

**Tarih : 23.04.2020**

**Sayı : 026**

**Konu : Kısa Çalışma Ödeneği ve Ücretsiz İzin Hakkında Sıkça Sorulan Sorular**

Kısa Çalışma Ödeneği ve Ücretsiz İzin Hakkında Sıkça Sorulan Soruları derleyerek aşağıda bilginize sunuyoruz.

Saygılarımızla

**İDA Yeminli Mali Müşavirlik A.Ş.**

## KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ VE ÜCRETSİZ İZİN HAKKINDA SIKÇA SORULAN SORULAR

### GENEL BİLGİLER

#### 1. Kısa çalışma nedir?

- İşyerindeki çalışma sürelerinin geçici olarak azaltılması veya durdurulması hallerinde, üç ayı aşmamak üzere sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır.

#### 2. Kısa çalışmanın amacı nedir?

- Kısa çalışma uygulamasının temel amacı istihdamın korunmasıdır. Kısa çalışma ile çalışılmayan sürelerde işçilere gelir desteği sağlanmaktadır. Aynı zamanda istihdam korunarak, deneyimli personellerin işten çıkarılmasının önüne geçilmektedir.

#### 3. Kısa çalışma ödeneğine hangi işverenler müracaat edebilir?

- Covid-19 sebebiyle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak en az üçte bir oranında azaltan veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetini tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durduran her bir işveren kısa çalışma başvurusunda bulunabilir.

#### 4. SGK ve Maliye borcu olan bir işveren, kısa çalışma başvurusunda bulunabilir mi?

- Evet, SGK ve Maliye borcu kısa çalışma başvurusunu engellememektedir.

#### 5. Kısa çalışmanın ödeneğinden ne kadar süre yararlanılabilir?

- Kısa çalışmanın azami uygulanma süresi üç aydır.

#### 6. Kısa çalışmadan yararlanabilmek için faaliyet ne kadar azaltılmalıdır?

- İşyerindeki 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 gerekmektedir.

#### 7. Tüm işçilerim için kısa çalışma talep edebilir miyim?

- Kısa çalışma uygulaması yaptığınız tüm işçileriniz için başvurmanıza engel bir husus bulunmamaktadır.

Bu sirküler genel bir yol gösterici olarak değerlendirilmelidir. Özel durumlarla ilgili olarak, mesleki görüş ve yardım almadan, bu yayına dayanarak uygulamalarda bulunulmamalıdır. Bu konuların kendi özel durumunuza ilişkin etkilerini görüşmek için İDA YMM ile temas kurabilirsiniz. Bu yayındaki bilgilere dayanarak belli eylemlerde bulunmak veya bulunmamak nedeniyle doğabilecek zararlar nedeniyle, İDA YMM, çalışanları ile yazarları herhangi bir yükümlülük veya sorumluluk kabul etmemektedirler.

### 8. İşyerinin kısa çalışma yapması için asgari çalışan sayısı şartı var mı?

- Kısa çalışma uygulamasından yararlanmak için asgari çalışan sayısı şartı yoktur.

### 9. Yabancı işçiler kısa çalışma ödeneği alabilir mi?

- İşsizlik sigortası primleri ödeyerek çalışmaları ve gerekli şartları taşımaları hâlinde yararlanabilirler.
- Koronavirüs (Covid-19) kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvurularında, yabancı işçiler de kısa çalışmanın başladığı tarih itibarıyla işçinin son 60 gün hizmet akdine tabi olması ve son 3 yılda en az 450 gün süreyle prim ödeme şartlarını taşıması halinde kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilir.

### 10. Haftalık çalışma süresinin 1/3 oranında azaltılması ne demektir?

- 4857 sayılı İş Kanununun 63'üncü maddesi uyarınca çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Bu bakımdan işyerinde çalışma süresinin 1/3 oranında azaltılmasından bahsedebilmek için işyerinde çalışma süresinin haftalık 30 saat veya aşağısında olması gerekmektedir. Veya Haftalık çalışma süresinin en az 1/3 oranında azalması demek 6 iş günü çalışmanın yapıldığı bir iş yerinde 4 gün çalışma yapılması anlamına gelir.

