

Makale Türü/Article Type: Araştırma Makalesi/Research Article

KISA ÇALIŞMA UYGULAMASINA İLİŞKİN ORTAYA ÇIKAN SORUNLARIN İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK YÖNLERİNDEN DEĞERLENDİRİLMESİ

Engin UZUNER¹

Öz

Araştırmanın amacı; kısa çalışma uygulamasına ilişkin ortaya çıkan sorunların neler olduğu belirlenerek ve bu sorunlara ilişkin çözüm önerilerinin geliştirilmesidir. Pandemiyle birlikte çalışma hayatının en önemli dinamiklerinden kısa çalışma ödeneğine ilişkin sorunları belirlemek ve buna ilişkin çözüm önerileri geliştirmek amaçlanmıştır. Nitel araştırma tekniği uygulanarak yarı yapılandırılmış mülakat tekniği ile yapılan araştırma kapsamında İstanbul Barosu'na kayıtlı toplam 17 serbest avukata sorular yöneltilmiştir. Yapılan görüşmelerde, mülakatlar ortalama 10-15 dakika sürmüştür. Görüşmelerde katılımcılara, en çok hangi sektörlerde kısa çalışma uygulamasına muhalefet edilmektedir, kısa çalışma uygulamasına ilişkin karşılaştığınız sorunlar ve çözüm önerileri nelerdir soruları yöneltilmiştir. Sorular içerik analizine tabi tutulmuştur. Bu kapsamında; kısa çalışma uygulamasına ilişkin ortaya çıkan sorunlar en çok, yarım ücret ödemesinin hatalı bildirildiği, mevzuatın yanlış olarak değerlendirilerek, kısa çalışmanın işveren tarafından karşılıksız hibe şeklinde verilmiş olarak algılandığı şeklinde ortaya çıkmıştır. Katılımcılar tarafından sorunlara ilişkin çözüm önerisi olarak, SGK primlerinin ayda 30 güne tamamlanması, işveren odaklı teşvik uygulamalarının yapılması, sektörel bazlı kısa çalışma uygulanması, bakanlıkça tarafların bilgilendirilmesi, mevzuatın daha detaylı hale getirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Anahtar Kelimeler: kısa çalışma, kısa çalışma ödeneği, Koronavirüs (COVID-19).

EVALUATION OF THE PROBLEMS REGARDING THE SHORT WORK PRACTICE IN TERMS OF LABOR AND SOCIAL SECURITY

Abstract

This study aims to identify gaps and challenges in the implementation of the short-time working allowance and offers a set of policy recommendations to address these matters. This study further aims to establish practical considerations arising in relation to the short-time working allowance, a highly dynamic policy tool developed as a response to the COVID-19 pandemic. Adopting qualitative research methods, this research is based on both semi-structured interviews undertaken with a total of 17 practising lawyers, all registered with the Istanbul Bar Association, In the interviews, the interviews lasted an average of 10-15 minutes. In which sectors the participants mostly oppose short work practice in the interviews. The problems you encounter regarding the short work practice and what are the solutions and suggestions have been asked, and content-analysis. The most frequently reported challenges were incorrect statements, misunderstanding or misinterpretation of the applicable legislation, and erroneous perception of the short-time working allowance as a gratuitous payment made by the employer. Respondents proposed the recovery of prior social security premium underpayments, implementing employer-oriented incentives, confining the application of short-time working allowance to certain sectors, initiating a more robust information campaign targeting all concerned parties, and introducing a more detailed and clarified legislation as alternative solutions.

¹ Hukukçu, İş ve Sosyal Güvenlik Uzmanı,
E-posta: av.enginuzuner@gmail.com

Keywords: short-time working, short-time working allowance, the Coronavirus (COVID-19) pandemic

1. Giriş

2019 yılı Aralık ayında Çin' in Vuhan kentinde ortaya çıkarak tüm dünyayı etkisi altında alan COVID-19 salgını ülkemizde 2020/Mart ayından itibaren etkisini göstermeye başlamıştır. Salgınsadece sağlık değil, lojistik, ekonomi, hukuk, siyasi bir çok alanda etkisini göstermiştir. COVID-19 nedeniyle yapılan kısa çalışma başvuruları 4447 sayılı İSK'nın geçici 23' üncü maddesiyle dışsal etkilerden kaynaklanan zorlayıcı neden ile 30.06.2020 tarihine kadar başvuruda bulunanişverenler için 31.07.2020 tarihli Cumhurbaşkanlığı Kararı ile daha önce uzatılan bir aylık süreyeek olarak 31.08.2020 tarihine kadar uzatılmıştır (Başbuğa ve Uzuner, 2020:121). Bu süreler, 2'ser ay daha 31.12.2020 tarihine kadar tekrar uzatılmıştır.

Son olarak Cumhurbaşkanlığı Kararıyla 31.12.2020 tarihinden önce başvuruda bulunmayan işyerleri de 31 Ocak 2021 tarihine kadar başvuruları durumunda 1 Ocak 2021 tarihinden sonraki dönem için 3 ay süreyle KÇÖ başvurma imkanları getirilmiş. Cumhurbaşkanlığı'nın son açıklamasıyla birlikte 31.03.2021 tarihine kadar uzatılan kısaçalışma ödeneklerinin bir daha uzatılmayacağı açıklanmıştır. Ancak 22 Nisan 2021 tarih 3910 sayılı Cumhurbaşkanlığı kararı ile kısa çalışma uygulaması 01.04-2021-30.06.2021 tarihlerindegeçerli olmak üzere bir kez daha uzatılmıştır.

Dışsal etkilerden kaynaklanan zorlayıcı sebep gerekçesiyle (COVID-19 etkisi) kısa çalışma başvuruları; kısa çalışma talep formunda, işyerinin tamamında (1) veya bir bölümünde

(2) çalışma sürelerinin azaltılması, işyerinin tamamında (3) veya bir bölümünde (4) faaliyetin tamamen durdurulması şeklinde dört farklı yöntemin uygulanacağı belirtilmiştir. Bu bağlamda haftalık çalışma sürelerinin azaltılmasını tüm çalışanlara uygulayan işverenler 1 numaralı kutucuğu, bir bölüm işçilere uygulayan işverenlerse 2 numaralı kutucuğu işaretlemek zorundalardır. Benzer şekilde işyerinin tamamında faaliyetlerinin durdurarak yani işyapmayarak kısa çalışma ödeneği talep eden işverenler 3 numaralı kutucuğu, işçilerin bir kısmını normal çalışma sisteminde çalıştırmaya devam ederken bir kısmına kısa çalışmay uygulayan işverenler 4 numaralı kutucuğu işaretlemek zorundadır.

