

Sirküler Tarihi : 01.12.2008
Sirküler No : 2008/113

GENEL EKONOMİK KRİZ VEYA ZORLAYICI SEBEPLERLE İŞİN GEÇİCİ OLARAK DURMASI HALLERİNDE İŞÇİLERE İŞSİZLİK SİGORTASINDAN “KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ” VERİLMESİ İLE İŞVERENİN ÖDEME ACZİNE DÜŞMESİ DURUMUNDA İŞÇİLERİN ÜÇ AYLIK ÜCRET ALACAKLARININ “ÜCRET GARANTİ FONU”NDAN ÖDENMESİ

1. KISA ÇALIŞMA VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ HAKKINDA GENEL BİLGİ:

Son yıllarda yaşanan ekonomik krizler yaygın olarak işçi çıkarmalarına neden olduğu gibi, “ücretsiz izin” uygulamalarına da neden olabilmektedir. Ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerin varlığı halinde işçilerin geçici olarak ücretsiz izne çıkarılmasını veya toplu işçi çıkarılmasını önlemek amacıyla mevzuatımıza “kısa çalışma” ve “kısa çalışma ödeneği” kavramları ilk olarak 4857 sayılı İş Kanununun mülga 65 inci maddesinde düzenlenerek girmiştir. Bu maddeye dayanılarak, “[Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik](#)” (RG. 31.3.2004 – 254199 ile “[4857 sayılı İş Kanununun 65 inci Maddesine Göre Uygulanacak Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin 1 No.lu Tebliğ](#)” (RG. 26.8.2004 – 25565) yayımlanmıştır.

Kamuoyunda “İstihdam Paketi” olarak adlandırılan “[5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun](#)” (RG. 26.5.2008 – 26887) ile İş Kanununun 65 inci maddesi kaldırılarak, kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği konusu 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen ek 2 nci madde ile düzenlenmiştir. Böylece kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği konusu, İş Kanunu kapsamından çıkarılarak İşsizlik Sigortası Kanununun kapsamına alınmıştır.

4857 sayılı İş Kanununun mülga 65 inci maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun ek 2 nci maddesi aşağıda mukayeseli olarak gösterilmiştir:

4857 sayılı İş Kanununun mülga 65 inci maddesi	4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun ek 2 nci maddesi
Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği MADDE 65. - Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltan veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durduran işveren, durumu derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir. Talebin uygunluğunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılır. Bunun usul ve esasları bir yönetmelikle belirlenir.	Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği EK MADDE 2 – Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işveren; genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltması veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurması halinde, durumu derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir. Talebin uygunluğunun belirlenmesine ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

<p>Yukarıda belirtilen nedenlerle işyerinde geçici olarak en az dört hafta işin durması veya kısa çalışma hallerinde işçilere çalıştırılmadıkları süre için işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği ödenir. Kısa çalışma süresi, zorlayıcı sebebin devamı süresini ve herhalde üç ayı aşamaz. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarını yerine getirmesi gerekir.</p> <p>Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, işsizlik ödeneğinin miktarı kadardır.</p> <p>Zorlayıcı sebeplerle işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durması halinde, işsizlik ödeneği ödemeleri 24 üncü maddenin (III) numaralı bendinde ve 40 ıncı maddede öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar.</p> <p>Kısa çalışma ödeneği aldığı süre içinde işçinin hastalık ve analık sigortasına ait primler 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 Kanunun öngördüğü koşullar gerçekleşmeden işsiz kalırsa, kısa çalışma ödeneği aldığı süre çıkarıldıktan sonra, daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar işsizlik ödeneğinden yararlanır.</p> <p>Kısa çalışma ödeneğinin ödeme süresi içinde ödenmesi gereken geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı kısa çalışma ödeneğinin miktarından fazla olamaz. Geçici iş göremezlik ödeneğinin ödendiği dönemde, bu maddede öngörülen hastalık ve analık sigortası primi ödenmez.</p>	<p>Yukarıda belirtilen nedenlerle işyerinde geçici olarak en az dört hafta işin durması veya kısa çalışma hallerinde işçilere çalıştırılmadıkları süre için işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği ödenir. Kısa çalışma süresi, zorlayıcı sebebin devamı süresini ve herhalde üç ayı aşamaz. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarını yerine getirmesi gerekir.</p> <p>Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, işsizlik ödeneği miktarı kadardır. Kısa çalışma ödeneğinden yararlananlara ait sigorta primlerinin aktarılması ve sağlık hizmetlerinin sunulmasına ilişkin işlemler 506 sayılı Kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde yürütülür. Kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülür.</p> <p>Zorlayıcı sebeplerle işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durması halinde, kısa çalışma ödeneği ödemeleri 4857 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve aynı Kanunun 40 ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar.</p>
--	---

