



02.03.2009

## S İ R K Ü L E R : 2 0 0 9 / 1 8

### **Kısa Çalışma Ödeneğinin Süresi ve Miktarı Artırıldı**

28.02 2009 tarihli mükerrer Resmi Gazete’de yayınlanan 5838 sayılı Kanun’la vergi ve sosyal güvenlikle ilgili Kanunlarda da değişiklikler yapılmıştır. Bunlarda önemli olanlar Sirkülerlerimizle duyurulmaya çalışılacaktır.

5838 sayılı Kanununun 1. maddesiyle, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa aşağıdaki geçici madde eklenmiştir. Geçici madde aşağıda yer aldığı gibidir.

*"Geçici Madde 8 - 2008 ve 2009 yıllarında kısa çalışma için yapılan başvurulara münhasır olmak üzere, ek 2 nci maddenin ikinci fıkrasında kısa çalışma için öngörülen azami üç aylık süre, altı ay olarak uygulanır; üçüncü fıkrasında öngörülen kısa çalışma ödeneği miktarı % 50 oranında artırılarak ödenir ve kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler, başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülmez. Bu maddenin yayımı tarihinden önce uygunluk tespiti yapılan kısa çalışma başvurularında süre, işverenin talebi halinde aynı şartlarla ve bu maddede öngörülen süreyi aşmamak kaydıyla uzatılır.*

*Bu maddede öngörülen ödenek miktarı aynı kalmak kaydıyla, kısa çalışma süresini altı ay daha uzatmaya Bakanlar Kurulu yetkilidir. Ancak, bu dönemde kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler, başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülür."*

Böylece; sadece **2008 ve 2009** yıllarına münhasır olmak üzere;

- ❖ Kısa çalışma için öngörülen azami 3 aylık süre, **6 aya** çıkarılmaktadır.
- ❖ Bakanlar Kuruluna yukarıdaki süreyi 6 ay daha uzatma yetkisi verilmektedir (Bu durumda ödenek miktarı aynı kalacaktır)
- ❖ Kısa çalışma ödeneği **% 50** oranında arttırılmaktadır.
- ❖ Kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler, başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülmeyecektir. (Ancak Bakanlar Kurulunca sürenin 6 ay daha uzatılması halinde kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler, başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülür)
- ❖ Maddenin yayın tarihi olan 28.02.2009 tarihinden önce uygunluk tespiti yapılmış olan kısa çalışma başvurularında süre, işverenin talebi halinde aynı şartlarla uzatılacaktır.

Bu madde 28.02.2009 tarihi itibariyle yürürlüğe girmiştir.

18/ 1

Yeni yapılan düzenleme öncesi Kısa Çalışma uygulaması aşağıda yer aldığı gibi düzenlenmişti.

### **KISA ÇALIŞMA NEDİR?**

En az dört hafta en fazla üç ay süreyle işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılarak uygulanmasıdır.

### **HANGİ HALLERDE KISA ÇALIŞMA TALEBİNDE BULUNULABİLİR?**

Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle geçici olarak işyerindeki işçilerin tamamının veya bir kısmının haftalık ortalama çalışma sürelerini en az üçte bir oranında azaltan veya işyerinde faaliyetini tamamen veya kısmen durduran işveren, gerekçeleri ile birlikte, Türkiye İş Kurumu ilgili birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya yazılı bildirimde bulunur. Ayrıca bu durum, işyerinde ilan edilmek suretiyle işçilere duyurulur.

### **GENEL EKONOMİK KRİZ**

Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisi ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumlardır.

Dolayısıyla, ülke çapındaki bir ekonomik kriz nedeniyle, işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltması kısa çalışma olarak nitelenecektir. Ekonomik ya da yönetsel veya organizasyona dayalı olarak o işyerinin kendisinden kaynaklanan bir krize girmesi yahut pazara bağlı olarak sektörel bir kriz o işyerinde kısa çalışma yapılmasını haklı gösterecek nedenlerden değildir.

Genel ekonomik krizin varlığını, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi veya bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı krizin varlığı ve niteliği hakkında ilgili kuruluşların görüşlerini alarak duruma açıklık getirir.

### **ZORLAYICI NEDENLER**

İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine olanak bulunmayan, dışsal etkilerden ileri gelen, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması ve faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan deprem, yangın, su baskını, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri nedenleridir.

Zorlayıcı sebeplerle haftalık çalışma süresini en az üçte bir oranında azaltan yada faaliyetini tamamen veya kısmen durduran işverenin, bildirimde bulunduğu veya zorlayıcı sebeplerin varlığının açıkça ortaya çıktığı durumlarda Bakanlık tarafından uygunluk tespiti yapılır.

### **GEÇİCİ OLARAK İŞİN DURMASI**

En az dört hafta en fazla üç ay süreyle işyerindeki faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması halidir.

## KISA ÇALIŞMA TALEBİ

İşveren, Türkiye İş Kurumuna yapacağı bildirimine aşağıdaki çizelgede belirtilen bilgi ve belgeleri ekler. Kurumca, söz konusu talep en kısa sürede uygunluk tespiti amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilir.

