



## **KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ VE İŞVERENLERİN BAŞVURU YAPMASI**

**Hamit TİRYAKİ**

**Em. İş Başmüfettişi, Avukat**

**tiryakidanismanlik@gmail.com**

### **ÖZET**

Ekonomik kriz dönemlerinde, genellikle işletmeler öncelikle küçülme yoluna gitmektedir. Bu konuda da ilk olarak işçilerin iş sözleşmelerinin feshi gündeme gelmektedir. Ancak, işçilerini işten çıkarmak istemeyen, krizin kendileri için geçici olduğunu düşünen işverenler, kısa çalışmayı tercih ederek bu dönemde çalışma süresini azaltarak üretimi kısmak suretiyle, hem stoklarını eritmekte hem de işçilerine daha az ücret ödeyerek giderleri azaltmaktadır. Zorunluluktan dolayı tercih edilen kısa çalışma işçilerin de çıkarlarına uyum gösterebilmektedir.

**Anahtar kelimeler:** Kısa çalışma, ekonomik kriz, işsizlik sigortası.

### **1. GİRİŞ**

Avrupa'da uzun yıllardan beri uygulanan ama ülkemizde 15 yıldan beri çalışma hayatımıza girmiş bulunan kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği özellikle 2009 yılında meydana gelen ekonomik krizde etkili şekilde uygulanarak olumsuzlukları hafifletmede güçlü bir maddi araç olmuştur.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre kısa çalışma, 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 halleriyle sınırlı olan bir uygulamadır. İşyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir. Ancak bu süre, Cumhurbaşkanı tarafından altı aya kadar daha uzatılabilir.

## **2. KISA ÇALIŞMA UYGULAMASI**

### **2.1. Kapsamdaki Çalışanlar Kimlerdir**

Kısa çalışma ödeneği, işverenin başvurusu üzerine işçiye yapılan bir ödemedir. Bu ödeme her çalışan işçiye değil, işsizlik sigortası kapsamında olan kişilere yapılmaktadır. Örneğin, emekli maaşı olarak çalışanlara, 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu kapsamında olanlara, kısa çalışma ödeneği, işsizlik sigortasına tabi çalışmaları olmadığı için ödenmez.

İşçinin işsizlik sigortası kapsamında olması, ücretinden işsizlik sigortası primi ödenmesi de tek başına kısa çalışma ödeneği alması için yeterli değildir. Kanuna göre, işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, hizmet akdinin feshi hariç işsizlik ödeneğini hak etme koşullarını yerine getirmesi gerekmektedir.

### **2.2. İşçilerin Fesih Hariç İşsizlik Ödeneğini Alma Koşulları**

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 50 nci maddesine göre, son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışma ve son üç yıl içinde en az 600 gün işsizlik sigortası priminin ödenmiş olması şartı, birlikte aranmaktadır.

#### **2.2.1. Son 120 Günün Kesintisiz Olması**

İşsiz kalınmadan önceki son 120 günde sürekli çalışma ile ilgili koşul Belçika, Hollanda, Lüksemburg, Almanya, Fransa, Avusturya, Portekiz, İtalya, İspanya, Yunanistan, Danimarka, İsveç; Finlandiya, İngiltere, gibi ülkelerde bulunmamakta, ülkemizde de kaldırılması konusunda bazı yasal çalışmalar yapılmaktadır.

Son 120 gün iş sözleşmesinin sona erdiği, kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak için yapılan başvuru tarihinden itibaren geriye dönük 120 günlük dönem olarak anlaşılır. Örneğin, işçi için 10 Mayıs 2019 tarihinde başvuru yapılmışsa, başvuru tarihinden geriye doğru nisan ayında 30 gün, mart ayında 30 gün, şubat ayında 30 gün ve ocak ayında 20 gün işsizlik sigortası prim yatırılma süreleri dikkate alınarak dönem belirlenir ve son 120 günün ilk tarihi olarak 11 Ocak 2019 dikkate alınır.

İşçinin başvuru yapılan tarihten önceki son 120 gün içinde, iş sözleşmesi devam etmekle birlikte, hastalık, ücretsiz izin, disiplin cezası, gözaltına alınma, hükümlülükle sonuçlanmayan tutukluluk hali, kısmi istihdam ile grev, lokavt, genel hayatı etkileyen olaylar, ekonomik kriz, doğal afetler nedeniyle işyerinde faaliyetin durdurulması veya işe ara verilmesi halinde, prim yatırılmayan süreler 120 günün hesabında kesinti sayılmayacaktır. İşçinin prim yatırılmayan bu günleri için Sosyal Güvenlik Kurumuna eksik gün nedeni olarak (01) istirahat, (02) ücretsiz/aylıksız izin, (03) disiplin cezası, (04) gözaltına alınma, (05) hükümlülükle sonuçlanmayan tutukluluk hali, (06) kısmi istihdam, (07) puantaj kayıtları, (08) grev, (09) lokavt, (10) genel hayatı etkileyen olaylar, (11) doğal afet, (16) fesih tarihinde çalışmamış, (17) ev hizmetlerinde 30 günden az çalışma ve (18) kısa çalışma ödeneği gerekçelerinden biri belirtilmişse son 120 günde bu günler için prim yatırılmamış olsa bile sürekli çalışılmış olma koşulunun yerine getirildiği kabul edilir.

Hizmet akdinin askıya alınmış olması “ücretsiz izin” olarak değerlendirilerek işlem yapılır. Yine 4857 sayılı Kanununun 21 inci maddesi kapsamında mahkeme işe iade kararı vermiş ancak yargılama süreci dört aydan uzun sürmüştü dört ayı aşan süre, ücretsiz izin olarak kabul edilir.

