



Özet Bülten

Tarih : 05.05.2020

Sayı : 2020/77

Değerli Müşterimiz;

Kısa çalışma ödeneği ve uzaktan çalışma konuları hakkında değerlendirme ve bilgilendirmeler aşağıda bilginize sunulmuştur.

A- Konu Başlıkları;

- 1- Kısa Çalışma Talepleriyle İlgili Değerlendirmeler;**
- 2- Uzaktan Çalışmada Dikkat Edilecek Hususlar;**

Söz konusu gelişmeleri konu başlıkları altında özetle bilgilerinize sunuyoruz.

B- Konu Özetleri;

1- Kısa Çalışma Talepleriyle İlgili Değerlendirmeler,

Bugünlerde işyerlerinde en çok dillendirilen konunun “Kısa Çalışma” olduğu malumularınızdır.

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 durdurulması olarak ifade edilmektedir. (İşsizlik Kanunu md: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.

Kısa çalışmada işçilerin kanun gereği üç aya kadar iş sözleşmeleri askıya alınmaktadır. Çalışanlar bu süre zarfında kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmektedirler. Bu üç aylık sürenin bitiminde, askı halinin sona erdiğinin kabulü gerekir.

Bu yönüyle kısa çalışmanın, kanundan kaynaklanan bir askı hali olduğunu ifade edebiliriz. İş sözleşmesinin askıda olduğu sürede, işçinin iş görme ve işverenin de ücret ödeme borçları askıya alınacaktır. Ancak işçinin sadakat ve rekabet etmeme gibi borçları varlığını sürdürmeye devam edecektir.

1.1. Yarım Ücret Uygulaması;

Kısa çalışma yapılması halinde, ödemelerin İş Kanunu'na göre bir haftalık süreden sonra başlayacağı hüküm altına alınmıştır. (4857 sayılı İş Kanunu md:24 ve 40)

Bu kapsamda çalışmayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için **yarım ücret** ödenir. Yarım ücret ödenmesinde işçinin çıplak gündeliği dikkate alınır.

Bir haftalık süre içinde iş sözleşmesi sona ermişse; çalışmama veya çalıştırmamaya ilişkin zorlayıcı sebepler ortadan kalkmış ise, yarım ücret yükümlülüğü de sona erer.

Söz konusu düzenleme ile işçinin ücret ödeme yükümlülüğü bir hafta ile sınırlıdır. Bir hafta sonra iş sözleşmesi askıya alındığından işverenin ücret ödeme yükümlülüğü ortadan kalkar.

İşçi isterse bir haftalık süreden sonra iş sözleşmesini zorlayıcı nedenle feshedebilir. Eğer işçi fesih iradesini ortaya koymazsa iş sözleşmesi askıda devam eder. (İş Kanunu md:24/III)

İşyerinde zorlayıcı bir sebebin varlığı durumunda işçilere yarım ücret ödense dahi, söz konusu ücret SGK' ya prime esas kazancın alt sınırı üzerinden yapılır. (5510 sayılı Kanun md:82)

Bununla birlikte sigorta primine esas kazanç alt sınırı altında yapılan ücret ödemesinin varlığı halinde sigortalıya ödenecek ücretle sigorta primine esas kazanç alt sınırı altında kalan farka ilişkin sigorta primlerinin tamamı (işçi payı da dahil) işveren tarafından karşılanır.

1.2. Kısa Çalışmanın Ücret Bordrosuna Yansımaları;

Kısa çalışma talep eden işverenin **ilk bir haftalık sürede** işçilere **yarım ücret** ödeyeceğini, kısa çalışma ödeneğinin ise bu bir haftalık süreden sonra başlayacağını belirtmiştik.

Örneğin işyerinde faaliyetin tamamen durması halinde; 10.04.2020-07.07.2020 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 17.04.2020-07.07.2020 tarihleri arasında kapsayan dönem için kısa çalışma ödeneği ödenecektir.

