

Kısa süreli çalışma

Kısa süreli çalışma tanımı, bir işletmede çalışma saatleri içerisinde bir azalma demektir. İşten çıkarılmanıza gerek kalmaması için ve işletme yerinin ve ekonomik olarak genel Coronakrizinin üstesinden gelebilmesi için, Sosyal ortaklar bunlar Çalışma Odası, Sendikalar ve Ticaret Odası oluşmaktadır ve değişik bir Model müzakere edilmektedir: Çalışma saatleriniz sıfıra kadar düşürülebilir. Yine de buna rağmen iş ilişkisi devam edecek ve maaşınızın tamamını almanız, tüm aylığınız devam şekilde ödenilebiliyor.

Olur da iş vereniniz eğer İş anlaşmanızın geçici olarak feshedilmesi teklifinde bulunulursa, bu alternatif imkanını mutlaka hatırlatınız.

1. Corona – kısa süreli çalışmanın bana getirisi nedir?

Çalışma saatleriniz indiriliyor ve siz işinizde kalabiliyorsunuz. Her ay aylığınızın yaklaşık yüzde 80 ile 90 arasını iş vereniniz size devam ödüyor. Bu ödemede AMS, yani iş ve işçi bulma kurumunun desteği bulunmaktadır, böylelikle iş verene sonulandırılmayan çalışma saatleri karşılanıyor.

Sizlerin sahip olduğu:

- Kısa süreli çalışma boyunca işten çıkarılmaya karşı koruma ve bir ay sonrasında da geçerlidir.
- Corona – kısa çalışma İşçi temsilcisi olmayan işletmelerde de mümkündür.
- Kısa süreli çalışma, işletme yeri tamamen kapalı olsada yinede geçerlidir.

2. Kısa süreli çalışma da ne kadar maaş veya aylık alabilirim?

Kısa süreli çalışma yardımı AMS (İş ve işçi bulma kurumu) tarafından brüt geliriniz ölçülerek sizlere ek ücret, ikramiye dahil ve süren provizyon ödenmektedir. Bu ödemeye gider masrafları, (günlük ödemeler, maaş zammi veya gündelik ödemeler) ve mesai fazlalıkları dahil değildir.

İş vereniniz size her ay Kısa çalışma ücretini ödüyor (net gelir olarak), bu ölçüm de şöyle gerçekleşmektedir:

- 1.700,- Brüt gelire kadar , Brüt gelir 90% şu ana kadar ki net gelir ücretini kısa süreli çalışma da kapsamaktadır.
- 2.685,- e kadar Brüt gelir, Brüt gelir 85% su ana kadar ki net gelir ücretini kısa süreli çalışma da kapsamaktadır.
- 2685,- ten başlayan Brüt gelir 80% su ana kadar ki net gelir ücretini kısa süreli çalışma da kapsar.
- 5370,- den fazla gelir yardima hak kazanmaz.
- Ciraklar daki kısa çalışma ödemesindeki gelir 100% su ana kadar ki Ciraklik tazminatına göre.

Buna göre aylık olarak şu ana kadar ki aylığınızın yüzde 80, 85 veya 90 inin iş vereniniz tarafından ödenmelidir. Son haftalarda ki iş saatlerinizin ne kadar olduğu bu durumu etkilemez. Kısa süreli çalışma hesabı iş saatlerinizin sürekliliğine göre hesaplanmaktadır. Tasarı sonucuna göre, yani iş vereniniz AMS – iş ve işçi bulma kurumu tarafından azaltılan çalışma saatlerinin bildirimine göre gerçekten ulaşım sağlar, yani kısa süreli çalışmanın sonunda tam kesin sonuç ortaya çıkar. İş veren AMS yani iş ve işçi bulma kurumuna karşı yükümlüdür, kısa süreli çalışma ödemesinin (net ödeme

gideri) şu ana kadar ki gerçekten çalışılan iş saatlerinden daha az ödenmediğine dair: Yüzde 80% net değiştirme oranınız varsa fakat kısa süreli çalışma süresince eğer fazla çalışıp kayıt olduysanız, iş veren size o zaman daha fazla ödeme yapmak zorundadır.

