



ESKİŞEHİR TİCARET ODASI
CHAMBER OF COMMERCE

GELİSEN **ESKİŞEHİR**
BÜYÜYEN EKONOMİ

ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİ VE KORONA VİRÜS (COVID-19) SALGIN HASTALIĞI İLE İLGİLİ OLARAK GETİRİLEN

KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ HAKKINDA YAPILAN DÜZENLEMELER

I. GENEL BİLGİ:

Son günlerde ortaya çıkan ve COVID-19 olarak tanımlanan “Korona Virüs” mikrobu, dünya ölçeğinde salgın bir hastalık olarak hızla yayılmaktadır.

Hızla yayılan ve tedbir alınmadığı takdirde toplumun dezavantajlı kesimlerinde ölümcül sonuçlar doğuran bu virüs, hükümetleri sokağa çıkma yasağı dahil bir çok tedbiri almaya zorlamış ve bu durum sosyal yaşamı etkilediği gibi ekonominin temel çarklarını da etkiler noktaya gelmiştir.

Bu kapsamda, ülke genelinde alınan tedbirler ekonomik olarak tüm kesimleri olumsuz etkilemiş olup, işyerlerinde işlerin devamı niteliğini de ön plana çıkarmıştır.

İşyerlerinde, toplumun ihtiyacı olan işlerin devamı konusunda da esnek çalışma yöntemlerinin uygulanabileceği belirtilmiştir.

İş çevrelerine ışık tutması bakımından kısa çalışma ya da esnek çalışma hakkındaki yasal mevzuat ve uygulamalar hakkında kısaca bilgi vermek için iş bu çalışma yapılmıştır.

II. YASAL MEVZUAT:

A. İş Kanunu İle Yapılan Düzenlemeler:

Bir taraftan işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi ile işletmelerin rekabet gücünün artması ve değişen şartlara uyum sağlayabilmesi, diğer taraftan da işgücü piyasalarında yer alan kişilerin istihdam ve gelir güvencesinin sağlanması için 6.5.2016 tarihli ve 6715 Sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 1inci maddesiyle 4857 sayılı İş Kanununun 7nci maddesi değiştirilmiş ve devam eden maddelerde yapılan düzenlemelerle “belirli süreli iş sözleşmesi, “kısmi süreli çalışma, “çağrı üzerine çalışma” ve “uzaktan çalışma” usulleri getirilerek işveren ve işçilerin karşılıklı hak ve borçları belirlenmiştir. Ayrıca, yapılan bu düzenlemeler ile her türlü korunmadan yoksun olan işçilerin korunması amaçlanmıştır.

Diğer taraftan, 4857 sayılı Kanun ile çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi öngörülerek “çalışma süreleri” ve “fazla çalışmalar” yeniden düzenlenerek “çalışma sürelerinin denkleştirilmesi” ve “telafi çalışmaları” konusunda Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) normları ile Avrupa Birliği yönergeleri çerçevesinde yeni düzenlemeler yapılmıştır.

B. Türk İş Hukukunda Esnek Çalışma Modelleri:

Genel olarak belirsiz süreli iş sözleşmesine dayanarak belirli bir işyerinde işverenin emir ve talimatı altında işçinin iş görme edimini tam gün süreyle yerine getirmesi, iş hukukunda klasik çalışma modeli olarak ifade edilmektedir. Buna karşılık işgücü piyasalarında meydana gelen ekonomik ve teknolojik gelişmelerin etkisiyle klasik çalışma modeli önemli değişikliklere uğramış ve esnek çalışma modelleri ortaya çıkmıştır.

Bu kapsamda, 4857 sayılı İş Kanunu ile yapılan belirsiz süreli klasik iş sözleşmeleri dışındaki çalışma şekillerine aşağıda açıklanmaktadır:

- **Belirli Süreli İş Sözleşmesi İle Çalışma:**

Belirli süreli iş sözleşmesi, 4857 sayılı İş Kanununun 11inci maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre belirli süreli iş sözleşmesi “....Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi...” şeklinde tanımlanmıştır.

