

T.C.
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
İşsizlik Sigortası Dairesi BaşkanlığıSayı : E-72808405-404-00008673834
Konu : Kısa Çalışma Ödeneği

27.05.2021

DAĞITIM YERLERİNE

Bilindiği üzere yeni koronavirüs (Covid-19) nedeniyle dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar kapsamındaki zorlayıcı sebep gerekçesiyle kısa çalışma uygulanan işyerlerinde kısa çalışma uygulamasından yararlananlar için yeni bir başvuru alınmadan daha önceki şartları aşmamak üzere kısa çalışma ödeneğinin süresi 19/02/2021 tarih ve 3556 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile (3556 sayılı CBK) 31/3/2021 tarihinde sona ermişti. 23/4/2021 tarihli ve 31463 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak, 1/4/2021 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe giren 22/4/2021 tarih ve 3910 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile kısa çalışma ödeneğinin süresi yine aynı şartlarla 1/4/2021-30/6/2021 tarihlerini kapsayacak şekilde üç ay daha uzatılmıştır. Bu kapsamda birimlerimizden gelen sorular doğrultusunda kısa çalışma uygulamasına ilişkin olarak aşağıda belirtilen açıklamaların yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur.

- 1) 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen Geçici 23 üncü madde gereği bu madde kapsamında kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmek için, iş yerinde kısa çalışma uygulanan dönemde 4857 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan sebepler hariç olmak kaydıyla işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekmektedir. Ayrıca 21/04/2020 tarihli ve 5418728 sayılı talimatımızda da kısa çalışma uygulanan dönemde teknik veya yasal zorunluluk dışında işçi alınmaması gerektiği bildirilmiştir. Ancak 1/4/2021-30/6/2021 tarihlerini kapsayacak şekilde gerçekleştirilen uzatma işleminin 23/4/2021 tarihinde yayımlanması sebebiyle kısa çalışma uygulamasından yararlanan işverenlerin, 1/4/2021-22/4/2021 tarihleri arasında yeni işçi alması veya işçinin iş akdini feshetmesi hallerinde 22/4/2021 tarih ve 3910 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile (3910 sayılı CBK) işyerlerinde uygulanan kısa çalışmanın etkilenmeyeceği ve bu kapsamdaki işyerlerinde kısa çalışma uygulamasının durdurulmaması gerektiği değerlendirilmiştir.
- 2) Yeni koronavirüs (Covid-19) nedeniyle dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar kapsamındaki zorlayıcı sebep gerekçesiyle kısa çalışma uygulamasından yararlanan işverenlerin, işyerlerinde faaliyet gösteren stajyerleri "22-Diğer Nedenler" SGK fesih koduyla işten çıkışının fesih yasağı kapsamında olup olmadığı konusunda Çalışma Genel Müdürlüğünden görüş alınmıştır. İlgili Genel Müdürlükten gelen görüşte "3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında yaptırılan çalışmalar bakımından İş Kanunu kapsamı dışında kalan ve işçi sıfatını taşımayan stajyerler hakkında fesih sınırlaması bulunmadığı, kişinin "stajyer" adı altında ancak İş Kanunu'nun 2. maddesinin birinci fıkrası anlamında iş ilişkisi kapsamında yani esasen "işçi" olarak istihdamı halinde fesih yasağı kapsamında bulunduğu mütalaa edilmektedir. Ancak, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununa göre, işçilerle işverenler arasında hizmet akdinden, toplu iş

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/iskur-ebys>

Belge Doğrulama Kodu: FA851AB1-BD93-4E86-B4B2-8549719CF948



sözleşmesinden veya İş Kanununa dayanan her uyuşmazlıklarının kesin olarak çözüme bağlanması görev ve yetkisi iş mahkemelerine ait bulunduğ" belirtilmiştir.

Çalışma Genel Müdürlüğünün değerlendirmesi kapsamında, "22-Diğer Nedenler" SGK fesih koduyla kısa çalışma alınan dönemde sözleşmesi feshedilenlerin işçi statüsünde değil stajyer statüsünde olduklarına ilişkin bilgi, belge ya da işveren taahhüdünün birimlerimize bildirilmesi halinde işverenin fesih yasağına aykırı işlemde bulunmadığı anlaşılabilecek olup bu yönde işlem yapılması gerekmektedir.

- 3) 21/07/2020 tarih ve 6208914 sayılı talimatımızda özetle "22-Diğer Nedenler" ve "34-İşyerinin devri, işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi nedeniyle fesih" gerekçesiyle yapılan işten çıkış işlemlerinde kısa çalışma uygulamasının durdurulması gerektiği ancak, işyerinin başka birine 4857 sayılı İş Kanununun 6. maddesi kapsamında devredildiğinin anlaşılması halinde kısa çalışma uygulamasının durdurulmasına gerek bulunmadığı bildirilmiştir. Yapılan değerlendirmede kısa çalışma uygulanan işyerinin 4857 sayılı İş Kanununun 6. Maddesi kapsamında işçilerin tüm hak ve borçlarıyla birlikte bir başka işverene devredildiğinin anlaşılması halinde fesih nedenine bakılmaksızın kısa çalışma uygulamasının devam ettirilmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Bekir AKTÜRK
Genel Müdür V.

Dağıtım:

1 Nolu Dağıtım

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/iskur-ebys>

Belge Doğrulama Kodu: FA851AB1-BD93-4E86-B4B2-8549719CF948

