

SORU VE CEVAPLARI İLE

KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

KOCAELİ-GEBZE VI. (İMES) MAKİNA İHTİSAS
ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİ
BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ

İMES
OSB | DİLOVASI

www.imesdilovasi.org

GENEL BİLGİLER

- **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.

- **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 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.

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 Uygulanacak İşçi Listesini bağlı olduğu İŞKUR biriminin elektronik posta adresine, elektronik posta göndermek suretiyle kısa çalışmaya başvuru yapabilir.

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.

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.

- **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 yapılamadığı durumlarda, kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirim yapılır. Kısa çalışma talebi uygun bulunan işveren Kurumca bildirilen sürede Kısa Çalışma Bildirim Listesini güncelleyerek gönderir.

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.

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 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 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.

BAŞVURU İÇİN GEREKLİ BELGELER VE İL İLETİŞİM ADRESLERİ

Site linki;

<https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odenegi/basvuru-icin-gerekli-belgeler-ve-il-iletisim-adresleri/>

SORULAR VE CEVAPLARI**1- Başvuru sırasında eklenecek ücret bordroları, son 12 aylık ücret bordroları mı?**

Son ay bordroları eklenecek, İŞKUR son 12 ay ortalamasını SGK'dan çekiyor.

2- Sendikayla protokole gerek var mı?

Yönetmeliğe göre sendikaya bilgi verilmesi yeterli. Protokol yapılmasına gerek yok.

3- Şu anda kısmi duruş ihtiyacı var ama bir süre sonra diğer ana sanayi firmalar da durduğunda tamamen duruş ihtiyacı doğacak. Nasıl başvurmaliyim?

En geniş şekilde başvurularak gerektiğinde kısa çalışmanın erken bitirilmesi yoluna gidilebilir.

4- İşyerinin bir bölümünde kısmen duruş, bir bölümünde tamamen duruş ihtiyacı varsa formdaki hangi seçenek seçilmeli?

Teftiş Kurulu, "İşyerinin bir bölümünde faaliyetin tamamen durması" seçeneğini tavsiye etmektedir.

5- Covid-19 sebebiyle zorlayıcı nedenle Nisan ayında, Ekim ve Kasım aylarında Kısa Çalışma uygulanmak üzere başvuru yapılabilir mi?

İçinde bulunduğumuz dönemde başvurulması gerekir. Ekim ve Kasım ayları için uygunluk tespitinin verilmesi mümkün değildir.

6- 65 yaş üstü ve kronik hastalığı olanlar için başvuru mümkün mü? Bir işyerinde kronik hastalığı olan 150 kişi için kısa çalışmaya başvurabilir miyiz?

Kısa çalışma, işçinin değil işyerindeki çalışma süresinin azaltılması için uygulandığından işyerinin çalışma süresi azalmayıp kişilerin çalışmaması şeklinde başvurulamaz. Ancak 150 kişinin çalışmaması halinde işyerindeki çalışma süresi de en az 1/3 oranında azalıyorsa başvurulması mümkün.

7- İşyerinde faaliyet tamamen durursa emekli olup çalışanlar ile kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan diğer çalışanlara yıllık izin kullandırabilir miyiz?

KÇÖ'den yararlanamayan işçilere yıllık izin kullandırılması mümkün.

8- İşveren kısa çalışmaya çalışanların tamamı için başvurdu, ancak 2 hafta sonra tamamı ya da bir kısmını çalıştırmak istedi. Ödenek anlamında bir sıkıntı olur mu vazgeçtiği kısım için?

Sorun olmaz. Kısa çalışma uygulandığı günler için ödenek hesaplanacaktır. Ayrıca uygunluğu alıp kısa çalışmaya başladıktan sonra, ihtiyaç kalmamışsa erken sonlandırılması mümkün.

- 9- KÇÖ için başvuran işletmelerde ikramiye ve yakacak yardımı ödemelerinden gelir vergisi kesilecek mi, kesilecekse vergi kesintisi neye göre yapılacak? Sonuçta ücret tam ödenmediği için gelir azalacak.**

Çalışanlara ikramiye, yakacak vs. ne tür bir ödeme yapılmışsa gelir, damga vergisi ile SGK primi kesilecektir. O ayki toplam geliri neyse, nakdi ödemelerin tümünün vergisi onun üzerinden kesilecek, normalden daha farklı bir uygulama olmayacak.

- 10- KÇÖ'den yararlanmak için 600 gün tespitiinde yaşanan problemleri aşmak adına 600 gün prim ödeme gün sayısının olduğu hususunda tereddüt edilirse, bu kişileri yazmalı mıyız?**

İşsizlik sigortasına başvurmak için aranan 600 gün şartı 450 güne, 120 gün şartı ise 60 güne indirilmiştir. Ancak bu şartları da karşılamayan işçi bulunması halinde, bu kişiler de yazılabilir, zira İŞKUR SGK sistemi üzerinden bunu tespit edebiliyor. İŞKUR'un sistemden bu kişiler elenecektir.

- 11- Şubat 2019 sonuna kadar 3 ay olmak üzere kısa çalışmadan yararlanmış bir işletme, bugün için yeniden kısa çalışmaya başvurabilir mi?**

Covid-19 sebebi başka bir gerekçe oluşturduğu için başvurabilir.

- 12- Genel Müdür dahil olmak üzere iş sözleşmesiyle çalışan herkes kısa çalışmaya dahil edilebilir mi?**

Evet sigortalı olarak çalışan beyaz ve mavi yakalı tüm çalışanlar, GM dahil, kısa çalışmaya dahil edilebilir.