Belirli süreli iş sözleşmesinde önemli olan hususlardan biri, taraflarca sözleşme süresinin bilinmesidir. Taraflardan herhangi birinin bildirimine gerek kalmadan sözleşme sona ermektedir. Taraflar belirtmemiş olsa dahi, işin niteliğine göre yapılan işin bir süreye bağlı olduğunun anlaşılması durumunda da sözleşme belirli süreli olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca, belirli süreli iş sözleşmesinin esaslı bir neden olmadan zincirleme olarak yapılması mümkün değildir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri belirli süreli olma özelliğini koruma özelliğine sahip iken, esaslı bir neden olmadan yapılacak zincirleme iş sözleşmelerinin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edileceği hüküm altına alınmıştır.

- **Kısmi Süreli Çalışma:**

4857 sayılı İş Kanununun 13 üncü maddesinde düzenlenen “Kısmi Süreli Çalışma”, bir işyerinde tam gün süre ile çalışan işçilerin normal çalışma sürelerinin altında bir süre ile çalıştırılması şeklindedir. Kısmi süreli çalışma, haftanın belirli günlerinde tam gün, haftanın her gününde belirli bir süre, haftanın bir veya birkaç gününde belirli bir süre yapılabilir.

Kısmi süreli çalışma, işçi tarafından tercih edilmiş bir çalışmayı ifade eden, sözleşmeye bağlı akdi bir çalışma rejimi olarak tanımlanabilir. Tam süreli iş sözleşmesi yapan bir işçinin, işverenin kısmi çalışma önerisini kabul etmemesi, geçerli bir fesih sebebi oluşturmamaktadır. İşçinin söz konusu öneriyi kabul etmemesi sözleşme şartlarında bir kusur olarak değerlendirilememektedir. Bu bağlamda, yazılı yapılmamış iş sözleşmesi, uyuşmazlık halinde işveren tarafından aksi ispat edilmedikçe tam süreli olarak kabul edilir.

- **Çağrı Üzerine Çalışma ve Uzaktan Çalışma:**

Çağrı üzerine çalışma, önceden belirli bir süre içinde işçinin toplam ne kadar çalışacağını belirleyen sözleşmenin tarafları, belirli bir süre önceden bildirmek koşuluyla, işverene işçiyi istediği zaman işe çağırma imkanı sağlamaktadır. Bu bağlamda, çağrı üzerine çalışmanın temel özelliği işçinin çağrıya hazır bir şekilde beklemesidir. Süreklilik arz eden çağrıya hazır beklemek, aniden ortaya çıkacak iş için hazır beklemeyi ifade eder.

İş Kanununda çağrı üzerine çalışma “yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.” şeklinde tanımlanmaktadır. Bununla birlikte, çağrı üzerine çalışmalarda, “Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresinin yirmi saat kararlaştırılmış sayılacağı” Kanunun 14/2nci maddesinde hüküm altına alınmıştır. Hükme göre,

tarafların yirmi saatin altında veya üzerinde bir haftalık çalışma süresi belirleyebilmeleri mümkündür. Dolayısıyla haftalık yirmi saatlik sürenin taraflarca aksinin belirlenebilmesi, hükmün nispi emredici nitelikte değil yedek bir kuralı niteliğinde olarak değerlendirilebilir.

Uzakta çalışma ise; Kanunun 14üncü maddesinin 4üncü fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre uzaktan çalışma; işçinin işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirme esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi olarak tanımlanabilir.

- **Geçici İş İlişkisi:**

Esnek çalışma modelleri çerçevesinde Türk İş Hukukunda yer almaya başlayan geçici iş ilişkisi, doktrindeki genel kabule göre “ödünç iş ilişkisi” olarak ifade edilmekte iken, 4857 sayılı Kanunun 7nci maddesiyle Geçici İşçi kapsamıyla düzenlenmiştir.

Geçici iş ilişkisi, işçisini başka bir işverene iş edimini görmesi için veren işveren, işçiden işin görülmesini talep edecek olan geçici işveren ve iş görme edimini yerine getiren geçici işçi arasında kurulan üçlü bir yapıya dayanan hukuki iş ilişkisi olarak tanımlanmaktadır. Bir başka anlatımla, geçici iş ilişkisi hem mesleki anlamda hem de mesleki olmayan iş ilişkisini ifade etmektedir.

