

Kısa Çalışma Hukuki Niteliği ve Koşulları

Prof. Dr. E. Murat ENGİN

Galatasaray Üniversitesi

İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

Giriş

Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerlerinde faaliyetin kısmen veya tamamen durması, işverenlerin ödeme güçlüğüne düşmelerine, nihayetinde toplu işçi çıkarmak zorunda kalmalarına yol açmaktadır. Ülkemizde olduğu gibi diğer ülkelerde de zaman zaman gündeme gelen ekonomik kriz olgusu ve yarattığı sorunlar, bazı kamusal gelir güvencesi kurumları eliyle kısmen de olsa telafi edilmeye çalışılmaktadır. Ülkemizde belirli koşullarla işsizlik sigortasından işçilere sağlanan kısa çalışma ödeneği bu tür bir gelir güvencesi kurumudur. Böylece, ekonomik kriz nedeniyle ödeme güçlüğü çeken işverenlere işçi çıkarmadan krizi aşmaları için destek sağlanırken, işçinin korunmasına ve kriz ortamının yaratacağı sosyal sorunların önüne geçilmesine hizmet etmektedir.

Ekim 2018 tarihli Türkiye İş Kurumu İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni'nde verilen bilgiye göre, Eylül 2005 tarihinden 31.10.2018 tarihine kadar toplam 228.780 kişi kısa çalışma ödeneği almaya hak kazanmıştır. Yaklaşık on üç yıllık bir döneme yayılmakla birlikte önemli bir sayıya ulaşan bu veri, kısa çalışma ödeneğinin kamusal gelir güvencesi kurumu olarak etkinliğine işaret etmektedir.

Son dönemde yaşadığımız döviz kurlarındaki aşırı dalgalanma ve Türk lirasının değer kaybının, özellikle ara mal ithalatıyla üretim yapan işletmeleri olumsuz etkilediği bilinmektedir. Döviz kurları nedeniyle yaşanan güçlüklerin genel ve sektörel kriz özellikleri taşıdığı tespit edilmiş ve kısa çalışma uygulaması yeniden gündeme gelmiştir. Yine, bu duruma bağlı olarak, Kısa çalışmaya ilişkin Yönetmelik hükümlerinde önemli değişiklikler yapılmıştır.

1. Kısa Çalışmanın Koşulları

1.1. Ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenin varlığı

4447 İşsizlik Sigortası Kanunu Ek m. 2 ve Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Yönetmeliğine göre, işverenin genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltması veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurması hallerinde işçilere kısa çalışma ödeneği verilir(Yön. m. 1).

Yine Yönetmeliğe göre 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 azaltılmasını veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasını ifade eder.

Yönetmelik m. 3 e göre, genel ekonomik kriz ve bölgesel ekonomik kriz, ulusal ve uluslararası gelişmelerin ülke veya belirli bir bölge ekonomisini, dolayısıyla işyerlerini ciddi biçimde etkileyen olaydır. Daha teknik bir ifadeyle, genel ekonomideki konjonktürel, yapısal bozulmalar, para değerindeki aşırı değişimler, bunlara bağlı talep daralması sonucunda, işletmenin mal veya hizmet arzı için yaptığı masrafın o mal veya hizmet üretiminin amaçladığı kardan daha yüksek olması ekonomik kriz olarak tanımlanabilir¹.

Zorlayıcı nedenler ise, işvereni kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, dışsal etkilerden meydana gelen, böylece işverene isnat edilemeyen olaylardır². Genel, bölgesel veya ekonomik kriz de hukuki niteliği itibarıyla zorlayıcı nedendir.

Ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenin sözleşmelere etkisi, işveren yönünden iş görme alacağını kabulde imkansızlık yaratmasıdır. Türk iş hukukunda, İşverenin ifayı kabul imkansızlığı içine düşmesi iş sözleşmesini sona erdirmez, iş sözleşmesinin kendiliğinden askıya alınmasına neden olur³.

İşverenin ekonomik kriz ve zorlayıcı neden ile ifayı kabul edememesine ilişkin hükümler, İş K. m. 24/III ve İşsizlik Sigortası Kanunu Ek m. 2 dir. İş Kanunu m. 24/III e göre, işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde işçi sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilir. Yine İş kanunu m. 40 a göre, zorlayıcı nedenlerle işin durması halinde işveren işçiye bir haftaya kadar yarım ücret ödemekle yükümlüdür.

