

YENİ YÜRÜRLÜĞE GİREN "KISA ÇALIŞMA VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNE İLİŞKİN USUL VE ESASLAR HAKKINDAKİ YÖNETMELİK" DÜZENLEMELERİNİN İNCELENMESİ

1. GENEL OLARAK

"Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" 01.03.2024 tarihinden geçerli olmak üzere 11.06.2024 tarih ve 32753 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. ¹

Bu yönetmelikle, 30.04.2011 tarih ve 27920 sayılı Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik ise yürürlükten kaldırılmıştır.

Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğinin yasal dayanağını 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 2 nci maddesi oluşturmaktadır.

Yukarıda belirtilen 11.06.2024 tarihli Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik de anılan kanun hükmü uyarınca hazırlanmıştır. ²

Yürürlüğe giren Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'te; mülga yönetmelikte yer alan düzenlemelerin korunmasının yanında, genel salgınlarında

¹ Yürürlüğe giren yönetmeliğin geçici 1 inci maddesi uyarınca, Kısa çalışma başlama tarihi 1 Mart 2024'ten önce olan kısa çalışma uygulamalarında yürürlükten kaldırılan "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik" hükümlerinin uygulanmasına devam edilecektir. Kısa çalışma başlama tarihi, 1 Mart 2024'ten 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 edilecektir.

² **Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği Ek Madde 2** - (Ek: 15/5/2008-5763/18 md.; Değişik: 13/2/2011-6111/73 md.)

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir.

Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işveren, kısa çalışma talebini, derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir. Talebin uygunluğunun belirlenmesine ilişkin usul ve esaslar, ilgili kurum ve kuruluşların da görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Kısa çalışma halinde İşsizlik Sigortası Fonundan kısa çalışma ödeneği ödenir. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi gerekir.

Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, 4857 sayılı Kanunun 39 uncu maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemez. Kısa çalışma ödeneğinden yararlananlara ait sigorta primlerinin aktarılması ve sağlık hizmetlerinin sunulmasına ilişkin işlemler 5510 sayılı Kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde yürütülür. Kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülür.

Zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma yapılması 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.

Bu maddede yer alan kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanlığı yetkilidir.

İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir.

yönetmelik kapsamına alındığı, işyerinin fiziken doğrudan etkilendiği deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri durumlardan kaynaklanan zorlayıcı sebepler gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvurularında Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulu kararı aranmayacağı düzenlemesinin getirildiği, kısa çalışma ödeneğinden yararlanma koşullarının 4447 sayılı Kanunu'nun ek 2 nci maddesine paralel olarak yönetmelikte de düzenlendiği, ayrıca esnek çalışma modeliyle istihdam edilenlerin kısa çalışma ödeneğinin hesaplanma ve ödenme şekline ilişkin olarak ayrıntılı düzenlemeler yapıldığı, kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi ve durdurulması hallerinin iş sözleşmesi askı halleri ve sona erme halleri göz önünde bulundurularak yeniden düzenlendiği, görülmektedir.

Yürürlükteki Kısa Çalışma Yönetmeliğinde, mülga yönetmelikte yer alan kısa çalışma taleplerinin Kurum birimi tarafından sebep ve şekil yönünden incelenmesi ve bu inceleme tamamlandıktan sonra iş müfettişlerince de uygunluk tespitinin yapılması esasları aynen korunmuş, ancak mülga yönetmelikten farklı olarak 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 yapılamayacağı, aynı gerekçeyle yeni talep de oluşturulamayacağı düzenlemesi yapılmıştır.

2. KISA ÇALIŞMANIN TANIMI VE KAPSAMI

Yürürlüğe giren Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin birinci maddesinde yönetmeliğin amacı ve kapsamı; "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 düzenlemek" olarak belirtilmiştir.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin üçüncü maddesinin d bendi uyarınca, 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, ifade etmektedir.

Yürürlükteki Kısa Çalışma Yönetmeliğinde, mülga yönetmelikten farklı olarak "genel salgın" sebebi de kısa çalışma yapılması ve çalışma ödeneği ödenmesi gereken haller kapsamına alınmıştır.³

Kısa Çalışma Yönetmeliğinin 3 üncü maddesinin ç bendinde, "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 durumlar" olarak tanımlanmıştır.



³ Dünyada ve ülkemizde yaşanan Covid 19 Pandemisi döneminde İş Kur Yönetim Kurulu tarafından söz konusu pandeminin zorlayıcı sebep sayılacağına yönelik karar alınmıştır. (22.03.2020 tarihli açıklama metni, bkz. www.iskur.gov.tr/duyurular/kisa-calisma-odeneği hakkında)

Anılan yönetmeliğin 3 üncü maddesinin b bendine göre, Bölgesel kriz: Ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilenip sarsıldığı durumları,

Yönetmeliğin 3 üncü maddesinin c bendine göre, Genel ekonomik kriz, ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisini ve dolayısıyla işyerlerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumları,

Yönetmeliğin 3 üncü maddesinin j bendine göre, Sektörel kriz: Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olaylardan doğrudan etkilenen sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerinin ciddi anlamda sarsıldığı durumları,

Yönetmeliğin 3 üncü maddesinin j bendine göre ise Zorlayıcı sebep, işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkan 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 etmektedir.

