EKONOMİK DARALMA NEDENİYLE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNDEN YARARLANMA ŞARTLARI

Cumhur Sinan ÖZDEMİR*

ÖZ

09.11.2018 tarihli ve 30590 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile kısa çalışma ödeneğine ilişkin esaslar yeniden belirlenmiştir. Yapılan değişiklik sonucu; zorlayıcı sebebin tanımı değişmiş, 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 durumlar ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlar olarak tanımlanmıştır. Bu değişiklik ile döviz dalgalanması gibi dönemsel şoklarda işten çıkarmalara karşı da şirketler ve çalışanları koruma çemberine almıştır. Kısa çalışma, daha önce de mevcuttu ama genel ekonomik kriz tanımı nedeniyle işlerlik kazanamıyordu. Kısa çalışma; en fazla üç ay süreyle işyerinde uygulanan çalışma süresinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya en az dört hafta süreyle işyerindeki faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasıdır. Kısa çalışma ödeneği ise belirli koşulların sağlanması halinde işçiye yapılan ödemedir. Bu ödeme şeklinde işçinin iş görme, işverenin ücret ödeme yükümlülüğü askıya alınır. İşveren, ücret ve ücrete bağlı gelir vergisi ile sigorta primini ödeme yükümlülüğünden kurtulur.

Anahtar Sözcükler: Dışsal Etki – Döviz Artışı – Çalışma Süresi – Zorlayıcı Sebep – İşyeri – Faaliyetin Durdurulması – Gelir Vergisi – Kısa Çalışma Ödeneği

1. GİRİŞ

Kısa çalışma ödeneği; genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle üretime ara veren veya kısmi çalışan iş yerlerinde işçi çıkarılmasını önlemek için getirilmiş bir düzenlemedir. İşçi çalıştıran ve ekonomik daralmadan etkilenen tüm işverenler işçi sayısına bağlı kalmaksızın

* Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İş Başmüfettişi

Makale Geliş Tarihi: 22.01.2019
Yayın Kurulu Kabul Tarihi: 04.03.2019

bu haktan yararlanabilir. İşverenler bu konuda ayrıntılı bilgi ve başvuru belgeleri için Türkiye İş Kurumu il müdürlükleri/ilçe hizmet merkezlerine müracaat edeceklerdir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 65'inci maddesinde düzenlenen "Kısa Çalışma ve Kısa çalışma Ödeneği" 26.05.2008 tarih, 26887 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 5763 sayılı "İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" ile İş Kanunu kapsamından çıkarılmış, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenmiştir. Kısa çalışma; en fazla üç ay süreyle işyerinde uygulanan çalışma süresinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya en az dört hafta süreyle işyerindeki faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasıdır. Kısa çalışma ödeneği ise belirli koşulların sağlanması halinde işçiye yapılan ödemedir.

2. KISA ÇALIŞMA

Kısa çalışma uygulaması genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere sigortalılara çalışamadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltması veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurması hallerinde, işçilere kısa çalışma ödeneği ödenmesine ilişkin usul ve esaslar yönetmelik ile düzenlemektir. Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik 30.04.2011 tarih ve 27920 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

2.1. Kısa Çalışma Uygulamasında Dışsal Etki

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

durumlar, sektörel kriz olarak tanımlanır. 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 durumlardır.

2.2. Kısa Çalışma Talebi

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılmasını talep eden işveren il/ilçede bulunan Türkiye İş Kurumu il müdürlüğü/ilçe hizmet merkezine 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 işkur numarasını ve sosyal güvenlik işyeri sicil numarasını belirtmek,
- ✓ Manyetik ve yazılı ortamda kurumca belirlenen formatta hazırlanan kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren listeyi Türkiye İş Kurumu il müdürlüğü/ilçe hizmet merkezine teslim etmek, zorundadır.

İşverenin kısa çalışma talebi, öncelikle Türkiye İş Kurumu il müdürlüğü/ilçe hizmet merkezi birimi tarafından sebep ve şekil yönünden değerlendirilir. 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, yönetim kurulunca karara bağlanır. İkinci fıkrada yer alan sebeplerle yönetim kurulunca alınmış bir karar bulunmuyorsa işverenlerce yapılan başvurular Türkiye İş Kurumu il müdürlüğü/ilçe hizmet merkezi birimi tarafından reddedilir. Kısa çalışma talepleri; iş müfettişlerince uygunluk tespiti yapılması amacıyla Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının ilgili birimine ivedilikle gönderilir. Uygunluk tespiti sonucu ilgili Türkiye İş Kurumu il müdürlüğü/ilçe hizmet merkezi birimine gönderilir. Uygunluk tespiti sonuçları kurum birimince 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. 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 ve uygunluk tespitine ilişkin diğer işlemler Türkiye İş Kurumu ve/veya Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığını tarafından belirlenir.

