

Kısa çalışma ödeneği uygulamasında yaşanan güncel sorunlara ilişkin Sorular ve Cevaplar



Bilindiği üzere 26.03.2020 yılında kısa çalışma ödeneğini düzenleyen yasa yürürlüğe girmiş ve 17.04.2020 tarihinde uygunluk tespiti beklenmeksizin ödeme imkânı da sağlanmıştır. Uygulamada meydana çıkan sorunlar ve belli başlı soruların cevapları 22.04.2020 tarihinde İŞKUR tarafından tarafımızla paylaşılmış olup aşağıda soru-cevap şeklinde tarafınızla paylaşılmaktadır;

SORU 1: Kısa çalışma nedir?

Kısa çalışma; genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak azaltılması (en az 1/3 oranında) veya faaliyetin tamamen/kısmen durdurulması hallerinde işverenin başvurusu üzerine azami 3 ay süreyle işçinin çalışmadığı süreler için devlet tarafından yapılan ödemedir.

SORU 2: Kısa çalışmadan faydalanma şartları nelerdir?

Kısa çalışmadan faydalanma şartlarını iki açıdan değerlendirmekte yarar vardır;

İşveren açısından:

1. Çalışma sürelerinin önemli ölçüde azalması veya durması,
2. İŞKUR'a başvuruda bulunması,
3. İş Müfettişlerince yapılan uygunluk tespiti ile işyerinin bu durumlardan etkilendiğinin tespit edilmesi. ¹

İşçi açısından ise son 3 yılda 450 gün prim ve 60 gün hizmet akdi koşulunu yerine getirmesi. SORU 3: Kısa çalışma ödeneğinin tutarı nedir?

Ödenek Tutarı = Son 12 aylık brüt prime esas kazanç ortalaması x %60 Üst Limit:
Aylık brüt asgari ücret x %150 (2020 yılı için 4380,99-TL)

Hesaplanan tutardan sadece damga vergisi kesilir ve ilgililer adına ayrıca GSS primleri ödenir. Ödemeler her ayın 5'inde PTT/IBAN aracılığıyla yapılır.

SORU 4: Kısa çalışma ödeneği ile ücret arasındaki farkı ödeyen işveren bu ödeme için sigorta primi ödeyecek mi? Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirimini ne şekilde yapacaktır?

Kısa çalışma ödeneği verilecek ay/dönemde sigortalının herhangi bir çalışması yoksa, sigortalıya aldığı kısa çalışma ödeneği dışında bir çalışma karşılığı olmaksızın işveren tarafından verilen yardım mahiyetindeki nakdi ödemeler "0 gün" ve "kazanç" üzerinden kuruma bildirilecektir.

Ödeme yapılan ayda çalışma gün sayısı varsa yardım mahiyetindeki nakdi ödemeler çalışma karşılığı ödenen tutarlara ilave edilip çalışma gün sayısı üzerinden ve prime esas kazanç alt ve üst sınırları esas alınarak kuruma bildirilerek prime tabi tutulacaktır.

İşveren tarafından sigortalıya yardım mahiyetinde verilen nakdi ödemeler aylık prim hizmet belgesinin/muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin prime esas kazançlar bölümünün "prim, ikramiye ve bu nitelikteki istihkak" sütununa işlenerek bildirimini yapılacaktır.

SORU 5: Farklı işyerlerinde çalışan işçi için kısa çalışmaya başvuran son işveren işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanıp kazanmadığını bilmesi için daha önceki sigortalı gün sayılarını nasıl tespit edecek?

Kısa çalışma hak kazanma koşullarından biri olan son 3 yılda 450 gün prim ödemiş olma koşulu değerlendirilirken, üç yıllık süreçte çalıştığı diğer işyerlerinde adına yatırılan primler de dikkate alınmaktadır.

Bu sebeple işverenlerin kesin olarak işçilerinin prim gün sayısı bakımından kısa çalışma ödeneğinden yararlanıp yararlanamayacaklarını tespit etme imkânı bulunmamaktadır.

İŞKUR, SGK verilerini dikkate alarak kişilerin hak sahipliklerini belirlemektedir. İşverenlerden böyle bir tespit yapması istenmemektedir.

SORU 6: Bazı İŞKUR İl Müdürlükleri kısa çalışma müracaatında kısa çalışma sürelerinin 3 ay değiştirilemeyeceğine dair taahhüt istemektedir. Kısa çalışma süresi uzatmak veya sona erdirmek işverenin yetkisinde değil midir?

Kısa çalışma uygulamasına ilişkin ilk başvuruda verilen sürenin uzatılması, kısa çalışmaya tabi tutulacak yeni işçilerin belirlenmesi, haftalık çalışılmayan sürenin arttırılması gibi durumlarda yeni bir uygunluk tespitinin yapılması

gerekmektedir.

Ancak işveren, ilan ettiği süreden önce normal faaliyetine başlamaya karar vermesi veya çalışma sürelerini arttırması halinde durumu Kuruma bildirerek uygunluk tespitine gerek kalmaksızın işlem gerçekleştirilebilir.

