



COVID-19 NEDENİYLE KAPANAN YA DA FAALİYETİ AKSAYAN İŞ VE İŞYERLERİNDE İŞVERENİN KULLANABİLECEĞİ YASAL YOLLAR

MART / 2020



COVID -19 NEDENİYLE KAPANAN YA DA FAALİYETİ AKSAYAN İŞ VE İŞYERLERİNDE İŞVERENİN KULLANABİLECEĞİ YASAL YOLLAR ... 3

İşverenlerimizin bu dönemlerde iş gücü kaybını önlemek için;.....	3
Ücretsiz İzin Kullanımı.....	3
Yıllık Ücretli İzin Kullandırılması.....	4
Telafi Çalışması.....	5
Kısmi Süreli Çalışmaya Geçişin Kullanılması.....	5
Kısa Çalışma Uygulaması.....	7

Tüm dünyayı saran ve ülkemizi de etkisi altına alan Covid-19 (CORONAVİRÜSÜ) çalışma hayatımızı olumsuz etkilemiştir. Bu süreçte Meslek Mensuplarımız ofis çalışmaları ve yaptıkları iş ve işlemler gereği belirsizlikler ve yasal sıkıntılar yaşamaktadır.

Beyannamelerin verilme dönemleri yerine ödeme dönemlerinin uzatılması Meslek Mensuplarımızın yaptığı işin neleri kapsamının ve hangi şartlar altında yürütüldüğünün yeteri kadar anlaşılmadığı gerçeğini ortaya çıkarmıştır.

Sıkıntılı bir dönemden geçiyoruz...

Meslek Mensuplarımız müşterileriyle aralarında yapmış oldukları aracılık ve sorumluluk sözleşmesi gereği hareket etmek zorunda oldukları ortadadır.

Yapılması gereken sektör ve meslek grubu gözetmeksizin GİB ve SGK kapsamında verilen tüm bildirimlerin en az 3 ay süreyle ertelenmesidir.

Aşağıda bu sürece bağlı olarak kapanan ya da faaliyeti aksayan işyerlerinde işverenlerin kullanacağı yasal yollar açıklanmıştır.



COVID -19 NEDENİYLE KAPANAN YA DA FAALİYETİ AKSAYAN İŞ VE İŞYERLERİNDE İŞVERENİN KULLANABİLECEĞİ YASAL YOLLAR

İşverenlerimizin bu dönemlerde iş gücü kaybını önlemek için;

Ücretsiz izin kullandırılması

Yıllık izin kullanımı

Telafi çalışması

Kısmi süreli çalışmaya

geçirilme Kısa çalışma

yapılabilir.

Ücretsiz İzin Kullanımı

Ücretsiz izin kullanımı, ancak çalışanların yazılı olarak talep etmesi halinde tarafların karşılıklı ve yazılı olarak yapışması ile mümkündür. Çalışanlar yazılı olarak talep etmediği takdirde, işveren çalışanları ücretsiz izne çıkarması yasal olarak mümkün değildir. Çalışanın rızasını almadan ücretsiz izin kullandıran işveren işçinin hizmet sözleşmesini işçinin haklı nedenle fesih hakkını kullanmasına neden olabilir.

4857 sayılı İş Kanunumuzda Sayılan Ücretsiz İzinler

Yıllık ücretli iznin uygulanması Madde 56:

Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar **ücretsiz izin** vermek zorundadır. İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır.

Analık halinde çalışma ve süt izni Madde 74:

(Ek fıkra: 29.01.2016-6663/22 md.) Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar **ücretsiz izin** verilir. ...

İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar **ücretsiz izin** verilir. (Ek cümle: 29.01.2016-6663/22 md.) Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.



Yıllık Ücretli İzin Kullandırılması

Ülkenin geçirdiği salgın dolayısıyla bu olağanüstü dönemde yıllık izin bakiyesi olan çalışanlardan başlanarak izinlerin kullandırılması yoluna gidilebilir. İşveren işin gerekleri doğrultusunda işçinin kullanacağı yıllık izin dönemi belirleyebilir.

4857 sayılı İş Kanunumuzda Sayılan Yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri

Yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri

Madde 53 - İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) olanlara on dört günden,**
- b) Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden,**
- c) On beş yıl (dâhil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden,**

az olamaz. (Ek cümle: 10.09.2014-6552/5 md.) Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır.

Ancak on sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.

Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile arttırılabilir.

