

Ekonomik zorluk dönemlerinde işletmelerin süreci yönetebilmek için seçeneklerinden biri de işçilerinin iş sözleşmelerinin feshedilmesi yerine kısa çalışma ödeneğinden yararlanılmasıdır.

Kısa çalışma, ekonomik güçlük dönemlerinde, işletmelerin küçülmek durumunda kalmaları halinde, işçilerinin iş sözleşmelerini feshetme yerine bu dönemde çalışma süresini azaltarak üretimi kısmak veya faaliyetlerini geçici süreyle tamamen durdurmak suretiyle işçilerle olan iş ilişkilerini sürdürmeleri anlamına gelmektedir.

Son dönemde dövizde yaşanan ani değişikliklerle birlikte özellikle üretim yapan firmaların sıkıntılarını hafifletmek amacıyla Kısa Çalışma Ödeneği Yönetmeliğinde değişiklik yapılmıştır. Yapılan düzenleme, firmaları dönemsel şoklara karşı güçlendirip, döviz dalgalanması gibi nedenlerle işten çıkarmalara karşı hem şirketlere hem çalışanlara koruma halesi getirmiştir.

Bu kapsamda 9 Kasım 2018 tarihli ve 30590 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile kısa çalışmaya ilişkin bazı esaslar yeniden düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler şu şekildedir:

## **'Zorlayıcı sebep' tanımında değişiklik yapıldı**

Yapılan en önemli bir değişiklik kısa çalışmanın tanımına ilişkindir. Önceki yönetmelikten farklı olan husus 2. maddesinde sayılan gerekçelere (genel ekonomik kriz, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebepler) yapılan atıftır.

Bu çerçevede 'işverenin 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 durumları' şeklinde '**zorlayıcı sebep**' tanımı getirilmiştir.

Daha önce de Kısa Çalışma Ödeneği mevcuttu ama genel ekonomik kriz tanımı nedeniyle işlerlik kazanamıyordu. Değişiklik ile zorlayıcı sebep, açık şekilde tanımlanmıştır. Artık son yaşadığımız kur şoku gibi dışsal etkiler de bu kapsamda değerlendirilmektedir. Böylece çalışanın ücreti, dışsal etkilerden kaynaklı durumlarda, geçici süreyle İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanabilecektir.

## **Yönetim kurulu kararı yoksa ret**

Yönetmeliğin önceki halinde, yönetim kurulu karar almadan, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle bağdaşmadığı halde, nakit darlığı, ödeme güçlüğü, pazar daralması ve stok artışı gibi sebeplere dayalı başvuruların İŞKUR tarafından reddedileceği düzenlemesi vardı.

Değişiklikle genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebeplerle yönetim kurulunca alınmış karar yoksa işveren başvurusunun İŞKUR'ca reddedileceği düzenlendi.

## **Yeni ödeme şartı belirlendi**

Yeni yönetmelikte, kısa çalışmanın yapılacağı zaman aralığının işyeri gelenekleri ve iş niteliği dikkate alınarak işverence belirleneceği düzenlenmiştir.

Bununla birlikte, yeni bir düzenleme de kısa çalışma yapan işçinin çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatile ilişkin ücret ve kısa çalışma ödeneği miktarının, kısa çalışma yapılan süreyle orantılı işveren ve İŞKUR tarafından ödenmesidir.

## **İşveren bildiriminde İŞKUR numarası zorunlu tutuldu**

Yeni yönetmelikle yapılan değişikliklerden biri de işverenin kısa çalışma ile ilgili bildirim konusunda.

Buna göre, kısa çalışma yapılmasını talep eden işverenin yazılı bildiriminde işyerinin unvanı, adresi, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikası ve sosyal güvenlik işyeri sicil numarası ile birlikte işyeri İŞKUR numarasını da belirtmesi gerekmektedir.

Ayrıca, önceki yönetmelikte talebe ilişkin iş müfettişlerince yapılan inceleme sırasında teslim edilmesi gereken kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren listenin, yeni yönetmelikle bildirim esnasında teslim edilmesi gerektiği düzenlenmiştir.

