



Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Uygulamaları

**Gülcan ERİŞ
İş Başmüfettişi**

17.04.2019/İSTANBUL



Kısa Çalışma Nedir? 1/1 (Yasal dayanak)

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanun (Ek Madde 2)

- Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebepler,
- İşyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması,
- Kısa çalışma uygulamasının üç ayı aşmaması



Kısa Çalışma Nedir? 1/2 (Yasal dayanak)

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkındaki Yönetmelik (09.11.2018 değişiklik)

Kısa çalışma yapılmasına gerekçe olarak sayılan hallerden olan zorlayıcı sebepler tanımını genişletildi ve; «işverenin 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 zorlayıcı sebep**
- Diğer zorlayıcı sebep (Deprem, yangın, sel vb.)



Kısa Çalışma Uygulaması 1/1

- Kısa çalışma uygulamasının başlanmasına İŞKUR Yönetim Kurulunca karar verilir. (Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebeplerin varlığı, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi ya da bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde)
- İŞKUR Yönetim Kurulu tarafından 20.11.2018 tarihinde alınan karar doğrultusunda “**dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep**” gerekçesiyle başvurular yapılabilmektedir.
- Yönetim Kurulunun kararına istinaden işyerinin başvurusuna ilişkin uygunluk tespiti Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı İş Müfettişleri tarafından yapılır.



Kısa Çalışma Uygulaması 1/2

- Üç ayı geçmemek üzere (Kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir.)
- İşyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak

Haftalık çalışma süresinin en az üçte bir oranında azaltılması

(Örneğin haftalık 45 saat için en az 15 saat)

veya

süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması



Kısa Çalışma Uygulaması 1/3

➤ Halihazırda zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılmasını talep eden işveren, Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına yazılı bildirimde bulunur.

İşveren bildiriminde;

a) zorlayıcı sebeplerin işyerine etkilerini ve zorlayıcı sebebin ne olduğunu belirtmek,

b) İşyerinin unvanını, adresini, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasını, işyeri İŞKUR numarasını ve sosyal güvenlik işyeri sicil numarasını belirtmek,

c) Kısa Çalışma Talep Formunun ve kısa çalışma uygulanacak işçilere ilişkin *listenin* manyetik (CD, USB Bellek) ve yazılı ortamda tanzim edilerek il/hizmet merkezi müdürlüklerimize başvuru sırasında teslim edilmesi gerekmektedir.



Kısa Çalışma Uygulaması 1/4

- ✓ Uygunluk tespiti Bakanlık iş müfettişleri tarafından yapılmaktadır.
- ✓ Uygunluk tespiti yapılması amacıyla talep edilecek bilgi ve belgeler, talep dilekçesinin ekinde yer almaktadır.
- ✓ Bu bilgi ve belgeler, **işverenin tercihi doğrultusunda**, başvuru esnasında İŞKUR'a teslim edilebileceği gibi, uygunluk tespiti esnasında da Bakanlık iş müfettişine teslim edilebilir.
- ✓ **Uygunluk tespiti tamamlandıktan sonra, kısa çalışma uygulanacak işçi listesinin değiştirilmesine ve/veya işyerinde uygulanan kısa çalışma süresinin arttırılmasına yönelik talepler, yeni başvuru olarak değerlendirilir.**



UYGUNLUK TESPİTİNDE İNCELENECEK KAYIT ve BELGELER

- Mali Tablolar, Ücret bordroları,
- Son 2 yıl içerisinde işçi sayısı ile çalışma şekli ve süresinde meydana gelen değişmelere ilişkin veriler,
- İşçilerin Bakiye Yıllık Ücretli İzinleri ile varsa ücretsiz izin uygulamasına ilişkin veriler,
- Üretim yapılan yerlerde, maliyetlerdeki değişimi gösterir veriler

(hammadde fiyatı, kullanılan enerji miktarı, üretim miktarı, stok durumu vb.)

- Hizmet sektörü için son 2 yılda imzalanan/tamamlanan/iptal edilen sözleşme/anlaşma sayılarına ilişkin veriler,
- Sipariş usulü ile çalışan işyerlerinde son 2 yılda sipariş miktarında meydana gelen değişmelere ilişkin veriler,



SONUCUN BİLDİRİMİ

- ✓ Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlıkları uygunluk tespiti sonucunu(olumlu/olumsuz/vazgeçme), talebi gönderen İŞKUR birimlerine gönderir.
- ✓ Uygunluk tespiti sonuçlarını İŞKUR birimi işverene bildirir.
- ✓ İşveren durumu, işyerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan eder ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirir. İlan yoluyla işçilere duyuru yapılamadığı durumlarda, kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirim yapılır.



KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNDEN YARARLANMA ŞARTLARI

- ✓ Talebin uygun görülmesi (kısa çalışma uygulanacak kişilere yönelik [Kısa Çalışma Bildirim Listesine](#) son şeklini vererek yazılı ve manyetik ortamda Kurum birimine teslim eder.)
- ✓ İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı Kanununun 50 nci maddesine göre çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması,

120 gün koşulu

- **18.01.2019 tarihinden itibaren başlayan kısa çalışma talepleri için son 120 gün içinde işten çıkış işe giriş nedeniyle prim boşluğu olmaması**
- **18.01.2019 tarihinden önce başlayan kısa çalışma talepleri için devamsızlık bildirimini veya işten çıkış işe giriş nedeniyle prim boşluğu olmaması**

Son 3 yıl içinde en az 600 gün prim

- Ödemeler ilgili dönemi izleyen ayın beşinde gerçekleştirilir ve PTT aracılığı ile çalışanların T.C. Kimlik Numaraları üzerinden yapılır.



ÖDEME SÜRECİ 1 / 1

- Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçmemek üzere, sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır.
- Kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma süresi kadardır.
- Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde, çalışılmayan süreler için aylık olarak hesaplanır.
- Kısa çalışmanın günlük, haftalık veya aylık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı işyerinin gelenekleri ve işin niteliği dikkate alınarak işverence belirlenir.
- Kısa çalışma ödeneği, uygunluk tespitinde belirtilen süreyi aşmamak kaydıyla fiilen gerçekleşen kısa çalışma süresi üzerinden verilir.



ÖDEME SÜRECİ 1/2

- Zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler 4857 sayılı Kanununun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve 40 ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar.
- İşçinin kısa çalışma ödeneği aldığı süre için, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereği ödenecek sigorta primi, İşsizlik Sigortası Fonu tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna aktarılır.
- Kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işçi, işsizlik sigortasından yararlanmak için 4447 sayılı Kanunda öngörülen koşullar gerçekleşmeden işsiz kalırsa, kısa çalışma ödeneği aldığı süre düşüldükten sonra, daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar işsizlik ödeneğinden yararlanır.



ÖDEME SÜRECİ 1 / 3

- 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 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.



ÖDEME SÜRECİ 1/4

- 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.
- İşverenin, kısa çalışma uygulaması devam ederken, **normal faaliyetine başlamaya** karar vermesi halinde durumu Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ve **işçilere 6 işgünü önce yazılı** olarak bildirmesi zorunludur.
- Kısa çalışma yapan işveren, işçilerin çalışma sürelerine ilişkin kayıtları tutmak ve istenilmesi halinde ibraz etmek zorundadır.



ÖDEME SÜRECİ 1/5

- 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.