

DENET İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK SİRKÜLERİ



Sirküler Tarihi : 04.05.2020
Sirküler No : 2020/068
Yayımlandığı Yer : LEBİB YALKIN DERGİSİ - MAYIS 2020
Sayı : 197

KISA ÇALIŞMA TALEPLERİYLE İLGİLİ UYGULAMADA ORTAYA ÇIKAN SORUNLARIN İŞ HUKUKUNDAKİ YANSIMALARI

Halit BAŞBUĞA
E. SGK Denetmeni

ÖZET

Bilindiği üzere Çin de meydana küresel salgın (COVID-19) tüm dünyaya yayılmış, ülkemizde de etkisini göstermeye başlamıştır. Gerek İçişleri Bakanlığı'nın çıkarmış olduğu genelge kapsamında bulunan işverenler, gerekse de bu kapsamda bulunmayan ancak işyerini kapatmak veya çalışma sürelerini önemli ölçüde azaltmak durumunda bulunan firmalar kısa çalışma talebine başvurmak zorunda kalmıştır.

Yazımızda kısa çalışma taleplerinde işverenlerin ücret bordrolarını düzenlerken dikkat etmesi gereken hususlar, bu noktada uygulamada ortaya çıkabilecek sorunlar ve zorlayıcı nedenler dolayısıyla ücret ödemeleri gibi hususlar ele alınacaktır.

Anahtar Kelimeler :

Zorlayıcı nedenler, kısa çalışma ödeneği, Korona virüs (COVID-19), yarım ücret uygulaması, iş sözleşmesinin askıya alınması, eksik gün nedenleri.

BDO Yayıncılık A.Ş.

Eski Büyükdere Cad. No.14
Park Plaza Kat:4
34398 Maslak/İstanbul
Turkey

Tel: +90 212 365 62 00
Fax: +90 212 365 62 02
e-mail: bdo@bdo.com.tr
www.bdo.com.tr

Garantisi ile sınırlı bir Birleşik Krallık şirketi olan BDO International Limited'in üyesi ve bir Türk anonim şirketi olan BDO Yayıncılık A.Ş., bağımsız üye kuruluşlardan oluşan BDO ağıının bir parçasını teşkil etmektedir.

BDO International global ağıının toplam gelirleri 2019 yılında 9,6 milyar ABD Doları olarak gerçekleşmiştir. BDO, 167'den fazla ülkede bulunan 1.809 ofiste faaliyet göstermekte olup, bu ofislerde denetim ve danışmanlık hizmetleri veren ortaklar dahil dünya çapında 88.110 kişi çalışmaktadır.

Dikkat ve titizlikle hazırlanan bu yayın, geniş anlamda görüşleri içermekte olup, genel bir yol gösterici olarak değerlendirilmelidir. Özel durumlara ilgili olarak, mesleki görüş ve yardım almadan, bu yayına dayanarak uygulamalarda bulunulmamalıdır. Bu konuların kendi özel durumunuza ilişkin etkilerini görüşmek için BDO Yayıncılık A.Ş. ile temas kurabilirsiniz. Bu yayındaki bilgilere dayanarak belli eylemlerde bulunmak veya bulunmamak nedeniyle doğabilecek zararlar nedeniyle, BDO Yayıncılık A.Ş. ve ortakları, çalışanları ile yazarları herhangi bir yükümlülük veya sorumluluk kabul etmemektedirler.

I. GİRİŞ

Tüm dünyada etkisini gösteren ve Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından pandemi ilan edilen (COVID-19) salgını nedeniyle gerek ulusal gerekse uluslararası firmalar işçi çıkartmalara gitmekte, ekonomi dünyası adeta zorlu bir sınavdan geçmektedir.

