

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

Tüm Dünya'yı etkisi altına alan (Covid-19) Korona virüsü sebebiyle ülkemizde de hayat durma noktasına gelmiştir. Covid-19 toplum sağlığını tehdit etmesinin yanı sıra ekonomik olarak da etkisini göstermektedir. Bu süreçte çalışma yaşamını ilgilendiren birçok gelişme yaşanmıştır. Hem işverenleri hem işçileri ilgilendiren bu gelişmelerin belki de en önemlisi kısa çalışma ödeneğinin ve ücretsiz izin uygulamasının hayatımıza girmesidir.

Bu yazımızda kısa çalışma ödeneği (KÇÖ) ve ücretsiz izin düzenlemesi hakkında sıkça sorulan ve tereddüt yaşanan hususlar açıklanmaktadır.

- 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.

- 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 işverenler kısa çalışma başvurusu yapılabilir.

- Hangi sigortalılar kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilecekler?

İşverenin kısa çalışma talebinin uygun bulunması, işçinin 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.

- İşçilerin alacağı ödenek tutarı nedir?

Kısa çalışma ödeneği tutarı; sigortalının son 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ı olarak belirlenir. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği tutarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemez. Bu kapsamda, işçilerin çalışmadıkları günler için ödeme yapılacak olup, tamamen faaliyetin durdurulması halinde yapılan ödemeler her halükarda üst sınır olan 4.380,99 TL'yi aşamaz.

- Kısa çalışma ödeneği işverene mi yoksa çalışanlara mı ödenmektedir?

Kısa çalışma ödeneği, çalışılmayan süreler için işçinin kendisine ödenir.

- Kısa çalışma ödeneği alırken 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.

- 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.

- KÇÖ'den 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 bildiriimi yeterlidir. Belirtmiş olduğumuz personeller kısa çalışma listesinden çıkartılabilir.

- 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 arttırılması için talepte bulunulabilmekle birlikte bu durum yeni bir başvuru olarak değerlendirilmektedir.

- KÇÖ 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.

- 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.

- 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,

Yapılan yarım ücret ödemesinin SGK bildiriimi;

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 bildiriimi 7 gün üzerinden yapılacaktır.

- 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.

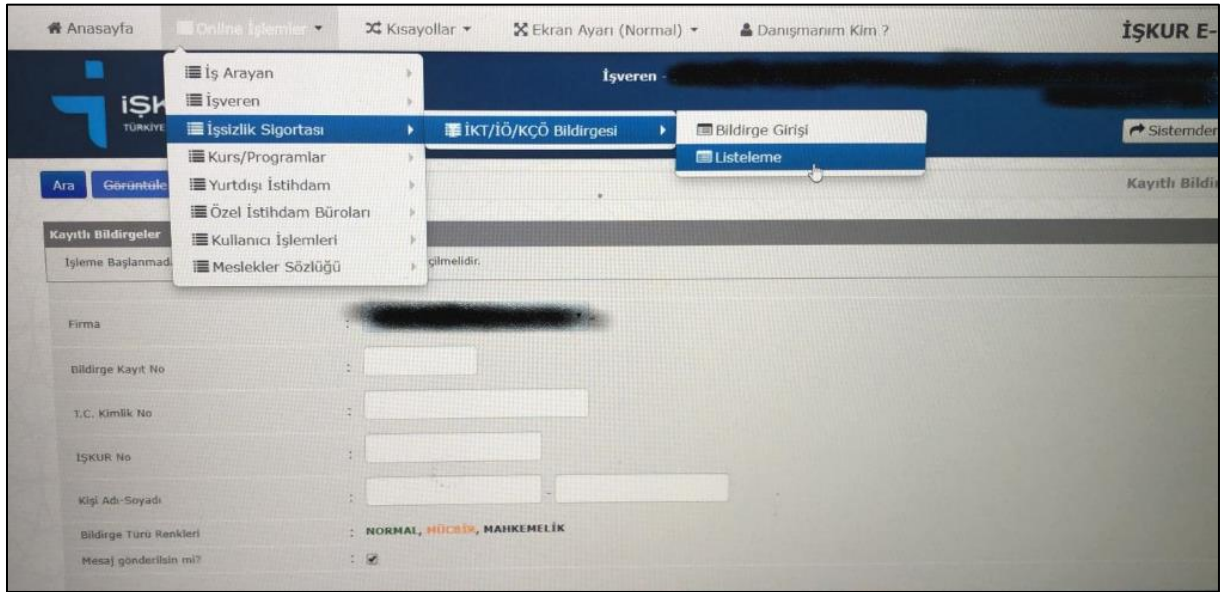
İşveren, ilan ettiği süreden önce normal faaliyetine başlamaya karar vermesi halinde durumu; İŞKUR'a, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ve işçilere altı işgünü önce yazılı olarak bildirmek zorundadır. Bildirimde belirtilen tarih itibarıyla kısa çalışma sona erer.

- Kısa çalışma uygulanan sürede işveren işten çıkarma yapabilir mi?

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

- 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.



- Kısa Çalışma Ödeneği İŞKUR tarafından 30 Saat çalıştırılmayacak süre olarak onaylandıktan sonra 22,5 saat veya 15 saat e düşürülebilir mi?

