

DENET İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK SİRKÜLERİ



Sirküler Tarihi : 29.04.2020
Sirküler No : 2020/064
Yayımlandığı Yer : GAZETE VATAN - 29.04.2020

Dr. Cahit EVCİL
E. SGK Başmüfettişi

BDO Yayıncılık A.Ş.

Eski Büyükdere Cad. No.14
Park Plaza Kat:4
34398 Maslak/İstanbul
Turkey

Tel: +90 212 365 62 00
Fax: +90 212 365 62 02
e-mail: bdo@bdo.com.tr
www.bdo.com.tr

KISA ÇALIŞMA SÜRESİ KIDEMDEN SAYILIR MI?

Milyonlarca çalışmanı çok yakından ilgilendiriyor. Kısa çalışma süresi yıllık iznin hesabı, kıdem ve ihbar tazminatları hesabında dikkate alınır mı? İşte yanıtı...

Kısa çalışma gündemin en üst sıralarındaki yerini koruyor. İşverenlerin sürecin sonunda yaklaşık 4 milyon işçi için kısa çalışma ödeneğine başvuracağı değerlendiriliyor. Hal böyle olunca, kısa çalışma, aileleriyle birlikte ülke nüfusunun önemli bir kısmının gündemini oluşturuyor.

Kısa çalışmaya ilişkin birçok konu bu güne kadar tartışıldı. Tartışma konusu olan konulardan biri de kısa çalışma süresinin kıdem tazminatı hesabına esas sürede dikkate alınıp alınmayacağına ilişkindir. Biz de bu kapsamı biraz genişletip, kısa çalışma süresinin ihbar tazminatına ve yıllık izne hak kazanmaya ilişkin sürelerde de dikkate alınıp alınmayacağını irdedeceğiz.

Öncelikle belirtmeliyiz ki, kısa çalışma süresince iş sözleşmesi askıdadır. İşverenin işyerini geçici olarak kapatıp kısa çalışmaya başvurmasıyla, işveren tarafından ödenmesi gereken bir haftalık yarım ücret dışında, işverenin ücret ödeme, işçinin de iş görme borcu askıya alınmaktadır. Kural olarak iş sözleşmesinin askıya alınması halinde işçinin kıdemi de işlemez. Ancak bu kural kısa çalışma dönemi için de geçerli midir? Gelin birlikte bakalım.

Garantisi ile sınırlı bir Birleşik Krallık şirketi olan BDO International Limited'in üyesi ve bir Türk anonim şirketi olan BDO Yayıncılık A.Ş., bağımsız üye kuruluşlardan oluşan BDO ağıının bir parçasını teşkil etmektedir.

BDO International global ağıının toplam gelirleri 2019 yılında 9,6 milyar ABD Doları olarak gerçekleşmiştir. BDO, 167'den fazla ülkede bulunan 1.809 ofiste faaliyet göstermekte olup, bu ofislerde denetim ve danışmanlık hizmetleri veren ortaklar dahil dünya çapında 88.110 kişi çalışmaktadır.

Dikkat ve titizlikle hazırlanan bu yayın, geniş anlamda görüşleri içermekte olup, genel bir yol gösterici olarak değerlendirilmelidir. Özel durumlara ilgili olarak, mesleki görüş ve yardım almadan, bu yayına dayanarak uygulamalarda bulunulmamalıdır. Bu konuların kendi özel durumunuza ilişkin etkilerini görüşmek için BDO Yayıncılık A.Ş. ile temas kurabilirsiniz. Bu yayındaki bilgilere dayanarak belli eylemlerde bulunmak veya bulunmamak nedeniyle doğabilecek zararlar nedeniyle, BDO Yayıncılık A.Ş. ve ortakları, çalışanları ile yazarları herhangi bir yükümlülük veya sorumluluk kabul etmemektedirler.

Kısa çalışma ilk olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 65'inci maddesi ile ülkemizde uygulanmaya başlanmıştır. 2008 yılında yapılan bir düzenlemeyle kısa çalışma İş Kanunundan çıkarılarak 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamına ek-2'nci madde olarak taşınmıştır. Böylece kısa çalışmadan Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu kapsamındaki işçilerin de yararlanmasının önü açılmıştır.

4857 sayılı Kanunun 55'inci maddesi "*Yıllık İzin Bakımından Çalışılmış Gibi Sayılan Haller*" başlığını taşımaktadır. Mezkur maddenin "j" bendinde işverenler tarafından verilen diğer izinler ile kısa çalışma sürelerinin yıllık izne hak kazanmak için gerekli kıdem hesabında dikkate alınacağı belirtilmiştir. Buna göre, kısa çalışma yıllık izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında dikkate alınacaktır.

Peki, kısa çalışma süresi yıllık izne hak kazanmak için gerekli bir yıllık sürenin hesabında dikkate alınacaktır. Ancak kıdem tazminatına ilişkin bir düzenleme var mı? Bu soruya da Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 16.11.1983 tarihli ve E: 1981/9-1067, K: 1983/1169 sayılı kararı ışık tutmaktadır. Mezkûr kararda, kıdem tazminatına esas hizmet süresinin tespitinde o tarihte yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 51'nci maddesindeki düzenlemenin dikkate alınması gerektiği belirtilmektedir. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 51'nci maddesi de yıllık izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılan halleri düzenlemektedir.

Bütün bu açıklamalardan anlaşılmaktadır ki, her ne kadar son düzenleme olan 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ek-2'nci maddesinde kısa çalışmanın işçinin kıdemine sayılacağına dair bir düzenleme yapmamışsa da, kanun koyucunun iradesi kısa çalışma süresinin hem yıllık iznin hesabında, hem de kıdem ve ihbar tazminatlarının hesabında dikkate alınması yönündedir. Kanımızca, kanun koyucu, işverene işçinin onayını almadan kısa çalışmaya başvurma hakkı tanımış; bunun karşılığında, bu süreleri işçinin kıdemine saymak suretiyle dengeyi gözetmiştir.