

## Ali KARACA

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu İstanbul Grup Bşk. Yrd. - İş Müfettişi

# Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması

## Giriş

• Küresel ekonomik krizin, ülkemiz ekonomisi ve istihdamı üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirme, istihdamı koruma, ekonomik krizden en az hasarla çıkılmasını sağlama,

• Kriz döneminde işverenlerin çalışılmayan döneme ilişkin ücret yüklerinin bir süre devlet tarafından karşılanması ve bu sırada da iş sözleşmelerinin devamının sağlanarak işçilere bir gelir temin edilmesi,

• İşveren açısından da nitelikli işçilerini kaybetmeyerek kriz sonrası üretime hazır tutulması

gibi çok sayıda amacı birlikte içeren kısa çalışma, ilk kez 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 65. maddesi ile mevzuatımıza girmiş olup, süreç içerisinde günün koşullarına göre önemli değişikliklere uğrayarak etki alanını genişletmiştir.

Yasal gelişim ve etkileri kısaca belirtildikten sonra uygulamanın ne şekilde olduğu ayrıntılı olarak açıklanacaktır.

Kısa çalışma 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 65. maddesi ile mevzuatımıza girdikten sonra uygulamaya ilişkin 31.03.2004 tarih ve 25419 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Kısa Çalışma

ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik yürürlüğe girmiştir. Söz konusu Yönetmeliğin "Amaç ve kapsam" başlıklı 1. maddesinde Yönetmeliğin amacının, 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi işyerlerinde genel ekonomik kriz ya da zorlayıcı nedenlere bağlı olarak, diğer koşulların da varlığı halinde kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğinin uygulanabileceği hüküm altına alınmıştır. Bunun sonucu olarak kapsamın dar tutularak sadece İş Kanunu'na tabi işyerlerinin esas alınması sonucu, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 4. maddesinde belirtilen istisna mahiyetindeki işyerlerinde ve iş ilişkilerinde uygulanmadığı gibi İş Kanunu kapsamı dışındaki işyerleri ve iş ilişkilerinde de uygulanma imkanı olmamıştır.

26.05.2008 tarihinde ve 26887 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un 18. maddesi ile kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği hükmü, İş Kanunu'ndan çıkarılarak 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 2. maddesi şeklinde düzenlenmiştir. Bu değişiklikle birlikte kısa çalışma uygulamasının kapsamı genişletilmiş olup, İş Kanunu'nun kapsamı dışında kalanlar ile Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'na tabi çalışanlar ve 4447 sayılı Kanun kapsamına girenlere de kısa ça-

alışma ödeneğinden faydalanma imkanı getirilmiştir.

5763 sayılı Kanun ile kısa çalışmaya ilişkin yapılan bir başka değişikliğe ilişkin düzenleme ise kısa çalışma ödeneği miktarına ilişkindir. Günlük kısa çalışma ödeneği miktarı, işsizlik ödeneği miktarı kadardır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 65. maddesinin yürürlükte olduğu dönemde; 'günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, işsizlik ödeneği miktarı kadardır. Bu miktar sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama net kazancın yüzde ellisidir. Ancak bu miktar, 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan asgari ücretin netini geçemez' şeklinde olan hüküm, 5763 sayılı Yasa ile birlikte 'günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancın yüzde kırkıdır. Bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde seksenini geçemez' şeklinde değiştirilmiştir.

Bu değişikliklerden sonra da Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik 13.01.2009 tarih ve 27109 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiş ve önceki yönetmeliği de ortadan kaldırmıştır.

Son olarak 18.02.2009 tarih ve 5838 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile 2008 ve 2009 yıllarında, kısa çalışma için yapılan başvurulara münhasır olmak üzere, kısa çalışma ödeneği miktarı artırılmış, ödenekten yararlanma süresi uzatılmış, kısa çalışma süresinin işsizlik ödeneği süresinden düşülmemesi esas getirilmiş, uygunluk tespiti yapılmış olan başvuruların aynı şartlarda kısa çalışma ödeneğinden faydalanma sürelerinin uzatılmasına imkân getirilmiştir. Bu hususlar aşağıda yeri geldikçe açıklanacaktır. Burada işin doktrin yönünden ziyade kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği uygulamasının ne şekilde olduğu anlatılmaya çalışılmıştır.

