

## KISA ÇALIŞMA UYGULAMASI KALKMADI

7 Nisan 2021

Yıldırım Koç

Yazılı ve görsel basında kısa çalışma uygulamasının 31 Mart 2021 itibariyle kalktığı tekrar tekrar söyleniyor. Sendikalar ve işverenler, kısa çalışma uygulamasının devam ettirilmesi için açıklamalar yapıyor.

Ancak kısa çalışma uygulaması kalkmadı. Kısa çalışma uygulaması hâlâ var. 31 Mart 2021 itibariyle kaldırılan, mevzuatımızda ve uygulamada eskiden beri var olan kısa çalışmaya hak kazanma konusunda covid-19 salgını sonrasında getirilen bazı kolaylıklardır. Kısa çalışma ödeneğine hak kazanma konusunda 2020 yılı Mart ayında getirilen kolaylıkların sürdürülmesinde büyük yarar var. Ancak konuyu tartışırken, "kısa çalışma uygulaması" kalktı biçiminde yaklaşmak hatalıdır. Kısa çalışma uygulaması, covid-19 öncesinde de vardır, 31 Mart 2021 sonrasında da vardır.

### KISA ÇALIŞMA UYGULAMASI 2008 YILINDA GETİRİLDİ

2008 yılında yaşanan ekonomik kriz nedeniyle, 15.5.2008 gün 5763 sayılı Kanunla, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğine ilişkin bir madde eklendi. Bu maddede daha sonra bir değişiklik yapıldı.

"Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği" başlıklı Ek Madde2 günümüzde şöyledir:

*"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 hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir.*

*Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri 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 bildirir. Talebin uygunluğunun belirlenmesine ilişkin usul ve esaslar, ilgili kurum ve kuruluşların da görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.*

*Kısa çalışma halinde İşsizlik Sigortası Fonundan kısa çalışma ödeneği ödenir. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi gerekir.*

*Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, 4857 sayılı Kanunun 39 uncu maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçemez. Kısa çalışma ödeneğinden yararlananlara ait sigorta primlerinin aktarılması ve sağlık hizmetlerinin sunulmasına ilişkin işlemler 5510 sayılı Kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde yürütülür. Kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülür.*

*Zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma yapılması halinde, kısa çalışma ödeneği ödemeleri 4857 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve aynı Kanunun 40 ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar.*

*Bu maddede yer alan kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir.*

*İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir."*

## COVID-19 SALGINI SONRASINDA (GEÇİCİ) YENİ DÜZENLEME

2020 yılının ilk aylarında covid-19 salgını başlayınca, hem işten çıkartma yasağı ve ücretsiz izne çıkarma düzenlemesi getirildi, hem de kısa çalışmadan yararlanma koşulları hafifletildi. 600 gün prim ödeme koşulu 450 güne, son 120 gün hizmet akdine tabi olma koşulu 60 güne indirildi. Ayrıca, kısa çalışma ödeneği alınan sürelerin işsizlik ödeneği hakkından kesilmeyeceği kararlaştırıldı.

25.3.2020 gün ve 7226 sayılı Kanunla 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen düzenleme aşağıda sunulmaktadır:

*“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 fıkrada belirlenen günleri farklılaştırmaya Cumhurbaşkanlığı yetkilidir.”*

31 Mart 2021 itibariyle sona eren, bu uygulamadır. Yoksa, 4447 sayılı Kanunun Ek Madde 2'sinde düzenlendiği biçimiyle kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği günümüzde de yürürlüktedir.