### 11. Hangi Sigortalılar Kısa Çalışma Ödeneğinden Faydalanabileceklerdir.?

- Kısa çalışma talebinin uygun bulunması hâlinde kısa çalışmaya tabi tutulan işçilerden kısa çalışma başlama tarihinden önceki 60 gün hizmet akdine tabi olanlardan, son 3 yılda 450 gün süreyle prim ödemiş olma şartını taşıyan her bir işçi kısa çalışma ödeneği almaya hak kazanır.

### 12. Kronik hasta ve 65 yaş üstü olan kişiler kısa çalışmadan yararlanabilir mi?

- İşçileri Bakanlığının 22.03.2020 tarih ve 5762 sayılı yazısı ile Koronavirüs salgınının özellikle 65 ve üzeri yaşlardaki vatandaşlar ile bağışıklık sistemi düşük ve kronik akciğer hastalığı, astım KOAH, kalp/damar hastalığı, böbrek, hipertansiyon ve karaciğer hastalığı gibi kronik rahatsızlığı olanları daha olumsuz yönde etkilediği için bu vatandaşlarımıza sokağa çıkma yasağı getirilmiştir. Bu itibarla, iş sözleşmesine dayalı olarak bir işyerinde çalışmakta iken kronik rahatsızlığı olanlar ile 65 yaş üzerinde olan işçilerin işyerinde çalışmaya devam etmeleri mümkün bulunmadığından işçinin son 60 gün hizmet akdine tabi olması ve son 3 yılda en az 450 gün süreyle prim ödeme şartlarını taşıması halinde kısa çalışma ödeneğinden yararlanması mümkündür. Bununla ilgili başvurunun işveren tarafından yapılması ve işyerinde faaliyetin en az üçte bir oranında azaltılmış olması gerekmektedir.

### 13. Yarım çalışma ödeneğinden faydalanan kişi aynı süre içerisinde kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilir mi?

- Yarım çalışma ödeneğinden yararlanan işçinin işyerinde faaliyeti azaltma şeklinde kısa çalışma uygulanması halinde, fiilen çalıştığı dönemde yarım çalışma ödeneğinden de yararlanabilir. Ancak çalışılan günden fazla yarım çalışma ödeneği ödenemez. Bununla birlikte, faaliyetin tamamen durdurulması halinde sadece kısa çalışma ödeneği ödenir.

### 14. Şu anda kısa çalışmadan yararlanıyorum, koronavirüs nedeni ile de yararlanabilir miyim?

- Daha önce farklı bir gerekçeyle kısa çalışmadan yararlanmış olan işyerleri de Covid-19 kapsamında kısa çalışmadan yararlanabilirler.

### 15-İşyerinde faaliyet tamamen durursa emekli olup çalışanlar ile kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan diğer çalışanlara yıllık izin kullanılabiliyor muyuz?

- KÇÖ'den yararlanamayan çalışanlara yıllık izin kullanılması mümkün.

### 16- Genel Müdür dahil olmak üzere iş sözleşmesiyle çalışan herkes kısa çalışmaya dahil edilebilir mi?

- Evet sigortalı olarak çalışan beyaz ve mavi yakalı tüm çalışanlar unvan ayrımı yapılmaksızın kısa çalışmaya dahil edilebilir.

### 17. KÇO ve ücretsiz izin esnasında personeli çalıştırabilir miyiz?

- Kısa çalışma ödeneği döneminde İŞKUR'a belirttiğimiz çalışma saatleri dışında fazla mesai yaptırılmaz. Belirttiğimiz çalışma saatleri arasında çalıştırabiliriz. Ücretsiz izin döneminde çalışma yapılamayacağından çalışanlarımız çalışma yapamaz.