3. İŞVERENİN KISA ÇALIŞMA TALEBİNDE BULUNMASI

Yürürlükteki Kısa Çalışma Yönetmeliğinin 4 üncü maddesi uyarınca, işveren ancak genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz, genel salgın ile zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılmasını talep edebilecektir.

3.1. KISA ÇALIŞMA TALEBİNİN VE GEREKLİ EVRAKLARIN KURUMA BİLDİRİLMESİ

Kısa Çalışma Yönetmeliğinin 4 üncü maddesi uyarınca, işveren, Çalışma ve İş Kurumu il müdürlükleri ile hizmet merkezlerine Türkiye İş Kurumu tarafından belirlenecek yöntemle kısa çalışma yapma talebini iletir ve varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına yazılı olarak bildirimde bulunur.

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.

3.2. KISA ÇALIŞMA DÖNEMİ VE UYGULANMA ŞEKLİ

Kısa Çalışma Yönetmeliğinin 4 üncü maddesi uyarınca Kısa çalışma dönemi, kısa çalışmanın başlama tarihi ile bitiş tarihi arasındaki dönemdir.

Kısa çalışma dönemi, kısa çalışma başlama tarihi dahil 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.

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.

4. KISA ÇALIŞMA TALEBİNİN KURUM TARAFINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ VE İŞ MÜFETTİŞLERİNCE UYGUNLUK TESPİTİ YAPILMASI

4.1. KISA ÇALIŞMA TALEBİNİN KURUM TARAFINDAN UYGUN BULUNMASI

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 5 inci maddesi uyarınca, işverenin kısa çalışma talebi, öncelikle Kurum birimi tarafından sebep ve şekil yönünden değerlendirilir.

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.

Yukarıda yer alan sebeplerle Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulunca alınmış bir karar bulunmuyorsa işverenlerce yapılan başvurular Kurum birimi tarafından reddedilir.

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

4.2. KURUM KARARI ARANMAYAN KISA ÇALIŞMA BAŞVURULARI

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkındaki Yönetmeliğin 5 inci maddesinin dördüncü fıkrasında yapılan düzenlemeyle, **işyerinin 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 Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulu kararı aranmayacaktır.

Kısa Çalışma Yönetmeliğinin 5 inci maddesinin beşinci fıkrası uyarınca ise, 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 reddedilecektir.



4.3. KISA ÇALIŞMA KONUSUNDA İŞ MÜFETTİŞLERİNİN UYGUNLUK TESPİTİ YAPMASI

İşverenin yaptığı kısa çalışma başvurusunun uygunluk tespiti iş müfettişleri tarafından yapılır.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkındaki Yönetmeliğin 5 inci maddesinin yedinci fıkrasında yapılan yeni düzenleme uyarınca, 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.

İş Müfettişleri tarafından yapılan 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.

Uygunluk tespiti yapılan 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.

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.

5. KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNDEN YARARLANMA KOŞULLARI

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 2 nci maddesi İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi gerekir.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 6 ncı maddesi uyarınca da , 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, gerekmektedir.⁴



⁴ Yeni Koronavirüs (Covid 19) pandemi döneminde işçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanması bakımından aranan çalışma süresi ve prim ödeme koşulları kolaylaştırılarak kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün hizmet akdine tabi çalışma ile son üç yılda 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödeme yeterli sayılmıştı.

6. KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNİN MİKTARI VE ÖDENMESİ

6.1. KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNİN GÜNLÜK MİKTARI

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 7 nci maddesi uyarınca, mülga yönetmelikte olduğu üzere, günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, 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.

6.2. KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNE ESAS SÜRE VE HESAPLANMASI

Kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma süresi kadardır.⁵

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

Kısa Çalışma Yönetmeliğinin 7 nci maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, kısa çalışma döneminde, kısa çalışmanın başladığı ve sona erdiği aylar parmak hesabı yapılarak fiili gün sayısı üzerinden; ara aylar, şubat ayı dahil, 30 gün üzerinden değerlendirilmesi esası getirilmiştir.

Kısa Çalışma Yönetmeliğinin 7 nci maddesinin on ikinci fıkrası uyarınca ise işvereni 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.

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

6.3. KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNİN ÖDENMESİ

Yürürlükteki yönetmeliğin 7 nci maddesinde kısa çalışma ödeneğinin ödenmesi konusunda kapsamlı bir düzenleme yapılmıştır.

Kısa çalışma ödeneği, uygunluk tespitinde belirtilen süreyi aşmamak kaydıyla fiilen gerçekleşen kısa çalışma süresi üzerinden verilir.

Kısa çalışma ödeneği, her ayın beşinde aylık olarak sigortalının kendisine ödenir.