- 13- Kısa çalışma uygulanan bir işyerinde İŞKUR'dan alınan ödenek ile çalışanların ücreti arasındaki farkı yatırırsak ne olur? TİS gereği ikramiye ve yakacak yardımı ödeniyor. Bunlar fiili çalışma şartına bağlı değil. Bu durumda ödeme günü sıfır, ancak sigorta primine tabi bir ödeme mi söz konusu olacak?**

Ödenek ile ücret arasındaki fark işveren tarafından tamamlanmamalıdır. Ancak İŞKUR, bu farkların bayram ikramiyesi vb. gibi bir ek ödeme altında verilebileceğini ifade etmektedir. İkraniye ve yakacak yardımı için ise ödeme günü sıfır olarak bildirilecektir.

- 14- Hafta tatilini kısa çalışmayla orantılı olarak değil ama, tam olarak ödemek isteyen işverenler bu uygulamayı yapabilir mi, yapamazsa niçin yapamaz?**

Yapmamalıdır. Kısa Çalışma Yönetmeliği'nin m.7/9 hükmü "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." şeklindedir. Buna göre örneğin;

- İşyerindeki faaliyetin tamamen durması halinde, söz konusu ödeme Kurum tarafından yapılacaktır.
- İşyerindeki çalışma süresinin haftada 30 saat ve altına düşmesi halinde ise söz

konusu ödeme, işyerindeki çalışma süresine orantılı olarak işveren, çalışılmayan süreye orantılı olarak ise Kurum tarafından ödenecektir.

- *Beyaz yakalı işçiler açısından ise; hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücret aylık ücrete dahil olduğundan, bu günlere ilişkin ayrıca bir ödeme söz konusu olmayacaktır.*

15- Kısa çalışma ödeneğine başvurulabilmesi için işyerinde faaliyetin en az 4 hafta süreyle kısmen ya da tamamen durdurulması öngörülüyor. Ancak, işyerinde faaliyetin sadece 2 haftalık süreyle durdurulması durumunda bu koşulun karşılamadığı düşünülürse, diğer koşul olan işyerinde uygulanan çalışma süresinin en az 1/3 oranında azaltılması koşuluna dayanarak başvuru yapılabilir mi?

Örnek çerçevesinde 4 haftalık süre için 1/2 oranında bir başvuru uygun olacaktır.

16- Kısa çalışma uygulamasının ön şartı olan, öncesinde 1 hafta boyunca yarım ücret uygulanması şartında herhangi bir değişiklik var mıdır? Bu dönemde, bu uygulama yapılmadan kısa çalışmaya başvurulabilir mi?

Söz konusu şartta herhangi bir değişiklik bulunmamaktadır. Kısa çalışmanın başladığı ilk hafta ödenek verilmeyecek, işverence İş Kanunu md. 40 çerçevesinde yarım ücret ödenecektir.

17- Yaptığımız başvuru sonucu onay gelmesi gecikir ve kapanış tarihinden sonra gelirse, geriye dönük işletilebilir mi? Geriye dönük herhangi bir hak kaybı yaşanması söz konusu olabilir mi? (Örneğin, ilgili onay kapanış tarihi olan 8 Nisan tarihinden sonra 15 Nisan da işyerine iletilir. Bu durumda bir sıkıntı yaşanır mı?)

Kısa çalışmanın başlangıcı için başvuruda belirtilen talep tarihi esastır, sıkıntı yaratmayacaktır.

18- Başvuru sırasında belirtilen kısa çalışma süresi tamamlandıktan sonra, eğer bir uzatma ihtiyacı olursa, uzatılması mümkün müdür?

Yeniden başvuru yapılarak üç aylık süreden arta kalan süreler kadar uzatılabilir.

19- Başvuru esnasında Kuruma iletilecek olan personel listesinde sonradan bir değişiklik yapılabilir mi?

Uygunluk tespiti tamamlandıktan sonra, kısa çalışma uygulanacak işçi listesinin değiştirilmesine yönelik talepler, yeni başvuru olarak değerlendirilecektir.

20- Kapanış için planlanan bir kısa çalışma için tüm çalışan listesini öncesinde Kuruma ilettikten sonra, çalışması gerektiği düşünülen bazı çalışan isimlerini listeden çıkartmak mümkün müdür? Örneğin, kısa çalışmaya dahil edilerek Kuruma verilen listede yer alan itfaiye çalışanlarının çalışmasına karar verildi. Bu aşamada bu çalışan isimleri listeden çıkartılabilir mi? Listedenden çıkarmak için Kurum'a bilgilendirme yapmak gerekli mi? Bu tip bazı çalışanları dönüşümlü olarak çalışabilmesi ihtiyacı çıkarsa burada uygulama ve

yaklaşım ne şekilde olur?

Listeden çıkarma işlemi yerine puantajda “sıfır” gösterilmesi uygun olacaktır. Listede yer alan kişilerin çalışması ihtiyacı durumunda ay sonunda verilecek puantajda normal çalışma puantajı olarak verilmesi ve kısa çalışmanın puantaj olarak gösterilmemesi yeterli olacaktır.

21- İki haftalık duruşlar içerisinde olası bir sokağa çıkma yasağı olduğunda, İŞKUR’a bu gerekçe ile kısa çalışma ödeneği başvurusu yapabilecek miyiz?

