

KISA ÇALIŞMA HAKKINDA UYGULAMADA TARTIŞMA YARATAN KONULARA İLİŞKİN HUKUKİ DEĞERLENDİRMELERİMİZ - (II)

Kısa çalışma uygulaması ile ilgili 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu (“*Kanun*”) Ek 2’nci maddesinde ve Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkına Yönetmelik’te (“*Yönetmelik*”) uygulamada ortaya çıkan soruların cevaplanabilmesi için yeterli düzenlemeler yer almadığından kısa çalışma hakkında uygulamada tartışma yaratan konulara ilişkin hukuki değerlendirmelerimizin ilk kısmını sizinle 20.05.2020 tarihinde yayımladığımız makalemizde paylaşmıştık. (*Makalemize [buradan](#) ulaşabilirsiniz*)

Bu makalemizde de aynı konuda tartışma yaratan diğer hususlar ile ilgili görüş ve düşüncelerimizi paylaşacağız.

1. 7226 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un 41’inci maddesinin yürürlük tarihinin Kanun’un yürürlüğe girmesinden önce kısa çalışma başvurusu yapan işverenler açısından etkisi;

Malumunuz olduğu üzere 26 Mart 2020 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 7226 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un 41’inci maddesi ile Kanun’a Geçici 23’üncü madde eklenerek kısa çalışmadan kimlerin yararlanabileceği belirlenmiştir. Aynı Kanun’un 52’nci maddesinde 41’inci madde ile getirilen düzenlemenin uygulanma tarihi yürürlük tarihinden önceye alınarak bu hükmün geriye etkili olarak uygulanması amaçlanmıştır. Zira 52’nci maddenin (ç) bendinde bu konu; “*41 inci maddesi 29.2.2020 tarihinden itibaren uygulanmak üzere yayımı tarihinde*” şeklinde düzenlenmiştir.

Pandemi süreci ülkemizde ilk olarak 13 Mart 2020 tarihinde görülmeye başlamış ve Mart ayının sonuna doğru etkisini attırarak devam etmiştir. Bu nedenle Kanun’daki 41’inci maddenin uygulanma tarihi yürürlük tarihinden önceye alınarak kısa çalışma başvurusunu önceden tamamlayan işverenleri de kapsayacak şekilde tarih aralığı genişletilmeye çalışılmıştır.

Sonuç olarak işverenlerin kısa çalışma ödeneğine başvuru tarihi Kanun’un yürürlüğe girdiği tarih olan 26 Mart 2020 tarihinden önce olsa dahi getirilen bu düzenleme 29 Şubat 2020 tarihinden sonra yapılan kısa çalışma başvurularını da kapsayacaktır.

2. Çalışma sürelerinin azaltılması suretiyle uygulanan kısa çalışmada işverenin kayıt tutma zorunluluğu;

Yönetmelik’in 10’uncu maddesinde “*Kısa çalışma yapan işveren, işçilerin çalışma sürelerine ilişkin kayıtları tutmak ve istenilmesi halinde ibraz etmek zorundadır.*” denilmektedir. Bu maddeye göre kısa çalışma yaptıran işveren işçilerin çalışma sürelerine ilişkin kayıtları tutmak ve istenilmesi halinde bu belgeleri Türkiye İş Kurumu’na ibraz etmek zorundadır.

Bu noktada kısa çalışmanın çalışma sürelerinin azaltılması suretiyle yapılması halinde işverenler tarafından çalışma sürelerine ilişkin tutulan bu belgeler büyük önem arz etmektedir. Zira işverenlerin çalışma sürelerine ilişkin bilgi ve belgeleri eksiksiz olarak tutup bu belgeleri Türkiye İş Kurumu’na gönderme zorunlulukları bulunmaktadır.

Tüm bu sebeplerle işverenler, çalışma sürelerini gösterir puantaj kaydı, işe giriş çıkış saatlerini gösterir tablo, çalışma saatlerini gösterir herhangi bir yazılı belgeyi kısa çalışma süresi içerisinde düzenleyerek kendi bünyesinde tutma ve talep halinde Türkiye İş Kurumu ile bu belgeleri paylaşmak durumundadır.

3. Kısa çalışma başvurusuna konu edilecek şekilde işverenler tarafından bir işletmesel kararın alınmasının gerekip gerekmediği;

Faaliyeti durdurulan veya azaltılan iş yerleri ile ilgili olarak yapılan incelemelerde durumu ortaya koyacak ilgili belgeler istenildiğinden kısa çalışma başvurusu yapan işverenlerin yönetim kurulu kararı olarak bu karar kapsamında kısa çalışma başvurusu türüne göre somut durumu ortaya koyan ve kısa çalışma başvurusuna neden olarak gerekçeleri izah eden bir yönetim kurulu kararı almaları gerekmektedir.

