



TÜRMOB

TÜRKİYE SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLER
VE YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLER ODALARI BİRLİĞİ
UNION OF CHAMBERS OF CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANTS OF TURKEY

ÖZEL MEVZUAT SİRKÜLERİ 2020/101

**KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ,
PUANTAJ VE BORDRO HESAPLAMASI**

İÇİNDEKİLER

1-) KISA ÇALIŞMA NEDİR?	2
2-) YASAL DAYANAK.....	2
3-) KISA ÇALIŞMA VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNE MÜRACAAT EDEBİLMEK ARANAN ŞARTLAR	3
3.1. İŞVERENDE ARANAN ŞARTLAR:	3
3.2. ÇALIŞANDA ARANAN ŞARTLAR:.....	4
4-) KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ MİKTARI	4
5-) ZORLAYICI SEBEPLERLE İŞYERİNDE KISA ÇALIŞMA YAPILMASI HALİNDE BİR HAFTALIK BEKLEME SÜRESİ	5
6-) YENİ TİP KORONAVİRÜS (COVID-19) ETKİLİ KISA ÇALIŞMA TALEBİNDE BULUNULMASI VE TALEBİN DEĞERLENDİRİLMESİ	5
7-) İŞVERENE KISA ÇALIŞMA TALEBİ SONUCUNUN BİLDİRİLMESİ	6
8-) KORONAVİRÜS SEBEBİYLE FAALİYETLER DURDURULAN İŞYERLERİ UYGUNLUK TESPİTİ İÇİN BAŞVURUYA EKLENECEK EVRAK	7
9-) BAŞVURUDAN SONRA İŞÇİ LİSTESİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ VE/VEYA KISA ÇALIŞMA SÜRESİNİN ARTIRILMASI TALEPLERİ	7
10-) KISA ÇALIŞMA SÜRESİ/ SÜRENİN DOLMASI/ KISA ÇALIŞMAYA NEDEN OLAN HALİN ORTADAN KALKMASI	8
10.1. KISA ÇALIŞMA SÜRENİN DOLMASI:.....	8
10.2. KISA ÇALIŞMAYA NEDEN OLAN HALİN ORTADAN KALKMASI:	8
11-) KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNİN KESİLECEĞİ HALLER.....	9
12-) KISA ÇALIŞMADA İŞÇİNİN SİGORTALILIK DURUMU	9
13-) İŞVERENİN KAYIT TUTMA ZORUNLULUĞU	10
14-) KISA ÇALIŞMADA ÖZELLİKLİ DURUMLAR	10
15-) BİR HAFTALIK SÜRENİN ÜCRET BORDROSUNA İLAVE EDİLMESİ VE APHB'DE BEYANI	11
15.1. İŞYERİNDE FAALİYETİN GEÇİCİ OLARAK TAMAMEN DURMASI HALİNDE;	11
15.2. İŞYERİNDE FAALİYETİN GEÇİCİ OLARAK KISMEN DURDURULMASI HALİNDE;	11
16-) İŞÇİ ÇIKARTMA YASAĞI	13
17-) ÜCRETSİZ İZİN ÖDENEĞİ.....	13
18-) BAŞVURU EVRAKI, KISA ÇALIŞMA BİLDİRİM LİSTESİ, ELEKTRONİK POSTA ADRESLERİ VE KISA ÇALIŞMA BİLDİRİM LİSTESİNİN DOLDURULMASI.....	14
"KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ PUANTAJ VE BORDRO HESAPLAMASI ÖRNEĞİ" İÇİN LİNKİ TIKLAYINIZ...>>>.....	14

ÖZEL SİRKÜLER

KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ, PUANTAJ VE BORDRO HESAPLAMASI

1-) KISA ÇALIŞMA NEDİR?

Kısa çalışma; hizmet akdi fesih edilmeden **kriz veya zorlayıcı sebeplerle**, kısmen de olsa; **çalışana gelir güvencesi sağlayan** bir uygulamadır.

Kısa çalışma kararı, işveren tarafından **tek taraflı** olarak verilebilir.

İşçinin ve varsa, taraf olan sendikanın **onayı olmasa da** işveren bu konuda yasal girişimlerde bulunabilir.

