

KISA ÇALIŞMA VE ÖDENEĞİ YÖNETMELİĞİ DEĞİŞTİRİLDİ

01.03.2024 tarihinde yürürlüğe konulan Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik 11.06.2024 tarih ve 32573 sayılı Resmî Gazete' de yayımlanmıştır. 30.04.2011 tarihli ve 27920 sayılı Resmî Gazete' de yayımlanan Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliği yürürlükten kaldırılmıştır.

YÖNETMELİKLE YAPILAN BAZI DÜZENLEMELER ŞÖYLEDİR:

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

Kısa çalışma dönemi, kısa çalışma başlama tarihi dâhil 3 ayı geçemez. İşveren tarafından farklı tarihlerde aynı başvuru gerekçesi ile birden fazla kısa çalışma talebinde bulunulması halinde, 3 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 4 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, 4 haftadan az olamaz.

Kısa çalışma başvurusu esnasında işyeri yönünden; işyerinde veya işyerinin bir bölümünde uygulanan kısa çalışma süresi, işyerinin haftalık normal çalışma süresinin 1/3'ü oranından az olamaz. Sigortalı yönünden ise kısa çalışma uygulamasına tabi tutulan sigortalının kısa çalışma süresi, sıfır olmamak kaydıyla 1/3 'ü oranından daha az belirlenebilir. İşverenin 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 (İŞKUR) karara bağlanır.

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 1/3'ü oranında azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulmasına ilişkin kısa çalışma başvurularında Yönetim Kurulu kararı aranmaz. 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.

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

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.

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 yapılmadığı durumlarda, kısa çalışmaya tabi sigortalılara bildirim yapılır.

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.

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.

Kısa çalışma başvurusu ve uygunluk tespitine ilişkin diğer hususlar Kurum ve/veya Bakanlık (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı) tarafından belirlenir.

Sigortalının kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için;

- İşverenin kısa çalışma talebinin uygun bulunması,
- Sigortalının kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olması ve son 3 yılda en az 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olması,

Gerekir.

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 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır.

Kısa çalışma ödeneğinin süresi 3 ayı aşmamak üzere kısa çalışma süresi kadardır.

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.

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

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

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.

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 1/3'ü oranında azaltılmış olması kuralı aranmaz.

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.

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.

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

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.

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.

Kısa çalışma ödeneği, her ayın 5'inde aylık olarak sigortalının kendisine ödenir. Ödeme tarihini öne çekmeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yetkilidir.

Zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler 4857 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve 40'ıncı maddesinde öngörülen 1 haftalık süreden sonra başlar.

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.

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 3 yıl içerisindeki hizmet

akdi fesihlerine istinaden yapılacak işsizlik ödeneği ödemelerine ilişkin hak sahipliği sürelerinden düşülür.

Kısa çalışma ödeneği, damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulamaz, nafaka borçları dışında 1/10'undan fazlası haczedilemez veya başkasına devir veya temlik edilemez.

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 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.

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.

İşyerinde kısa çalışma uygulanan işveren, sigortalıların çalışma sürelerine ilişkin kayıtları tutmak ve istenilmesi halinde ibraz etmek zorundadır.

İşveren, ilan ettiği süreden önce normal faaliyetine başlamaya karar vermesi halinde durumu; Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ve sigortalılara 6 işgünü önce yazılı olarak bildirmek zorundadır. Bildirimde belirtilen tarih itibarıyla kısa çalışma sona erer.

Saygılarımızla

Vizyon Grubu

EK:-Yeni Yönetmelik