Bilgi: Çalıştığınızı iş saatlerinizi bire bir yazın. Böylelikle rahatlıkla kontrol edebilirsiniz, tüm çalışma saatlerinizin ödenip ödenmediğini. Çalışma odası AK sizlere ayrıca bir App sunmaktadır, bu app ile iş saatlerinizi düzenli bir şekilde kendiniz için not alabilirsiniz: <https://ak-zeitspeicher.at>

3. Herşey-dahil sözleşmem var veya fazla mesai oranı. Kısa süreli çalışma hesabına bunlar da eklenilir mi?

Eğer iş sözleşmenizde, fazla mesai oranının iptal olabileceği yazıyorsa, kısa süreli çalışma hesabında maalesef fazla mesai oranı dikkate alınmamaktadır.

Eğer iş sözleşmeniz de hiç bir yerde yazılmadıysa, fazla mesai oranının iptali ile ilgili veya herşey dahil sözleşmeniz varsa, ödemeniz kısa süreli çalışma süresi boyunca fazla mesai oranı ile veya herşey-dahil sözleşmenize veya herşey-dahil aylığınıza göre hesaplanır.

4. Kısa Çalışma dan önce iznimi veya fazla dan sahip olduğum ek iş saat mevduatımı harcamak zorundamıyım?

Corona-Kısa çalışma ilkelerine göre, geçmiş yıldan eski izinler ve açıkta olan eş iş saat mevduatı, kısa çalışma zamanından önce veya o süre içerisinde „mümkünse“, yani eğer makul ise harcanması gerekmektedir. AMS – İş ve işçi bulma kurumu bu süre içinde de aylığı cömert bir şekilde (yüzde 80-90) ayarlamaktadır. Eski izni harcamak, ayrıca da avantajlıdır izin zamanında bile olursa yinede yüzde 80% ile 90% arasında ödeme kapsamaktadır. Kısa Süreli Çalışma bu yüzden hiç bir zaman izin harcama konusunda akılda soru işareti bırakmamaktadır. Bu neden den dolayı Kısa Süreli Çalışma nın bir çok yönlü avantajları vardır.

Not: İzin yiliniz genellikle çalıştığınız firmada başladığınız ilk iş gününe göre baslar. Bu tarihi iş sözleşmenizde bulabilirsiniz. Bazi iş sözleşmelerinde yıllık izin 1. Ocak takvim yılına göre ayarlanmaktadır. Sözleşmenizden bakabilirsiniz. Eğer işçi temsilciniz varsa, ona sorunuz.

5. Corona – Kısa Çalışma nasıl ve ne zaman işletme yerlerine yayılabilir?

Corona kısa çalışma sizin çalıştığınız şirketin büyüklüğü ile yada hangi branş üzerine olduğu ile ilgili değildir. Dernekler ve resmi hukuki ile ilgili kişiler, çalışma hayatında bulunanlar (örnek olarak, resmi müzeler), de kısa çalışma modelini uygulayabilir. Eğer işletme yerinizde corona kısa çalışma modelini oluşturmak istiyorsanız, ilk adım olarak AMS – iş ve işçi bulma kurumu ile iletişime geçiniz. Bu email aracılığı ile yada telefon aracılığı ile olabilir.

İşçi temsilcili olmayan işletme yerlerinde her işçi ile bire bir anlaşma görüşmesi yapılması gerekmektedir. Bu görüşmeler sırasında çalışanlar la kolaylık sağlanması için son sayfada imza toplanılır. Hem zaman kazanmak açısından hemde bürokratik olarak daha kolaylık sağlanır.

Daha sonra bu anlaşma Sosyal ortaklarla (Çalışma Odası, İş veren temsilcisi, Ticaret Odası) 48 saat içinde imzalanır. Son adım olarak anlaşma iş veren tarafından AMS e İş ve işçi bulma kurumuna iletilir. Bu hem eAMS-Kontosundan ve ayrıca da email ile mümkündür.

6. İşçi Temsilcisi Kısa Çalışma ya yönelik nasıl katkıda bulunabilir?

