

Son Değişikliklerle Koronavirüs Salgını Döneminde Kısa Çalışma

Nisan 2020



Değerli Meslektaşlarımız, Müvekkillerimiz ve Çalışma Arkadaşlarımız,

Koronavirüs ("**Covid-19**") salgınının pek çok işveren bakımından iş hayatını sekteye uğrattığı ve hatta bazı işletmeler bakımından üretimi/verilen hizmeti geçici olarak durdurma noktasına getirdiği şu zor günlerde, 26 Mart 2020 tarih ve 31080 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmış 7226 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'da ("**Torba Yasa**") yer alan değişiklikleri de içerecek şekilde, işverenlerin başvurabileceği kısa çalışma uygulaması hakkında bilgi vermek isteriz.

Kısa çalışma nedir?

Kısa çalışma, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz veyahut zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma süresinin geçici olarak önemli ölçüde (*en az üçte bir oranında*) azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerindeki faaliyetin tamamen ya da kısmen geçici olarak (*en az dört hafta süreyle*) durdurulması hallerinde, sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır.

Covid-19 salgını kapsamında işverenler kısa çalışma başvurusunda bulunabilir mi?

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik uyarınca salgın hastalık, kısa çalışma bakımından bir "zorlayıcı sebep" olarak kabul edilmektedir. Bu kapsamda, Covid-19 salgını da Türkiye İş Kurumu ("İŞKUR") tarafından "dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen bir zorlayıcı sebep" olarak nitelendirilmiş ve İŞKUR, 23 Mart 2020 tarihinden itibaren, kısa çalışma kapsamında sunulan desteklerden yararlanmak isteyen işverenlerin başvurularını kabul etmeye başlamıştır.

Kısa çalışmaya başvurmanın şartları nedir?

İşveren açısından, Torba Yasa ile getirilen yeni düzenlemeye göre, kısa çalışma uygulamasından

yararlanılabilmesi için, işyerinde kısa çalışma yapıldığı dönemde, 4857 sayılı İş Kanunu madde 25/II'de yer alan haklı sebepler hariç olmak üzere, işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekmektedir.

Çalışan açısından ise, kısa çalışma başvurusu sadece çalışma süreleri ve prim ödeme şartlarını yerine getirmiş olan çalışanlar için mümkündür. Torba Yasa ile değiştirilen hali ile Covid-19 salgını kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvuruları, kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki son 60 gündür sigortalı olarak çalışan ve son üç yıl içerisinde en az 450 gün süreyle işsizlik sigortası primi ödemiş olanlar için yapılabilecektir. 30 Haziran 2020 tarihine kadar geçerli olan söz konusu iyileştirilmiş şartlar Cumhurbaşkanı tarafından her zaman değiştirilebilecektir; nitekim Torba Yasa ile de, kısa çalışma yapılmasına yönelik başvuru tarihinin Cumhurbaşkanı tarafından 31 Aralık 2020 tarihine kadar uzatılabileceği hususu açıkça belirtilmiştir.

İŞKUR'a nasıl başvuru yapılır ve kısa çalışma talebi uygun bulunan işverenlere bu husus nasıl bildirilir?

İŞKUR'a yapılacak başvurular fiziki bir başvuru gerekmez, bağlı olunan İŞKUR biriminin bu amaçla özel olarak oluşturulan elektronik posta adresine elektronik posta göndermek suretiyle yapılabilecektir. Kısa çalışma talebi ayrıca, işyerinde olması halinde, toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına da yazılı olarak bildirilmelidir.

İşverenlerin başvurularında İŞKUR'a, Covid-19 salgınından olumsuz etkilendiklerini tevsik eden belgeler ile birlikte *kısa çalışma talep formu ve kısa çalışma yaptırılacak çalışanlara ilişkin bilgileri içeren listeyi* de sunması gerekmektedir. Kısa çalışma talebiyle ilgili tüm belgeler İŞKUR'a sunulduktan sonra, iş müfettişlerince, işyerine gidilmeksizin, sadece sunulan başvuru evrakı üzerinden uygunluk denetimleri gerçekleştirilecektir. Torba Yasa ile ifade edildiği üzere, Covid-19 salgını neticesinde yapılan kısa çalışma başvuruları, başvuru tarihinden itibaren 60 gün içerisinde sonuçlandırılacaktır.