2-) YASAL DAYANAK

4447 Sayılı Kanun Ek Madde 2:

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir. Cumhurbaşkanı, bu süreyi 3 ay daha uzatabilir.

Kısa çalışma; İşyerinin **tamamında** uygulayabileceği gibi işin durumuna göre işyerinin sadece belirli **bir birimi için de** uygulanabilir.

4447 Sayılı Kanun Geçici Madde 23:

30/6/2020 tarihine kadar geçerli olmak üzere, yeni koronavirüs (Covid-19) kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvuruları için, ek 2'nci maddenin üçüncü fıkrasında işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için öngörülen hizmet akdinin feshi hariç

işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi hükmü, kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olanlardan son üç yıl içinde 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödenmiş olması şeklinde uygulanır. Bu koşulu taşımayanlar, kısa çalışma süresini geçmemek üzere son işsizlik ödeneği hak sahipliğinden kalan süre kadar kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaya devam eder.

Bu madde kapsamında kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmek için, işyerinde kısa çalışma uygulanan dönemde 4857 sayılı Kanunun 25'inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan sebepler hariç olmak kaydıyla işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekir.

Bu madde kapsamında yapılan başvurular, **uygunluk tespitleri hariç olmak üzere** başvuru tarihinden itibaren 60 gün içinde sonuçlandırılır.

Bu madde kapsamında yapılan başvuru tarihini 31.12.2020 tarihine kadar uzatmaya ve birinci fıkrada belirlenen günleri farklılaştırmaya Cumhurbaşkanı yetkilidir.

3-) KISA ÇALIŞMA VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNE MÜRACAAT EDEBİLMEK ARANAN ŞARTLAR

3.1. İşverende Aranan Şartlar:

Genel ekonomik kriz, Sektörel Kriz, Bölgesel kriz ve Zorlayıcı Sebeplerin **Bulunmasının yanında,**

- İşyerinde çalışma sürelerinin de **geçici olarak önemli ölçüde azaltılması**
- veya **işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen durmuş olması** gerekmektedir.

İşyerinde uygulanan çalışma süresinin önemli ölçüde azalmış sayılabilmesi için,

- işyerinde uygulanan, **haftalık emsal çalışma süresinin en az, üçte bir oranında azalmış olması;** veya
- **Süreklilik koşulu aranmaksızın, en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmuş olması** gerekir.

Bu durumun varlığında işveren, kısa çalışma talebini;

- **Gerekçeleri ile birlikte** Türkiye İş Kurumuna,

- Varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir.

3.2. Çalışanda Aranan Şartlar:

- İşçinin, kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı Kanunun geçici 23. maddesine göre,

- Son 3 yıl içinde 450 gün işsizlik sigortasına prim ödemiş olması,
- Son 60 gün hizmet akdine tabi olarak çalışmış olması.

Bu koşulu taşımayanlar, kısa çalışma süresini geçmemek üzere

- Son işsizlik ödeneği hak sahipliğinden **kalan süre kadar** kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaya devam eder.

Süre: En fazla 3 ay (covid-19 nedeniyle 30 Haziran'a kadar)

4-) KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ MİKTARI

Günlük kısa çalışma ödeneği;

- Sigortalının **son on iki aylık prime esas kazançları** dikkate alınarak hesaplanan, günlük ortalama brüt kazancının %60'ıdır.
- Bu tutar aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemez (2020 yılı için 4.380,99 TL'den fazla olamaz.)

Kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler **Kısa Çalışmanın Başlangıcında Belirlenen İşsizlik Ödeneği Süresinden** düşülür.

Örneğin: KÇ'nin başladığı tarihte 10 ay işsizlik ödeneği alma şartlarını taşıyan işçi, 2 AY KÇÖ aldıktan sonra işsiz kalması halinde en fazla 8 ay işsizlik ödeneceği alabilecektir.

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanan sürenin işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir.

