



**KISA ÇALIŞMA, KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNDEN FARKLIDIR VE KISA ÇALIŞMA
ÖDENEĞİNİ KAPSAR**

Harun CENGİZLER

E. İŐ BaŐ MűfettiŐi

06.05.2020

KISA ÇALIŞMA, KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNDEN FARKLIDIR VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNİ KAPSAR

Kısa çalışma: üç ayı aşmamak suretiyle, genel ekonomik kriz, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebep gerekçeleriyle; işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasıdır (4447 sayılı *İşsizlik Sigortası Kanunu Ek Madde:2; Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik Madde:3*). Gerek Kanun ve gerekse Yönetmelik hükümleri uyarınca kısa çalışma uygulaması, iki farklı şekilde yapılabilir. İşyerindeki faaliyet tamamen veya kısmen **durdurulabilir**. Ya da işyerinde uygulanan çalışma süresi en az 1/3 oranında **azaltılabilir**.

İş Müfettişleri tarafından yapılan inceleme sonucunda, işverenin kısa çalışma talebinin uygun bulunması durumunda, kısa çalışma uygulamasına tabii olan işçilerden 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 50'inci maddesinde belirtilen prim ödeme gün sayısı (son üç yılda en az 600 gün) ile iş sözleşmesinin yürürlükte olması gereken süre (120 gün) koşullarını birlikte gerçekleştirenlere İşkur tarafından kısa çalışma ödeneği verilir. Ancak Covid-19 Virüsünden kaynaklanan kısa çalışma ödeneği başvuruları, 4447 sayılı Kanunun 50'inci maddesinde belirtilen koşullara göre değil, aynı Kanunun geçici 23'üncü maddesinde belirtilen (son üç yılda en az 450 gün işsizlik sigortası primi ödemiş ve son 60 gün iş sözleşmesi ile çalışmış olmak) koşullara göre değerlendirilir.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, kısa çalışma uygulamasına tabi olan işçilerden, yasada belirtilen koşulları sağlayanlar kısa çalışma ödeneğine hak kazanırken, yasada belirtilen koşulları sağlayamayanlar kısa çalışma ödeneğine hak kazanamazlar. Kısa çalışma ödeneğine hak kazanan ve kazanamayan işçilerin tamamı, kısa çalışma uygulamasına tabi olmaya devam ederler. Şu halde, kısa çalışma uygulaması ile kısa çalışma ödeneği birbirinden farklı iki kavram olmakla birlikte, kısa çalışma uygulaması, kısa çalışma ödeneğini kapsar.

KISA ÇALIŞMA DÖNEMİNDE FAALİYETİN KISMEN YA DA TAMAMEN DURDURULMUŞ OLMASI DURUMUNDA YARIM ÜCRET ÖDENMELİDİR

Zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma yapılması 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 (4447 sayılı *İşsizlik Sigortası Kanunu Ek Madde:2; Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik Madde:7/6*).

4857 sayılı İş Kanununun “İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı” başlıklı 24'üncü maddesinin “Zorlayıcı sebepler” başlıklı III'üncü bendinde, işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması durumunda, işçinin iş sözleşmesini derhal ve bildirimsiz olarak feshedebileceği düzenlenmiştir. Aynı Kanunun “Yarım ücret” başlıklı 40'inci maddesinde ise “24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir.” Hükmüne yer verilmiştir. İş Kanununun 24/III'üncü maddesinin açık düzenlemesinden de anlaşılacağı üzere, işçinin 4857 sayılı İş Kanununun 24/III'üncü maddesi uyarınca bildirimsiz **fesih hakkını kullanabilmesi için, işin durmuş olması** ve işin durma süresinin üzerinden en az bir hafta (**bekleme süresinin**) geçmiş olması gerekmektedir. Başka bir ifadeyle işçi, bir haftalık bekleme süresi geçmeden iş sözleşmesini İş Kanununun 24/III'üncü maddesine dayanarak feshedemez.