İşçi temsilcisi önemlidir, özellikle kısa çalışma modeli için görüşme sağlanabilmesi için. Bu süreçte kendisi görüşmelerde kısa çalışmayı açıklayabilir. Bu görüşmeler iş veren ve AMS yani iş ve işçi bulma kurumu ile gerçekleştirilmelidir, böylelikle gerekli koşullar ve kısa çalışma anlaşmaları ve gerekli

olan işletme anlaşmaları sağlanmış olur. İşçi temsilcisi bulunmadığı takdirde Sendika bu görevi ele almaktadır.

7. İşletme yerine göre kısa çalışmanın bir dezavantajı bulunmaktamıdır?

Hayır. Sosyal ortaklar Corona – Kısa Çalışmayı çok daha iş yerleri için cazip duruma getirmiştir. Devlet ilk günden itibaren Corona Kısa Çalışmada tüm çalışanların Sosyal Sigorta ödemelerini üstlenmiştir. 17.Mart gecesinden itibaren onaylanmış bir paket açıldı ve iş yerleri için çok büyük maddi destek olanağı olacağı bildirildi. Şu an ki bakış açısına göre, işçilerin çıkış alması için hiç bir sebep görülmemektedir.

8. İş anlaşmam Corona Kısa Çalışma modelinden önce sona erdi. Yinede Kısa Çalışma modelinden yarar sağlayabiliyrim?

AMS – is ve isci bulma kurumu kısa çalışma yardımını vermek için is yerinizde en az aralıksız bir ay çalışmış olmanız gerekmektedir. Bu tam ay yardımın ödenmesinin hesaplanması için gerekmektedir.

Bu sizin için su anlama gelmektedir:

- Eger su an da sağlık sigortasından (ÖGK) çıkış yapıldıysa ve resmen işsizseniz, iş vereninize tekrar geri dönebilirsiniz – İş vereniniz ilk ay için AMS ten yardım alamıyor fakat ikinci ay da kısa süreli çalışmaya geçebilirsiniz.
- Sağlık sigortasından (ÖGK) çıkış yapılmadıysa (eger, siz çıkış süresini doldurmadıysanız), İş veren ile karşılıklı anlaşma sağlayıp bitirmeyi durdurabilir, ve hemen kısa süreli çalışmaya geçebilirsiniz.

9. Corona Kısa Çalışma ne zamana kadar sürebilir?

Öncelikle Corona Kısa çalışma şu an üç aylığına sınırlandırılmıştır. Gereksinime göre kısa çalışma bir üç ay daha uzatılabilir.

10. İş saatlerim nasıl düşürülebilir?

Kısa Çalışma zamanı içerisinde (örnek olarak, 3 aylık sürede) yüzde on, kadar çalışmanız gerekmektedir. İş saatleri daha sonra ilk başlarda sıfırken daha sonra arttırılarak değiştirilebilir.

Bir Örnek:

Bir iş yeri 3 aylığına (13 hafta) kısa çalışma uyguluyor. Bunun bir tanesi de haftalık saat olarak 38,5 tüm saat çalışanı.

38,5 saatin 10% i 3,85 saattir. 13 hafta ile çarpılan demek, tam zamanlı çalışan kişinin kısa çalışma dönemindeki çalışma saati 50,5 saattir, (yani 50 saat ve 3 dakika) çalışmak zorundadır.

50 saat 3 dakikayı ne zaman çalışması gerektiğini iş yeri ile kesinleştirilebilir ve tabiki şu anki Pandemie enfeksiyonunun durumuna da bağlıdır.

Yani aslında ilk 11 hafta hiç çalışılmayadabilir. Tam zamanlı çalışanlar yüzde 80-90% gelirlerini AMS, iş ve işçi bulma kurumlarından sağlayacaklardır, iş veren 11 hafta hiç bir Personel masrafı yapmayacaktır.

12. haftada örnek olarak 11 saat ve 33 dakika çalışılabilir, daha sonra dan da alışıldığı gibi 38,5 saate dönülür.

