

Kısa Çalışma Ödeneği (KÇÖ) ile İlgili Soru & Cevaplar

Not: Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti Covid-19 salgını sırasında işverenlere bazı teşvikler sağlamıştır. Bu belgenin, 1 Nisan 2020 tarihinden itibaren amfori BSCI platformuna kayıtlı Türkiye'deki üreticiler tarafından sıkça sorulan sorulara yanıt olarak ilgili devlet kurumuna danıştıktan sonra, amfori'nin Türkiye'deki ofisi tarafından hazırlandığını lütfen unutmayın. Ayrıca bu teşviklerin COVID-19 salgını döneminde Türkiye'ye özgü olduğunu da unutmayın. amfori Türkiye ofisi, yanıtları hazırlamak için Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlı İŞKUR'a danışmıştır. Bahsedilen tüm politikalardan faydalanıcıların geçerliliği ve uygunluğu Türk yetkili makamlarının takdir ve kararına tabidir. amfori politikaların uygulanmasından sorumlu değildir ve bu belge sadece referans içindir. İlgili üyeler veya taraflar, ayrıntılar için Türk makamlarına başvurmalıdır.

1. Kısa çalışma ödeneğinden hangi işçiler faydalanabilir?

Cevap: Bildirilen çalışanların son 3 yılda 450 gün ve son 60 gün hizmet akdine tabi çalışma şartı vardır. Tedbiren tüm personellerin yazılmasında fayda vardır, alabilenler alır.

2. Kısa çalışma ödeneğinden en fazla ne kadar yararlanabiliriz?

Cevap: En fazla 3 aylık başvuru yapılabilir; ama Cumhurbaşkanı kararı ile 6 aya kadar uzayabilir.

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

Cevap: 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.

4. Kısa çalışma ödeneğinden yararlanacak işçiler daha sonrasında işten çıktığında bu durum işsizlik maaşlarını nasıl etkileyecektir?

Cevap: Kısa çalışma ödeneğinden alınan ücretler işsizlik maaşından düşülür.

5. Kısa çalışma ödeneğine başvuru yapıldıktan sonra işçi çıkarımına gidilemez; fakat bir hafta öncesinde ya da bu dönem bittikten hemen sonra işçi çıkarmış olmamanın kısa çalışma ödeneğine başvurmamda olumsuz bir etkisi olur mu?

Cevap: Olumsuz bir etkisi olmaz, 1-2 hafta öncesinde işçi çıkarılması KÇÖ'ye başvuruyu etkilemez.

6. Kısa çalışma için başvuru yapıldığında çalışan mağdur olmasın diye geri kalan ücreti işveren ödeyebilir mi ve ödeme yaparken ne olarak gösterebilir?

Cevap: Kısa çalışma uygulanan işçiler adına çalışılmayan günler için SGK Aylık Prim ve Hizmet Belgesi ile eksik gün gerekçesinin "18-Kısa Çalışma Ödeneği" olarak bildirilmesi gerekmektedir.

Ücret ile ödenek arasındaki farkın işveren tarafından ödenmesi halinde yapılan ödemelerin sigorta primine tabi tutulması gerekmektedir.

Bu itibarla, faaliyeti tamamen duran işyerlerinde ücret ile kısa çalışma ödeneği arasındaki fark tutarın işveren tarafından ödenmesi halinde SGK tarafından 30 gün üzerinden

bildirim yapılması istenebilecektir.

Ayrıca, ödenen günlük fark tutar, günlük sigorta primine esas kazancın alt sınırının altında kalması durumunda günlük alt sınıra yükseltilmesi gerekecektir.

Kısa çalışma başvurusunda faaliyetin durdurulacağı belirtilmesine rağmen sigortalıya ilişkin 30 gün üzerinden bildirim yapılması halinde İŞKUR tarafından kısa çalışma ödeneği kesilebilecektir. ödeme gücünü yaşadığını beyan edip KÇÖ başvurusu yapan işveren hem maaşı tam verip hem kısa çalışma ödeneği alamaz.