Yukarıda açıklandığı üzere kısa çalışma, (1) işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen **durdurulması** veya (2) işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir

bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında **azaltılması** şeklinde uygulanabilir. Şayet işyerinde zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma yapılıyor ve kısa çalışma, işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen **durdurulması** şeklinde uygulanıyor ise, bu durumda **İş Kanununun 24/III'üncü maddesinde belirtilen zorlayıcı nedenlerin varlığının kabulü gerekecektir**. Bu durumda, İş Kanununun 40'ıncı maddesi uyarınca, **işin durmuş olması nedeniyle çalıştırılmayan işçiye**, bir haftalık bekleme süresinde her gün için yarım ücret ödenecektir. Diğer yandan kısa çalışmanın, işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında **azaltılması** şeklinde uygulanması durumunda, İş Kanununun 24/III'üncü maddesinde belirtilen **işin durması** koşulu gerçekleşmediğinden, İş Kanununun 40'ıncı maddesi uyarınca yarım ücret ödenmesi zorunluluğu doğmayacaktır.

Kısa çalışma döneminde; işyerinde faaliyetin kısmen ya da tamamen **durdurulması** durumunda, iş sözleşmesinin (ücret ödeme ve iş görme yükümlülüğünün) **askıya alındığından**; işyerinin tamamında veya bir bölümünde, çalışma süresinin geçici olarak en az üçte bir oranında **azaltılması** durumunda ise, iş sözleşmesinin **kısmi süreli iş sözleşmesi** niteliğine dönüştüğünden söz edilebilir.

İşkur; zorlayıcı sebeplerle faaliyetin durdurularak veya işyerinde uygulanan çalışma süresi en az 1/3 oranında azaltılarak yapılan kısa çalışma uygulamasının her iki halinde de, ilk bir haftalık süreye ilişkin yarım ücretin işveren tarafından ödenmesi gerektiğini bildirmektedir. İşyerinde uygulanan çalışma süresinin en az 1/3 oranında azaltılarak yapılan kısa çalışma uygulamasında ilk bir haftalık yarım ücret ödenmesinin hukuka uygun olmadığı yukarıda anlatılmaya çalışılmıştır. Buna rağmen, çalışma süresi azaltılarak yapılan kısa çalışma uygulamasında çalışılmayan ilk bir haftalık sürenin yarım ücreti ödenecekse bile, haftalık normal çalışma süresinin yarısı üzerinden değil, çalışılmayan sürenin yarısı üzerinden ücret ödenmesi gerektiği düşünülmektedir. Örneğin, haftalık 45 saat olan çalışma süresinin 30 saate düşürülerek kısa çalışma yapılan bir işyerinde brüt ücreti 150,00 TL/GÜN (20,00 TL/SAAT) olan bir işçiye, kısa çalışma döneminin ilk bir haftasında ödenecek ücret iki alternatif halinde aşağıda hesaplanmıştır. Yarım ücret; birinci alternatifte, sadece çalıştırılmadığı süreye ilişkin ücretin yarısı ve ikinci alternatifte ise, haftalık normal çalışma süresine ilişkin ücretin yarısı olarak dikkate alınmıştır.

Alternatif	Haftalık Normal Çalışma Süresi	Kısa Çalışma Döneminde Haftalık Çalışılmayacak Süre	Kısa Çalışma Döneminde Haftalık Çalışılacak Süre	Hafta Tatili Ücreti Dahil Ücret Ödenecek Süre	Kısa Çalışma Döneminin İlk Haftasında Hak Edilen Ücret	Kısa Çalışma Döneminde İlk Hafta İçin Çalışılmayan Sürenin Tamamına İlişkin Ücret Tutarı	Kısa Çalışma Döneminde İlk Hafta İçin Ödenecek Yarım Ücret	Kısa Çalışma Döneminde İşçiye İlk Hafta İçin Ödenecek Toplam Ücret
I	45	15	30	35	700,00	350,00	175,00	875,00
II	45	15	30	35	700,00	1.050,00	525,00	1.225,00

Yukarıdaki tablonun incelenmesinden de anlaşılacağı üzere, çalışma süresi azaltılarak yapılan kısa çalışma uygulamasında, çalışılmayan ilk bir haftalık sürenin yarım ücreti ödenecekse, haftalık normal çalışma süresinin yarısı üzerinden değil, çalışılmayan sürenin yarısı üzerinden ücret ödenmelidir. Aksi durumda işçi, kısa çalışmanın başladığı ilk hafta, normal çalışma süresinde alması gereken haftalık brüt 1.050,00 TL tutarındaki ücretin üzerinde brüt 1.225,00 TL tutarında ücrete hak kanacaktır. Bu durumun hakkaniyete uygun olmayacağı açıktır.