5-) ZORLAYICI SEBEPLERLE İŞYERİNDE KISA ÇALIŞMA YAPILMASI HALİNDE BİR HAFTALIK BEKLEME SÜRESİ

- 4857 sayılı İş Kanununun 24 ve 40'inci maddelerinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar.
- Örneğin: 60 gün için kısa çalışma başvurusu onaylanan bir işyerinde çalışan işçiye 60-7= 53 gün kısa çalışma ödemesi yapılır.
- İşveren; kısa çalışma ödemesi yapılmayan 7 günlük süre için İşçiye **günlük ücretinin yarısı** üzerinden ödeme yapar. 7 gün için SGK'na APHB ile tüm sigorta kollarından bildirim yapılır.

6-) YENİ TİP KORONAVİRÜS (COVID-19) ETKİLİ KISA ÇALIŞMA TALEBİNDE BULUNULMASI VE TALEBİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Geçici Madde 25 – (Ek:16/4/2020-7244/8 Md.)

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.**

Koronavirüsten olumsuz etkilendiği gerekçesiyle kısa çalışma talep eden işveren; buna ilişkin kanıtlarla birlikte,

- **Kısa Çalışma Talep Formu**
- **Kısa Çalışma Uygulanacak İşçi Listesini**
- **bağlı olduğu İŞKUR biriminin elektronik posta adresine,**

elektronik posta göndermek suretiyle kısa çalışmaya başvuru yapabilir.

Başvuruların sorunsuz bir şekilde sonuçlandırılabilmesi için koronavirüsten olumsuz etkilenildiğine dayanak teşkil eden belgelerin başvuruya eklenmesi önem taşımaktadır. Gerekliğinde işverenle irtibata geçilerek ilave belgeler talep edilebilecektir. İşverenlere başvurusunun alındığı yine aynı yolla en kısa sürede bildirilecek ve başvurular uygunluk tespiti amacıyla Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına gönderilecektir.

Kısa çalışma uygulamasından yararlanılabilmesi için işyerinde kısa çalışma uygulanan dönemde 4857 sayılı İş Kanununun 25'inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan sebepler dışında bir gerekçeyle işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekmektedir.

***** İşletmeye bağlı şubeler varsa her şube için: şubenin bağlı bulunduğu İŞKUR Hizmet Merkezine mail yoluyla müracaat gerekmektedir.)**

- Kısa çalışma başvuruları, işçiler adına işverenler tarafından yapılır.
- İşçiler kısa çalışma talebinde bulunamaz.

*** Geçici 23. madde kapsamında yapılan başvurular, başvuru tarihinden itibaren uygunluk tespitleri hariç olmak üzere 60 gün içinde sonuçlandırılır.

7-) İŞVERENE KISA ÇALIŞMA TALEBİ SONUCUNUN BİLDİRİLMESİ

Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerden dolayı işyerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azaldığı veya durduğu, İş Müfettişlerince yapılan uygunluk tespiti sonucu işverene, İŞKUR tarafından bildirilir.

İşveren de durumu,

- İşyerinde 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.

Koronavirüsten olumsuz etkilendiği gerekçesiyle kısa çalışma talep eden işverenlere başvurularının sonucu, elektronik posta yoluyla taleplerini gönderdikleri adrese yapılır.

Talebi uygun bulunan işverenler, Kurumca bildirilen sürede **Kısa Çalışma Bildirim Listesini** güncelleyerek başvuru yaptıkları İŞKUR biriminin elektronik posta adresine gönderir.

8-) KORONAVİRÜS SEBEBİYLE FAALİYETLER DURDURULAN İŞYERLERİ UYGUNLUK TESPİTİ İÇİN BAŞVURUYA EKLENECEK EVRAK

Cumhurbaşkanlığı, Bakanlıklar veya ilgili kamu kurum ve kuruluşları tarafından faaliyeti durdurulan iş yerleri ile ilgili olarak yapılan uygunluk tespiti incelemelerinde, **iş yerlerinin sadece bu kapsamda olup olmadığına ilişkin belgeler yeterli olacaktır. Örneğin işletme ruhsatı, faaliyet belgesi, vergi levhası gibi.**

İşverenlerin yönetsel kararları çerçevesinde faaliyeti durdurulması halinde yapılan incelemelerinde ise, durumu ortaya koyacak ilgili belgeler yeterli olacaktır. Örneğin Yönetim Kararı...