Çalışmamızda, hangi sektörlerde kısa çalışmaya muhalefet edildiği sorusu katılımcılara yöneltilenektir. Bu kapsamda kısa çalışma uygulanan yöntemi (işyerinin tamamı veya bir bölümünde faaliyetin durdurulması, çalışma sürelerinin azaltılması), kısa çalışma ödeneği alan işçilerin işyerinde yaptıkları kısa çalışma uygulanan sürelerin, fiili çalışılan sürelerle mutabik olup olmadığı, kısa çalışmaya muhalefet edilip edilmediği ortaya konulmaya çalışılacaktır. Ortaya çıkan sorunlara yönelik olarak, katılımcılardan çözüm önerilerinin getirilmesi istenecektir.

1.1.Kısa Çalışma, Kısa Çalışma Ödeneği, Başvuru ve Koşulları

İşverenler tarafından mevzuatta öngörülen koşulların oluşması durumunda ödenmesi gereken kısa çalışma ödeneği, başvuru, koşul ve sonuç açıklamasına ilişkin detaylı bir süreçten oluşmaktadır.

Kısa çalışma, işletmelerin gerek bölgesel veya sektörel kriz nedeniyle gerekse salgın hastalık, ekonomik kriz gibi dışsal etkilerden kaynaklanan zorlayıcı sebeplerle işyerinin tamamında veya bir bölümünde işyerinde faaliyetlerin durdurulması, azaltılması veyahut işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresinin önemli ölçüde azaltılması suretiyle uygulanan kanunda kaynaklanan, belirli koşulları sağlayan işçilerin kısa çalışma ödeneğinden yararlanmasına da olanak sağlayan bir çalışma şeklidir.

Zorlayıcı sebepler aynı zamanda 4857 sayılı İK'nın 24/III ve 25/III. fıkraları gereğince gerek işçi açısından gerekse de işveren açısından haklı nedenle fesih sebepleri arasında sayılmış olup, işyerinden kaynaklanan zorlayıcı neden gerekçesiyle işçi açısından haklı fesih sebepleri arasında yer almaktadır (ÇİL,2020, a:114).

1.2.Kısa Çalışma Ödeneği

4447 sayılı Kanun uyarınca yayımlanan Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğin 3. maddesinin h bendinde zorlayıcı sebep; işverenden kaynaklanmayan, bertaraf edilmesi mümkün olmayan önceden kestirilemeyen dışsal etkilerden kaynaklanan salgın, deprem, sel gibi olaylar şeklinde tanımlanmıştır. Aynı şekilde sektörel kriz ve bunun sonucu dışsal etkilerden kaynaklanan zorlayıcı sebepler de yönetmelikte belirtilmiştir.

Bununla birlikte 4447 sayılı Kanuna eklenen geçici 23. maddesinde; COVID-19 kaynaklı zorlayıcı sebep nedeniyle kısa çalışma başvurularında 30/06/2020 tarihine kadar geçerli olmak üzere (müteaddit defalar uzatılmıştır) işsizlik sigortasına hak kazanma koşulları bakımından kısa çalışma başlamadan önceki 60 gün hizmet akdine tabi olma ve son 3 yılda 450 gün sigortalı olarak çalışıp prim ödenmesi şartlarının yerine getirilmesi şeklindeki hüküm ile koronavirüs salgını sebebiyle kısa çalışma ödeneğine başvuru usul ve esasları belirlenmiştir.

1.2.1. Kısa Çalışma Ödeneğine Başvuru ve Koşullar

Kısa çalışmanın gerçekleşmesi için başta 4447 sayılı Kanun ve kısa çalışmayla ilgili alt mevzuat da aranan koşullara sahip olması gerekmektedir. İş hukukunda kısa çalışmaya geçişin koşulları mevzuat da belirlenmiş olup, işveren işçinin yahut toplu iş sözleşmesi tarafından bulunan sendikanın iznine başvurmak zorunda değildir. İşveren tek başına kısa çalışma ödeneğine başvurabilmektedir. Kısa çalışma koşullarını kısaca şöyle sıralayabiliriz:

-Kısa çalışmayı gerektiren bir olgu olmalıdır.

-İşveren işi durdurulmalı veya çalışma süresini azaltmalıdır.

-İşveren durumu bağlı bulunduğu İŞKUR hizmet birimine bildirmelidir (Uğraş, 2014:52).

Kısa çalışmayı gerektiren olgudan kasıt ekonomik krizin veya zorlayıcı nedenin varlığı, ikinci koşulda ise; çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetlerin durdurulmasıdır (Süzek, 2015:819).

Kısa çalışma uygulamasına başvuru yapmak isteyen işverenlerin durumu bildirir bir dilekçeyle bağlı olduğu İŞKUR hizmet birimine başvurması gerekmektedir. COVID-19 pandemisi dışsal etkilerden kaynaklanan zorlayıcı neden kapsamında değerlendirilmektedir. Kısa çalışma başvuruları artık e-devlet üzerinden de yapılabilmektedir. Başvuruya kısa çalışmatalap formu, kısa çalışma uygulanacak işçi listesi ve başvuruya ek diğer belgeler (Vergi levhası, Yönetim kurulu kararı vs.) de eklenir. Kısa çalışma başvuruları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda görevli İş Müfettişlerince uygunluk tespiti yapılarak sonuçlandırılır.

Kısa çalışma başvurusu yapan işletmelerin kısa çalışma uygulanan çalışma sürelerinde değişiklik olması halinde durumu 6 iş günü öncesinde İŞKUR' a bildirmeleri gerekmektedir.

Kısa çalışma ödeneği doğrudan işçiye sağlanan bir ödeme olsa da işçinin kısa çalışma ödeneğine başvuru imkanı yoktur (ÇİL, 2020,b:51). Dolayısıyla bütün talepler işveren tarafından yapılabilmektedir.

1.2.2. Yarım Ücret Uygulaması

Zorlayıcı sebebe dayalı olarak yapılan kısa çalışma başvurularında işçiye 4857 sayılı Kanun kapsamında yapılacak ödemeler ilk bir haftalık süreden sonra başlamaktadır (Çelik et al., 2015: 491). Dolayısıyla ilk bir haftalık zorlayıcı neden süresi içerisinde işveren tarafından işçiye her gün için yarım ücret ödemesi yapılması gerekmektedir.

Kanun kapsamında zorlayıcı sebep nedeniyle yapılacak yarım ücret ödemeleri ilk bir hafta ile sınırlı olup, bu süre sona erdikten sonra iş sözleşmesi kendiliğinden askıya alınacağından işverenin ücret ödeme yükümlülüğü de ortadan kalkacaktır.

