

Kısa Çalışma Ödeneği hakkında, sizlerden gelen önemli sorular ve cevapları...

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

07 Nisan 2020

1) İŞKUR, Kısa Çalışma Ödeneğini 8. Günden İtibaren Ödemeye Başlayacak

Koronavirüs nedeniyle (zorlayıcı sebep olarak kabul görmektedir) kısa çalışma yapılması halinde, İŞKUR kısa çalışma ödeneğini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24'üncü maddesinin birinci fıkrasının (III) numaralı bendi (işçinin çalıştığı işyerinde 1 haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa) ve aynı Kanunun 40'inci maddesinde (24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir.) öngörülen 1 **haftalık süreden sonra ödemeye başlayacaktır. Bu nedenle**, İŞKUR kısa çalışmanın başladığı tarihi takip eden günden itibaren 8. günden itibaren başlayarak $90-7=83$ günlük süre için kısa çalışma ödeneği ödeyecektir. Bu 7 günlük sürede işçi işyerinde kanunen çalışmamış olsa bile yarım günlük ücrete hak kazanmış olmaktadır.

2) Kısa Çalışmada İlk 7 Gün İçin Ödenen Yarım Günlük Ücret Nedeniyle SGK Bildirimi 7 Gün Olmalıdır

4857 sayılı İş Kanunu'nun 46'ncı maddesinin dördüncü ve beşinci fıkralarına göre;

"Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılır.

Bir işyerinde işin 1 haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, 24 ve 25'inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir."

Bu madde çerçevesinde; koronavirüs nedeniyle (zorlayıcı sebep) işçinin işyerinde çalışamaması durumunda çalışılmayan süreler hafta tatili açısından çalışılmış gibi kabul edilmekte ve buna göre ücret ödenmektedir.

4857 sayılı Kanunun bu hükmüne istinaden, işçinin işyerinde çalışmadığı halde ücret ödenmesi nedeniyle sosyal güvenlik mevzuatı açısından her ne kadar fiili çalışma olmazsa bile zorlayıcı sebebin varlığı ve ücretin yarım ücret te olsa ödenmesi nedeniyle prim gün sayısı 3,5=4 gün değil 7 gün üzerinden bildirilmesi gerekir. Elbette yarım gün ödenen ücretin 7 güne tekabül eden tutarı, hiçbir şekilde asgari ücretin günlük tutarının (prime esas kazancın alt sınırı) 7 günlük tutarına isabet eden ($98,10 \times 7 = 686,70$ TL) tutarın altında olmayacaktır. Yani, en az asgari olarak bu tutarın prime esas kazaç olarak bildirilmesi gerekir. Elbette, bu tutarın üstünde bildirim yapılmışsa zaten bir problem teşkil etmeyecektir.

3) Kısa Çalışmada İşveren İşçisine İlk 7 Günlük İçin İsterse Yarım Ücret Yerine Tam Ücret Ödeyebilir

Koronavirüse bağlı zorlayıcı nedenin başladığı ve kısa çalışmaya geçildiği tarihten itibaren, işveren 1 hafta süreyle işçilerine kanunen ödemesi gereken yarım ücret ücreti istemesi halinde tam ücretini ödeyebilir. Yarım ücret ödemesi nisbi emredici hüküm olup, işçi lehine tam ücret ödemesinde herhangi bir yasal engel bulunmamaktadır.

4) Faaliyetin Tamamen Durdurulması Halinde Ücret Ödenmesi Kısa Çalışma Ödeneğini Geçersiz Sayar

Koronavirüs nedeniyle 3 aylık süre için kısa çalışma talebinde bulunan işverenler (**faaliyetin tamamen durması durumunda**) işçilerine ücret ödemesi yapmasının tespit edilmesi halinde (örneğin; ücret hesap pusulasına, ücret ödeme bordrosuna, yasal deftere işlemesi gibi) kısa çalışma talebi baştan itibaren geçersiz sayılacaktır.

5) Faaliyetin Bir Bölümünün Durdurulması Halinde Ücret Farkı İşverenlerce Ödenmesi Mümkün

Koronavirüs nedeniyle 3 aylık süre içinde işyerinde çalışma süresinin en az 1/3 olacak şekilde azaltılması halinde işveren, işçilerine ödenmeyen %40 (İŞKUR tarafından ödenen tutar %60) oranındaki ücret kaybını telafi etmek amacıyla kısa çalışma tazminatı, prim veya ikramiye adı altında bir ödeme yapabilir. Bu ödemeyi aşağıdaki iki yöntemle yapabilir. **Birinci Yöntem:** Kısa çalışma döneminden sonra söz konusu fark için örneğin 2020/07. ayın için “avans” ödemesi şeklinde ödeme yapılabilir. Avans, hak edilmemiş ücret olduğundan ödendiği ayda prime tabi olmayıp, ödeneceği ay olan Temmuz ayının ücret bordrosuna yansıtılarak prime tabi tutulur. **İkinci Yöntem:** Kısa çalışmanın yapıldığı dönem ücretlerine yansıtılabilir. Burada prim gün sayısı artmaz, sadece bildirilen prim gün sayısı kadar ve bu güne tekabül eden prime esas kazancın üst sınırına kadar bildirim yapılmalıdır. İşveren bunun yanında kısa çalışma tazminatı, prim ve ikramiye niteliğinde değil, çalışılan süreler için daha yüksek bir ücret belirleyerek çalışanlarının bu yöndeki ücretten kaynaklı mağduriyetlerinin azaltılmasını gönüllük esasına göre, atıfet olarak sağlayabilir.

