



GSG Hukuk

Aylık
İş Hukuku
Bülteni

Ekim 2018

www.gsg hukuk.com

Bu sayıda

Kısa çalışma ödeneği

Kısa çalışma, 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ve Kanununun Ek 2.nci maddesine dayanılarak çıkarılan Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmiştir.

Kısa çalışma üç ayı geçmemek üzere; işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasını ifade etmektedir.

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda kısa çalışma yapılabilecek durumlar tahdidi olarak sayıldığından bu haller dışında kısa çalışma yapmak mümkün değildir.

Kısa çalışma yapılabilecek durumlar ;

1. Genel ekonomik kriz

Genel ekonomik kriz ülkedeki tüm sektörleri etkileyebilir. Genel olarak ekonomideki kötüye gidiş nedeni ile istihdamın düştüğü durumları genel ekonomik kriz olarak yorumlamak mümkündür.

2. Sektörle kriz

Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerini ciddi anlamda sarstığı durumlar olarak tanımlanmıştır.

3. Bölgesel kriz

Ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilenip sarsıldığı durumlardır.

1

Kısa çalışma ödeneği

2

Kısa çalışma uygulamasının iş ilişkilerine etkisi

4. Zorlayıcı sebep

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 nedenleri, ifade eder.

Kısa çalışma ödeneğine başvurma zamanı

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel krizin varlığı, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi ya da bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde, Kurum Yönetim Kurulunca karara bağlanır. Bu kararın ardından genel ekonomik kriz, sektörel veya bölgesel kriz gerekçeleri ile kısa çalışma ödeneğine başvurulabilir.

Zorlayıcı sebeplerin varlığı halinde kısa çalışma ödeneği başvurusu Kuruma yapılır ve Kurum tarafından değerlendirilir.

Kısa çalışma başvurusu

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılmasını talep eden işveren, Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya yazılı bildirimde

bulunur.

İşveren bildiriminde;

- Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerin işyerine etkilerini ve zorlayıcı sebebin ne olduğunu,
- İşyerinin unvanını, adresini, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikayı ve sosyal güvenlik işyeri sicil numarasını,
- Varsa iddiasını kanıtlayıcı somut belgeleri,

belirtmek zorundadır.

İnceleme esnasında; kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren liste, işveren tarafından Kurumca belirlenen formatta hazırlanarak, manyetik ve yazılı ortamda Kurum yetkilisine teslim edilir.

Başvurunun değerlendirilmesi

İşverenin kısa çalışma talebi, öncelikle Kurum tarafından sebep ve şekil yönünden değerlendirilir.

Kurum Yönetim Kurulu Kararı alınmadan, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle bağdaşmadığı halde, nakit darlığı, ödeme güçlüğü, pazar daralması ve stok artışı gibi sebeplere dayalı olarak yapıldığı tespit edilen başvurular Kurum tarafından reddedilir.

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı

sebeplerle yapılan başvuruların uygunluk tespiti, Kurum yetkililerince ivedilikle yapılır. İnceleme sonucu, Kurum tarafından 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.

Kısa çalışma ödeneği

İşçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için;

İşverenin kısa çalışma talebinin Kurumca uygun bulunması,

İşçinin 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. Yani işçinin geriye dönük 3 yıl içinde en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödenmiş olması ve son 120 gün kesintisiz sigorta primi ödemiş olması gerekmektedir.

Kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi

Kısa çalışma ödeneği alanların işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silah altına 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.

İşverenin kayıt tutma zorunluluğu

Kısa çalışma yapan işveren, işçilerin çalışma sürelerine ilişkin kayıtları tutmak ve istenilmesi halinde ibraz etmek zorundadır.

Kısa çalışmanın erken sona ermesi

İşveren, ilan ettiği süreden önce normal faaliyetine başlamaya karar vermesi halinde durumu; Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya ve işçilere altı işgünü önce yazılı olarak bildirmek zorundadır. Bildirimde belirtilen tarih itibariyle kısa çalışma sona erer.



