

**7226 SAYILI KANUN KAPSAMINDA KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNDEN
YARARLANMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA İLİŞKİN**

-HUKUK BÜLTENİ-

BÜLTEN TARİHİ: 28/03/2020

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 genel olarak ekonomik sıkıntıların çıkmasının yanında, sektörel bazda da talebin sifıra inmesi, işlerin önemli ölçüde durması söz konusudur. Birçok işveren kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak istemektedir. 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. 26 Mart 2020 tarihli ve 31080 sayılı mükerrer Resmi Gazete’de yayınlanan 7226 Sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un 41. maddesi ile 4447 sayılı Kanun’ da birtakım geçici düzenlemeler yapılmıştır. İşbu hukuk bülteninde bu değişiklikler kapsamında açıklamalar yapılmaktadır¹.

II. KISA ÇALIŞMA UYGULAMASININ HUKUKİ ALTYAPISI

Mevzuatta, “Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde

¹ İşbu hukuk bülteni; 20.03.2020 tarihli, <http://www.forensislaw.com/blog/kisa-calisma-odeneginden-yararlanma-kosullari> linkinden ulaşabileceğiniz hukuk bültenimizde yer alan açıklamaların 7226 Sayılı Kanun kapsamındaki düzenlemelere göre revize edilmesi amacıyla hazırlanmıştır.

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 işyerindeki koşullardan değil, dışsal etkilerden kaynaklanmaktadır.

Özellikle, alınan tedbirler kapsamında işyerleri kapanan 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. 7226 SAYILI KANUN KAPSAMINDA YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER

7226 sayılı Kanun torba bir yasa olup; koronavirüs salgınından etkilenen kira ilişkileri, dava sürelerinin durdurulması gibi birçok konuda yapılan yasal düzenlemeyi içermektedir. Bu konulardan biri de kısa çalışma ödeneği olup, aşağıdaki geçici düzenleme yapılmıştır:

MADDE 41 – “4447 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

GEÇİCİ MADDE 23 – 30/6/2020 tarihine kadar geçerli olmak üzere, yeni koronavirüs (Covid-19) kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvuruları için, ek 2 nci maddenin üçüncü fıkrasında işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için öngörülen hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi hükmü, kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olanlardan son üç yıl içinde 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödenmiş olması şeklinde uygulanır. Bu koşulu taşımayanlar, kısa çalışma süresini geçmemek üzere son işsizlik ödeneği hak sahipliğinden kalan süre kadar kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaya devam eder.

Bu madde kapsamında kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmek için, iş yerinde kısa çalışma uygulanan dönemde 4857 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan sebepler hariç olmak kaydıyla işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekir. Bu madde kapsamında yapılan başvurular, başvuru tarihinden itibaren 60 gün içinde sonuçlandırılır.

Bu madde kapsamında yapılan başvuru tarihini 31/12/2020 tarihine kadar uzatmaya ve birinci fıkra da belirlenen günleri farklılaştırmaya Cumhurbaşkanlığı yetkilidir.”

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. 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 şarttır. 7226 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikler ile; işçinin son 60 gün içinde hizmet akdi ile çalışmakta olması ve son üç yıl içinde en az 450 gün sigortalı olarak çalışmış olması gerekmektedir. İşçinin işsizlik sigortası yönünden sigortalı olarak kabul edilebilmesi için, kendisinden işsizlik sigorta primi kesiliyor olmalıdır; bu nedenle emekliler gibi kendisinden işsizlik sigortası primi kesilmeyen çalışanlar için kısa çalışma ödeneğinden yararlanılamayacaktır.

IV. BAŞVURU VE DEĞERLENDİRME SÜRECİ

İŞKUR'un yaptığı açıklamaya göre koronavirüs salgını kapsamında yapılan kısa çalışma başvurularının uygunluk denetiminde tüm incelemeler işyerine bizzat gidilmeksizin Rehberlik ve Teftiş Başkanlığında veya Grup Başkanlıklarında sadece ilgili başvuru evrakı ve

ekleri üzerinden ve tespit tutanağı düzenlenmeksizin gerçekleştirilecektir². İdari tedbirler kapsamında faaliyetleri zorunlu olarak durdurulan işyerlerinin yapacağı başvurularda işyerinin bu kapsamda olup olmadığını belirten belgeler örneğin işyeri ruhsatı yeterli delil oluşturabilecektir ve yönetsel karar aranmayacaktır.