Bu açıdan, işverenin bildiriminde manyetik ve yazılı ortamda İŞKUR'ca belirlenen formatta kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren listeyi İŞKUR'a teslim etmesi zorunlu tutulmuştur.

## **İş müfettişleri denetleyecek**

Yeni yönetmelikte, "kısa çalışma ödeneğinin denetimi ve durdurulması" başlıklı 8.maddesinde işyerlerinin kısa çalışma uygulamasına ilişkin denetiminin iş müfettişlerince yapılacağı hükme bağlanmıştır. Böylece, halihazırda da kısa çalışma uygulamasının devam ettiği işyerinde iş müfettişlerince yapılan denetimlerin doğrudan Yönetmeliğe yansıtılmış olduğunu söylemek mümkündür.

## KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ NASIL UYGULANIR?

Kısa çalışma uygulamasına; 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 talepleriyle gidilebilir.

### ➤ Çalışma Sürelerinin Azaltılması Şeklinde Kısa Çalışma Nasıl Uygulanır?

Kısa çalışma işyerinin bir bölümünde veya tamamında çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması şeklinde gerçekleştirilebilir. Örneğin haftalık 45 saat çalışma yapılan bir işyerinde kısa çalışma uygulamasına gidilebilmesi için çalışma sürelerinin en fazla 30 saat olarak planlanması gerekir. 30 saatin üzerinde çalışma yapılmak istenmesi durumunda kısa çalışma ödeneğinden yararlanılamaz. Kısa çalışmanın günlük, haftalık veya aylık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı işyerinin gelenekleri ve işin niteliği dikkate alınarak işverence belirlenir.

Çalışma sürelerinin azaltılması uygulamasının geçici nitelikte olması gerekir. Çalışma sürelerinin kalıcı bir şekilde azaltılması durumunda işçiler açısından çalışma koşullarında esaslı değişiklik söz konusu olur.

### ➤ Faaliyetin Kısmen veya Tamamen Durdurulması Şeklindeki Kısa Çalışma Nasıl Uygulanır?

Kısa çalışma işyeri faaliyetinin en az dört haftalık bir süre için durdurulması şeklinde gerçekleştirilebilir. Dört haftalık süre kesintisiz olabileceği gibi aralıklı olarak da kullanılabilir.

Faaliyetin durdurulması işyerinin tamamında veya bir bölümünde gerçekleştirilebilir. İşyeri faaliyetinin dört haftalık bir süreden daha az durdurulması durumunda kısa çalışma ödeneğinden yararlanılamaz.

### ➤ Kısa Çalışma Ne Kadarlık Bir Süre İçin Uygulanır?

Bir işyerinde yapılacak kısa çalışma üç aydan fazla olamaz. Ancak kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya Cumhurbaşkanı yetkilidir. Bu kapsamda 2008, 2009 ve 2010 yıllarında uygulanan kısa çalışmada üç aylık süre altı ay olarak uygulanmıştır.

### ➤ Kısa Çalışma Başvurusu Nasıl Yapılır?

İşyerinde kısa çalışma uygulamasına gitmeyi düşünen işveren gerekli şartları sağlıyorsa Çalışma ve İş Kurumu İl veya İlçe Müdürlüklerine ve varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına yazılı bildirimde bulunur. İşveren bildiriminde;

- Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerin işyerine etkilerini ve zorlayıcı sebebin ne olduğunu belirtmek,
- İşyerinin unvanını, adresini, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasını, işyeri İŞKUR numarasını ve sosyal güvenlik işyeri sicil numarasını belirtmek,
- Manyetik ve yazılı ortamda Kurumca belirlenen formatta hazırlanan kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren listeyi Kurum birimine teslim etmek, zorundadır.

