

KISA ÇALIŞMA VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNE İLİŞKİN YÖNETMELİK

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç ve Kapsam

Madde 1 — Bu Yönetmeliğin amacı, 4857 sayılı İş Kanununa tabi işyerinde genel ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerle, haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltan veya faaliyetini tamamen veya kısmen geçici olarak durduran işverenin, talebinin uygunluğunun Bakanlıkça tespiti ile işçilere kısa çalışma ödeneği ödenmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Dayanak

Madde 2 — Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 65 inci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 3 — Bu Yönetmeliğin uygulanması bakımından;

Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,

Kurum: Türkiye İş Kurumunu,

Kurum birimi: Türkiye İş Kurumunun il ve ilçelerde kurulu birimlerini,

Genel ekonomik kriz: Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisi ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumları,

Zorlayıcı sebepler : 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 nedenleri,

Kısa çalışma: En az dört hafta en fazla üç ay süreyle işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılarak uygulanmasını,

Geçici olarak işin durması: En az dört hafta en fazla üç ay süreyle işyerindeki faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasını,

Kısa çalışma ödeneği: Kısa çalışma, işin kısmen veya tamamen durması hallerinde yapılan ödemeyi,

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Bildirim ve Talebin Değerlendirilmesi

Bildirim

Madde 4 — 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.

Bildirimin İçeriği

Madde 5 — Bu Yönetmeliğin 4 üncü maddesi gereğince bildirimde bulunan işveren, bildiriminde;

- a) İşyerindeki genel ekonomik krizin veya zorlayıcı sebeplerin ne olduğunu ve etkilerini,
- b) İşyerinde kısa çalışmanın başlatıldığı veya faaliyetin kısmen veya tamamen durdurulduğu süreyi,
- c) İşyerinde kısa çalışma veya faaliyetin durdurulma kararının işyerinin bütününe ya da belli bölümlerine uygulanacağını,
- d) Bu uygulama nedeniyle kısa çalışma yaptırılacak işçilerin adı ve soyadı, sosyal güvenlik sicil numaraları ile haftalık ortalama çalışma sürelerini ve her bir işçi için ne kadar süreyle kısa çalışma yaptırılacağını,
- e) Faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması kararı nedeniyle çalıştırılmayacak işçilerin adı ve soyadı, sosyal güvenlik sicil numaraları ile her bir işçinin ne kadar süre ile çalıştırılmayacağını,
- f) İşyerinin unvan, adres, Bakanlık bölge müdürlüğü ile sosyal güvenlik işyeri sicil numarasını bildirmek,
- g) İşveren, bildiriminde ileri sürdüğü kısa çalışma veya geçici olarak kısmen veya tamamen işin durdurulmasına ait kanıtları başvurusuna eklemek, zorundadır.

Genel Ekonomik Krizin Değerlendirilmesi

Madde 6 — 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.

Zorlayıcı Sebebin Tespiti

Madde 7 — 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.

Sonucun Bildirimi

Madde 8 — 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. İnceleme sonucu Kuruma bildirilir. Kurum tarafından da işverene ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanma Koşulları

Madde 9 — İşçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için;

- a) 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,
- b) Kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 50 nci maddesine göre işçilerin, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması,
- c) İşyerinde genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya faaliyetin kısmen veya tamamen durmasına neden olan sebeplerin en az dört hafta sürmüştüğü olması,

d) İşçinin Kısa Çalışma Ödeneği Bildirgesi (Ek-1 form) ile birlikte işyerinin bağlı bulunduğu yerdeki Kurum birimine müracaat etmesi, gerekmektedir.

Kısa Çalışma Ödeneğinin Miktarı ve Ödenmesi

Madde 10 — 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 herhalde üç ayı aşamaz.

İşçiye kısa çalışma süresine ait ücreti, işverence durdurulan veya azaltılan süreye ilişkin kısa çalışma ödeneği işçinin kısa çalışma ödeneği bildirgesi ile birlikte işyerinin bağlı bulunduğu yerdeki Kurum birimine başvurması durumunda, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 50 nci maddesindeki esaslara göre Kurumca ödenir.

