

SON DÜZENLEMELER İŞİĞİNDA KISA ÇALIŞMA VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

Abdurrahman ÇALIK*

ÖZ

Kısa çalışma “Üç ayı geçmemek üzere, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması” olarak tanımlanmaktadır.

Kısa çalışmanın süresi en çok üç ay olmakla birlikte, bu süre Cumhurbaşkanı tarafından 6 aya kadar çıkarılabilir. Kısa çalışma talebinin uygun bulunması halinde kısa çalışma yapan işçilere, gelir kayıplarını kısmen de olsa telafi etmek üzere İşsizlik Sigortası Fonu’ndan Kanunda belirtilen koşul ve limitler dahilinde kısa çalışma ödeneği ödenir.

Anahtar Sözcükler: Kısa çalışma, zorlayıcı sebepler, dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar

1. GİRİŞ

Kısa çalışma uygulaması ilk defa 4857 sayılı İş Kanunu’nun 65. maddesi ile mevzuatımıza girmiş, daha sonra kamuoyunda istihdam paketi olarak bilinen 5763 sayılı Kanunla birlikte 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu (Ek 2. Md.2) kapsamına alınmıştır. Böylece, 4857 sayılı İş Kanunu’ndan başka Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Borçlar Kanunu’na tabi olarak çalışan işçilerin de bu uygulamadan yararlanması sağlanmıştır (T.C.Yasalar, 2008).

Kanunda belirtilen koşullara bağlı olarak işçilere kısa çalışma ödeneği ödenmesinin usul ve esaslarını düzenleyen Kısa Çalışan ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik (KÇY), ödenekten yararlanmayı kolaylaştırıcı önemli bazı değişiklikler ihtiva edecek şekilde 09.11.2018 tarihi itibariyle güncellenmiştir (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2018).

Kısa çalışma kavramı “Üç ayı geçmemek üzere, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın en

* Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İş Müfettişi

az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması” olarak tanımlanmaktadır (4447 / Ek Md. 2, KÇY Md. 3/ç). Kısa çalışma ödeneği ise, Yönetmelikte belirtilen koşulların sağlanması halinde kısa çalışma süresince işçiye yapılan ödemeyi ifade etmektedir (KÇY Md. 3/d).

Tanımdan anlaşıldığı üzere kısa çalışma, bir kriz veya zorlayıcı sebebe bağlı olarak işyerindeki çalışmanın geçici olarak aksamasını ve buna bağlı olarak kısmen veya tamamen çalışmayan işçilerin gelir kayıplarının telafi edilmesini ifade etmektedir. Bu düzenleme ile hem toplu işten çıkarmaların önüne geçilmek, hem de kriz dönemlerinde yaygın olan uygulama ile ücretsiz izne çıkarılan işçilerin işyeri ile bağlarını devam ettirmek amaçlanmakta, böylece, geçici olduğu kabul edilen bu tür durumlarda işyeri ve iş ilişkisi “kurtarılmak” suretiyle işçinin, işverenin ve kamunun menfaati gözetilmektedir.

Düzenlemenin mevzuatımıza ilk girişi aşamasında 4857 sayılı İş Kanunu’nun 65. maddesinin gerekçesinde “...Bu düzenleme ile, bir ekonomik krizde veya zorlayıcı bir sebebin varlığı halinde, işyerine işçiler arasında tenkizat yapma yerine, işçilerin tamamının veya bir kısmının geçici olarak ücretsiz izine çıkartılması ekonomik ve sosyal politika olarak tercih edilmekte; işçilerin geçici olarak ücretsiz izine çıkartılması “geçici bir işsizlik” olarak nitelenerek işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği almaları öngörülmektedir...” ifadeleri kullanılmıştır (TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu, 2003).

Kısa çalışmadan söz edilebilmesi, üç temel unsurun varlığına bağlıdır. Bunlar; **“sebeup unsuru”** (kriz veya zorlayıcı sebep), **“sonuç unsuru”** (çalışma düzeninin önemli ölçüde aksaması) ve **“onay koşulu”** (Bakanlıkça yapılan uygunluk tespiti) olarak sıralanabilir.