İşverenin kısa çalışma talebi, öncelikle Çalışma ve İş Kurumu İl veya İlçe Müdürlükleri tarafından sebep ve şekil yönünden değerlendirilir. Daha sonra sebep ve şekil yönünden uygun bulunan talepler, iş müfettişlerince uygunluk tespiti yapılması amacıyla, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının ilgili birimine ivedilikle gönderilir. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının ilgili birimi de uygunluk tespiti sonucunu, işverene bildirilmesi için, ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl veya İlçe Müdürlüklerine gönderir.

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.

## ➤ Kısa Çalışma Başvurusu Olumlu Sonuçlanan İşverenin Yapması Gerekenler Nelerdir?

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.

Kısa çalışma yaptıran işveren, işçilerin çalışma sürelerine ilişkin kayıtları doğru bir şekilde tutmak zorundadır. İşveren istenilmesi halinde söz konusu kayıtları ibraz etmekle yükümlüdür.

## ➤ Kısa Çalışma Talebi Reddedilen İşveren İtirazı Hangi Mahkemeye Yapar?

12.10.2017 tarihinden önce İş Mahkemelerine açılan davalar görevsizlik nedeniyle reddediliyordu. Ancak 12.10.2017 tarihli 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanununa göre Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıkların çözüm yeri İş Mahkemeleridir. Dolayısıyla kısa çalışma talebi reddedilen işverenlerin İş Mahkemelerine başvurması gerekmektedir.

## ➤ Kısa Çalışma Uygulamasının Erken Sona Ermesi Durumunda İşveren Ne Yapılmalıdır?

İşveren ilan ettiği süreden önce kısa çalışma uygulamasına son vererek normal faaliyetine başlamaya karar verirse, durumu altı işgünü önce Çalışma ve İş Kurumu İl veya İlçe Müdürlüğüne, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ve işçilere yazılı olarak bildirmek zorundadır. Söz konusu bildirimde belirtilen tarih itibarıyla kısa çalışma sona erer.

Bildirim geç yapılmasından dolayı işçilere fazla ödeme yapılırsa fazla ödenen tutar yasal faiziyle birlikte işverenden tahsil edilir.

## ➤ Kısa Çalışma Dönemi İşçinin Kıdeminden Sayılır mı?

Kısa çalışma süresi hem kıdem ve ihbar tazminatlarında hem de yıllık ücretli izne hak kazanmada çalışılmış gibi değerlendirilerek işçinin kıdemine eklenmelidir.

## ➤ Kısa Çalışma Ödeneğinden Kimler Yararlanabilir?

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmek için öncelikle işverenin yapmış olduğu kısa çalışma talebi uygun bulunmalıdır. Kısa çalışma talebi uygun bulunsa bile tüm işçiler kısa çalışma ödeneği alamaz. Kısa çalışma ödeneği alınabilmesi için işçi; kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki son 120 gün içinde kesintisiz çalışmış olmalı ve son üç yıl için en az 600 gün süreyle işsizlik sigortası primi ödemiş olmalıdır.

### ➤ Kısa Çalışma Ödeneği Ne Kadardır?

Kısa çalışma ödeneğinin günlük miktarı, işçinin son 12 aylık ortalama brüt kazancının %60'ıdır. Ancak bu tutar asgari ücretin günlük tutarının %150'sinden fazla olamaz. Bu kapsamda 2018 yılı için ödenecek günlük kısa çalışma ödeneğinin alt ve üst sınırları aşağıdaki gibidir: (2018 yılı günlük asgari ücret 67,65 TL'dir.)

Kısa Çalışma Ödeneği En Az	$67,65 \times \%60 = 40,59 \text{ TL}^*$	<b>1.208,46 TL*</b>
Kısa Çalışma Ödeneği En Fazla	$67,65 \times \%150 = 101,47 \text{ TL}^*$	<b>3.021,14 TL *</b>

\*Damga Vergisi Hariç

**Örnek 1:** Son 12 aylık ortalama günlük brüt kazancı 100 TL olan bir işçinin alacağı günlük kısa çalışma ödeneği ( $100 \times \%60 = 60$ ) damga vergisi hariç 60 TL'dir.