YARIM ÜCRET SİGORTA PRİMİNE DAHİL EDİLMELİ, ANCAK PRİM ÖDEME GÜN SAYISININ TESPİTİNDE DİKKATE ALINMAMALIDIR

Sigorta primine esas kazançlar ile bunların istisnaları 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80'inci maddesinde tarif edilmiştir.

“Prime esas kazançlar

MADDE 80- 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların prime esas kazançları aşağıdaki şekilde belirlenir.

a) Prime esas kazançların hesabında;

1) Hak edilen **ücretlerin**,

2) Prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde yapılan ödemelerin ve işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen tutarların,

3) İdare veya yargı mercilerince verilen karar gereğince yukarıdaki (1) ve (2) numaralı alt bentlerde belirtilen kazançlar niteliğinde olmak üzere sigortalılara o ay içinde yapılan ödemelerin,

brüt toplamı esas alınır.

b) Aynı yardımlar ve ölüm, doğum ve evlenme yardımları, görev yollukları, seyyar görev tazminatı, kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödeme, keşif ücreti, ihbar ve kasa tazminatları ile Kurumca tutarları yıllar itibarıyla belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları, işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı asgari ücretin % 30'unu geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları tutarları, prime esas kazançta tabi tutulmaz.

c) **(b) bendinde belirtilen istisnalar dışında her ne adla yapılırsa yapılsın tüm ödemeler ile aynı yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi ödemeler prime esas kazançta tabi tutulur. Diğer kanunlardaki prime tabi tutulmaması gerektiğine dair muafiyet ve istisnalar bu Kanunun uygulanmasında dikkate alınmaz.**

.....” Şeklinde dir.

İş Kanununun 40'inci maddesi uyarınca bekleme süresi içinde her gün için ödenecek yarım ücretin, ücret olması ve prime esas kazançların istisnaları arasında sayılmamış olması nedeniyle, prime esas kazançta dahil olacağı tartışmasızdır. Tartışma konusu olan, sigorta primine esas kazançta dahil olması gereken yarım ücretin, prim ödeme gün sayısının belirlenmesinde dikkate alınıp alınmayacağıdır. Sigorta primine esas gün sayısının ne şekilde tespit edileceği 5510 sayılı Kanunun 80'inci maddesinin birinci fıkrasının “h” bendinde açıklanmıştır. 5510 sayılı Kanunun 80'inci maddesinin birinci fıkrasının “h” bendi;

“h) Sigortalıların günlük kazançlarının hesabında esas tutulan gün sayıları, aynı zamanda, bunların prim ödeme gün sayılarını gösterir. Ancak, işveren ve sigortalı arasında kısmî süreli hizmet akdinin yazılı olarak yapılmış olması kaydıyla, ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışan ve çalıştığı saat karşılığında ücret alan sigortalının ay içindeki prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saati süresinin 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresine göre hesaplanan günlük çalışma saatine bölünmesi suretiyle bulunur. Bu şekildeki hesaplamada gün kesirleri bir gün kabul edilir.” Şeklinde dir.

Sigortalıların günlük kazançlarının hesabında esas tutulan gün sayısının ne şekilde belirleneceği ise, 5510 sayılı Kanunun 80'inci maddesinin birinci fıkrasının “g” bendinde tarif edilmiştir. 5510 sayılı Kanunun 80'inci maddesinin birinci fıkrasının “g” bendi;

“g) Primlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç, sigortalının, bir ay için prime esas tutulan kazancının otuzda biridir. Ancak günlük kazancın hesabına esas tutulan ay içindeki bazı günlerde çalışmamış ve çalışmadığı günler için ücret almamış sigortalının günlük kazancı, o ay için prime esas tutulan kazancının ücret aldığı gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır.” Şeklinde dir.

5510 sayılı Kanunun 80'inci maddesinin birinci fıkrasının (g) ve (h) bendinin birlikte değerlendirilmesinden; ayın tüm günlerinde çalışmış ve/veya çalışmadığı günler için bir iş karşılığı olmaksızın kendisine ücret ödenmiş olan sigortalının prim ödeme gün sayısı, ayın kaç gün sürdüğü

üzerinde durulmaksızın 30 gün olarak hesaplanacak iken, ay içindeki bazı günlerde çalışmamış ve çalışmadığı günler için ücret almamış sigortalının prim ödeme gün sayısı, ücret ödenen gün sayısı kadar olacaktır. Öte yandan, işveren ve sigortalı arasında yazılı bir kısmî süreli iş sözleşmesinin bulunması durumunda prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saati 7,5'a bölünerek (gün kesirleri bir gün kabul edilir) bulunacaktır.