2.3. Kısa Çalışma Ödeneği

İşçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için; işverenin kısa çalışma talebinin uygun bulunması, işçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı Kanunun 50'nci maddesine göre çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması, gerekmektedir. Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 39'uncu 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. Kısa çalışma ödeneği, 4447 sayılı Kanunun Ek 2'nci maddesine aykırı olmamak koşuluyla aynı Kanunun 50'nci maddesindeki esaslara göre ödenir. Kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma süresi kadardır. Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde, çalışılmayan süreler için aylık olarak hesaplanır. Kısa çalışmanın günlük, haftalık veya aylık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı işyerinin gelenekleri ve işin niteliği dikkate alınarak işverence belirlenir. Kısa çalışma ödeneği, uygunluk tespitinde belirtilen süreyi aşmamak kaydıyla fiilen gerçekleşen kısa çalışma süresi üzerinden verilir. Zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler 4857 sayılı Kanunun 24'üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve 40'ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar. İşçinin kısa çalışma ödeneği aldığı süre için, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereği ödenecek sigorta primi, İşsizlik Sigortası Fonu tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna aktarılır. 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 doldurucaya kadar işsizlik ödeneğinden yararlanır. 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. Kısa çalışma ödeneği nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir veya temlik edilemez. 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. 2019 yılı için aylık kısa çalışma ödeneği hesabı aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

	Son 12 aylık Prime Esas Kazançların Aylık Ortalaması	Hesaplanan Kısa Çalışma Ödeneği Miktarı	Damga Vergisi	Ödenecek Kısa Çalışma Ödeneği Miktar
Son 12 Ay Asgari Ücretle Çalışan	2.558,40	1.535,04	11,65	1.523,19
Son 12 Ay 4.000 TL ile Çalışan	4.000,00	2.400,00	18,22	2.381,78
Son 12 Ay 7.000 TL ile Çalışan	7.000,00	3.837,60*	29,13	3.808,47
(*) Hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde yüzellisini geçemeyeceği için ödenecek aylık kısa çalışma ödeneği miktarı bu şekilde hesaplanmıştır. 2019 yılında brüt asgari ücret 2.558,40 TL olarak alınmıştır.				

- Aşağıdaki tabloda, aylar itibarıyla ödeme yapılan kişi sayısı ile ödeme miktarları gösterilmektedir (İşsizlik Sigortası Fonu).

	2015		2016		2017		2018	
Aylar	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (TL)	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (TL)	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (TL)	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (TL)
Ocak	39	33.526	3	349	125	143.405	6	13.273
Şubat	666	132.339	4	5.891	31	29.291	1	1.692
Mart	368	25.550	82	135.135	54	106.333	0	0
Nisan	151	9.750	80	21.387	51	121.312	17	60.587
Mayıs	0	0	3	5.873	2	3.386	20	47.197
Haziran	52	2.280	74	178.784	25	54.872	1	667
Temmuz	0	0	7	14.660	28	64.857	32	89.033
Ağustos	45	2.773	91	149.161	21	45.943	0	0
Eylül	15	13.898	83	109.720	15	24.941	143	330.876
Ekim	8	1.667	121	112.918	38	56.459	4	11.759
Kasım	49	58.015	342	506.413	95	75.078	43	116.158
Aralık	48	24.672	82	36.298	21	34.084	1663	907.492
Toplam		304.470		1.276.589		759.961		1.578.735

2.4. Kısa Çalışma Ödeneğinin Denetimi ve Sona Ermesi

Kısa çalışma uygulamasına ilişkin işyerlerinin denetimi iş müfettişlerince yapılır. 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 başvurularında talebin uygunluğunun tespiti için Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından 6245 sayılı Harcırah Kanunu kapsamında yapılan giderler işsizlik sigortası fonundan karşılanır. Kısa çalışma ödeneği alanların işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silâhaltına 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 itibariyle kısa çalışma ödeneği kesilir. Kısa çalışma yapan işveren, işçilerin çalışma sürelerine ilişkin kayıtları tutmak ve istenilmesi halinde ibraz etmek zorundadır. İşveren, ilan ettiği süreden önce normal faaliyetine başlamaya karar vermesi halinde durumu; Türkiye İş Kurumu il müdürlüğü/ilçe hizmet merkezi 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.

3. SONUÇ

Son dönemde dövizde yaşanan ani değişiklikle birlikte özellikle üretim yapan firmaların sıkıntılarını hafifletmek adına; 09.11.2018 tarihli ve 30590 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile kısa çalışma ödeneğine ilişkin esaslar yeniden düzenlenmiştir. İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanması sağlanacak olan kısa çalışma ödeneği haftalık çalışma sürelerini geçici olarak en az üçte bir oranında (15 saat) azaltan veya faaliyetlerini en az dört hafta durduran iş yerlerinde geçerli olacaktır. İşlerini azaltan ya da durduran firmaların çalışanlarına 3 ayı aşmamak kaydıyla gelir desteği sağlanacaktır. İşçinin de ödenekten yararlanabilmesi için işverenin İşkur'a başvurması gerekecektir. Ödeme İşkur aracılığıyla yapılacaktır. İşçinin kısa çalışma ödeneği aldığı süre için genel sağlık sigortası primleri ödenmektedir. Söz konusu dönemde kısa ve uzun vadeli sigorta primleri ödenmeyecektir. Kısa çalışma ödeneğinin süresini altı

aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir. 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 bildirilecektir. Kısa çalışma ödeneği, firmaların istihdamlarını korumalarına imkan verirken, artan talebe de hazırlıklı olmasını sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (30.04.2011). *Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik*. Ankara : Resmi Gazete (27920 sayılı)

Özdemir, Cumhur Sinan (2018). *Soru-Cevap ve İçtihatlı İş Mevzuatı Rehberi*, Ankara : Adalet Yayınevi

T.C. Yasalar (08.09.1999). *4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu*. Ankara : Resmi Gazete (23810 sayılı)

T.C. Yasalar (10.06.2003). *4857 sayılı İş Kanunu.* Ankara : Resmi Gazete (25134 sayılı)

T.C. Yasalar (18.02.1954). *6245 Harcırah Kanunu*. Ankara : Resmi Gazete (8637 sayılı)