

Kısa Çalışma Ödeneği hakkında tüm merak edilenler...

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

03 Nisan 2020

1. Aşağıda yer alan 36 adet soru ve cevap; İŞKUR tarafından <https://www.iskur.gov.tr/sikca-sorulan-sorular/kisa-calisma-odenegi/> adresinde yayımlanan sıkça sorulan sorular olup, söz konusu soru ve cevaplar tablo haline getirilerek işverenlere kolaylık olması amacıyla düzenlenmiştir.

No

Soru

Cevap

1

Kısa çalışma nedir?

İşyerindeki çalışma sürelerinin geçici olarak azaltılması veya durdurulması hallerinde, 3 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 çalışmadan ne kadar süreyle yararlanılabilir?

Kısa çalışmanın azami uygulanma süresi 3 aydır.

4

Kısa çalışma ödeneğine hangi işverenler müracaat edebilir?

Covid-19 sebebiyle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak en az 1/3 oranında

azaltan

veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetini tamamen veya kısmen en az 4 hafta süreyle durduran işverenler kısa çalışma başvurusu yapılabilir.

5

Kısa çalışmadan yararlanabilmek için faaliyet ne kadar azaltılmalıdır?

İşyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az 1/3 oranında azaltılması veya süreklilik

koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az 4 hafta süreyle durdurulması

gerekmektedir.

6

Haftalık çalışma süresinin 1/3 oranında azaltılması ne demektir?

Haftalık çalışma süresinin en az 1/3 oranında azalması, 6 iş günü çalışmanın yapıldığı bir işyerinde 4

gün ve daha az çalışma yapıldığı durumu ifade eder.

7

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.

8

Daha önce ekonomik sebeplerle kısa çalışmadan yararlanan bir işyeri, koronavirüs nedeni ile de kısa çalışmadan yararlanabilir mi?

Daha önce farklı bir gerekçeyle kısa çalışmadan yararlanan işyerleri de Covid-19 kapsamında kısa

çalışmadan yararlanabilirler.

9

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

Kısa çalışma uygulamasından yararlanmak için asgari çalışan sayısı şartı yoktur.

10

İşbaşı eğitim programından faydalanan bir işveren kısa çalışmadan faydalanabilir mi?

İşverenler, kısa çalışmadan yararlandıkları dönemde işbaşı eğitim programı kapsamında katılımcı talebinde bulunamamaktadır. Bununla birlikte, işbaşı eğitim programı devam ederken kısa çalışma ödeneği başvurusunda bulunan ve kısa çalışma ödeneğine hak kazanan işyerlerinde mevcut işbaşı eğitim programları devam edebilmektedir. İşverenlerin talepleri doğrultusunda işbaşı eğitim programlarına ara verilmesi de mümkündür.

11

Belediyelerin kurmuş oldukları şirketlerde çalışan işçiler kısa çalışmadan yararlanabilirler mi?

Belediye şirketlerinin talebinin İş Müfettişlerince uygun bulunması ve işçilerinin yasada aranan prim ödeme şartlarını sağlamaları halinde kısa çalışmadan yararlanabilirler.

12

Konkordato ilan etmiş bir işveren kısa çalışmadan faydalanabilir mi?

Kısa çalışmadan yararlanmasında konkordato bir engel teşkil etmemektedir.

13

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

Evet, SGK ve Maliye borcu kısa çalışma başvurusunu engellememektedir.

14

Kısa çalışma başvurusu nereye ve nasıl yapılmaktadır?

İşverenler; gerekli belgeleri bağlı bulundukları İŞKUR biriminin elektronik posta adresine göndermek suretiyle başvuru yapabilir. Elektronik posta adreslerine <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odenegi/basvuru-icin-gerekli-belgeler-ve-il-iletisim-adresleri/> adresinden ulaşılabilir.

Ayrıca evrakların fiziki ortamda teslimine gerek bulunmamaktadır.

15

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

16

İşverenin kısa çalışma talep formunu imzalaması zorunlu mu?

Evet, kısa çalışma talep formu işveren tarafından imzalanmalıdır.

17

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

Hayır, kısa çalışma başvuruları işverenler tarafından yapılmalıdır.

18

İşyerinin birden fazla şubesi olması halinde nasıl başvuru yapılmalıdır?

Birden fazla şubesi olan işyerleri her bir şubesi için ayrı ayrı başvuru yapılmalıdır. Başvuruların şubelerin

bulunduğu yerdeki İŞKUR birimlerinin e-posta adreslerine yapılması gerekmektedir.

19

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.

20

İŞKUR'a verilen kısa çalışma yapacak işçi listesinde değişiklik (azaltma, artırma veya isim değiştirme) yapmak mümkün müdür?

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

21

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.

22

Her işçi kısa çalışma ödeneği alacak mı?

İşçilerin 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.

23

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

Hizmet akdinin feshinden önceki son 60 günde hizmet akdinin devam etmiş olması yeterlidir. Eksik

gün bildirilmiş olsa bile hizmet akdi bulunması halinde kısa çalışmadan faydalanılabilir.

24

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 1.752,40 TL ile 4.380,99 TL aralığında kısa çalışma ödeneği ödenilmektedir.

25

Kısa çalışma ödeneği işverene mi yoksa çalışanlara mı ödenmektedir?

Kısa çalışma ödeneği, çalışmadığı süreler için işçinin kendisine ödenir.

26

Yabancı işçiler kısa çalışma ödeneği alabilirler mi?

İşsizlik sigortası primleri ödeyerek çalışmaları ve gerekli şartları taşımaları hâlinde yararlanabilirler.

27

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

İşyerinde kısa çalışma uygulanabilmesi için gerekli şartları taşıyan işyerlerindeki diğer işçiler gibi

kronik hasta ve 65 yaş üstü olan kişiler de kısa çalışmadan yararlanabilecektir.

28

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.

29

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

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

30

Kısa çalışmadan yararlandıktan sonra devlete bir borç olacak mıdır?

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

31

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.

32

Kısa çalışma hak edilen işsizlik ödeneğinden mahsup edilir mi?

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

33

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.

34

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.

35

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.

36

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.

PROZON'DAN

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 Sirküleri

Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni.

prozon.net/sirkuler/#bulten

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/kisa-calisma-odenegi-hakkinda-tum-merak-edilenler/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 03:06 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