İŞKUR tarafından inceleme sonucu, işverenlere, elektronik posta yoluyla ve taleplerini gönderdikleri adrese yapılacaktır. Akabinde işverenler konuyu işyerinde çalışanların görebileceği bir yerde ilan etmek (ya da mümkün değilse, yazılı olarak bildirmek) ve varsa, toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasını da durumdan haberdar etmekle yükümlüdür. İşverenler ayrıca İŞKUR tarafından bildirilen süre içerisinde "kısa çalışma bildirim listesini" güncellemek ve bu listeyi başvuru yaptıkları İŞKUR biriminin elektronik posta adresine göndermekle yükümlüdür.

Kısa çalışma kapsamında çalışanlara hangi ödemeler yapılacaktır?

Kısa çalışma kapsamında çalışanlara İşsizlik Sigortası Fonu tarafından üç ay süreyle kısa çalışma ödeneği yardımı yapılacak ve çalışanların bu süre zarfındaki genel sağlık sigortası primleri ödenecektir. Bu üç aylık süre Cumhurbaşkanı tarafından altı aya kadar uzatılabilecektir. Bu çerçevede,

- Kısa çalışma ödeneğinin günlük miktarı, çalışanın son 12 aylık prime esas kazancı üzerinden hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ına tekabül eder ve bu tutar hiçbir şekilde çalışanın aylık asgari brüt ücretinin %150'sini (bir başka ifadeyle brüt 4.414,50 TL'yi) geçemez. Şayet işyerinde çalışma tamamen durdurulmamış, sadece çalışma saatlerinde kısaltma yoluna gidilmişse, çalışana işyerinde çalıştığı sürelerin ücreti işveren tarafından orantısız olarak ödenir, geri kalan süre bakımından ödenecek olan kısa çalışma ödeneği ise kısaltılan çalışma saatlerinin tam çalışma saatlerine oranına göre hesap edilir ve İŞKUR tarafından İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanarak çalışana ödenir.
- Kısa çalışma ödeneği çalışanın kendisine, aylık olarak ve her ayın beşinde PTT aracılığı ile ödenir.
- Bir zorlayıcı sebep olan Covid-19 salgını dolayısıyla kısa çalışma yoluna gidildiği için, ödemeler İş Kanunu madde 24/III ve madde 40'ta öngörülen bir haftalık süreden sonra başlayacaktır. Bu bir haftalık

süre içerisinde işverenler, çalışanların yarım ücretini ödemek ve prim ödeme yükümlülüklerini yerine getirmekle mükelleftir. Bir haftalık sürenin tamamlanması sonrasında İŞKUR'dan kısa çalışma talebinin uygun bulunduğuna dair bir bildirim gelinceye kadar, işverenlerin çalışanlarına herhangi bir ödeme yapma yükümlülüğü bulunmamaktadır.

Kısa çalışma ne zaman sona erer?

İşveren kısa çalışma devam ederken, normal faaliyetine geri dönmeye karar verirse bu durumu, ilgili İŞKUR birimine, varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına ve çalışanlara altı iş günü önce yazılı olarak bildirmelidir. Bildirimde belirtilen tarih itibariyle kısa çalışma sona erer.

Yazımızla ilgili olarak arzu ettiğiniz zaman bizimle iletişime geçebilirsiniz.



Elvan Aziz
Ortak Avukat
eaziz@paksoy.av.tr



Gülce Saydam Pehlivan
Kıdemli Avukat
gsaydam@paksoy.av.tr



Zeynep Kalaycı
Avukat
zkalayci@paksoy.av.tr

Bu not sadece bilgilendirme amaçlı olup hukuki görüş içermemektedir. Bu bilgi notundaki konulara ilişkin bir sorunuz olması halinde lütfen bizi arayınız. Tüm hakları saklıdır.

Paksoy Ortak Avukat Bürosu, yerli ve yabancı yatırımcılara Türkiye'de hukuki danışmanlık ve avukatlık hizmeti sağlamak üzere ortak girişimler, şirket birleşme ve satın almaları, rekabet hukuku, gayrimenkul yatırımları, banka ve finans hukuku, enerji mevzuatı, alt yapı yatırımları, ticari ve idari davalar, iş davaları ve vergi uyuşmazlıkları gibi geniş bir yelpazede faaliyet gösteren yerel avukatlık firmasıdır.