En fazla üç ay süre ile (5838 sayılı Yasa uyarınca 2008 ve 2009 yıllarında bu süre altı ay olup, ayrıca bir altı ay daha Bakanlar Kurulu'nun bu süreyi uzatma yetkisi mevcuttur.) işyerinde uygulanan çalışma süresinin geçici olarak en az

üçte bir oranında azaltılması veya en az dört hafta süre ile işyerindeki faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması şeklinde yasal tanımını yapılan kısa çalışmanın varlığı, işyerinde mevzuatta belirlenen nitelikte çalışma sürelerinin düşürülmesi ya da faaliyetin kısmen veya tamamen durdurulması, zorlayıcı neden ya da genel ekonomik krize bağlı olarak yapılması durumunda uygulanabilecek bir yoldur. Aksi halde zorlayıcı neden ya da genel ekonomik krize dayanmaksızın farklı gerekçeler ile çalışma sürelerinin düşürülmesi ya da faaliyetin durdurulması bu çerçevede kabul edilemez.

Genel ekonomik kriz; ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisi ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumları ifade eder. Zorlayıcı nedenler ise; işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine olanak bulunmayan, dışsal etkilerden ileri gelen, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan deprem, yangın, su baskını, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri nedenleri ifade etmektedir.

Genel ekonomik krizin varlığı, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi veya bu yönde kuvvetli emarelerin bulunması halinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın duruma açıklık getirmesi gibi bir şarta bağlı kılınmış olup, söz konusu açıklama yapılmadan genel ekonomik krizin varlığının kabul edilemeyeceği hükme bağlanmış iken, zorlayıcı nedenle kısa çalışma yapılabilmesi için bu yönde bir koşul aranmamıştır.

## Kısa Çalışma Talebinin Uygunluk İncelemesi

Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerle işyerinde kısa çalışma yapılmasını talep eden işveren, kısa çalışma talep formu ile Türkiye İş Kurumu birimine başvuruda bulunur ve var ise ayrıca toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya da yazılı bildirimde bulunur. İşveren Türkiye İş Kurumu birimine yaptığı başvuruda; genel ekonomik krizin veya zorlayıcı nedenlerin işyerine etkileri ile zorlayıcı nedenlerin ne

olduğunu, işyerinin unvanını, adresini, var ise toplu iş sözleşmesi tarafı sendikayı, Bakanlık Bölge Müdürlüğü ile sosyal güvenlik işyeri sicil numarasını, var ise iddiasını kanıtlayıcı somut belgeleri belirtmek zorundadır. Türkiye İş Kurumu söz konusu başvuruyu sadece şekil ve sebep yönünden değerlendirir. Şekil yönünden bir eksiklik bulunması nedeniyle talebin reddedilmesi durumunda işverenlik tarafından şekil eksikliğinin giderilerek yeniden başvuruda bulunmasına yasal bir engel bulunmamaktadır. Uygulamada tereddüt edilen bir husus ise işverenin Türkiye İş Kurumu biriminden kısa çalışma talebinde bulunması sırasında işyerinde çalışan işçilerden kısa çalışma yapılmasına ilişkin yazılı muvafakatlerinin talep bildirimi ile birlikte Türkiye İş Kurumu birimine ibraz edip etmeyeceğine ilişkin olup, işverenin böyle bir zorunluluğu bulunmamaktadır. Muvafakatlerin olmaması kısa çalışma talebine ilişkin şekil yönünden bir eksiklik değildir.

Genel ekonomik kriz ya da zorlayıcı nedenlerle yapılan başvuruların uygunluk denetimi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişlerince yapılmaktadır. Genel ekonomik kriz nedeniyle yapılan kısa çalışma başvurularının olumlu yönde karşılanabilmesi için diğer koşulların varlığı yanında aranan iki unsurdan birincisi, genel ekonomik kriz nedeniyle işyerinin bundan olumsuz yönde etkilenmiş olması, ikinci unsur ise bu olumsuzluğa bağlı olarak işyerinde haftalık çalışma süresinin önemli ölçüde azaltılması ya da işyerinde faaliyetin kısmen ya da tamamen durdurulmuş olmasıdır. Uygulamada yine tereddüde neden olan bir husus ise işverenin talebinden sonra iş müfettişinin incelemeye gelene kadar olan sürede kısa çalışma kapsamında haftalık çalışma süresinin düşürülmesi ya da faaliyetin kısmen ya da tamamen durdurulup durulamayacağına ilişkindir. Belirtmek gerekir ki, işveren Türkiye İş Kurumu'ndan kısa çalışma için talepte bulduktan sonra iş müfettişinin işyerine gelmesini beklemeden çalışma süresini planladığı şekilde uygulayabilir. İş müfettişi işyerine gittiğinde kısa çalışma uygulamasına başlanmış ise kısa çalışmanın başlangıç tarihinde çalışan ve kısa çalışma uygulamasına dahil olan işçilere ilişkin