4. Çalışma sürelerinin azaltılması suretiyle uygulanan kısa çalışmada, başvuruya konu edilen çalışma saatlerinin ne şekilde belirleneceği, ilerleyen dönemde bu sürelerin değiştirilip değiştirilemeyeceği;

Yönetmelik kapsamında; “3 (üç) ayı geçmemek üzere genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle; iş yerinde uygulanan çalışmanın süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az 4 (dört) hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması” denilerek kısa çalışmanın tanımı yapılmış ve çalışma sürelerinin hangi oranda ne şekilde azaltılacağı belirlenmiştir.

Bu çerçevede iş yerinde çalışma süresinin en az üçte bir oranında azaltılması gerekmektedir. Başka bir deyişle 45 saatlik çalışma yapılan bir iş yerinde en fazla 30 saate kadar çalışma sürelerinin azaltılmış olması gerekmektedir.

Kısa çalışmanın ispatı işçiye değil işverene ait olduğundan çalışma saatlerinin yukarıda anılan Yönetmelik’in ilgili hükümlerine uygun şekilde düzenlenmesi önem arz etmektedir. Bu kapsamda haftalık çalışma sürelerinin en az üçte bir oranında azaltıldığına ilişkin her işçinin puantaj kaydının düzenli bir şekilde tutulması ispata yarar nitelikte olacaktır.

Öte yandan başvurudan sonraki süreçte işverenler çalışma sürelerinde değişiklik yapabilmektedir. Fakat bu şekilde çalışma sürelerinde bir değişiklik yapılacaksa bu durum Türkiye İş Kurumu tarafından yeni bir başvuru olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla 60 günlük değerlendirme süresi yeniden devreye girmektedir.

5. Kısa çalışma süresinin kıdem ve yıllık ücretli izin sürelerine etkisi;

- Kıdem süresine etkisi:

Kısa çalışmanın kanunun öngördüğü istisnai bir askı hali olması sebebiyle, kısa çalışma uygulaması yapılan iş yerlerinde çalışanlar için kısa çalışma süresinin kıdem süresine etki edip etmeyeceği önem teşkil etmektedir. Zira 4857 sayılı İş Kanunu’nda çalışanın kıdem süresine göre; çalışanın izin hakkı, fesih halindeki bildirim süreleri ve feshe bağlı haklardan olan kıdem ve ihbar tazminatı miktarı değişebilmektedir.

Öğretide kısa çalışma süresi boyunca çalışanın işverenine olan sadakat ve bağlılık unsurunun devam etmesi sebebiyle kısa çalışmada geçen sürenin kıdem ve buna bağlı tüm hakların doğumunda dikkate alınması gerektiği görüşü hâkimdir. Bu noktada kısa çalışmanın faaliyetin tamamen durdurulması veya faaliyet sürelerinin azaltılarak yürütülüyor olması farklılık arz etmemektedir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 1981/9-1067 E. 1983/1169 K. ve 16.11.1983 tarihli kararı doktrindeki hâkim görüşü desteklemektedir. Anılan kararda, kıdem tazminatına esas hizmet süresinin tespitinde o tarihte yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu’nun 51’nci maddesindeki düzenlemenin dikkate alınması gerektiği belirtilmektedir. Zira 1475 sayılı İş Kanunu’nun 51’nci maddesi de yıllık izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılan halleri düzenlemekte ve bu madde içeriğinde kısa çalışmada geçen süreler çalışılmış gibi sayılan haller olarak kabul edilmektedir. Yine Yargıtay 9.Hukuk Dairesi 2010/ 50993 E., 2011 / 27305K. ve 14.07.2011 tarihli kararında; “Somut olayda davacı işçinin 22.12.2008-18.06.2009 tarihleri arasında Yasa’ya uygun biçimde 5 ay 27 gün kısa çalışma yaptığı ve kısa çalışma süresinin çalışılmış sayılan süre kapsamında kıdemine eklenmesi gerektiği tartışmasızdır.” demek suretiyle kısa çalışma süresinin kıdem hesabına dahil edileceğini açıkça belirtmiştir.

- Yıllık ücretli izin hakkına etkisi:

4857 sayılı İş Kanunu’nun 55/j bendinde “Aşağıdaki süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır: j) İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65 inci maddedeki kısa çalışma süreleri.” şeklinde hüküm bulunmaktadır. O halde Kanun’un lafzından açıkça anlaşılabilir üzere kısa çalışmanın hangi seçeneğine başvurulursa başvurulsun kısa çalışma sürelerinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında çalışılmış gibi değerlendirme yapılması gerektiği düzenlenmiştir.