Kısa çalışma en az 4 haftalık süre için yapılmaktadır. Dolayısıyla iki haftalık duruş için değil, dört hafta için başvuru yapılacak ve olası bir sokağa çıkma yasağı da bu süre içinde kalabilecektir. Sokağa çıkma yasağının kısa çalışma için başvuru süresinden daha uzun olması halinde sürenin uzatılması için yeniden başvuru yapılacağı öngörülmektedir.

22- Mevcutta kısa çalışma uygulaması olan firmalar için de yol haritası paylaşılabilir misiniz?

Hali hazırdaki kısa çalışma uygulamanızın sonrası için yeni bir başvuru yapabilirsiniz.

23- İşyerimizin biri merkez, diğeri şube olarak iki ayrı SGK numarası var. İkisi de İstanbul Sefaköy’de, yalnız tek İŞKUR numarası var. Kısa çalışma için tek bildirim mi yapmamız gerekiyor? Yoksa iki işyeri için ayrı bildirim mi gerekiyor?

Farklı SGK numaraları için ayrı başvuru gerekiyor.

24- Son üç yıl içinde 600 gün prim zorunluluğu esnetilebilir mi?

Koronavirüs tedbirleri kapsamında kısa çalışma ödeneği şartları kolaylaştırılarak işsizlik sigortasına hak kazanma şartlarına ilişkin olarak 600 gün 450 güne, 120 günlük süre ise 60 güne indirilmiştir.

25- Kısa çalışmadan faydalandırılan işçinin iş akdinin feshi mümkün müdür?

Kısa çalışma döneminde iş sözleşmesinin feshi ancak İş Kanunu m.25’deki haklı nedenlerle mümkün olabilecektir.

26- SGDP ödeyen, emekliler kısa çalışmadan yararlanabilir mi?

Hayır. KÇÖ’den sadece işsizlik ödeneği alma koşullarını yerine getiren kişiler yararlanabilirler.

27- Yarım ücret ödenen hafta başvuru tarihimizle başlayan hafta mı, yoksa kabul sonrasındaki ilk hafta mı olacak? Aynı kapsamda, kısa çalışma ödeneği, başlangıç tarihinden sonraki 2. hafta mı, kabul tarihinden sonraki 2. hafta mı başlıyor?

Kısa çalışma, başvuruda belirtilen tarihte başlar. Yarım ücret ödeme yükümlüğü de başvuru tarihi itibarıyla belirtilen ilk hafta içindir.

28- Kısa çalışma koşulu olan 1/3 oranında çalışma saatinin azaltılması için minimum bir sınır var mı? Örneğin 3 haftalık bir süre için çalışma süresinin 1/3 oranında azaltılması sağlanırsa çalışanlarımız kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilirler mi?

Kısa çalışmaya en az 4 haftalık bir süre için başvurulabilir ve bu süre içinde işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması gerekmektedir.

29- Kısa çalışma süresini 1 hafta olarak uygulamak istememiz durumunda ilk bir hafta ödenmeyeceğinden 1 hafta olarak uygulanamaz mı?

Bir haftalık uygulama 4 haftalık kısa çalışma süresi içinde çalışma süresinin en az üçte bir oranında azalmasını sağlamıyorsa uygulanamaz. Bukoşulu yerine getirdiği ve kısa çalışma

uygulandığı durumda ise, ilk bir hafta mevzuat gereği işçilere işverence yarım ücret ödeneceğinden, KÇÖ ödenmeyecektir.

30- Başvurumuzda ilk aşamada başvuru talep formunu, üst yazımızı, kısa çalışma uygulanacak kişi listesini ve üretimin azaldığını gösteren mailleri İŞKUR'a ilettik. Başvuru için yeterli midir? Yoksa İŞKUR'un başvurumuzu hiç kabul etmeme durumu var mıdır? İŞKUR'un geri bildirimi sonrası kalan evrakımızı göndermemiz mümkün olur mu?

Teftiş Kurulu, kısa çalışma yapılmasına ilişkin yönetsel karar, sözleşme veya siparişlerin iptali ya da ertelenmesine ilişkin yazışmalar, talep formu ve kısa çalışmaya katılacak personel listesi ile işlem yapılacağını ifade etmiştir.

31- Haftalık çalışma süresi geçici olarak azaltılarak yapılan duruşlarda desteklenmeyen ilk haftanın hesabı nasıl yapılır? Bu hafta iki gün çalışılmadı takip eden hafta üç gün çalışılmadı ise iki gün mü desteklenmiyor?

Kısa çalışmanın başladığı günden itibaren geçen ilk 1 haftalık dönem için KÇÖ ödenmemektedir.

32- Salgın nedeniyle çalışan psikolojisi açısından kısa çalışma yapmak istiyoruz. Bu durum kısa çalışma izni için yeterli midir?

- *İşyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya,*
- *Süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyet tamamen veya kısmen durdurulması*

koşulları sağlanıyorsa, Covid-19 nedeniyle işverenin yönetsel kararları çerçevesinde kısa çalışma yapılabilecektir. Bu durumda başvuruya ilgili yönetim kurulu kararının eklenmesi uygun olacaktır.

33- Kısa Çalışma ödeneği başvuruları ne kadar sürede sonuçlanacak bilebiliyor muyuz?

Yaklaşık bir hafta içerisinde sonuçlanması öngörülmektedir.

34- Kimin ne kadar para aldığını nasıl görebiliriz?

Kısa çalışma ödeneği PTT Bank üzerinden T.C. Kimlik Numarası ile işçi adına gönderilir. İşverence bunun görülebilmesi mümkün değildir.

35- Yarım ödenecek ilk haftada yıllık izin kullanırabilir miyiz?