Bir haftalık bekleme süresinde ödenen yarım ücret, prim ödeme gün sayısının tespitinde dikkate alınacak mıdır? Bir haftalık bekleme süresinde işçiye ödenecek olan yarım ücret, prim ödeme gün sayısının hesabında dikkate alınacaksa bu süre, 7 gün mü yoksa 3,5 gün mü olarak kabul edilecektir? Bu sorulara cevap verebilmek için, öncelikle ücretin niteliği ile taraflar arasındaki iş sözleşmesinin bekleme dönemindeki niteliğini belirlemek gerekir.

Ücret, 4857 sayılı İş Kanununun 32'inci maddesinin birinci fıkrasında “*Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.*” Şeklinde tarif edilmişken, 5510 sayılı Kanunun “Tanımlar” başlıklı 3'üncü maddesinin 12'inci bendinde “*Ücret: 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanlara saatlik, günlük, haftalık, aylık veya yıllık olarak para ile ödenen ve süreklilik niteliği taşıyan brüt tutarı*” şeklinde tarif edilmiştir.

5510 sayılı Kanununun 3'üncü maddesinin 12'inci bendi uyarınca ücret, saatlik, günlük, haftalık, aylık veya yıllık olarak ödenebilir. Taraflar, 4857 sayılı İş Kanununun 39'uncu maddesi uyarınca, Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirlenen **asgari ücretten az olmamak kaydıyla** ücretin miktarını serbestçe belirleyebilirler. Başka bir deyişle, sigortalıya Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirlenen **asgari ücretin altında ücret ödenmesi mümkün değildir**. İşyerinde faaliyetin kısmen ya da tamamen durdurulmuş olması nedeniyle çalıştırılmayan işçiye, sadece bir haftalık bekleme süresi içinde her gün için yarım ücret ödendiği dikkate alındığında, söz konusu ücretin süreklilik niteliği taşımadığı, dolayısıyla yarım ücretin 5510 sayılı Kanunun 3'üncü maddesinin 12'inci bendinde tarif edilen ücret kapsamında değerlendirilemeyeceği açıktır. Öte yandan, bir iş karşılığı olmaksızın ödenen yarım ücret, İş Kanununun 32'inci maddesi kapsamında asıl (kök) ücret olarak da kabul edilemez. Yarım ücretin kök ücret olarak kabulü durumunda, normal çalışma dönemindeki günlük brüt ücreti yasal asgari ücret (98,10 TL) olan bir işçiye, kısa çalışma uygulamasının yapıldığı ilk bir haftalık bekleme süresinde yasal asgari ücretin altında (49,05 TL) ücret ödenmiş olur ki, bunun yasa hükmüne açıkça aykırı olacağı her türlü tartışmadan uzaktır. Şu halde yarım ücretin asıl ücret olarak kabul edilmesi hukuken mümkün değildir. Öte yandan, taraflar arasında akdedilen iş sözleşmesinde (örneğin günlük brüt 98,10 TL olarak) kararlaştırılan ücretin miktarı, işyerindeki faaliyetin zorlayıcı nedenlerle durdurulması şeklinde uygulanan kısa çalışma döneminde değişmeyecektir. Yukarıda da açıklandığı üzere, iş sözleşmesi bu dönemde askıya alınmıştır. İş sözleşmesinin askıya alındığı dönemin ilk bir haftalık kısmında işçinin ücretinin yarısının ödenmiş olması, işçinin tam süreli sözleşmesinin (sadece bir hafta için) kısmi süreli iş sözleşmesi niteliğine dönüşmesi sonucunu yaratmayacaktır.