7. Kısa çalışma ödeneğinden faydalanamayan personel için nasıl bir uygulama yapmamızı tavsiye edersiniz ?

Cevap: Eğer fabrikaya gelmelerini istemiyorsanız yıllık izin ya da ücretsiz izin verilebilir. Gelsin diyorsanız telafi çalışmasından (4 aya uzatıldı) yararlanabilirsiniz. (Bk. Soru 11/ Cevap)

8. Kısa çalışma süresi bildirilirken (kafamızdaki süre 3 ay) umuyoruz ki Covid-19 durumu erkenden biter (2 ay sonra bitti) biz 3 ay bildirim yaptığımız için bu şekilde kısa çalışma uygulamasına devam mı edeceğiz? Yoksa “Bakın durum neticelendi, biz normal çalışmaya dönüyoruz” diye bir dilekçe mi vereceğiz ?

Cevap: Evet, normal çalışmaya geçiyoruz diye 6 iş günü öncesinde yazılı olarak bildirim yapılması gerekir.

9. Kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilecek personel listesinde bazı personelimizin ayın 15 günü gelmesi gereken kalan kısım tamamen gelmeyecektir.(Mevcut 38 kısmi çalışacak kişi 10) Bu şekilde bildirim uygun mudur ?

Cevap: Evet, başvuru ile beraber gönderilen işçi listesinde her kişi için tarih ve süreler ayrı ayrı belirtilebilmektedir.

10.Kısa çalışma ödeneği kriterlerinde yer alan, son iki ayda 60 gün hizmet akdine tabi olma konusu kafa karıştırıyor. Son iki ay içerisinde herhangi bir nedenle rapor almış kişiler bu şartı sağlayamamış mı oluyor?

Cevap: Hayır, son 2 ay içerisinde raporlu olan ya da ücretsiz izinde olan kişiler dahi bu şartı sağlar. Ancak çalışan kaynaklı devamsızlık halinde bu şart sağlanmaz. Eksik gün bildirilmiş olsa bile hizmet akdi bulunması halinde kısa çalışmadan faydalanılabilir.

Burada önemli olan kişinin iş akdinin sona ermemesi. Bitse bile hemen ertesi gün yeni giriş varsa sorun olmaz.

11.25 Mart itibariyle tüm çalışanlara yıllık izin verildi. Yıllık iznin bitiminde telafi çalışmasına geçilecek. 15 gün çalışılmayacak; ama bu süre içerisinde maaşlar ödenecek. 15 gün sürenin bitiminden sonra 4 ay içerisinde günlük (normal + fazla mesai) 11 saati aşmama koşuluyla fazla mesai yapmaları talep edilecek. Bu süreç sonunda hala Covid-19 durumu devam ederse kısa çalışma ödeneği devreye alınacak. Böyle bir durum uygun mudur?

Cevap: Uygundur.

12. 25 Mart Çarşamba günü 2 haftalık kısa çalışma ödeneği için başvuru yapıldı ve başlangıç tarihi olarak da 30 Mart belirtildi; fakat İşkur'dan onay yazısı gelmeden 30 Mart itibari ile biz süreci başlattık, bir sorun olur mu?

Cevap: Kısa çalışmayı uygunluk raporu size gelmeden başlatabilirsiniz. Başvurunuz uygun bulunmazsa, kişilerin primlerini yatırmanız gerekir.

13.Esnek çalışma sistemi nedir?

Cevap: Esnek çalışma modelleri, çalışanların mesai saatleri baz alınarak hazırlanmış bir sistemdir. Esnek çalışma saatlerine sahip olan şirketlerin mesailerine başlama saatleri ve mesailerini sonlandırma saatleri diğer şirketlere göre farklıdır.

Serbest çalışma saatlerini uygulayan şirketlerin bazıları "compressed week" dedikleri sistem ile devam ederken, bazıları da mesai saatlerinin başlama ve sonlanma saatlerini 1 saat ileri ya da geri alarak (istihdam edilen kişinin toplam mesai saatini tamamlama şartıyla) devam etmektedir.

Esnek çalışma modellerini şu şekilde sıralayabiliriz: Esnek çalışma zamanları, evden çalışma (home-office), daha kısa süren haftalar içerisinde daha uzun çalışılan günler (compressed workweeks: shorter weeks, longer days) gibi.