2. KISA ÇALIŞMANIN “SEBEP” UNSURU: KRİZ VEYA ZORLAYICI SEBEP

Kısa çalışma uygulaması, Kanunda belirtilen sebeplerden birine dayanmak zorundadır. Bu sebepler; genel ekonomik kriz, sektörel kriz, bölgesel kriz ve zorlayıcı nedenlerdir. Bu sebeplerden birine dayanmayan eksik çalışmalar yasal anlamda “kısa çalışma” kapsamına girmemekte ve ödeneğe hak kazandırmamaktadır.

2.1. Genel Ekonomik Kriz, Sektörel Kriz Ve Bölgesel Kriz

Yönetmelikteki tanımlara göre;

Genel ekonomik kriz; Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisini ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumları,

Sektörel kriz; Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olaylardan doğrudan etkilenen sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerinin ciddi anlamda sarsıldığı durumları,

Bölgesel kriz; Ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilenip sarsıldığı durumları

İfade etmektedir (KÇY Md.3).

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel krize ilişkin tanımlamalar, görüldüğü üzere çok genel ve soyut nitelikte olduğundan, her işverenini kendi yorumuna göre genel ekonomik / sektörel / bölgesel krizin varlığını ileri sürerek kısa çalışma yapmak istemesi belirsizliğe ve keyfilığe yol açacaktır.

Bu nedenle, uygulamada ortaya çıkması muhtemel belirsizlik ve keyfiliğin önüne geçmek amacıyla, bu konuda tek elden resmi tespit yapılması sistemi benimsenmiştir. Buna göre, 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, İŞKUR yönetim kurulunca karara bağlanacaktır. İŞKUR yönetim kurulunca bu yönde alınmış resmi bir karar olmadıkça, belirtilen gerekçelere dayalı olarak kısa çalışma yapılamayacak, kısa çalışma ödeneği talep edilemeyecektir (KÇY Md.5).

Belirtilen genel nitelikteki tespitin yapılmış olması, bir işyerinde kısa çalışma yapmak için tek başına yeterli olmayıp, bu sebeplerin o işyerini ciddi anlamda etkilemiş olması, daha somut ifade edecek olursak, bu sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılmasının gerekli hale gelmesi gerekmektedir.

2.2. Zorlayıcı Sebepler

Mevzuatımızdaki diğer bir kısa çalışma gerekçesi ise, zorlayıcı sebepler olarak gösterilmiştir. Yönetmelikte “**zorlayıcı sebep**” kavramı; işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen ve bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan;

- Dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar, ya da
- Deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlar

olarak tanımlanmıştır (KÇY Md.3/h).

Son Yönetmelik değişikliği ile getirilen bu yeni tanıma göre, zorlayıcı sebeplerin de kendi içinde “Dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar” ve “deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi klasik zorlayıcı sebepler” olarak ikiye ayrıldığı görülmektedir.

2.2.1. Klasik Zorlayıcı Sebepler (deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik v.b.)

Yönetmeliğe göre, daha önce olduğu gibi, deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi zorlayıcı bir nedenin ortaya çıkması halinde (bu sebeplere bağlı olarak işyerindeki çalışmanın zorunlu olarak aksaması nedeniyle) kısa çalışma yapılabilecektir.

Bu tür klasik zorlayıcı nedenler, lokal düzeyde etkili olan, etkisi açık ve somut bir şekilde görülebilen ve illiyet bağı hemen kurulabilen durumları ifade ettiğinden, bu tür durumların varlığı halinde işverenin kısa çalışma talebi değerlendirmeye alınacak, bu hususta yönetim kurulu (İŞKUR) kararı aranmayacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/III. maddesinde “*İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa*” şeklinde ifade edilen ve işçiye haklı fesih yetkisi veren zorlayıcı sebepler işyerine ilişkin olması nedeniyle kısa çalışmanın “sebeplere” unsuru olarak kabul edilebilmektedir. Bununla birlikte, aynı Kanunun 25/III. maddesinde “İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması” şeklinde ifade edilen (işverene önelsiz fesih yetkisi veren) zorlayıcı sebeplerin çoğunlukla işçinin işyerine gelmesini engelleyen, işçiden veya işyeri dışındaki engellerden kaynaklanan sebepler olması nedeniyle “kısa çalışma gerekçesi” olarak kabulü söz konusu olmayacaktır.

