



CUMHUR İNAN BİLEN
YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLİK A.Ş.

CORONA VİRÜS (COVID-19) NEDENİYLE İŞVERENLER KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNDEN YARARLANABİLİR

24 MART 2020

KAPSAM

- 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu,
- 4857 Sayılı İş Kanunu,
- Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik.

- Dünya genelinde hızla yayılan ve toplum sağlığını tehdit eden Corona Virüs (COVID-19), küresel ekonomide ve çalışma hayatında aksamalara neden olmaktadır.
- Corona Virüs'ün görüldüğü ülkelerde; toplumsal ve ekonomik aktiviteler önemli ölçüde aksamaktadır. Eğitim ve öğretim kurumlarının tatil edilmesi, yurtdışına gerçekleşen uçuşların iptal edilmesi, eğlence mekanlarının kapatılması gibi önlemler sonucunda, başta turizm ve havacılık sektörü olmak üzere birçok endüstri olumsuz etkilenmektedir.
- Bu kapsamda, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik ile düzenlenen "**Kısa Çalışma Ödeneği**" dahilinde, sigortalı personeli hizmet akdine bağlı olarak çalıştıran işverenlerin; genel ekonomik kriz, sektörel veya bölgesel kriz, zorlayıcı sebepler nedeniyle haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltması durumunda, söz konusu ödenekten yararlanmaları mümkündür.
- Ancak, mevzuatta belirlenen koşulların sağlanması ve işverenlerin birtakım yasal yükümlülükleri yerine getirmesi gerekmektedir.

1. Kısa Çalışma Ödeneği Nedir?

- Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerlerindeki 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** koşuluyla (Cumhurbaşkanı Kararı ile 6 aya kadar uzatılabilir) işçilere çalışmadıkları süre için sağlanan gelir desteğidir (4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Ek Madde 2).
- Kısa çalışma kapsamında işçilere;
 - **Kısa çalışma ödeneği ödenmesi,**
 - **Genel Sağlık Sigortası primleri ödenmesi,**
hizmetleri sağlanmaktadır.
- Kısa çalışma ödeneğinin süresi **üç ayı geçmemek şartıyla; her ayın beşinde** ödenerek, hak edilen işsizlik ödeneğinden mahsup edilmektedir.

2. Kısa Çalışma Ödeneğine Hangi Durumlarda İhtiyaç Duyulmaktadır?

- Kısa çalışma ödeneğine aşağıdaki durumlarda ihtiyaç duyulmaktadır. Buna göre;
 - **Genel Ekonomik Kriz:** Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisini ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumlarda,
 - **Bölgesel Kriz:** Ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilenip sarsıldığı durumlarda,
 - **Sektörel Kriz:** Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olaylardan doğrudan etkilenen sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerinin ciddi anlamda sarsıldığı durumlarda,
 - **Zorlayıcı Sebepler:** İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkan 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 durumlarda, ihtiyaç duyulmaktadır.



3. Corona Virüs (COVID-19) Zorlayıcı Sebep Midir?

- İşverenin 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 tanımlanan zorlayıcı sebep; kısa çalışmayı veya faaliyetin tamamen veya kısmen geçici şekilde durmasını ve işyerine ait olmasını gerektirmektedir.
- 4857 Sayılı İş Kanunu'nun (İK) 24. maddesinin 3. bendi uyarınca; zorlayıcı sebep, işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek nitelikte ise, zorlayıcı sebepten bahsedilmesi mümkündür.
- Bu kapsamda; turizm, eğlence ve havayolları gibi sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerin, Corona Virüs (COVID-19) sebebiyle faaliyetlerinin durdurulması zorlayıcı sebep olarak değerlendirilebilecek ve faaliyetleri tamamen veya kısmen durdurulan işletmelerin, İK'nın 24. maddesinin 3. bendinde kısa çalışma ödeneğinden ne zaman yararlanmaya başlayacağına atıfta bulunulmuştur.
- Başka bir ifadeyle, zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler İK'nın 24. maddesinin 3. bendinde ve 40. maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlamaktadır. Söz konusu bir haftalık süre içerisinde ücret ve prim yükümlülükleri işverene ait olmaktadır.