2. Kısa Çalışma Uygulanan Yöntemler ve Uygulama Alanları

İşyerinde uygulanacak olan kısa çalışma yöntemleri, işverenler tarafından doldurulan kısa çalışma talep formunda belirtilmiş olup, 4 farklı şekilde ifade edilmiştir. Bu kısa çalışma yöntemleri şunlardır;

- İşyerinin Tamamında Haftalık Çalışma Sürelerinin Azaltılması
- İşyerinin Bir Bölümünde Çalışma Sürelerinin Azaltılması
- İşyerinin Tamamında Faaliyetlerin Durdurulması
- İşyerinin Bir Bölümünde Faaliyetlerin Durdurulması

2.1.1. İşyerinin Tamamında Haftalık Çalışma Sürelerinin Azaltılması

İşyerinde haftalık normal çalışma süresi 4857 sayılı İK'nın 63.maddesinde, haftalık 45 saati geçmeyecek şekilde uygulanacağı belirtilmiştir. Çalışma süreleri yönetmeliğinin 6.maddesine göre kısmi süreli çalışma; İşyerinde tam süreleri veya emsal çalışmanın üçte ikisi oranında yapılacak çalışma süresi şeklinde ifade edilmektedir. Öyleyse haftalık 45 saatin 2/3' si yani 30 saate kadar yapılan çalışmalar kısmi çalışma, 30-45 saat aralığında yapılan çalışmalarında tam süreli çalışma olduğunu söyleyebiliriz.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğin 3/ç maddesinde: *“işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını...”* şeklinde ifade edildiği üzere, haftalık çalışma süresinin 45 saat uygulandığı işyerinde kısa çalışma uygulanacak sürenin haftalık 15 saatin altına düşmemesi gerekmektedir. Aksi halde kısa çalışma uygulaması geçersiz sayılarak ödenen ödemeler de yersiz ödeme kapsamında yasal faizi ile birlikte işverenden geri istenebilecektir. Dolayısıyla haftalık normal çalışma süresinin 45 saat olduğu bir işyerinde çalışan işçilerin tamamında haftalık çalışma süresinin azaltılması yoluyla bu çalışma yöntemi uygulanabilir. Ancak bunun için haftalık çalışma süresinin en az üçte bir oranında azaltılması gerekmektedir.

2.1.2. İşyerinin Bir Bölümünde Çalışma Sürelerinin Azaltılması

İşyerinin bir bölümünde haftalık çalışma sürelerinin azaltılması yoluyla uygulan kısa çalışma yöntemidir. Örneğin, işveren sadece üretim bölümünde çalışan işçilerle ilgili kısa çalışma başvurusu yaparken, insan kaynakları, pazarlama veya finans gibi diğer bölümlerle normal çalışmaya devam edebilmektedir. Bu çalışma şeklinde işyerinin sadece kısa çalışma uygulanan bölümünde söz konusu tasarrufun yerine getirilmesi gereklidir.

2.1.3. İşyerinin Tamamında Faaliyetlerin Durdurulması

İşyerinin tamamına teşmil edecek şekilde faaliyetlerin geçici olarak tamamen durdurulması olarak uygulanan bir yöntemdir. Bu yöntemde işyerinin yönetmeliğe göre; en az dört hafta süreyle faaliyetlerim tamamen veya kısmen durdurulması gerekmektedir. Bu sürenin altında uygulanan kısa çalışma geçerli kabul edilmeyecektir. Bu yöntemde İçişleri Bakanlığında faaliyetin tamamen durdurulması karar verilen genelge kapsamındaki işletmelerin başvurduğunu görüyoruz. Örneğin internet kafeler, saunalar, sinema salonları, kahveler, çay bahçeleri vs. gibi işletmelerin belirli dönemlerde tamamen kapatılması durumunda söz konusu çalışma yöntemine başvurmaktadır.

2.1.4. İşyerinin Bir Bölümünde Faaliyetlerin Durdurulması

İşyerinin tamamında değil de sadece kısa çalışma uygulanacak olan bölümünde faaliyetlerin durdurulmasıdır. Bu yöntemde işyerinde örneğin pazarlama-satış bölümünde faaliyetlerin tamamen durdurulması ve bu bölümde çalışan işçilerle ilgili kısa çalışma talep edilmesidir. Diğer bölümlerde ise faaliyetlerin normal şekilde devam ettiğini görebiliriz.

3. Kısa Çalışma Uygulamasının Sosyal Güvenlik Prim Kayıpları Bakımından Değerlendirilmesi

Kısa çalışma uygulamasının en önemli sonuçlarından biri de sosyal güvenlik prim kaybına neden olmasıdır. Kısa çalışma uygulanan işyerlerinde kısa çalışma uygulanan haftalık çalıştırılmayacak süreyle orantılı olarak SGK' ya eksik gün bildirim yapılmaktadır. İşçiler sosyal güvenlik kurumuna o ay içerisinde sadece kısa çalışma uygulandıysa 18-Kısa çalışmayla birlikte eğer o ay içerisinde devamsızlık, istirahat raporu vb. nedenlerle diğer eksik gün varsa 27- Kısa çalışma ödeneği ve diğer nedenler kapsamında eksik gün bildirim yapılması gerekmektedir. Kısa çalışma uygulanacak haftalık çalıştırılacak sürelerle orantılı olarak prim gün ve kazanç bildirim yapılacaktır.

3.1. İşyerinden Faaliyetlerin Durdurulması Halinde Yapılacak Bildirimler

İşyerinde faaliyetlerin tamamen durması durumunda haftalık çalıştırılmayacak 45 saat üzerinden kısa çalışma uygulanması durumunda 0 gün prim ve kazanç üzerinden bildirim yapılması ve 30 çeken aylarda 30 gün 31 çeken aylarda ise 31 eksik gün nedeni bildirim yapılmalıdır. Kısa çalışmanın uygulanacağı ilk ay 4857 sayılı Kanununun 40.maddesine istinaden yarım ücret uygulaması yapılacağından ilk bir hafta 7 günlük sürede günlük asgari ücretten az olmamak kaydıyla 7 gün prim esas kazanç, 30 çeken aylarda 23 gün, 31 çeken aylarda 24 eksik gün bildirim yapılması gerekmektedir.

