YÖNETMELİK

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

KISA ÇALIŞMA VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNE İLİŞKİN USUL VE ESASLAR HAKKINDA YÖNETMELİK

BİRİNCİ BÖLÜM
Başlangıç Hükümleri

Amaç ve kapsam

MADDE 1- (1) Bu Yönetmeliğin amacı ve kapsamı; 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz, genel salgın ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltması veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurması hallerinde, sigortalılara kısa çalışma ödeneği ödenmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Dayanak

MADDE 2- (1) Bu Yönetmelik, 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun ek 2 nci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 3- (1) Bu Yönetmelikte geçen;

a) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,

b) Bölgesel kriz: Ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilenip sarsıldığı durumları,

c) Genel ekonomik kriz: Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisini ve dolayısıyla işyerlerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumları,

ç) Genel salgın: Bir hastalığın veya enfeksiyon etkeninin ülke çapında veya belirli bir bölgede çok geniş bir alanda yayılım gösterdiği ve işyerlerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumları,

d) Kısa çalışma: Üç ayı geçmemek üzere 4447 sayılı Kanunun ek 2 nci maddesinde sayılan gerekçelerle; işyerinde uygulanan çalışma süresinin, en az dört hafta süreyle işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasını,

e) Kısa çalışma dönemi: Kısa çalışmanın başlama tarihi ile bitiş tarihi arasındaki dönemi,

f) Kısa çalışma ödeneği: 6 ncı maddede belirtilen koşulların sağlanması halinde sigortalıya yapılan ödemeyi,

g) Kısa çalışma süresi: Kısa çalışma dönemindeki haftalık çalıştırılmayacak saati,

ğ) Kurum: Türkiye İş Kurumunu,

h) Kurum birimi: Çalışma ve İş Kurumu il müdürlükleri ile hizmet merkezlerini,

ı) Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığını,

i) Sigortalı: 4447 sayılı Kanun kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan ve çalıştığı süre içerisinde işsizlik sigortası primi ödeyen kimseyi,

j) Sektörel kriz: Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olaylardan doğrudan etkilenen sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerinin ciddi anlamda sarsıldığı durumları,

k) Uygunluk tespiti: İşverenin kısa çalışma talebinin uygunluğuna ilişkin iş müfettişleri tarafından yapılan inceleme faaliyetlerini,

l) Yönetim Kurulu: Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulunu,

m) Zorlayıcı sebep: İşverenin 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 durumları ya da işyerinin fiziken doğrudan olumsuz etkilendiği deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri durumları,

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM
Kısa Çalışma Talebi ve Talebin Değerlendirilmesi

Kısa çalışma talebi

MADDE 4- (1) Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz, genel salgın ile zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılmasını talep eden işveren; Kurum birimine Kurum tarafından belirlenecek yöntemle talebini iletir ve varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına yazılı olarak bildirimde bulunur.

(2) İşveren talebinde;

a) Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz, genel salgın ile 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) Kurumca belirlenen şekilde hazırlanan kısa çalışma yaptırılacak sigortalılara ait kısa çalışma dönemi ve kısa çalışma sürelerine ilişkin bilgileri içeren listeyi bildirmek,

zorundadır.

(3) Kısa çalışma dönemi, kısa çalışma başlama tarihi dâhil üç ayı geçemez. İşveren tarafından farklı tarihlerde aynı başvuru gerekçesi ile birden fazla kısa çalışma talebinde bulunulması halinde, üç aylık süre ilk talebin kısa çalışma başlangıç tarihinden itibaren hesaplanır. Belirlenen kısa çalışma dönemi içerisinde kalması koşuluyla, işveren tarafından her bir sigortalı için uygulanacak kısa çalışma başlama tarihi farklı olabilir. Başvuruya konu kısa çalışma dönemi, işyeri için dört haftadan az olamaz. Başvuruda kısa çalışma uygulamasına tabi tutulacağı bildirilen sigortalılar için kısa çalışma dönemi, sigortalının iş sözleşmesinin sona ermesi, aynı işverene ait diğer işyerine nakli veya iş sözleşmesinin askıya alınması durumları hariç, dört haftadan az olamaz.