## BAŞVURU

### 18. Kısa çalışma başvurusu nereye ve nasıl yapılmaktadır?

- İşverenler; gerekli belgeleri bağlı buldukları İŞKUR biriminin elektronik posta adresine göndermek suretiyle başvuru yapabilir. Elektronik posta adreslerine <https://www.iskur.gov.tr/> adresinden ulaşılabilir. Ayrıca evrakların fiziki ortamda teslimine gerek bulunmamaktadır.

### 19. Koronavirüs sebebiyle faaliyetlerimi durdurdum. Uygunluk tespiti için hangi evrakı göndermeliyim?

- Kısa çalışma talep formu (gerekçesini açıklayıcı şekilde belirtiniz)
- Kısa çalışma uygulanacak çalışan listesi
- Yönetim kurulu kararı
- Üretim / Satış Raporları
- Faaliyetin tamamen/kısmen durduğuna ait kanıtlayıcı belgeler

Bu sirküler genel bir yol gösterici olarak değerlendirilmelidir. Özel durumlarla ilgili olarak, mesleki görüş ve yardım almadan, bu yayına dayanarak uygulamalarda bulunulmamalıdır. Bu konuların kendi özel durumunuza ilişkin etkilerini görüşmek için İDA YMM ile temas kurabilirsiniz. Bu yayındaki bilgilere dayanarak belli eylemlerde bulunmak veya bulunmamak nedeniyle doğabilecek zararlar nedeniyle, İDA YMM, çalışanları ile yazarları herhangi bir yükümlülük veya sorumluluk kabul etmemektedirler.

**20- İşyerinin bir bölümünde faaliyetlerin kısman durması, bir bölümünde tamamen durması söz konusuysa formdaki hangi seçenek seçilmeli?**

- “İşyerinin bir bölümünde faaliyetin tamamen durması” seçeneğini önerilmektedir.

**21. İşyerinde faaliyet tamamen durdu ise kaç kişi için kısa çalışmadan yararlanılabilir?**

- Kısa çalışma talebinin uygun bulunması hâlinde kısa çalışmaya tabi tutulan işçilerden kısa çalışma başlama tarihinden önceki 60 gün hizmet akdine tabi olanlardan son 3 yılda 450 gün süreyle prim ödemiş olanlar ödenekten yararlandırılır.

**22. Faaliyetim tamamen durdu kaç kişi için yararlanabilirim?**

- İş müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu kısa çalışma talebinizin uygun bulunması hâlinde kısa çalışmaya katılacaklar listesinde yer alan işçilerden prim ödeme şartlarını sağlayanlar yararlanabilir. İşçilerin tamamı için uygun görülürse prim ödeme şartlarını sağlayanlar yararlanabilir.

**23-Başvuru sırasında eklenecek ücret bordroları, son 12 aylık ücret bordroları mı?**

- Son ay bordroları eklenmesi yeterlidir, İşkur çalışanların son 12 ay SGK Prim ortalamasını görebilmektedir.

**24. Kısa çalışmaya başvurmak için işyerleri hangi evrakları göndermelidir?**

- Kısa çalışma talep formu
- Kısa çalışma uygulanacak işçi listesi
- Çalışma süresinin azaltıldığını veya faaliyetin kısmen/tamamen durdurulduğunu ortaya koyan belgeler (örneğin: ücret bordroları, puantaj kayıtları, üretimin, hizmetin ve/veya ihracatın azaldığına, siparişlerin ve/veya sözleşmelerin iptal edildiğine dair vb. belgeler) ile
- Resmi makamlar tarafından faaliyeti durdurulan işyerleri kapsamında olduğuna dair diğer belgeler.

**25. İşverenin kısa çalışma talep formunu imzalaması zorunlu mudur?**

- Evet, kısa çalışma talep formu işveren tarafından imzalanmalıdır.

**26. Başvurular için İşkur’a bireysel olarak gitmemize gerek var mı?**

- İşkur başvuruları sadece bağlı bulunduğunuz İşkur’un mail adresine online olarak kabul etmektedir. Mail adresleri Türsab’ın internet sitemizde de mevcuttur.

