

KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNDEN YARARLANMA KOŞULLARINA İLİŞKİN

-HUKUK BÜLTENİ-

BÜLTEN TARİHİ: 20/03/2020

I. GİRİŞ

Çin’de 2019 Aralık ayı itibariyle tespit edilen ve kısa sürede dünya geneline yayılan koronavirüs (COVID – 19), an itibariyle Dünya Sağlık Örgütü tarafından küresel pandemi, yani bütün kıtaları etkileyen ve tüm insanları tehdit eden bir salgın hastalık olarak ilan edilmiştir. Ülkemizde idari otoritelerin aldıkları okulların tatil edilmesi, uçuşların yasaklanması, sınırların ve çeşitli işletmelerin kapatılması pek çok önlem karşısında, koronavirüs (COVID – 19) salgının mücbir sebep kavramı sözleşmelere etkisi hukuk dünyasını uzun süre meşgul edecektir.

Bu bağlamda işçi işveren ilişkilerinin de bu süreçten etkilenmesi kaçınılmazdır. Bu kapsamda gelen olarak ekonomik sıkıntıların çıkmasının yanında, sektörel bazda da talebin sıfıra inmesi, işlerin önemli ölçüde durması söz konusudur. Bu nedenle işverenler Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak isteyebilecektir. Bu nedenle kısa çalışma yapılmasının şartları, kısa çalışma ödeneği, ödeneğin ne kadar süreyle ödenebileceği konusunda bu çalışma yapılmıştır.

Konuya ilişkin temel mevzuat 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ve bu kanuna göre 30.04.2011 tarih ve 27920 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik’tir. Bu kapsamda açıklamalar yapılmaktadır.

II. KISA ÇALIŞMA UYGULAMASININ ŞARTLARI

Mevzuatta, “*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 kısa çalışma yapılabileceği belirtilmiştir.

Mevzuatta belirtilen zorlayıcı sebepler mücbir sebepler olarak da anlaşılabılır. İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine olanak bulunmayan, dışsal etkilerden ileri gelen, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan

deprem, yangın, su baskını, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri nedenler, zorlayıcı sebep olarak kabul edilmektedir. **Koronavirüs salgını da salgın hastalık olduğu için zorlayıcı sebep olduğu kanaatindeyiz.** Zira salgın hastalık işindeki koşullardan değil, dışsal etkilerden kaynaklanmaktadır.

Özellikle, alınan tedbirler kapsamında işyerleri kapanın, kafeler, kafeteryalar gibi işletmeler açısından zorlayıcı sebeplerin oluştuğunun kabul edilmesi gerekmektedir. Hatta Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 07.02.1978 T, 1978/1978E, 1978/2786K sayılı kararında hammadde temin edilememesini de zorlayıcı neden olarak kabul etmiştir. Bu bağlamda salgın hastalık nedeniyle oluşan zorlayıcı nedenin kısa çalışma uygulaması için evleviyetle yeterli olduğu kanaatindeyiz.

III. KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNDEN YARARLANABİLME ŞARTLARI

İşverenlerin, kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak için; işçileri, hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işveren, kısa çalışma talebini, derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirmelidir. Talebin uygunluğunun belirlenmesine ilişkin usul ve esaslar, ilgili kurum ve kuruluşların da görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir. Yapılacak denetim ve uygunluk testleri sonunda işyerinin zorlayıcı nedenlerden (veya ekonomik kriz, bölgesel kriz, söktörel kriz) etkilendiği görülürse kısa çalışma uygulaması kabul edilir. İşveren tarafından kısa çalışma talep formu ve kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin listenin yazılı ve dijital (soft) olarak doldurulması uygun olacaktır. Verilen listelerin değiştirilmesi mümkündür.

İşçilerin, kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak için; işverenin yaptığı başvurunun uygun görülmesi, işçinin verilen listede yer alması gerekir. Yine, işçinin işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi gerekir. Yani işçinin son 120 gün içinde hizmet akdi ile çalışmakta olması ve son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışmış olması gerekmektedir.

IV. BAŞVURU VE DEĞERLENDİRME SÜRECİ

İşverenin kısa çalışma talebinin uygunluğuna ilişkin İş Müfettişleri tarafından incelenerek uygunluk testi yapılır. Yapılan başvuru üzerine Türkiye İş Kurumu ilgili birimi sebep ve şekil açısından değerlendirme yapar. Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebeplerin varlığı, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi ya da bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde, Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulunca karara bağlanır. Yönetim

Kurulunca alınmış bir karar bulunmuyorsa işverenlerce yapılan başvurular Kurum birimi tarafından reddedilir. İçinde bulunulan salgın hastalık durumunda, yapılacak başvuruların zorlayıcı sebeplere dayanacağı düşünülmektedir. Bu nedenle Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulu’nun kararı aranmaması gerektiği görüşündeyiz.

Başvuru sırasında verilecek listede, kısa çalışmaya katılacaklar listesinde işçinin bilgilerinin de bulunması gerektiği ifade edilmektedir. Kurumun internet sayfasından¹ işverenin ulaşacağı “Kısa Çalışma Talep Formu” ve bunun içinde yer alan “Kısa Çalışma Yaptırılacak Kişilere Ait Listeye” ulaşılması mümkündür. Bu liste sayesinde işçinin şahsi bilgilerinin yanı sıra kısa çalışma ödeneğinin başlayacağı ve biteceği tarih ile kısmi süreli çalışma yapılacak ise ilgili işçinin haftalık çalıştırılacağı ve çalıştırılmayacağı saatlerle ve prim ödeme gün sayısının da gösterilmesi gerekmektedir.

