

Sayı : 35930315-E.9902
Konu : Kısa çalışma ödeneği, senelik izin ve
kıdem tazminatı uygulaması

07/06/2021

TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ BAŞKANLIĞINA
Dumlupınar Bulvarı No:252 (Eskişehir Yolu 9. Km.) 06530 /ANKARA

Bilindiği üzere, 2020 yılının başlarında ülkemizde ve dünyada hızla yayılan ve Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi (salgın hastalık) olarak ilan edilen Yeni Tip Koronavirüs (Covid-19) hastalığı, tüm dünyada ve ülkemizde halen etkisini devam ettirmektedir.

Ülkeler, gerek ekonomik ve gerekse de sosyal etkileşimleri göz önünde bulundurarak, salgının önlenmesi ve buna yönelik alınan tedbirlerden olumsuz etkilenen kesimlerle ilgili bir dizi düzenlemeleri hayata geçirmişlerdir.

Ülkemizde, ilk defa 2020 yılı Mart ayı içerisinde ortaya çıkan Covid-19 virüsü kapsamında; hükümetimiz virüsün yayılımını azaltmak amacıyla bazen kısıtlama bazen de tam kapanma uygulamalarını hayata geçirmiş ve bu esnada; gerek ekonomik ve gerekse de sosyal sebeplerden bazı sektörler ve iş gücü kesimi olumsuz etkilenmiş ve dolayısıyla, istihdamın korunması ve gelir kayıplarının azaltılması ile bağlantılı olarak işçi çıkarma yasağı, nakdi ücret ve SGK Prim desteği, ciro kaybı , kira ve hibe ve kredi destekleri ile İşsizlik Fonundan karşılanmak üzere Kısa Çalışma Ödeneği uygulamalarını hayata geçirmiş ve ilk defa 25 Mart 2020 tarihinde başlatılan işçi çıkarmama şartına bağlı olarak ödenen nakdi ücret desteği ile kısa çalışma ödenekleri uygulama süresi 30 Haziran 2021 sonuna kadar uzatılmıştır. Kaldı ki, pandeminin etkilerinin sürdüğü ifade edilerek, iş çevrelerince bu uygulamanın yıl sonuna kadar uzatılmasına yönelik talepler de mevcuttur.

Diğer taraftan, kısıtlama ya da kapanmaya yönelik alınan tedbirler kapsamında; kapatılan işyerlerinde çalışan işçilerin istihdamının devam etmesi yönünde getirilen kısa çalışma uygulamasında, işçinin onayının alınması zorunlu değildir. Dolayısıyla, iş yerlerinde çalışan işçilerin iş akitleri devam etmektedir. Uygulama, 4447 sayılı İşsizlik Kanununa eklenen geçici 23 üncü maddeyle hayata geçirilmiş ve iş akdi fesh edilemeyen ve belirli şartları taşıyan işçilerin asgari ücretin bir buçuk katını aşamayacak olan ücret ödemelerinin İşsizlik Fonundan karşılanması esasına bağlı olmakla birlikte; sonuçları 1475 sayılı ve sonrasında yeniden düzenlenen 4857 sayılı İş Kanununun 55 inci maddesi ile de ilişkilidir. Zira, 4857 Sayılı Yasanın "Yıllık İzin Bakımından Çalışılmış Gibi Sayılan Haller " başlığını taşıyan 55 inci maddesinin (j) bendine göre; **kısa çalışma sürelerinin, yıllık izne hak kazanmak için gerekli kıdem hesabında dikkate alınacağı** yönünde bir düzenleme mevcuttur. Yine, gerek 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinde ve gerekse de 4857 sayılı Kanun düzenlemelerinde, kıdem süresinin başlangıcının fiilen işe başlama tarihi olup kıdem süresinin hesaplanmasında "tam yıl" esas geçerli kabul edilmektedir. Dolayısıyla, kısa çalışma uygulamasında, iş akdi fesh edilmediği için işverenin emri altında bulunma esası devam etmektedir. Kaldı ki, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bir kararında, kısa çalışma süresinin işçinin kıdemine eklenmesine ilişkin Mahkeme Kararının Yasa Koyucunun iradesine ve Yasaya uygun olduğunun açık olduğuna yönelik bir hüküm kurulmuştur.

Bu noktada, Covid-19 salgın hastalığına yönelik olarak alınan zorunlu tedbir kapsamında getirilen "Kısa Çalışma Uygulaması" işçi ve işveren yönünden olumsuz sonuçlara ortamı çıkarmaktadır. Dolayısıyla, işçiler yönünden kısa çalışma uygulaması döneminin emekliliğe esas primlerin yatırılmaması ile bağlantılı bir hak kaybı ile işveren açısından;



PIN:49412

çalışılmayan dönemlerde gerek işçinin senelik izinlerinin kullandırılması ve gerekse de kıdem ücretinin hesaplanmasında ilave bir yük getireceği aşıkardır.

Covid-19 pandemisine bağlı olarak düzenlenen "Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması"na yönelik düzenlemelerde bu yönde bir hüküm bulunmaması, işçi ve işveren arasında hukuki anlaşmazlıklara sebep olacaktır.

Bu kapsamda, hukuki uyumsuzluklarda genel anlamda işçi lehine verilen kararlar ile Covid-19 pandemisinin işverenlere ekonomik anlamda çok önemli bir yük getirdiği dikkate alındığında;

1. Kısa Çalışma Uygulamasına tabi çalışanların Covid-19 pandemisi süresince yatırılmayan ve hizmetten sayılmayan sürelerle yönelik prim borçlanma hakkının (bankalardan faizsiz kredi imkanı sağlanarak) getirilmesinin,

2. Çalışılmayan süreler dikkate alınarak, Covid-19 pandemisi döneminde kısa çalışma uygulaması yapılan süreye yönelik olarak ayrıca bir senelik izin kullandırılmaması ile uygulama döneminin senelik izin süreleri hesabında dikkate alınmamasının,

3. İşverenlere, iş akdi fesih yasağı kapsamında işsizlik fonundan ödenen kısa çalışma ödeneği ile bağlantılı olarak; kısa çalışma uygulamasından faydalanan işçinin İşsizlik Fonundan aldığı en son ödeneğin bir aylık tutarının (tam yıl esas dikkate alınarak) işçinin kıdem tazminatına esas olmak üzere işsizlik fonundan işveren hesabına aktarılması ile aktarılan kıdem tazminat karşılığının başka bir amaçla kullanılamamasına yönelik kısıtlama getirilmesinin,

Yararlı olacağı düşünülmektedir.

Yukarıda bahsi geçen konularda düzenleme yapılmasının sağlanması hususunda girişimde bulunulmasını;

Değerlendirmelerinize arz ederim.

e-imza
Ali VAROL
Genel Sekreter

Evrakı Doğrulamak İçin : https://odaborsaebys.tobb.org.tr/to-eskisehir-envision/Validate_Doc.aspx?eD=BSA6YCF8P Pin Kodu: 49412

İki Eylül Cad. No: 28/6
26010
Odunpazarı - ESKİŞEHİR -
TURKEY

♦ P: +90 (222) 222 26 26
♦ F: +90 (222) 230 72 33

♦ www.etonet.org.tr
♦ bilgi@etonet.org.tr

