



1- Kısa Çalışma Nedir?

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre kısa çalışma, 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 halleriyle sınırlı olan bir uygulamadır.

2- Kısa Çalışma Ödeneği Kaç Ay Ödenir?

İşyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir. Ancak bu süre, Cumhurbaşkanı tarafından altı aya kadar daha uzatılabilir.



3- Kısa Çalışma Ödeneği Kime Ödenir?

Kısa çalışma ödeneği, işverenin başvurusu üzerine işçiye yapılan bir ödemedir.

Bu ödeme her çalışan işçiye değil, işsizlik sigortası kapsamında olan kişilere yapılmaktadır. Örneğin, emekli maaşı olarak çalışanlara, 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu kapsamında olanlara, kısa çalışma ödeneği, işsizlik sigortasına tabi çalışmaları olmadığı için ödenmez.

4- Her İşsizlik Sigortası Kapsamında Olan İşçiye Kısa Çalışma Ödeneği Ödenir Mi?

İşçinin işsizlik sigortası kapsamında olması, ücretinden işsizlik sigortası primi ödenmesi de tek başına kısa çalışma ödeneği alması için yeterli değildir. Kanuna göre, işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, hizmet akdinin feshi hariç işsizlik ödeneğini hak etme koşullarını yerine getirmesi gerekmektedir.

5- İşçilerin Fesih Hariç İşsizlik Ödeneğini Alma Koşulları Nelerdir?



4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 50 nci maddesine göre, son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışma ve son üç yıl içinde en az 600 gün işsizlik sigortası priminin ödenmiş olması şartı, birlikte aranmaktadır.

6- Kısa Çalışma Ödeneği Her Zaman Talep Edilebilir Mi?



Kısa çalışmaya her zaman gidilmemektedir. Uygulanacağı döneme ilişkin şartlar vardır.

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebepler işyerinde olumsuzluklara neden olmalıdır. Bu olumsuzluk sonucu işyerindeki haftalık

çalışma süresi geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmalıdır.

Üçte bir azalma tüm işyeri için olmayabilir, kişisel veya bir bölüm için de geçerli olabilir.

Aynı şekilde süreklilik koşulu aranmaksızın işyerindeki faaliyet tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durmalıdır.

7- Kısa Çalışma Döneminde İşçilere Ne Kadar Ödeme Yapılır?



Kısa çalışma döneminde işçilere hem kısa çalışma ödeneği ödenmekte hem de genel sağlık sigortası primleri yatırılmaktadır.

2/3

Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, sigortalının son oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçemeyecektir.

8- Farklı Ücret Alanlara Ne Kadar Kısa Çalışma Ücreti Ödenecektir?

	Son 12 aylık Prime Esas Kazançların Aylık Ortalaması	Hesaplanan Kısa Çalışma Ödeneği Miktarı	Damga Vergisi	Ödenecek Kısa Çalışma Ödeneği
Asgari Ücretle Çalışan	2.029,50	1.217,70	9,24	1.208,46
3.000 TL ile Çalışan	3.000	1.800,00	13,66	1.786,34
6.000 TL ile Çalışan	6.000	3.044,25*	23,11	3.021,14

9- Kısa Çalışmada Çalışılmayan Süreler İçin Ödemeler Nasıl Hesaplanır ve Neden Kesilir?

Kısa çalışma ödenekleri, ilgili işçinin çalışmadığı gün ve saatler toplanarak hesap edilir. Diğer bir ifadeyle, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde çalışılmayan süreler için aylık olarak müteakip ayın beşinde ödenir. Brüt kazançtan net kazanca geçişte sadece damga vergisi kesintisi yapılır.

Kısa çalışma ödeneği alanların işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silâh altına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması hallerinde veya geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması durumunda geçici iş göremezlik ödeneğine konu olan sağlık raporunun başladığı tarih itibarıyla kısa çalışma ödeneği kesilir.



10- İşverenin Müracaatı ve Önemi Açıklar Mısınız?

Kısa çalışma süreci, işverenin gerekli formları doldurarak ve belgeleri ekleyerek Türkiye İş Kurumu İl Müdürlüğüne başvurusuyla başlar.

İşverenin bildirim yükümlülüğü çok önemlidir. İşyerinde kısa çalışma uygulaması devam ederken, normal faaliyete geçilmesi durumunda değişikliğin Türkiye İş Kurumu İl Müdürlüğüne, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ve işçilere altı işgünü önce yazılı olarak bildirilmelidir.

Bildirimde belirtilen tarih itibarıyla kısa çalışma uygulaması sona erer.

Sona erme için başka bir makamın ya da görevlinin onayına ihtiyaç duyulmaz.

İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden, işçinin kusurundan

kaynaklanan fazla ödemeler ise yasal faizi ile birlikte işçiden tahsil edilir.

11- İşçilerin Kısa Çalışmaya Uyuma Yükümlülüğü Var Mıdır?

Kısa çalışma, kanundan kaynaklanan zorunlu çalışma biçimi olduğu için işçinin rızasına gerek duyulmamaktadır. Bu nedenle, işçilerin kısa çalışma uygulamasına uyuma yükümlülükleri bulunmaktadır.

İş sözleşmesini kısa çalışma nedeniyle haklı nedenle feshetme yetkileri bulunmamakta, işverenliğin kısa çalışma uygulamasını da işçilerine kabul ettirme yükümlülüğü yoktur. Kısaca ekonomik olumsuzluklardan kaynaklı olarak yaşanacak geçici dönemde işçinin işverenliğin aldığı kararlara uyması beklenmektedir.

Kısa çalışma ödeneğinin ödendiği dönem, iş sözleşmesi devam ettiği için yıllık izin, kıdem ve ihbar tazminatına ilişkin hesaplamalarda dikkate alınacak, hariç tutulmayacaktır.

kısa çalışma süresinin arttırılmasına yönelik işveren talepleri, yeni başvuru olarak değerlendirilmektedir.



13- Kısa Çalışma Başladıktan Sonra Normal Çalışma Düzenine Nasıl Geçilir?

Yukarıda da ifade ettiğimiz gibi kısa çalışma döneminde kişiler ya da işletme bazında normal çalışmaya geçilebilir, alınacak bir siparişe işler düzelebilir. Böylesi bir durumda işverenliğin yeni bir bildirim yeterli olacak o kişi ya da grup ya da tüm işletme için kısa çalışma belirtilen tarih için sona erecektir.

14- Kısa Çalışma Kapsamında Ödenenler İşverenden Geri Alınır Mı?

Hayır alınmaz. Ancak, kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak kaydıyla kısa çalışma süresi kadardır ve kısa çalışma ödemeleri, hak edilen işsizlik ödeneğinden mahsup edilmektedir.



12- İş Müfettişlerince Yapılacak Uygunluk Denetiminde Nelere Bakılır?

Kısa çalışmaya ilişkin başvurular sonrasında İş Müfettişlerince uygunluk denetimi yapılmakta, uygunluğu kabul edilmeyen başvurular red edilmektedir.

İş müfettişleri, işyerinde kısa çalışmaya neden olan olguları, verileri, kayıtları, belgeleri değerlendirir, bu konuda işçilerin ifadelerini alarak incelemesini tamamlar.

Uygunluk tespiti tamamlandıktan sonra, kısa çalışma uygulanacak işçi listesinin değiştirilmesine ve/veya işyerinde uygulanan