9-) BAŞVURUDAN SONRA İŞÇİ LİSTESİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ VE/VEYA KISA ÇALIŞMA SÜRESİNİN ARTIRILMASI TALEPLERİ

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.**

Ancak, çalışılmayan sürenin azaltılması veya işyerinin tekrar faaliyete başlama durumlarının İŞKUR'a hızlı bir şekilde bildirimini yeterlidir.

10-) KISA ÇALIŞMA SÜRESİ/ SÜRENİN DOLMASI/ KISA ÇALIŞMAYA NEDEN OLAN HALİN ORTADAN KALKMASI

Kısa çalışma süresi, zorlayıcı sebebin devamı süresini ve her hâlükârda **üç ayı aşamaz**.

(Cumhurbaşkanı kısa çalışma ödeneğinin süresini 6 aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye, yıl sınırlaması olmaksızın yetkilidir.)

10.1. Kısa Çalışma Sürenin Dolması:

- Kısa çalışmanın süresi dolduğu halde, **kısa çalıştırmayı gerektiren haller devam etse dahi**; kısa çalışma kendiliğinden sona erecektir.
- Sürenin dolması nedeniyle **işçilerin iş başı yapmaları veya tam zamanlı çalışmaya başlamaları gerekir**.
- İşçilerin, işbaşı yapmaları için ihtara gerek yoktur.

10.2. Kısa Çalışmaya Neden olan Halin Ortadan Kalkması:

- Kurumdan alınan süre sona **ermemesine** rağmen, kısa çalışma yapılmasına **neden olan hallerin ortadan kalkması, kısa çalışmanın sona ermesine neden olacaktır**.

Bu durumu işveren kurum birimine,

- Varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ve
- İşçilere

altı işgünü önce yazılı olarak bildirmek zorundadır. **Bildirimde belirtilen tarih itibariyle kısa çalışma sona erer.**

Geç bildirimlere ilişkin oluşan yersiz ödemeler hakkında Kısa Çalışma Yönetmeliğinin 7'nci maddenin 11'inci fıkrasına göre işlem yapılır.

11-) KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNİN KESİLECEĞİ HALLER

Kısa çalışma ödeneği alanların;

- İşe girmesi,
- Yaşlılık aylığı almaya başlaması,
- Herhangi bir sebeple silâh altına alınması,
- Herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması,
- Geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması durumunda geçici iş göremezlik ödeneğine konu olan sağlık raporunun başladığı tarih itibariyle

kısa çalışma ödeneği kesilir.

12-) KISA ÇALIŞMADA İŞÇİNİN SİGORTALILIK DURUMU

- 5510 sayılı Kanununun 60-1/e bendine göre, kısa çalışma ödeneğinden yararlandırılan kişiler genel sağlık sigortalısı sayılır.
- İşçinin kısa çalışma ödeneği aldığı süre için, 5510 sayılı kanun kapsamında ödenecek GSS primi, İşsizlik Sigortası Fonu tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna aktarılır.
- Kısa çalışma ödeneği esnasında, işyerine fiili olarak gelip çalışanların, bu çalışmalarını sonucu elde ettikleri kazançlar için aylık prim ve hizmet belgesi normal olarak verilir.
- İşverenin **hatalı** bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden,
- **İşçinin kusurundan kaynaklanan fazla ödemeler** ise yasal faizi ile birlikte işçiden,
- Tahsil edilir. (Yön. Mad.7/11).
- **Kısa çalışma yapan işveren**, işçilerin çalışma sürelerine ilişkin kayıtları tutmak ve istenilmesi halinde **ibraz etmek zorundadır** (Yön. Mad. 10).
- Kısa çalışma ödeneği nafaka borçları dışında **haciz veya başkasına** devir ve temlik edilemez (Yön. Mad. 7/10).
- Kısa Çalışma Başvurusu yapabilmek için öncelikle işyerinin İŞKUR kaydı olmalıdır. Eğer işyerinin İŞKUR kaydı yoksa, <https://esube.iskur.gov.tr/> adresinden **İşveren Menü**sünden **ÜYE OL seçeneğini** doldurarak kayıt yapabilir.

