

T.C.
KAMU İHALE KURUMU
Düzenleme Dairesi Başkanlığı

Sayı : 74618582-045.00.00.00-E.2020/10851
Konu : Kısa Çalışma Ödeneği Hk.

23.07.2020

GAZİANTEP TİCARET ODASI BAŞKANLIĞINA

İlgi : 05.05.2020 tarihli ve 79908968--E.1197 sayılı yazınız.

İlgide kayıtlı yazınızda, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamında gerçekleştirilen hizmet alım ihaleleri sonucunda imzalanan sözleşmeler kapsamında, yükleniciler tarafından idarelerde istihdam edilen personellere yönelik olarak, Türkiye İş Kurumu'nca COVID-19 salgınının olası etkileri dikkate alınarak başlatılan kısa çalışma uygulamasına başvurulması, idareler tarafından verilen hizmetleri aksatmayacak şekilde personellerin bir kısmının ücretsiz izne gönderilmesi, dönüşümlü çalışma veya kısmi süreli çalışma gibi yöntemlerin uygulanıp uygulanamayacağı ve uygulanmasının mümkün olması halinde bu yöntemlerin usul ve esasları konularında Kurum görüşü talep edilmektedir.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun "Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği" başlıklı Ek 2 nci maddesinde "*Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir.*

Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işveren, kısa çalışma talebini, derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir.

...
Kısa çalışma halinde İşsizlik Sigortası Fonundan kısa çalışma ödeneği ödenir. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi gerekir.

Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır.

...
Zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma yapılması halinde, kısa çalışma ödeneği ödemeleri 4857 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve aynı Kanunun 40 ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar..." hükümleri yer almaktadır.

Bu kapsamda, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından Çin Halk Cumhuriyeti'nin Vuhan kentinde ortaya çıkan ve birçok ülkeye yayılan yeni tip Koronavirüsün (Covid-19) olası etkileri dikkate alınarak "dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep" kapsamında kısa çalışma uygulaması başlatılmış olup, 26.03.2020 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 7226 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 4447 sayılı Kanuna eklenen Geçici 23 üncü maddede "*(Ek:25/3/2020-7226/41 md.) 30/6/2020 tarihine kadar geçerli olmak üzere, yeni koronavirüs (Covid-19) kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvuruları için, ek 2 nci maddenin üçüncü fıkrasında işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için öngörülen hizmet akdinin feshi hariç*

Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanununa göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Evrak doğrulama işlemi <http://ebys.kik.gov.tr> adresinden FD9CB8AC barkod numarası ile yapılabilir.

Kamu İhale Kurumu Mevlana Bulvarı No:186 06520 Balgat / ANKARA
Telefon No: (0 312) 218 45 00 Faks No: (0 312) 218 48 81
e-Posta: ebys@kik.gov.tr İnternet Adresi: www.kik.gov.tr

Bilgi için: Can GÖKDEMİR
Kamu İhale Uzmanı
Telefon No: 312 218 48 38

T.C.
KAMU İHALE KURUMU
Düzenleme Dairesi Başkanlığı

işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi hükmü, kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olanlardan son üç yıl içinde 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödenmiş olması şeklinde uygulanır. Bu koşulu taşımayanlar, kısa çalışma süresini geçmemek üzere son işsizlik ödeneği hak sahipliğinden kalan süre kadar kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaya devam eder.

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 gerekir. Bu madde kapsamında yapılan başvurular, uygunluk tespitleri hariç olmak üzere başvuru tarihinden itibaren 60 gün içinde sonuçlandırılır.

Bu madde kapsamında yapılan başvuru tarihini 31/12/2020 tarihine kadar uzatmaya ve birinci fıkra da belirlenen günleri farklılaştırmaya Cumhurbaşkanlığı yetkilidir.” hükmüne,

Aynı Kanunun Geçici 25 inci maddesinde ise “(Ek:16/4/2020-7244/8 md.) Yeni koronavirüs (Covid-19) sebebiyle işverenlerin yaptıkları zorlayıcı sebep gerekçeli kısa çalışma başvuruları için, uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeksizin, işverenlerin beyanı doğrultusunda kısa çalışma ödemesi gerçekleştirilir. İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ve yersiz ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir.” hükmüne yer verilerek Covid-19 salgını sürecinde kısa çalışma ödeneğinden faydalanma şartları kolaylaştırılmıştır.