## 27. Bir işletmede işçi olarak çalışan bir kişi doğrudan kısa çalışma için başvuruda bulunabilir mi?

- Hayır, kısa çalışma başvuruları işverenler tarafından yapılmalıdır.

## 28. İşveren birden fazla şubesi olan işyerleri için nasıl başvuru yapmalıdır?

- İşveren, her bir şubesi için ayrı ayrı başvuru yapmalıdır. Başvuruların şubelerin bulunduğu yerdeki İŞKUR birimlerinin e-posta adreslerine yapılması gerekmektedir.

## 29. Bir Acentada işçi olarak çalışan bir kişi doğrudan kısa çalışma için başvuruda bulunabilir mi?

- Hayır, kısa çalışma başvuruları işverenler tarafından yapılmalıdır.

## BAŞVURU SONRASI SÜREÇ

### 30. Başvuru yaptıktan sonra süreç nasıl ilerlemektedir?

- İŞKUR'a teslim edilen belgeler İŞKUR birimleri tarafından uygunluk tespiti yapılabilmesi için Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlıklarına gönderilmektedir. Bu çerçevede, iş müfettişlerince yapılacak uygunluk tespiti sonucu işverene başvurunun yapıldığı aynı yöntemle İŞKUR tarafından işverenin başvuru yaptığı e-posta adresine bildirilecektir.

### 31. İş Müfettişinin yapacağı uygunluk tespiti nedir?

- İşverenin, kısa çalışma talebinin uygunluğuna ilişkin iş müfettişleri tarafından yapılan inceleme faaliyetlerini ifade etmektedir. Örneğin Covid-19 salgınından olumsuz etkilenildiğine ilişkin durumun tespiti anlamını taşımaktadır.

### 32. Başvurumu yaptım, müfettiş ne zaman gelir?

- COVID-19 kapsamında yapılan kısa çalışma başvurularının uygunluk tespitinde tüm incelemeler mahalline gidilmeksizin Rehberlik ve Teftiş Başkanlığında veya Grup Başkanlıklarında sadece ilgili başvuru evrakı ve ekleri üzerinden ve tespit tutanağı düzenlenmeksizin gerçekleştirilecektir.

### 33. İŞKUR'a verilen kısa çalışma yapacak işçi listesinde değişiklik (Kişi sayısı/ çalışılmayan süre artırma veya kişi değiştirme) yapmak mümkün müdür?

- İş müfettişlerince uygunluk tespiti tamamlandıktan sonra yeni işçi ve/veya çalışılmayan sürenin artırılması için talepte bulunulabilmekle birlikte bu durum yeni bir başvuru olarak değerlendirilmektedir. Ancak, çalışılmayan sürenin azaltılması veya işyerinin tekrar faaliyete başlama durumlarının İŞKUR'a hızlı bir şekilde bildiri yeterlidir.

**34. Çalışmayı 1/3 oranında azaltarak KÇÖ başvurusu yaptık, onayı aldıktan sonra çalışma süresini daha da azaltabilir miyiz? Bu süreç nasıl işler?**

- Çalışma süresini azaltabiliriz fakat İŞKUR a tekrardan başvuru yapılması gerekmektedir. İş müfettişlerince uygunluk tespiti tamamlandıktan sonra yeni işçi ve/veya çalışılmayan sürenin artırılması için talepte bulunulabilmekle birlikte bu durum yeni bir başvuru olarak değerlendirilmektedir

**35. KÇÖ ve ücretsiz izin esnasında ve 1 / 3 oranında çalışma yapılmayacak durumda personelin çalışmayacağı günleri nasıl takip etmeliyiz? Örneğin belirli günlerde çalışıp belirli günlerde çalışmayacaksınız kısa çalışma süresi uygulandığı dönemlerde puantaj formunu nasıl düzenlemek gerekir?**

- Kısa çalışma ödeneğinde çalışma saatleri haftalık olarak düzenlenmektedir. Örneğin; 22,5 saat çalıştırılacak personel haftada 3 gün 7,5 saat çalışacağından, işveren çalışılacak günleri belirleyebilir ve bu günler için puantaj yaparak işverenlik tarafından takip edilebilir.