3.2.İşyerinde Haftalık Çalıştırılması Gereken Sürenin Azaltılması Yoluyla Yapılacak Bildirimler

Kısa çalışmanı haftalık çalıştırılacak sürenin azaltılması yoluyla uygulanması halinde haftalık çalıştırılmayacak süreye orantılı olarak bildirim yapılacaktır. Örneğin, haftalık çalıştırılmayacak sürenin 22,5 saat uygulanması halinde ay içerisinde 30 güne orantılı olarak

15 gün çalışma, 15 gün eksik gün bildirim yapılması gerekecektir. Haftalık 30 saat çalıştırılmayacak süreden kısa çalışma uygulanması halinde ise haftalık 15 saat çalışma yapılacağından 10 gün çalışma 20 eksik gün nedeniyle, haftalık çalıştırılmayacak 15 saat üzerinden kısa çalışma uygulanması halinde ise haftalık 30 saat çalışma yapılacağından 20 gün çalışma 10 gün eksik gün nedeni bildirim yapılması gerekecektir.

3.3.Kısa çalışmanın Haftalık Çalıştırılma Süresinin Azaltılması Yoluyla Uygulanması Halinde Ücret Ödemeleri

Uygulanacak kısa çalışma yönteminin haftalık çalıştırılmayacak sürenin azaltılması olması durumunda işçinin çalıştırılması gereken süre üzerinden işverenin ücret ödeme yükümlülüğü olacak, kalan gün sayısı yapılacak kısa çalışma bildirimine istinaden de kısa çalışma ödemesi yapılacaktır. Örneğin, işyerinde haftalık 30 saat çalıştırılmayacak süre kısa çalışma uygulanacaksa 15 saat çalıştırılacak işçilere ayda 10 gün çalışma karşılığı ücret ödemesi yapılacak, 20 gün karşılığında İŞKUR tarafından kısa çalışma ödeneğinden ödeme yapılacaktır. Asgari ücret alan bir işçiye (brüt 3.577,50-TL) 2021 yılında haftalık çalıştırılacak 15 saat karşılığı ayda 10 günlük 1.192,50-TL sigorta prim tahakkuku bildirilecek, AGİ (Asgari geçim indirim) dahil (bekar ve çocuksuz) 2.825,90-TL ücret üzerinden 10 gün karşılığı 941,96-TL net ücret ödenecektir. Yine asgari ücret alan işçiye 20 gün karşılığında İŞKUR tarafından 1.431,00-TL ödeme yapılacaktır.

Bazı işletmeler sosyal yardım amaçlı olarak kısa çalışma yapılan süreleri dikkate almaksızın işçilerin kısa çalışma uygulaması başlamadan önceki normal ücretlerini tamamlayacak şekilde kısa çalışma ödeneğinden kalan bakiye kısmın tamamına ödemektedir. Bu durumda fiilen çalışan prim gün sayıları değişmez iken sigortalılara ödenen ücretlerinin tamamının sigorta prime tabi tutulması ve SGK' ya bildirilmesi gerekmektedir. Ancak sosyal yardım amaçlı yapılan bu ödemelerin uygulamada elden ödemek veya banka yoluyla ödenmiş olsa da SGK' ya çalışma yapılan gün karşılığı bildirildiği görülmektedir. Bu durumda prime esas kazançların eksik bildirildiği değerlendirilecek ve kurum kaybı ortaya çıkacaktır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 80.maddesine göre nakdi olarak ödenen tüm ücretler prime esas kazançta tabi olup, sosyal yardım amaçlı olup olmadığının bir önemi bulunmamaktadır.

4. Kısa Çalışma Uygulanan İşçilerin Fiilen Çalışma Sürelerine Uygunluğuna İlişkin Hukuki Değerlendirme

İşyerinde kısa çalışma uygulanırken bir yandan çalışmanın devam etmesi, kısa çalışma uygulanan işçilerin fiilen çalışmaya devam etmesinin hukuki ve ahlaki yönden bir takım sonuçları bulunmaktadır. Örneğin, işyerinde faaliyetin tamamen durdurulmasına karar verilmiş, kısa çalışma talebinde bulunulmuş ve bu talep onaylanmış olsun. İşveren işçilerin tamamını kısa çalışma ödeneğinden haftalık çalıştırılmayacak 45 saat üzerinden yararlandığını düşünelim. İşyerinde çalışan işçi sayısı da 250' dir. Ancak normalleşme adımları, gelen siparişler nedeniyle üretim bölümünde 100 işçinin çalıştırılmasına karar verilmiş ve haftalık 45saat üzerinden de çalıştırıldığı düşünelim. Toplam 6 ay boyunca işçiler şekilde çalıştırılsın. Bu ihtimaller ışığında durumun Bakanlık İş Müfettişleri tarafından tespit edilmesi halinde ortaya çıkan hukuki ve etik sonuçları

şunlar:

a) İşyerinde faaliyetlerin tamamen durdurulması ve kısa çalışma uygulanan işçilerin haftalık 45 saat çalıştırılmaması bildirilmesi karşılığında işçilere İŞKUR tarafından ödenen tüm kısa çalışma ödeneklerinin, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 25.maddesi ile Kısa çalışma ve Kısa çalışma ödeneği hakkında Yönetmeliğin 7/11.maddesi uyarınca yapılan ödemeler yersiz ödeme kapsamında değerlendirilecek ve işverenden yasal faiziyle birlikte tahsil yoluna gidilecektir.

b) İşçilere kısa çalışma ödeneği dışında herhangi bir ücret ödenmemektedir. Ancak işçiler haftada 45 saat çalışırken normal çalışma ücretine hak kazanmaktadır. İşçilere ödenen kısa çalışma ödenekleri mahsup edilmek suretiyle bakiye ücretlerin işçilere banka yoluyla ödenmesi gerekecektir. Bu durumda kısa çalışma ödenekleri faizi ile birlikte işverenden tahsil edileceğinden ayrıca kısa çalışma ödeneği kadar kısmının işçiye ödenmesi gerekmeyecektir.

c) Yersiz ödemeler işverenin hatalı bilgi ve belge vermesinden değil de kasıtlı olarak işçileri çalıştırması ve bu durum Bakanlık İş Müfettişlerince tespit edildiğinden 4447 sayılı Kanununun geçici 29.maddesi ile terkin kapsamında değerlendirilmeyecektir.

d) Kısa çalışma ödeneği dışında kalan ücret tutarının işçilere ödenmediği tespit edildiğinden 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32.maddesine istinaden (Ücretin kasten ve süresinde ödenmemesinden dolayı) aynı kanunun 102/a bendine göre bu durumda olan işçi başına ve heray olmak üzere 100*6*315-TL olmak üzere toplamda işverene 189,000,00-TL idari para cezası uygulanacaktır.