#### **2.2.1.1. Son 120 Günde Farklı İşyerlerinde Çalışma**

İşçi, son 120 günde aynı işyerinde çalışmak zorunda değildir. Bu dönemdeki çalışmasında birden çok farklı işyerlerinde işe giriş-çıkışı söz konusu olabilir. Düzenlemede, son çalıştığı işyerinde kesintisiz 120 gün çalışma şeklinde bir ifade bulunmadığından bu 120 günlük dönemde farklı işyerlerinde çalışmış olma işsizlik ödeneğinden yararlanmayı engellemeyecektir.

#### **2.2.2. Son 3 Yıllık Dönemdeki En Az 600 gün Prim Ödenme Koşulu**

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre işsizlik ödeneğini alabilmek için, kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalan bir işçinin mevcut olması, işten çıkma-çıkarılma tarihinden önceki son üç yıl içinde işçinin en az toplam 600 gün primi ödenmiş ve ayrıca bu üç yılın son 120 gününde kesintisiz çalışmış olması gerekmektedir. Kısa çalışma ödeneğine hak kazanma koşulları, işsiz kalmış olma koşulu dışında işsizlik sigortası koşullarının aynısıdır.

#### **2.3. Kısa Çalışmanın Yapılacağı Dönem**

Kısa çalışmaya her zaman gidilmemektedir. Uygulanacağı döneme ilişkin şartlar vardır.

Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebepler işyerinde olumsuzluklara neden olmalıdır. Bu olumsuzluk sonucu işyerindeki haftalık çalışma süresi geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmalıdır. Aynı şekilde süreklilik koşulu aranmaksızın işyerindeki faaliyet tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durmalıdır.

Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisi ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumlar genel ekonomik kriz, ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilenip sarsıldığı durumlar bölgesel kriz, ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olaylardan doğrudan etkilenen sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerinin ciddi anlamda sarsıldığı durumlar sektörel kriz olarak tanımlanmıştır.

İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlar ise zorlayıcı sebep olarak kabul edilmektedir.

#### **2.4. Kısa Çalışma Ödeneğinin Miktarı**

Kısa çalışma döneminde işçilere hem kısa çalışma ödeneği ödenmekte hem de Genel Sağlık Sigortası primleri yatırılmaktadır.

Kısa çalışma ödeneğinin miktarı işsizlik ödeneğinin miktarından farklı hesaplanmaktadır.

Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, sigortalının son oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçemeyecektir.

Kısa çalışma ödenekleri, ilgili işçinin çalışmadığı gün ve saatler toplanarak hesap edilir. Diğer bir ifadeyle, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde çalışılmayan süreler için aylık olarak verilir.

Ödemeler işverene değil işçiye yapılır. Müteakip ayın beşinde ödenir. Brüt kazançtan net kazanca geçişte sadece damga vergisi kesintisi yapılır.

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 ve kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak kaydıyla kısa çalışma süresi kadardır ve kısa çalışma ödemeleri, hak edilen işsizlik ödeneğinden mahsup edilmektedir.

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.

## **2.5. İşverenin Bildirim Yükümlülüğü**

İşverenin bildirim yükümlülüğü çok önemlidir. İşyerinde kısa çalışma uygulaması devam ederken, normal faaliyete geçilmesi durumunda konu ile ilgili değişikliğin Türkiye İş Kurumu İl Müdürlüğüne, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ve işçilere altı işgünü önce yazılı olarak bildirilmelidir. Bildirimde belirtien tarih itibarıyla kısa çalışma uygulaması sona erer. Sona erme için başka bir mekanın ya da görevlinin onayına ihtiyaç duyulmaz.

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

## **2.6. İşçinin Kısa Çalışmaya Uyma Yükümlülüğü**

İşyerindeki işçilerin kısa çalışma uygulamasına uyma yükümlülükleri bulunmaktadır. İş sözleşmesini kısa çalışma nedeniyle haklı nedenle feshetme yetkileri bulunmamakta, işverenliğin kısa çalışma uygulamasını da işçilerine kabul ettirme yükümlülüğü yoktur. Kısaca ekonomik olumsuzluklardan kaynaklı olarak yaşanacak geçici dönemde işçinin işverenliğin aldığı kararlara uyması beklenmektedir.

Kısa çalışma ödeneğinin ödendiği dönem, iş sözleşmesi devam ettiği için yıllık izin, kıdem ve ihbar tazminatına ilişkin hesaplamalarda dikkate alınacak, hariç tutulmayacaktır.

### **2.7. İş Müfettişlerince İnceleme**

Kısa çalışmaya ilişkin başvurular sonrasında İş Müfettişlerince uygunluk denetimi yapılmakta, uygunluğu kabul edilmeyen başvurular red edilmektedir.

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

### **III. SONUÇ**

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmek için ekonomik kriz dolayısıyla işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltan veya işyerinde faaliyeti tamamen ya da kısmen geçici olarak durduran işyerlerinin durumunu gerekçeleri ile Türkiye İş Kurumuna bildirmeleri gerekmektedir.

İşyerinin tümünde ya da bir bölümünde geçici olarak en az dört hafta işin durması ya da haftalık çalışma süresinin en az üçte bir oranında azalması aranan asgari şarttır. İşsizlik sigortasından işsizlik ödeneği alabilecek durumda olan işçiler, krizden dolayı çalışmadıkları süreler için gelir kaybına uğramayacaklar, çalıştırılmadıkları döneme ilişkin ücretlerinin brüt %60'ı ve genel sağlık sigortası primleri kendilerine ödenecektir.