**36. Kısa çalışma uygulaması süresince çalışılmayan günler için primler SGK'ya nasıl bildirilir?**

- Kısa çalışma ödeneği ödenen dönemde, prim yatırılan günler için ödeme yapılma imkanı bulunmamaktadır. 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.

**37-Son 60 gün koşulunun değerlendirilmesinde, eksik prim gün bildirimleri kesintiye sebep olmakta mıdır?**

- Kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün iş sözleşmesi devam etmekle birlikte, eksik prim gün gerekçesi bildirilen günler ile iş sözleşmesinin askıda olduğu prim yatırılmayan bu sürelerde 60 günün hesabında dikkate alınmakta olup, kesinti sayılmamaktadır.

**38. Her işçi kısa çalışma ödeneği alacak mı?**

- Koronavirüs (Covid-19) kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvurularında işçilerin ödenekten yararlanabilmesi için;
- İşverenin kısa çalışma talebinin uygun bulunması,
- İşçinin kısa çalışmaya tabi tutulması ve
- Kısa çalışmanın başladığı tarih itibarıyla son 60 gün hizmet akdine tabi olması ve son 3 yılda en az 450 gün süreyle prim ödeme şartlarını taşıması gerekmektedir.

**39. Kısa çalışma ödeneği işverene mi yoksa çalışanlara mı ödenmektedir?**

- Kısa çalışma ödeneği, çalışmadığı süreler için işçinin kendisine ve aylık olarak ödenir.

Bu sirküler genel bir yol gösterici olarak değerlendirilmelidir. Özel durumlarla ilgili olarak, mesleki görüş ve yardım almadan, bu yayına dayanarak uygulamalarda bulunulmamalıdır. Bu konuların kendi özel durumunuza ilişkin etkilerini görüşmek için İDA YMM ile temas kurabilirsiniz. Bu yayındaki bilgilere dayanarak belli eylemlerde bulunmak veya bulunmamak nedeniyle doğabilecek zararlar nedeniyle, İDA YMM, çalışanları ile yazarları herhangi bir yükümlülük veya sorumluluk kabul etmemektedirler.

#### 40. Kısa Çalışma Ödeneğinde Yarım Ücret Uygulaması

- Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeme Yönetmeliği'nin 6. maddesine göre, zorlayıcı sebeplerden dolayı iş yerinde kısa çalışma yapılması halinde 4857 sayılı Kanun'un 40'inci maddesine göre işlem tesis edilmelidir. Söz konusu madde hükmünde, "... zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışmayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir." ibaresine yer verilmiştir.
- Kanun hükmü gereğince kısa çalışma ödeneği döneminin ilk 7 günlük ücreti işveren tarafından yarım ücret şeklinde ödeme yapılması gerekmektedir,

#### 41. Yapılan yarım ücret ödemesinin SGK bildirim;

- 5510 sayılı Kanununun 82. maddesinin birinci fıkrasında yer alan, "günlük kazancı alt sınırın altında olan sigortalıların günlük kazançları alt sınır üzerinden hesaplanır" hükmü gereğince, alt sınırın altında ücret alan sigortalıların günlük kazançlarının alt sınır üzerinden bildirilmesi gerekmektedir. Yarım ücret ödemesi yapılan sigorta günleri, SGK'ya çalışma günü olarak bildirileceğinden eksik gün oluşmayacak ve gün bildirim 7 gün üzerinden yapılacaktır.

#### 42- Yararlandıktan sonra devlete bir borcumuz olacak mı?

- Hayır herhangi bir borcunuz olmayacak.

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

- Çalışanlar PTT şubelerine giderek , T C Kimlik numaralarına yatırılan kısa çalışma ödeneklerini çekebilecekler.

#### 44. Kısa çalışma uygulamasının başladığı tarihte işçinin iş sözleşmesinin askıda kalma hali sona ererse kısa çalışmadan faydalanabilir mi?