Kısa çalışma uygulamasının iş ilişkilerine etkisi

Kısa çalışma uygulaması bir çok farklı şekilde yapılabilmektedir. İşyerinin tamamında ya da bir kısmında faaliyetin durdurulması biçiminde olabileceği gibi, faaliyet devam ederken haftalık çalışma süresinin azaltılması biçiminde de olabilir. Hatta çoklu vardiya sisteminde vardiyalardan birinin ya da birkaçının kaldırılarak istihdamın azaltılması biçiminde bile uygulanmasında bir engel yoktur. Zira kısa çalışma mevzuatta, üç ayı geçmemek üzere işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasını ifade etmektedir.

Bu şartlarda iş ilişkisinin (iş sözleşmesinin) faaliyetin tamamen ya da kısmen durdurulması halinde askıya alındığından bahsedilebilir. Ancak günlük çalışma sürelerinin azaltılması biçiminde bir istihdam azaltılmasından bahsettiğimizde iş ilişkisinde bir askı halinin varlığından söz edilemez.

Bir askı hali söz konusu ise (faaliyet tamamen ya da kısmen durdurulduysa) askı döneminde kanuni sınır olan 3 aylık dönem içinde işverenin

ücret, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ve genel tatil ücreti ödeme zorunluluğu olmayacaktır. Kural olarak kısa çalışmanın söz konusu olduğu dönemde zaten fazla çalışma yapılamayacağını söyleyebiliriz.

Örneğin ayın 15 günü çalışılan ve 15 günü kısa çalışma yapılması planlanan işyerinde çalışılan onbeş günde fazla çalışma yapıp kısa çalışma döneminde kısa çalışma ödeneğinden faydalanmak kısa çalışma uygulamasının düzenlenme amacı ile bağdaşmamaktadır.

Kısa çalışma günlük çalışma saatlerinin azaltılması biçiminde uygulanıyorsa bu durumda çalışma süresi ile orantılı hafta tatili ödemesinin ve çalışılan genel tatiller için bir günlük genel tatil ücretinin ödenmesi gerektiğini söyleyebiliriz.

Kısa çalışma uygulaması süre bitmesine rağmen uygulanmaya devam ediyorsa, taraflar arasında bir ücretsiz izin uygulamasının varlığından bahsedebiliriz. Bu durumda ücretsiz izin için işçinin onayının alınması gereklidir. Kısa çalışma uygulaması zorlayıcı sebepler gerekçe gösterilerek başladıysa 4857 sayılı İş Kanununun 40.maddesi gereğince bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenmesi

gerekmektedir. Bu süreden sonra ancak kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilmek mümkündür.

Kısa çalışma uygulamasında işçinin onayı

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ve Kanununun Ek 2.nci maddesine dayanılarak çıkarılan Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik gereğince başlanan bir kısa çalışma uygulaması için işçilerin onaylarına başvurulması gerekmez. Kısa çalışma şartları, başvurusu, ödeneği Kanun ile düzenlenen bir uygulamadır. İş Kanununun 22.maddesi çerçevesinde değerlendirilmesi de mümkün değildir. Bu nedenle de işçi açısından kısa çalışma uygulamasına başlanması ya da başlarken onay alınmaması haklı fesih nedeni olarak gösterilemez.

Kısa çalışma uygulamasının fesih haklarına etkisi

Yukarıda belirttiğimiz üzere usulüne uygun olarak uygulanan bir kısa çalışma uygulaması işçiye haklı fesih gerekçesi vermez. Ancak 4857 sayılı İş Kanununun 24/III ve 25/III maddeleri işçi ve işverene zorlayıcı sebeplerle derhal fesih hakkı tanımaktadır. Kısa çalışma uygulamasının zorlayıcı sebeplerden

kaynaklanması durumunda, kısa çalışma süresinin bu bir haftalık sürenin tamamlanmasından itibaren başladığını kabul etmek gerekir. Kanımca zorlayıcı sebeplerden kaynaklanan kısa çalışma uygulamasında bir haftalık bekleme süresinin sonunda özel kanun olan İş Kanununda ki düzenleme çerçevesinde işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı bulunmaktadır.



GSG Hukuk

Aylık İş Hukuku Bülteni

Ekim 2018

www.gsg hukuk.com



*İş Hukuku kapsamında
her türlü sorunuz için
bizimle iletişime geçebilirsiniz*

*Süleyman Seba Cad.
No :48 BJK Plaza
B Blok K:4 Akaretler
Beşiktaş - İstanbul*

 +90 212 326 68 68

 +90 212 326 68 69

 info@gsg hukuk.com