Yarım ücret ödenecek ilk bir hafta kısa çalışma kapsamındadır. Bu nedenle kısa çalışma yaptırılacak işçilere yıllık ücretli izin verilemez.

36- Kronik hastalığı olduğu için evden çıkma kısıtı sebebiyle işe gelemeyen çalışanlarımız bu kısa çalışma kapsamına alınabilir mi?

Alınabilir. Diğer çalışanlar için yapılan başvuru içerisine bu kişilerin de dahil edilmesinde mahsur yoktur.

37- Haftalık çalıştırılmayacak saat 45 olarak talep edilmesi durumunda haftalık tatil ücreti ödemesi kimin tarafından yapılacak?

Kurum tarafından yapılacaktır.

38- Bakiye yıllık izin bulunması başvurunun değerlendirilmesinde etkili midir? Bakiye yıllık izni olmayanlara sadece başvuru yapılabilir mi?

Bakiye yıllık izin bulunması başvuruya engel değildir.

39- Kısa çalışma dönemini 3 aylık zaman içerisinde 1 ay tam zamanlı kapatma iki ayını haftalık 22,5 saat çalışma üzerinden yapmak istiyoruz. Bunun için iki ayrı liste oluşturmamız ve bu şekilde beyan yapmamızda bir sorun var mıdır?

Kısa çalışma başvurusu yapılırken uygulama kapsamında olacak işçiler için tek liste verilmesi gerekmektedir. İşyerinin faaliyetleri ilk ay tamamen durdurulacaksa “işyerinin tümünde faaliyetlerin tamamen durdurulması” seçeneğini seçmek daha uygun olacaktır.

40- Sadece 31 Mart-7 Nisan arasında 8 günlük duruş olursa (7,5 * 8= 60 saat) üçte bir oranı için yeterli midir?

Yeterlidir, ancak başvuru her halükârda 4 hafta için yapılacaktır. Ancak ilk bir hafta için KÇÖ yapılmayacak, işçi sadece 8. gün için 1 günlük KÇÖ alacaktır.

41- 06.03.2020 tarihi itibarıyla sigortalı çalıştırmaya başlayan firmamız çalışanları kısa çalışmadan yararlanabilirler mi? (Personelin tamamının son 4 ay içinde işe giriş çıkış nedeni ile eksik günleri var.)

Firmanın kısa çalışma için İŞKUR’a başvurmasında engel yoktur. Ancak işsizlik ödeneğine hakk kazanmak için gerekli şartları sağlayamayan işçiler, KÇÖ’den faydalanamayacaklardır.

42- Bordrolar kaşeli ve imzalı olmak zorunda mı?

Kurum bu konuda esneklik sağlayacaktır. Başvuru evrakı imzalı olduğu sürece, kaşe basılmasının (evden çalışma vs. nedeniyle) mümkün olmadığı durumlarda sadece imzayı da geçerli sayacaktır.

43- Son bir aylık bordroyu çarşaf bordro olarak mı koyacağız?

Bir kural bulunmamaktadır. İncelenmesi pratik olacak ve e-postada az yer kaplayacak olanın tercih edilmesi isabetli olacaktır.

44- Rapor alındığında kısa çalışma ödeneği kesilir denildi, ancak rapor süresi bittiğinde

otomatik olarak yine çalışılmayan süreler kısa çalışmaya dahil edilebilir mi?

İşyerinde kısa çalışma uygulaması devam ediyorsa, dahil edilebilir.

45- Kısa çalışma ödeneği alan işletmemiz için örneğin 31.03.2020 için bitiş yazısı ile kısa çalışmasına son vererek COVID-19 nedeni 01.04.2020 ile diye yeniden başvuruda bulunulduğunda ilk 1 hafta işveren tarafından ödenir kuralı geçerli olacak mı?

Farklı bir gerekçe ile yeni bir kısa çalışma uygulaması yapılacağı için geçerli olacaktır.

46- 100 kişilik firmada kısa çalışma devam ederken 40 kişiyi çalıştırmak zorunda kalan işverenin 100 kişilik kısa çalışma dosyası bozulur mu?

Hayır.

47- Kısa çalışma kabulünden sonra çalışanlara bildirim mutlaka mektup yoluyla mı olmalı? Biz panolara asamıyoruz çünkü firmamızda çalışma 2 haftalığına tamamen durdu.

Yönetmeliğe göre ilan yoluyla işçilere duyuru yapılamadığı durumlarda, kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirim yapılır. E-posta yoluyla da bildirim yapılmasının mümkün olduğu düşünülmektedir.

48- Kısa çalışma süresinde rapor alan personelimiz için elden bilgilendirme yapıyorduk İŞKUR'a ancak şu an müdürlükler kapalı. Bu bilgilendirmeleri, rapor alanları da online mı iletiyor olacağız?

Evet.

49- Alt yüklenicilerin başvurusu da ayrı mı olmalı?

SGK sicil numarası dikkate alınarak başvuru yapıldığından ayrı olmalıdır.

50- Başvurulacak 3 aylık kısa çalışma dönemi için Pazartesi çalışma günü, Salı, Çarşamba, Perşembe, Cuma Kısa çalışma günü olarak başvuruda bulunulabilir mi?

Kısa çalışma uygulaması için işyerinde uygulanan çalışma süresinin en az 1/3 oranında azaltılması gerekmektedir. Haftanın bir günü çalışılarak kalan günler de kısa çalışma uygulanması mümkündür.