Geçici işçi ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabileceği belirtilmiştir. Yine Kanunun 7nci maddesinde; özel istihdam büroları aracılığıyla sağlanan geçici iş ilişkilerinde; Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak, bir işçinin geçici olarak işverene devri ile;

- a) Kanunun 13üncü maddesinin beşinci fıkrası ile 74üncü maddesinde belirtilen hallerde,
- b) İşçinin askerlik hizmeti halinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı hallerde,
- c) Mevsimlik tarım işlerinde,
- d) Ev hizmetlerinde,
- e) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak görülen işlerde,
- f) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde,
- g) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması halinde,
- h) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları halinde,

kurulabileceği belirtilmiştir.

III. COVID-19 SALGINIYLA İLGİLİ OLARAK ALINAN TEDBİRLER KAPSAMINDA KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ VE BAŞVURU:

A) Ekonomik Tedbirler:

COVID-19 Koronavirüs salgınına yönelik ekonomik tedbirler paketinin 15nci maddesinde; Kısa Çalışma Ödeneği'nin devreye alınacağı, bundan faydalanmak için gereken süreçlerin kolaylaştırılacağı ve hızlandırılacağı belirtilerek, faaliyetlerine ara veren işyerlerindeki işçilere yönelik geçici bir gelir desteği verilerek işçilerin işverene maliyetinin azaltılacağı belirtilmiştir.

B) Kısa Çalışma Ödeneği:

Kısa çalışma; genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte biri oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulama olarak tanımlanmaktadır.

Kısa çalışma uygulaması bakımından krizleri şu şekilde tanımlayabiliriz:

- **Genel Ekonomik Kriz:**

Ulusal veya uluslar arası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisi ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumlardır.

- **Bölgesel Kriz :**

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

- **Sektörel Kriz :**

Ulusal veya uluslar arası ekonomide ortaya çıkan olaylardan doğrudan etkilenen sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerinin ciddi anlamda sarsıldığı durumlardır.

- **Zorlayıcı Sebepler :**

İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkan 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 durumlardır.

B) Kısa Çalışma Ödeneğinin Kapsamı, Yararlanma Şartları, Başvuru ve Taleplerin Değerlendirilmesi:

1. Kısa Çalışma Ödeneğinin Kapsamı:

Kısa çalışma ödeneği işçilere kısa çalışma karşılığında ödenecek ücretler ile genel sağlık sigortası primlerinin ödenmesine yönelik hizmetleri sağlamaktadır.

Kısa çalışma ödeneğinin uygulanabilmesi için; işverenin 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.

2. Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanma Şartları :

İşverenin kısa çalışma talebinin iş müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu uygun bulunması ile işçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, çalışma süreleri ve prim ödeme şartlarını sağlamış olması ve yine, iş müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu kısa çalışmaya katılacaklar listesinde işçinin bilgilerinin bulunması zorunludur.

3. Kısa Çalışma Talebinde Bulunma ve Talebin Değerlendirilmesi:

İşverenler, genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle "Kısa Çalışma Talep Formu" ve "Kısa Çalışma Yaptırılacak İşçilere İlişkin Bilgileri İçeren Liste"yi <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odenegi> linkinden indirdikten sonra tanzim ederek kısa çalışma başvurusunda bulunabilir. Başvuru formlarının, ekleriyle birlikte kisacalisma.eskisehir@iskur.gov.tr adresine mail olarak gönderilmesi başvurunun gerçekleştirilmesi için yeterli olup, bu süreçte İŞKUR elden başvuru almayacaktır.

Kısa çalışma başvuruları, işçiler adına işverenler tarafından yapılır. İşçiler kısa çalışma talebinde bulunamaz.

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebeplerin varlığının işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarınca iddia edilmesi veya bu yönde kuvvetli emarelerin bulunması halinde; konu İŞKUR Yönetim Kurulunca değerlendirilerek karara bağlanır. Deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlar için diğer zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan başvurular için Yönetim Kurulu Kararı aranmaz.

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebeplerle ilgili Yönetim Kurulunca alınmış bir karar bulunmuyorsa; işverenlerce yapılan başvurular Kurum birimi tarafından reddedilir.

İş müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu uygunluk testi tamamlandıktan sonra, kısa çalışma uygulanacak işçi listesinin değiştirilmesine ve/veya işyerinde uygulanan kısa çalışma süresinin artırılmasına yönelik işveren talepleri, yeni başvuru olarak değerlendirilir.