liste ve CD düzenlenir. İş müfettişinin işyerine gittiğinde kısa çalışma uygulamasına başlanmamış ise, işverenden hangi tarihler arasında kısa çalışmanın uygulanacağı ve ne şekilde çalışılacağına ilişkin olarak bir plan ve taahhüt alınarak kısa çalışmanın başlayacağı tarihte bu uygulamaya dahil olacak işçilere ilişkin işverenlikçe onaylanmış liste ve CD düzenlenerek tutanak ekine alınır.

İş müfettişi, işyerinin genel ekonomik kriz nedeniyle etkilendiğine ilişkin olarak;

- Son bir yıl içerisinde üretimde meydana gelen artış-azalış miktarları,
- Üretilen malların satış miktarı ve cirosu,
- Stokların durumu,
- Alınan ve iptal edilen siparişler,
- Yapılan ve yapılamayan tahsilatların durumu,
- İşyerinin borçları ve bu borçları ödeme kapasitesi,
- Üretime katılan işçi sayısı ve işçi sayısında meydana gelen değişiklikler,
- İşyerinde uygulanmakta olan çalışma süreleri,
- Üretim maliyetindeki artış ve azalışlar,
- Son bir yıl içerisinde meydana gelen gelir-gider durumunun karşılaştırılması

gibi unsurları esas alıp inceleyerek işyerinin genel ekonomik kriz nedeniyle olumsuz yönde etkilenip etkilenmediğini belirler. İşyerinin genel ekonomik krizden olumsuz şekilde etkilenmiş olması işverenin talebinin uygun olarak karşılanabilmesi için gerekli unsurlardan birini teşkil etmektedir.

İşverenin kısa çalışma uygulama talebinin olumlu olarak karşılanabilmesi için işyerinde haftalık çalışma süresinin en az 1/3 oranında azaltılması ya da işyerinde üretimin kısmen ya da tamamen en az dört hafta durdurulması gerekmektedir. Bu iki durumdan birisinin uygulanması yeterli olacaktır. Çalışma sürelerine ilişkin bu iki farklı uygulama aşağıda açıklanmaya çalışılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesi uyarınca haftalık çalışma süresi en çok 45 saat olarak belirlenmiş olup, Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde de çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre olarak hüküm

altına alınmıştır. Dolayısıyla haftalık üst limiti belirlenen çalışma süresi işyerine ilişkin olmayıp her bir işçinin şahsına ilişkindir. Ancak kısa çalışma uygulamasında açıkça belirtildiği üzere işyerinde haftalık çalışma süresinin belirlenen ölçüde azaltılması aranmaktadır. Haftalık çalışma süresinin en az üçte bir oranında azaltılması halinde bu uygulamanın devamı açısından asgari bir süre aranmamış iken işyerinde faaliyetin kısmen ya da tamamen durdurulması halinde asgari dört haftalık bir uygulamanın varlığı koşul olarak hüküm altına alınmıştır. İşyerinde haftalık çalışma süresinin en az 1/3 oranında düşürülmesi iki şekilde olabilir. Bunlardan birincisi, günlük çalışma sürelerinin aşağıya çekilmesi şeklinde iken ikincisi, haftada çalışılan gün sayısının azaltılması şeklinde olabilir. İlkinde haftanın 6 günü, günde 7,5 saat çalışılan işyerinde günlük çalışma süresi 5 saate çekilerek haftada 6 gün çalışılması halinde  $6 \times 5 = 30$  saat olacağından kısa çalışma için öngörülen çalışma koşulları gerçekleştirilmiş olmaktadır. İkinci yolda ise haftada 6 gün ve günde 7,5 saat çalışılan işyerinde iki gün çalışılmaması halinde çalışılmayan süre  $2 \times 7,5 = 15$  saat olacak ve haftalık çalışma süresi de yine 30 saate düşeceğinden kısa çalışma uygulaması için istenilen çalışma süresi ikmal edilmiş olacaktır. Ancak belirtmek gerekir ki, üretim maliyeti açısından, günlük çalışma sürelerinin düşürülmesinde işçiler haftada 6 gün işyerine geleceklerinden, servis, yemek gibi giderler devam ederken haftada 2 gün çalışılmayarak haftalık çalışma süresinin düşürülmesinde servis ve yemek gibi harcamalar olmayacaktır.