Yıllık ücretli izne hak kazanma ve izni kullanma dönemi

Madde 54 - Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. Şu kadar ki, bir işverenin bu Kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu Kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş buldukları süreler de hesaba katılır. Bir yıllık süre içinde 5'inci maddede sayılan haller dışındaki sebeplerle işçinin devamının kesilmesi halinde bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir ve bu suretle işçinin izin hakkını elde etmesi için gereken bir yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır.

İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru ve yukarıdaki fıkra ve 55'inci madde hükümleri gereğince hesaplanır

İşçi yukarıdaki fıkralar ve 55'inci madde hükümlerine göre hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır.

Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesine dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında göz önünde bulundurulur. (1)



Telafi Çalışması

Diğer bir alternatif ise iş yerinde 1 haftalık süreyle zorunlu nedenlerle üretimi durdurmak ve daha sonra 2 aylık süre içerisinde bu sürelere ilişkin telafi çalışması yaptırmaktır. Bu durumda çalışanlardan onay alınmasına ihtiyaç bulunmamaktadır.

4857 sayılı İş Kanununda Telafi çalışması;

Telafi çalışması

Madde 64 - Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.

Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.

Kısmi Süreli Çalışmaya Geçişin Kullanılması

İşverenler çalışanları ile anlaşma yoluyla ya da genel hayatı tehdit eden böyle bir salgınla karşı karşıya kaldıklarında işçileri ile anlaşarak, kısmi çalışma ya da çağrı üzerine çalışma yahut da uzaktan çalışma yoluna gidebilirler

4857 sayılı İş Kanununda Kısmi süreli Çalışma, Çağrı üzerine Çalışma ve Uzaktan Çalışma

Kısmî süreli ve tam süreli iş sözleşmesi

Madde 13 - İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.

Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır.

İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmî süreliden tam süreliye veya tam süreliden kısmî süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur.

Hangi sektör veya işlerde kısmi çalışma yapılabileceği ile uygulamaya ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir. Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma(1)



Madde 14 - Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.

Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.

İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.

...

Uzaktan çalışma; işçinin işveren tarafından oluşturulan organizasyon kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan ilişkidir.

Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.

Uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir.



Kısa Çalışma Uygulaması

Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki 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 hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere (Cumhurbaşkanı kararı ile 6 aya kadar uzatılabilir.) sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır.

Kısa çalışma uygulaması bakımından “Genel Ekonomik” kriz
Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisi ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumlardır.

Kısa çalışma uygulaması bakımından “Bölgesel Kriz”
Ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilenip sarsıldığı durumlardır.

Kısa çalışma uygulaması bakımından “Sektörel Kriz”
Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olaylardan doğrudan etkilenen sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerinin ciddi anlamda sarsıldığı durumlardır.

Kısa çalışma uygulaması bakımından “Zorlayıcı Sebepler”
İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlardır.

Kısa Çalışma Kapsamında;
İşçilere kısa çalışma ödeneği ödenmesi,
Genel Sağlık Sigortası primleri ödenmesi,
hizmetleri sağlanmaktadır.

İşyerinde Kısa Çalışma Uygulanabilmesi için;

İşverenin; genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azaldığı veya durduğu yönünde İŞKUR’a başvuruda bulunması ve İş Müfettişlerince yapılan uygunluk tespiti sonucu işyerinin bu durumlardan etkilendiğinin tespit edilmesi gerekmektedir.

İşçinin Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanabilmesi İçin;

İşverenin kısa çalışma talebinin iş müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu uygun bulunması,
İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması (Kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olanlardan son üç yıl içinde en az 600 gün süreyle işsizlik sigortası primi ödemiş olanlar),
İş müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu kısa çalışmaya katılacaklar listesinde işçinin bilgilerinin bulunması,
gerekmektedir.



Kısa Çalışma Talebinde Bulunulması ve Talebin Değerlendirilmesi

İşverenler, genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle Kısa Çalışma Talep Formunu ve kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren listeyi manyetik ve yazılı ortamda doldurarak kısa çalışma başvurusunda bulunulabilir.

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebeplerin varlığının işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarınca iddia edilmesi veya bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde konu, İŞKUR Yönetim Kurulunca değerlendirilerek karara bağlanır. Deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlar için diğer zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan başvurular için Yönetim Kurulu Kararı aranmaz.

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebeplerle ilgili Yönetim Kurulunca alınmış bir karar bulunmuyorsa işverenlerce başvurular Kurum birimi tarafından reddedilir.

İş müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu uygunluk tespiti tamamlandıktan sonra, kısa çalışma uygulanacak işçi listesinin değiştirilmesine ve/veya işyerinde uygulanan kısa çalışma süresinin arttırılmasına yönelik işveren talepleri, yeni başvuru olarak değerlendirilir.

