

Sosyal Güvenlik ve İş Mevzuatı Sirküler No: 27

İstanbul, 14 Haziran 2024

Konu: Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğine ilişkin usul ve esaslar hakkında yönetmelik değişikliği

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik 11/06/2024 tarihli ve 32573 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır. Yeni mevzuat ile 30/4/2011 tarihli Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

Yeni Yönetmelik 01.03.2024 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ancak kısa çalışma başlama tarihi 1/3/2024 tarihinden önce olan kısa çalışma uygulamalarında eski Yönetmelik geçerli olacaktır.

Yeni Yönetmelik ile getirilen düzenlemeler özetle şu şekildedir:

1- Kısa çalışma talepleri genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz, genel salgın ile zorlayıcı sebepler olarak belirlenmiş olup, önceki Yönetmelikte olmayan genel salgın ilave edilmiştir.

2-Kısa çalışma döneminde değişikliğe gidilmemiştir. Kısa çalışma başlama tarihi dâhil üç ayı geçemez.

3-Kısa çalışma taleplerinde önceden olduğu gibi şirket yönetim Kurulu kararı şartı usul yönünden aranmaya devam etmektedir.

4-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 üçte bir oranında azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulmasına ilişkin kısa çalışma başvurularında Yönetim Kurulu kararı aranmaz.

Ancak;

Yukarıdaki afet olaylarından işyerinin fiziken doğrudan etkilenmediği ancak nakit darlığı, ödeme güçlüğü, pazar daralması ve stok artışı gibi sebeplerle dolaylı olarak etkilendiği gerekçesiyle yapılan başvurular ise İş-Kur Kurum birimi tarafından reddedilecek.

5-Kısa çalışma talepleri İşkur birimi tarafından sebep ve şekil yönünden inceleme tamamlandıktan sonra iş müfettişlerince uygunluk tespiti yapılması amacıyla Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına gönderilir. Denetim usulü cari yönetmelikte (m.5) yer almıştır.

Kuzey YMM ve Bağımsız
Denetim A.Ş.
Maslak Mahallesi
Eski Büyükdere Cad.
Orjin Maslak Plaza
No: 27 Kat: 1-5 Sarıyer
İstanbul - Turkey
Tel: +90 (212) 315 30 00
Fax: +90 (212) 234 10 67
www.vergidegundem.com
www.ey.com

Bu dokümanda yer alan açıklamalarımız, konuya ilişkin genel bilgiler içermektedir. EY ve/veya Kuzey YMM ve Bağımsız Denetim A.Ş.'ye, işbu dokümanın içeriğinden kaynaklanan veya içeriğine ilişkin olarak ortaya çıkan sonuçlardan dolayı herhangi bir sorumluluk iddiasında bulunulamaz.

6-Kısa çalışma ödeneğinden yararlanma koşulları netleştirilmiştir. 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 üç yılda en az 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olması.

Önceki düzenlemede süre yönünden ödeneğe hak kazanma bakımından “işsizlik ödeneğine hak kazanmış olma” şartı aranmış idi.

7- Kısa çalışma ile kısa çalışma ödeneğinin miktarı ve ödenmesinde herhangi bir değişikliğe gidilmemiştir. Buna göre,

Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, 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 ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma süresi kadardır.

Diğer hükümler ise şu şekildedir.

8-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.

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

10- 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.

11- 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 üçte bir oranında azaltılmış olması kuralı aranmaz.

12-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.

13-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.

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

15-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.

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

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

18-Hak sahipliğine esas kısa çalışma başlama tarihi 1/3/2024 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.

19-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.

20- 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.

21-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 silahlı altına 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.

Söz konusu Yönetmelik sirkülerimiz ekinde dikkatinize sunulmaktadır.

Saygılarımızla.
Kuzey YMM ve Bağımsız Denetim A.Ş.
Erkan Baykuş

Yukarıda yer verilen açıklamalarımız, konuya ilişkin genel bilgiler içermektedir. EY ve/veya Kuzey YMM ve Bağımsız Denetim A.Ş.'ye, işbu dokümanın içeriğinden kaynaklanan veya içeriğine ilişkin olarak ortaya çıkan sonuçlardan dolayı herhangi bir sorumluluk iddiasında bulunulamaz.