



CUMHUR İNAN BİLEN
YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLİK A.Ş.

**KISA ÇALIŞMA VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ HAKKINDA YÖNETMELİKTE YAPILAN
DEĞİŞİKLİKLER
30 KASIM 2018**

KAPSAM

İşbu çalışma, **09.11.2018** tarihli 30590 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan **Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik** kapsamında hazırlanmıştır.

1. ***Kısa Çalışma Ödeneği Nedir?***

- 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** koşuluyla işçilere çalışmadıkları süre için sağlanan gelir desteğidir (4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Ek Madde 2).
- Kısa çalışma kapsamında, işçilere **kısa çalışma ödeneği ödenmesi** ve **genel sağlık sigortası primleri ödenmesi** hizmetini sağlayan bir uygulamadır.
- Kısa çalışma ödeneğinin süresi **üç ayı geçmemek şartıyla; her ayın beşinde** ödenerek, hak edilen işsizlik ödeneğinden mahsup edilmektedir.

2. Kısa Çalışma Ödeneği Talebinde İşverenin Yükümlülüğü

- Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerin işyerine etkilerini ve zorlayıcı sebebin ne olduğunu belirtmesi,
- İşyerinin unvanını, adresini, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasını, işyeri İŞKUR numarasını ve sosyal güvenlik işyeri sicil numarasını belirtmesi,
- Manyetik ve yazılı ortamda Türkiye İş Kurumu (“Kurum”) tarafından belirlenen formatta hazırlanan kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren listeyi Kurum birimine teslim etmesi, gerekmektedir.

3. İşçinin Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanma Şartları

- Kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki **son yüz yirmi gün içinde** prim ödeyerek sürekli çalışmış olanlardan, son üç yıl içinde **en az altı yüz gün** süreyle işsizlik sigortası primi ödemiş olması,
- Kısa çalışmaya katılacaklar listesinde işçinin bilgilerinin yer alması,
- İşverenin kısa çalışma talebinin uygun bulunması, gerekmektedir.

4. Kısa Çalışma Talebinin Değerlendirilmesi

- Kısa çalışma talebinin sebep ve şekil yönünden değerlendirilmesi Kurum il ve ilçe kurulu birimleri tarafından yapılmaktadır.
- Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan zorlayıcı sebeplerin varlığı, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi ya da bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde Yönetim Kurulu tarafından karara bağlanmaktadır. Bu durumda;
 - i. Yönetim Kurulu'nun verdiği bir kararın olmaması halinde işverenin yaptığı başvuru Kurum birimi tarafından rededilir ya da,
 - ii. Yönetim Kurulu'nun ön incelemesinden sonra kısa çalışma talebi, iş müfettişi tarafından uygunluk tespiti yapılması için Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nın ilgili birimine ivedilikle gönderilir ve uygunluk tespitinin sonucu Kurum birimi tarafından işverene bildirilir.
- İşveren, uygunluk tespitinin sonucunu işyerinde ilan eder ve eğer varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirir. İlan yoluyla bildirimde bulunulamayan durumlarda yazılı olarak işçiye bildirilir.

5. *Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar*

- Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı azami olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 39. maddesine göre işçiler için uygulanan aylık brüt asgari ücret*in %150'sini geçemeyecektir. Buna göre;

2018 Yılı İçin Aylık Brüt Asgari Ücret= 2.029,50 TL

Günlük Kısa Çalışma Ödeneği Azami Miktarı= (2.029,50*%150 =) **3.044,25 TL**

- Uygunluk tespitinin tamamlanmasının ardından işverenin kısa çalışma uygulanacak işçi listelerini değiştirmesi veya işyerinde uygulanan kısa çalışma süresinin artırılmasına ilişkin talepleri yeni başvuru olarak değerlendirilmektedir.
- İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden; işçi hatalarından kaynaklanan fazla ödemeler ise yasal faizi ile birlikte işçiden tahsil edilmektedir.

6. Kısa Çalışma Ödeneği Ödemesinin Kesileceği Durumlar

Kısa çalışma ödeneği alan işçinin;

- İşe girmesi,
- Yaşlılık aylığı almaya başlaması,
- Silâh altına alınması,
- Çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması,
- Geçici iş göremezlik ödeneğine konu olan sağlık raporunun başladığı tarih itibariyle ve yukarıda sayılan durumların varlığında kısa çalışma ödeneği kesilecektir.

7. Yönetmelikte Meydana Gelen Değişiklikler

- Yönetmelikte yer alan kısa çalışmayı gerektiren haller arasında sayılan zorlayıcı sebebin tanımı değiştirilerek; *“işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkan bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetinin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlar”* zorlayıcı sebep olarak ifade edilmiştir.
- Kısa çalışma talep eden işverenin Kurum birimi dışında varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına yazılı bildirimde bulunması gerekliliği bir diğer değişikliktir.
- İşveren ve Kurum kısa çalışma yapan işçinin çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücret ve kısa çalışma ödeneğini çalıştığı süreyle orantılı olarak birlikte ödeyecektir. Ancak, yapılan değişiklikle beraber kısa çalışma ödeneğinin işçinin kendisine aylık olarak ödeneceği kaldırılmıştır.
- Kısa çalışma başvurularında talebin uygunluğunun tespiti için 6245 sayılı Harcırah Kanunu kapsamında yapılan giderlerin İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacak olması da bir diğer yenilik kapsamındadır.
- Kısa çalışmanın, işveren tarafından ilan edilen süreden önce sona erdirilmesi durumunda Kurum birimine ve varsa toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına ve işçilere **altı iş günü önce** yazılı olarak bildirilmesi gerektiği de bir diğer değişikliktir.

8. Sonuç

- Son zamanlarda yaşanan ekonomik sorunlar nedeniyle işletmelerin, işçiler ile düzenlemiş olduğu iş sözleşmelerini feshetmek yerine kısa çalışma ödeneğinden yararlanmasının mümkün olduğu gözlemlenmektedir.
- Fakat, işverenin kısa çalışma ödeneği başvurusunda bulunurken mevzuatta belirlenen yükümlülükleri yerine getirmesi gerektiği aşikârdır.



CUMHUR İNAN BİLEN
YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLİK A.Ş.

SAYGILARIMIZLA

Sitemizde(cumhurbilenymm.com.tr) paylaşılan vergi ve vergileme ile ilişkili çalışmalarda şahsi görüş ve yorumlarımız yer almaktadır. Sitemizde yer alan bilgi veya verileri kullanmanız sonucunda ortaya çıkabilecek her türlü risk tarafınıza aittir. Sitemiz ve yazarları, söz konusu kullanımdan dolayı (ihmalcilik kaynaklı olanlar da dahil olmak üzere) her türlü özel, dolaylı veya arazi zararlardan ve cezai tazminattan dolayı sorumlu tutulamaz.