51- Başvuru evrakına kısa çalışma ödeneği başlangıç tarihi olarak geriye dönük bir tarih yazılabilir mi? Örneğin başvuru tarihi yarın olsa da 19 Mart'tan itibaren geçerli olabilir mi? Bu tarih en fazla ne kadar geriye dönük olabilir?

Evet yazılabilir. Çalışmanın fiili olarak azaltılmış olması koşuluyla 11 Mart'a kadar geriye dönük başlangıç tarihi yazılması mümkündür.

52- İşbaşı eğitim programı devam eden firmaların kısa çalışma başvuruları değerlendirilecek mi?

Kısa çalışma uygulamasından yararlanan işyerleri, 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 işyerlerinde 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 işyerlerinde de mevcut programların devam etmesinin önünde engel bir durum bulunmamaktadır. Ancak, kısa çalışma ödeneğinden yararlanan dönem boyunca yeni İşbaşı Eğitim Programı talebi değerlendirmeye alınmayacaktır.

53- Kısa çalışma kapsamına alınmış olan personel listemizde işsizlik sigortasına hak kazanma şartlarını taşımayan personel varsa başvuru geçersiz mi sayılır?

Hayır, sadece bu nedenle başvuru geçersiz sayılmaz ancak o çalışan kısa çalışma ödeneğinden yararlanamaz.

54- İkramiye ve sosyal yardımların TİS kapsamındaki çalışanlara tam olarak ödenme mecburiyeti var mıdır?

Evet. Bahse konu ödemeler, fiili çalışma karşılığı değildir, iş sözleşmesinin devamlılığına bağlıdır, bu nedenle ödenmeye devam edilecektir.

55- Az çalışma yapılması yerine tam duruşa geçme durumunda yeni başvuru gibi değerlendiriliyor. Ancak 1 haftalık muafiyet söz konusu olacak mı?

Hayır. Yeni başvuru olarak değerlendirildiğinden, ilk bir hafta kısa çalışma ödeneği verilmeyecek ve işverence yarım ücret ödenecektir.

56- Personeli birer hafta dönüşümlü olarak başvuru yapabilir miyiz?

İlk başvuru esnasında kısa çalışmaya dahil edilecek tüm personelin isim bilgileri eklenmeli, başvuruda belirtilen oran dahilinde personel dönüşümlü olarak çalıştırılabilir. Dip toplamda ilgili oran kadar kısa çalışma yapılabilir.

57- Kısa çalışma uygulamasına alınan bazı personellerin tam zamanlı çalışması gerekirse ne yapılmalı?

Başvuruda talep edilen onay ne ise o oranı dip toplamda tutturacak şekilde aylık puantaj olabilir. Örneğin ½ oranında talep edildiyse, diyelim ki 20 kişilik bir işletme olsun, 10 kişi tam zamanlı gelebilir, 10 kişi hiç gelmeyebilir. Bu şekilde orana sadık kalınmış olur.

58- Kısa çalışmaya başvurduk fakat kullanmadık, 2. bir başvuru hakkımız var mı? Başvuru hakkımız yanar mı?

Kısa çalışmaya başvurulduktan sonra hiç yararlanılmayacaksa iptal dilekçesi verilmesi ve kısa çalışmanın sonlandırılması doğru olacaktır. İlk başvurudan sonra üç aylık süreden kalan süre için şartları varsa tekrar başvurulabilir.

59- Raporlu ve ücretsiz izinli olan çalışanlarımızı başvuru esnasında nasıl yönetmeliyiz?

İstirahat raporu olanlar da dahil edilebilir mi?

Bu çalışanlar listeye ilk başvuru esnasında eklenmelidir. Ancak raporlu ve ücretsiz izinli oldukları süreye ilişkin kısa çalışma ödeneği talep edilemez, bitimine müteakip kısa çalışmadan yararlanmaya başlanabilir.

60- Kısa çalışma başvurumuzu 23 Mart itibari ile yaptığımızda ilk hafta işveren tarafından karşılanacak demiştik. O zaman 30 ve 31 Mart tamamen kısa çalışma koduyla işlem yapılabilecek?

Hayır, 23 Mart'tan itibaren 31 Mart dahil olmak üzere (Mart ayı için) kısa çalışma kodu girilecek, sistem bir haftalık süreyi kendisi hesaplayacak ve o ay ödeme sadece 1 gün için çıkacak.

61- Puantaj kayıtları talep edilen belgeler arasında yer alıyor. Henüz kısa çalışma yapmadığımız için nasıl bir format vermemiz gerekli?

Kişilere ait aylık puantaj belgesi örneği eklenmeli, A4 kağıda başvuru listesindeki kişilere ait çalışma saati, haftalık saat, fazla mesai süresi gibi bilgiler yazılmalıdır.

62- Kısa çalışma uygulamasına geçildiği takdirde yıllık izin kullanmak isteyen kişiler yıllık izin kullanabilir mi?

Kullanılabilir, ancak aylık puantaj esnasında bu süreye ilişkin kısa çalışma kodu eklenmemelidir, normal çalışma olarak gösterilmelidir. Ücreti işverene ait olur, İŞKUR'dan talep edilemez.

63- Kısa çalışma döneminde rapor alan çalışanlar için rapor ücreti ödemesi nasıl hesaplanacak?

Raporlu olunan sürede geçici işgöremezlik ücreti SGK tarafından SGK kayıtlarına göre hesaplanır ve yatırılır. O süreye ilişkin geçici işgöremezlik kodu girilmelidir.