- Firmanın İŞKUR'da kaydı var; ancak iş kur numarası bilmiyorsa: <https://esube.iskur.gov.tr/>
- İnternet Şubesi-İşveren Menüsünden giriş yapabilir **ya da bağlı bulunduğu iş kur merkezinde işveren danışmanından destek alınabilir.**
- **SGK ve Maliyeye borcu olanlar, kısa çalışmadan yararlanabilir.**
- **Yabancı işçiler** 4447 sayılı Kanun kapsamında yatırılması gereken işsizlik sigortası primlerinin yatırılmış olması hâlinde kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilirler.

13-) İŞVERENİN KAYIT TUTMA ZORUNLULUĞU

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

14-) KISA ÇALIŞMADA ÖZELLİKLİ DURUMLAR

- Kısa çalışma ödeneğinden yararlanan **işyeri istihdam teşviklerinden ve asgari ücret desteğinden** yararlanabilir.
- **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.
- Kısa çalışma ödeneği alan **işçinin hastalanması halinde;** Kısa Çalışma Ödeneği kesilir ve SGK işçiye geçici iş göremezlik ödeneği verir. İşveren de maktu ücret alan işçiler için geçici iş göremezlik ödeneğinin üstünü tamamlayacak şekilde ücret ödemek zorundadır
- **İşçi yıllık izindeyken** işveren Kısa Çalışma Ödeneğine başvurursa yıllık izin ile Kısa Çalışma Ödeneği iç içe geçmez, yıllık izin durur, işçi Kısa Çalışma Ödeneğinden yararlanır.
- Kısa Çalışma Ödeneği uygulamasına ilişkin işlemlere karşı sigortalılar ve işverenler Kurumun ilgili birimine **itirazda** bulunabilir. İtirazların işlemin tebliğ tarihinden itibaren **15 gün içinde yapılması ve 30 gün içinde sonuçlandırılması zorunludur.** İtirazlar daha önce yapılmış bulunan işlemlerin uygulanmasını geciktirmez.
- İtiraz yoluna başvurulmuş olması ilgililerin yargı yoluna başvurma hakkını ortadan kaldırmaz.
- Süresinde yapılmayan itirazlar dikkate alınmaz.

15-) BİR HAFTALIK SÜRENİN ÜCRET BORDROSUNA İLAVE EDİLMESİ VE APHB'DE BEYANI

15.1. İşyerinde Faaliyetin Geçici Olarak Tamamen Durması Halinde;

- Bordro Hesaplaması:

(Günlük Ücret x %50 x 7 gün) şeklinde hesaplanıp ayı şekilde bordroya dahil edilir.

Aylık Prim Hizmet Bildirgesi:

Aylık prim hizmet bildirgesine 7 günlük yarım ücreti dahil ederken “**SGK'nın yayınlamış olduğu 29.01.2020 tarihli ve 2020/2 No.lu Genelge**” gereği **Sigorta Primine Esas Günlük Kazanç Alt Sınırı** olan 98,10 TL'nin altına düşmemesi gerekmektedir.

Eğer APHB ile bildirilecek yarım günlük ücret tutarı 98,10 TL'nin altında ise 98,10 TL olarak beyan edilecektir.

Örnek: Günlük ücreti 100 TL olan bir çalışanın ilk bir haftalık yarım ücreti $100/2= 50$ TL

SPEK: $50 < 98,10$ TL olduğu için 98,10 TL/gün olarak bildirilecektir.

$7 \times 98,10 = 686,70$ beyan edilecektir. (7 gün olarak)

15.2. İşyerinde Faaliyetin Geçici Olarak Kısmen Durdurulması Halinde;

Örneğin: Haftalık Çalışma Süresi 1/3 oranında azaltan işyerinde haftalık 30 saat çalışılan süre 15 saat çalışılmayan süre vardır. Günlük ücreti 100 TL olan bir çalışanın bordro hesaplaması ve APHB yansıtılması aşağıdaki gibi olacaktır.

- Bordro Hesaplaması:

30 saat çalışılan süreye isabet eden gün sayısı: $30/7,5 = 4$ Gün

Çalışılmayan gün sayısı: 7 gün – 4 gün= 3 Gün

(Günlük tam ücret x **4 çalışılan gün**) + (Yarım Günlük Ücret x **3 çalışılmayan gün**)

Şeklinde hesaplanıp bordroya dahil edilir.

