

TÜM YÖNLERİYLE KISA ÇALIŞMA UYGULAMASI VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

● Ersin UMDU*

I-GİRİŞ

Ne yazık ki ülkemiz 2001 krizinden sonra bir kez daha ve bu defa küresel nedenlerden kaynaklanan bir kriz ile karşı karşıya. Küresel krizin ülkemizde iç etkilerinin bilhassa istihdam üzerindeki etkileri hissedilmeye başlandı. Dünya devi diye nitelendirilen işletmeler bile üretime ara vermeye veya daraltmaya başladı. Söz konusu iş daraltması şeklinde yapılan uygulamalardan biri de kısa çalışmadır.

Kısa çalışma kavramı hukukumuzda ilk kez 4857 sayılı İş Kanununu ile girmiştir. Ancak 5763 sayılı Kanun ile bu hüküm 4857 sayılı İş Kanundan çıkarılarak 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanuna Ek-2 madde olarak eklenmiştir. Kısa çalışma ile yeni madde de öncekinde olduğu gibi; Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenler karşısında zor durumda kalan işverenin, bir süreliğine bu uygulamadan yararlanarak işlerini düzeltmesi ve böyle dönemleri daha hafif bir şekilde atlatması amaçlanmış, bu sorunlar nedeniyle toplu işçi çıkarma engellenmeye çalışılmıştır. Bu açıdan, kısa çalışma uygulamasının en önemli yararı işsizliğin önlenmesi ve işçinin işini korumasında kendini göstermesidir.

Kısa çalışma uygulaması, bazı koşulların yerine getirilmesine ve belli nedenlerin ortaya çıkmasına bağlanmıştır. Bu makalemizde kısa çalışma ko-

* SGK Müfettişi

şullarına, kısa çalışma ödeneğine ve kısa çalışmanın sona ermesi hususları izah edilecektir.

II- KISA ÇALIŞMANIN KOŞULLARI

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanuna Ek-2 maddesinde kısa çalışma nedeni olarak “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” ifade edilmektedir.

Buna göre kısa çalışmanın koşulları şu şekildedir.

1. Genel Ekonomik Krizin ya da İşyerinde Zorlayıcı Nedenlerin Bulunması

Yukarıda da görüldüğü üzere; 4857 sayılı Kanunun 65. maddesinde, kısa çalışmanın hangi hallerde yaptırılabilceği sınırlı olarak sayılmıştır. Bu nedenle işveren, maddede sayılan hallerin dışında bir nedenle kısa çalışma yaptıramayacaktır.

a- Genel Ekonomik Krizin Bulunması: Ekonomik kriz, genel olarak ekonomik yapıdan doğan ve sadece ekonomik yaşamı değil sosyal ve siyasal yaşamı da etkileyen, işsizlik, yoksulluk ve genel maddi sıkıntı yaratan kötü durum olarak tanımlanmaktadır(Mollamahmutoğlu, 2005, 713). Ekonomik krizin tanımı ayrıca yönetmelikte de yapılmıştır. Buna göre genel ekonomik kriz, ulusal ve uluslar arası ekonomide çıkan olayların, ülke ekonomisi ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumlardır. İşverenin işyerinin krizden etkilendiğinin tespiti halinde, bu etkinin de belli bir ağırlığa ulaşmış olması gerekecektir. Basit önlemlerle krizin etkileri kaldırılabilir nitekte ise, işverenin kısa çalışma talebinin kabulü söz konusu olmaz(Şakar,2007, 110).

b. İşyerinde Zorlayıcı Nedenlerin (Mücbir Sebep) Ortaya Çıkması:

Kanunda zorlayıcı nedenden ne anlaşılması gerektiği hususunda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır ancak bunun tanımı yönetmeliği 3. maddesinde yapılmıştır. Buna göre, zorlayıcı neden, “İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine olanak bulunmayan, dışsal etkilerden ileri gelen, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması ve faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan deprem, yangın, su baskını, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri nedenler” olarak tanımlanmıştır. Bunlar sınırlı sayıda olmayıp, bu nitelikte başka nedenlerle de kısa çalışma yaptırılması mümkün olabilir. Zorlayıcı nedenin işyerine ilişkin olması şarttır. Ancak, örneğin makinelerin yenilenmesi halinde işin durdurulması zorlayıcı neden sayılmaz. Ayrıca, işverenin kötü yönetimi nedeniyle işyerinin kriz içinde olması da zorlayıcı neden olarak kabul edilemez (Akyığıt, 2004, 6).

