

SİRKÜ : 2008/27

Konu : Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği

KAYSERİ
27.12.2008

Muhasebe, Personel Müdürlükleri'ne

Bilindiği üzere 10.06.2003 tarihinden beri yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanununda, ülke çapında ekonomik kriz, deprem, işyerinde çıkan yangın vb. nedenlerle ödeme gücünün içerisine düşen işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin ücret alacaklarını güvence altına alma ve işverenlerin de ödeme güçlüklerinin büyüyen malî müzayaka içine sürüklenmelerini önleme amaçlı düzenlemeler bulunmaktadır. Bu düzenlemelerle çalışma barışının bozulmaması, kriz dönemlerinde işyerlerinin kapanması önlenerek işletmelerin (devlet desteğiyle) devamlılıklarının sağlanması ve böylece istihdam ve üretim daralmasının önlenmesi de amaçlanmıştır. İş Kanunundaki bu düzenlemelerden birisi de 65 inci maddedeki “**Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği**” idi. Ancak kamuoyunda “İstihdam Paketi” olarak bilinen 26.05.2008 tarih ve 26887 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmış bulunan **5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında(ki) Kanunla**, 4857 sayılı İş Kanununun 65 inci maddesindeki kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğine ilişkin düzenleme İş Kanunundan çıkartılarak **4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu**'na aktarılmış bulunmaktadır.

5763 Sayılı Kanunun 18 inci maddesiyle 4447 sayılı Kanuna eklenen “**Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği**” başlıklı EK MADDE 2 ' deki düzenleme aşağıdaki gibidir.

Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği

EK MADDE 2 – Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işveren; genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltması veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurması halinde, durumu derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir. Talebin uygunluğunun belirlenmesine ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Yukarıda belirtilen nedenlerle işyerinde geçici olarak en az dört hafta işin durması veya kısa çalışma hallerinde işçilere çalıştırılmadıkları süre için işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği ödenir. Kısa çalışma süresi, zorlayıcı sebebin devamı süresini ve herhalde üç ayı aşamaz. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarını yerine getirmesi gerekir.

Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, işsizlik ödeneği miktarı kadardır. Kısa çalışma ödeneğinden yararlananlara ait sigorta primlerinin aktarılması ve sağlık hizmetlerinin sunulmasına ilişkin işlemler 506 sayılı Kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde yürütülür. Kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülür.

Zorlayıcı sebeplerle işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durması halinde, kısa çalışma ödeneği ödemeleri 4857 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve aynı Kanunun 40 inci maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar.

Bu sirkülerimizde küresel ekonomik krize ait etkilerin artık ülkemizde de görülmeye başlaması nedeniyle; sıkıntıda bulunan işverenler için de, çalıştığı işi kaybetme riskiyle karşılaşan işçi kesimi için de güvence niteliği taşıyan kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğinin esasları ele alınmıştır. Daha detaylı bilgiler edinilmesi hususunda ise konuya ilişkin yönetmeliğin yayımlanması beklenilmektedir.

1- Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğinin Kapsamı

İşyerleri Bakımından Kapsamı

İş Kanunu'na göre (önce)ki düzenlemede kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğinden sadece İş Kanunu kapsamındaki işyerleri yararlanmakta idi. Oysa 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen EK MADDE 2 'deki (yeni) düzenlemede böyle bir ayırım yapılmadığından ister İş Kanunu'na, ister Basın İş Kanunu'na veyahut da Deniz İş Kanunu'na tabi olsun bütün işyerleri zor duruma düşmüş olmaları kaydıyla bu uygulamadan yararlanabileceklerdir.

İşçiler Bakımından Kapsamı

Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için "sigortalı sayılan işçilerin hizmet akdine tabi olarak çalıştırılıyor" olunması gerekmektedir. Yani 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre sigortalı sayılanları çalıştıran (zor durumdaki) işverenler ve sigortalılar yararlanacaktır. Yani **sigortalı sayılmayan veya kayıt dışı çalıştırılan işçilerden dolayı kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanılamayacaktır.**

Ayrıca sigortalı sayılan her bir işçinin de kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için çalışma süreleri ve işsizlik sigortası prim ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarını yerine getirmiş olması gerekmektedir. Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğiyle ilgili düzenlemede tenkide şayan bulunan ve de uygulamada sıkıntı yaratacak olan tek koşul budur diyebiliriz. Çünkü 4447 sayılı Kanunun işsizlik ödeneğine hak kazanılmasıyla ilgili 51 inci maddesine göre; **talep tarihinden önceki son 120 gün içinde işçinin prim ödeyerek sürekli çalışmış olması gerektiği gibi son 3 yıl içinde de en az 600 gün sigortalı olarak çalışmış ve de işsizlik sigortası primi ödemiş olması gerekmektedir!**

2- Kısa Çalışma Şartlarının Oluşması

Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanılabilmemesi için genel ekonomik kriz veya (deprem, işyerinde çıkan yangın vb.) zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerindeki faaliyetin geçici olarak kısmen veya tamamen durdurulmuş olması gerekmektedir.