6. Kısa çalışma süresinin iş güvencesinde 6 aylık kıdem süresine etkisi,

15.05.2020 tarihinde yayımladığımız “Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik Ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun İle Öngörülen Fesih Yasağı Hakkında Hukuki Değerlendirmeler” konulu makalemizin ([Makalemize buradan ulaşabilirsiniz](#)) deneme süresinde fesih yasağı ile ilgili kısmında; “iş sözleşmesinin herhangi bir sebeple askıya alınması halinde deneme süresinin duracağını, askı halinin sona ermesi halinde deneme süresinin işlemeye devam edeceğini” savunan görüşe katıldığımızı belirtmiştik. Zira genel hukuk teorisi kapsamında askıya alma durumunda, sürelerin işlememesi ve askı süresi sonuna kadar durması beklenir. Bu çerçevede aslında iş güvencesi kapsamındaki 6 aylık kıdem belirlenmesi hususunda da aynı görüşümüzü devam ettirmekte, iş sözleşmesinin askıda kaldığı sürelerin 6 aylık kıdem hesabına dâhil edilmemesi gerektiği kanaatindeyiz.

Ne var ki, her ne kadar somut olay ile birebir örtüşen herhangi bir içtihat bulunmasa da, Yargıtay’ın bu görüşümüzün aksi yönde olabileceğini düşündüğümüz bazı kararları bulunduğunu görüyoruz. Anılan kararlar da özetle¹ “İşçinin 6 aylık kıdem hesabına deneme ve askıda kalan süreler de dahil edilir. Başka bir anlatımla bu hesapta fiili çalışma süreleri mutlak olarak aranmaz. Aynı Kanun’un 66’ncı maddesinde belirtilen çalışma süresinden sayılan haller altı aylık kıdem sayılmasında dikkate alınacaktır. İşçinin feshe karşı koruyan hükümlerden yararlanabilmesi için, altı aylık kıdem süresini aynı işveren nezdinde iş sözleşmesine dayanan iş ilişkisi içerisinde geçirmiş olması zorunludur.” denilmektedir.

Bu dönemde işçilerin ücretsiz izne çıkartılmasının işçinin onayına da bağlı olmadığı göz önünde bulundurulduğunda, pandemi sonrasında ortaya çıkabilecek kararların da bu kararlarla paralel bir şekilde askıda kalan sürelerin 6 aylık kıdeme dâhil olabileceği yönünde olacağını düşünüyoruz. Bu sebeple her ne kadar kendi hukuki değerlendirmelerimiz kapsamında bu içtihatların doğru olmadığını düşünssek de müvekkillerimize askıda kalan sürelerin kıdeme dâhil olacağını kabul ederek tedbirli şekilde hareket etmelerini öneriyoruz.

7. Kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler için avans izin uygulaması,

Avans izin; kanun gereği yıllık izin hakkı doğmayan çalışanların gelecek yıl doğacak olan yıllık izin haklarından kullanılması olarak tanımlanabilir.

Öncelikle mevzuatımızda avans izin uygulamasını düzenleyen açık bir hüküm bulunmamasının yanında, avans izin uygulamasını yasaklayan veya engelleyen herhangi bir düzenlemenin de yer almadığını belirtmek isteriz. Bu nedenle avans izin uygulaması doktrinde tartışmalı konulardan biri haline gelmiştir.

Avans yıllık izin kullanımının son dönemde öğretide tartışılan bir konu olması ve herhangi bir içtihat birliğinin de sağlanamaması sebebiyle konuyla ilgili öğretide; avans izin kullanımının anayasal dinlenme hakkının ihlali niteliğinde olması sebebiyle avans izin uygulamasının mümkün olmayacağı görüşü savunanların yanı sıra; işçinin talebi olması şartı ile işverenin avans izin kullandırılmasının mümkün olduğunu savunan görüşler de mevcuttur. Hatta işverenin avans izin kullandırılması görüşünün bir diğer yansıması olarak çalışanın gelecek yıllık izin hakkından 10 günlük sürenin saklanarak, kalan izin sürelerinin avans olarak kullandırılabilmesini ileri süren görüşün de savunucuları da azımsanmayacak çoğunlukta. Bu görüş 4857 sayılı İş Kanunu’nun 56’ncı Maddesinin 3’üncü Fıkrasındaki “Ancak, 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir” hükmüne dayanmaktadır. Bu kapsamda avans izin kullandırılırken her hâlükârda 10 günlük izin süresinin bir sonraki sene için saklanması gerektiğini, bakiye izin sürelerinin avans olarak kullandırılabilceği düşünülmektedir.