2. Çalışmanın Tamamen veya Kısmen Durması ya da Önemli Ölçüde Azalması

Kısa çalışma yapılabilmesi için, genel ekonomik kriz ya da zorlayıcı nedenin bulunması yetmemekte, bu nedenle işin geçici olarak, tamamen veya kısmen durması ya da haftalık çalışma süresinin geçici olarak önemli ölçüde azalması gerekmektedir. İşyerinde görülmekte olan işin bütün bölümlerinde geçici olarak faaliyetin tatil edilmesi halinde, işin tamamen durması söz konusu olur. Buna karşılık işin sadece belli bir bölümünde (örneğin satış, pazarlama bölümü) faaliyetin tamamen durdurulması, diğer bölümlerin çalışmaya devam etmesi halinde işin kısmen durdurulmasından söz edilir. Her iki halde de kısa çalışma yaptırılabilir. Ancak kısa çalışma, ilk halde tüm işçiler için söz konusu olurken, ikinci halde faaliyeti durdurulan bölümde çalışan işçiler için söz konusu olur.

III- KISA ÇALIŞMANIN UYGULANMASI

Kısa çalışmaya geçmek isteyen işverenin bu isteğini gerekçesiyle birlikte derhal Türkiye İş Kurumuna ve varsa mevcut toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına yazılı olarak bildirmesi gerekir. Türkiye İş Kurumuna yöneltilen talebin uygunluğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca karara bağlanır.

İşverenin, kuruma yönelteceği talebinde hangi hususların bulunması gerektiği yönetmeliğin beşinci maddesinde ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Buna göre işveren;

> İşyerindeki genel ekonomik krizin veya zorlayıcı sebeplerin ne olduğunu ve etkilerini,

> İşyerinde kısa çalışmanın başlatıldığı veya faaliyetin kısmen veya tamamen durdurulduğu süreyi,

> İşyerinde kısa çalışma veya faaliyetin durdurulma kararının işyerinin bütününe ya da belli bölümlerine uygulanacağını,

> Bu uygulama nedeniyle kısa çalışma yaptırılacak işçilerin adı ve soyadı, sosyal güvenlik sicil numaraları ile haftalık ortalama çalışma sürelerini ve her bir işçi için ne kadar süreyle kısa çalışma yaptırılacağını,

> Faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması kararı nedeniyle çalıştırılmayacak işçilerin adı ve soyadı, sosyal güvenlik sicil numaraları ile her bir işçinin ne kadar süre ile çalıştırılmayacağını,

> İşyerinin unvan, adres, Bakanlık bölge müdürlüğü ile sosyal güvenlik işyeri sicil numarasını bildirmek,

> İşveren, bildiriminde ileri sürdüğü kısa çalışma veya geçici olarak kısmen veya tamamen işin durdurulmasına ait kanıtları başvurusuna eklemek zorundadır.

Yönetmelikte, işverenin talebinin uygun olup olmadığının Bakanlıkça ivedilikle inceleneceği ve inceleme sonucunun İş Kurumuna bildirileceği ifade edilmektedir. Kısa çalışma talebi kabul edilmeyen işverenin bu karara karşı hangi hukuki yollara başvuracağı konusunda bir düzenleme bulunmamak-

tadır. Ancak gerekçede, bu konuyla ilgili uyuşmazlıkların çözümü için iş mahkemelerine başvurulacağı öngörülmüştür.

IV- KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

Kısa çalışma uygulamasında, işçinin iş sözleşmesi sona ermeyip askıya alınmaktadır. Ancak kanunda askı süresi sınırlanmış ve üç ay olarak belirlenmiştir. Bu nedenle bu süre bittiğinde askı süresi de kendiliğinden sona erecektir. Askı dönemi boyunca işçinin iş görme borcu ile işverenin ücret ödeme borcu sona erer. İşçiler geçimlerini idame ettirebilmeleri için kısa çalışma halinde, bu uygulamaya tabi tutulan işçilere Türkiye İş Kurumu tarafından belli koşullar altında işsizlik sigorta fonundan kısa çalışma ödeneği ödenir.