Bu süreçte sosyal devlet ilkesinin bir gereği olarak devletin, söz konusu küresel salgın dolayısıyla işletmelere yardımcı olmak ve firmaların bu ekonomik buhrandan çıkabilmek için gerekli her türlü tedbiri sağlamak durumundadır. Küresel salgın neredeyse bütün ekonomik sektörlerde etkisini göstermiştir. Bu kapsamda; 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek-2.maddesinde uygulama alanı bulan Kısa Çalışma Ödeneği önem arz etmektedir.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun¹ Ek-2.maddesinde düzenleme alanı bulan Kısa Çalışma, genel ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerle işyerindeki haftalık çalışma süresinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerindeki faaliyetin geçici olarak tamamen veya kısmen durdurulmasıdır.²

İşsizlik Sigortası Kanununa göre, sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ya da zorlayıcı nedenlerle işyerinde faaliyetin üç ayı (90 gün) geçmemek üzere azaltılması veya durdurulması gerekir.³ Kısa çalışma yapılmasına olanak tanıyan zorlayıcı nedenler ise Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte⁴ belirtilmiştir. Şüphesiz, Koronavirüs (COVID-19) küresel salgın nedeniyle kısa çalışma talepleri, dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir.

II. KISA ÇALIŞMA TALEBİ VE İŞ SÖZLEŞMESİNİN ASKIYA ALINMASI

İşverenlerin; genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azaldığı veya durduğu yönünde İŞKUR'a başvuruda bulunması ve İş Müfettişlerince yapılan uygunluk tespiti sonucu işyerinin bu durumlardan etkilendiğinin tespit edilmesi gerekmektedir.⁵4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na 7226 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun⁶ 41.maddesiyle eklenen geçici 23.maddesine; "*Kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmek için, iş yerinde*

* E. SGK Denetmeni

¹ 08.09.1999 tarih ve 23810 sayılı R.G. yayımlanmıştır.

² Boray Uğraş, İş Hukukunda Kısa Çalışma Kavramı ve Kısa Çalışma Ödeneğine Hak Kazanma Koşulları, Çalışma İlişkileri Dergisi, 2014, C.5, S.1, s.51.

³ Sarper Süzek, İş Hukuku, 11. Baskı, s.818

⁴ Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğin 3/I-h.maddesi: "Zorlayıcı sebep: İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumları,

⁵ <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odenegi/genel-bilgiler/>

⁶ 26.03.2020 tarih, 31080 sayılı R.G. yayımlanmıştır.

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.” hükmü getirilmiştir. Bu kapsamda işverenlerin İş Kanununun 25/II. maddesinde adı geçen ‘Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri’ haklı fesih sebebi dışında (sağlık, zorlayıcı sebepler vb.) işçi çıkarılması durumunda kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayacak, yararlanmışsa da kısa çalışma ödeneği durdurulacaktır.⁷

Ayrıca belirtmek gerekir ki 30.06.2020 tarihine kadar geçerli olmak üzere, yeni koronavirüs (Covid-19) kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvuruları için, 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 değiştirilmiştir.

İşsizlik Sigortası Kanununun Ek 2. maddesinde yapılan düzenleme ile getirilen kısa çalışmada işçilerin kanun gereği üç aya kadar iş sözleşmeleri askıya alınmakta ve işçiler bu süre zarfında kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmektedir. Bu üç aylık sürenin bitiminde ise askı halinin sona erdiğinin kabulü gerekir. Bu yönüyle kısa çalışmanın, kanundan kaynaklanan bir askı hali olduğunu söylemek mümkündür.⁸ İş sözleşmesinin askıda olduğu sürede, işçinin iş görme ve işverenin de ücret ödeme borçları askıya alınacaktır. Ancak işçinin sadakat ve rekabet etmeme gibi borçları varlığının sürdürmeye devam edecektir.