3- Bildirim ve talebin İŞKUR 'a yapılması gerekmektedir. Talebin uygun bulunması ve yukarıda belirtilen nedenlerle işyerinde geçici olarak en az dört hafta işin durması veya kısa çalışma hallerinde, işçilere çalışmadıkları süre için İşsizlik Sigortasından kısa çalışma ödeneği ödenecektir. Bu uygulamanın süresi en fazla 3 ay ile sınırlıdır.

Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltması veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurması halinde, bu durumu derhal gerekçeleriyle birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikaya bir yazı ile bildirmesi (ve dolayısıyla Fondan çalıştırdığı işçiler için kısa çalışma ödeneği talebinde bulunması) gerekmektedir.

Talebin uygunluğunun belirlenmesine ilişkin usul ve esaslar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenecektir.

Talebin uygun olduğunun belirlenmesi halinde; kısa çalışma ödeneği her ne kadar genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebebin devamı süresince ödenecek ise de kısa çalışma süresinin 4 (dört) haftadan az sürmesi halinde bu süre için ödeme yapılmayacağı gibi ödeme süresi de en fazla 3 (üç) ay ile sınırlıdır.

4- Kısa çalışma ödeneğinin miktarı işsizlik ödeneği miktarı kadardır. İşçiler kısa çalışma ödeneğinden yararlandıkları sürede 5510 sayılı Kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde sağlık hizmetlerinden de yararlanacaklardır.

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun (yine 5763 sayılı Kanunun 15 inci maddesiyle değiştirilmiş bulunan) 50 nci maddesinin birinci fıkrasına göre **“Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının yüzde kırkıdır. Bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı 4857 sayılı İş Kanununun 39 uncu maddesine göre on altı yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde seksenini geçemez.”**

Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerden birine istinaden işyerindeki faaliyeti geçici olarak tamamen durduran bir işverenin işçilerine çıkış vermeyip, (işyerinde sendika bulunmadığından sadece) İŞKUR 'a gerekçeleriyle birlikte yazılı bildirimde bulunarak işçileri için kısa çalışma ödeneği talebinde bulunduğunu ve de talebinin uygun görüldüğünü farz edecek olursak; son 3 yıllık sürede en az 600 gün sigortalılığı ve dolayısıyla işsizlik sigortası primi ödemişliği bulunan ve de talep tarihinden önceki son 4 aylık dönemde de asgari ücretle sürekli çalışmış olan **her bir işçisine İşsizlik Sigortası Fonundan ödenecek olan (aylık) kısa çalışma ödeneğinin tutarı** (2009 yılının ilk altı ayında $666,00 \times \%40 =$) **266,40 YTL. olacaktır. Yüksek ücretli işçilerin her birine de azami ($666,00 \times \%80 =$) 532,80 YTL. aylık ödenecektir.**

İşyerinde faaliyetin tamamen durdurulmadığını, ayda 10 gün çalışılıp 20 gün çalışılmadığını farz edecek olursak bu durumda; işçilere her ay 10 ' ar günlük ücretleri yine işveren tarafından ödenecektir. İşsizlik ödeneğine ve dolayısıyla kısa çalışma ödeneğine müstahak olan asgari ücretli işçilere her bir ayda çalışılmayan 20 günlük süreler için İşsizlik Sigortası Fonu tarafından ($266,40 / 3 \times 2 =$) **177,60 YTL** kısa çalışma ödeneği ödenecektir. Yüksek ücretle çalıştırılan işçilere ödenecek olan 20 günlük kısa çalışma ödeneğinin her bir aydaki azami tutarı ise ($532,80 / 3 \times 2 =$) **355,20 YTL** olacaktır.

İşin en az 4 hafta durdurulması veya kısa çalışılması gerektiğinden kısa çalışmanın örneğin 3 hafta sürmüş olması halinde işçilere kısa çalışma ödeneği verilmeyecektir. 2 ay sürerse 2 ay içinde ödeme yapılacaktır. Ancak 6-7 ay veya daha fazla sürmesi halinde ise ilk 3 ay için ödeme yapılacak ve müteakip aylar için ödeme yapılmayacaktır. Şayet 3 aylık süreden sonra işyeri tamamen kapatılacak olunursa bu takdirde, işsizlik ödeneği almak için müracaat eden işçilere ödenecek olan işsizlik ödeneği süresinden, kısa çalışma ödeneği aldığı süre düşülecektir. Örneğin son 3 yıl içinde asgari 600 gün prim ödeme halinin mevcudiyeti halinde normal şartlarda işsiz kalan sigortalıya 180 gün işsizlik ödeneği ödenmesi gerekmektedir. Ama bu işçi 3 ay kısa çalışma ödeneği aldıktan ve işyerinin tamamen kapatılmasından sonra İŞKUR 'a müracaat ederek işsizlik ödeneği (aylığı) talebinde bulunduğu anda kendisine 180 gün süreyle değil ($180 - 90 =$) 90 gün yani 3 ay için işsizlik ödeneği (aylığı) ödenecektir.