2.2.2. “Dışsal Etkilerden Kaynaklanan Dönemsel Durumlar” ve Önemi

Deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi klasik zorlayıcı sebepler öteden beri biliniyor olmakla birlikte, “zorlayıcı sebeplere” tanımına ilave edilmek suretiyle mevzuatımıza girmiş olan “**dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar**” kriterinin uygulamaya yansımaları oldukça yenidir.

Bu kriter he ne kadar “zorlayıcı sebep” tanımı içine ilave edilmek suretiyle “bir tür zorlayıcı sebep” olarak belirtilmiş ise de, genel ve soyut kavramlarla ifade edilmiş olması ve her işyeri için somutlaştırılmasında güçlük bulunması nedeniyle, yukarıda belirtilen klasik zorlayıcı sebeplerden farklı değerlendirilmesi ve özellikle genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz kavramları ile bağlantılı bir çerçevede ele alınması gerekmektedir.

Nitekim, mevzuat yapıcı da konuya bu çerçeveden yaklaşmış ve “dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumların” varlığının da tıpkı genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz durumunda olduğu gibi tek elden resmi olarak tespit edilmesi (işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi ya da bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde İŞKUR yönetim kurulunca karara bağlanması) yöntemini benimsemiştir. Böylece, İŞKUR yönetim kurulunca bu yönde alınmış resmi bir karar olmadıkça, her işveren kendi değerlendirmesine **dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel bir durumun varlığını ileri sürerek** kısa çalışma yaptıramayacak ve işçiler için ödenek talep edemeyecektir (KÇY Md.5).

Bununla birlikte, Yönetmelikte böyle bir değişiklik yapılarak “**dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durum**” kriterinin mevzuatımıza “zorlayıcı neden” olarak dahil edilmesi, içinde bulunduğumuz süreçte yapılan kısa çalışma başvurularının bu kritere göre ele alınacağını, ülkemiz ekonomisinde özellikle son aylarda ağırlıklı olarak dışsal etkiler nedeniyle karşılaşılan dalgalanmanın bu kavram ile ifade edildiğini göstermesi bakımından önem arz etmektedir.

Buna göre, “**dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durum**” nedeniyle işyerinin tamamında veya bir bölümünde çalışma süresinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması hallerinde işverenlerce zorlayıcı sebep kapsamında kısa çalışma başvurusu yapılabilecektir.

Yönetmeliğin 5. maddesinde daha önce yer alan “...zorlayıcı sebeplerle bağdaşmadığı halde nakit darlığı, ödeme gücü, pazar daralması ve stok artışı gibi sebeplere dayalı olarak yapıldığı tespit edilen başvurular Kurum tarafından reddedilir.” ifadesinin yapılan yönetmelik değişikliği ile kaldırılmış olması, “**dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durum**” nedeniyle ortaya çıkan nakit darlığı, ödeme gücü, pazar daralması ve stok artışı gibi sebeplerin de (bu sebeplerden dolayı kısa çalışma yapılmak zorunda

kalınıyorsa) zorlayıcı neden olarak uygunluk tespitine konu olabileceğine işaret etmektedir.

Nitekim İŞKUR yönetim kurulunca 20.11.2018 tarihinde “**dışsal etkilerden kaynaklanan zorlayıcı nedenlere ilişkin**” karar alındığı ve bu sebebe dayalı kısa çalışma uygulamasının fiilen başladığı bilinmektedir.

