

**SİRKÜLER**  
**(2024/46)**

**Konu: KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ UYGULAMASINDA DEĞİŞİKLİKLER YAPILDI**

**ÖZET**

- 1. Kısa Çalışma ve Kısa çalışma Ödeneğine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik 1 Mart 2024 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere yürürlüğe girmiştir. 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 edilir.**
- 2.Kısa çalışmaya esas nedenlere “Genel Salgın” riski eklenmiştir. Genel salgın;Bir hastalığın veya enfeksiyon etkeninin ülke çapında veya belirli bir bölgede çok geniş bir alanda yayılım gösterdiği ve işyerlerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumları, olarak tanımlanmıştır.**
- 3.Kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak için, işverenin kısa çalışma talebinin uygun Bulunması ve 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.**
- 4.Kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma süresi kadardır. Kısa çalışma dönemi, kısa çalışma başlama tarihi dâhil üç ayı geçemez. İşveren tarafından farklı tarihlerde aynı başvuru gerekçesi ile birden fazla kısa çalışma talebinde bulunulması halinde, üç aylık süre ilk talebin kısa çalışma başlangıç tarihinden itibaren hesaplanır. Belirlenen kısa çalışma dönemi içerisinde kalması koşuluyla, işveren tarafından her bir sigortalı için uygulanacak kısa çalışma başlama tarihi farklı olabilir.**
- 5.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.**

03/2/2024 tarihli 32449 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 7495 sayılı "İşsizlik Sigortası Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun"un 1 inci maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun ek 2inci maddesinde değişiklik yapılmıştır. Yapılan düzenlemeyle Kısa Çalışma Ödeneğinden yararlanma şartlarında değişiklik yapılmıştır. Buna ilişkin açıklama 05.02.2024/49 numaralı sirkülerimizle açıklanmıştır. Yapılan yasal düzenlemeye paralel olarak Kısa Çalışma ve Kısa çalışma Ödeneğine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte değişiklik yapılmıştır. Aşağıda yapılan değişiklikler açıklanmıştır.

\*Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel krizle birlikte "Genel Salgın" durumu da kısa çalışma ödeneğinin kapsamına alınmıştır. "Genel Salgın"; Bir hastalığın veya enfeksiyon etkeninin ülke çapında veya belirli bir bölgede çok geniş bir alanda yayılım gösterdiği ve işyerlerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumları, olarak tanımlanmıştır.

\*Kısa Çalışmadan yararlanmak için, işverenin kısa çalışma talebinin uygun bulunması ve 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.

\*Kısa çalışma dönemi, kısa çalışma başlama tarihi dâhil üç ayı geçemez. İşveren tarafından farklı tarihlerde aynı başvuru gerekçesi ile birden fazla kısa çalışma talebinde bulunulması halinde, üç aylık süre ilk talebin kısa çalışma başlangıç tarihinden itibaren hesaplanır. Belirlenen kısa çalışma dönemi içerisinde kalması koşuluyla, işveren tarafından her bir sigortalı için uygulanacak kısa çalışma başlama tarihi farklı olabilir. Başvuruya konu kısa çalışma dönemi, işyeri için dört haftadan az olamaz. Başvuruda kısa çalışma uygulamasına tabi tutulacağı bildirilen sigortalılar için kısa çalışma dönemi, sigortalının iş sözleşmesinin sona ermesi, aynı işverene ait diğer işyerine nakli veya iş sözleşmesinin askıya alınması durumları hariç, dört haftadan az olamaz.

\*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.

\*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.

Deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri durumlar gerekçesiyle yapılan başvurulardan işyerinin fiziken doğrudan etkilenmediği ancak nakit darlığı, ödeme güclüğü, pazar daralması ve stok artışı gibi sebeplerle dolaylı olarak etkilendiği gerekçesiyle yapılan başvurular Kurum birimi tarafından reddedilir.

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

\*Kısa çalışma ödeneği, her ayın beşinde aylık olarak sigortalının kendisine ödenir. Ödeme tarihini öne çekmeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yetkilidir.

\*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.

\*Sigortalılara ödenecek günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 39 uncu maddesine göre 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.

\*2024 yılında geçerli olan mevcut asgari ücret üzerinden değerlendirilecek olursa günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı en yüksek 1.000,12 TL'dir.Kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma süresi kadardır.

\*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 silahaltına 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.

### **Bilginize..**

[KISA ÇALIŞMA VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNE İLİŞKİN USUL VE ESASLAR HAKKINDA YÖNETMELİK](#)