İşçiler kısa çalışma ödeneği aldıkları sürede hastalık, analık vb. sigorta olaylarına maruz kalmaları halinde Kurumun sağlık yardımlarından da yararlanacaklardır. Örneğin ayda 10 gün çalışılan sürede iş kazasına maruz kalan işçi de yine iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası hükümlerine göre yardım görecektir.

5- Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğinden sadece genel ekonomik kriz nedeniyle zor duruma düşen firmalar (ve işçileri) değil deprem, işyerinde çıkan yangın, su baskını vb. zorlayıcı sebeplerle sıkıntıya düşen firmalar (ve işçileri) de yararlanabilecektir.

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen EK MADDE 2 ' deki düzenlemede bu durum zaten açıkça ifade edilmiştir. Maddenin son fıkrasında ise **“Zorlayıcı sebeplerle işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durması halinde, kısa çalışma ödeneği ödemeleri 4857 sayılı Kanununun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve aynı Kanununun 40 ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar.”** Denilmektedir.

4857 Sayılı Kanununun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendini hatırlatmak gerekirse bu bende göre **“İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa”** işçi bu durumu gerekçe göstererek iş sözleşmesini feshederek işverenden kıdem tazminatını talep edebilecektir. Aslında aynı nedenle fesih hakkı işverene de tanınmıştır. İş Kanununun 25 inci maddesinin (III) numaralı bendine göre işveren de **“İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması”** halinde, işçiye ihbar ve kıdem tazminatlarını ödemek kaydıyla iş sözleşmesini feshetme hakkına haizdir.

İş Kanununun 40 ıncı maddesine göre ise **“24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışılmayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi için de bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir.”** Denilmektedir. Yani çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması halinde, ilk bir haftalık süre içinde tarafların sözleşmeyi feshetme hakkı bulunmamaktadır. Ve işveren de bu bir haftalık süre içinde çalışma söz konusu olmamasına rağmen her gün için yarım ücret ödemek zorundadır. İşte çalışmadan alıkoyan zorlayıcı sebep nedeniyle taraflarca iş sözleşmesinin feshedilmemesi ve işveren tarafından İŞKUR 'a müracaat edilerek kısa çalışma ödeneği talebinde bulunulması ve talebinin de uygun görülmesi halinde, müstahak olan işçi(lere) en fazla 3 ay süre ile ödenecek olan kısa çalışma ödeneğinin ödenmesine, yarım ücret ödenen bu bir haftalık sürenin sonundan itibaren başlanılacaktır.

6- İşyerinde bir haftadan fazla süre ile faaliyetin durmasını gerektiren zorlayıcı sebepler

213 Sayılı Vergi Usul Kanununun 13 üncü maddesine göre; İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen ve bunun sonucu olarak da bertaraf edilmesine olanak bulunmayan deprem, işyerinde çıkan yangın, su baskını, salgın hastalık, seferberlik, fırtına, kasırga ve toprak kayması gibi işyerinde faaliyetin kısmen veya tamamen durmasına neden olan dışsal etkenlerdir.

Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği, 2003 yılından beri çalışma mevzuatında yer almasına rağmen, yazılı ve görsel medyada çıkan haberlerde bu imkândan bu güne kadar sadece 278 kişinin yararlandığı şeklindeki açıklamalar, bu konunun firma yöneticileri tarafından yeterince bilinmediğini de ortaya koymaktadır! **Günümüzdeki küresel (ekonomik) kriz nedeniyle veya sair zamanlarda da (deprem, işyerinde çıkan yangın, su baskını, salgın hastalık, seferberlik, fırtına, kasırga, toprak kayması vb.) zorlayıcı sebepler nedeniyle ekonomik yönden zor duruma düşen firmalarımızın yasaca tanınan bu imkândan yararlanmaları ve dolayısıyla toplu işçi çıkartmaya da tevessül edilmeyerek işçilerin de bu zor günlerde kaderleriyle baş başa bırakılmayıp onların da bu güvenceden yararlandırılmaları gerekmektedir.**

Bilgi ve gereği rica olunur.