e) Sigortalıların Kuruma o gün prim ve kazanç üzerinden SGK' ya bildirildiklerinden dolayı eksik bildirilen prim gün sayısı ve kazanç üzerinden de SGK bildirim yapılacaktır. Kamu kurum ve kuruluşlar denetim elemanları tarafından Sosyal Güvenlik Kurumun prim kaybına uğradığı tespit edildiğinden dolayı 5510 sayılı Kanununun 102/C-4 bendi uyarınca asıl veya ek nitelikte olup olmadığına bakılmaksızın her ay için 2 brüt asgari ücret tutarında olmak üzere toplam 42.930,00-TL idari para cezası uygulanacaktır.

f) Prim esas kazançları eksik bildirilen sigortalıların prim tahakkuk tutarları da işverenden tahsil edilecektir. Örneğin, 100 işçinin asgari ücretle çalıştıkları varsayımında eksik bildirim yapılan sigortalılara ilişkin olarak 1.341,56-TL*100 sigortalıdan toplam 134.156,25- TL prim tahakkuku da işverenden istenecektir.

g) Söz konusu döneme ilişkin olarak eksik ücret tahakkukların Gelir İdaresi Başkanlığı'na bildirilmediği tespit edilmektedir. Bu bağlamda vergi kaybı ortaya çıktığından 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 61., ve 63. maddelerine göre, söz konusu sigortalılar ve bunlara ödenmesi gereken prime esas kazanç tutarları da gereği yapılmak üzere Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı'na bildirilecektir.

h) Sigortalıların prime esas kazançlarının eksik bildirildiği tespit edildiğinden o yıla ilişkin asgari ücret teşvikleri de iptal edilerek yasal faizi ile birlikte işverenden iadesi istenecektir. 5510 sayılı Kanunun geçici 80.maddesi gereğince sigortalı başına 75-TL asgari ücret teşviki ödenecektir. Bu ihtimalde 100 işçiye 1 yıl boyunca ödenen asgari ücret teşvik tutarı: 100*12*75 toplam 90.000,00-TL ödenen teşvik tutarı da faiziyle birlikte iade edilmesi gerekecektir.

i) Sigortalılar prim gün sayıları ve kazançları eksik bildirildiğinden dolayı istirahat raporu aldıklarında ödenecek olan geçici iş göremezlik ödenekleri eksik ödenecektir. Söz konusu

prim esas gün ve kazançların eksik bildirilmesi tespit edilememesi halinde ileride ölüm, yaşlılık ve malullük aylıklarının düşük bağlanmasına hatta gün sayılarının eksik kalması ihtimalinde aylık bağlanmamasına, iş kazası ve meslek hastalığı durumunda sürekli iş göremezlik gelirlerinin düşük ödenmesi gibi sosyal güvenlik kayıplarına neden olacaktır. Tüm bunlar ileride sigortalıların yaşayacağı kayıplar olarak ortaya çıkan durumun etik boyutunu da gözler önüne sermektedir. Örneğin, kısa çalışma ödeneği alan haftalık çalıştırılmayacak 45 saat üzerinden İŞKUR' a bildirilen ancak işveren tarafından fiili olarak işyerinde çalıştırılan ve SGK' ya 0 gün kazanç üzerinden bildirim yapılan sigortalı kalp krizi geçirip vefat etmesi durumunda toplam prim gün sayısına bakılacaktır. Ölüm tarihi itibarıyla sigortalıların 5 yıllık sigortalılık süresi ve 900 prim gün sayısına sahip olmaması durumunda geride kalan eş ve çocuklarına da aylık bağlanmayacaktır. Bu nedenle bir günün dahi sigortalılık bakımından önemi yüksektir ve ne zaman sosyal güvenlik her zaman bir ihtiyaç olarak karşımıza çıkabilmektedir.

j) İşverenler işçileri fiilen çalıştırdıkları halde İŞKUR' a faaliyetlerin durdurulması yoluyla kısa çalışma uygulandığında hak etmediği halde İŞKUR tarafından işsizlik sigortası fonundan işçilere haksız yere ödeme yapılacak, işverenler haksız menfaat elde edecek ve kurumda zarara uğramış olacaktır. Eksik prim kazanç bildirim yapıldığından kayıt dışılık oluşacak ve SGK kurumu zarar edecek ve Gelir İdaresi Başkanlığı da ödenmeyen ücret nedeniyle vergi kaybına uğrayacaktır. Sadece bu değil, yapılan bu uygulama nedeniyle toplumun sosyal güvenlik bilinci azalacak, yozlaşma artacak ve etik olmayan uygulamalar yaygın hale gelecektir. Ülkedeki kayıt dışılık artacak, işletmelerin bu yola başvurduğunu duyan diğer işletmeler de bu yollara başvurabilecektir. Kısa çalışma ödeneğinden haksız yere yararlanan işletmeler maliyetleri düşürmek yoluyla rekabet avantajı elde edecek vedoğrusunu uygulayacak işletmeler bundan zarar görecektir.

5. Araştırma Yöntemi

Yapılan bu araştırmanın amacı; Kısa çalışma uygulamasına ilişkin uygulamada ortaya çıkan sorunlar ile bu sorunlara yönelik uygulamacıların çözüm önerilerinin değerlendirilmesine yöneliktir. Bu kapsamda İstanbul Barosu'na kayıtlı iş hukuku alanında çalışan serbest avukatlara şu iki temel soru yöneltilmiştir:

-Kısa çalışma uygulamasına ilişkin olarak karşılaştığınız sorunlar nelerdir?

-Kısa çalışma uygulamasında karşılaştığınız sorunlara ilişkin çözüm önerileriniz nelerdir?

Araştırma kapsamında İstanbul Barosuna kayıtlı iş hukuku alanında serbest avukatlık yapan kişilerle, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği şeklinde görüşülerek açık uçlu sorular sorulmak suretiyle araştırma verileri toplanmıştır. Yapılan araştırma nitel bir çalışma olup, toplam 17 kişiyle görüşme sağlanmıştır. Yapılan görüşmelerde mülakatlar ortalama 10-15 dakika sürmüştür. Görüşmeciler A1, A2, A3 şeklinde kodlanmıştır.

İstanbul barosuna kayıtlı serbest avukatlar tarafından sorulara verilen cevapların incelenmesinde içerik analiz yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizinde veriler incelenir, kodlanır ve kategoriler oluşturulur. Sonucunda elde edilen bulgular tanımlanır ve yorumlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2003).