- SGK işten çıkış kodu (işçi tekrar işe başlatılacaksa), 19 (mevsim bitimi), 20 (kampanya bitimi), 30 (vize bitimi) olarak gösterilmiş olan işçilerin iş sözleşmesi askıya alınmıştır.

#### 45- 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.

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

Bu sirküler genel bir yol gösterici olarak değerlendirilmelidir. Özel durumlarla ilgili olarak, mesleki görüş ve yardım almadan, bu yayına dayanarak uygulamalarda bulunulmamalıdır. Bu konuların kendi özel durumunuza ilişkin etkilerini görüşmek için İDA YMM ile temas kurabilirsiniz. Bu yayındaki bilgilere dayanarak belli eylemlerde bulunmak veya bulunmamak nedeniyle doğabilecek zararlar nedeniyle, İDA YMM, çalışanları ile yazarları herhangi bir yükümlülük veya sorumluluk kabul etmemektedirler.



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

**47- 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 40. Maddesi çerçevesince yarım ücret ödenecektir.
- Kısa çalışmanın başlayacağı tarihe kadar iş sözleşmesi askıda olanların işe başlayacağı tarih, kısa çalışmanın uygulandığı döneme rastlarsa bu durumda olanlar kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilirler.

**48-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.

**49-İşyerimizin biri merkez, diğeri şube olarak iki ayrı SGK numarası var. Kısa çalışma için tek bildirim mi yapmamız gerekiyor? Yoksa iki işyeri için ayrı bildirim mi gerekiyor?**

- Farklı SGK numaralı işyeri için ayrı başvuru gerekiyor.

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

- Sadece bu nedenle geçersiz sayılmaz, ancak o kişi kısa çalışma ödeneğinden faydalanamaz.

**51-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.

**52. Kısa çalışma talebi uygun bulunan bir işyerinde işçiler ne zaman ödenek alır?**

- Kısa çalışma ödeneği, çalışmadığı süreler için işçinin kendisine ve aylık olarak ödenmektedir.

Bu sirküler genel bir yol gösterici olarak değerlendirilmelidir. Özel durumlarla ilgili olarak, mesleki görüş ve yardım almadan, bu yayına dayanarak uygulamalarda bulunulmamalıdır. Bu konuların kendi özel durumunuza ilişkin etkilerini görüşmek için İDA YMM ile temas kurabilirsiniz. Bu yayındaki bilgilere dayanarak belli eylemlerde bulunmak veya bulunmamak nedeniyle doğabilecek zararlar nedeniyle, İDA YMM, çalışanları ile yazarları herhangi bir yükümlülük veya sorumluluk kabul etmemektedirler.

**52. Kısa çalışmadan yararlandıktan sonra devlete bir borç olacak mıdır?**

- İstihdamı koruma amaçlı olan bu uygulamadan yararlananların devlete herhangi bir borcu olmayacaktır.

**53. Kısa çalışma uygulaması süresince çalışılmayan günler için primler SGK'ya nasıl bildirilir?**

- 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. Ancak, kısa çalışma ile birlikte başka bir gerekçe varsa bu durumda eksik gün gerekçesinin "27-Kısa Çalışma Ödeneği ve Diğer Nedenler" olarak bildirilmesi gerekmektedir.

**54. Kısa çalışma hak edilen işsizlik ödeneğinden mahsup edilir mi?**

- Kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler işsizlik ödeneği süresinden düşülmektedir. Ancak, mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanlığı yetkilidir.

**55. Sosyal güvenlik destek primine tabi olan çalışanlar kısa çalışmadan faydalanabilir mi?**

- Emekli olup bir işyerinde sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışan işçi, kendisinden işsizlik sigortası primi kesilmediğinden kısa çalışma ödeneğinden faydalanamaz.

**56. Kısmi süreli çalışan işçiler kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilirler mi?**

- Koronavirüs (Covid-19) kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvurularında, kısa çalışmanın başladığı tarih itibarıyla işçinin son 60 gün hizmet akdine tabi olması ve son 3 yılda en az 450 gün süreyle prim ödeme şartlarını taşıması halinde kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilir.