İdari tedbirler kapsamında yer almayıp, kendi inisiyatifleriyle faaliyeti durdurulan veya azaltılan işyerleri ile ilgiliyse bu hususa ilişkin yönetsel karar alınıp başvuru ekinde sunulması yerinde olacaktır.

Kurumun internet sayfasından³ “Kısa Çalışma Talep Formu” ve bunun içinde yer alan “Kısa Çalışma Yaptırılacak Kişilere Ait Listeye” ulaşılması mümkündür. Kısa çalışma ödeneğine başvurulurken kullanılacak Kısa Çalışma Talep Formu’nda kısa çalışmanın uygulanabileceği yöntemler şu şekilde belirtilmiştir:

- 1- İşyerinin tamamında haftalık çalışma süresinin azaltılması
- 2- İşyerinin bir bölümünde haftalık çalışma süresinin azaltılması
- 3- İşyerinin tümünde faaliyetin tamamen durması
- 4- İşyerinin bir bölümünde faaliyetin tamamen durması

Kısa Çalışma Yaptırılacak Kişilere Ait Liste sayesinde işçinin şahsi bilgilerinin yanı sıra kısa çalışma ödeneğinin başlayacağı ve biteceği tarih ile kısmi süreli çalışma yapılacak işe ilgili işçinin haftalık çalıştırılacağı ve çalıştırılmayacağı saatler 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. Yine 7226 Sayılı Kanun kapsamında yapılan düzenlemeye göre, başvuruların başvuru tarihinden itibaren 60 gün içerisinde sonuçlandırılacaktır.

V. KISA ÇALIŞMA DÖNEMİNDE SAĞLANAN MENFAATLER

² Çevrimiçi, <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odenegi/sikca-sorulan-sorular/>, Erişim Tarihi: 27.03.2020

³ <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odenegi>

Kısa çalışma halinde İşsizlik Sigortası Fonundan kısa çalışma ödeneği ödenir. Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 39. 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

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

İşyerinde kısmi süreli çalışma yapılacak ise yapılan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde, çalışılmayan süre için hesaplama yapılacaktır. İşler tamamen değil; belli bir süre için durdurulacak ise; hesaplama çalışılmayan döneme göre yapılacaktır. 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. 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'nun 40. maddesi gereği yarım ücret ödenecek çalışmayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar yarım ücret ödenecek daha sonra kısa çalışma ödeneğine hak kazanılacaktır. Burada yarım ücret asgari miktar olarak düzenlenmiş olup; işverence tam ücret ödenmesinde bir kısıtlama bulunmamaktadır. Yine çalışmanın tamamen durması sebebiyle yapılacak başvurularda işverenin ödenekten yapılan ödemeyi işçinin gerçek ücretine tamamlamasında da bir kısıtlama yoktur.

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, 31/05/2006 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 uygulaması, 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 atlatılması ve menfaat dengesinin sağlanmasıdır.

Kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmek için işyerinde kısa çalışma uygulanan dönemde İş Kanununun 25. maddesinin 2. fıkrasında belirtilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri sebebiyle yapılan fesihler haricinde işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerektiğine dikkat edilmelidir. Yine kısa çalışma uygulamasından yararlandırılan işçiye ücretsiz veya yıllık ücretli izin kullandırılmayacağı göz önünde bulundurulmalıdır.

FORENSIS
a t t o r n e y p a r t n e r s h i p

Saygılarımızla

Forensis Hukuk Bürosu

Not: Bültenimizde yer verilen açıklamalar, ilgili mevzuat çerçevesinde konuyu genel hatlarıyla ele alır tarzda hazırlanmıştır. Size özel detaylı bilgi için Büromuzla bağlantıya geçmenizi tavsiye ederiz.