İşyerinde faaliyetin geçici olarak en az dört hafta kısmen ya da tamamen durdurulması şeklinde kısa çalışma uygulamasında dört haftalık durdurma süresi kesintisiz bir şekilde yapılabileceği gibi aralıklı olarak da yapılabilir. Ancak çalışma sürelerinin bir haftadan kısa süreyle azaltılarak yapılması durumunda söz konusu durum 'işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması' kapsamında değerlendirileceğinden, aralıklı olarak yapılan faaliyeti durduruların en az bir hafta ve üzerinde süre-

lerle yapılarak, toplamda işyerinde uygulanan kısa çalışma süresinin başlama ve bitiş tarihine kadar en az dört hafta süreyle tamamen veya kısmen durdurmanın gerçekleşmesi gerekmektedir.

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanılabilmesi için;

- İşverenin kısa çalışma talebinin Bakanlıkça uygun bulunması,
- İşçinin kısa çalışma ödeneği talebinde bulunması,
- İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı Kanun'un 50. maddesi gereğince çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması gerekmektedir.

Kısa çalışma ödeneğine hak kazanma koşullarını kısa çalışma uygulamasının başladığı tarihten ileri bir tarihte sağlayan işçiler, hak kazandıkları tarihte kısa çalışma yapan işçilere dahil edilirler. Ancak bu işçilerin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilecekleri süre işyerinde kısa çalışmanın sona ereceği tarihe kadardır. Örneğin, işyerinde 01.05.2009 tarihinden itibaren 5 ay süreyle her ayın ilk iki haftası kısa çalışma yapılması kararlaştırılmış ise ve 2 işçi kısa çalışma ödeneğine hak kazanma koşullarını 01.07.2009 tarihinde sağlamışlarsa, bu iki işçi kısa çalışma ödeneğinden 5 ay değil, kısa çalışmanın sona ereceği tarihe kadar olan 3 ay süreyle yararlanacaklardır.

18.02.2009 tarih ve 5838 sayılı Kanun ile yapılan düzenleme neticesinde 2008 ve 2009 yıllarında kısa çalışma için yapılan başvurulara münhasır olmak üzere en çok üç aylık olan kısa çalışma süresi 6 aya çıkarılmıştır. Bu Kanun'un yayımı tarihinden önce uygunluk tespiti yapılan kısa çalışma başvurularında süre, işverenin talebi halinde aynı şartlarla ve yasada belirtilen süreyi aşmamak kaydıyla uzatılır. 5858 sayılı Yasa ile yapılan önemli bir başka değişiklik de kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemelerin, başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülmemesidir.

Kısa çalışma ödeneği miktarı, işsizlik ödeneği miktarı kadardır. Kısa çalışma ödeneği 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 50. maddesi

hükümlerine göre ödenir. Kısa çalışma ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancın yüzde kırkıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 39. maddesine göre onaltı yaşından büyük işçiler için uygulanan asgari ücretin brüt tutarının yüzde seksenini geçemez. Ancak 5838 sayılı Kanun ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen geçici madde ile 2008 ve 2009 yıllarında kısa çalışma başvurularına münhasıran kısa çalışma ödeneği miktarı yüzde elli artırımlı ödenecektir.

Kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak kaydıyla kısa çalışma süresi kadardır. 5838 sayılı Yasa ile 2008 ve 2009 yıllarında kısa çalışma başvurularına münhasıran bu süre 6 aya çıkarılmış, ödenek miktarı aynı kalmak kaydıyla kısa çalışma süresini 6 ay daha uzatmaya Bakanlar Kurulu yetkili kılınmıştır. Bakanlar Kurulu tarafından kısa çalışma süresinin uzatılması durumunda bu döneme ilişkin yapılan kısa çalışma ödeneği işsizlik ödeneğinden düşülecektir.

Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde çalışılmayan süreler için verilir.

Zorlayıcı nedenlerle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde ödemeler, 4857/24. maddenin (III) numaralı bendinde ve 40. maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar.