Kısa çalışma ödeneği çalışılmayacak süre 30 Saat olarak onaylandıktan sonra işyerinde üretim veya diğer nedenlerden dolayı personel 15 saatten daha fazla süre çalıştırılacağı takdirde ilgili İŞKUR'a 10 gün içerisinde bildirilmesi gerekmektedir. Personelin çalıştırılmayan süreleri ve çalıştıkları süreleri SGK'ya ilgili kodlar (18veya 27 Kısa Çalışma Kodu) ile bildirilmesi aynı zamanda yapılan bildirimlerin İŞKUR'a yapılan bildirimler ile örtüşmesi gerekmektedir. İleriki dönemde kısa çalışma ödeneğinden yararlanan personellere yapılan ödemeler İŞKUR tarafından SGK bildirimleri dikkate alınarak incelenecektir. Ayrıca çalışılmayacak süreler ile ilgili değişiklik olması durumunda bağlı bulunduğunuz İŞKUR ile görüşülmesinde fayda vardır.

- Kısa Çalışma Ödeneği Dışsal Etkilerden Kaynaklanan Zorlayıcı Sebeplerden Covid-19 Etkisi baz alınarak yapılan başvurularda herhangi bir süre var mıdır?

İşverenler kısa çalışma ödeneği “Dışsal Etkilerden Kaynaklanan Zorlayıcı Sebepler” den Covid-19 etkisinden dolayı 30.06.2020 tarihine kadar başvuruda bulunabileceklerdir. Örneğin; 30.06.2020 tarihinde kısa çalışma ödeneği başvurusunda bulunan bir işveren uygulama dönemi olarak 25.06.2020 tarihi ile 23.09.2020 tarihlerini seçebilir.

- Kısa Çalışma Ödeneğinde Yarım Ücret Uygulamasında 45 saat çalışılmayacak süre ile 22,5 saat çalışılmayacak sürede uygulanan yarım ücret uygulamasındaki fark nedir?

Kısa çalışma ödeneğinden faydalanacak personele, ödeneğin başladığı ilk 7 günlük ücret işverene ait olup çalışılmayacak her gün için ücretin yarısı ödenecektir. Örneğin; Haftalık 45 saat çalışılmayacak süre için 7 gün yarım ücret ödenecek iken, 22,5 saat çalışılmayacak süre uygulamasında ise personelin tam ücreti 3 gün yarım ücret ise 4 gün ödenecektir. SGK’ya yapılacak bildirimlerde; ödenen yarım ücret asgari günlük ücretin altında ise ücret asgari günlük ücrete çıkartılır ve çıkartılan fark işveren tarafından karşılanarak SGK’ya bildirim yapılır.

- Kısa Çalışma Ödeneği başvurumuzda hangi personellerin faydalandığı konusunda herhangi bildirim yapılmadığı takdirde SGK’ ya bildirim nasıl yapacağız?

4447 sayılı kanuna eklenen geçici 25. Maddesinde; ”Yeni koronavirüs (Covid-19) sebebiyle işverenlerin yaptıkları zorlayıcı sebep gerekçeli kısa çalışma başvuruları için, uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeksizin, işverenlerin beyanı doğrultusunda kısa çalışma ödemesi gerçekleştirilir. İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ve yersiz ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir.” hükmü gereği işverenler tarafından yapılan beyanlar neticesinde personellere ödeme gerçekleştirilecektir. İŞKUR, işverenler tarafından beyan edilen personellerin kısa çalışma ödeneğinden faydalanıp faydalanmadığı kontrolü yapılarak, faydalanan personellere işverenler tarafından yapılan beyanlar neticesinden ödeme yapılacaktır. Bu dönemde işverenler kısa çalışma ödeneği başvuru talep formlarında belirtmiş oldukları personellerin tamamı için 18 veya 27 kodu kullanarak Kısa çalışma ödeneğinden faydalanıyormuş gibi bildirimde bulunmaları gerekmektedir. Kısa çalışma ödeneği sonuçlandırıldığında İŞKUR tarafından gönderilen listeye göre SGK’ya yapılan bildirimleri düzeltebilirler. Kısa çalışma olarak yapılan bildirimler ücretsiz izin olarak da değiştirilebilir.

- Kısa Çalışma Ödeneğinden faydalanan personel rapor aldığı anda bildirim nasıl yapılmalıdır?

Ödenekten faydalanan personel rapor aldığı anda SGK’ya yapılacak olan bildirimde 01-İstirahat kodu kullanılır ve ilgili İŞKUR’a dilekçe yazılarak bildirilmeleri gerekmektedir. Ayrıca personel kısa çalışma ödeneğinden yararlandığından dolayı istirahatli olduğu ayda birden fazla neden olduğundan dolayı bildirim kodu 27 - Kısa Çalışma Ödeneği ve Diğer Nedenler olarak girilmesi gerekmektedir. İŞKUR tarafından personele ödenecek olan kısa çalışma ödeneği raporlu olunan sürede ödenmemektedir. Rapor bittiği günden itibaren ise ödenek tahsis edilmeye devam etmektedir.

- 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.

- 7244 sayılı torba yasaya göre ücretsiz izin devlet desteği hesabı nasıl yapılır?

4857 sayılı Kanunun 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.

- 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.

Söz konusu personellerin SGK bildirimini ise;

İşyerinin kısa çalışma ödeneğine başvurduğu fakat kısa çalışmaya uygun olmadığı belirtilen personeller için (Ücretsiz izin Desteğinden yararlanacak personeller) SGK bildirimlerinde "28-Pandemi Ücretsiz İzin (4857 Geç.10.Md)" aynı ayda başka eksik gün nedeni olması halinde ise "29- Pandemi Ücretsiz İzin (4857 Geç.10.Md) ve Diğer" adında eksik gün bildirimini yapmaları gerekmektedir.

Ücretsiz izin desteğinin başvurusu hususunda herhangi bir açıklama yapılmamış olup detaylı bilgi resmi kuruluşlardan açıklandığı takdirde bu soru ile ilgili daha detaylı cevap verilecektir.

Saygılarımızla.