Yukarıdaki örneğe göre 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 SGK'ya bildirilecektir.

2020 yılı Nisan ayında kalan 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.

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 söz konusu olmayacaktır.

Ancak **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 30 saate düşürülmüş ve çalıştırılmayan 15 saatlik kısa çalışma başvurusunda bulunulmuş olsun. Bu takdirde işçinin çalıştırıldığı 30 saat karşılığında normal ücret ile birlikte ücrete ek olarak hak ettiği prim, yol, yemek gibi ödemelerin de ücret bordrolarında tahakkuk ettirilerek işçilere ödenmesi gerekecektir.

Kısa çalışmadan yararlandırılan 15 saatlik dönemde işçi fiilen çalışmadığından bu dönemde İŞKUR tarafından kısa çalışma ödeneği ödenecektir.

Kısa çalışma ödeneğinden gelir vergisi kesintisi yapılmayacaktır. Kısa çalışma ödeneği tutarı üzerinden, sadece binde 7,59 oranında damga vergisi hesaplanacaktır. Kısa çalışma ödeneği doğrudan işçiye ödenecektir.

1.3. Kısa Çalışmada Hafta Tatili, Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri ve Fazla Çalışma Ücretleri Yönünden;

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğin 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." hükmüne yer verilmiştir.

Bilindiği üzere; hafta tatili ve ulusal bayram genel tatil ücreti gibi ödemeler, normal ücretten farklı olarak işçiye çalışma karşılığı olmadan ödenen ücretlerdir.

Kısa çalışma yapılan döneme isabet eden hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil ücret ödemeleri, kısa çalışma süresi ile orantılı olarak eşit tutarda İŞKUR ve işveren tarafından karşılanacaktır.

İşyerinde faaliyetin tamamen durması durumunda, işyerinde çalışma duracağından dolayısıyla fazla çalışma yapılması da söz konusu olmayacaktır.

İşyerinde haftalık çalışma süresinin en az 1/3 oranında azaltılması durumunda çalışılmayan süreler için işçiler hali hazırda kısa çalışma ödeneğinden faydalanacaklardır. Çalışılan haftalık çalışma süresinde ise belirlenen sürede işçilerin çalıştırılması gerekecektir.

Diğer taraftan; “İş Kanunu’nda Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği’nin 8/I-d. maddesinde,” kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler fazla çalıştırılmaz.” hükmüne yer verilmiştir.

Tam süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar kısa çalışma döneminde iş sözleşmesinde bir değişiklik olmasa da haftalık çalışma süresinin en az 1/3 oranında azaltılması söz konusudur. Zorunlu olarak bu işçiler kısmi süreli çalışma (haftalık 30 saat ve altında) durumunda olacağından fazla çalışma yaptırılmasının mümkün olamayacağını ifade edebiliriz.

1.4. SGK Yönünden;

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işçilere İŞKUR tarafından kısa ve uzun vadeli sigorta kolları kapsamında herhangi bir prim ödemesi yapılmaz. Ancak bu süre içinde işçiler genel sağlık sigortasından faydalanırlar. Emekli çalışanlar kısa çalışma ödeneğinden yararlanamazlar.

2- Uzaktan Çalışmada Dikkat Edilecek Hususlar;

Çalışma hayatına uzaktan çalışma; 4857 sayılı İş Kanunu’nun 14’üncü maddesine 6715 sayılı Kanunun 2’nci maddesiyle eklenen fıkralarla girmiştir.

Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve **yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.**

Uzaktan çalışma, işçinin işini kendi evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında herhangi bir yerde yerine getirebileceğine ilişkin bir düzenlemedir. Uzaktan çalışma personelin evinden yapılabileceği gibi işyeri dışında başka herhangi bir yerden de yapılması mümkündür. Buna göre çalışanın kafeden bu çalışmasını yürütmesi mümkün gözükmemektedir.