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.⁶

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

⁵ Buna karşın, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun "Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği" başlıklı Ek 2 inci maddesinin 6 ncı fıkrası uyarınca kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanlığı yetkilidir.

⁶ Mülga Kısa Çalışma Yönetmeliğinin 7 inci maddesinin 10 fıkrasındaki düzenleme ise, "Kısa çalışma ödeneği nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir veya temlik edilemez." şeklinde olup, yürürlüğe giren Kısa Çalışma Yönetmeliğiyle, sigortalının kısa çalışma ödeneğinin nafaka borçları dışında onda birinin haczedilmesi veya başkasına devir ve temlik mümkün hale gelmiştir.

Bu durumda, sigortalıya ilgili maddeler uyarınca işveren tarafından bir haftaya kadar yarım ücret ödenecek, sigortalı öngörülen bir haftadan sonra kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaya başlayacaktır.

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.

Sigortalının 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 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.

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.

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.

6.4. ESNEK ÇALIŞMALARDA VE İŞ SÖZLEŞMESİNİN ASKI HALİNDE KISA ÇALIŞMA

Yürürlükteki yönetmeliğin 7 nci maddesi uyarınca, kısa çalışma uygulanacak kısmi süreli çalışan sigortalılar için kısa çalışma süresi, sigortalının kısa çalışma döneminden önceki haftalık normal çalışma süresinden fazla olamaz.

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.

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.

Mülga Kısa Çalışma Yönetmeliğinde, yukarıda yer alan hususlarda bir düzenleme bulunmamaktaydı.



6.5. KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ SÜRESİNİN İŞSİZLİK ÖDENEĞİ HAK SAHİPLİĞİ SÜRESİNDEN DÜŞÜLMESİ

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun "Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği" başlığını taşıyan Ek 2 nci maddesinin dördüncü fıkrasına paralel olarak yürürlükteki yönetmeliğin 7 nci maddesinin on altıncı fıkrasında yapılan düzenlemeyle, hak sahipliğine esas kısa çalışma başlama tarihi 01.03.2024 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.

7. KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNİN DENETİMİ VE DURDURULMASI

Yürürlükteki Kısa Çalışma Yönetmeliğinin 8 inci maddesi uyarınca, kısa çalışma uygulamasına ilişkin işyerlerinin denetimi iş müfettişlerince yapılır.

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.

Konuyla ilgili olarak, yürürlükteki Kısa Çalışma Yönetmeliğinde, mülga yönetmeliğin 8 inci maddesinde yer alan düzenleme aynen korunmuştur.

8. KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNİN KESİLMESİ VE DURDURULMASI

Yürürlükteki Kısa Çalışma Yönetmeliğinin 9 uncu maddesi uyarınca, 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.

Yürürlükteki Kısa Çalışma Yönetmeliğiyle, mülga yönetmelikten farklı olarak; kısa çalışma ödeneği alanların, farklı işyerine nakli, iş sözleşmesinin askıya alınması, tutuklanması, hüküm giymesi, yurt dışına çıkması ve ölümü hallerinde de söz konusu durumun gerçekleştiği tarih itibarıyla kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi veya durdurulması koşulu getirilmiştir.

9. KISA ÇALIŞMANIN ERKEN SONA ERMESİ

Yürürlükteki Kısa Çalışma Yönetmeliğinin 11 inci maddesi uyarınca, işveren, 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 maddesinin maddenin on sekizinci fıkrasına göre işlem yapılır.



Yürürlükteki yönetmeliğin 7 nci maddesinin on sekizinci fıkrasına göre, işverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilmesini öngörmektedir. Aynı düzenleme uyarınca, sigortalının kusurundan kaynaklanan fazla ödemeler ise, ölen sigortalılara ait fazla ödemeler hariç, yasal faizi ile birlikte sigortalıdan tahsil edilir.

Konuyla ilgili olarak mülga yönetmelikte de aynı yönde bir düzenleme bulunmaktaydı. Yürürlükteki yönetmelik mülga yönetmelikten farklı olarak, sigortalının kusurundan kaynaklanan fazla ödemelerin sigortalıdan tahsilinde, ölen sigortalılara ait fazla ödemeleri hariç tutmuştur.

10. İŞVERENİN KAYIT TUTMA VE BİLDİRİM ZORUNLULUĞU

Yönetmeliğin 10 uncu maddesinin birinci fıkrası uyarınca, işyerinde kısa çalışma uygulanan işveren, sigortalıların çalışma sürelerine ilişkin kayıtları tutmak ve istenilmesi halinde ibraz etmek zorundadır.

Yönetmeliğin 10 uncu maddesinin ikinci fıkrası uyarınca ise, kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi ve durdurulmasını gerektiren hallerin 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 yasal faiziyle birlikte işverenden tahsil edilir.

Konuyla ilgili olarak, mülga yönetmeliğin 10 uncu maddesinde, yalnızca yürürlükteki Kısa Çalışma Yönetmeliğinin 10 uncu maddesinin birinci fıkrasında yer alan düzenleme yer almaktaydı.

isverenim.com

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

