

## YÖNETMELİK

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında:

## KISA ÇALIŞMA VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ HAKKINDA YÖNETMELİK

## BİRİNCİ BÖLÜM

## Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

## Amaç ve kapsam

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

## Dayanak

**MADDE 2 –** (1) Bu Yönetmelik 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek 2 nci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

## Tanımlar

**MADDE 3 –** (1) Bu Yönetmeliğin uygulanmasında;

- a) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,
- b) Genel ekonomik kriz: Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisi ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumları,
- c) Kısa çalışma: 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,
- ç) Kısa çalışma ödeneği: 6 ncı maddede belirtilen koşulların sağlanması halinde işçiye yapılan ödemeyi,
- d) Kurum: Türkiye İş Kurumunu,
- e) Kurum birimi: Türkiye İş Kurumunun il ve ilçelerde kurulu birimlerini,
- f) Zorlayıcı sebepler: İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine olanak bulunmayan, dışsal etkilerden ileri gelen, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan deprem, yangın, su baskını, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri nedenleri

ifade eder.

## İKİNCİ BÖLÜM

## Bildirim ve Talebin Değerlendirilmesi

### **Bildirim ve içeriđi**

**MADDE 4** – (1) Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılmasını talep eden işveren, Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya yazılı bildirimde bulunur.

(2) İşveren bildiriminde;

a) Genel ekonomik krizin veya zorlayıcı sebeplerin işyerine etkileri ile zorlayıcı sebebin ne olduğunu,

b) İşyerinin unvanını, adresini, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikayı, Bakanlık bölge müdürlüğü ile sosyal güvenlik işyeri sicil numarasını,

c) Varsa iddiasını kanıtlayıcı somut belgeleri

belirtmek zorundadır.

(3) İnceleme esnasında; kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgiler, işveren tarafından Kurumca belirlenen formatta hazırlanarak, manyetik ortamda Kuruma, yazılı olarak da Bakanlık iş müfettişine teslim edilir.

### **Talebin değerlendirilmesi**

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

(2) 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.

(3) İkinci fıkrada belirtilen duruma açıklık getirilmeden, genel ekonomik kriz gerekçesi ile yapılan başvurular ile zorlayıcı sebeplerle bağdaşmadığı halde, nakit darlığı, ödeme güçlüğü, pazar daralması ve stok artışı gibi sebeplere dayalı olarak yapıldığı tespit edilen başvurular Kurum tarafından reddedilir.

(4) 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 ile 4 üncü maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen listeye son şekli verilmek suretiyle 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.

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **Kısa Çalışma Ödeneği**

#### **Kısa çalışma ödeneğinden yararlanma koşulları**

**MADDE 6** – (1) İşçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için;

a) İşverenin kısa çalışma talebinin Bakanlıkça uygun bulunması,

b) İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı Kanununun 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.

### **Kısa çalışma ödeneğinin miktarı ve ödenmesi**

**MADDE 7 – (1)** Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, işsizlik ödeneğinin miktarı kadardır. Kısa çalışma ödeneği 4447 sayılı Kanunun 50 nci maddesindeki esaslara göre ödenir.

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

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

(4) Zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve 40 ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar.

(5) İşçinin 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.

(6) 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.

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

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

### **Kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi**

**MADDE 8 – (1)** 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.

(2) Kısa çalışma ödeneğinin kesildiği süre içerisinde 7 nci maddede öngörülen sigorta primi ödenmez.

### **Kısa çalışmanın erken sona ermesi**

**MADDE 9 – (1)** İşveren, 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 bildirmek zorundadır. Bildirimde belirtilen tarih itibarıyla kısa çalışma sona erer.

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **Çeşitli ve Son Hükümler**

#### **Yürürlükten kaldırılan yönetmelik**

**MADDE 10 – (1)** 31/3/2004 tarihli ve 25419 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

#### **Yürürlük**

**MADDE 11 –** (1) Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**Yürütme**

**MADDE 12 –** (1) Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.