

Sirküler Tarihi : 28/04/2020

Sirküler No : 2020 /61

KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ VE ÜCRETSİZ İZİN HAKKINDA SIKÇA SORULAN SORULAR

▪ 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 bildirimini 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 yaptıramayız. 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 çalışmayacağınız 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 bildirimini;

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 bildirimini 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 Kanununun 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.

■ **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.