6. Bulgular

6.1.Kısa Çalışmaya Muhalefet Edilen Sektörlere İlişkin Sorular

Yapılan araştırma kapsamında görüşme yapılan avukatlara “*en çok hangi sektörlerde kısa çalışma uygulamasına muhalefet edilmektedir.*” sorulmuştur. Cevaplardaki kodlanmış ifadeler Tablo-1’ de görülmektedir.

Tablo-1 Muhalefet Edilen Sektörler

Sıra No	Kodlanmış İfadeler	Cevap Verenler	Sayı
1	Tekstil	A1, A5, A7, A8, A13, A14, A17	7
2	Özel Öğretim Kurumları	A2, A3, A6	3
3	Gıda	A11, A12	2
4	Araç Bakım ve Onarım İşleri	A4	1
5	Mali Müşavirlik Büroları	A9	1
6	İnşaat	A10	1
7	Yiyecek ve İçecek	A15	1
8	İletişim	A16	1

Yukarıdaki tabloda da görüleceği üzere; Katılımcıların çoğu (7 kişi) en fazla hangi sektörlerde kısa çalışmaya muhalefet edilmektedir sorusuna “*tekstil*” olarak cevap vermiştir. En çok Tekstil sektöründe kısa çalışma uygulamasına muhalefet edildiği ifade edilmiştir. Araştırmaya verilen cevaplar arasında (3 kişi) “*özel öğretim kurumları*” ve (2 kişi) “*gıda*” sektöründe -kısa çalışmaya muhalefet- yani kısa çalışma uygulamasına aykırı olacak şekilde işlemler yapıldığını ifade etmiştir. Diğer katılımcılar ise; araç bakım ve onarım işleri, mali müşavirlik büroları, inşaat, İletişim cevaplarını vermiştir.

6.2.Kısa Çalışma Uygulamasıyla İlgili Karşılaşılan Sorunlar

Katılımcılara Kısa çalışma uygulamasına ilişkin sorular yöneltilmiştir. İlk soru “*kısa çalışma uygulamasına ilişkin karşılaştığınız sorunlar nelerdir*” sorusu avukatlarayöneltilmiştir. Katılımcılardan 4 kişi bu soruya “zorlayıcı sebep nedeniyle ilk bir haftadaki yarım ücret ödemesinin hatalı yapılarak, SGK’ ya eksik bildirim yapılması” şeklinde cevap vermiştir. Katılımcılardan 3 kişi “mevzuatın yanlış yorumlanması, kısa çalışma ödeneğinin işverenlerce kayıtsız-şartsız hibe olarak verildiği şeklinde algılanması” olarak cevaplamıştır. Katılımcılardan 3 kişi “İşverenlerin denetimlerde kayıt ve belge (puantaj vb.) sunmaması, eksikevrak ibraz etmesi” olarak cevap vermiştir. Katılımcılardan 2 kişi “kısa çalışmaya muhalefet eden işverenlerin sigorta primlerinin eksik ödemesi, ücretlerin elden ödenmesi” şeklinde cevaplamıştır. Diğer cevaplar ise; İŞKUR’ un personel yetersizliği, işçilerin -ekonomik gerekçelerden dolayı- kısa çalışma ödeneğinin kendisinden tahsil edeceğini düşünerek doğru ifade vermemesi, İŞKUR’ a bildirilen hizmet süreleri ile fiilen çalışılan sürelerin farklı olması, Kısa çalışma uygulanan dönem ile işçilerden alınan ifadeler arasındaki sürenin uzaması sonucu ifadelerin geçerliliğini kaybetmesi, İŞKUR’ un süreci yönetememesi olarak ifade edilmiştir. Söz konusu cevaplara ilişkin tablo aşağıdaki gibidir.

Tablo-2 Karşılaşılan Sorunlar

Sıra No	Kodlanmış İfadeler	Cevap Verenler	Sayı
1	Yarım Ücret Uygulaması	A2, A9, A15, A17	4
2	Mevzuatın yanlış yorumlanması	A1, A6, A14	3
3	Denetimlerde kayıt ve belgele sunulmaması	A10, A13, A16	3
4	Sigorta primlerinin eksik bildirilmesi, eksik ücret ödenmesi	A4, A11	2

5	İŞKUR personel yetersizliği	A7	1
6	İŞKUR' a bildirilen sürelerle ile fiilen çalışan sürelerin tutarsız olması	A3	1
7	İşçilerin ekonomik gerekçelerden dolayı sessiz kalması	A5	1
8	Kısa çalışma uygulaması ile ifade arasında uzun zaman geçmesi	A8	1
9	İŞKUR' un süreci yönetememesi	A12	1

Katılımcıların görüşmelerde en fazla yarım ücret uygulamasına ilişkin eksiklikleri dile getirmiş olup görüşmelerde sorulara verdikleri cevaplar şöyledir

“Zorlayıcı nedenle ilk bir hafta ödenmesi gereken yarım ücretin eksik/yanlış ödenerek, SGK' ya sigorta prim gün sayısının eksik veya hatalı bildirilmektedir. (A2).”

“Sigorta primlerinin eksik bildirilmekte, yarım ücret ödeneğine ilişkin bilgi eksikliği bulunmaktadır. (A9).”

“İlk bir haftada SGK bildirimini yanlış yapılmakta, buna karşılık ücretin eksik ödenmesive yarım ücretle ilişkin taraflarda bilgi eksikliği bulunmaktadır. (A15).”

“Yarım ücret işçilere eksik ödenmekte, yarım ücret uygulaması işveren tarafından yanlış anlaşılmakta. (A17).”

Görüşmeye katılanların altısı mevzuatın yanlış yorumlanması ve denetimlerde kayıt ve belge sunulmamasına ilişkin cevapları:

“Kamu kurumları tarafından kısa çalışma uygulamasına ilişkin işverenlerle bilgilendirme toplantısı yapılmalı, görsel ve yazılı bilgilendirmenin de yapılması gerekmektedir. (A1).”

“Kısa çalışma uygulaması SMM ve diğer uzman kişiler tarafından tam olarak bilinmemekte. (A6).”

“İşverenler çalışma sürelerine ilişkin (puantaj vb.) kayıt ve belgeleri, denetim elemanlarına sunmamaktadır. (A10).”

“Kayıt tutulmamasının yaptırımı olmaması nedeniyle işverenlerin çalışma sürelerine ilişkin kayıtları tam olarak tutmamakta, bu nedenle çalışma sisteminin tespitinin zorlaşması. (A13).”

“İnsan kaynakları, Mali Müşavir gibi taraflarda bilgi eksikliğine sahip olması, kısa çalışma ödeneği işverenler tarafından karşılıksız olarak teşvik gibi algılanmaktadır. (A14).”