Uygulamada tereddüde düşülen ya da yanlış bilinen bir husus da kısa çalışma döneminde kısa çalışma ödeneğinin işverenlerce alınacağı zannedilmesidir. Böyle bir durum söz konusu olmadığı gibi haftalık çalışma süresinin azaltılması şekliyle uygulanan kısa çalışmalarda da kısa çalışma ödeneği çalışılmayan süre için verilmektedir.

Bakanlık iş müfettişi tarafından işverenin kısa çalışma talebinin uygun bulunmasından sonra iş müfettişinin konuya ilişkin raporu ve rapor ekinde de kısa çalışma uygulamasına katılacak olan işçilere ilişkin liste ve belirli bir formatta hazırlanan CD, gereği için Türkiye İş Kurumu'na gönderilir. Kurum, işverenlik ile temasa geçerek kısa çalışma ödeneğinden faydalanacak işçilere ilişkin listenin kesinlik ka-

zanmasını sağladıktan sonra işçilerin T.C. kimlik numaraları ve adlarına PTT'de hesap açarak kısa çalışma ödeneği tutarlarını bu hesaplara yatırmaktadır. Bu aşamada işçilerin ayrıca Kuruma müracaatları aranmamaktadır. İşçiler de herhangi bir PTT şubesinden kısa çalışma ödeneklerini almaktadırlar.

## Çalışma Ödeneğinin Kesilmesi

Kısa çalışma ödeneği alanların işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silah altına alınması veya herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması veya geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması halinde kısa çalışma ödeneği kesilir.

## Kısa Çalışmanın Erken Sona Ermesi

İşverenler, ilan ettiği süreden önce, normal faaliyetine başlamaya karar vermeleri halinde durumu; Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya ve işçilere altı işgünü önce yazılı olarak bildirmek zorundadırlar. İşçiler de bildirimde belirtilen tarihte işbaşı yaparlar. Bildirimde belirtilen tarih itibarıyla kısa çalışma sona erer.

## Kısa Çalışma Süresinde Prim Ödeme Gün Sayısı ve Eksik Gün Bildirimi

Genel ekonomik kriz ya da zorlayıcı bir neden dolayısı ile kısa çalışma ödeneğinden faydalanmak isteyen işverenin bu talebinin, yapılan inceleme sonucunda uygun bulunması halinde kısa çalışmanın uygulanabilmesi için o işyerinde çalışan işçilerin de bu duruma muvafakat etmesi gerekmektedir. Kısa çalışma uygulaması işyerinde en az dört hafta ve en çok da 3 ay olmak üzere (2008 ve 2009 yıllarında bu süre en çok 6 ay olabilir. Ayrıca bu sürenin üzerine bir 6 ay daha Bakanlar Kurulu'nun uzatma yetkisi vardır.) faaliyetin işyerinde kısmen ya da tamamen durdurularak yapılabileceği gibi asgari bir alt sınır olmamakla birlikte yine en çok 3 ay (2008 ve 2009 yılları hariç) haftalık çalışma süresi 30 saat ya da daha aşağıya çekilerek uygulanabilir. Gerek faaliyetin kısmen ya da tamamen durdurulması suretiyle gerekse haftalık

çalışma süresinin önemli ölçüde düşürülmesi suretiyle yapılacak kısa çalışma uygulamasında işverenin Sosyal Güvenlik Kurumu'na belirtilen sürelerle ilgili eksik gün bildiriminde bulunması gerekmektedir. Bunun için de öncelikle Eksik Gün Bildirimi Formu'nu düzenleyerek bu formun ekine kısa çalışma talebinin kabul edilmesine ilişkin belgeyi ve ayrıca kısa çalışma yaptırılacak işçilerin de kısa çalışma yapılmasına muvafakat ettiklerine ilişkin belgeleri ekleyerek Kuruma takip eden ayın 23'üne kadar elden ya da iadeli taahhütlü olarak posta yolu ile veya APS ile bildirmeleri gerekmektedir. Adi posta yolu ile yapılan eksik gün bildirimlerinde, bildirim Kurum kayıtlarına girdiği tarihte yapılmış sayılacağından postadaki gecikmeler nedeniyle takip eden ayın 23'ünü geçmesi durumunda idari para cezasına hükmedilecektir. Eksik gün bildiriminin APS ya da iadeli taahhütlü olarak posta yolu ile bildirilmesi durumunda bildirim, Kurum kayıtlarına girdiği tarih değil, postaneye bildirim verildiği tarih sayılacaktır.