İş sözleşmesinin askıya alınması, sürekli borç ilişkilerinde taraflara yükletilemeyen zorlayıcı nedenlerle geçici bir ifa ya da ifayı kabul imkansızlığının varlığı halinde kendiliğinden ortaya çıkan ve her iki tarafın da borçtan kurutulması sonucunu yaratan bir hukuki kurumdur. Bununla birlikte, kanun koyucu ücretin sosyal yönünü dikkate alarak zorlayıcı nedenle askı halinde dahi işverene bir hafta süreyle ücret ödeme borcu yüklemektedir⁴.

Ancak, zorlayıcı nedenler genel hükümlere göre iş sözleşmesinin kendiliğinden askıya alınması sonucunu yaratsa da, 4447 sayılı Kanun Ek m.2 uyarınca işverenin kısa çalışma uygulamasından yararlanması Türkiye İş Kurumu'na başvurusuna ve Kurumun uygunluk tespitine bağlanmıştır.

2.2 Türkiye İş Kurumu'na başvuru ve değerlendirme süreci

2.2.1 İşverenin Başvurusu ve Kurum Yönetim Kurulu Kararı

09.11.2018 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanan değişikliklerle güncellenen Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Yönetmeliği'ne göre, ekonomik kriz ve zorlayıcı nedenlerle haftalık çalışma süresini önemli ölçüde azaltan ya da faaliyeti tamamen veya kısmen durdurmak zorunda kalan işveren kısa çalışma talebini gerekçeleri ile birlikte

¹ Engin, İş sözleşmesinin işletme gerekleri ile feshi, İstanbul 2003, s. 39-40

² Süzek, İş Hukuku, 16. Bası, İstanbul 2018, 41, Akdeniz, Ayşe Ledün, İş ilişkilerinde imkansızlık, İstanbul 2018, s. 107 vd;; Engin, 37

³ İş sözleşmesinin askıya alınması konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, s. 492 vd.

⁴ Süzek, s. 701 vd; Engin. 43

derhal Türkiye İş Kurumu'na ve toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirmek zorundadır.

İşveren bildiriminde, kriz ile zorlayıcı sebeplerin işyerine etkilerini ve zorlayıcı sebebin ne olduğunu ve işyeri bilgilerini belirtmeli ve kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren listeyi manyetik ortamda ve yazılı ortamda Kurum birimine teslim etmelidir(Yön. m. 4).

Kısa çalışma, hukuken iş sözleşmesini kendiliğinden askıya alan bir olgu olduğu için, işveren kısa çalışma yaptıracağı işçilerin rızasını almak zorunda değildir⁵.

İşveren, kısa çalışma başvurusu sırasında kısa çalışmanın uygulanması düşünülen işyeri veya işyeri bölümünde çalışan işçilerin listesini Kuruma vermek zorunda(Yön. m. 4) olup, herhalde durumdan etkilenen tüm işçileri bildirmelidir. Her bir işçinin 4447 sayılı Kanuna göre, kısa çalışmadan yararlanma koşulunu yerine getirip getirmediğinin tespiti Kurum'un sorumluluğundadır.

9.11.2018 tarihinde değiştirilen Yönetmelik m. 5 e göre, ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerin varlığının kabulü için bu durumun varlığını işçi ve işveren konfederasyonlarının iddia etmesi veya bu yönde güçlü emarelerin bulunması ön koşuldur. Bu ön koşulun yerine geldiği konusunda Kurum Yönetim Kurulu karar alır.

Konfederasyonların böyle bir iddiada bulunmaması veya güçlü emarenin yokluğu halinde, Kurum Yönetim Kurulu tarafından bir karar alınmayacağı için, işverenin talebi reddedilir. Güçlü emarelerin varlığı ya da yokluğu Kurum'un takdirine bırakılmıştır.

Buna karşılık, 2004 yılında yayımlanan yönetmeliğin ilk şeklinde "ilgili kuruluşların görüşlerinin alınması" öngörülmekteydi. Son yönetmelik değişikliği ile ekonomik kriz kararının ilgili kurum ve kuruluşların temsilcilerinden oluşan bir kurul tarafından alınmasına ilişkin bir hükmün yeniden hayata geçirilmesi herhalde daha doğru olurdu⁶.