Faaliyetin kısmen durdurulması halinde, kısa çalışma ödeneği, normal haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde verilir.

Zorlayıcı sebeplerle işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durması halinde, işsizlik ödeneği ödemeleri 4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve 40 inci maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar.

Kısa çalışma ödeneği aldığı 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.

İşçi, işsizlik ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan tekrar işe başlar ve işsizlik sigortasından yararlanmak için 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 50 nci maddesinde öngörülen koşullar gerçekleşmeden işsiz kalırsa, kısa çalışma ödeneği aldığı süre çıkarıldıktan sonra, daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar işsizlik ödeneğinden yararlanır.

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.

Kısa Çalışma Ödeneğinin Kesilmesi

Madde 11 — Kısa çalışma ödeneği alanların işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, 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 bu Yönetmeliğin 10 uncu maddesinde öngörülen hastalık ve analık sigortası primi ödenmez.

Kısa Çalışmanın Erken Sona Ermesi

Madde 12 — 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 bildirmek zorundadırlar. İşçiler de bildirimde belirtilen tarihte işbaşı yaparlar. Bildirimde belirtilen tarih itibarıyla kısa çalışma sona erer.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Son Hükümler

Yürürlük

Madde 13 — Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 14 — Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ BİLDİRGESİ				
1 - İŞVEREN BİLGİLERİ				
Adı soyadı/Unvanı: İşyeri adresi:		SSK işyeri sicil no:		
		Ticaret sicil no:		
		Kuruluş tarihi (gün/ay/yıl): / /		
İl: İlçe:		Ana çalışma alanı:		
Tel: Faks:		Kapsam: Kamu <input type="checkbox"/> Özel <input type="checkbox"/>		
2 - SİGORTALI BİLGİLERİ				
Adı soyadı:		SSK sicil no:		
İkamet adresi:		Doğum tarihi (gün/ay/yıl): / /		
İl: İlçe:		Doğum yeri:		
Tel: Faks:		Ana adı:		
Cinsiyeti: Kadın <input type="checkbox"/> Erkek <input type="checkbox"/>		Baba adı:		
Sakatlık derecesi %193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 31 inci maddesi kapsamında olanlar için doldurulacaktır.		Sakatlık vergi dilimi 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/>		
3- SANDIK BİLGİLERİ (Sigortalı, 506 sayılı Kanununun geçici 20 nci maddesi kapsamında ise doldurulur.)				
Sandık adı:		Sigortalı sandık sicil no:		
4. SİGORTALININ İŞYERİNDEKİ ÇALIŞMA BİLGİLERİ				
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:				
5-BİLDİRGE İŞLEMLERİ				
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 olduğunu kabul ederim		İşyerinden onaylı bu bildirme ve resmî kimlik belgesi ile birlikte işten çıkış tarihinden sonraki 7 gün içinde 5 inci bölümde yazılı İŞKUR birimine başvurmam gerektiğini biliyorum.		
İŞVEREN/YETKİLİ Adı Soyadı, Unvanı, İmza, Kuşe		SİGORTALI Adı Soyadı, İmza		

Genel Açıklamalar

Kısa Çalışma Ödeneği uygulamalarına ilişkin bilgi, Türkiye İş Kurumu ünitelerine müracaatla, 180 no'lu özel hizmet telefonu kanalıyla ve İŞKUR www.iskur.gov.tr internet adresinden alınabilir.

Talehi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca uygun görülen işverenler, 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 en az üçte bir oranında azaltan veya faaliyetini tamamen veya kısmen durduran işverenin talebinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca uygun bulunması,
2. 4857 sayılı İş Kanununa tabii işçi olması,
3. Kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı Kanun 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 en az 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)Gözetim altına alınma, (5)Hükümlülükle sonuçlanmayan tutukluluk hali, (6)Kısmi istihdam, (7)Grev, (8)Lokavt, (9)Genel hayatı 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 yatırlan gün sayısı ve prime esas kazançlar toplamı ilgili boşluklara yazılacaktır.

Örnek:

Yıl	Ay	Aylık prime esas brüt 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	