

**SİRKÜLER**  
**Sayı: 2011/118**

**İstanbul, 05.05.2011**  
**Ref: 4/118**

**Konu:**  
**KISA ÇALIŞMA VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ HAKKINDA YÖNETMELİK YAYINLANMIŞTIR**

30.04.2011 tarih ve 27920 sayılı Resmi Gazete’de “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik” yayınlanmıştır. Bu yönetmelik ile 13.01.2009 tarihli ve 27109 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır. Yeni yönetmelik hükümleri 30.04.2011 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir.

Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği mevzuatımızda 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nun Ek-2. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu maddede 25.02.2011 tarih ve 27857 - 1. Mükerrer sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan 6111 sayılı Kanun ile değişiklik yapılmıştır. Söz konusu madde aşağıdaki gibidir:

*“Ek Madde 2: Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği:*

*(26.05.2008 tarih ve 26887 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 5763 sayılı Kanunun 18 inci maddesiyle eklenmiştir.) (25.02.2011 tarih ve 27857 (1. Mükerrer) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 6111 sayılı Kanunun 73 üncü maddesiyle değişen şekli.) 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 oniki 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 Kanununun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve aynı Kanununun 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 Bakanlar Kurulu yetkilidir.*

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

**6111 sayılı kanun ile kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği konusunda yapılan değişiklikleri özetleyecek olursak:**

Değişiklik öncesinde bir işletmede çalışan işçilerin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için genel ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması gerekmekte idi. Genel ekonomik krizi sorumlu bakanlıkların, ilgili kamu kurumlarının açıklığa kavuşturması gerekiyordu. Zorlayıcı neden ise işyerindeki yangın, sel, deprem v.b. nedenlerdir. Yeni düzenleme ile birlikte genel ekonomik kriz ve zorlayıcı nedenin yanında sektörel ve bölgesel kriz nedeniyle de işverenlere kısa çalışma talep hakkı verilmiştir. Böylece bir sektöre ve bölgeye ilişkin spesifik kriz durumunda da (Örneğin: Kuş gribi dolayısıyla tavukçuluk sektöründe yaşanan sorun gibi) kısa çalışma ödeneği imkanı getirilmiştir.

Önceki düzenlemede işyerinde geçici olarak en az dört hafta işin durması veya kısa çalışma hallerinde kısa çalışma ödeneği verilirken, en az dört hafta işin durması yönündeki şart kaldırılmıştır.

Değişikliklerden bir diğeri ise yapılan kısa çalışma ödeneği ödemelerinin işsizlik ödeneğinden düşülmesi konusundadır. Düzenleme öncesi kısa çalışma ödeneği alan bir işçi bu ödeneği aldıktan sonra işsiz kaldığı takdirde almış olduğu kısa çalışma ödeneği, alacağı işsizlik ödeneğinden düşülmekte idi. Getirilen düzenleme ile kısa çalışma ödemelerinin alınacak işsizlik sigortası ödeneklerinden düşülüp düşülmeyeceği kararını Bakanlar Kurulu verecektir.

Kısa çalışma ödeneğinin süresi 6111 sayılı kanun öncesi üç ay idi. Ancak 2008 yılında dünyada ortaya çıkan küresel krizin ülkemize etkisini önlemek amacıyla 2008, 2009 ve 2010 yıllarındaki başvurulara münhasır olmak üzere kısa çalışma ödeneğinin süresi altı aya çıkarılmış ve Bakanlar Kurulu'na ikinci bir altı ay daha uzatma yetkisi verilmişti. 6111 sayılı kanundaki düzenlemeye göre kısa çalışma ödeneğinin süresi yine üç ay olarak öngörülmekte ve Bakanlar Kurulu'na bu süreyi altı aya kadar uzatma yetkisi verilmektedir.

Getirilen değişiklikte belki de en önemli konu kısa çalışma ödeneği miktarında olmuştur. Kısa çalışma ödeneğinin tutarı işsizlik ödeneği kadar (işçinin aylık sigorta primine esas kazançları (SPEK) dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %40'ı iken), son 12 aylık sigorta primine esas kazançları (SPEK) dikkate alınarak hesaplanan günlük

ortalama brüt kazancının %60'ı olarak değiştirilmiştir. Ödeneğin tavan miktarı ise asgari ücretin brüt tutarının %150'sine çıkarılmıştır.

Örnekleyecek olursak: Değişiklik öncesinde kısa çalışma ödeneğinin bir aylık asgari tutarı net (796,50 x %40) 318,60 TL iken (SPEK tavanı asgari ücrete eşittir. 01.01.2010 – 30.06.2010 arası SPEK tavanı 796,50 TL'dir.), bu miktar 477,90 TL'ye (796,50 x %60) çıkarılmıştır. Ödeneğin tavan miktarı ise yaklaşık iki katına çıkmıştır. Aylık net 637,20 TL (Asgari ücretin %100'ü = 318,60 x 2) olan tavan miktarı 1.194,75 TL (Asgari ücretin %150'si = 477,90 x 2,5) olmuştur.