Haftalık çalışma sürelerinin önemli ölçüde aşağıya çekilerek uygulanması durumunda ise, sigortada takvim ayı esas olduğundan, işçinin takvim ayı içerisinde (Ocak, Şubat gibi) her bir işçiyi ayrı ayrı çalıştırıldıkları toplam saatin 7,5'e bölünmek suretiyle her işçi için kaç günlük sigorta primi bildirimi yapılacağı bulunur. 7,5 saatin altında olanlar da bir güne tamamlanır. Örneğin o ay içerisinde toplam 152 saat çalıştırılan işçinin işverence bildirilecek sigorta prim gün sayısı:  $152/7,5 = 20$  gün +2 saattir. Bu durumda bildirilecek gün sayısı 21 gündür. 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na tabi gemiadamları ile 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasında Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun uyarınca çalışan gazeteciler için ise ay içerisinde çalıştıkları toplam saat süresi 8 saate bölünmek suretiyle ayda kaç gün sigorta primi bildirileceği belirlenir. Bu suretle bulunan sigorta prim gün sayıları yine yukarıda belirtilen eksik gün bildirim formu ve belirtilen diğer belgeler ile birlikte Kuruma bildirilir.

Özel nitelikteki işyeri işverenleri, cari aya ilişkin olarak düzenleyecekleri asıl, ek veya iptal nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerini, en geç belgenin ilişkin olduğu ayı izleyen ayın

23'ünde, resmi nitelikteki işyeri işverenleri ise, cari aya ilişkin olarak düzenleyecekleri asıl, ek veya iptal nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerini, en geç belgenin ilişkin olduğu dönemi izleyen takvim ayının 7'sinde, saat 23.59'a kadar e-Sigorta kanalıyla Kuruma gönderilmeleri gerekmektedir.

Kuruma elden verilen Eksik Gün Bildirim Formu'nun da (EK-10 belgesi) en geç belgenin ilişkin olduğu ayı izleyen ayın 23'ünde verilmesi gerekmektedir. (Eksik gün bildirim formu ile ekinde verilen ek belgelerin de en geç belgenin ilişkin olduğu ayı izleyen ayın 23'üne kadar Kuruma verilmesi gerekmektedir.)

### Kısa Çalışma Uygulamasının İş Sözleşmelerinin Feshine Etkisi

Kısa çalışma başvurusunda bulunma hak ve yetkisi yasal olarak işverene tanınmış olup, koşulların varlığı halinde, işverenin kısa çalışma başvurusunun uygun bulunması durumunda, işçinin bunu kabul etme zorunluluğu bulunmamaktadır. Bu durumda, işçi, kısa çalışma uygulamasını kabul etmez, ancak iş sözleşmesini de sona erdirmeyerek emeğini arza hazır halde çalışmak için işyerine gider ise ve işveren tarafından da iş sözleşmesi işçinin bu tutumuna rağmen bozulmaz ise işçi, çalışmadığı/çalıştırılmadığı ve işyerinde bulunduğu bu süreye ilişkin ücretine hak kazanır.

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanma koşullarına haiz olup olmama hususu önem taşımaksızın, işçi ne zaman sona ereceği bilinmeyen bir askı süresinde en fazla üç ay (2008-2009 yıllarında 6 ay belki de bir yıl) verilecek ödenekten yararlanma hakkı yerine, fesih hakkını kullanmayı tercih edebilir ve daha iyi şartlarda bulunduğu başka bir işte hemen işe başlayabilmek için iş sözleşmesini haklı nedenle bozabilir.

Genel ekonomik kriz nedeni ile kısa çalışmaya gidilmesine itibar etmekle birlikte; geçici bir süre olduğu varsayılsa da, iş sözleşmesinde işverenin esaslı borçlarından olan ücretin düşürülmesi, kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin sigorta primlerinin ödenmemesi gibi işçi aleyhine değişiklik yapılması anlamına gelen kısa çalışma uygulamalarına rıza göstermeyen

işçi, işsizlik ödeneği almaya hak kazanıp kazanmama durumu dikkate alınmaksızın, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesi III. bendi hükmüne göre iş sözleşmesini feshedebilir. Bunun sonucu olarak da işyerindeki hizmet süresi bir yıl veya daha fazla ise kıdem tazminatına hak kazanır. İş sözleşmesini Yasa'nın öngördüğü haklı nedenle de olsa bozan taraf işçi olması nedeniyle ihbar tazminatı hakkı bulunmaz.