İşverene Kısa Çalışma Talebinin Sonucunun Bildirilmesi

Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerden dolayı işyerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azaldığı veya durduğunun İş Müfettişlerince yapılan uygunluk tespiti sonucu işverene İŞKUR tarafından bildirilir. İşveren de durumu, işyerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan eder ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirir. İlan yoluyla işçilere duyuru yapılmadığı durumlarda, kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirim yapılır. Kısa çalışma talebi uygun bulunan işveren Kurumca bildirilen sürede Kısa Çalışma Bildirim Listesini güncelleyerek gönderir.

Kısa Çalışma Ödeneği Süresi, Miktarı ve Ödenmesi

Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son on iki 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.

Kısa çalışma ödeneği, çalışmadığı süreler için, işçinin kendisine ve aylık olarak her ayın beşinde ödenir. Ödemeler PTT Bank aracılığı ile yapılmaktadır. Ödeme tarihini öne çekmeye Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı yetkilidir.



Aşağıda 2020 yılı için aylık kısa çalışma ödeneği hesabı verilmiştir.

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	13,401.752,40
Son 12 Ay 4.000 TL ile Çalışan	4.000,00	2.400,00	18,222.381,78
Son 12 Ay 7.000 TL ile Çalışan	8.000,00	4.414,50 (*)	33,514.380,99

(*) 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.

Kısa çalışmanın günlük, haftalık veya aylık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı işyerinin gelenekleri ve işin niteliği dikkate alınarak işverence belirlenir.

Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde çalışılmayan süreler için aylık olarak verilir.

Kısa çalışma yapılan süreler için, kısa çalışmaya tabi tutulan işçiler adına SGK Aylık Prim ve Hizmet Belgesi ile eksik gün gerekçesi "18-Kısa Çalışma Ödeneği" olarak bildirilir.

Kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak kaydıyla kısa çalışma süresi kadardır ve kısa çalışma ödemeleri, hak edilen işsizlik ödeneğinden mahsup edilmektedir.

Kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir.

Zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler 4857 sayılı Kanunun 24'üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve 40'ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar. Bu bir haftalık süre içerisinde ücret ve prim yükümlülükleri işverene aittir.

Kısa çalışma yapan işçinin çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücret ve kısa çalışma ödeneği miktarı, kısa çalışma yapılan süreyle orantılı olarak işveren ve Kurum tarafından ödenir.

Kısa Çalışma Ödeneği Kapsamında Fazla veya Yersiz Ödemelerin Tahsili

İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden, işçinin kusurundan kaynaklanan fazla ödemeler ise yasal faizi ile birlikte işçiden tahsil edilir.

Kısa Çalışma Ödeneği Alınan Süre İçin Ödenen Primler

İşçinin kısa çalışma ödeneği aldığı süre için genel sağlık sigortası primleri ödenmektedir. Söz konusu dönemde kısa ve uzun vadeli sigorta primleri aktarılmaz.



Kısa Çalışmanın Erken Sona Ermesi

İşverenin, kısa çalışma uygulaması devam ederken, normal faaliyetine başlamaya karar vermesi halinde durumu Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ve işçilere altı işgünü önce yazılı olarak bildirmesi zorunludur.

Bildirimde belirtilen tarih itibariyle kısa çalışma sona erer. Geç bildirimlere ilişkin oluşan yersiz ödemeler yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir.

Kısa Çalışma Ödeneğinin Kesilmesi

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 itibariyle kısa çalışma ödeneği kesilir.

İşverenin Kayıt Tutma Zorunluluğu

Kısa çalışma yapan işveren, işçilerin çalışma sürelerine ilişkin kayıtları tutmak ve istenilmesi halinde ibraz etmek zorundadır.

Özetlersek;

İşverenlerimizin Kısa Çalışma Ödeneğine başvuru yolu seçtiklerinde ya da işyerleri kapandığında işçilerin işe gelmediği günler için eksik gün nedeni olarak; SGK Eksik Gün Nedenleri ve Kodlarından, 10. Genel hayatı etkileyen olaylar nedeninin seçilmesi Müfettiş incelemesi sonrasında iş-kur kısa çalışma ödeneği ödemeye başladığında ise 18 Kısa çalışma ödeneği nedeni seçilerek işlem yapılması gerektiği kanaatindeyim.

Bilgilerinize sunar, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Saygılarımla,
SMMM Bahadır BAŞ
Ordu SMMM Odası Başkanı