### **Yeni yönetmelikle getirilen düzenlemeler:**

Yeni yönetmelik ile 6111 sayılı kanun ile 4447 sayılı kanunun ek-2. maddesinde yer verilen kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği mevzuunda yapılan değişikliklerle paralel açıklamalar yapılmıştır.

Yönetmelik ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltması veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurması hallerinde, işçilere kısa çalışma ödeneği ödenmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemektedir.

İşverenin, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma süresini “geçici” olarak önemli ölçüde azaltması veya işyerindeki faaliyeti tamamen veya kısmen “geçici” olarak durdurması hallerinde işçilere kısa çalışma ödeneği ödenebilmesi için işverenin aşağıdaki usul ve esaslara göre başvuruda bulunması gerekmektedir.

### **Bildirim ve içeriği:**

(1) Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile 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, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerin işyerine etkilerini ve zorlayıcı sebebin ne olduğunu,

b) İşyerinin unvanını, adresini, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikayı ve sosyal güvenlik işyeri sicil numarasını,

c) Varsa iddiasını kanıtlayıcı somut belgeleri,

belirtmek zorundadır.

(3) İnceleme esnasında; kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren liste, işveren tarafından Kurumca belirlenen formatta hazırlanarak, manyetik ve yazılı ortamda Kurum yetkilisine teslim edilir.

İşveren tarafından yapılan bu başvuru aşağıdaki esaslara göre değerlendirilecektir.

### **Talebin değerlendirilmesi:**

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

(2) Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel krizin varlığı, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi ya da bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde, Kurum Yönetim Kurulunca karara bağlanır.

(3) İkinci fıkrada belirtilen karar alınmadan, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz 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, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle yapılan başvuruların uygunluk tespiti, Kurum yetkililerince ivedilikle yapılır. İnceleme sonucu, Kurum tarafından işverene bildirilir. İşveren durumu, işyerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan eder ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirir. İlan yoluyla işçilere duyuru yapılamadığı durumlarda, kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirim yapılır.

(5) Kısa çalışma başvurusu ve uygunluk tespitine ilişkin diğer işlemler Kurum tarafından belirlenir.

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

İşçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için;

a) İşverenin kısa çalışma talebinin Kurumca uygun bulunması,

b) İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı Kanununun 50. maddesine göre çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması,

gerekmektedir.

4447 sayılı Kanununun 50. maddesinde yer alan çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı kıstasları aşağıdaki gibidir:

*“Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olanlardan, son üç yıl içinde;*

- 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün,
- 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün,
- 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün,

*süre ile işsizlik ödeneği verilir.”*

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

(1) Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 39. maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için 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. Kısa çalışma ödeneği, 4447 sayılı Kanunun Ek 2. maddesine aykırı olmamak koşuluyla aynı Kanununun 50. maddesindeki esaslara göre ödenir.

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

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

(4) Kısa çalışma ödeneği, ekonomik gelişmelerin işyerinin faaliyetleri üzerine etkileri doğrultusunda uygunluk tespitinde belirtilen süreyi aşmamak kaydıyla fiilen gerçekleşen kısa çalışma süresi üzerinden verilir.

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

(6) İşçinin kısa çalışma ödeneği aldığı süre için, 31.05.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereği ödenecek sigorta primi, İşsizlik Sigortası Fonu tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna aktarılır.

(7) Kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işçi, işsizlik sigortasından yararlanmak için 4447 sayılı Kanununun 50. 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.

(8) Kısa çalışma ödeneği, işçinin kendisine, aylık olarak her ayın sonunda ödenir.

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

(10) 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.

#### **Kısa çalışma ödeneğinin durdurulması:**

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

#### **Kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi:**

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 itibariyle kısa çalışma ödeneği kesilir.

#### **İşverenin kayıt tutma zorunluluğu:**

Kısa çalışma yapan işveren, işçilerin çalışma sürelerine ilişkin kayıtları tutmak ve istenilmesi halinde ibraz etmek zorundadır.

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

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 itibariyle kısa çalışma sona erer. Geç bildirimlere ilişkin oluşan yersiz ödemeler hakkında bu yönetmeliğin 7. maddesinin 10. fıkrasına göre işlem yapılır.