64- Ödemeler ilgili ayın aylık prim ve hizmet belgesi kurumu verildikten sonra mı hesaplanıp personelin hesabına yatırılacak?

Kısa çalışma ödeneği, her ayın sonunda aylık prim ve hizmet belgesi tarafınızdan kuruma bildirildikten sonra, kısa çalışma yapılan günlere göre hesaplanarak PTT Bank aracılığıyla çalışanlara ödenmektedir.

65- İmza insan kaynakları tarafından atılabilir mi? Yoksa şirket yetkilisi mi imzalamalı?

İmza sirkülerinde yer alan yetkili bir kişi tarafından imzalanması gerekmektedir.

66- Yönetim Kurulu kararı kesin gerekli mi yoksa sipariş iptallerini gösteren vb. belgeler yeterli olur mu?

Kısa çalışma başvurusuna yönelik Yönetim Kurulu kararı ile sözleşme veya siparişlerin iptaline yönelik belgelerin eklenmesi gereklidir.

67- Sokağa çıkma yasağı gibi bir durum olur ise yine de sipariş iptali, YK kararı istenecek mi?

Bu konuda net bir bilgi bulunmamakla beraber, başvurunuzun işleme alınabilmesi için YK kararı ve sipariş iptali belgelerinin olmasında yarar vardır.

68- 1/3 oranında azaltılması personel çalışma saatinde mi, firmanın toplam çalışma saati üzerinden mi azaltılması gerekiyor?

Kısa çalışma bir kısım için alınıyor ise o kısımdaki toplam çalışma saatinin 1/3 oranında azalması, işletmenin tamamında yapılacak ise tamamı için dikkate alınır.

69- Kronik rahatsızlıkları ya da yaşı sebebiyle evde kalmasında işyeri hekimi tarafından tavsiye edilen, yazı ve kaşesi ile de belirtilen kişiler için başvuru yapacaksak; işyeri hekiminin imzalı yazısı ek belge niteliğinde yeterli olur mu?

Kısa çalışmadan faydalanma koşulu içerisinde kronik rahatsızlıkların ve yaşı gereği kısıtlı olanların ispatına gerek bulunmamaktadır. İsimlerinin listede yer alması yeterli olacaktır.

70- Sokağa çıkma yasağı 4 haftadan az olur ise müracaat söz konusu olacak mı?

4 haftalık başvuru yapılır, yasak durumuna göre 4 haftanın içindeki ağırlığı oranında başvuru yapılabilir. Örneğin 2 hafta yasak geldi, 4 hafta başvuru yapıp ½ oranında talep yapılır, kalan 2 hafta çalışılması halinde bu koşul sağlanmış olur.

71- Evden çalışma esnasında da kısa çalışma ödeneğinden yararlanılabilir mi?

Pratik olarak evet, çalışmanız hem kısa çalışmayı kabul ediyor ve kısa çalışma yapacağı sürede işyerine gelmek yerine evden çalışıyor ise problem olmaz, ancak kısa çalışma talebinde bulunulmuş bir çalışmanızın evden normal çalışma süresinde çalıştırılması uygun olmaz.

72- Kısa çalışma ödemesindeki ilk bir hafta için yarım ücret ödenir. Yarım ücret işverence mi ödenir? Peki ücretin diğer yarısının durumu nedir?

Kısa çalışmanın başladığı ilk hafta ödenek verilmeyecek, işverence İş Kanunu md. 40 çerçevesinde yarım ücret ödemesi yapılacaktır. Bu bir haftalık sürede işçi eksik ücret alacaktır.

73- PTT bank dan para alımı nasıl yapılacak? Fiilen gitmek gerekir mi?

Çalışanlar PTT şubelerine giderek, TC Kimlik numaralarına yatırılan kısa çalışma ödeneklerini çekebilecekler.

74- COVID-19 etkisi nedeniyle Dünya'da ve Türkiye'de salgın nedeniyle müşterilerimizden gelen siparişlerin erteleme veya iptali söz konusu olduğu için, bu nedenle müşterilerimizden gelen e postaların çıktıları (PDF) yeterli olur mu?

Covid-19'un işletmeye olan etkisini göstermesi bakımından önemli olan sipariş erteleme veya iptaline ilişkin belgelerin taranarak e-postaya eklenmesi yeterlidir.

75- Müşterilerimizin duruş açıklamaları veya sipariş azalmaları Türkçe değil, İngilizce. Bu problem yaratır mı?

Tercüme edilmesinde fayda bulunmaktadır.

76- İlk hafta %50 yerine %100 ödeme yapabilir miyim?

Kısa çalışmanın başladığı ilk haftada İş Kanunu 40. Madde gereğince işverenin yarım ücret ödeme yükümlülüğü bulunduğu ve bu dönemde çalışılmayan süre kısa çalışma olduğu için fazladan ödeme yapılmamalıdır.

77- İşletmenin bazı bölümlerinde kısa çalışma yapılırken teknik bazı rol ve görevlerde çalışan bazı çalışanlar fazla mesai yapabilir mi?

Kısa çalışma listesinde yer almayan çalışanların fazla mesai yapmasına engel bulunmamaktadır.

78- Kısa çalışma için işsizlik sigortasına hak kazanamayan çalışanlar, işyerinin veya işçinin çalıştığı bölümün kapanması durumunda ne yapmalılar? Ücretsiz izin mi olması gerekiyor?

Kısa çalışma ödeneğinden faydalanamayan çalışanların ücretsiz izin kullanma zorunluluğu bulunmamaktadır. Yıllık ücretli izin veya idari izin de kullanılabilir.

