



# KANIT YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLİK LTD.ŞTİ.

**Adres** : Meşrutiyet Cad. No:29/17 06420 Y.Şehir / ANKARA **Y.M.M.** : Sakıp ŞEKER  
**Vergi Dairesi** : Çankaya V.D. **Bağlı Olduğu Oda** : Ankara YMM Odası (861)  
**Vergi Kimlik No:** 4960020316 **Sicil No** : 06102016  
**Tel** : (312) 417 05 96-418 68 29-418 68 43 **Mühür No** : 898  
**Fax** : (312) 417 66 73 **E-mail** : [kanitymm@kanitymm.com.tr](mailto:kanitymm@kanitymm.com.tr)

**SİRKÜLER NO : 2009/6**

Ankara, 16.02.2009

## FİRMA YÖNETİCİLERİ VE MUHASEBE BİRİMLERİNİN DİKKATİNE!

### KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ HAKKINDA BİLGİLENDİRME

İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 2'nci maddesinde,

*"Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işveren; **genel ekonomik kriz** veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltması veya işyerinde **faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurması halinde**, durumu derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi taraflı sendikaya bir yazı ile bildirir. Talebin uygunluğunun belirlenmesine ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir."*

hüküm yer almaktadır.

Bu yetkiye istinaden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılan KISA ÇALIŞMA VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ HAKKINDA YÖNETMELİK 13 Ocak 2009 tarihli Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

Yönetmeliğe göre işçilerin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için;

- İşverenin kısa çalışma ödeneği talebinde bulunması,
- İşverenin kısa çalışma talebinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca uygun bulunması,
- İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 50'nci maddesine göre çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması,

gerekmektedir.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 50'nci maddesine göre çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olunabilmesi için hizmet akdinin sona ermesinden **önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olunması** zorunludur.

Yönetmeliğine göre, kısa çalışma; **en fazla üç ay süreyle**; işyerinde uygulanan çalışma süresinin geçici olarak **en az üçte bir oranında azaltılması veya en az dört hafta süreyle işyerindeki faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması**, şeklinde tanımlanmıştır. Dolayısıyla, kısa çalışma **en fazla üç ay süre** ile uygulanabilecektir. Bu olanaktan yararlanmak isteyen işverenlerin Türkiye İş Kurumu'na yazılı olarak başvurması ve Kurumca da talebin uygun görülmesi gerekmektedir.

Kısa çalışma ödeneği, işçinin kendisine, aylık olarak her ayın sonunda ödenecek olup, bu ödenek, nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir veya temlik edilemez.

### **Kısa Çalışma Ödeneği ile İşsizlik Ödeneğinin Karşılaştırılması**

Kısa çalışma ödeneği ile işsizlik ödeneği birbirine benzemekle birlikte aralarında bazı farklılıklar bulunmaktadır. Farklılık ve benzerlikler aşağıda özetlenmiştir.

1- Her iki ödeneğin düzenlenmesi de 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda yapılmıştır.

2- İşsizlik ödeneğine hak kazanılması için işçinin kanunda belirtilen nedenlerle işsiz kalmış olması gerekirken, kısa çalışma ödeneği için işçinin işten ayrılması gerekmez. Zira kısa çalışma ödeneği alan işçinin sözleşmesi askıdadır.

3- İşsizlik ödeneğinde işçinin ödeneği hak etme durumu bireysel olarak değerlendirilirken, kısa çalışma ödeneğinde işyerinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca uygunluğu tespit edilmiş bir kısa çalışma kararının bulunması gerekir.

4- İşsizlik ödeneğinin işçinin primine göre 6 aydan 10 aya kadar verilmesi söz konusu iken, kısa çalışma ödeneğinin azami süresi 3 aydır. (Bu sürenin 6 aya çıkarılması konusunda kanun teklifi bulunmaktadır.)

5- Her iki ödeneğin alındığı süre zarfında 1 Ekim 2008 yılı itibariyle tamamiyle yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanun gereği, işçi genel sağlık sigortası kapsamındadır.

6- Her iki ödenekte de ödeme miktarı aynıdır. Günlük ödenek, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan **günlük ortalama brüt kazancının yüzde kırkıdır**. Ancak ödenek miktarı aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde seksenini geçemez.

7- İşçinin, İşsizlik Sigortası Fonundan aldığı kısa çalışma ödeneğinden sonra işsiz kalması halinde kısa çalışma ödeneği aldığı süre çıkarılarak, geriye kalan süre boyunca işçiye işsizlik ödeneği verilir.

Saygılarımızla.

**KANIT YEMİNLİ MALİ**

**MÜŞAVİRLİK LTD.ŞTİ.**