1	İşyeri unvanı,
2	İşyeri adresi,
3	Bakanlık Bölge Çalışma Müdürlüğü işyeri numarası,
4	Sosyal güvenlik işyeri sicil numarası,
5	Kısa çalışmanın başlatılacağı tarih,
6	İşyerindeki genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebebin ne olduğu ve etkileri,
7	İşveren, bildiriminde ileri sürdüğü kısa çalışma veya geçici olarak kısmen veya tamamen işin durdurulmasına ait kanıtlar,
8	İşyerinde kısa çalışmanın başlatıldığı veya faaliyetin kısmen veya tamamen durdurulduğu/durdurulacağı süre.
9	İşyerindeki kısa çalışma veya faaliyetin durdurulma kararının işyerinin bütününe ya da belli bölümlerine uygulanacağı
10	Kısa çalışma nedeniyle kısa çalışma yaptırılacak işçilerin adı ve soyadı, sosyal güvenlik sicil numaraları ile haftalık ortalama çalışma sürelerini ve her işçi için ne kadar süreyle kısa çalışma yaptırılacağı (isim listesi) (haftalık ortalama çalışma süresinden daha az çalıştırılacak işçiler için)
11	Faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması kararı nedeniyle çalıştırılmayacak işçilerin adı ve soyadı, sosyal güvenlik sicil numaraları ile her bir işçinin ne kadar süre ile çalıştırılmayacağı (bu durum sadece faaliyetin tamamen veya kısmen durması nedeniyle çalıştırılmayacak işçiler için)

## İŞVERENİN KISA ÇALIŞMA SONUCUNUN BİLDİRİMİ

Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak en az üçte bir oranında azaltan veya faaliyetini tamamen veya kısmen durduran işverenin bildiriminin uygunluğu ivedilikle Bakanlıkça incelenir ve talebin uygun bulunup bulunmadığı Kuruma, Kurumca da işverene ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirilir.

## KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNDEN YARARLANMA KOŞULLARI

İşçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için;

- Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak en az üçte bir oranında azaltan veya faaliyetini tamamen veya kısmen durduran işverenin talebinin Bakanlıkça uygun bulunması,
- Kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 50 nci maddesine göre işçilerin, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün



Sandık adı:		Sigortalı sandık sicil no:		
<b>4- SİGORTALININ İŞYERİNDEKİ ÇALIŞMA BİLGİLERİ</b>				
İşe giriş tarihi (gün/ay/yıl):        /        /		Son Aldığı Aylık Net Ücreti		
Kısa Çalışmanın Başladığı veya faaliyetin Durdurulduğu Tarih:        /        /		İşyerindeki görevi:		
Son 120 gün içinde işyerindeki prime ilişkin kayıtlar (En son aydan başlayarak geriye doğru doldurulacaktır.)				
Yıl	Ay	Aylık prime esas brüt kazanç	Aylık prim gün sayısı	Ay içinde eksik prim gün sayısı var ise nedeni (Bu bölüme arka sayfada listelenen nedenlerden bir veya birkaçı yazılacaktır.)
Son üç yıl içinde bu işyerindeki işsizlik sigortası prim ödeme gün sayısı:				
<b>5-BİLDİRGE İŞLEMLERİ</b>				
Bildirgenin verileceği İŞKUR birimi:				
Düzenleme tarihi (gün/ay/yıl):        /        /		Sigortalıya tebliğ tarihi (gün/ay/yıl):        /        /		
Bu bildirmede yer alan tüm bilgilerin tam ve doğru olduğunu, yanlış veya eksik bilgiler bulunması halinde, Kurumca yapılacak haksız ve fazla ödemelerden doğabilecek her türlü sorumluluğun tarafıma ait olacağını kabul ederim.		İşyerinden onaylı bu bildirme ve resmi kimlik belgesi ile birlikte işten çıkış tarihinden sonraki 7 gün içinde 5 inci bölümde yazılı İŞKUR birimine başvurmam gerektiğini biliyorum.		
İŞVEREN/ YETKİLİ		SİGORTALI		
Adı Soyadı, Unvanı, İmza, Kaşe		Adı Soyadı, İmza		

### Genel Açıklamalar

Kısa Çalışma Ödeneği uygulamalarına ilişkin her türlü bilgi, Türkiye İş Kurumu ünitelerine müracaatla, 180 no'lu özel hizmet telefonu kanalıyla ve İŞKUR [www.iskur.gov.tr](http://www.iskur.gov.tr) internet adresinden alınabilir.

Talebi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca uygun görülen işverenler, Kısa Çalışmanın Başlaması veya Faaliyetin Durdurulması nedeniyle hizmet akdini askıya aldıkları sigortalılar hakkında üç nüsha Kısa Çalışma Ödeneği Bildirgesini tam ve eksiksiz olarak düzenleyip bir nüshasını Türkiye İş Kurumu'nun ilgili ünitesine vermek, bir nüshasını sigortalı işsize vermek ve bir nüshasını da işyerinde saklamakla yükümlüdürler.

