

Sirküler Tarihi : 02.03.2009
Sirküler No : 2009/045

KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNDE 2008 VE 2009 YILINDA YAPILAN BAŞVURULARA MÜNHASIR OLMAK ÜZERE DEĞİŞİKLİK YAPILMIŞTIR

2008/113 sayılı Sirkülerimizde açıklandığı üzere, [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

Daha sonra Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 2 inci maddesine istinaden 13.1.2009 tarih ve 27109 sayılı Resmi Gazete'de "*Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik*"i yayımlamış ve 31.3.2004 tarih ve 25419 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmış bulunan Yönetmelik'i de yürürlükten kaldırmıştır. (Bkz: 2009/10 sayılı Duyurumuz)

5838 sayılı Kanunun 1'inci maddesi ile kısa çalışma ödeneği konusunda 2008 ve 2009 yıllarında yapılacak başvurulara münhasır olmak üzere bazı değişiklikler yapılmıştır. Aşağıda önce genel hükümler bilgilerinize sunulduktan sonra, 5838 sayılı Kanunla geçici bir süre için ekonomik kriz nedeniyle yapılan özel düzenleme kısaca açıklanacaktır.

1. GENEL DÜZENLEME:

Kısa çalışma, genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle, en fazla üç ay süreyle; işyerinde uygulanan çalışma süresinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya en az dört hafta süreyle işyerindeki faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasını ifade etmektedir.

Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılmasını talep eden işveren, Türkiye İş Kurumunun ilgili birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya yazılı bildirimde bulunur.

İşveren bildiriminde;

- Genel ekonomik krizin veya zorlayıcı sebeplerin işyerine etkileri ile zorlayıcı sebebin ne olduğunu,
- İşyerinin unvanını, adresini, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikayı, Bakanlık bölge müdürlüğü ile sosyal güvenlik işyeri sicil numarasını,
- Varsa iddiasını kanıtlayıcı somut belgeleri

belirtmek zorundadır.

İşverenin kısa çalışma talebi, öncelikle Kurum tarafından sebep ve şekil yönünden değerlendirilir. Genel ekonomik krizin varlığını, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi veya bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı duruma açıklık getirir.

Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle yapılan başvuruların uygunluk tespiti Bakanlık iş müfettişleri tarafından ivedilikle yapılır. Talebin uygun bulunması halinde kısa çalışmanın başlama ve bitiş tarihleri Bakanlık iş müfettişince düzenlenen rapor ekinde yazılı olarak Kuruma gönderilir. İnceleme sonucu Kurum tarafından işverene, işveren tarafından varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına ve işyerinde yazılı olarak ilan edilmek suretiyle işçilere bildirilir.

İşçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için;

- a) İşverenin kısa çalışma talebinin Bakanlıkça uygun bulunması,
- b) İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı Kanunun 50 nci maddesine göre çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması,
- c) Kısa çalışma ödeneği talebinde bulunması

gerekmektedir.

Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, işsizlik ödeneğinin miktarı kadardır. Kısa çalışma ödeneği 4447 sayılı Kanunun 50 nci maddesindeki esaslara göre ödenir. Buna göre günlük kısa çalışma ödeneğinin tutarı, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt ücretinin yüzde kırkıdır. Bu şekilde hesaplanan tutar, 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının (halen 666 TL), %80'ini geçemez. Bu ödenekten damga vergisi hariç hiçbir vergi ve diğer kesinti yapılamaz.

Kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak kaydıyla kısa çalışma süresi kadardır. Ödeneğin süresi; herhalde hak edilen işsizlik ödeneği süresini aşamaz.

Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde çalışılmayan süreler için verilir.

Zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler 4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve 40 ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar.

İşçinin kısa çalışma ödeneği aldığı süre için, 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 İşsizlik Sigortası Kanununun 50 nci maddesinde öngörülen koşullar gerçekleşmeden işsiz kalırsa, kısa çalışma ödeneği aldığı süre düşüldükten sonra, daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar işsizlik ödeneğinden yararlanır.

Kurum birimi, işçilerin başvurusunu, izleyen ayın sonuna kadar sonuçlandırır. Kısa çalışma ödeneği, işçinin kendisine, aylık olarak her ayın sonunda ödenir.

Kısa çalışma ödeneği nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir veya temlik edilemez.

Kısa çalışma ödeneği alanların işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silah altına alınması, 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 7 nci maddede öngörülen sigorta primi ödenmez.

İşveren, ilan ettiği süreden önce, normal faaliyetine başlamaya karar verirse durumu; Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya ve işçilere en az altı işgünü önce yazılı olarak bildirmek zorundadır. Bildirimde belirtilen tarih itibarıyla kısa çalışma sona erer.

2. ÖZEL DÜZENLEME:

5838 sayılı Kanunun 1 inci maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen ve 28.2.2009 tarihinde yürürlüğe giren geçici 8'inci madde aynen şöyledir:

“GEÇİCİ 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.”

Yapılan özel düzenleme sadece 2008 ve 2009 yıllarında yapılan başvurulara münhasır olarak uygulanacaktır. Genel uygulamadan farklıklar aşağıda özetlenmiştir:

- **Genel uygulamada kısa çalışma ödeneğinin azami süresi üç ay iken, özel düzenlemede altı ay olarak belirlenmiştir.** Tabiidir ki süre kısa çalışma süresi ile sınırlıdır. Bir başka ifade ile altı aylık süre azami süredir.
- 5838 sayılı Kanunla yapılan düzenlemeye göre, 2008 ve 2009 yıllarındaki başvurulara istinaden ödenecek **kısa çalışma ödeneği miktarı, genel hükümlere göre ödenmesi gereken miktarın % 50 oranında artırılması suretiyle belirlenecektir.** Bilindiği gibi, önceki bölümde yer alan hükümlere göre ödenmesi gereken günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, işsizlik ödeneğinin miktarı kadardır.
- Genel hükümlere göre kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işçi, işsizlik sigortasından yararlanmak için 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 50 nci maddesinde öngörülen koşullar gerçekleşmeden işsiz kalırsa, kısa çalışma ödeneği aldığı süre düşüldükten sonra, daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar işsizlik ödeneğinden yararlanmaktadır. Özel düzenlemeye göre, **kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler, başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülmeyecektir.**
- Bu maddenin yayımlandığı **28.2.2009 tarihinden önce uygunluk tespiti yapılan kısa çalışma başvurularında süre, işverenin talebi halinde aynı şartlarla ve bu maddede öngörülen süreyi aşmamak kaydıyla uzatılabilecektir.**
- 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 düşülecektir.

Saygılarımızla.