(4) Kısa çalışma başvurusu esnasında işyeri yönünden; işyerinde veya işyerinin bir bölümünde uygulanan kısa çalışma süresi, işyerinin haftalık normal çalışma süresinin üçte bir oranından az olamaz. Sigortalı yönünden ise kısa çalışma uygulamasına tabi tutulan sigortalının kısa çalışma süresi, sıfır olmamak kaydıyla üçte bir oranından daha az belirlenebilir.

Talebin değerlendirilmesi

MADDE 5- (1) İşverenin kısa çalışma talebi, öncelikle Kurum birimi tarafından sebep ve şekil yönünden değerlendirilir.

(2) Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz, genel salgın 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, Yönetim Kurulunca karara bağlanır.

(3) İkinci fıkrada yer alan sebeplerle Yönetim Kurulunca alınmış bir karar bulunmuyorsa işverenlerce yapılan başvurular Kurum birimi tarafından reddedilir.

(4) İşyerinin fiziken doğrudan etkilendiği deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri durumlardan kaynaklanan zorlayıcı sebep gerekçesiyle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulmasına ilişkin kısa çalışma başvurularında Yönetim Kurulu kararı aranmaz.

(5) Deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri durumlar gerekçesiyle yapılan başvurulardan işyerinin fiziken doğrudan etkilenmediği ancak nakit darlığı, ödeme güçlüğü, pazar daralması ve stok artışı gibi sebeplerle dolaylı olarak etkilendiği gerekçesiyle yapılan başvurular Kurum birimi tarafından reddedilir.

(6) Kısa çalışma talepleri; Kurum birimi tarafından sebep ve şekil yönünden inceleme tamamlandıktan sonra iş müfettişlerince uygunluk tespiti yapılması amacıyla Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına gönderilir.

(7) Kurum birimi tarafından uygunluk tespiti yapılması amacıyla Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına gönderilmiş olan ve uygunluk tespiti henüz tamamlanmayan kısa çalışma başvurularında, iş müfettişlerinin uygunluk tespiti sırasında gerekli gördüğü değişiklikler hariç olmak üzere, işverenler tarafından kısa çalışma döneminin değiştirilmesi, kısa çalışma süresinin artırılması ve/veya kısa çalışma uygulamasına yeni sigortalı eklenmesi hususunda herhangi bir değişiklik yapılamaz, aynı gerekçeyle yeni talep oluşturulamaz.

(8) Uygunluk tespiti sonucu ilgili Kurum birimine gönderilir. Uygunluk tespiti sonuçları Kurum birimince işverene bildirilir. İşveren durumu, işyerinde sigortalıların görebileceği bir yerde ilan eder ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirir. İlan yoluyla sigortalılara duyuru yapılamadığı durumlarda, kısa çalışmaya tabi sigortalılara bildirim yapılır.

(9) Uygunluk tespiti tamamlanan başvurularda yer alan sigortalılar için aynı kısa çalışma gerekçesi ile kısa çalışma döneminin uzatılması, kısa çalışma süresinin artırılması ve/veya kısa çalışma uygulamasına yeni sigortalı eklenmesi talepleri, ilk talebin devamı olan yeni başvuru olarak değerlendirilerek Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına uygunluk tespiti yapılması için gönderilir. Bu kapsamdaki başvuruların başlama tarihi, ilk kısa çalışmanın başlama tarihinden önce olamaz.

(10) Kısa çalışma uygulanan işyerinde kısa çalışmaya tabi tutulan bir sigortalının, aynı işverene ait diğer işyerine nakli halinde, sigortalının nakledildiği işyerinde kısa çalışmaya tabi tutulabilmesi için nakledildiği işyeri tarafından söz konusu sigortalı için yeni kısa çalışma başvurusunda bulunulması gerekir.

(11) Kısa çalışma başvurusu ve uygunluk tespitine ilişkin diğer hususlar Kurum ve/veya Bakanlık tarafından belirlenir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanma koşulları

MADDE 6- (1) Sigortalının kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için;

a) İşverenin kısa çalışma talebinin uygun bulunması,

b) Sigortalının kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olması ve son üç yılda en az 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olması,

gerekir.

Kısa çalışma ile kısa çalışma ödeneğinin miktarı ve ödenmesi

MADDE 7- (1) Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 39 uncu maddesine göre uygulanan 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.

(2) Kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma süresi kadardır.

(3) Kısa çalışma döneminde, kısa çalışmanın başladığı ve sona erdiği aylar parmak hesabı yapılarak fiili gün sayısı üzerinden; ara aylar, şubat ayı dâhil, 30 gün üzerinden değerlendirilir.