11. Kısa Çalışma döneminde ek ödemelerime (izin parama) ne oluyor?

Ek ödemeler (izin ve yılbaşı ödemeleri), netto oranına (80-90%) bağlı olmayarak, hiç kesintisiz AMS iş ve işçi bulma kurumu tarafından ödenmektedir. Yani 2020 yılında aynı alışılan „tam olarak“ İzin, tatil ve yılbaşı,noel parası“ ödenmesi gereken zamanda iş veren tarafından ödenecektir.

12. Kısaltılan iş saatlerim boş zaman olarak geçerlimidir?

Esas olarak izin verilen saatler boş zaman olarak sizin kullanmanız gereken zamandır. Bu zaman içerisinde başka işlerde görüşüp ek olarak para kazanabilirsiniz. Buna bağlı olarak fakat hukuki gerekliliklere ve rakip çalışma yasaklarına dikkat ediniz!

13. Kısa çalışma dönemi içinde çıkış verilme olasılığı varmıdır?

Kısa çalışma döneminde iş veren kısa çalışma anlaşmasını sağlarken ki çalışan sayısında kalmak zorundadır. Bu ayrıca da iş yeri bölümlerinde de geçerlidir, eğer yer olarak ve organize olarak çok ayrı ise, o zaman farklı bir sözleşme geçerlidir.

İşyerindeki nedenlerden dolayı gerçekleştirilmesi gereken çıkışlar (1 aylık kısa çalışmanın bitmesinden sonra) konuşulması gerekiyordur. İş ve işçi bulma kurumu tarafından istisnasız görülür ki, önemli sebepler olmalıdır, özellikle çalışanların ayakta kalmasına engel olabilecek gerekçeler gibi.

Kişiselliğe doğru olan çıkışlar da mümkündür. İş veren çalışanın tam olarak neden çıkış aldığını AMS, iş ve işçi bulma kurumuna bildirmek zorundadır ve açıklamalıdır ayrıca çalışanlarını ayarlayabilmesi ve de yeni bir çalışan alması hakkında açıklama yapmalıdır.

Eğer kendiniz çıkış alıyorsanız ve anlaşmalı olarak iş sözleşmenizi fesdiyorsanız, bu durumda iş veren her hangi bir istihdam zorunluluğunda bulunmamaktadır. Bu aynı zamanda da, iş vereninin eğer öngörüler uymuyorsa çözüm olarak gördüğü çıkış için de (bildirimde bulunmaksızın çıkış) geçerlidir. Eğer anlaşmalı çıkış çözüm olarak görülmüşse, işçi temsilcisi, sendika veya çalışma odasına danışabilirsiniz.

14. Kısa Çalışma döneminden sonra çıkışa karşı koruma varmıdır?

Kısa Çalışma anlaşmalarında, kısa çalışma döneminden sonra bir aylık işte kalma süresi vardır. Bu bir aylık işte kalma süresi sadece kısa çalışmayı uygulayan çalışanlar için geçerlidir.

15. Kısa Çalışma döneminde kendim işten çıkabilirmiyim?

Kısa çalışma döneminde her zaman tabiki uygulanan sürelerle göre çıkış alabilirsiniz ve iş anlaşmanızı sonlandırabilirsiniz. Bu anlaşmalı çözüm durumu, sadece eğer ispat edebileceğiniz şekilde olursa geçerli olacaktır, işçi temsilcisinden veya işçi sendikasıdan işinize son vermenizle ilgili danışınız.

16. Belli süreli iş anlaşmam ile, kiralık iş, yarı zamanlı veya çırak olarak kısa çalışma yı hak edebilirmiyim?

Evet! Eğer yarı zamanlı çalışıyorsanız, iş saatleriniz de ona göre düşürülmesi gerekmektedir.

Eğer kısmi emeklilikten dolayı yarı zamanlı çalışıyorsanız, zaten düşürülen saatleriniz tekrar indirilecektir. İş yerinizden, çalıştığınız saatleri alacaksınız. Kalanını 90% AMS yani iş ve işçi bulma kurumu karşılamaktadır.

Kiralık çalışanlar da kısa süreli çalışabilir.