79- Aynı SGK İşyeri Numarası altında 3 farklı tesis var. Kısa Çalışma için bu 3 tesiste çalışan 1000 kişinin 1/3 üne bakılarak yani dip toplama bakılarak mı karara bağlanacak?

Tek bir SGK numarası olduğu için tek başvuru gerekiyor. Azaltma konusunda çalışan sayısı değil, çalışma süresinin 1/3'ü dikkate alınarak dip toplama bakılacaktır.

80- Başvuruda yaptığımızdan daha az kısa çalışma yapan kişiler ve çalışanların tamamı için her ay sonu İŞKUR'a puantaj bildireceğiz ve İŞKUR ödemeleri buna istinaden mi yapacak?

Kısa çalışma ödemeleri her ay İŞKUR'a bildirilen puantajlara göre hesaplanarak ödenekler hesaplanacaktır.

81- SGK borcu olan firma kısa çalışmaya başvurabiliyor mu, kısıt var mıdır?

İşverenin SGK borcunun bulunması kısa çalışma başvurusuna engel değildir.

82- İşyerinde kısmi süreli çalışan işyeri hekimimiz bulunuyor. Ayda 20 gün hizmet alıyoruz. Geri kalan 10 gün diğer işletmelere hizmet veriyor. Kronik rahatsızlığı nedeniyle bu süreçte bize hizmet veremeyecek olduğu için KÇÖ'den faydalanmasında bir sorun yaşanabilir mi?

Kronik rahatsızlığı olanların kısa çalışma kapsamında yer alacak işçilere dahil edilmesine

engel bulunmamaktadır.

- 83- Kısa Çalışma başlama tarihimiz henüz belli değil, başvurumuzu yapıp, onayımızı alıp, uygulamaya 6 iş günü önceden bildirerek ileriki günlerde başlayabilir miyiz?**

Başvuru formunda kısa çalışmaya başlanacak tarihin belirtilmesi gerekmektedir. 6 işgünü öncesinden haber verme şartı kısa çalışmanın süresinden önce bitirilmek istendiğinde geçerlidir.

- 84- Bordro tahakkukları sadece ikramiye, yan haklar ve hafta tatili ile genel tatil tutarları mı olacak?**

İkramiye ve sosyal yardımlar toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilere ödenecekken, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücretleri kısa çalışma yapılan süreyle orantılı olarak işveren tarafından ödenecektir. Bu ödemeler ve faaliyetin tamamen durmaması halinde çalışma yapılan sürelerle ait ödemeler bordro tahakkukları içinde yer alacaktır.

- 85- İŞKUR tarafından ödenecek ücretler brüt mü, net mi?**

Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ı damga vergisi kesilerek net olarak ödenir. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemez.

- 86- Korona virüsü salgını zaten tüm mercilerce bilindiğine göre, ayrıca risk grubundaki işten uzaklaştırılmış işçilere ilişkin işyeri hekimi raporu da gönderilmeli midir?**

İşçilere ait işyeri hekimi veya başka hekimlerce verilen raporlar kısa çalışma başvuru formuyla birlikte verilmesi gereken belgeler arasında yer almamaktadır.

- 87- Kısa çalışma için başvurduk ama süreyi net bilemiyoruz. 3 aylık başvuru yaptık ama durum aslında belirsiz. Başvuruda nasıl hareket edilmeli?**

Durumun belirsiz olması durumunda maksimum süre olan 3 aylık başvuru yapılarak, işlerin düzelerek çalışma ihtiyacı doğması durumunda kuruma 6 işgünü öncesinden bildirmek suretiyle kısa çalışma uygulamasının sona erdirilmesi mümkündür.

- 88- Tüm çalışanlar için başvuru yaparsak ama arada ihtiyaç gereği belli sayıda eleman çalıştırırsak bunu ne zaman bildirmemiz gerekli?**

Tüm çalışanlar için kısa çalışma uygulaması yapıldığı halde ihtiyaç gereği belli sayıda işçinin çalışmaları mümkündür. Her işçi için, ay sonunda bildirilen puantaja göre kısa çalışma süresi üzerinden hesaplanan kısa çalışma ödeneği ödenecektir.

- 89- Prime esas aylık kazancın 8.000 TL. üstünde olan çalışanlar için, kısa çalışma ödeneği ile asıl ücreti arasında doğacak farkın çalışana ödenmesi için ne yapılabilir?**

Kısa çalışma uygulanan sürelerle ilişkin, kısa çalışma ödeneği dışında ödeme yapılması önerilmemektedir.

- 90- 30 saat üzerinden herkese başvuru yaptık örneğin ama birkaç işçi için 30 saat**

çalıştırmak zorunda kaldık ve 15 saat faydalanma olabilir mi ay sonu? Yani her işçinin çalışma saati farklı olabilir mi?

Kısa çalışma uygulaması kapsamında olan bazı işçilerin, uygunluk tespiti yapılan sürenin altında kısa çalışma yapmaları halinde kısa çalışma ödenekleri bu süreler üzerinden hesaplanarak ödeme yapılır.

- 91- 2 haftalık bir kapanış gerçekleştirmeyi planlıyoruz. Ancak beyaz yakalı çalışanlar evden çalışmaya devam edecek. Bu durumda 1/3 oranında işgücü azalması sebebiyle başvuru yapılabilir mi?**

Evden çalışan işçiler için kısa çalışma uygulaması mümkün değildir. Zira işyerine gelmeseler de çalışmaktadırlar ve normal ücrete hak kazanmaktadırlar. Kısa çalışma ödeneği işçilerin çalışmadıkları sürelerle ilişkin ödenir.