C) Yeni Tip Koronavirüs (Covid-19) Etkili Kısa Çalışma Talebinde Bulunulması ve Talebin Değerlendirilmesi:

Çin Halk Cumhuriyetinin Vuhan kentinde ortaya çıkan ve birçok ülkede tesirini gösteren yeni tip Koronavirüsün (Covid-19) olası etkileri dikkate alınarak “dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep” kapsamında kısa çalışma uygulaması başlatılmıştır.

Koronavirüsten olumsuz etkilendiği gerekçesiyle kısa çalışma talep eden işveren; buna ilişkin kanıtlarla birlikte “Kısa Çalışma Talep Formu” ([indirmek için tıklayınız](#)) ile “Kısa Çalışma Yaptırılacak İşçilere İlişkin Bilgileri İçeren Liste”yi ([indirmek için tıklayınız](#)) kisacalisma.eskisehir@iskur.gov.tr adresine imzalı, kaşeli taranmış hallerini orijinal Word ve Excel dosyalarıyla birlikte posta göndermek suretiyle kısa çalışmaya başvuru yapılabilir. Başvuru süreçlerinin nasıl ilerleyeceğine dair video anlatıma aşağıdaki linklerden ulaşabilirsiniz.

[Form Dolurmak için Örnek Video](#)

[Listeyi Doldurmak için Örnek Video](#)

Başvuruların işyerine gidilmeden de belge üzerinden hızlı bir şekilde sonuçlandırılabilmesi için koronavirüsten olumsuz etkilendiğine dayanak teşkil eden belgelerin başvuruya eklenmesi önem taşımaktadır. Gerekliğinde işverenle irtibata geçilerek ilave belgeler talep edilebilecektir. İşverenlere başvurusunun alındığı yine aynı yolla en kısa sürede bildirilecek ve başvurular uygunluk tespiti amacıyla Rehberlik ve Teftiş Kurulu Başkanlığına gönderilecektir.

1. Uygunluk Tespitine Yönelik Genel Bilgiler :

Aile Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığınca alınan kararlar uyarınca, Bakanlık İş Müfettişlerince Kurumumuz Yönetim Kurulunca alınan Covid-19 Sebebiyle Yapılacak Kısa Çalışma Uygulaması Kararı uyarınca yapılacak uygunluk tespiti incelemelerinde aşağıdaki hususlar dikkate alınacaktır;

- Tüm incelemeler mahalline gidilmeksizin Rehberlik ve Teftiş Başkanlığında veya Grup Başkanlıklarında sadece ilgili başvuru evrakı ve ekleri üzerinden ve tespit tutanağı düzenlenmeksizin gerçekleştirilecektir.
- İnceleme sürecinde başvuru evraklarında eksiklik olduğunun değerlendirilmesi halinde, ivedilikle işverenler ile irtibata geçilerek, söz konusu eksik evrakların elektronik ortamda intikal ettirilmesi istenecek ve inceleme evrak bazında ivedilikle tamamlanacaktır.
- Cumhurbaşkanlığı, Bakanlıklar veya ilgili kamu kurum ve kuruluşları tarafından faaliyeti durdurulan işyerleri ile ilgili olarak yapılan uygunluk tespiti incelemelerinde, işyerlerinin sadece bu kapsamda olup olmadığına ilişkin belgeler yeterli olacaktır.
- İşverenlerin yönetsel kararları çerçevesinde faaliyeti durdurulan veya azaltılan işyerleri ile ilgili olarak yapılan uygunluk tespiti incelemelerinde ise, durumu ortaya koyacak ilgili belgeler yeterli olacaktır.
- Uygunluk tespitine ilişkin olarak Bakanlık tarafından İş Müfettişlerince rapor niteliğinde yazı düzenlenecektir. Söz konusu yazı ve ekleri, İŞKUR İl Müdürlüklerine Kep adresi üzerinden elektronik ortamda gönderilecek olup ıslak imzalı hali ise işyerlerinin dosyasında muhafaza edilmek üzere bilahare gönderilecektir.

- Cumhurbaşkanlığı, Bakanlıklar veya ilgili kamu kurum ve kuruluşları tarafından faaliyeti durdurulan işyerleri ile ilgili olarak yapılan uygunluk tespiti işlemi, Kanunda düzenlenen asgari ve azami süreler ile birlikte, idari tasarrufun süresi ile sınırlı olup idari tasarrufun sona ermesi ile kısa çalışma uygulaması da kendiliğinden sona ereceği dikkate alınmalıdır.