III. YARIM ÜCRET UYGULAMASI

4857 sayılı İş Kanununun 40.maddesinde yer aldığı üzere; zorlayıcı nedenle kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler İş Kanununun 24/III. bendinde ve mezkur kanunun 40.maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlayacağı belirlenmiştir. Bu kapsamda çalışmayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenecektir.⁹

Yarım ücret ödenmesinde işçinin çıplak gündeliği dikkate alınacaktır. Bir haftalık süre içinde iş sözleşmesi sona ermişse, çalışmama veya çalıştırmamaya ilişkin zorlayıcı sebepler ortadan kalkmış ise, yarım ücret yükümlülüğü de sona erer.¹⁰ Söz konusu düzenleme ile işçinin ücret ödeme yükümlülüğü bir hafta ile sınırlıdır. Bir hafta sonra iş sözleşmesi askıya alındığından işverenin ücret ödeme yükümlülüğü ortadan kalkacaktır. İşçi isterse bir haftalık süreden sonra iş sözleşmesini İş Kanununun 24/III. Bendine istinaden zorlayıcı nedenle feshedebilecektir. Eğer işçi fesih iradesini ortaya koymazsa iş sözleşmesi askıda

⁷ Söz konusu düzenleme, 7226 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 52/1-ç bendiyle yapılan değişiklikle, madde hükmü 29.02.2020 tarihi itibarıyla uygulanmak üzere 26.03.2020 tarihinde yayımlanmıştır.

⁸ Tuba Kayalı Çetinkaya, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, Ankara Barosu Dergisi, 2014/4, s.428

⁹ Nuri ÇELİK, Nurşen CANIKLIOĞLU, Talat CANBOLAT, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 28.Baskı, s.491.

¹⁰ <http://iskanunu.com/genel/2168-is-kanunundaki-yarim-ucret-uygulamasi/>

devam edecektir. İş sözleşmesi askıda olduğu sürede, işçi için İş Kanunu'nun 26.maddesinde belirtilen 6 iş günlük hak düşürücü süre işlemecektir.

İşyerinde zorlayıcı bir sebebin varlığı halinde işçilere yarım ücret ödense dahi, söz konusu ücretin SGK' ya bildirilmesi 5510 sayılı Kanunun 82.maddesi¹¹ uyarınca; Prime esas kazancın alt sınırı üzerinden yapılacaktır. Bununla birlikte SPEK alt sınırı altında yapılan ücret ödemesinin varlığı halinde sigortalıya ödenecek ücretle SPEK alt sınırı altında kalan farka ilişkin sigorta primlerinin tamamı (işçi payı da dahil) işveren tarafından karşılanacaktır.¹²

IV. KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNİN ÜCRET BORDROSUNA YANSIMALARI

Kısa çalışma talep eden işverenler, 4857 sayılı İş Kanununun 40.maddesine göre ilk bir haftalık sürede işçilere yarım ücret ödemekte ve kısa çalışma ödeneği ödemesi de 4447 sayılı Kanunun Ek-2/5. Fıkrasına göre, bu bir haftalık süreden sonra başlamaktadır. Örneğin işyerinde faaliyetin tamamen durması halinde; 10.04.2020-08.07.2020 tarihleri arasında kısa çalışma başvurusu başlatan bir işletmede; 01.04.2020-09.04.2020 tarihlerinde işçiye normal ücreti ödenecek, kısa çalışma başvurusunda belirtilen tarihten itibaren 10.04.2020-16.04.2020 tarihlerinde işçi ücretlerinin yarısı ödenerek ücret bordrosu düzenlenecek ve sigorta bildirimleri yapılacaktır. Yarım ücretin sona erdiği tarihi takip eden 17.04.2020-08.07.2020 tarihleri arasında kapsayan dönem için kısa çalışma ödeneği ödenecektir.

Yukarıda verilen örnekte işveren 2020 yılı Nisan ayı aylık bildirgesini doldururken 10 günlük dönemde işçiye normal ücretini ve takip eden 7 günlük dönemde ise yarım ücreti ödeyecektir. Bu nedenle sigorta bildiriminde 17 gün ve karşılığı olmak üzere sigorta primi ücret bordrolarında tahakkuk ettirilerek Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilecektir. 2020 yılı Nisan ayında bakiye 13 gün için ise işçi ücretini İŞKUR ödeyeceğinden; kısa çalışma uygulanan işçiler adına çalışılmayan günler için SGK Aylık Prim ve Hizmet Belgesi ile eksik gün gerekçesinin "18-Kısa Çalışma Ödeneği" veya başka bir nedenle birlikte kısa çalışma bildirilecek ise "27- Kısa Çalışma Ödeneği ve Diğer Nedenler " olarak Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmesi gerekmektedir.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek-2.maddesine göre; 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, 4857 sayılı Kanunun 39 uncu maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçemez.