1- Kısa Çalışma Ödeneğine Hak Kazanılması

Kanunda, kısa çalışma kararı verilmesi ile kısa çalışma ödeneğinin verilmesi farklı koşullara bağlanmıştır. Bu nedenle kanuna uygun bir kısa çalışma kararı alınmasına rağmen bazı durumlarda kısa çalışma ödeneği verilmemesi söz konusu olabilir.

a- Kısa Çalışma Kararı: Kısa çalışma ödeneğine hak kazanmak için, öncelikle işyerinde, Bakanlıkça uygunluğu tespit edilmiş bir kısa çalışma kararının bulunması ve bu karara istinaden yaptırılan bir kısa çalışma olması ve işyerinde geçici olarak en az dört hafta işin durması ya da önemli ölçüde azalması halinde işçiye kısa çalışma ödeneği verilir.

b- Gerekli Miktarda Prim Ödemesi: Kanunda işçinin ödeneğe hak kazanabilmesinin diğer bir koşulu da, İşsizlik Sigortası Kanununa göre işsizlik ödeneğine hak kazanmış olmasıdır. Ayrıca bu koşulun yanında, işçinin kanunda belirtilen nedenlerle işsiz kalmış olması gerekmektedir. Ancak kısa çalışma ödeneğine hak kazanmak için işsizlik ödeneğine hak kazanmak için alınan tüm koşullar değil, sadece çalışma süresi ve prim ödemeye ilişkin koşul-

lar aranacaktır. İşsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için, kısa çalışmaya geçildiğinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödenmiş olmalı ve kısa çalışmadan önceki son 120 gün içinde sürekli olarak çalışılmış olması gereklidir.

d. İşçinin Türkiye İş Kurumuna Başvurması: Yukarıda belirtilen koşullara sahip olan işçinin doğrudan kuruma başvurması gerekir.

2- Kısa Çalışma Ödeneğinin Ödenmesi ve Miktarı

Kısa çalışma ödeneği İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmak üzere Türkiye İş Kurumu tarafından işçiye aylık olarak her ayın sonuna kadar ödenir. Eğer kısa çalışma, zorlayıcı nedenlerle faaliyetin kısmen ya da tamamen durdurulması şeklinde uygulanıyorsa bu durumda kısa çalışmanın ilk haftası için ödenek verilmeyeceği, ödeneğin, ikinci haftadan itibaren verilecektir.

İşsizlik Sigortası Kanunu'nda ödeneğin miktarı da belirtilmiştir. Buna göre günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama net kazancının %50'sidir. İşsizlik Sigortası Kanunu'nda ve Kısa Çalışma Yönetmeliğinde işsizlik ödeneği miktarına üst sınır getirilmiş ve hesaplanan ödeneğin 16 yaşından büyük işçiler için belirlenen asgari ücretin netini geçemeyeceği kabul edilmiştir. Bu durumda işçinin ücreti ne kadar yüksek olursa olsun, eline geçecek azami kısa çalışma ödeneği asgari ücretin netinden fazla olamayacaktır.

3- Kısa Çalışma Ödeneği İle İşsizlik Ödeneği İlişkisi

Haziran 2000'den bu yana son 120 gün eksiksiz olmak üzere en az 600 gün prim ödemiş olan işçilere Mart 2002 itibariyle ilk ödemeleri yapılarak faal hale getirilen işsizlik ödeneği sosyal güvenlik hakkının en önemli unsurlarından biridir(Umdu, 2008, s;156) Görüldüğü üzere; işsizlik ödeneği iş sözleşmesinin belli şartlarda sona ermesiyle verilir. Ancak kısa çalışma ödeneği,

iş sözleşmesi devam ederken, hatta işçi çalışmasını sürdürürken ödenir. Kısa çalışma ödeneği de işsizlik ödeneği gibi işçiye işsizlik sigortası fonundan ödenir. Bu nedenle işçinin, bu fondan aldığı kısa çalışma ödeneği, daha sonra işsiz kalması halinde kısa çalışma ödeneği aldığı süre çıkarılarak, geriye kalan süre boyunca işçiye işsizlik ödeneği verilir.

4- Kısa Çalışma Ödeneği Alınan Dönemde Hastalık ve Analık Sigortasından Yararlanılması

1 Ekim 2008 yılı itibariyle tamamıyla yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanun gereği Kısa çalışma ödeneği alınan sürede, işçi genel sağlık sigortası kapsamındadır(Umdü, 02/11/2008, 7). Böylece işçilerin bu dönem için hastalık ve analık sigortası yardımlarından yararlanmaları amaçlanmıştır.