4. İşverenin Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanma Şartları Nelerdir?

- İşverenin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için [Kısa Çalışma Talep Formu](#) ve [Kısa Çalışma Uygulanacak İşçi Listesi](#) ile;
- İşverenin kısa çalışma talebine ilişkin gerekçeli ve yazılı beyanını,
- Ücret Bordrolarını,
- İşçi ücretlerinin ve bununla ilgili sigorta primi ve vergi kesintilerinin ödendiğini gösteren kayıtlarını,
- Kısa çalışma talep edilen döneme ait çalışma sürelerini gösteren ve işçi imzalarını içeren belgelerini (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 raporunu,
- Alınan ve iptal edilen siparişlere ve sözleşmelere ilişkin belgelerini,
- Varsa faaliyetin kısmen ya da tamamen durduğuna ilişkin belgelerini,
- Varsa işyerindeki toplu iş sözleşmesi tarafı sendika ile kısa çalışma uygulanmasına ilişkin düzenlenmiş protokolünü,
- Varsa yangın, deprem, sel, su baskını, salgın hastalıklar gibi mücbir sebeplerin varlığını gösteren belgelerini,
- Varsa konuya ilişkin diğer belgelerini,

ilgili İŞKUR birimine yazılı ve manyetik ortamda teslim etmesi gerekmektedir. Ancak, işin niteliği ve/veya ilgili sektör bazında farklılık gösterebileceğinden tamamının ibrazına gerek görülmeyebilmektedir. Dolayısıyla, işverenin bağlı olduğu İŞKUR hizmet merkezi ile iletişime geçmesinde yarar bulunmaktadır.

5. İşçinin Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanma Şartları Nelerdir?

- İşçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için;
 - İşverenin kısa çalışma talebinin iş müfettişleri tarafından yapılacak inceleme sonucunun uygun bulunması,
 - İş müfettişleri tarafından yapılacak inceleme sonucu kısa çalışmaya katılacaklar listesinde işçinin bilgilerinin bulunması,
 - 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), gerekmektedir.

6. Yeni Tip Koronavirüs (Covid-19) Etkili Kısa Çalışma Talebinde Bulunulması ve Talebin Değerlendirilmesi Nasıldır?

- 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 yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren listeyi](#) 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.

7. Uygunluk Tespitine Yönelik Genel Bilgiler Nelerdir?

- Tüm incelemeler mahalline gidilmeksizin Rehberlik ve Teftiş Başkanlığında veya Grup Başkanlıklarında sadece ilgili başvuru evrakı ve ekleri üzerinden ve tespit tutanağı düzenlenmeksizin gerçekleştirilecektir.
- İnceleme sürecinde başvuru evraklarında eksiklik olduğunun değerlendirilmesi halinde, ivedilikle işverenler ile irtibata geçilerek, söz konusu eksik evrakların elektronik ortamda intikal ettirilmesi istenecek ve inceleme evrak bazında ivedilikle tamamlanacaktır.
- Cumhurbaşkanlığı, Bakanlıklar veya ilgili kamu kurum ve kuruluşları tarafından faaliyeti durdurulan işyerleri ile ilgili olarak yapılan uygunluk tespiti incelemelerinde, işyerlerinin sadece bu kapsamda olup olmadığına ilişkin belgeler yeterli olacaktır.
- İşverenlerin yönetsel kararları çerçevesinde faaliyeti durdurulan veya azaltılan işyerleri ile ilgili olarak yapılan uygunluk tespiti incelemelerinde ise, durumu ortaya koyacak ilgili belgeler yeterli olacaktır.
- Uygunluk tespitine ilişkin olarak İş Müfettişlerince rapor niteliğinde yazı düzenlenecektir. Söz konusu yazı ve ekleri, Kurumumuz İl Müdürlüklerine Kep adresi üzerinden elektronik ortamda gönderilecek olup ıslak imzalı hali ise işyerlerinin dosyasında muhafaza edilmek üzere bilahare gönderilecektir.
- Cumhurbaşkanlığı, Bakanlıklar veya ilgili kamu kurum ve kuruluşları tarafından faaliyeti durdurulan işyerleri ile ilgili olarak yapılan uygunluk tespiti işlemi, Kanunda düzenlenen asgari ve azami süreler ile birlikte, idari tasarrufun süresi ile sınırlı olup idari tasarrufun sona ermesi ile kısa çalışma uygulaması da kendiliğinden sona ereceği dikkate alınmalıdır.
- 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.