Kısa çalışma uygulamasının, işyerinde uygulanan çalışma süresinin en az üçte bir oranında azaltılarak yapılması durumunda, İş Kanununun 40'inci maddesine göre yarım ücretten söz edilemeyecektir. Bu durumda, 5510 sayılı Kanunun 80'inci maddesinin birinci fıkrasının “h” bendinin ikinci cümlesi uyarınca, kısmi olarak çalışılan sürenin toplamı 7,5 saate bölünerek prim ödeme gün sayısı bulunacaktır. Bu şekilde yapılan hesaplamada gün kesirleri bir gün olarak kabul edilecektir. Buna göre, örneğin normal çalışma süresinin yarısının çalışılıp yarısının çalışılmaması suretiyle yapılan bir kısa çalışma uygulamasında, işçiye kısa çalışma döneminin her bir haftası için prim ödeme gün sayısı 3,5 gün (ay içinde sadece bir haftalık bekleme dönemi için yarım ücret ödenmiş olması ve o ay içinde başka bir ücret ödenmemiş olması durumunda 4 gün) olarak hesaplanacaktır.

İşin durmuş olması nedeniyle çalıştırılmayan işçiye bir haftalık bekleme süresinde her gün için ödenecek yarım ücret, kısmi süreli bir çalışmanın karşılığı olmadığı için, prime esas gün

sayısının (yarım ücretin 7 günlük bir zaman dilimi için ödenmiş olması nedeniyle 3,5 günlük prim ödeme gün sayısı hesaplanırsa da, gün kesirleri tama iblağ edileceğinden) 4 gün olarak hesaplanması mümkün değildir.

Bir an için, işin durmuş olması nedeniyle çalıştırılmayan işçiye bir haftalık bekleme süresinde her gün için ödenecek olan **yarım ücretin, prim ödeme gün sayısının hesabında dikkate alınması gerektiğini kabul edelim**. Bu durumda olan işçi adına, kısa çalışmanın uygulandığı ilk bir hafta için, hiç çalışmadığı halde 7 günlük prim ödeme gün sayısı bildirilirken; örneğin normal çalışma süresinin yarısını çalışıp yarısını çalışmayan bir işçi adına, kısa çalışma uygulamasının ilk bir haftası için 3,5 günlük (ay içinde sadece bir haftalık bekleme dönemi için yarım ücret ödenmiş olması ve o ay içinde başka bir ücret ödenmemiş olması durumunda 4 günlük) prim ödeme gün sayısı bildirilecektir. Sırf bu durum dahi, işin durmuş olması nedeniyle çalıştırılmayan işçiye, bir haftalık bekleme süresinde her gün için ödenecek yarım ücretin, prim ödeme gün sayısının hesabında dikkate alınması durumunda hakkaniyete aykırı bir durumun oluşacağını açıkça ortaya koymaktadır.

Özetle, zorlayıcı sebeplerle çalıştırılmayan işçiye, ilk bir hafta için yarım ücret ödenmesi gerektiği ve ödenecek yarım ücretin prime esas kazanca dahil olduğu hususu tartışmalıdır. Ancak, yarım ücretin prim ödeme gün sayısına dahil olup olmayacağı hususu tartışmalıdır. Yukarıda, yarım ücretin prim ödeme gün sayısına dahil olmaması gerektiğine ilişkin düşüncemizi paylaştık. Bizim düşüncemiz bu yönde olmakla birlikte, yarım ücretin prim ödeme gün sayısına dahil edilmesi gerektiği yönünde de görüşler bulunmaktadır. Bazı görüşlere göre, **bir haftalık bekleme süresinin her bir günü (7 gün) için yarım da olsa bir ücret ödendiğinden**, 7 günlük bu sürenin tamamının prim ödeme gün sayısına dahil edilmesi gerekir. Başka bir görüşe göre ise, bir haftalık bekleme süresinin her bir günü için **yarım ücret ödendiğinden, yarım ücret ödenen ilk bir haftalık sürenin kısmi süreli olarak kabul edilmesi** ve yarım ücret ödenen bu bir haftalık bekleme dönemi için 3,5 günlük (ay içinde sadece bir haftalık bekleme dönemi için yarım ücret ödenmiş olması ve o ay içinde başka bir ücret ödenmemiş olması durumunda 4 günlük) prim ödeme gün sayısı bildirilmelidir.