5- Kısa Çalışma Ödeneğinin Kesilmesi

Kısa çalışma ödeneği kural olarak kısa çalışma koşullarının ortadan kalkması ve işyerindeki normal çalışma biçimine dönülmesi halinde sona erer. Ayrıca azami kısa çalışma süresinin (üç ay) tamamlanmasıyla birlikte kısa çalışma ödeneği de sona erer.

Ayrıca bunun gibi kısa çalışma ödeneği almaya hak kazanan işçinin bu esnada yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silah altına alınması veya herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması geçici iş göremezlik ödeneği alması da kısa çalışma ödeneğinin kesilmesine yol açar.

V- KISA ÇALIŞMANIN SONA ERMESİ

Kısa çalışma uygulaması için Kanunda öngörülen süre azami üç aydır. Dolayısıyla kısa çalışma uygulamasının başlamasından itibaren üç ay geç-

mekle kısa çalışma sona erer. Ancak kısa çalışmanın bu sürenin bitiminden önce sona ermesi de mümkündür. İşleri düzelen işveren, işyerinde tekrar faaliyete geçerek kısa çalışma uygulamasına öngörülen süreden önce de son verebilir. Örneğin kısa çalışma uygulamasının başlatılmasına neden olan genel ekonomik kriz veya zorlayıcı neden öngörülen azami süreden önce ortadan kalkmışsa, yine kısa çalışmanın sona ereceği kabul edilebilir. Ayrıca işveren kısa çalışma bildiriminde (dört haftadan fazla üç aydan az) bir süre belirtmişse, bu sürenin sona ermesiyle de kısa çalışma sona erer. Ancak işverenin bildirdiği bu süre bitmesine rağmen zorlayıcı neden veya ekonomik kriz sona ermemişse, bu durumda sürenin, azami sürenin sonuna kadar uzatılması kabul edilebilir.

VI- SONUÇ

Daha önce de belirttiğimiz gibi ülkemiz 2001 krizinden sonra bir kez daha ve bu defa küresel nedenlerden kaynaklanan bir kriz ile karşı karşıya bulunmakta. Hemen hemen her gün dünya devi olarak nitelendirilen işletmeler de dahil toplu işçi çıkışları kriz bahanesiyle çıkarılmakta. İşsiz sayısı hızlıca artmakta. İşin en kötüsü ise tüm dünyada kriz psikolojisi hakim olduğu için krizden çıkış yolunun nasıl bulunacağı ise tam bir muamma. Ülkeler bir dizi önlem paketleri alarak bazı çözüm arayışları içinde olsalar da şu an için net bir çözüm üretilmemiş durumda. Bu sebeple işçi çıkışları da devam etmekte. Bilhassa bu tip kriz dönemlerinde işlerinde sıkıntıya düşen işverenin karşılaştığı güçlüğü aşması için işyerini tamamen kapatmasından ziyade, belli bir süre için farklı şartlarda işin devamını sağlamayı amaçlaması maksadıyla kısa çalışma uygulaması bir çıkış yolu olarak değerlendirilebilir. Bu şekilde işyeri tutunabildiği noktaya kadar kısmen de olsa faaliyete devam edebilir.

KAYNAKÇA

Akyığıt, Ercan(2004). “Kısa çalışma” **Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi**. 6, (2004)

Kısa Çalışma Yönetmeliği (2004). Ankara : Resmi Gazete

Mollamahmutoğlu, Hamdi (2005). **İş Hukuku**, 2.bs. Ankara : [yayl.y.]

Şakar, Müjdat (2007). **İş Hukuku Dersleri**. İstanbul : Marmara Üniversitesi

T.C. Yasalar (2008). **4447 Sayılı Kanun (Ek Madde 2)** Ankara: Resmi Gazete

Umdu Ersin (02.11.2008), “Genel Sağlık Sigortasında Merak Edilen Hususlar”, **Halka ve Olaylara Tercüman Gazetesi**. İstanbul: Tercüman Gazetesi

Umdu Ersin (2008). “İşsizlik Sigortasının Amaç ve Faydası”, **Lebib Yalkın Dergisi**, 42, (2008): 156