Kurum Yönetim Kurulu'nun bu yönde aldığı karar varsa, kısa çalışma talebi teftiş başkanlığına ivedilikle gönderilir ve iş müfettişlerince işyerinde uygunluk tespiti yapılır.

2.2.2 Uygunluk tespiti

Kurum Yönetim Kurulu'nun genel, sektörel veya bölgesel ekonomik krizin varlığını karara bağlaması, her işverenin kısa çalışma talebinin kabul edileceği anlamına gelmemektedir. Bir işyerinde genel ekonomik, bölgesel veya sektörel kriz ile zorlayıcı sebebe dayanılarak kısa çalışma yapılabilmesi için, ekonomik kriz veya zorlayıcı sebebin varlığı yeterli olmayıp, bu olguların işyerine yaptığı olumsuz etkinin belli bir ağırlığa ulaşması, işyerinin bundan ciddi anlamda etkilenip sarsılması gerekmektedir.

İşverenin kısa çalışma talebinin kabulü için, bu olguların olumsuz etkilerinin daha hafif tedbirlerle, örneğin fazla saatlerle çalışma uygulamalarının kaldırılması, serbest zaman kullanımı, denkleştirme esası vb. esnek çalışma yöntemlerinin uygulanması gibi daha

⁵ Bu konudaki tartışmalar için bkz. Çetinkaya, Tuba Kayalı, Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği, Ankara Barosu Dergisi 2014/4, s 445 vd.

⁶ Küpeli, Oğuzhan, Kısa çalışma ödeneği kapsamında işyeri analizi ve Türkiye İş Kurumu için bir model önerisi, Ankara 2014, s. 81

hafif önlemlerle giderilebilmesi mümkün ise, kriz veya zorlayıcı nedenin işveren yönünden ifayı kabul imkansızlığı yarattığı söylenemez. Kısa çalışma talebinin kabulü için daha hafif tedbirlerin yetersiz kalacak olması, çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılmadan ya da faaliyet geçici olarak kısmen ya da tamamen durdurulmadan giderilemeyecek nitelik ve ağırlıkta olduğunun, kısa çalışmadan başka çare olmadığının görülmesi gerekir.

İş müfettişleri kısa çalışma talebinin yerinde olup olmadığını değerlendirirken, işyerindeki çalışma sürelerinin azaltılmasının veya faaliyetin durdurulmasının gerekli olup olmadığını, işyerinin krizden ciddi anlamda etkilenip etkilenmediğini tespit eder. Gene anlamda krizin varlığına rağmen, bu olgunun faaliyet durdurulmadan daha hafif tedbirlerle atlatılmasının mümkün olduğu hallerde kısa çalışma talebi reddedilir⁷.

Bunun gibi, ekonomik krizin varlığı bir olgu olarak tespit edilmiş bulunsa da, sadece işletmenin kendi yapısal yetersizlikleri, personel yapısındaki bozukluk işletme yönetiminde düzensizlik gibi kötü yönetim, basiretli bir işletme politikası yürütülmemesinden kaynaklanan yapısal mali bozukluk faaliyetin kısmen veya tamamen durmasına yol açsa da kısa çalışma talebi reddedilir.

Yukarıda belirttiğimiz gibi, kısa çalışma talep hakkını doğumu için, ekonomik olguların ve zorlayıcı nedenin işveren yönünden iş görme edimlerinde ifayı kabul imkansızlığı yaratması gerekir. Kısa çalışma ödeneği, işverene isnat edilemeyen olağanüstü koşulların yarattığı olağanüstü risklerin toplumun bütünü tarafından göğüslenmesi amacını taşır.

İşverenin kendi risk alanından kaynaklanan tipik işletme riskleri ise, borçlar hukuku anlamında zorlayıcı neden değil, beklenmeyen hal olup, bu nedenle işverenin iş görme edimlerini kabul etmemesi ifayı kabul imkansızlığına değil, alacaklı temerrüdüne yol açar⁸. Borçlar Kanunu m. 408 e göre, iş görme edimini kabulde temerrüde düşen işveren, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olur. Bu durumda işverenin elindeki hukuki olanak, İş K. m. 22 uyarınca işçilerin yazılı kabulüne bağlı olarak, ücretsiz izin, tam süreli çalışmadan kısmi süreli çalışmaya geçiş gibi esaslı değişiklik tedbirleri önermesidir⁹.