Pratikte, prime esas kazanca dahil olan yarım ücretin prim ödeme gün sayısına 7 gün olarak dahil edilmesinin işverene (kısa çalışmanın başladığı ayda, kısa çalışma başlamadan önce işçi adına hesaplanan prime esas günlük kazancın yasal asgari ücret olması durumunda, işçi ve işveren payı olarak işçi başına ödenecek 111,59 TL dışında) maliyeti yoktur. Ancak yukarıda da açıklandığı üzere kısa çalışma ödeneği, uygunluk tespitinde belirlenen süreyi aşmamak kaydıyla fiilen yapılan kısa çalışma üzerinden ödenmektedir. İşkur, geçmiş yıllarda kısa çalışma yapılan ayı izleyen ayın ilk işgününde kısa çalışma yapılan aya ilişkin puantajları istiyor ve puantaj üzerinden kısa çalışma ödeneği hesabını yapıyordu. Puantaj bilgilerini daha sonra aylık prim ve hizmet belgelerindeki bilgilerle karşılaştırıyordu. Aylık prim ve hizmet belgelerindeki gün sayısına ilk bir haftalık süreyi ekleyip 30'dan çıkarıyor, kalan kısım için kısa çalışma ödeneği ödüyordu. Uygulamanın bu şekilde olması durumunda işçilere birer haftalık kısa çalışma ödeneğinin eksik ödeneceği açıktır. Şöyle ki, örneğin 13.04.2020 tarihinden itibaren kısa çalışma başlatılan bir işyerinde işçilere, 12.04.2020 tarihine kadar (dahil) çalıştıkları 12 gün için, 12 günlük prim ödeme gün sayısına ilave olarak yarım ücret ödenen ilk bir hafta için de 7 günlük prim ödeme gün sayısı bildirildiğini kabul edelim. Bu durumda bu işçi için 2020/Nisan ayında 19 günlük prime esas kazanç ve dolayısıyla 19 günlük prim ödeme gün sayısı bildirilecektir. İşkur, işçinin 19 gün çalıştırıldığını, ilk bir haftalık dönemin yarım ücretinin işveren tarafından ödenmesi gerektiğini, dolayısıyla 2020/Nisan ayında işveren tarafından ödenmesi gereken (19+7=) 26 günün olduğunu, buna göre Nisan ayında işçiye sadece 4 gün üzerinden kısa çalışma ödeneği ödenebileceğini söyleyebilir. Bu durumda, işçilerin kısa çalışma ödeneklerinin bir haftalık kısmının eksik ödenmesine neden olunabilir.

Halihazırda, yarım ücretin prim ödeme gün sayısına dahil edilmesi ya da edilmemesi gerektiğine ilişkin SGK tarafından yayımlanmış olan herhangi bir genelge, tebliğ vb bulunmamaktadır. Şayet ilk bir haftalık bekleme süresine ilişkin ödenen yarım ücretin prim ödeme

gün sayısına dahil edilmesi zorunluluğu doğarsa, 7 gün için ek bildirge verilmesi gerekecektir. Düzenlenecek ek bildirge nedeniyle en fazla iki asgari ücret tutarında idari para cezasına muhatap olunacaktır. Çok sayıda işçinin bir haftalık kısa çalışma ödeneğinin eksik ödenmesi olasılığına göre, işveren tarafından ödenmek zorunda kalınacak idari para cezası çok daha düşük kalacaktır. Bu nedenle yarım ücret ödenen bir haftanın prim ödeme gün sayısına dahil edilmemesi daha rasyonel olacaktır.

KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ FİLEN GERÇEKLEŞEN KISA ÇALIŞMA SÜRESİNE GÖRE ÖDENİR

Kısa çalışma ödeneğinin ne şekilde hesaplanacağı, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğin “Kısa çalışma ile kısa çalışma ödeneğinin miktarı ve ödenmesi” başlıklı 7’inci maddesinde tarif edilmiştir.

“MADDE 7 –

(3) Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde, **çalışılmayan süreler için aylık olarak hesaplanır.**

.....

(5) Kısa çalışma ödeneği, **uygunluk tespitinde belirtilen süreyi aşmamak kaydıyla fiilen gerçekleşen kısa çalışma süresi üzerinden verilir.**

.....

(9) 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.**

..... ” şeklindedir.

Madde metninin açık düzenlemesinden de anlaşılacağı üzere, kısa çalışma ödeneği; çalışılan süre için değil çalışılmayan süre için verilir; fiilen gerçekleşen kısa çalışma üzerinden hesaplanır ve her halükarda uygunluk tespitinde belirtilen süreyi aşamaz. Kısa çalışma dönemine rastlayan hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücretler, kısa çalışma süresiyle orantılı olarak işveren ve İşkur tarafından ödenir. Bu durumu örneklerle açıklamak uygun olacaktır.