8. Kısa Çalışma Ödeneği Süresi, Miktarı ve Ödenmesi Nasıldır?

- Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı; sigortalının son oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ı, azami olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 39. maddesine göre işçiler için uygulanan aylık brüt asgari ücretin %150'si olarak belirlenmiştir.
- Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde çalışılmayan süreler için aylık olarak verilmektedir. Kısa çalışma ödeneğinin süresi **üç ayı aşmamak kaydıyla kısa çalışma süresi kadardır (Cumhurbaşkanı kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya yetkilidir)** ve kısa çalışma ödemeleri, hak edilen işsizlik ödeneğinden mahsup edilmektedir (Cumhurbaşkanı işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmemesini belirlemeye yetkilidir).
- Kısa çalışma ödeneği, çalışmadığı süreler için, işçinin kendisine ve aylık olarak **her ayın beşinde, PTT Bank** aracılığı ile yapılmaktadır. Ödeme tarihini öne çekmeye Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı yetkilidir.
- Bunun yanı sıra, kısa çalışma ödeneği genel olarak müracaat tarihinden itibaren başlamaktadır. Ancak, iş müfettişi başvuru bazında yapacağı değerlendirme ile söz konusu tarihi ileri çekebilmektedir.

Örnek 1:

Son 12 Aylık Prime Esas Kazançların Aylık Ortalaması (TL)	Hesaplanan Kısa Çalışma Ödeneği Miktarı (TL)	Damga Vergisi (TL)	Ödenecek Kısa Çalışma Ödeneği Miktarı (TL)
2.943,00	1.765,80 (2.943,00*0.60=)	13,40 (1.765,80*0.00759=)	1.752,40 (1.765,80-13,40=)
5.000,00	3.000,00 (5.000,00*0.60=)	22,77 (3.000,00*0.00759=)	2.977,23 (3.000,00-22,77=)
10.000,00	4.414,50*	33,51 (4.414,50*0.00759=)	4.380,99 (4.414,50-33,51=)

*Kısa çalışma ödeneği miktarı, 2020 yılı için aylık brüt asgari ücret (2.943,00 TL) tutarının %150'sini (2.943,00*1,50 = **4.414,50 TL**) geçememektedir. Başka bir ifadeyle; kısa çalışma talepleri uygun görülen işyerlerinde, çalışanlardan kısa çalışma ödeneği almaya hak kazanan işçilere son 12 aylık prime esas kazanç ortalamaları üzerinden **1.765,80 TL (net 1.752,40 TL)** ile **4.414,50 TL (net 4.380,99 TL)** arasında işsizlik fonundan karşılanmak üzere, kısa çalışma ödeneği verilebilecektir.

9. Kısa Çalışma Ödeneği Ödemesi Hangi Durumlarda Kesilir?

- Kısa çalışma ödeneği alan işçinin;
 - İşe girmesi,
 - Yaşlılık aylığı almaya başlaması,
 - Silâh altına alınması,
 - Çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması,
 - Geçici iş göremezlik ödeneğine konu olan sağlık raporunun başladığı tarih itibariyle, kısa çalışma ödeneği kesilmektedir.