3. “SONUÇ” UNSURU: ÇALIŞMA DÜZENİNİN ÖNEMLİ ÖLÇÜDE AKSAMASI

Kısa çalışmadan söz edilebilmesi için, yukarıda belirtilen nedenlerle işyerindeki faaliyetin yahut bir kısım işçilerin çalışmalarının belli bir süre boyunca önemli ölçüde aksamaya uğraması gerekir. İşyerinin çalışmasını önemli ölçüde aksatmayan bir kriz veya zorlayıcı neden, kısa çalışma gerekçesi olamaz.

Kısa çalışmanın “**sonuç**” unsurunu oluşturan bu koşul, işyerinde veya bazı kısımlarında çalışma süresinin azaltılması şeklinde ortaya çıkabileceği gibi, işyerindeki faaliyetin geçici olarak kısmen veya tamamen durması şeklinde de gerçekleşebilir.

3.1. Çalışma Süresinin Geçici Olarak En Az Üçte Bir Oranında Azaltılması

İşyerindeki çalışma düzeninin aksama şekillerinden birincisi, çalışma süresinin geçici olarak azaltılması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Buna göre, yukarıda belirtilen kısa çalışmaya ilişkin “sebepler” unsurlarının etkisi ile işyerinde uygulanan çalışma süresinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması halinde kısa çalışma söz konusu olmaktadır. Bu “geçici” sürenin alt sınırı bulunmamakla birlikte, üst sınırı kanunda “üç ay” olarak belirlenmiştir. Bu üç aylık süre, Cumhurbaşkanı tarafından altı aya kadar çıkarılabilmektedir. Belirtilen süreyi aşan dönem için “kısa çalışma” hükümlerinin uygulanması ve kısa çalışma ödeneği ödenmesi mümkün değildir (4447 / Ek Md.2).

Buna göre, normalde haftada 45 saat çalışılan bir işyerinde yukarıda belirtilen sebeplerle bazı kısımlarda çalışma sürelerinin üç aya kadar bir dönem için haftada 30 saate veya 30 saatin altına düşmesi zorunlu hale gelmişse, kısa çalışma söz konusu olacak, bu çalışma süresi 30 saatin üstünde kaldığında ise kısa çalışma sayılmayacaktır.

Haftalık normal çalışma süresinin 45 saatin altında olduğu işyerlerinde bu sınır “normal çalışma süresinin üçte ikisi” esas alınarak hesaplanacak,

örneğin, haftada 40 saat çalışılan bir işyerinde 27 saate düşmesi halinde kısa çalışma sayılmayacak, 26,5 saate düşesi halinde kısa çalışma sayılacaktır.

3.2. İşyerindeki Faaliyetin Kısmen veya Tamamen Durdurulması

İşyerindeki çalışma düzeninin aksama şekillerinden ikincisi, işyerindeki faaliyetin kısmen veya tamamen durdurulması şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Buna göre, yukarıda belirtilen kısa çalışmaya ilişkin “sebebe” unsurlarının etkisi ile işyerindeki faaliyetin en az dört hafta süreyle kısmen veya tamamen durdurulması halinde kısa çalışma söz konusu olmaktadır (4447 / Ek Md.2).

Tanımdan anlaşıldığı üzere, faaliyetin geçici olarak durdurulması şeklindeki kısa çalışma uygulaması işyerinin genelinde olabileceği gibi, işyerinin belirli bir kısmı ya da kısımlarında da olabilir.

Çalışma süresinin azaltılması şeklindeki uygulamadan farklı olarak, işyerindeki faaliyetin kısmen veya tamamen durdurulması şeklinde kısa çalışma uygulamasında belirli bir alt sınır da bulunmaktadır. Buna göre, bu yöndeki uygulamanın “kısa çalışma” kapsamına girmesi için, faaliyeti durdurma süresinin “en az dört hafta” olması gerekmektedir. Üst sınır ise yine üç ay olarak uygulanmakta, Cumhurbaşkanı tarafından altı aya kadar çıkarılabilmektedir. Bu şartlarda, dört haftadan kısa süreli durmayı gerektiren haller kısa çalışma kapsamına girmediği gibi, üç ayı aşan süreler de kısa çalışma kapsamına girmemektedir.