Örnek-1: İşveren (A), işyerinde çalışan (B) adlı işçinin 25.03.2020 tarihinden itibaren haftalık 22,5 saat çalıştırılmayacağını belirterek kısa çalışma ödeneğine başvurmuştur. İşverenin kısa çalışma talebi İş Müfettişleri tarafından uygun bulunmuştur. İşçi (B), Nisan ayında 23 Nisan ile Pazar günleri dışında diğer tüm günlerde günlük 2 saat 30 dakika çalışmıştır. Böylece işçi (B), Nisan ayında fiilen haftalık (2,5x6=) 15 saat çalışmış 30 saat çalışmamış olmasına rağmen, uygunluk tespitinde çalıştırılmayacağı süre 22,5 saat olarak beyan edildiğinden, işçi (B)’ye Nisan ayında haftalık 22,5 saat ve aylık 15 gün üzerinden kısa çalışma ödeneği verilecektir. Bu örnekte, işçi (B)’ye, fiilen çalıştığı (25 işgünü x 2,5 saat=) 62,5 saat ile çalışmadığı hafta tatili ile genel tatil günlerinin ücreti olan 12,5 saat karşılığında toplam 75 saatlik (10 günlük) ücret işveren tarafından ödenirken, İşkur tarafından 15 günlük kısa çalışma ödeneği ödenecektir. Bu durumda işçi (B) 5 günlük ücret kaybına uğrayacaktır.

Örnek-2: İşveren (D), işyerinde çalışan (F) adlı işçinin 25.03.2020 tarihinden itibaren haftalık 45 saat çalıştırılmayacağını belirterek kısa çalışma ödeneğine başvurmuştur. İşverenin kısa çalışma talebi İş Müfettişleri tarafından uygun bulunmuştur. İşçi (F), Nisan ayında 23 Nisan ile Pazar günleri dışında diğer tüm günlerde günlük 2 saat 30 dakika çalışmıştır. Böylece işçi (F), Nisan ayında fiilen haftalık (2,5x6=) 15 saat çalışmış 30 saat çalışmamıştır. İşçi (F) için, uygunluk tespitinde çalıştırılmayacağı süre 45 saat olarak beyan edildiğinden, işçi (F)’ye Nisan ayında haftalık 30 saat ve aylık 20 gün üzerinden kısa çalışma ödeneği verilecektir. Bu örnekte, işçi (F)’nin

çalışmadığı hafta tatili ile genel tatil günlerinin ücretlerinin günlük 2,5 saatlik kısmının işveren tarafından ve 5 saatlik kısmının İşkur tarafından ödendiği açıktır.

KISA ÇALIŞMANIN YAPILACAĞI ZAMAN ARALIĞINI İŞVEREN BELİRLER

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğin 7'inci maddesinin dördüncü bendi uyarınca, kısa çalışmanın yapılacağı zaman aralığını belirleme yetkisi işverene aittir. Söz konusu madde "(4) Kısa çalışmanın günlük, haftalık veya aylık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı işyerinin gelenekleri ve işin niteliği dikkate alınarak işverence belirlenir." şeklindedir.

Kısa çalışmanın yapılacağı zaman aralığını belirleme yetkisinin ne anlama geldiğini bir örnekle açıklayalım. Örneğin, kısa çalışma uygunluk tespiti başvurusunda işveren, işyerinde haftalık 30 saat çalışılmayacağını bildirmiş olsun. Buna göre haftalık çalışma süresi 15 saat olacaktır. İşveren, kısa çalışma uygulamasına tabi olan işçilerin günlük çalışma saatlerini azaltabileceği gibi, haftalık çalışma gün sayılarını azaltabilir; ya da işçileri ayın bir kısmında çalıştırıp bir kısmında çalıştırmayabilir. Örneğin;

- a- Günde 2,5 saat olmak üzere haftada altı gün çalıştırabilir.
- b- Günde 3 saat olmak üzere haftada 5 gün çalıştırabilir.
- c- Günde 5 saat olmak üzere haftada 3 gün çalıştırabilir.
- d- Günde 7,5 saat olmak üzere haftada iki gün çalıştırabilir.
- e- Ayın ilk 10 günü çalıştırıp, son 20 günü çalıştırmayabilir.
- f- Ayın ilk 20 günü çalıştırmayıp son 10 günü çalıştırabilir.