- 92- Kısa çalışma ödeneği verilmeye başlandıktan sonra işverenin yükümlülükleri neler, artı olarak bir ödeme yapılma zorunluluğu var mı?**

İşverenin, çalışılmayan süreler için kısa çalışma yapılan süreyle orantılı olarak ödemesi gereken hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti dışında başka bir ödeme yapma zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak, toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilere kısa çalışmaya yapılırsa dahi ikramiye ve sosyal yardımların tam olarak ödenmesi gerekmektedir.

- 93- 1.ve 3. vardiya ayın 23.03.2020 de duruyor, 2. vardiya ise 28.03.2020 de duruyor. Başvuru listesinde kısa çalışma başlangıç tarihi herkes için 23.03.2020 mi olmalı, başlangıç tarihi ayrı ayrı mı belirtilmeli?**

Kısa çalışma uygulamasının başlangıç tarihi işyeri için tek tarih olarak belirlenmeli ve başvuru formuna yazılmalıdır.

- 94- Başvuru esnasında çalışanların bilgilerinin işlendiği excelde e-posta ya da telefon bilgisinin eksik olması başvuru sürecini etkiler mi?**

Çalışanların e-posta ve telefon gibi iletişim bilgileri kendilerine ulaşılabilmesi açısından önemli olduğundan bu bilgilerin mümkün excel dosyasında olması beklenmektedir. Ancak bu mümkün değilse sonradan tamamlanabilir.

- 95- Başvuru listesinde olmayanları sonra eklersek yeni başvuru olur diyorsunuz yeni başvurunun durumu nasıl oluyor önceki başvurumuz iptal mi oluyor?**

Kısa çalışma yapılan sürenin değişmesi veya kısa çalışma kapsamındaki işçi sayısının artırılmasına yönelik yeni başvuru durumunda önceki kısa çalışması son bularak, yeni başvuruda bulunan esaslarla kısa çalışma uygulaması başlayacaktır.

- 96- Başvuru süremiz var mı? Örneğin haziran için mayısta başvurabilir miyiz? Yoksa tüm başvuruları şimdiden mi gerçekleştirmeliyiz?**

İŞKUR yetkililerinden alınan bilgiye göre başvuruları önümüzdeki üç aylık süre için yapmak daha doğru olacaktır.

- 97- Covid-19 Salgın hastalık (Zorlayıcı sebeplerde) Yönetim Kurulu aranmaz deniyor,**

ancak az önce İŞKUR yetkilisi tarafından başvurularda yönetim kurulu kararı alınması gerektiği ifade edildi. Bu hususu açıklayabilir misiniz?

Normal dönemlerde kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmek için İŞKUR Yönetim Kurulu kararı gerekmektedir. Bahsedilen karar İŞKUR Yönetim Kurulu'nun kararının gerekmemesidir.

- 98- 10 çalışan için kısa çalışma ödeneği başvurusunda bulunduk. Haftanın 2 günü 3 kişi, haftanın geri kalan 3 günü için 5 kişi kısa çalışma yapacak. Bu kişilerin işin durumuna göre süre olarak yer değiştirerek çalıştırabilir miyiz?**

Kısa çalışma listesinde oldukları sürece dönüşümlü çalıştırılabilirler.

- 99- Bazı süreçlerimizde taşeron çalışanlar mevcuttur. Kısa çalışma ödeneğine engel midir?**

İşyerinde alt işveren çalıştırılması kısa çalışma başvurusuna engel değildir. Ancak alt işveren işçileri için asıl işveren başvuruda bulunamaz, ayrı başvuru yapılması gerekir.

- 100- 23.03'te başvurumuzu yaptık, mevzuata göre bir sonraki ayın 5'ine kadar ödenekler yatırılıyor. Acaba İŞKUR nezdinde gecikme olur ise ne şekilde işlem tesis etmemiz gerekiyor?**

Ödemelerin yapılması beklenmelidir, başkaca bir işlem yapılmasına gerek yoktur.

- 101- Şirketin faaliyet süresini kısaltmayı planladığı durumda (5 gün 6'şar saat çalıştığı durumda) bu şekilde çalışacağını başvuru öncesinde mi duyurması lazım yoksa başvuru sonrasında mı duyurması lazım?**

Başvuru sırasında Sendika'ya yazılı bildirim yapılması gerekiyor. Uygunluk tespiti sonunda işveren durumu işyerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan eder ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirir. İlan yoluyla işçilere duyuru yapılamadığı durumlarda, kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirim yapılır.

- 102- İşyerinin faaliyetini durdurması durumunda, o işyerinde çalışan herkes için mi kısa çalışma başvurusu yapmak zorundayız yoksa bazı kritik kişileri kapsam dışında bırakabilir miyiz?**

Herkes için kısa çalışma başvurusu yapmak gibi bir zorunluluk yoktur.

- 103- İşyerinde kısa çalışma planlanırken ve çalışma saatleri düzenlenirken belirtilen saatlerde yemek/dinlenme saatleri nasıl planlanmalı? Pazartesi-Cumartesi saat 10:00-17:00 dediğimizde her gün ne kadar dinlenme süresi verilmesi lazım?**

Çalışma sürelerine bağlı olarak İş Kanunu gereğince ara dinlenmelerinin verilmesi gerekir.

Faydalı Linkler;

- **İŞKUR**

<https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odenegi/>

- **Resmî Gazete (Madde 41)**

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/03/20200326M1-1.htm>