



SGK SİRKÜLERİ

NO: 2024-13

13 HAZİRAN 2024

KONU: KISA ÇALIŞMA VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNDE DEĞİŞİKLİKLER YAPILMIŞTIR

11.06.2024 tarihli ve 32573 Sayılı Resmî Gazetede "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" yayımlanmıştır. Bu sayede 30.04.2011 tarihli ve 279220 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik" yürürlükten kaldırılmıştır.

Ancak kısa çalışma başlama tarihi 1/3/2024 tarihinden önce olan kısa çalışma uygulamalarında, yürürlükten kaldırılan Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik hükümlerinin uygulanmasına devam edilecektir. Ayrıca kısa çalışma başlama tarihi 1/3/2024 tarihinden önce olan sigortalının, kısa çalışma döneminde sigortalıya herhangi bir ödeme yapılmaması ve işveren tarafından sigortalının fiilen kısa çalışmaya tabi tutulmadığına dair bildirim yapılması halinde, kısa çalışma ödeneği hak sahipliği iptal edilecektir.

Yapılan düzenlemelerle ilgili olarak;

Genel salgın hali de kısa çalışma yapılabilecek nedenler arasına eklenmiş ve tanımı; Bir hastalığın veya enfeksiyon etkeninin ülke çapında veya belirli bir bölgede çok geniş bir alanda yayılım gösterdiği ve işyerlerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumlar olarak belirtilmiştir.

Ayrıca işveren talebinde genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz, genel salgın ile zorlayıcı sebeplerin işyerine etkilerini ve zorlayıcı sebebin ne olduğunu ve kısa çalışma yaptırılacak sigortalılara ait kısa çalışma dönemi ve kısa çalışma sürelerine ilişkin bilgileri içeren listeyi bildirmek zorundadır.

KÇÖ süresi için herhangi bir değişiklik yapılmayıp 3 aylık süre aynı şekilde devam etmektedir. Kısa çalışma ödeneği, uygunluk tespitinde belirtilen süreyi aşmamak kaydıyla fiilen gerçekleşen kısa çalışma süresi üzerinden verilir. Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen aylık prim ve hizmet belgeleri veya muhtasar ve prim hizmet beyannameleri ile uyumlu bir şekilde fiilen gerçekleşen kısa çalışma süresinde, haftalık çalışma süresinin en az üçte bir oranında azaltılmış olması kuralı aranmaz.

İşveren tarafından farklı tarihlerde aynı başvuru gerekçesi ile birden fazla kısa çalışma talebinde bulunulması halinde, 3 aylık süre ilk talebe bağlı kısa çalışma başlangıç tarihinden itibaren hesaplanacak. Belirlenen kısa çalışma dönemi içinde kalması koşuluyla, işveren tarafından her bir sigortalı için uygulanacak kısa çalışma başlama tarihi farklı olabilecek. Başvuruya konu kısa çalışma dönemi, işyeri için 4 haftadan az olamayacaktır.

PKF İstanbul

Eski Büyükdere Cad. Park Plaza, No: 14, Kat: 3-19 Maslak İstanbul

0212 875 88 87 - 0212 426 00 93

0212 426 84 44

pkf.com.tr

bilgi@pkf.com.tr - info@pkf.com.tr

Kısa çalışma başvurusu esnasında işyeri yönünden; işyerinde veya işyerinin bir bölümünde uygulanan kısa çalışma süresi, işyerinin haftalık normal çalışma süresinin üçte bir oranından az olamaz. Sigortalı yönünden ise kısa çalışma uygulamasına tabi tutulan sigortalının kısa çalışma süresi, sıfır olmamak kaydıyla üçte bir oranından daha az belirlenebilir.

Sigortalının kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için; sigortalının kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olması ve son üç yılda en az 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olması gerekir.

Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçmemek üzere, sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ı olarak uygulanmaya devam edilecektir. Ödeneğinin süresi 3 ayı aşmamak üzere kısa çalışma süresi kadar olacaktır.

Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde, çalışılmayan süreler için aylık olarak hesaplanır. Tatil günleri ise orantılı olarak paylaştırılacaktır.

Kısa çalışma döneminde fiili gerçekleşen kısa çalışma sürelerine ilişkin bildirimler ve değişiklikler, kısa çalışma döneminin son ayına ilişkin aylık prim ve hizmet belgelerinin veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinin verilmesi gereken tarihi izleyen ayın sonuna kadar işverenler tarafından Kurum birimine iletilmesi halinde ödemelerde esas alınır.

Kısa çalışma uygulanacak kısmi süreli çalışan sigortalılar için kısa çalışma süresi, sigortalının kısa çalışma döneminden önceki haftalık normal çalışma süresinden fazla olamaz.

Ödeneğin sigortalıya ödenme günü her ayın beşinci günü olarak belirlenmiştir. Kısa çalışma ödeneği, damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulamaz, nafaka borçları dışında onda birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir veya temlik edilemez.

Birden fazla işyerinde çalışırken, çalıştıkları işyerlerinde kısa çalışma uygulamasına tabi tutulan sigortalılar adına işverenleri tarafından ayrı ayrı bildirilen prim ödeme gün sayıları toplanır. Bu kişiler adına 30 günden eksik kalan gün sayısı kadar, uygunluk tespitinde belirtilen süreyi aşmamak kaydıyla kısa çalışma ödeneği ödenir. İlgili ayda toplamda 30 gün ve üzeri prim bildirilmesi halinde, söz konusu ay için kısa çalışma ödeneği ödenmez.

Kısa çalışma döneminde fiili gerçekleşen kısa çalışma sürelerine ilişkin bildirimler ve değişikliklerin, kısa çalışma döneminin son ayına ilişkin APHB/MPHB'lerin verilmesi gereken tarihi izleyen ayın sonuna kadar işverenler tarafından İşkur birimine iletilmesi halinde ödemelerde esas alınacaktır.

Kısa çalışma ödeneği alanların, kısa çalışmaya tabi tutulduğu işyerinde iş sözleşmesinin sona ermesi, farklı işyerine nakli, iş sözleşmesinin askıya alınması, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silahaltına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması, tutuklanması, hüküm giymesi, yurt dışına çıkması, ölümü hallerinde söz konusu durumun gerçekleştiği tarih itibarıyla ödenekleri kesileceği veya durdurulacağı ayrıca, geçici iş göremezlik raporu alınması durumunda raporun başladığı tarih itibarıyla kısa çalışma ödeneğinin durdurulacaktır.

İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemelerin, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edileceği, sigortalının kusurundan kaynaklanan fazla ödemelerin ise, ölen sigortalılara ait fazla ödemeler hariç, yasal faizi ile birlikte sigortalıdan tahsil edilecektir.