“İşverenlerin çalışma sürelerinin uygulanmasına ilişkin kayıt tutmamakta ve/veya eksik tutmaktadır. (A16).”

6.3.Kısa Çalışma Uygulamasıyla İlgili Çözüm Önerileri

Katılımcılara yöneltilen ikinci soru: *“Kısa çalışma uygulamasında karşılaştığınız sorunlara ilişkin çözüm önerileriniz nelerdir”* şeklindedir. Katılımcılardan 4 kişi *“Kısa Çalışma ödeneği yerine işveren odaklı teşviklerin uygulanması gerekir”* şeklinde cevap verilmiştir. 3 katılımcı *“Sektör bazlı değerlendirme yapılarak kısa çalışma ödemesinin belirli sektörlerle verilmesi gerekmektedir”* cevap vermiştir. 2 katılımcı *“Bakanlık tarafından görsel ve yazılı olarak işveren, işçi ve diğer kuruluşlar bilgilendirilmelidir”* cevap vermiştir. Katılımcılardan ikisi *“eksik bildirilen SGK primlerinin ayda 30 güne tamamlanması gerekir”* şeklinde cevap vermiştir. Diğer katılımcılar ise; kısa çalışmaya muhalefet eden işverenlere caydırıcı cezaların uygulanması, kısa

çalışma mevzuatının daha detaylı hale getirilmesi, Bütün kurumların entegreedilmesi (Maliye, SGK, İŞKUR), Kısa çalışma uygulamasına ilişkin maliyetlerin işveren tarafından karşılanması, denetimlerin arttırılması, Kısa çalışma ödeneği başvuru ve sonuçlarının otomasyon üzerinden yapılması olarak cevaplanmıştır. Söz konusu araştırma verileri aşağıdaki şekilde tablo haline getirilmiştir.

Tablo-3 Çözüm Önerileri

Sıra No	Kodlanmış İfadeler	Cevap Verenler	Sayı
1	İşveren odaklı teşvik uygulaması	A4, A5, A9, A14	4
2	Sektörel bazlı kısa çalışma uygulanması	A2, A7, A8	3
3	Bakanlığın tarafları bilgilendirmesi	A1, A16	2
4	Sigorta primlerinin ayda 30 güne tamamlanması	A3, A13	2
5	Caydırıcı cezaların uygulanması	A17	1
6	Mevzuatın daha detaylı hale getirilmesi	A15	1
7	Bütün kurumların entegre edilmesi	A12	1
8	KÇÖ Maliyetlerinin işverence karşılanması	A11	1
9	Denetimlerin arttırılması	A10	1
10	Başvuruların otomasyon üzerinden yapılması	A6	1

Görüşmeye katılanların çözüm önerisi olarak en fazla işveren odaklı teşvik uygulamasının getirilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Görüşmeye ilişkin cevaplar:

“Kısa çalışma uygulamasının denetiminin zorluğundan dolayı, tüm sektörler kapsayacak teşvik uygulamalarının devreye girmesi gerekmektedir. (A4).”

“Kısa çalışma yerine işveren odaklı teşvik uygulamasına gidilerek, kısa çalışma destek tutarı artırılmalıdır. (A5).”

“Kısa çalışma ödeneği yerine işverenlere teşvik verilmesi yoluna gidilmesi gerekir. (A9).”

“Kısa çalışma ödeneğine ilişkin uygulamanın baştan itibaren teşvik olarak verilmesi gerekmektedir. (A14).”

Diğer katılımcıların sorulara vermiş oldukları örnek cevaplar:

“Sektörel bazlı değerlendirme yapılarak, kısa çalışma uygulanması gereken sektörlerin kesin olarak belirlenmesi ve bu sektörlerin dışında kısa çalışma yapılmaması gerekir. (A2).”

“Kısa çalışma uygulamasına ilişkin mevzuatın daha detaylı hale getirilmesi gerekir. Böylelikle mevzuattan kaynaklı bilgi eksikliği ya da hatalı işlemlerde azaltılmış olur. (A15).”

“Bakanlık tarafından işveren, STK ve diğer ilgililere mevzuatın uygulanması konusunda bilgilendirme yapılmalıdır. (A16).”

“Kısa çalışma başvuru ve sonuç işlemleri otomasyon üzerinden yürütülmelidir. (A6).”

şeklindedir.

7. Tartışma ve Sonuç

Kısa çalışma uygulaması COVID-19 salgını ile birlikte binlerce işyeri milyonlarca işçinin yararlandığı bir müessese halini almıştır. Kısa çalışma uygulamasının neredeyse bütün işletmeler tarafından yaygın olarak kullanılmasıyla birlikte sorunlarda beraberinde gelmiştir.

Araştırma kapsamında İstanbul Barosu'na kayıtlı iş hukuku alanında çalışan serbest avukatlar ile yarı yapılandırılmış mülakat teknikliği görüşmeler yapılarak, elde edilen verilen içerik analizine tabi tutulmuştur. Nitel araştırma tekniği kullanılarak, toplam 17 katılımcıya; “Kısa çalışma uygulamasına ilişkin olarak karşılaştığınız sorunlar nelerdir? Kısa çalışma uygulamasında karşılaştığınız sorunlara ilişkin çözüm önerileriniz nelerdir?” soruları yöneltilmiştir. Ayrıca en çok hangi sektörlerde kısa çalışmaya muhalefet edildiği de görüşme kapsamında sorulmuştur.

Kısa çalışmaya muhalefet edilmesinden kasıt, kısa çalışma uygulamasına aykırı olacak şekilde, işçilerin fiilen çalışılan sürelerin, kısa çalışma uygulanması gereken sürelerle tutarlı olmamasıdır. Bu da beraberinde işçilerin sigorta primlerinin eksik bildirilmesi, ücretlerin eksik ödenmesi, İŞKUR tarafından yersiz ödeme yapılması, gibi sonuçlar doğurmaktadır.

Katılımcılardan 7’ si en fazla Tekstil sektöründe kısa çalışmaya muhalefet edildiğini ifade etmiştir. Araştırmaya verilen cevaplar arasında 3 kişi “özel öğretim kurumları” ve 2 kişi da “gıda” sektöründe, diğer katılımcılar ise; araç bakım ve onarım işleri, mali müşavirlik büroları, inşaat, iletişim cevaplarını vermiştir. Dolayısıyla da denetim elemanlarınca en çok tekstil sektöründe kısa çalışmaya aykırı olacak şekilde işlemler yapıldığı, daha sonra özel eğitim kurumları ve gıda sektörlerinin de muhalefetin en fazla görüldüğü sektörler arasında olduğu sonucuna varılmıştır.