Bir taraftan isci kiralama (yani iş vereniniz) kısa süreli çalışma modelini gerçekleştirebilir, fakat devredilen personeller için geçerli olmayacak şekilde.

Diger taraftan da işletme yeriniz, daimi elemanlarını kısa süreli çalışmaya yerleştirmek isteyebilir, eğer kısalık işçileri yerleştirirken, kiralayan iş verenle (İşçi kiralayan, ve iş verenler) ayrı bir kısa süreli çalışma sözleşmesi yapılabilir.

Önemli: Siz çalışma saatiniz sırasında, sizi kiraladıkları sırada başka bir iş yeri tarafından da „kiralanamazsınız“!

Çırac olarak tam Çıraclık ücreti ödenmektedir.

17. Cüzi miktarda çalışmaktayım. Kısa süreli çalışma benim için de geçerlidir?

Corona Kısa süreli çalışma işsizlik sigortası ödeyen herkeş için vardır. Eger sadece cüzi miktarda çalışma su ana kadar gerçekleştirildiyse, corona kısa süreli çalışmaya başvuramaz. Maalesef bu durum az saatlerde çalışanlar için güvenli değildir. Fakat patronunuz size birden bire çıkış veremez. Kolektif anlaşmanıza göre çıkış verme süresi sizin içinde geçerlidir. Lokantacılık hizmetinde 14 gündür bu süre. En azından çıkış süresinde patronunuz size ayliginizi ödemek zorundadır.

18. Kısa Çalışma sırasında fazla mesai yapabiliyordum?

Evet, mesai sadece eğer kısa süreli çalışma anlaşmanız da yer alıyorsa yapabilirsiniz. Bu anlaşmada mesai izni olan işletme bölümlerinden bahsedilmelidir, özellikle fazla mesainin izin olduğuna dair.

Kısa çalışma süresi sırasında ayrı haftalarda kısa çalışma saatinde çalışma gerçekleştirilebilir. Kısa çalışma süresinde fazla çalışma ise size net gelir olarak ödenir. Kısa çalışma yardımı, iş verene verilen, aylık kesintilerin AMS tarafından ayarlandığı, azaltılıp cogaltılan bir destektir.

19. Kısa Çalışma süresi sırasında hastalanırsam ne olur?

Eğer hasta olursanız, tabiki devam ödemeniz gerçekleşiyor. İş yeriniz ayliginizi veya maaşınızı aynı iş saatleriniz dahilinde, sizinde gerçekleştirdiğiniz saatleri aynen ödeyecektir. Geri kalanını AMS yani iş ve işçi bulma kurumu net olarak ödüyor. (80/85/90%)

20. Kısa Çalışma döneminde tatile gidebiliyordum?

Evet, bu mümkündür. Bir çok anlaşmalarda, kısa çalışma döneminde de tam ödeme gerçekleşiyor ve sanki kısa iş çalışmasında bulunmuş gibi oluyor. Mümkün olmayan ise, çalışılması gereken günlerde tatile gitmeye kalkışmak ve iş olmayan zamanlarda değil. Örnek olarak, üç günlük izin zamanını bir haftalık tatil için izin verilmesi mümkün değildir.

21. Dernekler kısa çalışma modelini uygulayabilir mi? Kiminle irtibata geçebilirler?

Eğer iş yeriniz bir dernek ise, orada da kısa çalışma imkanı nı değerlendirebilirsiniz. İrtibate geçmeniz gereken dernekler için ticari başkanlar, işçi temsilciliği ve ilgili sendikalar.

22. Eğer iş verim kısa çalışma süresinde iflas ederse ne olur?

Böyle bir durumda kısa çalışma biter. Mutlaka çalışabilir olduğunuzu bildiriniz ve çalışma odası AK ile irtibata geçiniz.

Eğer daha fazla bilgi edinmek isterseniz: Burada:

https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitsundsoziales/arbeitszeit/Neues_Kurzarbeitsmodell.html kısa çalışmanın nasıl gerçekleştiğine dair bilgiler bulunmaktadır ve çalışan olarak iş yerinizde ki işçi temsilcisi ile yada işçi temsilcisi olmasa bile görüşebilirsiniz.