Yapılan inceleme sonucu verilen karar; işveren tarafından, işyerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan eder ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirir. İlan yoluyla işçilere duyuru yapılamadığı durumlarda, kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirim yapılır.

V. KISA ÇALIŞMA DÖNEMİNDE SAĞLANAN MENFAATLER

Kısa çalışma halinde İşsizlik Sigortası Fonundan kısa çalışma ödeneği ödenir. Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun 39 uncu maddesine göre işçiler için 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. Buna göre asgari ücretle çalışan işçinin alacağı işsizlik maaşı ödeneği ve aylık 7.500 TL alan personelin (asgari ücretin brüt tutarının % 150 ‘sini aşmayacağı için) alabileceği işsizlik ödeneği aşağıdaki tabloda verilmiştir.

<i>Kazanç</i>	Son 12 Aylık Prime Esas Kazancın Aylık Ortalaması	Hesaplanan Kısa Çalışma Ödeneği	Damga Vergisi	Net Ödenecek
<i>Asgari Ücretle Çalışanlar İçin</i>	2.943,00 TL	1.765,80 TL	13,40 TL	1.752,40 TL
<i>7.500 TL veya üzeri ücret alanlar için</i>	7.500 TL	4.414,50 TL	33,51 TL	4.380,99 TL

¹ <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odeneği>

Kısa çalışma ödeneği, 4447 sayılı Kanunun Ek 2 nci maddesine aykırı olmamak koşuluyla aynı Kanunun 50 nci maddesindeki esaslara (yani işsizlik maaşı ödenmesi esaslarına) göre ödenir. Yani ödemeler PTT aracılığı ile yapılacaktır.

İşyerinde kısmi süreli çalışma yapılacak ise yapılan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde, çalışılmayan süre için hesaplama yapılacaktır. Yani işler tamamen değil; belli bir süre için durdurulacak ise; hesaplama çalışılmayan döneme göre yapılır. Bu durumda işveren kısa çalışma sürelerine ilişkin kayıtları tutmak ve gerektiğinde ibraz etmekle yükümlüdür. Bu noktada çalışma sürelerinin önemli derecede azalmasından kasıt haftalık normal çalışma süresinde en az 1/3 oranında indirim yapılması olarak kabul edilmektedir.

Zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma yapılması halinde, kısa çalışma ödeneği ödemeleri 4857 sayılı Kanunun 24. maddesinin (III) numaralı bendinde ve aynı Kanunun 40 ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar. Yapılacak başvuruların zorlayıcı sebebe dayalı olarak yapılacağı öngörülmektedir. Bu nedenle çalışmayı bir hafta süreyle durduran zorlayıcı sebebin ortaya çıkmasından ve İş Kanunu md 40 gereği yarım ücret ödenecek çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar yarım ücret ödenecek daha sonra kısa çalışma ödeneğine hak kazanılacaktır.

Kısa çalışmaya tabi tutulan işçiler adına eksik gün bildirimi yapılır. Bu kapsamda, SGK Aylık Prim ve Hizmet Belgesi veya Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi ile eksik gün bildiriminin gerekçesi “18-Kısa Çalışma Ödeneği” olarak bildirilir. İşçinin kısa çalışma ödeneği aldığı süre için, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereği ödenecek sigorta primi, İşsizlik Sigortası Fonu tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna aktarılır.

VI. KISA ÇALIŞMANIN ve ÖDENEĞİN SONA ERMESİ

Kısa çalışma süresi olarak belirlenen süre içinde normal çalışmaya geçen işletmeler durumu altı gün önceden Kuruma bildirerek kısa çalışma sürecini durdurabilirler. Bu durumda kısa çalışma uygulaması ve kısa çalışma ödeneği de sona erecektir.

Kısa çalışma ödeneği listedeki işçinin başka bir işe girmesi, emekli olması (yaşlılık aylığına hak kazanması) veya işten başka bir nedenle ayrılması halinde de sona erecektir.

İşyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir. Ancak kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir. Yani bu sürelerle ödenekten yararlanılması mümkündür.

VII. SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

İş hukukunda feshin son çare olarak düşünülmesine karşılık; Dünya çapında etkili olan küresel ekonomik krizler, küresel salgın hastalıklar çalışma düzenini ciddi boyutta etkileyebilmektedir. Bu bağlamda İş Kanunu ile kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğine ilişkin düzenlemelerle bu zorlayıcı sebepler için güvence getirilmeye çalışılmıştır. Böylece kısa çalışma ile faaliyetler tamamen durduğu takdirde iş sözleşmesi askıya alınmış olacaktır.

Her ne kadar kısa çalışma ödeneğinin düşük olduğu açıksa da bu dönemde belirli bir ödeme sağlanarak işçilerin de mağduriyetinin önüne geçilmeye çalışılmaktadır. Kısa çalışma uygulamasının, başta işverene katkı sağlamaktadır. Ancak, işçilere ve çalışma barışına olan katkısı da yadsınamaz. Elbette ki kriz dönemleri geçici olması öngörülen dönemlerdir. Temennimiz de bu kriz döneminin de gerek işçiler gerekse işverenler açısından en az kayıpla ve en kısa sürede atlatılmasıdır.