10. Kısa Çalışma Ödeneği Kapsamında Önemli Hususlar Nelerdir?

- Kısa çalışma başvurularında talebin uygunluğunun tespiti için 6245 sayılı Harcırah Kanunu kapsamında yapılan giderlerin İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır.
- Kısa çalışmanın, işveren tarafından ilan edilen süreden önce sona erdirilmesi durumunda İŞKUR birimine ve varsa toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına ve işçilere **altı iş günü önce** yazılı olarak bildirilmesi gerekmektedir.
- Kısa çalışma yapan işveren, işçilerin çalışma sürelerine ilişkin kayıtları tutmak ve istenilmesi halinde ibraz etmek zorundadır.
- İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden; işçi hatalarından kaynaklanan fazla ödemeler ise yasal faizi ile birlikte işçiden tahsil edilmektedir.
- Kısa çalışma yapılan süreler için, kısa çalışmaya tabi olan işçiler adına SGK Aylık Prim ve Hizmet Belgesi/Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi ile eksik gün gerekçesi “**18-Kısa Çalışma Ödeneği**” olarak bildirilmektedir.
- İşçilerin İŞKUR’dan aldıkları kısa çalışma ödeneği ile işverenler tarafından ödenen ücretleri arasında işçi aleyhine fark oluşması durumunda, aradaki farkın işverenler tarafından karşılanması zorunlu değildir. Ancak, kısa çalışma ödeneği alan işçilere işveren tarafından ödenen ücreti ile ödenek arasındaki farkı karşılayacak ilave ücret ödenmesi durumunda, ödenen ücretin 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu uyarınca gelir vergisine ve 488 sayılı Damga Vergisi Kanunu uyarınca damga vergisine tabi tutulması gerektiği yönünde görüşler bulunmaktadır.

- Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği hakkındaki hususlar, 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik kapsamında düzenlenmiş olup, kısa çalışmanın uygulanması için işçinin onayına başvurulması gerekmemektedir. **Dolayısıyla, kısa çalışma hususunun, İK'nın "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi" başlıklı 22. maddesi kapsamında değerlendirilmesi ve kısa çalışmaya başlarken işçi onayının alınmaması durumunun haklı fesih nedeni olarak değerlendirilmesinin mümkün bulunmadığı yönünde görüşler bulunmaktadır.**
- İK'nın "*Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi*" başlıklı 22. maddesinde yer alan; "*işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz.*" ibaresi kapsamında, **her ne kadar farklı görüşlerin de bulunmasına rağmen işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği hususunda görüşler de bulunmaktadır.**
- 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 47. maddesinde sigortalı; "*bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan ve çalıştığı süre içerisinde işsizlik sigortası primi ödeyen kimseyi*" şeklinde ifade edilmiştir. **Bu sebeple, kısa ve uzun vadeli sigorta primlerinin ödenmemesinden dolayı emekliler kısa çalışma ödeneği uygulamasından yararlanamamaktadır.**
- İK'nın "*Yıllık izin bakımından çalışmış gibi sayılan haller*" başlıklı 55/(j) maddesi kapsamında; **kısa çalışma süreleri yıllık izin bakımından çalışmış gibi sayılmaktadır. Bunun yanı sıra, ihbar tazminatı ve kıdem tazminatının hesabında da çalışmış gibi sayılacağı düşünülmektedir.**
- Kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işçinin, kısa çalışma uygulamasının ardından işsiz kalması durumunda, kısa çalışma ödeneği aldığı süreler işsizlik ödeneği aldığı sürelerden düşülmektedir.



CUMHUR İNAN BİLEN
YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLİK A.Ş.

SAYGILARIMIZLA

Sitemizde(cumhurbilenymm.com.tr) paylaşılan vergi ve vergileme ile ilişkili çalışmalarda şahsi görüş ve yorumlarımız yer almaktadır. Sitemizde yer alan bilgi veya verileri kullanmanız sonucunda ortaya çıkabilecek her türlü risk tarafınıza aittir. Sitemiz ve yazarları, söz konusu kullanımdan dolayı (ihmalcilik kaynaklı olanlar da dahil olmak üzere) her türlü özel, dolaylı veya arazi zararlardan ve cezai tazminattan dolayı sorumlu tutulamaz.