Neticeten, biz de içinde bulunduğumuz pandemi sürecinde yıllık izin hakkı bulunmayan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanmayan işçilere 10 günlük izin haklarının bir sonraki seneye saklanması koşuluyla avans izin kullandırılabilceğini düşünmekteyiz. Diğer yandan herhangi bir risk almamak adına işçinin avans izin kullanımına ilişkin yazılı onayının alınmasını gerekli gördüğümüzü de eklemek isteriz.

¹ Yargıtay 7’nci Hukuk Dairesi E: 2016/153 K: 2016/8918 K.T:21.04.2016, Yargıtay 9’uncu Hukuk Dairesi E:2016/28920 K: 2017/17860 K.T: 9.11.2017

8. Kısa çalışma ödeneğinin işsizlik ödeneğine etkisi;

7226 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 41'inci Maddesinde; *"Bu koşulu taşımayanlar, kısa çalışma süresini geçmemek üzere son işsizlik ödeneği hak sahipliğinden kalan süre kadar kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaya devam eder."* şeklinde düzenleme yer almaktadır.

Bu hükme göre mevcut durumda kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçi daha önce işsizlik ödeneğinden yararlanmışsa işsizlik ödeneği hak sahipliğinden kalan süre kadar kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilecektir.

Öte yandan Yönetmelik'in 7'nci maddesinin 8'inci fıkrasında *"Kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işçi, işsizlik sigortasından yararlanmak için 4447 sayılı Kanunda öngörülen koşullar gerçekleşmeden işsiz kalırsa, kısa çalışma ödeneği aldığı süre düşüldükten sonra, daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar işsizlik ödeneğinden yararlanır."* denilmek suretiyle kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işçi daha sonra işsiz kalırsa kısa çalışma ödeneği aldığı süre işsizlik ödeneği alacağı süreden düşüleceği düzenlenmiştir. Bu hükmün dayanağı ise Kanun'un 2'nci ek maddesinin 4'üncü fıkrasındaki *"Kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülür."* maddesidir.

Tüm bu hususlara ek olarak ödenen kısa çalışma ödeneği miktarının işsizlik ödeneğinden düşülüp düşülmeyeceği de büyük önem arz etmektedir. Bu konu ile ilgili olarak Kanun'un 2'nci ek maddesinde *"Bu maddede yer alan kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanlığı yetkilidir."* denilmiş olup, kısa çalışma ödeneğinin işsizlik ödeneğinden miktar olarak mahsup edilip edilmeyeceği hususunu belirlemeye Cumhurbaşkanlığı'nın yetkili olacağı ortaya konmuştur.

9. Ücretsiz izinde olan kişinin başka bir işte çalışmasının mümkün olup olmadığı;

İşçinin ücretsiz izne ayrılması halinde iş sözleşmesi sona ermemekte, sadakat borcu hala devam etmektedir. Bu sebeple işçinin ücretsiz izinde olduğu dönemde süreklilik arz eden bir iş bulup çalışması sadakat borcuna aykırı olarak kabul edilebilir. Bununla birlikte, ücretsiz izin süresi ile sınırlı olmak üzere işçinin, sadakat borcunu ihlal etmeyecek şekilde başka bir işte çalışmasının işçi lehine yorum ilkesi gereğince mümkün olabileceği kanaatindeyiz. Ancak bu halde işçinin ücretsiz izin ödeneğinden yararlanabilmesinin mümkün olmadığını da belirtiriz.

10. Kısa çalışma ilan edilen işyerlerinde sendikal hakların durumu

Yargıtay 9'uncu Hukuk Dairesi 2018/9974 E. 2018/22979 K. ve 12.12.2018 tarihli kararında; *"Davacı vekili, davalının 2008 ve 2009 yıllarında Türkiye İş Kurumu'na başvurarak bir kısım işçiler için farklı tarihlerde ve farklı sürelerde kısa çalışma talebinde bulunduğunu, davacının da kısa çalışma uygulamasına tabi tutulan işçiler arasında olduğunu, ancak davalının kısa çalışma dönemlerinde davacıyı ikramiye, yakacak, çocuk, öğrenim, bayram ve ayakkabı yardımlarından faydalandırmadığını, davacıya ödenmeyen sosyal yardımların o dönem yürürlükte olan toplu iş sözleşmeleri ile tanımlanmış haklar olduğunu, kısa çalışma uygulaması kapsamındaki işçilerin, iş sözleşmeleri devam ettiği için toplu iş sözleşmesinde işçinin faydalanabilmesi için fiili çalışma koşuluna bağlanmadığını iddia ederek bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir. Kısa çalışma döneminde işçinin iş görme borcu ile işverenin ücret ödeme borcu askıda olduğundan yasa gereği sadece kurum tarafından ödeme yapıldığından bu dönem için toplu iş sözleşmesinden doğan sosyal yardımlara hak kazanılması mümkün değildir. Mahkemece davanın reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."* şeklinde hüküm kurulmuştur.