İşçi, kısa çalışma uygulaması nedeni ile iş sözleşmesini bozamaz ve kısa çalışmanın kendisine bildirildiği tarihten itibaren 6 işgünü içerisinde kısa çalışma uygulamasını kabul etmediğini işverene bildirir ise, kısa çalışma yapmak zorunda kalan işveren, kısa çalışma uygulamalarına rıza göstermeyen işçinin iş sözleşmesini, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi kapsamında geçerli nedenle feshedebilir. Bunun sonucu olarak da işçiye hizmet süresine uygun olarak 4857/17. maddede belirtilen ihbar tazminatını ve işçinin hizmet süresinin bir yıl ya da daha fazla olması halinde ayrıca kıdem tazminatını ödeme yükümlülüğü altına girer.

### Kısa Çalışma Süresinin Yıllık Ücretli İzin Hakkına Etkisi

İşçinin işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olması koşulu ile yıllık ücretli izne hak kazanacağı yasal hüküm olarak düzenlenmiştir. İşçinin yıllık ücretli izne hak kazanması için aranan esas unsur bir yıl çalışmasıdır. Ancak işçinin fiilen çalışmamasına rağmen yıllık ücretli izne hak kazanması için aranan bir yıllık sürenin hesabında çalışılmayan bazı sürelerin de çalışılmış gibi sayılacağı, yine 4857 sayılı İş Yasası'nın 55. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu Yasa maddesinde açıkça belirtildiği üzere kısa çalışma uygulamasında geçen ve hizmet akdinin askıda olduğu bu süreler işçinin yıllık ücretli izne hak kazanmasında çalışılmış gibi sayılacaktır. Kısa çalışmaya ilişkin düzenlemenin 4857 sayılı İş Yasası'nın 65. maddesinden çıkarılarak 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Yasası'na eklenmiş olması durumu değiştirmeyecektir. Zira burada önemli olan husus Yasa'nın ortaya koyduğu olgudur.

### Kısa Çalışma Süresinin Kıdem Tazminatı Süresine Etkisi

10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren ve halen uygulanan yeni 4857 sayılı İş Yasası, 1475 sayılı İş Yasası'nın kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesi dışındaki bütün hükümlerini yürürlükten kaldırmıştır. Yasanın belirtilen hükmünde, kıdem tazminatına ne şekilde hak kazanılacağı, kıdem tazminatına esas hizmet süresi ve tazminata esas ücretin ne şekilde hesap edilip tespit edileceği gibi konular nispi ve mutlak emredici olarak ayrı ayrı belirlenmiştir.

Kıdem tazminatına hak kazanmanın koşullarından bir tanesi de hizmet akdinin en az bir tam yıl devam etmesi gerektiğidir. İşçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince, kıdem tazminatına hak kazandıran diğer unsurların da bulunması halinde işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödeneceği hüküm altına alınmıştır. Burada Yasa, kıdem tazminatı hakkının doğumu için işçinin her tam yıl çalışması karşılığı olarak değil, hizmet akdinin devamı süresince her yıl için 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödeneceğini öne çıkararak işçinin fiilen çalışması yerine hizmet akdinin devamını esas almıştır. Hizmet akdinin devamı süresi, hizmet akdinin başlangıcından bitimine kadar olan ve yasal olarak çalışılmış gibi sayılan süreleri de içine alan daha geniş bir kavramdır. Kıdem tazminatına hak kazandıracak bu bir yıllık süre, sadece işçinin işyerinde fiilen çalıştığı süreleri değil, aynı zamanda işçinin istirahat, izin gibi hizmet akdinin askıda kaldığı süreleri de içine alır. Esas olan unsur hizmet akdinin başlaması ve devam etmesidir. Hizmet akdinin askıda olduğu durumlarda fesih söz konusu olmadığında, askıda geçen sürelerin de kıdem tazminatına esas hizmet süresinin içinde sayılması gerekmektedir. Bu bağlamda işçinin kısa çalışma uygulaması nedeniyle hizmet akdinin askıda bulunduğu süreler kıdem tazminatı süresinden sayılır.