**57. İşyerinde fiilen kısa çalışma uygulanmamasına rağmen işçilere kısa çalışma ödeneği ödendiğinin tespit edilmesi halinde ne olacak?**

- İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilmektedir.

**58. Kısa çalışma ödeneği alırken sağlık hizmetlerinden yararlanılabilir mi?**

- Kısa çalışma uygulaması süresince işçilerin çalışmadıkları günler için Genel Sağlık Sigortası primleri İŞKUR tarafından SGK'ya bildirilmekte olup ilgililer ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler sağlık hizmetlerinden faydalanabilir.

Bu sirküler genel bir yol gösterici olarak değerlendirilmelidir. Özel durumlarla ilgili olarak, mesleki görüş ve yardım almadan, bu yayına dayanarak uygulamalarda bulunulmamalıdır. Bu konuların kendi özel durumunuza ilişkin etkilerini görüşmek için İDA YMM ile temas kurabilirsiniz. Bu yayındaki bilgilere dayanarak belli eylemlerde bulunmak veya bulunmamak nedeniyle doğabilecek zararlar nedeniyle, İDA YMM, çalışanları ile yazarları herhangi bir yükümlülük veya sorumluluk kabul etmemektedirler.

**59. Kısa çalışma ödeneği alınırken sağlık rapor ücreti alınabilir mi?**

- Kısa çalışma ödeneği alındığı dönemde geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması durumunda geçici iş göremezlik ödeneğine konu olan sağlık raporunun başladığı tarih itibarıyla kısa çalışma ödeneği durdurulur. Durdurulan dönem için geçici iş göremezlik ödeneği ödenir. İşverenlerin bu durumu İŞKUR'a bildirmesi gerekmektedir.

**60. Kısa çalışma ödeneğinden faydalanılan çalışma esnasında, işi normale dönen çalışanlar için nasıl bir yol takip etmeliyiz?**

- İş müfettişlerince uygunluk tespiti tamamlandıktan sonra yeni işçi ve/veya çalışılmayan sürenin arttırılması için talepte bulunulabilmekle birlikte bu durum yeni bir başvuru olarak değerlendirilmektedir. Ancak, çalışılmayan sürenin azaltılması veya işyerinin tekrar faaliyete başlama durumlarının İŞKUR'a hızlı bir şekilde bildirimi yeterlidir. Belirtmiş olduğumuz personeller kısa çalışma listesinden çıkartılabilir.

**61. Kısa çalışma uygulamasının erken sona ermesi veya işçinin işten ayrılması durumunda ne yapılmalıdır?**

- 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 itibarıyla kısa çalışma ödeneği kesilir.
- İşveren, ilan ettiği süreden önce normal faaliyetine başlamaya karar vermesi halinde durumu; İŞKUR'a, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ve işçilere altı işgünü önce yazılı olarak bildirmek zorundadır. Bildirimde belirtilen tarih itibarıyla kısa çalışma sona erer.

**62. Kısa çalışma uygulanan sürede işveren işten çıkarma yapabilir mi?**

- İşyerinde kısa çalışma uygulanan dönemde 4857 sayılı Kanununun 25/11 bendinde yer alan sebepler hariç olmak kaydıyla işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekir.

**63- İşçilerin alacağı ödenek tutarı nedir?**

- Kısa çalışma ödeneği; sigortalının son 12 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. Bu kapsamda 1.752,40 TL ile 4.380,99 TL aralığında kısa çalışma ödeneği ödenebilmektedir.

	Son 12 Aylık Prime Esas Kazançların Aylık Ortalaması	Hesaplanan Kısa Çalışma Ödeneği Miktarı	Damga Vergisi	Ödenecek Kısa Çalışma Ödeneği Miktarı
Son 12 Ay Asgari Ücretle Çalışan	2.943,00	1.765,80	13,4	1.752,40
Son 12 Ay 4.000 TL ile Çalışan	4.000,00	2.400,00	18,22	2.381,78
Son 12 Ay 7.000 TL ile Çalışan	8.000,00	4.414,50 (*)	33,51	4.380,99

(\*) Hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemeyeceği için ödenecek aylık kısa çalışma ödeneği miktarı bu şekilde hesaplanmıştır. 2020 yılında brüt asgari ücret 2.943,00 TL'dir.