Görüldüğü üzere her iki düzenleme de, genel esaslar yönünden birbirine paralel olup, ödenek talebinin uygunluğunun belirlenmesine ilişkin **usul ve esasların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirleneceğini** öngörmektedir. İş Kanununun verdiği yetkiye dayanılarak hazırlanan Yönetmelik'in halen geçerli olup olmadığı tartışmalıdır. Bizim görüşümüz, yeni bir Yönetmelik yayımlanıncaya kadar mevcut düzenlemenin geçerli olduğu yönündedir. Çünkü yeni

düzenleme de yetkiyi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına vermiştir. Bakanlık bu yetkisini zaten kullanmıştır. Nitekim İSKUR hâlihazırda başvuruları bu Yönetmelik kapsamında değerlendirmektedir.

2. KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNE İLİŞKİN UYGULAMA ESASLARI:

Kısa çalışma ödeneği uygulamalarına ilişkin her türlü bilgi, İSKUR ünitelerine müracaatla, 180 no.lu özel hizmet telefonu kanalıyla veya İSKUR'un www.iskur.gov.tr adresinde yer alan internet sitesinden alınabilir. İnternet sitesinde yer alan açıklamalar, İş Kanunun mülga 65 inci maddesine dayanılarak yayımlanan Yönetmelik hükümleri esas alınarak hazırlanmış olup, ekte aynen bilgilerinize sunulmuş bulunmaktadır.

3. İŞVERENİN ÖDEME ACZİNE DÜŞMESİ:

İşverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması veya iflası nedenleri ile işverenin ödeme gücüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan son üç aylık ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulması hükmü ilk olarak 4857 sayılı İş Kanununun 33 üncü maddesi ile düzenlenmiştir. Bu madde 5763 sayılı Kanunla kaldırılarak, 4447 sayılı Kanuna eklenen ek 1 inci madde ile düzenlenmiştir. Böylece Ücret Garanti Fonu hükümleri de İşsizlik Sigortası Kanununa taşınmıştır.

4857 sayılı İş Kanununun mülga 33 üncü maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun ek 1 inci maddesi aşağıda mukayeseli olarak gösterilmiştir:

4857 sayılı İş Kanununun mülga 33 üncü maddesi	4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun ek 1 inci maddesi
<p>İşverenin ödeme aczine düşmesi</p> <p>MADDE 33. - İşverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması veya iflası nedenleri ile işverenin ödeme gücüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan son üç aylık ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulur.</p> <p>Ücret Garanti Fonu, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde biridir. Ücret Garanti Fonunun oluşumu ve uygulanması ile ilgili usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.</p>	<p>İşverenin ödeme aczine düşmesi</p> <p>EK MADDE 1 – Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme gücüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulur. Bu madde kapsamında yapılacak ödemelerde işçinin, işverenin ödeme gücüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması koşulu esas alınarak temel ücret üzerinden ödeme yapılır. Bu ödemeler 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 78 inci maddesi uyarınca belirlenen kazanç üst sınırını aşamaz.</p> <p>Ücret Garanti Fonu, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde biridir. Ücret Garanti Fonunun oluşumu ve uygulanması ile ilgili usul ve esaslar yönetmelikle belirlenir.</p>

4857 sayılı İş Kanununun mülga 33 üncü maddesine dayanılarak hazırlanan [Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği](#) 18.10.2004 tarihinde yayımlanmış olup, önceki bölümde açıkladığımız gerekçelerle söz konusu Yönetmelik'in halen geçerli olduğunu düşünüyoruz.