Ancak burada, özellikle “üç aylık üst sınır” uygulamasını “ödenek verme süresinin üst sınırı” olarak anlamak gerekmektedir. Böylece, işverenin üç aylık kısa çalışma uygulaması sonrasında işyerindeki sorunu çözememiş ve normal çalışma düzenine geçememiş olması halinde üç ayı aşan süreler için kısa çalışma ödeneği verilmeyecektir. Daha ileri bir yorumla, uygulamanın üç ayı aşması nedeniyle “kısa çalışma” kapsamına girmediğini ve bu nedenle üç aya kadarki dönem için verilen kısa çalışma ödeneklerinin de geri alınması gerektiğini söylemek, şahsi kanaatimize göre, kısa çalışma uygulamasının hükümet gerekçesinde de açıklanan “kriz dönemlerinde işten çıkarmayı önleme / buna karşı alternatif bir yol oluşturma” amacı ile bağdaşmaz.

4. KISA ÇALIŞMA TALEBİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE ÖDENEK VERİLMESİ (ONAY KOŞULU)

4.1. Bildirim Zorunluluğu

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılmasını talep eden işveren, Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına yazılı bildirimde bulunur.

İşveren bildiriminde;

a) Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerin işyerine etkilerini ve zorlayıcı sebebin ne olduğunu belirtmek,

b) İşyerinin unvanını, adresini, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasını, işyeri İŞKUR numarasını ve sosyal güvenlik işyeri sicil numarasını belirtmek,

c) Manyetik ve yazılı ortamda Kurumca belirlenen formatta hazırlanan kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren listeyi Kurum birimine teslim etmek

zorundadır (KÇY Md.4).

4.2. Ön Değerlendirme

İşverenin kısa çalışma talebi, öncelikle Kurum birimi tarafından sebep ve şekil yönünden değerlendirilir.

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebeplerin varlığına ilişkin İŞKUR Yönetim Kurulunca alınmış bir karar bulunmuyorsa, bu gerekçelere dayalı başvurular ön değerlendirme aşamasında İŞKUR birimi tarafından reddedilir (KÇY Md.5).

4.3. Uygunluk Tespiti

İŞKUR biriminin ön değerlendirmesinden geçen kısa çalışma talepleri; iş müfettişlerince uygunluk tespiti yapılması amacıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nın ilgili birimine (işyerinin bulunduğu ile göre Ankara, İstanbul, İzmir, Bursa veya Adana illerinde kurulu Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlıklarından hangisinin yetki alanında ise) ivedilikle gönderilir. Grup Başkanlığınca görevlendirilen iş müfettişi tarafından mevzuat çerçevesinde gerekli uygunluk tespiti yapılarak, işverenin kısa çalışma talebini reddine veya uygun bulunmasına karar verilir.

Uygunluk tespitinin konusu, kısa çalışmanın "sebebi" unsurunu oluşturan hususların işyerini etkileyip etkilemediği, etkiledi ise işyerinin hangi kısımlarını ve hangi işçilerin çalışmalarını ne ölçüde etkilediğini ortaya çıkarmak ve raporlamaktır. Bu aşamada özellikle işyerinin fiziki ve mali durumuna göre kısa çalışma başvurusunda belirtilen gerekçelerin mevcut olup olmadığı ve bu gerekçeler ile işyerinin faaliyetindeki aksama (geçici olarak çalışma süresinin kısaltılması veya faaliyetin en az dört hafta süre

ile durdurulması) arasında uygun illiyet bağının bulunup bulunmadığı da araştırılır. Başka bir değişle, işverenin çizdiği resim ile işyerinin gerçek fotoğrafının örtüşüp örtüşmediği ve bu fotoğrafın kısa çalışma yapılmasını gerektirip gerektirmediği değerlendirilir. İnceleme sırasında, işyerinin faaliyet gösterdiği sektör (sanayi, inşaat, hizmet, tarım), faaliyet konusu, işin niteliği ve benzeri farklılıklar dikkate alınarak gerekli görülen veriler incelenip değerlendirilir.