(4) Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde, çalışılmayan süreler için aylık olarak hesaplanır.

(5) Kısa çalışmanın günlük, haftalık veya aylık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı, işyerinin gelenekleri ve işin niteliği dikkate alınarak işverence belirlenir.

(6) Kısa çalışma uygulamasına tabi tutulan sigortalının 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.

(7) Kısa çalışma ödeneği, uygunluk tespitinde belirtilen süreyi aşmamak kaydıyla fiilen gerçekleşen kısa çalışma süresi üzerinden verilir. Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen aylık prim ve hizmet belgeleri veya muhtasar ve prim hizmet beyannameleri ile uyumlu bir şekilde fiilen gerçekleşen kısa çalışma süresinde, haftalık çalışma süresinin en az üçte bir oranında azaltılmış olması kuralı aranmaz.

(8) Kısa çalışma döneminde fiili gerçekleşen kısa çalışma sürelerine ilişkin bildirimler ve değişiklikler, kısa çalışma döneminin son ayına ilişkin aylık prim ve hizmet belgelerinin veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinin verilmesi gereken tarihi izleyen ayın sonuna kadar işverenler tarafından Kurum birimine iletilmesi halinde ödemelerde esas alınır.

(9) Birden fazla işyerinde çalışırken, çalıştıkları işyerlerinde kısa çalışma uygulamasına tabi tutulan sigortalılar adına işverenleri tarafından ayrı ayrı bildirilen prim ödeme gün sayıları toplanır. Bu kişiler adına 30 günden eksik kalan gün sayısı kadar, uygunluk tespitinde belirtilen süreyi aşmamak kaydıyla kısa çalışma ödeneği ödenir. İlgili ayda toplamda 30 gün ve üzeri prim bildirilmesi halinde, söz konusu ay için kısa çalışma ödeneği ödenmez.

(10) Kısa çalışma uygulanacak kısmi süreli çalışan sigortalılar için kısa çalışma süresi, sigortalının kısa çalışma döneminden önceki haftalık normal çalışma süresinden fazla olamaz.

(11) İşyerinde iş sözleşmesi askıda olan sigortalı adına kısa çalışma talebinde bulunulabilmesi için söz konusu sigortalının kısa çalışma başlama tarihi veya öncesinde işe başlatılmış olması gerekir.

(12) İşvereni tarafından aynı işyerinden, aynı gerekçeyle, aynı sigortalı için birden fazla kısa çalışma başvurusu yapılması halinde sigortalının kısa çalışma hak sahipliği, sigortalının ilk başvurudaki kısa çalışma başlangıç tarihi esas alınarak incelenir.

(13) Kısa çalışma ödeneği, her ayın beşinde aylık olarak sigortalının kendisine ödenir. Ödeme tarihini öne çekmeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yetkilidir.

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

(15) Sigortalının 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.

(16) Hak sahipliğine esas kısa çalışma başlama tarihi 1/3/2024 ve sonrasında olan sigortalılar için, kısa çalışma ödeneği olarak ödenen süreler, sigortalının aynı gerekçe ile yapılmış hak sahipliğine esas ilk kısa çalışma talebinin başlama tarihinden itibaren üç yıl içerisindeki hizmet akdi fesihlerine istinaden yapılacak işsizlik ödeneği ödemelerine ilişkin hak sahipliği sürelerinden düşülür.

(17) Kısa çalışma ödeneği, damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulamaz, nafaka borçları dışında onda birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir veya temlik edilemez.

(18) İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir. Sigortalının kusurundan kaynaklanan fazla ödemeler ise, ölen sigortalılara ait fazla ödemeler hariç, yasal faizi ile birlikte sigortalıdan tahsil edilir.

Kısa çalışma ödeneğinin denetimi ve durdurulması

MADDE 8- (1) Kısa çalışma uygulamasına ilişkin işyerlerinin denetimi iş müfettişlerince yapılır.

(2) Kısa çalışma uygulaması devam eden işyerlerinde yapılan inceleme sırasında işverenin ödenek alan sigortalıların çalışma süreleri ile ilgili hatalı bilgi ve belge verdiğinin tespit edilmesi ve iş müfettişinin yazılı talebi halinde hakkında hatalı bilgi verilen sigortalı sayısı da dikkate alınarak kısa çalışma ödeneği durdurulur.

