



SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİR – HASAN ALMA

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik'te değişiklik yapıldı.

No: 2018 – 126

Tarih: 12.11.2018

Bilindiği üzere, İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ek 2. maddesinde yer alan hükümler doğrultusunda işverenlerce, 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 yapılabilmektedir. 09 Kasım 2018 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan Yönetmelik ile kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğine ilişkin usul ve esasların belirlendiği 30.04.2011 tarihli Yönetmelik'te aşağıda yer verilen bazı değişiklikler yapılmıştır.

“Dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar” zorlayıcı sebep tanımına dahil edildi.

İşsizlik Sigortası Kanunu'nda genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz halleri ile birlikte kısa çalışma gerekçelerinden sayılan “zorlayıcı sebepler” 30.04.2011 tarihli Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik ile tanımlanmış olup 09 Kasım 2018 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan Yönetmelik ile **dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar** da aşağıda yer verilen tanım içerisine dahil edilmiştir.

*“h) Zorlayıcı sebep: İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan **dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları** ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumları,”*

Kısa çalışma talebinde bulunacak işverenlerce yapılması gereken yazılı bildirimle ilişkin usul ve esaslar Yönetmelik metnine dahil edildi.

Yönetmelik ile kısa çalışma talebinde bulunacak işverenlerce Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğüne ve varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına yapılacak yazılı bildirimle ilişkin usul ve esaslar da belirlenmiştir.

Buna göre, kısa çalışma talebinde bulunan işverence yapılacak yazılı bildirimlerde;

-Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerin işyerine etkilerini ve zorlayıcı sebebin ne olduğunun belirtilmesi,

-İşyeri unvanının, adresinin, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasının, işyeri İŞKUR numarasının ve sosyal güvenlik işyeri sicil numarasının belirtilmesi,

-Manyetik ve yazılı ortamda Kurumca belirlenen formatta hazırlanan kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren listenin Türkiye İş Kurumunun il ve ilçelerde kurulu birimlerine teslim edilmesi gerekmektedir.

Kısa çalışma yaptırılan işçilerin veya kısa çalışma süresinin değiştirilmesinin talep edilmesi.



SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİR – HASAN ALMA

Kısa çalışma uygulanacak işçilerde değişiklik yapılması ve/veya işyerinde uygulanan kısa çalışma süresinin arttırılmasına yönelik işveren taleplerinin yeni başvuru olarak değerlendirileceği, kısa çalışma taleplerine ilişkin uygunluk tespitinin ise iş müfettişlerince gerçekleştirileceği Yönetmelik' te yapılan değişiklik ile ilan edilmiştir.

Saygılarımızla,