Kısa çalışma uygulamasında karşılaştığınız sorunlar nelerdir sorusuna denetim elemanlarınca en fazla zorlayıcı nedenle ilk bir haftadaki yarım ücret ödemesinin hatalı yapılarak şeklinde cevap verilmiştir. Diğer önemli sorunlar olarak SGK’ ya eksik bildirim yapılması, mevzuatın yanlış yorumlanması, kısa çalışma ödeneğinin işverenlerce kayıtsız- şartsız hibe olarak verildiği şeklinde algılanması, işverenlerin denetimlerde kayıt ve belge (puantaj vb.) sunmaması, eksil evrak ibraz etmesi, kısa çalışmaya muhalefet eden işverenlerin sigorta primlerinin eksik ödemesi, ücretlerin elden ödenmesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Görüşmeye katılanlar, kısa çalışma uygulamasında karşılaştığınız sorunlara ilişkin çözüm önerileriniz nelerdir sorusuna; kısa çalışma ödemesinin belirli sektörlerle verilmesi, Bakanlık tarafından görsel görsel ve yazılı olarak işveren, işçi ve diğer kuruluşların bilgilendirilmesi, eksik bildirilen SGK primlerinin ayda 30 güne tamamlanması olarak cevap verilmiştir. Kısa çalışma uygulamasına ilişkin ortaya çıkan sorunlara çözüm olarak, yarım ücret ödemesiyle mevzuatın yanlış yorumlanması, kısa çalışma ödeneğinin işverenlerce kayıtsız- şartsız hibe olarak verildiği ilişkin sorunlarının, işveren odaklı teşvik uygulamasıyla giderileceği olarak belirtilmiştir. Sektörel bazlı teşviklerin uygulanması, Bakanlıkça tarafların görsel ve yazılı olarak bilgilendirilmesi, mevzuatın daha detaylı hale getirilmesiyle çözüleceği ifade edilmiştir. Sigorta primlerinin eksik bildirilmesine ilişkin sorunun, SGK primlerinin ayda

30 güne tamamlanmasıyla giderilecektir. Personel yetersizliği ve İŞKUR’ un süreci yönetememesi sorunlarının, başvuruların otomasyon üzerinden yapılması, bütün kurumların entegre edilmesi ve denetimlerde kayıt ve belge sunulmamasının caydırıcı cezaların uygulanmasıyla çözüleceği belirtilmiştir. Kısa çalışma uygulaması ile işçi ifadelerinin alınması arasında uzun zaman geçmesine ilişkin sorunun ise denetimlerin sıklaştırılmasıyla çözüleceği ifade edilmiştir.

Pandemiyle birlikte iş hukukunun temel dinamiklerinden biri haline gelen kısa çalışma müessesesi, yapısı gereği karşılıksız teşvik uygulaması olarak değil, mevzuatta belirtilen koşullar dahilinde ödeneğe hak kazanan işçilere ödenen bir uygulamadır. Ancak uygulamada kısa çalışma

ödeneği işverenler tarafından karşılıksız verilen destek olarak algılanmaktadır. Kısa çalışma ödeneğine hak kazanmaması gerekirken çok sayıda sigortalının da bu ödenekten yararlandığı da denetimlerde tespit edilmektedir. Kısa çalışma uygulanan işyerleri, normal çalışma sistemine geçtiği takdirde işverenlere kısa çalışma süreleri kadar teşvik verilmektedir. Ancak bu teşvik yerine kısa çalışma ödeneğine hak kazanan işçilere doğrudan teşvik olarak ödeme yapılabilir. Kısa çalışma uygulamasına ilişkin ortaya çıkan sorunlar; mevzuatın bilinmemesi, eksik bilinmesi, yanlış yorumlanması olarak ortaya çıktığından, Bakanlıkça tarafların kamu spotu, görsel ve yazılı şekilde veya toplantılar organize edilerek bilgilendirilmesi sağlanmalıdır. Böylelikle kısa çalışma uygulamasına ilişkin ortaya çıkan sorunlara da çözüm önerisi getirilerek gerekirse mevzuat değişikliği veya uygulamanın güncellenmesi yoluyla çeşitli çözümler de sunulabilir.

Kaynakça

A Law To Amend Some Laws. (2020, March 26). T.C. Legal Gazette, 31080.

Başbuğa, H., Uzuner, E., (2020). Fesih Yasağı ile Eşit İşlem Borcuna Aykırılığın Hukuki Sonuçları. *Lebib Regulation Magazine*, 201, 121-126. https://www.lebiblyalkin.com.tr/mevzuat/makaleler/lebib-yalkin-mevzuat-dergisi_mdergi_/2020-eylul-sayi201_mdergi_8728a-00_/fesih-yasagi-ile-esit-islem-borcuna-aykirligin-hukuki-sonuclari.html

Çelik, N., Caniklioğlu, N., & Canbolat T. (2015). *İş Hukuku Dersleri*. (28th Edition), Ankara: Beta Publishing.

Çetinkaya-Kayalı, T. (2014). Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği. *Bar of Ankara Magazine*, 4, 417-474. <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/2014-4/12.pdf>

Çil, Ş. (2020,a). *İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları*. Ankara: Yetkin Publishing.

Çil, Ş. (2020,b). *Koronavirüs Salgının İş Hukuku'na Etkileri*. Ankara: Yetkin Publishing.

İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği. (2004). T.C. Legal Gazette, 25425, (2004, April 06).

Gelir Vergisi Kanunu. (1961). T.C. Legal Gazette, 10700, (1961, January 6)

<http://iskanunu.com/genel/2168-is-kanunundaki-yarim-ucret-uygulamasi> (Erişim Tarihi: (2021, March 8).

<http://www.maliyepostasi.com/kisa-calisma-odeneği-suresince-isverenler-ucret-bordrolarini-ve-sgk-aylik-bildirgelerini-nasil-duzenleyecekler> (Erişim Tarihi: 2021, March 7).

İş Kanunu. (2003). T.C Legal Gazette, 25134, (2003, June 10).

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik. (2011). T.C. Legal Gazette, 27920, (2011 April 30).

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (2006). T.C. Legal Gazette, 26200, (2006, June 16).

Süzek, S. (2015). *İş Hukuku*. (11th Edition), Ankara: Beta Publishing.

Uğraş, B. (2014). İş Hukukunda Kısa Çalışma Kavramı ve Kısa Çalışma Ödeneğine Hak Kazanma Koşulları. *Study Relations Magazine*, 5 (1), 49-68.

Yıldırım, A., Şimşek, H. (2006). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin

Yayıncılık.