¹¹ 5510 sayılı Kanunun "Günlük Kazanç Sınırları" başlıklı 82.maddesi: "Bu Kanun gereğince alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazancın alt sınırı, **sigortalıların yaşlarına uygun asgari ücretin otuzda biri**,...Günlük kazançları yukarıdaki fıkrada belirtilen alt sınırın altında olan sigortalılar ile ücretsiz çalışan sigortalıların **günlük kazançları alt sınır üzerinden**, günlük kazançları üst sınırdan fazla olan sigortalıların **günlük kazançları da üst sınır üzerinden hesaplanır.**"

¹² <http://www.maliyepostasi.com/kisa-calisma-odeneği-suresince-isverenler-ucret-bordrolarini-ve-sgk-aylik-bildirgelerini-nasil-duzenleyecekler>

Kısa çalışma ödeneğinin verildiği dönemde işyerinde faaliyetin tamamen durması durumunda işyerinde fiilen çalışma söz konusu olmadığından bu dönemde, işçilere fazla çalışma ücreti, ikramiye, prim, yol yemek ücreti gibi ücretlerin de ödemesi yapılmayacaktır. Ancak işyerinde faaliyetin tamamen durmadığı ve çalışma sürelerinin 1/3' in oranından daha fazla azaltıldığı durumda işçilere sadece çalıştıkları süreyle orantılı ücret ödemesi yapılabilecektir. Örneğin; İşyerinde haftalık çalışma süresi 45 saatten 15 saate düşürülmüş olsun ve çalıştırılmayan 30 saatlik kısa çalışma başvurusunda bulunmuş olsun. Bu takdirde işçinin çalıştırıldığı 15 saat karşılığında normal ücret ile birlikte ücrete ek olarak hak ettiği fazla çalışma, prim, yol, yemek gibi ödemelerin de ücret bordrolarında tahakkuk ettirilerek işçilere ödenmesi gerekecektir. Kısa çalışmadan yararlandırılan haftalık 30 saatlik dönemde işçi fiilen çalışmadığından bu dönemde sadece İŞKUR tarafından kısa çalışma ödeneği ödenecektir.

Kısa çalışma ödeneğinden gelir vergisi kesintisinin yapılması söz konusu olmayıp, hesaplanan kısa çalışma ödeneği tutarından sadece binde 7,59 oranında damga vergisi kesintisinin yapılması gerekmektedir. Kısa çalışma ödeneği, işçiye ödeneğinden koşulların oluşması bakımından işçiye ilişkin şartlar ele alınmakta olup, bu bağlamda işverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumu ile Maliye Bakanlığına borçlu olması, işyerinde Konkordato ilan edilmesi, kısa çalışma başvurusu yapılmasına engel teşkil etmemektedir.

V. KISA ÇALIŞMADA HAFTA TATİLİ, UBG T GÜNLERİ, FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETLERİ

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğin (Değişik:RG-9/11/2018-30590) 7/9. Fıkrasında; "Kısa çalışma yapan işçinin çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücret ve kısa çalışma ödeneği miktarı, kısa çalışma yapılan süreyle orantılı olarak işveren ve Kurum tarafından ödenir." Hükmü getirilmiştir. Hafta tatili ve ulusal bayram genel tatil ücreti gibi ödemeler normal ücretten farklı olarak işçiye çalışma karşılığı olmadan ödenen ücretlerdir. Kısa çalışma yapılan döneme denk gelen hafta tatili ve UBG T ücret ödemeleri; kısa çalışma süresi ile orantılı olarak eşit tutarda İŞKUR ve işveren tarafından karşılanacaktır.

