

Kısa Çalışma Ödeneği Süresinin 31.12.2020 Tarihine Uzatılması Hakkında Oda Hukuk Danışmanı Av. Fikret İlkiz'in Değerlendirmesi

I- Kısa Çalışma Konusunda Kısa Bir Hatırlatma

Kısa Çalışma; zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasıdır.

İşyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere sigortalılara sürelerde, çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlanmaktadır.

Koşullar arasında zorlayıcı sebepler "**dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları**" ifade eder. Salgın hastalık örneğinde olduğu gibi İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan böyle bir durumda salgın ve/veya bulaşıcı hastalık nedeniyle geçici olarak çalışma süreleri azaltılabilir. Hatta tamamen veya kısmen durdurulabilir.

İşverenler "**Kısa Çalışma Ödeneğine**" başvuru yapmak suretiyle; çalışanlara kısa çalışma ödeneği ödenmesi ve Genel Sağlık Sigortası primleri ödenmesini sağlamış olurlar.

İşverenin; zorlayıcı sebeplere dayanarak işyerindeki çalışma süresi azalttığı veya durduğu veya tamamen durdurduğu gerekçesiyle İŞKUR'a başvuruda bulunması gerekir. Bu başvurudan sonra İş Müfettişleri tarafından "**uygunluk**" denetimi ve tespiti yapılabilir.

Koronavirüs (Covid-19) "dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep" kapsamında kabul edilerek kısa çalışma uygulaması başlatılmıştır.

Ancak çalışanların kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için Covid-19 sebebiyle işverenlerin yaptıkları kısa çalışma başvurularından sonra müfettişlerce işyerinde "**uygunluk tespitinin yapılması ve tamamlanması**" beklenilmeyecektir.

İşverenlerin **COVID 19 nedeniyle beyanı doğru kabul edilerek** çalışanlar kısa çalışma ödeneğinin ödenmesine hak kazanırlar. İşverenin hatalı bilgi vermesi, sigorta bilgilerini vermemesi gibi durumlarda ise yapılmış ödemeler işverenden yasal faizi ile geri tahsil edilir.

Covid-19 yüzünden işyerindeki haftalık çalışma sürelerini **geçici olarak en az üçte bir oranında azaltan veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetini tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durduran her bir işveren** kısa çalışma başvurusunda bulunabilir.

Kısa çalışmaya tabi tutulan çalışanın kısa çalışmasının başladığı tarihte çalışma sürelerini ve prim ödeme şartlarını sağlamış olması gerekiyor. Covid-19 etkisiyle yapılan kısa çalışma başvurularında, son 60 gün hizmet akdine tabi olmak kaydıyla ve son 3 yıl içinde 450 gün prim ödemiş olması koşulu aranmaktadır.

Çalışma süresinin azaltıldığını veya faaliyetin kısmen/tamamen durdurulduğunu ortaya koyan belgeler örneğin ücret bordroları, sigorta prim ödeme bilgileri veya faaliyeti durdurulan işyerleri kapsamında olup olmadığına dair diğer belgeler sayılabilir.

Kısa çalışma başvuruları, **işçiler adına işverenler tarafından E-Devlet üzerinden yapılabilir. Kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak kaydıyla kısa çalışma süresi kadardır.**

Çalışanlar kısa çalışma talebinde bulunamaz. Kısa çalışmanın nasıl yapılacağı; örneğin günlük, haftalık veya aylık çalışma süresi içerisinde nasıl yapılacağı hakkındaki zaman aralığı işyerinin niteliği gözetilerek işverence belirlenir.

Kısa çalışma yapılan süreler için, kısa çalışmaya tabi tutulan çalışanlar adına SGK Aylık Prim ve Hizmet Belgesi/Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi ile eksik gün gerekçesi "**18-Kısa Çalışma Ödeneği**" veya "**27-Kısa Çalışma Ödeneği ve Diğer Nedenler**" olarak bildirilir.

Kısa çalışma uygulamasından yararlanılabilmesi için işyerinde kısa çalışma uygulanan dönemde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan sebepler dışında bir gerekçeyle **işveren tarafından çalışan/ işçi çıkarılmaması gerekmektedir.**

Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemez. Çalışana aylık olarak her ayın beşinde ödenir.

Kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler işsizlik ödeneği süresinden düşülmektedir. Ancak, mahsup ediliş edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir. Bununla birlikte; Covid-19 nedeni ile yapılan kısa çalışma ödemeleri işsizlik ödeneği süresinden mahsup edilmemektedir.

Koronavirüs nedeniyle bazı işyerlerinin faaliyetlerinin kısıtlanması ve bazı işyerlerinde faaliyetlerin durdurulmasıyla sebebiyle bu işyerlerinden *sadece 30 Haziran'a kadar kısa çalışmaya başvurmuş olanlar yukarıda açıklanan bu olanaklardan yararlanabildiler.*

Bu tarihte sonra işe girenler ve yine bu tarihten sonra ilk kez kısa çalışmaya başvuranlar ödenekten yararlanamamıştı.

II – Yeniden Düzenleme

Cumhurbaşkanlığının 30.11.2020 Tarih ve 3238 Sayılı Kararnamesi ile Yapılan Yeni Düzenlemeler

Cumhurbaşkanlığının Kararı 1 Aralık 2020 tarihli Resmî Gazetede yayımlanmıştır (Eklidir)

Böylece kısa çalışma ödeneğinde yeni uygulama başlatıldı.

30 Haziran tarihine kadar olan başvuru süresi 31 Aralık tarihine uzatıldı. Kısa çalışma ödeneğine yeni başvurular 1 Aralık tarihinden itibaren yapılabilecek.

Yeni Cumhurbaşkanlığı Kararnamesiyle 31 Aralık tarihine kadar tüm işyerleri kısa çalışma ödeneğine başvurabilecek ve işe yeni girmiş çalışanlar da kısa çalışma ödeneği alabilecek.

30 Haziran tarihine kadar kısa çalışmaya **başvurmuş işyerleri** hem geçmiş dönem için hem **de bu dönem sonrası için kısa çalışma ödeneği alabilecek.**

Önceden kısa çalışmaya başvurmuş işyerleri yeni bir başvuru yapmayacaklar. Önceden yapılmış başvurularında gösterdiği çalışanların sayısı kadar kısa çalışmadan yeniden yararlanabilecek ve bu dönemde yeni işe aldığı çalışan varsa bu kişiler hakkında başvuru yapacak.

Kısa çalışma ödeneği için hiç başvurmamış işyerleri 1 Aralık 2020 tarihi itibarıyla İŞKUR'a başvurabilecekler ve 3 ay süreyle kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilecekler.

Yeni çıkan yasa ile kısa çalışma ödeneği 2021'nin haziran ayı sonuna kadar uzatılabilecek.

Cumhurbaşkanlığının 30 Kasım 2020 tarihli Kararıyla (*madde 2*) **kısa çalışma ödeneği işsizlik ödeneği sürelerinden düşülmeyecek.** Yani, kısa çalışma ödeneği alanlar işsizlik maaşından tam olarak yararlanılabilecek.

İşveren yine e-Devlet üzerinden başvuru yapabilecek.

Değişmeyen kurallar bakımından; 1 Aralık'tan sonrası için de çalışanın; kısa çalışmanın başladığı tarih itibarıyla son 60 gün hizmet akdine tabi olması ve son 3 yılda en az 450 gün süreyle prim ödemiş olması gerekiyor. Kısa çalışma ödeneği tutarı değiştirilmemiştir.

Av. Fikret İLKİZ