Buna göre, iş müfettişlerinin yapacağı uygunluk tespiti sırasında, ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenin işletmeyi doğrudan etkilediği, işletmenin yapısal durumuyla ilgili olmadığı ve kısa çalışma dışında daha hafif tedbirlerle aşılmasının mümkün bulunmadığı ortaya konulmalıdır.

Örneğin Yargıtay, ekonomik krize bağlı olarak işletme gerekleri nedeniyle yapılan fesihlerde, gene veya bölgesel krizin işletmeye olan etkisinin nasıl inceleneceğine yönelik bir takım kıstaslar belirlemiştir. Yargıtay'a göre, genel, sektörel veya bölgesel ekonomik krizin varlığı tek başına geçerli fesih nedeni olmaz. Bunun için yukarıda belirtilen makroekonomik ve sektörel faktörlerin işletmeyi de olumsuz etkilemiş olması ve buna bağlı olarak istihdam fazlalığının doğmuş olması gerekir. *Ekonomik krizin yansıması ile şirketin mali durumundaki değişim, bilançosuna bakılarak anlaşılabilir. Şirketlerin çoğunluğunda dönem sonunda mali tablolar (bilanço, gelir-gider tablosu) hazırlanır. Bu mali tabloların karşılaştırılmasından hareketle, şirketin ekonomik krizden ne kadar*

⁷ Bkz. Küpeli, s. 86; Çetinkaya, s. 443 vd.

⁸ Bkz. Engin, 41 vd.; Akdeniz, 107 vd.; Çetinkaya, 422 vd.

⁹ Bu konuda bkz. Engin, 106 vd.; Çetinkaya, 428 vd

etkilendiği tespit edilebilir. Bunun için, *kriz* öncesi döneme ait muhasebe verileriyle *kriz* dönemi esnasındaki muhasebe verileri karşılaştırılmalı, değişimin ne kadar büyüklükte olduğu ve sebebinin *krizle* ilişkili olup olmadığı belirlenmelidir¹⁰.

İşletme gerekleri nedeniyle feshin ispatı için gerekli olduğu belirtilen kriz öncesi ve kriz sonrası bilanço gibi kıstas ve deliller kısa çalışma uygunluk denetimi için de elverişlidir.

Uygunluk tespiti sonuçları Kurum birimince işverene bildirilir. İşveren durumu, işyerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan eder veya kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirim yapılı.

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

2. Kısa çalışma ödeneğinin denetimi, durdurulması ve erken sona ermesi

09.11.2018 tarihinde değiştirilen Yönetmelik m. 8 hükmüne göre, kısa çalışma uygulanan işyerlerinde iş müfettişleri tarafından yapılan inceleme sırasında işverenin ödenek alan işçilerin çalışma süreleri ile ilgili hatalı bilgi ve belge verdiğinin tespit edilmesi ve iş müfettişinin yazılı talebi halinde hakkında hatalı bilgi verilen işçi sayısı da dikkate alınarak kısa çalışma ödeneği durdurulur.

Yine, Yönetmelik m. 9 a göre, kısa çalışma ödeneği alanların işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silâh altına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması hallerinde veya geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması durumunda geçici iş göremezlik ödeneğine konu olan sağlık raporunun başladığı tarih itibarıyla kısa çalışma ödeneği kesilir.

Yönetmelik m. 11 e göre, işveren, ilan ettiği süreden önce normal faaliyetine başlamaya karar vermesi halinde durumu; Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ve işçilere altı işgünü önce yazılı olarak bildirmek zorundadır. Bildirimde belirtilen tarih itibarıyla kısa çalışma sona erer. Geç bildirimlere ilişkin oluşan yersiz ödemeler hakkında Yönetmelik m.7/11 uygulanarak, yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir.

Kısa çalışma ödeneğinin yersiz ödendiğine ilişkin Kurum işlemlerinin iptali ve işverenin Kurum'a borçlu olmadığına tespitine ilişkin davalarda görevli mahkeme iş mahkemesidir. Önceden Yargıtay, eski iş mahkemeleri Kanunu ile İşsizlik Sigortası Kanununda iş mahkemelerinin görevli olduğuna dair açık hüküm bulunmamasından hareketle genel mahkemelerin görevli olduğu sonucuna varmaktaydı¹¹. Ancak, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m. 5 ile bu konuya açıklık getirilmiş ve Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevli olduğu hükme bağlanmıştır.