İşyerinde faaliyetin tamamen durması söz konusu olduğunda işyerinde çalışma duracağından fazla çalışma yapılması da mümkün olmayacaktır. İşyerinde haftalık çalışma süresinin önemli ölçüde azaltılması durumunda çalışılmayan süreler için işçiler hali hazırda kısa çalışma ödeneğinden yararlandırılacak, çalışılan haftalık çalışma süresinde ise belirlenen sürede işçilerin çalıştırılması gerekecektir. Kısa çalışma talep edilmesindeki amaç yaşanan ekonomik krizden dolayı haftalık çalışma süresinin azaltılmasıdır. Eğer işyerinde fazla çalışma yapılırsa, kısa çalışma talep formunda belirtilen koşulunda yerine getirilmesi sonucunu doğuracaktır. İşverenler talepte bulunurken başvuru formunda belirtilen tarih aralığında ve işçi listesinde gösterilen işçileri belirlenen haftalık çalışma sürelerinde çalıştıracığını taahhüt etmektedir.

İş Kanunu'nda Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin¹³ 8/I-d. maddesine göre; Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılanlar işçiler fazla çalıştırılmaz. Her ne kadar tam süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar kısa çalışma

¹³ 06.04.2004 tarih, 25425 sayılı R.G. yayımlanmıştır.

döneminde iş sözleşmesinde bir değişiklik meydana gelmese de haftalık çalışma süresinin en az 1/3¹⁴ oranında azaltılması gerekeceğinden zorunlu olarak bu işçiler kısmi süreli çalışma (haftalık 30 saat ve altında) durumunda olacağından kıyasen fazla çalışma yaptırılması da mümkün olmayacaktır.

VI. SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATI YÖNÜNDEN DEĞERLENDİRME

Kısa çalışma ödeneğinden yararlandırılan işçilere İŞKUR tarafından kısa ve uzun vadeli sigorta kolları kapsamında herhangi bir prim ödemesi yapılmamaktadır. Kısa çalışmadan faydalandırılan işçiler; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun¹⁵ 60.maddesinin 10/e. bendine göre, genel sağlık sigortasından yararlandırılmaktadır. Aynı yasanın 61/I-d. bendine göre de, kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaya başladıkları tarihten itibaren genel sağlık sigortalısı sayılır ve Türkiye İş Kurumu tarafından itibaren bir ay içinde Kuruma bildirilir.

Kısa çalışma ödenekleri işsizlik sigortası fonundan karşılanmaktadır. 5510 sayılı Kanunu'n 4/I-a bendine tabi sigortalılardan %3 oranında (%1 sigortalı, %2 işveren payı) kesilmektedir. Yaşlılık aylığı almakta olup, 5510 sayılı Kanunun geçici 14.maddesi kapsamında çalışan sigortalılar hakkında sadece İş Kazası ve Meslek Hastalığı hükümleri uygulandığından ve haklarında işsizlik sigortası kesintisi yapılmadığından, emekli çalışanlar kısa çalışma ödeneğinden yararlandırılmayacaktır.

VII. SONUÇ

Çin de meydana gelen tüm dünyaya yayılan ve ülkemizde etkisini gittikçe arttıran COVID-19 küresel salgın nedeniyle ekonomimiz zor günlerden geçmektedir. Şüphesiz bu zor günlerde işletmelerin ayakta kalabilmesi ve işçilerin hayatlarını idame ettirebilmesi için devlet tarafından gerekli tedbirlerin alınması ve ekonomik yardımların yapılması hayati önem taşımaktadır.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek-2.maddesinde mevcut haliyle uygulama alanı bulan kısa çalışma ödeneği işverenlerin bu dar boğazdan kurtulabilmesi ve işçilerinde işyerindeki çalışmasını devam ettirebilmesi açısından önemlidir. İçişleri Bakanlığı tarafından çıkarılan genelge kapsamında işyerindeki faaliyetlerini durdurmak zorunda kalan işverenler ile salgından etkilenen işletmelerin kısa çalışma taleplerinin karşılanması da zaruridir.