(3) Kısa çalışma başvurularında talebin uygunluğunun tespiti için Bakanlık tarafından 10/2/1954 tarihli ve 6245 sayılı Harcırah Kanunu kapsamında yapılan giderler İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır. Bu kapsamdaki

harcamalar için Bakanlık tarafından belirlenecek tutar her ayın 25'inde talep edilir. Talep edilen bu tutar, bildirimin yapıldığı ayın en geç son gününe kadar İşsizlik Sigortası Fonundan, Bakanlığın Merkez Saymanlık Müdürlüğünün banka hesabına aktarılır. Bu madde kapsamında aktarılan tutarlardan, herhangi bir sebeple Bakanlık hesabında fazla kalan miktarlar, bir sonraki ayda talep edilecek miktardan düşülür. Bu maddede belirtilen tarihlerin hafta sonu tatili veya resmi tatil gününe denk gelmesi halinde takip eden ilk iş günü işlemler gerçekleştirilir. Ödeme işlemi gerçekleştikten sonra giderlere ilişkin bilgi ve belgelerin birer nüshası Bakanlık tarafından Kuruma gönderilir.

Kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi ve durdurulması

MADDE 9- (1) Kısa çalışma ödeneği alanların, kısa çalışmaya tabi tutulduğu işyerinde iş sözleşmesinin sona ermesi, farklı işyerine nakli, iş sözleşmesinin askıya alınması, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silahaltına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması, tutuklanması, hüküm giymesi, yurt dışına çıkması, ölümü hallerinde söz konusu durumun gerçekleştiği tarih itibarıyla ödenekleri kesilir veya durdurulur. Ayrıca, geçici iş göremezlik raporu alınması durumunda raporun başladığı tarih itibarıyla kısa çalışma ödeneği durdurulur.

İşverenin kayıt tutma ve bildirim zorunluluğu

MADDE 10- (1) İşyerinde kısa çalışma uygulanan işveren, sigortalıların çalışma sürelerine ilişkin kayıtları tutmak ve istenilmesi halinde ibraz etmek zorundadır.

(2) 9 uncu maddede belirtilen durumların gerçekleşmesi halinde işveren tarafından Kuruma ilgili döneme ilişkin ödeme yapılmadan önce bildirim yapılır. Söz konusu durumlar hakkında diğer kamu kurum ve kuruluşlarından elektronik ortamda bilgi temin edilerek Kurum tarafından resen işlem gerçekleştirilmesi halinde işverenlerin bildirim yapması gerekmez. Bildirim yapılmayacak durumlar Kurum tarafından ilan edilir. Geç bildirimlere ilişkin oluşan yersiz ödemeler hakkında 7 nci maddenin on sekizinci fıkrasına göre işlem yapılır.

Kısa çalışmanın erken sona ermesi

MADDE 11- (1) İşveren, ilan ettiği süreden önce normal faaliyetine başlamaya karar vermesi halinde durumu; Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ve sigortalılara altı işgünü önce yazılı olarak bildirmek zorundadır. Bildirimde belirtilen tarih itibarıyla kısa çalışma sona erer. Geç bildirimlere ilişkin oluşan yersiz ödemeler hakkında 7 nci maddenin on sekizinci fıkrasına göre işlem yapılır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
Çeşitli ve Son Hükümler

Yürürlükten kaldırılan yönetmelik

MADDE 12- (1) 30/4/2011 tarihli ve 27920 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

Geçiş hükümleri

GEÇİCİ MADDE 1- (1) Kısa çalışma başlama tarihi 1/3/2024 tarihinden önce olan kısa çalışma uygulamalarında, 12 nci madde ile yürürlükten kaldırılan Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik hükümlerinin uygulanmasına devam edilir.

(2) Kısa çalışma başlama tarihi 1/3/2024 tarihinden önce olan sigortalının, kısa çalışma döneminde sigortalıya herhangi bir ödeme yapılmaması ve işveren tarafından sigortalının fiilen kısa çalışmaya tabi tutulmadığına dair bildirim yapılması halinde, kısa çalışma ödeneği hak sahipliği iptal edilir.

Yürürlük

MADDE 13- (1) Bu Yönetmelik 1/3/2024 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 14- (1) Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.