**Örnek 2:** Son 12 aylık ortalama günlük brüt kazancı 200 TL olan bir işçinin alacağı günlük kısa çalışma ödeneği ( $200 \times \%60 = 120$ ) damga vergisi hariç 101,47 TL'dir. (120 TL kısa çalışma ödeneğinin üst sınırını geçtiği için işçilere üst sınır olan 101,47 TL ödeme yapılır.)

İşyerinde çalışma süresinin azaltılması durumunda kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde, çalışılmayan süreler için aylık olarak hesaplanır. Örneğin kısa çalışma kapsamında ayda 15 gün çalışma yapılması durumunda işçilere geri kalan 15 gün için kısa çalışma ödeneği ödenir.

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 Türkiye İş Kurumu tarafından ödenir.

### ➤ Kısa Çalışma Ödeneği Ne Zaman Ödenir?

İşyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması durumunda zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye işveren tarafından bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir. Bu nedenle zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma yapılması halinde, kısa çalışma ödeneği bu bir haftalık süreden sonra ödenmeye başlar.

### ➤ Kısa Çalışma Ödeneği Ne Kadarlık Bir Süre İçin Ödenir?

Kısa çalışma ödeneği, uygunluk tespitinde belirtilen süreyi aşmamak kaydıyla fiilen gerçekleşen kısa çalışma süresi üzerinden verilir.

### ➤ Kısa Çalışma Süresince İşçinin Sigorta Primleri Yatırılır mı?

Kısa çalışma süresinde işveren işçinin sigorta primlerini ödemez. İşçinin genel sağlık sigortası primi İşsizlik Sigortası Fonu tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna aktarılır.

Kısa çalışma, çalışma sürelerinin azaltılması şeklinde uygulanıyorsa çalıştıkları dönem için işçilerin sigorta primleri ödenir.

➤ Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanan İşçi İşten Ayrılırsa İşsizlik Ödeneği Alabilir mi?

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanan bir işçi, ödenek aldıktan sonra işsizlik ödeneğine tekrar hak kazanmadan işsiz kalırsa, kısa çalışma ödeneği aldığı süre düşüldükten sonra, daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini doldurana kadar işsizlik ödeneği alabilir. Örneğin 180 gün işsizlik ödeneğine hak kazanan bir işçi 60 gün kısa çalışma ödeneği almış ve sonrasında işsizlik ödeneğine hak kazanmadan işsiz kalmışsa geri kalan 120 gün için işsizlik ödeneği alabilir.

İşsizlik Sigortası Kanununa göre kısa çalışma ödeneğinin işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir. Bu kapsamda 2008, 2009 ve 2010 yıllarında uygulanan kısa çalışmada, kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemelerin, başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülmeyeceği kararlaştırılmıştır.

➤ Fazla Ödenen Kısa Çalışma Ödeneği Kimden Tahsil Edilir?

İşverenin kusurundan kaynaklanan fazla ödemeler yasal faiziyle birlikte işverenden, işçinin kusurundan kaynaklanan fazla ödemeler ise yasal faizi ile birlikte işçiden tahsil edilir.

➤ Kısa Çalışma Ödeneği Hangi Hallerde Durdurulur?

Kısa çalışma uygulaması devam eden işyerlerinde 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.

➤ Kısa Çalışma Ödeneği Hangi Hallerde Kesilir?

Kısa çalışma ödeneği alan işçilerin başka bir işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, silahaltına alınması, kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işten ayrılması hallerinde kısa çalışma ödeneği kesilir.

## KAYNAKÇA

Cem KILIÇ, "Kısa çalışmaya yeni ayar geldi", 12.11.2018, NTV

Onur KOÇAK, "Kısa Çalışma Ödeneği- 2018", 20 Ekim 2018, [www.calismamevzuati.com](http://www.calismamevzuati.com)

Resul Kurt, "Krizdeki İşyerine Kısa Çalışma Ödeneği", Dünya Gazetesi, 3 Ağustos 2018