Anılan karardan da anlaşılacağı üzere kısa çalışma döneminde iş sözleşmesinin askıda olması ve Türkiye İş Kurumu tarafından ödeme yapılması sebebiyle işçi toplu iş sözleşmesinden doğan ikramiye, yakacak, çocuk öğrenim, bayram ve ayakkabı vb. sosyal yardımlardan yararlanamayacaktır. Dolayısıyla kısa çalışma uygulanan işyerlerinde, kısa çalışma süresi ile sınırlı olmak üzere, iş sözleşmesi hükümleri ile beraber toplu iş sözleşmesi hükümlerinin de askıda kaldığını kabul etmek gerekmektedir.

11. Pandemi sonrasında kısa çalışma başvurusu yapılıp yapılamayacağı;

Yukarıda da belirtmiş olduğumuz üzere, Kanun'un 2'nci ek maddesi kapsamında kısa çalışma "Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması hali" olarak tanımlanmıştır. Bu tanıma göre genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ve zorlayıcı bir sebebin varlığı halinde kısa çalışma gündeme gelebilecektir.

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebeplerin varlığı, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi ya da bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulu'nun karar alması gerekmektedir. Halihazırda devam eden pandemi sürecinde Türkiye İş Kurumu tarafından koronavirüs salgını bir zorlayıcı sebep olarak kabul edildiği için kısa çalışma uygulaması gündeme gelmiştir.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik'te;

- Bölgesel kriz: Ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilenip sarsıldığı durumlar,
- Genel ekonomik kriz: Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisini ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumlar,
- Sektörel kriz: Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olaylardan doğrudan etkilenen sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerinin ciddi anlamda sarsıldığı durumlar
- Zorlayıcı sebep: İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumları,

olarak tanımlanmıştır. Bu kapsamda yukarıda anılı 3 ayrı halden birinin gündeme gelmesi halinde, pandemi sürecinin sona ermesinden sonra da kısa çalışma başvurusu yapılabilecektir.

İşverenin kısa çalışma talebi, öncelikle Kurum birimi tarafından sebep ve şekil yönünden değerlendirilmektedir. Yukarıda da bahsetmiş olduğumuz üzere genel ekonomik, bölgesel ve sektörel kriz hali için de Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulu'nun karar alması gerekmektedir. Bu kararın başvuru öncesinde mi başvuru sonrasında mı alınması gerektiği hususunda bir netlik bulunmamaktadır. Fakat Türkiye İş Kurumu ile yapılan şifahi görüşmeler neticesinde işverenin başvurusundan sonra konunun Yönetim Kurulu'na aktarılacağı ve bu başvuru sonrasında Yönetim Kurulu tarafından karar verileceği öğrenilmiştir.

Yönetim Kurulu tarafından kısa çalışmanın kabul edilebileceğine ilişkin karar verilmesi gerekmektedir. Eğer Yönetim Kurulu tarafından bu yönde bir karar verilmezse kısa çalışma başvurusu uygunluk tespiti yapılmadan reddedilecektir.

Yönetim Kurulu tarafından karar verilmesi sonrasında, kısa çalışma talepleri iş müfettişlerince uygunluk tespiti yapılması amacıyla Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'na gönderilecektir. Bu Başkanlık tarafından başvuruya konu edilen kısa çalışma gerekçesi detaylı bir şekilde incelenecek ve gerektiğinde fiziki olarak inceleme yapılacaktır.

Pandemi sürecinde uygunluk tespiti yapılmadığından kısa çalışma başvuruları ve sonuçlanma evreleri kısa sürede tamamlanmaktadır. Fakat pandemi sonrasında bu sürecin daha da uzaması ve daha detaylı incelemelerin yapılması gündeme gelecektir.

Herhangi bir sorunuz ve yorumunuz olması halinde, bizimle her zaman iletişime geçebilirsiniz.

04.06.2020
BAİC Hukuk Bürosu