Şahsi görüşümüze göre, Yönetmeliğin 5. maddesinde daha önce yer alan “...zorlayıcı sebeplerle bağdaşmadığı halde nakit darlığı, ödeme güclüğü, pazar daralması ve stok artışı gibi sebeplere dayalı olarak yapıldığı tespit edilen başvurular Kurum tarafından reddedilir.” ifadesinin yapılan yönetmelik değişikliği ile kaldırılmış olması, **“dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durum”** nedeniyle ortaya çıkan bu tür gerekçelerin de zorlayıcı sebep kapsamında dikkate alınacağına işaret etmektedir.

Kısa çalışma talebinin uygun bulunması halinde, kısa çalışmanın hangi tarihler arasında ve hangi işçileri kapsayacağı da müfettiş raporunda belirtilir. Kısa çalışmanın günlük, haftalık veya aylık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı işyerinin gelenekleri ve işin niteliği dikkate alınarak işverence belirlenir.

4.4. Tespit Sonucunun Bildirilmesi Ve İlanı

Uygunluk tespitinin sonucu, ilgili İŞKUR birimine gönderilir ve bu birim tarafından işverene bildirilir. İşveren durumu, 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.

4.5. Kayıt Tutma Zorunluluğu

Kısa çalışma yapan işveren, işçilerin çalışma sürelerine ilişkin kayıtları tutmak ve istenilmesi halinde ibraz etmek zorundadır.

4.6. Süre Uzatımı ve Liste Değişikliği

Uygunluk tespiti tamamlandıktan sonra, kısa çalışma uygulanacak işçi listesinin değiştirilmesine ve/veya işyerinde uygulanan kısa çalışma süresinin arttırılmasına yönelik işveren talepleri, yeni başvuru olarak değerlendirilir.

4.7. Kısa Çalışmanın Erken Sona Ermesi

İşveren, ilan ettiği süreden önce normal faaliyetine başlamaya karar vermesi halinde durumu; Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ve işçilere altı işgünü önce yazılı olarak bildirmek zorundadır. Bildirimde belirtilen tarih itibariyle kısa çalışma sona erer. Geç bildirimler nedeniyle oluşan yersiz ödemeler yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir.

4.8. Ödenek Verilmesi

Yukarıda belirtilen kriterlere göre yapılan ve Bakanlıkça (İş Müfettişlerince) uygunluk tespiti yapılarak uygun bulunan kısa çalışma başvurularında, kısa çalışma yapan işçilere bu kapsamda kısa çalışma yaptıkları süre için, gelir kayıplarını kısmen de olsa telafi etmek üzere İşsizlik Sigortası Fonu'ndan Kanunda belirtilen koşul ve limitler dahilinde kısa çalışma ödeneği ödenir. İşçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanması için, iş sözleşmesinin feshi hariç, 4447 sayılı Kanununun 50. maddesinde sayılan işsizlik sigortasından yararlanma koşullarını yerine getirmesi gerekir (4447 / Ek Md.2).

5. ÖDENEKTEN YARARLANMA KOŞULLARI

5.1. Mevzuatta belirtilen ödenek alma koşulları

Kanunda, işçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanması için, iş sözleşmesinin feshi hariç, 4447 sayılı Kanununun 50. maddesinde sayılan işsizlik sigortasından yararlanma koşullarını yerine getirmesi gerektiği vurgulanmaktadır (4447 / Ek Md.2).

Buna göre, kısa çalışma uygulamasına dahil edilen işçinin kısa çalışma ödeneği alabilmesi için;

- a- İşverenin kısa çalışma talebinin uygun bulunması,
- b- İşçinin kısa çalışma yapacak işçi listesinde yer alması,
- c- Kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olarak çalışmış olması,
- d- Son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödenmiş olması

Gerekmektedir.