6) İçişleri Bakanlığı'nın Genelgesi ile Sokađa Çıkması Yasaklanan İşçilere İşverenleri İsterse Ücret Ödeyebilir

İçişleri Bakanlığı Genelgesiyle sokağa çıkması yasaklanan 65 yaş üstü, kronik hastalar, 20 yaşın altındakiler için işverenleri isterse ücret ödeyebilir. Ücret ödemesi halinde SGK bildirimi tam olarak yapılmalı, ücret ödenmemesi halinde ise SGK bildirimi eksik olarak yapılmalı ve eksik gün nedeni "10-Genel Hayatı Etkileyen Olaylar" olarak belirtilmelidir.

7) Kısa Çalışma Döneminde İşçinin Kendi İsteğiyle İşyerinden İstifa Etmesi Kısa Çalışmaya Olumsuz Etki Yapmaz

7226 sayılı Kanunla yapılan düzenleme ile işyerinde kısa çalışma uygulanan dönemde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan sebepler (ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri) hariç olmak şartıyla işverenlerce işçi çıkarılmaması gerekir. Buna aykırı hareket eden işverenlerin kısa çalışma uygulamasına İŞKUR tarafından son verilir ve ödenen ödenekler faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir. Ancak, işçi tarafından iş sözleşmesinin sonlandırılması veya açık bir ifade ile istifa etmesi durumunda işveren kısa çalışma uygulamasından yararlanmaya devam eder, işçinin işyerinden kendi isteğiyle ayrılması kısa çalışmaya olumsuz etki yapmayacaktır.

8) Koronavirüs Nedeniyle Vefat Eden İşçi İş Kazası Geçirmiş Sayılır mı?

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi **(2016/9116 E., 2019/16141 K.)** kararında; sel, kar, deprem gibi doğal olaylar nedeniyle ulaşımın kesilmesi, salgın hastalık sebebiyle karantina uygulaması gibi durumların zorlayıcı nedenler olarak hüküm tesis edilmiştir. Bu çerçevede, konunun iş kazası açısından incelenmesinde ise, Yargıtay 21. Hukuk Dairesi **(2018/5018 E., 2019/2931 K.)** iş gördüğü sırada H1N1 virüsüne yakalanan ve vefat eden işçinin durumunu iş kazası olarak kabul etmiştir. Bu yargı kararları bağlamında, işyerinde koronavirüse yakalanan ve bunun sonucunda vefat eden işçinin geçirmiş olduğu bu olayın iş kazası olarak kabul edilmesi ve işverenler tarafından gerekli bildirimleri işçinin koronavirüse yakalandığının öğrenildiği tarihten itibaren 3 iş günü içinde SGK' ya iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile bildirim yapması gerekir.

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HİZMET

Bordro ve Özlük Yazılımı

Karmaşık bordroyu tek motorda çalıştırın.

prozon.net/bordro-ve-ozluk-yazilimi/

Bordro Outsource

Operasyon bizde, ekran ve veri sizde.

prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/

Ar-Ge, Teknopark, TEKMER

Kurgu, başvuru ve muafiyet süreçleri.

prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/

ÜCRETSİZ ARAÇLAR

Hesap Makineleri

Bordro ve tazminat hesapları; üyelik gerekmez.

prozon.net/hesap-makineleri/

Analiz Merkezi

Teknopark ve teşvik analizleri.

analiz.prozon.net

Yıllık Parametreler

SGK ve vergi parametreleri, yıl yıl.

prozon.net/yillik-parametreler/

GÜNCEL KALIN

Mevzuat Takvimi

Beyan ve ödeme günleri tek takvimde.

prozon.net/mevzuat-takvimi/

Mevzuat Sirkülerleri

Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni.

prozon.net/sirkuler/#bulten

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/kisa-calisma-odenegi-hakkinda-sizlerden-gelen-onemli-sorular-ve-cevaplari/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 03:46 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin. Sirküler, bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün.

Prozon Kurumsal Teknoloji Çözümleri A.Ş. · Artan Plaza, Bağlarbaşı, Feyzullah Cd. No:140 Kat:5, 34844 Maltepe / İstanbul · +90 216 808 02 39 · bilgi@prozon.net