Günlük ücret: 100 TL

Günlük yarım ücret: $100 /2=50$ TL

50 TL x 7 gün= 350 TL Aynı şekilde bordroya dahil edilecektir.

Aylık Prim Hizmet Bildirgesi:

- **Çalışılmayan süreye ait yarım günlük ücret** tutarı 98,10 TL'nin altında ise 98,10 TL olarak,
- **Çalışılan süre ise tam ücret üzerinden** beyan edilecektir.

Örnek:

Günlük ücret: 100 TL

Günlük yarım ücret: $100 /2 =50$ TL

SPEK

: 50 TL < 98,10 TL olduğu için çalışılmayan günler için 98,10 TL/gün olarak bildirilecektir.

Çalışılan günler ise tam ücret üzerinden bildirilecektir.

: 3 gün x 98,10 TL = 294,30 TL çalışılmayan süre için

: 4 gün x 100 TL = 400,00 TL çalışılan süre için

694,30 TL TL 7 Gün olarak APHB dahil edilecektir.

16-) İŞÇİ ÇIKARTMA YASAĞI

4857 SAYILI KANUN- GEÇİCİ MADDE 10:

Bu Kanunun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesi, bu maddenin **yürürlüğe girdiği tarihten itibaren (17 Nisan 2020) üç ay süreyle** 25'inci maddenin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında işveren tarafından feshedilemez.

Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren (17 Nisan 2020) üç aylık süreyi geçmemek üzere işveren işçiyi **tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir**. Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, işçiye **haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez**.

Bu madde **hükümlerine aykırı olarak iş sözleşmesini fesheden işveren veya işveren vekiline, sözleşmesi feshedilen her işçi için fiilin işlendiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası verilir**.

Cumhurbaşkanı birinci ve ikinci fıkrada yer alan üç aylık süreleri altı aya kadar uzatmaya yetkilidir.”

17-) ÜCRETSİZ İZİN ÖDENEĞİ

4447 Sayılı Kanun Geçici Madde 24

Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte iş sözleşmesi bulunmakla birlikte 4857 sayılı Kanunun **geçici 10 uncu maddesi uyarınca işveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan** işçiler ile 15.3.2020 tarihinden sonra **51'inci madde kapsamında iş sözleşmesi feshedilen** ve bu Kanunun diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilere, **herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamak kaydıyla** ve 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.

Birinci fıkra kapsamında ücretsiz izne ayrılarak nakdi ücret desteğinden yararlanan işçinin fiilen çalıştırıldığı tespit halinde işverene, **bu şekilde çalıştırılan her işçi ve çalıştırıldığı her ay için ayrı ayrı olmak üzere fiilin işlendiği tarihteki 4857 sayılı Kanunun 39'uncu maddesinde belirlenen aylık brüt asgari ücret tutarında çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerince idari para cezası uygulanır** ve ödenen nakdi ücret desteği ödeme tarihinden itibaren işleyecek kanuni faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir.

Bu madde kapsamında nakdi ücret desteğinden yararlanarlardan 5510 sayılı Kanuna göre genel sağlık sigortalısı veya genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi kapsamına girmeyenler, **aynı Kanunun 60'uncü maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılırlar ve genel sağlık sigortasına ilişkin primleri Fondan karşılanır.**

Bakanlık, nakdi ücret desteğine ilişkin ödeme usul ve esaslarını belirlemeye ve bu maddenin uygulanmasına ilişkin ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye yetkilidir.

18-) BAŞVURU EVRAKI, KISA ÇALIŞMA BİLDİRİM LİSTESİ, ELEKTRONİK POSTA ADRESLERİ VE KISA ÇALIŞMA BİLDİRİM LİSTESİNİN DOLDURULMASI

İndirmek istediğiniz evrakın üzerini tıklayınız.

- [Kısa Çalışma Talep Formu](#)
- [Kısa Çalışma Uygulanacak İşçi Listesini](#)
- [elektronik posta adreslerine,](#)
- [Kısa Çalışma Bildirim Listesinin Doldurulmasında Dikkat Edilecek Hususlar](#)
- [Kısa Çalışma Bildirim Listesini](#)

Saygılarımızla...

["Kısa Çalışma Ödeneği Puantaj ve Bordro Hesaplaması Örneği"](#) için linki tıklayınız...>>>