Son 120 günde hizmet akdi devam etmekle birlikte hastalık, ücretsiz izin, disiplin cezası, gözüaltına alınma, hükümlülükle sonuçlanmayan tutukluluk hali, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışma, grev ve lokavt, doğal afet, genel hayatı etkileyen olaylar ve ekonomik kriz nedeniyle işyerinde faaliyetin

durması veya işe ara verilmesi, ev hizmetlerinde 30 günden az çalışma, kısa çalışma ve yarım çalışma (doğum izni sonrası) nedeniyle ortaya çıkan pirim günü eksiklikleri kesinti sayılmamaktadır.

5.2. Ödeneğin miktarı ve ödenmesi

Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, sigortalının son 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır. Ancak bu tutar, asgari ücretin brüt tutarının 1,5 katından fazla olamaz (KÇY Md.7).

Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde, çalışılmayan süreler için aylık olarak hesaplanır ve her ayın 5'inde ödenir. Ödeme tarihini öne çekmeye Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı yetkilidir (KÇY Md.7).

Tablo 1 : 2019 yılı için aylık kısa çalışma ödeneği hesabı (*)

	Son 12 Aylık Ortalama Kazanç	Brüt Kısa Çalışma Ödeneği	Damga Vergisi	Net Ödenecek Kısa Çalışma Ödeneği
Son 12 Ay Asgari Ücret Alan	2.558,40	1.535,04	11,65	1.523,39
Son 12 Ay 4.000 TL Alan	4.000,00	2.400,00	18,22	2.381,78
Son 12 Ay 7.000 TL Alan	7.000,00	3.837,60 (**)	29,13	3.808,47

(*)Örnek tablo, www.iskur.gov.tr internet sitesinden alınmıştır.
 (**)Hesaplanan kısa çalışma ödeneği, aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemez.

5.3. Ödeneğin verilme süresi

Kısa çalışma ödeneği, en çok üç ay olmak üzere kısa çalışma yapılan süreler için ödenir. Süre konusunda, uygunluk tespitinde belirtilen süreyi aşmamak kaydıyla fiilen gerçekleşen kısa çalışma süresi esas alınır (KÇY Md.7).

Zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler 4857 sayılı Kanununun 24'üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve 40'ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar (KÇY Md.7).

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işçi, işsizlik sigortasından yararlanmak için 4447 sayılı Kanunda öngörülen koşullar gerçekleşmeden işsiz kalırsa, kısa çalışma ödeneği aldığı süre düşüldükten sonra, daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar işsizlik ödeneğinden yararlanır.

5.4. Tatil günleri için verilecek ödenekler

Kısa çalışma yapan işçinin çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücret ve kısa çalışma ödeneği miktarı, kısa çalışma yapılan süreyle orantılı olarak işveren ve Kurum tarafından ödenir.

Örneklendirecek olursak, çalışma süresini yarı yarıya azaltmak suretiyle kısa çalışma uygulanan işyerinde, kısa çalışma yapan işçinin normal günlerde olduğu gibi, çalışmadan ücrete hak kazandığı hafta tatili ve ulusal bayram-genel tatil günlerinde de bu ücretinin yarısını işveren ödeyecek, kalan yarısı için ise yukarıda belirtilen esaslara göre kısa çalışma ödeneği hesaplanacaktır. Çalışma süresinin üçte bir oranında azaltıldığı durumlarda ise, çalışılan süre ile orantılı olarak tatil ücretinin de üçte ikisini işveren ödeyecek, kalan üçte biri için kısa çalışma ödeneği hesaplanacaktır.

Çalışma süresinin en az 4 hafta süre ile geçici olarak durdurulması şeklindeki kısa çalışma uygulamalarında ise, uygulamanın devam ettiği normal günlerde olduğu gibi, hafta tatili ve ulusal bayram-genel tatil günlerinde de işçinin ücretinin tamamı, tam gün esasına göre hesap yapılmak suretiyle kısa çalışma ödeneği olarak ödenecektir.