SORU 7: Kısa çalışma için başvuran işverene ödeme tarihine kadar (5 Mayıs) İŞKUR tarafından herhangi bir geri dönüş olmazsa işçilerin Nisan ayı ücreti ile ilgili olarak işverenin sorumluluğu olacak mı?

Yapılan yasal düzenleme ile ödemelerin uygunluk tespiti öncesinde işverenin beyanı doğrultusunda yapılması hüküm altına alınmıştır.

Başvuruların mümkün olan en kısa sürede tamamlanması için çalışmalar hızla devam etmektedir.

Ayrıca işverenlerimizin, işçilerin normal çalıştığı süreler için ödemesi gereken maaş, prim gibi yasal yükümlülükleri devam etmektedir.

SORU 8: Kısa çalışma ödeneği, başvurunun yapıldığı aydan itibaren geçmiş 12 aylık brüt ücretin aritmetik ortalamasına göre belirlenmektedir. Bu durum yasal asgari ücret alan bir işçinin ödeneğinin hesaplanmasında bir önceki yılın asgari ücretinin ağırlıkta olmasına neden olmaktadır. Örneğin mart ayında kısa çalışmaya başvurulması durumunda asgari kısa çalışma ödeneğinin miktarı 1561 TL olacaktır. İşçi ve işverenler Bakanlık tarafından ilan edilen asgari tutar olan 1752 TL ödeneceğini beklemektedir. Bu husus düzeltilemez mi?

Kısa çalışma ödeneği tutarı; sigortalının son 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ıdır.

Bu kişinin ortalama kazancına yakınsamak ve suiistimallerin (son ay yüksek kazanç bildirimini) engellenmesi açısından önemli bir araçtır.

SORU 9: İşyerinin bir bölümü için kısa çalışmaya geçen bir işveren farklı bölüm ve pozisyonlar için yeni işçi alımı yapabilir mi?

Kısa çalışma çeşitli sebeplerle işyerinin bir bölümünde faaliyetin belirli oranlarda azaltıldığı veya durduğu durumu ifade etmektedir.

Bu kapsamda kendi iradesi dışında faaliyeti azaltmak zorunda kalan işverenin, kısa çalışma kapsamına alınan işçisi ile aynı nitelikte bir işçi alımı yapması mümkün değildir. Kısa çalışma uygulanan işçinin çalıştırılması beklenir.

Ancak işin yürütülmesinde oluşan zaruri durumlar (önemli bir pozisyondaki işçinin işten ayrılması ve o pozisyonun görev ve yükümlülüklerinin yerine getirilmesi için mevcut personellerin gerekli niteliği taşınamaması) ile yasal zorunluluklar hallerinde işçi alımı yapılabilir.

SORU 10: Şirketler tarafından yapılan kısa çalışma müracaatında bazı il müdürlükleri tarafından yönetim kurulu kararı istenmektedir. Özellikle 65 yaş yasağı sebebiyle bu kararı almak zor olmaktadır. Müracaat için işveren vekilinin

imza ve beyanı yeterli görülemez mi?

Kısa çalışma başvurusunda istenen belgelerden birisi de durumu kanıtlayıcı belgelerdir. İşveren Covid-19 nedeniyle çalışanların sağlığını korumak amacıyla tedbiren kendi yönetsel kararına istinaden işyerinin çalışma süresini azaltıldığını veya faaliyetin kısa/tamamen durdurduğunu beyan ediyorsa, başvuruyu yapan şirket ise konuya ilişkin yönetim kurulu/ortaklar kurulu/yönetim kararı, şahıs ise yazılı beyanı yeterli olacaktır.

Burada özellikle belirli bir belge türü şart koşulmamakta olup sorumlu birim veya amirin konuyla ilgili karar yazısı da kabul edilmektedir.

SORU 11: Kısa çalışma müracaatından sonra kısa çalışma süresini, çalışan sayısını artırmak veya azaltmak durumunda ek bildirim nasıl yapılacak? İlave belge ibrazı gerekecek mi?

Haftalık çalışılmayan sürenin veya kısa çalışma süresinin arttırılması ile kısa çalışma uygulamasına yeni işçi eklenmesi talepleri yeni bir kısa çalışma başvurusu olarak değerlendirilmektedir. İşverenlerin kısa çalışma talebine ilişkin aynı süreci izlemeleri gerekmektedir.

Ancak kısa çalışma uygulanan işçi sayısının azaltılması için İŞKUR'a bildirim yapılması yeterlidir. Yersiz ödeme oluşması halinde ödemeler işverenlerden yasal faiziyle alınacaktır.

SORU 12: İşbaşı eğitim programı kapsamında istihdam edilenler kısa çalışmaya dahil edilebilir mi?

İŞKUR tarafından yersiz ve haksız ödeme yapılmasının tespiti halinde İŞKUR yaptığı ödemeyi yasal faiziyle birlikte işverenden tahsil edecektir. Ancak işverenin yaptığı başvurunun kaynağının işçinin yanlış bilgilendirmesi olması halinde işverenin işçiye rücu imkânı doğacaktır.