7226 sayılı Kanunun 41. Maddesiyle 4447 sayılı kanununa eklenen geçici 23.maddesinde önemli değişiklikler yapılarak kısa çalışma talebine ilişkin koşullar esnetilmiştir. Bu bağlamda, eski haliyle kısa çalışmaya başlamadan önceki son 120 günlük süre koşulu 60 güne ve son 3 yıl içerisinde 600 gün sigortalı olma koşulu da 450 güne indirilerek daha fazla işçinin kısa çalışma talebinden yararlandırılması sağlanmıştır. Yapılan düzenlemeyle kısa çalışmanın uygulandığı dönemde işverenlerin Ahlak ve İyi niyet halleri ve benzeri nedenler

¹⁴ Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 6.maddesine göre; İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır.

¹⁵ 16.06.2006 tarih, 26200 sayılı R.G. yayımlanmıştır.

dışında işçi çıkartmaması koşulu getirilmiştir. Düzenlemeyle kısa çalışmanın uygulanmasıyla birlikte işverenlerin istihdamı sürdürme şartı da aranmıştır. Kanunun lafzından da anlaşılacağı üzere, kısa çalışmanın başladığı ve bittiği tarihler arasında işçi çıkartılmaması gerekmekte, kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki işçi çıkarmaları bu koşul kapsamında değerlendirilmeyecektir. Kanunun 29.02.2020 tarihi itibarıyla uygulanmak üzere, 26.03.2020 tarihinde yayımlandığı dikkate alınmalıdır.

İş sözleşmesinin askıda olduğu bu dönemde işçilere kısa çalışmanın başladığı ilk bir haftada yarım ücret ödenmekte ve kısa çalışma ödemeleri bu bir haftalık süreden sonra başlamaktadır. Kısa çalışma uygulanan dönemde İŞKUR tarafında işçilere sadece genel sağlık sigorta primi yatırılacaktır.

Kısa çalışma başvurularının arttığı bu dönemde özellikle uygulamada bazı sorunlarla karşılaşabilmektedir. Kısa çalışma başvuruları onaylanan ve ödenekten yararlanan işverenlerin ücret bordrolarını düzenlerken ve sosyal güvenlik kurumuna bildirim yaparken eksik gün gerekçesi olarak 18-Kısa Çalışma Ödeneği ve 27- Kısa Çalışma Ödeneği ve Diğer Nedenler seçeneğinin işaretlemesi ve düzenlemeleri de buna göre yapması gerekmektedir. Kısa çalışma ödenekleri işçilerin kendisine ve aylık olarak İŞKUR tarafından ödenmektedir.

KAYNAKÇA

- 1- ÇETİNKAYA KAYALI Tuba, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, Ankara Barosu Dergisi, 2014/4.
- 2- ÇELİK Nuri, CANİKLİOĞLU Nurşen, CANBOLAT Talat, İş Hukuku Dersleri, Beta, 28.baskı.
- 3- SÜZEK Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş 11.baskı, Beta yayınları.
- 4- UĞRAŞ, Boray, İş Hukukunda Kısa Çalışma Kavramı ve Kısa Çalışma Ödeneğine Hak Kazanma Koşulları, Çalışma İlişkileri Dergisi, 2014, C.5, S.1.
- 5- 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu, 06 Ocak 1961 tarih ve 10700 sayılı R.G. yayımlanmıştır.
- 6- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 16 Haziran 2006 tarih, 26200 sayılı R.G. yayımlanmıştır. (www.mevzuat.gov.tr).
- 7- 4857 sayılı İş Kanunu, 10.06.2003 tarih, 10 Haziran 2003 tarih, 25134 sayılı R.G. yayımlanmıştır.
- 8- 7226 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 26 Mart 2020 tarih, 31080 sayılı R.G. yayımlanmıştır.
- 9- Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik, 30 Nisan 2011 tarih, 27920 sayılı R.G. yayımlanmıştır.
- 10- Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği, 06 Nisan 2004 tarih, 25425 sayılı R.G. yayımlanmıştır.
- 11- <http://www.maliyepostasi.com/kisa-calisma-odeneği-suresince-isverenler-ucret-bordrolarini-ve-sgk-aylik-bildirgelerini-nasil-duzenleyecekler>
- 12- <http://iskanunu.com/genel/2168-is-kanunundaki-yarim-ucret-uygulamasi/>