Diğer taraftan, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik’in “Tanımlar” başlıklı 3 üncü maddesinin birinci fıkrasının (ç) bendinde kısa çalışma; üç ayı geçmemek üzere 4447 sayılı Kanunun Ek 2 nci maddesinde sayılan gerekçelerle, işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması olarak tanımlanmış ve anılan Yönetmelik’in “Kısa çalışma ile kısa çalışma ödeneğinin miktarı ve ödenmesi başlıklı 7 nci maddesinde “(1) Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 39 uncu maddesine göre işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150’sini geçmemek üzere, sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60’ıdır. Kısa çalışma ödeneği, 4447 sayılı Kanunun Ek 2 nci maddesine aykırı olmamak koşuluyla aynı Kanunun 50 nci maddesindeki esaslara göre ödenir.

(2) Kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma süresi kadardır.

(3) Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde, çalışılmayan süreler için aylık olarak hesaplanır.

(4) Kısa çalışmanın günlük, haftalık veya aylık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı işyerinin gelenekleri ve işin niteliği dikkate alınarak işverence belirlenir.

(5) Kısa çalışma ödeneği, uygunluk tespitinde belirtilen süreyi aşmamak kaydıyla fiilen gerçekleşen kısa çalışma süresi üzerinden verilir.

(6) Zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler 4857 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve 40 ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar.

...

9) 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.” hükümlerine yer verilmiştir.

T.C.
KAMU İHALE KURUMU
Düzenleme Dairesi Başkanlığı

Yukarıda yer verilen mevzuat hükümleri bir arada değerlendirildiğinde;

- Kısa çalışmanın genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulama olduğu,
- Kısa çalışma kapsamında işçilere kısa çalışma ödeneği ödenmesi ve genel sağlık sigortası primleri ödenmesi hizmetlerinin sağlandığı,
- Günlük kısa çalışma ödeneğinin, sigortalının son oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ı olduğu ve bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarının, aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçemeyeceği,
- Kısa çalışma ödeneğinin, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde çalışılmayan süreler için, işçinin kendisine ve aylık olarak her ayın beşinde İşsizlik Sigortası Fonundan ödeneceği,
- Kısa çalışma ödeneği süresinin üç ayı aşmamak kaydıyla kısa çalışma süresi kadar olacağı,
- Kısa çalışma ödeneğinin, uygunluk tespitinde belirtilen süreyi aşmamak kaydıyla fiilen gerçekleşen kısa çalışma süresi üzerinden verileceği,
- Zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde, ödemelerin 4857 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve 40 ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlayacağı ve bu bir haftalık süre içerisinde ücret ve prim yükümlülüklerinin işverene ait olacağı,
- Kısa çalışma yapan işçinin çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücret ve kısa çalışma ödeneği miktarının, kısa çalışma yapılan süreyle orantılı olarak işveren ve Türkiye İş Kurumu tarafından ödeneceği,

Bu çerçevede, kısa çalışma ödeneğinin işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde çalışılmayan süreler için ödendiği, dolayısıyla işyerinde ifa edilen hizmetlerde bir azalmanın söz konusu olması halinde kısa çalışma ödeneğine başvurulabileceği anlaşılmaktadır.

4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'nun "Sözleşme kapsamında yaptırılacak ilave işler, iş eksilişi ve işin tasfiyesi" başlıklı 24 üncü maddesinin son fıkrasında *"Sözleşme bedelinin % 80'inden daha düşük bedelle tamamlanacağı anlaşılan işlerde, yüklenici işi bitirmek zorundadır. Bu durumda yükleniciye, yapmış olduğu gerçek giderleri ve yüklenici kârına karşılık olarak, sözleşme bedelinin % 80'i ile sözleşme fiyatlarıyla yaptığı işin tutarı arasındaki bedel farkının % 5'i geçici kabul tarihindeki fiyatlar üzerinden ödenir."* hükmü yer almaktadır. Hizmet İşleri Genel Şartnamesi'nin 42 nci maddesi uyarınca da geçici hakediş raporlarının işe başlanmasından sonra fiilen meydana getirilen işler dikkate alınarak hesaplanan miktarlar üzerinden düzenlenmesi gerekmektedir.

Bu yönüyle, kısa çalışma vb. sebeplerle eksik çalışma yapılan hizmet alımı sözleşmelerinde, hakediş konu hizmet miktarının doğru şekilde tespit edilmesi ve mükerrer/fazla ödemeye sebebiyet verilmemesi gerektiği, aktarılan düzenlemeler çerçevesinde kamu ihale sözleşmelerinin, sözleşme hükümleri ile 4735 sayılı Kanun ve diğer ilgili mevzuata uygun olarak yürütülmesi konusundaki takdir, yetki ve sorumluluğun sözleşmenin

T.C.
KAMU İHALE KURUMU
Düzenleme Dairesi Başkanlığı

tarafı olan idarelerde bulunduđu hususunda;

Bilgilerini rica ederim.

e-imzalıdır
Serdar HALICI
Başkan a.
Başkan Yardımcısı