettişlerince normal şartlarda işyerlerinde uygunluk denetimi yapılmaktadır. Bu krizde ise bu denetimin esnetileceğini öngörmekteyiz. Çünkü sorunun gerekçesi tek ve binlerce işyeri söz konusudur.

V. Kısa çalışmanın süresi

Kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak kaydıyla kısa çalışma süresi kadardır ve kısa çalışma ödemeleri, hak edilen işsizlik ödeneğinden mahsup edilmektedir. Kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir. Bu duruma göre, kısa çalışmaya imkân veren genel ekonomik, sektörel veya bölgesel krizlerin süresi ile zorlayıcı sebep halleri üç ayı aşacak olsa dahi, kısa çalışma, en çok üç ay süreyle uygulanacaktır. Bununla birlikte kısa çalışmanın süresinden önce bitmesi mümkündür. Bu halde işveren, ilan ettiği süreden önce normal faaliyetine başlamaya karar verirse, bunu, Türkiye İş Kurumunun ilgili birimine, varsa toplu iş sözleşmesinin tarafı sendikaya ve işçilere altı iş günü önceden yazılı olarak bildirmek zorundadır. Bildirimde belirtilen tarih itibarıyla kısa çalışma sona erer. Geç bildirimlere ilişkin oluşan yersiz ödemeler işverenden faizi ile birlikte geri alınır.

VI. Kısa çalışma ödeneği miktarı

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.

Kısa çalışma ödeneği, çalışmadığı 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.

Aşağıda kısa çalışma ödeneği tutarına ilişkin örnek hesaplama: (2020 yılında brüt asgari ücret 2.943,00 TL'dir.)

	Ortalama Aylık Kazanç	Kısa Çalışma Ödeneği	Damga Vergisi	Ödenecek Kısa Çalışma Ödeneği
Son 12 ayda asgari ücretle çalışan	2.943,00	1.765,80	13,40	1.752,40
Son 12 ayda 5.000 TL ile çalışan	5.000,00	3.000,00	22,77	2.977,24
Son 12 ayda 12.000 TL ile çalışan	12.000,00	4.414,50 (*)	33,51	4.380,99

(*) Hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemeyecektir.

Kısa çalışma süresi boyunca kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde çalışılmayan süreler için aylık olarak verilir ve bu süre boyunca söz konusu işçilerin fiilen çalıştıkları süreler için sigortalılık bildirimlerine devam edilir. Kısa çalışma kapsamındaki fiilen çalışılmayan süreler için ise yalnızca genel sağlık sigortası primleri işsizlik sigortası fonundan karşılanır. İşyerinde zorlayıcı sebeplerle (salgın hastalık vb.) kısa

çalışma yapılması halinde, ödemeler 4857 sayılı Kanununun 24. maddesinin (III) numaralı bendinde ve 40 ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlayacaktır. Bu bir haftalık süre içerisinde ise 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 ise kısa çalışma yapılan süreyle orantılı olarak işveren ve Kurum tarafından ödenecektir.

VII. Diğer hususlar

Kısa çalışma yapılan süreler için, kısa çalışmaya tabi tutulan işçiler adına SGK Aylık Prim ve Hizmet Belgesi/Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi ile eksik gün gerekçesi “18-Kısa Çalışma Ödeneği” olarak bildirilir. Kısa çalışma yapan işveren, işçilerin çalışma sürelerine ilişkin kayıtları tutmak ve istenilmesi halinde ibraz etmek zorundadır.

Yukarıda yer verilen hususlar ile ilgili ilave bilgi talepleriniz için bizimle irtibata geçebilirsiniz.

Bu bağlamda uygulamaya ilişkin yeni esasların belirlenmesi durumunda sizleri bilgilendirmeye devam edeceğiz

İlgili formlar sirkülerimiz ekinde dikkatinize sunulmaktadır.

Saygılarımızla.
Kuzey YMM ve Bağımsız Denetim A.Ş.
Erdal Çalıkoğlu

Yukarıda yer verilen açıklamalarımız, konuya ilişkin genel bilgiler içermektedir. EY ve/veya Kuzey YMM ve Bağımsız Denetim A.Ş. 'ye, işbu dokümanın içeriğinden kaynaklanan veya içeriğine ilişkin olarak ortaya çıkan sonuçlardan dolayı herhangi bir sorumluluk iddiasında bulunulamaz.