4. SONUÇ:

Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işin geçici olarak durdurulduğu hallerde, işsizlik sigortasından **kısa çalışma ödeneği** verilebilmektedir. Kısa çalışma ödeneği, işsizlik ödeneği miktarı¹ kadardır. Bu imkândan yeterince yararlanılmadığını gözlemlemekteyiz.

Keza, **ödeme aczine düşen işverenlerin** yanında çalışan işçilerin ödenmeyen üç aylık ücret alacaklarının **Ücret Garanti Fonundan** karşılanması olanağı da mevcuttur. Bu olanaktan da yeterince yararlanılmadığını düşünüyoruz.

Bu Sirkülerimiz, küresel ekonomik krizin etkisini yoğun olarak hissettiğimiz bugünlerde söz konusu imkânları hatırlatmak amacıyla hazırlanmıştır.

Saygılarımızla.

¹ Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 40'ıdır. Bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, 4857 sayılı İş Kanununun 39 uncu maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan asgari ücretin brüt tutarının % 80'ini geçemez. (4447 sayılı Kanun Md.50)

“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	<i>İşyeri unvanı,</i>
2	<i>İşyeri adresi,</i>
3	<i>Bakanlık Bölge Çalışma Müdürlüğü işyeri numarası,</i>
4	<i>Sosyal güvenlik işyeri sicil numarası,</i>
5	<i>Kısa çalışmanın başlatılacağı tarih,</i>
6	<i>İşyerindeki genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebebin ne olduğu ve etkileri,</i>
7	<i>İşveren, bildiriminde ileri sürdüğü kısa çalışma veya geçici olarak kısmen veya tamamen işin durdurulmasına ait kanıtlar,</i>
8	<i>İşyerinde kısa çalışmanın başlatıldığı veya faaliyetin kısmen veya tamamen durdurulduğu/durdurulacağı süre.</i>
9	<i>İşyerindeki kısa çalışma veya faaliyetin durdurulma kararının işyerinin bütününe ya da belli bölümlerine uygulanacağı</i>
10	<i>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)</i>
11	<i>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)</i>

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 sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması (Kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olanlardan son üç yıl içinde en az 600 gün süreyle işsizlik sigortası primi ödemiş olanlar),*
- 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,*
- İşçinin Kısa Çalışma Ödeneği Bildirgesi ile birlikte işyerinin bağlı bulunduğu yerdeki Kurum birimine müracaat etmesi, gerekmektedir.*

KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ BİLDİRGESİ

Kısa çalışma 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.

KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ BİLDİRGESİ				
1 - İŞVEREN BİLGİLERİ				
Adı soyadı/Unvanı:		SSK işyeri sicil no:		
İşyeri adresi:		Ticaret sicil no:		
İl:		Kuruluş tarihi (gün/ay/yıl): / /		
İlçe:		Ana çalışma alanı:		
Tel:		Kapsamı: Kamu * Özel *		
Faks:				
2 - SİGORTALI BİLGİLERİ				
Adı soyadı:		SSK sicil no:		
İkamet adresi:		Doğum tarihi (gün/ay/yıl): / /		
İl:		Doğum yeri:		
İlçe:				
Tel:		Ana adı:		
Faks:				
Cinsiyeti: Kadın Erkek		Baba adı:		
Sakatlık derecesi %193 sayılı Gelir Vergisi Kanunun 31 inci maddesi kapsamında olanlar için doldurulacaktır.		Sakatlık vergi dilimi 1 2 * 3 *		
3- SANDIK BİLGİLERİ				
(Sigortalı, 506 sayılı Kanunun 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 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 Adı Soyadı, Unvanı, İmza, Kaşe		SİGORTALI 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 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 Kanunun 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.Gözümlü 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 yatırılan 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	

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

- 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 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.”