Saygılarımızla,

**DENGE DENETİM YEMİNLİ  
MALİ MÜŞAVİRLİK A.Ş.**

#### **EK:**

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik

**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, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltması veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurması hallerinde, işçilere kısa çalışma ödeneği ödenmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

**Dayanak**

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

**Tanımlar**

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

- 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 işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumları,
- ç) Kısa çalışma: Üç ayı geçmemek üzere; işyerinde uygulanan çalışma süresinin, 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,
- d) Kısa çalışma ödeneği: 6 ncı maddede belirtilen koşulların sağlanması halinde işçiye yapılan ödemeyi,
- e) Kurum: Türkiye İş Kurumunu,
- f) Kurum birimi: Türkiye İş Kurumunun il ve ilçelerde kurulu birimlerini,
- g) Kurum Yönetim Kurulu: Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulunu,
- ğ) Sektörel kriz: Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olaylardan doğrudan etkilenen sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerinin ciddi anlamda sarsıldığı durumları,
- h) Zorlayıcı sebep: 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 içeriği**

**MADDE 4 –** (1) Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile 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, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerin işyerine etkilerini ve zorlayıcı sebebin ne olduğunu,
  - b) İşyerinin unvanını, adresini, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikayı ve sosyal güvenlik işyeri sicil numarasını,
  - c) Varsa iddiasını kanıtlayıcı somut belgeleri, belirtmek zorundadır.
- (3) İnceleme esnasında; kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren liste, işveren tarafından Kurumca belirlenen formatta hazırlanarak, manyetik ve yazılı ortamda Kurum yetkilisine teslim edilir.

**Talebin değerlendirilmesi**

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

(2) Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel krizin varlığı, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi ya da bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde, Kurum Yönetim Kurulunca karara bağlanır.

(3) İkinci fıkrada belirtilen karar alınmadan, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı

sebeplerle bağdaşmadığı halde, nakit darlığı, ödeme gücü, pazar daralması ve stok artışı gibi sebeplere dayalı olarak yapıldığı tespit edilen başvurular Kurum tarafından reddedilir.

(4) Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle yapılan başvuruların uygunluk tespiti, Kurum yetkililerince ivedilikle yapılır. İnceleme sonucu, Kurum tarafından işverene bildirilir. İşveren durumu, işyerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan eder ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirir. İlan yoluyla işçilere duyuru yapılmadığı durumlarda, kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirim yapılır.

(5) Kısa çalışma başvurusu ve uygunluk tespitine ilişkin diğer işlemler Kurum tarafından belirlenir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### Kısa Çalışma Ödeneği

#### Kısa çalışma ödeneğinden yararlanma koşulları

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

a) İşverenin kısa çalışma talebinin Kurumca uygun bulunması,  
b) İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı Kanunun 50 nci maddesine göre çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması, gerekmektedir.

#### 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 16 yaşından büyük işçiler için 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. Kısa çalışma ödeneği, 4447 sayılı Kanunun Ek 2 nci maddesine aykırı olmamak koşuluyla aynı Kanunun 50 nci maddesindeki esaslara göre ödenir.

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

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

(4) Kısa çalışma ödeneği, ekonomik gelişmelerin işyerinin faaliyetleri üzerine etkileri doğrultusunda uygunluk tespitinde belirtilen süreyi aşmamak kaydıyla fiilen gerçekleşen kısa çalışma süresi üzerinden verilir.

(5) 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.

(6) 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.

(7) Kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işçi, işsizlik sigortasından yararlanmak için 4447 sayılı Kanunun 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.

(8) Kısa çalışma ödeneği, işçinin kendisine, aylık olarak her ayın sonunda ödenir.

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

(10) 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.

#### Kısa çalışma ödeneğinin durdurulması

**MADDE 8** – (1) Kısa çalışma uygulaması devam eden işyerlerinde yapılan inceleme sırasında işverenin ödenek alan işçilerin çalışma süreleri ile ilgili hatalı bilgi ve belge verdiğinin tespit edilmesi ve Kurum müfettişinin yazılı talebi halinde hakkında hatalı bilgi verilen işçi sayısı da dikkate alınarak kısa çalışma ödeneği durdurulur.

#### Kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi

**MADDE 9** – (1) 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.

#### İşverenin kayıt tutma zorunluluğu

**MADDE 10** – (1) Kısa çalışma yapan işveren, işçilerin çalışma sürelerine ilişkin kayıtları tutmak ve istenilmesi halinde ibraz etmek zorundadır.

#### 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 sendikaya ve işçilere 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 10 uncu fıkrasına göre işlem yapılır.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### Çeşitli ve Son Hükümler



**Yürürlükten kaldırılan yönetmelik**

**MADDE 12** – (1) 13/1/2009 tarihli ve 27109 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

**Yürürlük**

**MADDE 13** – (1) Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**Yürütme**

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