5.5. SGK primleri

Kısa çalışma yapılan süreler için, kısa çalışmaya tabi tutulan işçiler adına SGK Aylık Prim ve Hizmet Belgesi ile eksik gün gerekçesi “18-Kısa Çalışma Ödeneği” olarak bildirilir.

İşçinin kısa çalışma ödeneği aldığı süre için 5510 sayılı kanun gereği ödenecek sigorta primi (yalnızca genel sağlık sigortası primi), İşsizlik Sigortası Fonu tarafından SGK’ya aktarılır.

5.7. Haciz, devir ve temlik yasağı

Kısa çalışma ödeneği, nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir veya temlik edilemez.

5.8. Kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi

Kısa çalışma ödeneği alanların işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silâh altına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması hallerinde veya geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması durumunda geçici iş göremezlik ödeneğine konu olan sağlık raporunun başladığı tarih itibarıyla kısa çalışma ödeneği kesilir.

5.9. Denetim ve uygulanacak yaptırımlar

Kısa çalışma uygulamasıyla ilgili denetimler, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı iş müfettişlerince yapılır. Yapılan inceleme sırasında işverenin ödenek alan işçilerin çalışma süreleri ile ilgili hatalı bilgi ve belge verdiğinin tespit edilmesi ve iş müfettişinin yazılı talebi halinde hakkında hatalı bilgi verilen işçi sayısı da dikkate alınarak kısa çalışma ödeneği durdurulur.

İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir. İşçinin kusurundan kaynaklanan fazla ödemeler ise yasal faizi ile birlikte işçiden tahsil edilir.

6. SONUÇ

9 Kasım 2018 tarihinde yürürlüğe giren Yönetmelik değişikliği ile; daha önce genel ekonomik, bölgesel veya sektörel nitelikteki krizlere yahut deprem, yangın, su baskını gibi klasik zorlayıcı sebeplere bağlı olarak yapılan kısa çalışma uygulamalarının kapsamı, zorlayıcı sebep tanımına **“dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar”** kavramı ilave edilmek suretiyle genişletilmiştir.

Ağırlıklı olarak dışsal nitelikteki siyasi ve ekonomik gelişmelere bağlı olarak ortaya çıkan mevcut konjonktürde; deprem, yangın, su baskını gibi klasik zorlayıcı nedenlerin dışında, ekonomik nedenlerle işyerindeki çalışma düzenini sürdürmekte zorlanan işverenlerin başvurularının bu yeni zorlayıcı neden tanımındaki **“dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar”** kriterine göre değerlendirileceği anlaşılmaktadır. Bu husustaki uygunluk tespiti, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (İş Müfettişleri) tarafından yapılmaktadır.

“Dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durum” kriterinin de tıpkı genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz durumunda olduğu gibi İŞKUR yönetim kurulunca karara bağlanması gerekmekte olup, 20.11.2018 tarihinde bu yönde karar alınmış ve uygulama fiilen başlamıştır. Kısa çalışmanın süresi en çok üç ay olmakla birlikte, bu süre Cumhurbaşkanı tarafından 6 aya kadar çıkarılabilecektir.

Kısa çalışma talebinin uygun bulunması halinde kısa çalışma yapan işçilere, gelir kayıplarını kısmen de olsa telafi etmek üzere İşsizlik Sigortası Fonu’ndan kısa çalışma ödeneği ödenmektedir. Ödeneğin miktarı, sigortalının son 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60’ıdır. Bu tutar, asgari ücretin brüt tutarının 1,5 katından fazla olamaz

KAYNAKÇA

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (09.11.2018), *Kısa Çalışan ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik*, Resmi Gazete (30590 Sayılı).

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu (2003), *İş Kanunu Tasarısı Komisyon Raporu (1/534)*, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73m.htm> (Erişim tarihi: 15.11.2018)

T.C. Yasalar (26.05.2008), *İş Kanunu Ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun*, Ankara : Resmi Gazete, (26887 sayılı)