Ancak uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışma yapılabileceği, işletme verilerinin korunması ve paylaşılmasına ilişkin kuralların belirlenmesi ile diğer hususlarda Çalışma, Aile ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle düzenleneceği belirtilmesine rağmen söz konusu yönetmelik bugüne kadar çıkarılmamıştır.

2.1. Uzaktan Çalışmada İş Sözleşmesi;

Kanuna göre uzaktan çalışma iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer almalıdır. (4857 s. K. 14/5 m.)

Kanundaki bu düzenlemeye göre uzaktan çalışma sözleşmelerinin yazılı yapılması şekil şartıdır. İşverenin uzaktan çalıştırmak istediği personeliyle yazılı iş sözleşmesi yapması ve bu iş sözleşmesinin bir nüshasını personeline vermesi gerekmektedir.

2.2. Uzaktan Çalışmada Dikkat Edilecek Hususlar;

Korona virüs nedeniyle uzaktan çalışma ve buna bağlı olarak evden çalışanlar artmıştır. Her ne kadar yönetmelik düzenlenmiş olmakla birlikte, kanun hükmü açıktır. Bu sebeple personelini uzaktan (evden) çalıştırmak isteyen işverenlerin dikkat etmesi gereken hususlar bulunmaktadır.

Öncelikle işyerinde çalışan bir işçinin uzaktan çalıştırılması için, iş sözleşmesinin gözden geçirilmesi gerekir. Bu nedenle personelin onayının alınması icap etmektedir. Mevcut sözleşmeye ek bir protokol yapılmasının da yeterli olabileceğini düşünmekteyiz.

Süreç içinde iş kanununda yazılı onay alınması gereken hususlarda elektronik posta, telefon mesajı gibi yöntemlerle onay alınmalıdır. Süreç tamamlandığında bu onaylar yazılı ve ıslak imzalı olarak ikmal edilmelidir.

Personelle imzalanacak ek protokol ile uzaktan yapılacak çalışmanın;

-Hangi tarihte başlayacağı, hangi tarihte biteceği, personelin haftanın hangi günlerinde, hangi saat aralığında işini yapacağı,

-Personelin işini hangi adreste ve alanında yapacağı, personelin gerektiğinde işyerine çağırılıp çağırılmayacağı,

-Personelin gerektiğinde fazla mesai yapıp yapamayacağı, fazla mesai yapacaksa personelin onayının alınması,

-Ulusal bayram ve resmi tatillerde personel çalışacaksa onayının alınması,

-Personele çalışırken sağlanan aynı hakların durumunun belirtilmesi,

-Personele teslim edilen demirbaşlara ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hususlara yer verilmesi

yerinde olacaktır.



İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür. (4857 s. K. 14/6 m.).

Bu kapsamda, uzaktan çalışan personelin kazalara karşı iş sağlığı ve güvenliği ekibi tarafından eğitilmesi yerinde olacaktır. Bu dönemde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin de uzaktan eğitim yöntemleri kullanılarak gerçekleştirilebileceği kanısındayız.

Uzaktan çalışmada personel, esaslı neden olmadıkça iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. (4857 s. K. 14/6 m.)

İşverenin onay almaksızın ofis çalışanına göre uzaktan çalışan personelinin haklarını kısıtlaması halinde, hakları kısıtlanan personel, eşitliğe aykırılık ilkesince eksik ödenen haklarını talep edebilir. Ayrıca işverenin eşitliğe aykırılık nedeniyle idari para cezası yaptırımıyla karşı karşıya kalması da söz konusu olabilecektir.

İşverenin, çalışma koşullarında değişiklik kapsamında onayını almak kaydıyla, personelin katlanmak zorunda kalmadığı bazı yan ödemelerin bu dönemde ödenemeyeceği gündeme gelebilecektir. Yol parası, risk tazminatı gibi yan ödemeleri bu konuda örnek olarak gösterebiliriz.

Saygılarımızla
Hasan Zeki Süzen (YMM) – Ekrem Kayı (YMM)