Kısa Çalışma Ödeneği Bildirgesinde yanlış ve/veya eksik bilgiler bulunması nedeniyle sigortalılara yapılacak haksız ve fazla ödemelerden işveren sorumludur.

**4857 sayılı İş Kanununun 65 inci maddesine göre; Kısa çalışma ödeneğinden yararlanma koşulları:**

- 1) Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltan veya faaliyeti tamamen veya kısmen durduran işverenin talebinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca uygun bulunması,
- 2) İşin, 4857 sayılı İş Kanununa tabi olması,
- 3) Kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı Kanunu hükümlerine göre işçilerin, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması,
- 4) İşyerinde genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak üçte bir oranında azaltılması veya faaliyetin kısmen veya tamamen durmasına neden olan sebeplerin en az dört hafta sürmüş olması,
- 5) İşçinin Kısa Çalışma Ödeneği Bildirgesi ile birlikte işyerinin bağlı bulunduğu yerdeki Kurum birimine müracaat etmesi, gerekmektedir

### **Kısa Çalışmanın Başladığı veya Faaliyetin Durdurulduğu Tarihten Önceki Son 120 Gün İçindeki İşyeri Kayıtları**

1. Ay içinde eksik prim gün sayısı var ise nedeni:

1.Hastalık, 2.Ücretsiz izin, 3.Disiplin cezası, 4.Gözaltına alınma, 5.Hükümlülükle sonuçlanmayan tutukluluk hali, 6.Kısmi istihdam, 7.Grev, 8.Lokavt, 9.Genel hayati etkileyen olaylar, 10.Ekonomik kriz, 11.Doğal afetler, 12.İşe giriş, 13.Kısa Çalışma nedenlerinden birisi olarak doldurulacaktır.

2. En son çalışılan ay birinci ay olarak kabul edilecek ve daha önce çalışılan aylar geriye doğru sıra takip edecektir. Çalışılan aylarda prim yatırılan gün sayısı ve prime esas kazançlar toplamı ilgili boşluklara yazılacaktır.

#### **Örnek:**

Yıl	Ay	Aylık prime esas brü kazanç	Aylık prim gün sayısı	Eksik prim gün sayısı var ise nedeni
2003	Aralık	500.000.000 TL	25	13.Kısa Çalışma
2003	Kasım	600.000.000 TL	30	
2003	Ekim	600.000.000 TL	30	
2003	Eylül	240.000.000 TL	12	1.Hastalık
2003	Ağustos	600.000.000 TL	30	

### **KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ**

Kısa çalışma, işin kısmen veya tamamen durması hallerinde yapılan ödemedir.

Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, işsizlik ödeneğinin miktarı kadardır. Bu miktar sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama net kazancının yüzde ellisidir. Ancak bu miktar, onaltı yaşından büyük işçiler için uygulanan asgari ücretin netini geçemez.

Kısa çalışma ödeneği, zorlayıcı sebebin devamı süresini ve en fazla üç ayı aşamaz.

Kısa çalışma talebinin uygun bulunması halinde kısa çalışma ödeneğinden yararlanacak işçiler Kısa Çalışma Ödeneği Bildirgesi ile birlikte en kısa sürede işyerinin bulunduğu

yerdeki Kurum birimine başvurur. Kurum birimi, kısa çalışmadan etkilenen işçilerin başvurusunu, izleyen ayın sonuna kadar sonuçlandırır. Kısa çalışma ödeneği, kısa çalışmadan etkilenen işçinin kendisine, aylık olarak her ayın sonuna kadar ödenir. Kısa çalışma ödeneği nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir ve temlik edilemez.

### **HASTALIK VE ANALIK SİGORTA PRİMLERİNİN ÖDENMESİ**

Kısa çalışma ödeneği ödendiği süre içinde işçinin hastalık ve analık sigortasına ait primleri İşsizlik Sigortası Fonu tarafından 2/3 oranında Sosyal Sigortalar Kurumuna aktarılır. Bu primler, sigorta primlerinin hesabında esas alınan en alt kazanç sınırı üzerinden hesaplanır.

### **KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNİN KESİLMESİ**

Kısa çalışma ödeneği alanların

- a. işe girmesi,
- b. yaşlılık aylığı almaya başlaması,
- c. herhangi bir sebeple silah altına alınması veya herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması veya geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması halinde kısa çalışma ödeneği kesilir.

Kısa çalışma ödeneğinin kesildiği süre içerisinde hastalık ve analık sigortası primi ödenmez.

### **KISA ÇALIŞMANIN ERKEN SONA ERMESİ**

İşverenler, ilan ettiği süreden önce, normal faaliyetine başlamaya karar vermesi halinde durumu; Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya ve işçilere altı işgünü önce yazılı olarak bildirir ve işçiler de bildirimde belirtilen tarihte işbaşı yaparlar. Bildirimde belirtilen tarih itibarıyla kısa çalışma sona erer.