

**SİRKÜLER***İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik***BDO**

AUDIT | TAX | ADVISORY

*For the latest from BDO Turkey, follow us***Sirküler Tarihi** : 11.06.2024  
**Sirküler No** : 2024/033**KISA ÇALIŞMA VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNE İLİŞKİN USUL VE ESASLAR HAKKINDA YÖNETMELİK HAKKINDA**

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik; Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 11/06/2024 tarihli ve 32573 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak 01/03/2024 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir. İlgili Yönetmelik’in yayımlanması ile 30/04/2011 Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır. Ancak kısa çalışma başlama tarihi 1/3/2024 tarihinden önce olan kısa çalışma uygulamalarında, yürürlükten kaldırılan Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik hükümlerinin uygulanmasına devam edilecektir. Ayrıca kısa çalışma başlama tarihi 1/3/2024 tarihinden önce olan sigortalının, kısa çalışma döneminde sigortalıya herhangi bir ödeme yapılmaması ve işveren tarafından sigortalının fiilen kısa çalışmaya tabi tutulmadığına dair bildirim yapılması halinde, kısa çalışma ödeneği hak sahipliği iptal edilecektir.

*BDO Yayıncılık A.Ş.**Eski Büyükdere Cad. No.14  
Park Plaza Kat:4  
34398 Maslak/İstanbul  
Turkey**Tel: +90 212 365 62 00  
Fax: +90 212 365 62 02  
e-mail: bdo@bdo.com.tr  
www.bdo.com.tr**Garantisi ile sınırlı bir Birleşik Krallık şirketi olan BDO International Limited’in üyesi ve bir Türk anonim şirketi olan BDO Yayıncılık A.Ş., bağımsız üye kuruluşlardan oluşan BDO ağıının bir parçasını teşkil etmektedir.**BDO International global ağıının toplam gelirleri 2023 yılında 14 milyar ABD Doları olarak gerçekleşmiştir. BDO, 166’dan fazla ülkede bulunan 1.776 ofiste faaliyet göstermekte olup, bu ofislerde denetim ve danışmanlık hizmetleri veren ortaklar dahil dünya çapında 115.661 kişi çalışmaktadır.**Dikkat ve titizlikle hazırlanan bu yayın, geniş anlamda görüşleri içermekte olup, genel bir yol gösterici olarak değerlendirilmelidir. Özel durumlara ilgili olarak, mesleki görüş ve yardım almadan, bu yayına dayanarak uygulamalarda bulunulmamalıdır. Bu konuların kendi özel durumunuza ilişkin etkilerini görüşmek için BDO Yayıncılık A.Ş. ile temas kurabilirsiniz. Bu yayındaki bilgilere dayanarak belli eylemlerde bulunmak veya bulunmamak nedeniyle, BDO Yayıncılık A.Ş. ve ortakları, çalışanları ile yazarları herhangi bir yükümlülük veya sorumluluk kabul etmemektedirler.*

Yönetmelik kapsamında hüküm altına alınan önemli noktalar aşağıda özetlenmiştir.

- 7495 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile birlikte kısa çalışma ödeneğinden yararlanma şartlarına “*genel salgın*” ibaresi eklenmiştir. Yönetmelik kapsamında işverenler genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz, genel salgın ile zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma yapılmasını talep edebileceklerdir.
- Ayrıca işveren talebinde genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz, genel salgın ile zorlayıcı sebeplerin işyerine etkilerini ve zorlayıcı sebebin ne olduğunu ve kısa çalışma yaptırılacak sigortalılara ait kısa çalışma dönemi ve kısa çalışma sürelerine ilişkin bilgileri içeren listeyi bildirmek zorundadır.
- Yeni düzenleme ile 3 ayla sınırlanan kısa çalışma süresinde herhangi bir değişiklik yapılmamıştır.
- İşveren tarafından farklı tarihlerde aynı başvuru gerekçesi ile birden fazla kısa çalışma talebinde bulunulması halinde, 3 aylık süre ilk talebe bağlı kısa çalışma başlangıç tarihinden itibaren hesaplanacak. Belirlenen kısa çalışma dönemi içinde kalması koşuluyla, işveren tarafından her bir sigortalı için uygulanacak kısa çalışma başlama tarihi farklı olabilecektir. Başvuruya konu kısa çalışma dönemi, işyeri için 4 haftadan az olamayacaktır.
- Kısa çalışma başvurusu esnasında işyeri yönünden; işyerinde veya işyerinin bir bölümünde uygulanan kısa çalışma süresi, işyerinin haftalık normal çalışma süresinin üçte bir oranından az olamaz. Sigortalı yönünden ise kısa çalışma uygulamasına tabi tutulan sigortalının kısa çalışma süresi, sıfır olmamak kaydıyla üçte bir oranından daha az belirlenebilir.
- Yeni düzenleme ile, ödenekten yararlanma koşullarına açıklık getirilmiştir. Sigortalının kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için; 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 gerekir.
- Yayımlanan yönetmelik ile kısa çalışma ödeneği hükmünde de değişiklik yapılmamıştır. 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'ı olarak uygulanmaya devam edilecektir. Ödeneğinin süresi 3 ayı aşmamak üzere kısa çalışma süresi kadar olacaktır.
- 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 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 üçte bir 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.
- Yayımlanan yönetmek ile kısa çalışma ödeneğinin sigortalıya ödenme günü her ayın beşinci günü olarak belirlenmiştir.
- Yeni düzenleme ile 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.

Söz Konusu Karar'a ulaşmak için linke [tıklayınız](#).

Saygılarımızla.