#### 64. Kısa çalışma ödeneğinin onay durumunu nereden öğrenebilirim?

- İŞKUR eşube sistemine işveren girişi yapıldıktan sonra online işlemler menüsünden işsizlik sigortası seçeneği seçilir. İKT/İÖ/KÇÖ Bildirgesi seçeneği seçilir. Ardından listeleme seçeneği tıklanarak erişilebilir. Aşağıdaki görselde belirtilmiş olan ekran sayesinde kısa çalışmanın onay durumunu ve hangi sigortalılar için onaylandığına erişebilirsiniz.

#### 65. 7244 sayılı torba yasaya göre ücretsiz izin nedir?

- İş sözleşmeleri kural olarak işçi ve işverenin yani tarafların karşılıklı rızalarıyla askıya alınabilmektedir. Bu doğrultuda hukuken geçerli bir ücretsiz izin için işveren ve işçinin karşılıklı yazılı mutabakatı veya işverenin bu yöndeki teklifine ilişkin işçinin 6 işgünü içerisinde yazılı kabulü aranmaktadır.
- 7244 sayılı Torba Yasa ile beraber, fesih yasağının uygulanacağı süre boyunca yukarıda anılan kuralda geçici süreliğine değişikliğe gidilmiş ve işverenlerin çalışanlarını tek taraflı olarak herhangi bir muvafakat şartı aranmaksızın kısmen veya tamamen ücretsiz izne çıkartabileceği düzenlenmiştir. İşverenlerin çalışanlarını bu şekilde ücretsiz izne çıkartması halinde, bu durum çalışanlara iş sözleşmesini fesih hakkı tanımayacağı düzenlenmektedir. Başka bir ifade ile işverenleri tarafından tek taraflı bir karar ile çalışanların ücretsiz izne çıkartılması çalışma koşullarında çalışan aleyhinde esaslı bir değişiklik teşkil etmeyecek ve buna bağlı olarak çalışanlar bu gerekçe ile iş akitlerini feshedemeyecekler.

#### 66. 7244 sayılı torba yasaya göre ücretsiz izin devlet desteği hesabı nasıl yapılır?

- 4857 sayılı Kanununun geçici 10 uncu maddesinde yer alan fesih yapılamayacak süreyi geçmemek üzere, bu süre içinde ücretsiz izinde buldukları veya işsiz kaldıkları süre kadar, Fondan günlük 39,24 Türk lirası nakdi ücret desteği verilir. Yapılan ödemelerden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılamaz. Bu süreçte ücret desteği alan çalışanlar aynı zamanda ücretsiz sağlık hizmetinden de faydalanmaya devam edebilecektir.

Bu sirküler genel bir yol gösterici olarak değerlendirilmelidir. Özel durumlarla ilgili olarak, mesleki görüş ve yardım almadan, bu yayına dayanarak uygulamalarda bulunulmamalıdır. Bu konuların kendi özel durumunuza ilişkin etkilerini görüşmek için İDA YMM ile temas kurabilirsiniz. Bu yayındaki bilgilere dayanarak belli eylemlerde bulunmak veya bulunmamak nedeniyle doğabilecek zararlar nedeniyle, İDA YMM, çalışanları ile yazarları herhangi bir yükümlülük veya sorumluluk kabul etmemektedirler.

**67.7244 sayılı torba yasaya göre ücretsiz izin talebi çalışan tarafından mı yapılmalı? Çalışanın kabul etmeme hakkı var mı?**

- 15/3/2020 tarihinden sonra İş Kanunu'nun 51 inci maddesi kapsamında yer alan işyerlerinde çalışmakta iken iş sözleşmesi feshedilen personellerin şahsi olarak başvuru yapabilecekleri değerlendirilmektedir.