2. İşverene Kısa Çalışma Talebinin Sonucunun Bildirilmesi:

Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerden dolayı işyerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azaldığı veya durduğu, İş Müfettişlerince yapılan uygunluk tespiti sonucu işverene, İŞKUR tarafından bildirilir. İşveren de 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 talebi uygun bulunan işveren Kurumca bildirilen sürede *Kısa Çalışma Bildirim Listesini* güncelleyerek gönderir.

Koronavirüsten olumsuz etkilendiği gerekçesiyle kısa çalışma talep eden işverenlere başvurularının sonucu, elektronik posta yoluyla taleplerini gönderdikleri adrese yapılır. Talebi uygun bulunan işverenler, Kurumca bildirilen sürede *Kısa Çalışma Bildirim Listesini* güncelleyerek başvuru yaptıkları İŞKUR biriminin elektronik posta adresine gönderir.

3. Kısa Çalışma Ödeneği Süresi, Miktarı ve Ödenmesi

Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son oniki 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.

Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde çalışılmayan süreler için, işçinin kendisine ve aylık olarak her ayın beşinde ödenir. Ödemeler PTT Bank aracılığı ile yapılmaktadır. Ödeme tarihini öne çekmeye Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı yetkilidir.

Kısa çalışmanın günlük, haftalık veya aylık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı işyerinin gelenekleri ve işin niteliği dikkate alınarak işverence belirlenir.

Kısa çalışma yapılan süreler için, kısa çalışmaya tabi tutulan işçiler adına SGK Aylık Prim ve Hizmet Belgesi ile eksik gün gerekçesi "18-Kısa Çalışma Ödeneği" olarak bildirilir.

Kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak kaydıyla kısa çalışma süresi kadardır.

Zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler 4857 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve 40 ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar. Bu bir haftalık süre içerisinde ücret ve prim yükümlülükleri işverene aittir.

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.

4. Kısa Çalışma Ödeneği Kapsamında Fazla veya Yersiz Ödemelerin Tahsili

İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden, işçinin kusurundan kaynaklanan fazla ödemeler ise yasal faizi ile birlikte işçiden tahsil edilir.

5. Kısa Çalışma Ödeneği Alınan Süre İçin Ödenen Primler

İşçinin kısa çalışma ödeneği aldığı süre için genel sağlık sigortası primleri ödenmektedir. Söz konusu dönemde kısa ve uzun vadeli sigorta primleri aktarılmaz.

6. Kısa Çalışmanın Erken Sona Ermesi

İşverenin, kısa çalışma uygulaması devam ederken, normal faaliyetine başlamaya karar vermesi halinde durumu Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ve işçilere altı işgünü önce yazılı olarak bildirmesi zorunludur.

Bildirimde belirtilen tarih itibarıyla kısa çalışma sona erer. Geç bildirimlere ilişkin oluşan yersiz ödemeler yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir.

7. Kısa Çalışma Ödeneğinin Kesilmesi

Kısa çalışma ödeneği alanların işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silâh 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 itibarıyla kısa çalışma ödeneği kesilir.

8. İşverenin Kayıt Tutma Zorunluluğu

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

IV. SONUÇ :

Son günlerde ortaya çıkan Koronavirüs (Covid-19) salgını ülkemizi ve dünyayı derinden etkilemiştir.

Yaşanan süreçte salgın o kadar hızlı yayılmıştır ki, birçok ülke salgın karşısında çaresiz kalmıştır. Hasta ve ölümlü vaka sayıları hızla arttığı gibi ülkeleri ve dolayısıyla ülkelerde yaşayan vatandaşları sosyal ve ekonomik yönden etkilemiştir.

Salgının ülkemizde de görülmesiyle, iş dünyamızı da derinden etkileyen bu virüs ve beraberinde alınan tedbirler işyeri sahiplerinin ekonomisi kadar işyerlerinde çalışan işçilerin de işsiz kalması noktasına getirmiştir.

Bu çerçevede, alınan tedbir kararları dahilinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından Kısa Çalışma Ödeneği ile ilgili düzenlemeler yapılmış ve bu düzenlemelere yukarıda yer verilmiştir.