¹⁰ Y.9. HD. E. 2010/3350, K. 2011/17085, 08.06.2011, <https://legalbank.net>

¹¹ Y.22.HD. E. 2015/18292, K. 2017/22824, 25.10.2017, <https://legalbank.net>

3. İşçilerin kısa çalışma ödeneğinden yararlanma koşulları, ödeneğin miktarı ve süresi

İşçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için, kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı Kanununun 50 nci maddesine göre çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması gerekir(Yön. m. 6).

Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, 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, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde, çalışılmayan süreler için aylık olarak hesaplanır(Yön. m. 7).

Zorlayıcı nedenle yapılan kısa çalışmada Kurum tarafından yapılacak ödemeler, İş K. m. 24/III nedeniyle m. 40 da düzenlenen işverenin bir hafta boyunca yarım ücret ödeme yükümlülüğünden sonra başlar. öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar

İşçinin kısa çalışma ödeneği aldığı sürede, 5510 sayılı Kanuna göre ödenecek olan genel sağlık sigortası primi İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanarak SGK na aktarılır.

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.

Kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma süresi kadardır. Kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir(4447 sayılı Kanun m. Ek m.



2).

1LyUzqiRAER5jC

4. Kısa çalışmanın tarafların fesih hakkına etkisi

Kısa çalışmanın uygun bulunarak uygulamaya başlaması ile üç aylık süre için iş sözleşmeleri askıda kalır. Üç aylık sürenin sonunda ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenin etkisi halen devam ediyor ise işveren işletme gerekleri nedeniyle fesih yoluna gidebilecektir.

Kısa çalışma dönemi içinde de işvereni fesih yoluna gitmesinin mümkün olup olmadığı tartışılabilir. Kısa çalışma, feshin son çare olması ilkesinin görünüm biçimidir. Bu nedenle, kural olarak, işverenin işletme gerekleri nedeniyle fesih hakkının ancak kısa çalışma döneminin sonunda doğacağı düşünülmelidir.

Ancak, kısa çalışma sonuna kadar uygulansa da işyerindeki faaliyetin toparlanmasının mümkün olmadığı anlaşılıyor ise, işverenin işletmesel karar olarak faaliyeti kısa çalışma dönemi içinde kısmen veya tamamen sonlandırması ve işletme gerekleri nedeniyle ve bildirim önellerine ilişkin ücreti peşin ödeyerek fesih yoluna gitmesinin mümkün olduğu kanısındayım.

Kanun ve Yönetmelik kısa çalışma döneminde bildirimli feshin sonuçlarına ilişkin hüküm içermemekle birlikte, işveren Yönetmelik m. 11 hükmü uyarınca fesih tarihini Kuruma

bildirerek o tarih itibarıyla kısa çalışmayı sonlandırması gerekir. Kısa çalışma ödeneği işçiye sağlanan kamusal bir gelir olup, işverenin bildirim önellerine ilişkin ücret borcunu kısmen veya tamamen kısa çalışma ödeneğine mahsup etmesi mümkün değildir.

Yine, gerek kısa çalışma dönemi içinde, gerek kısa çalışma dönemi sonrası fesih halinde, işten çıkarılacak işçi sayısı İş K. m. 29 a göre toplu işçi çıkarma kapsamına giriyor ise, Kuruma yapacağı kısa çalışmayı sona erdirmeye ve çıkarma bildirimlerini fesih tarihinden otuz gün önce yapmakla yükümlüdür.

Kısa çalışmadan yararlanan işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir mi? Kısa çalışma, sözleşmenin ayakta tutulmasına yönelik bir kurum olmakla ve işçiye belli bir gelir güvencesi sağlamakla birlikte, işçinin İş K. m. 24/III e göre bir haftalık askı süresinin sonunda haklı nedenle fesih yoluna gitmesi mümkündür.

Sonuç

Kısa çalışma, işverenlerin zor zamanlarda ücret yükünün hafiflemesini ve üç ay için de olsa bu yükün toplum tarafından üstlenilmesini, böylece işletmelerin soluk almasını sağlayan bir kurumdur. İşçilere asgari gelir güvencesi sağladığı gibi, işsiz kalma riskini önemli ölçüde bertaraf etmektedir.

Kısa çalışmadan yararlanma talebinde bulunan işveren için, Kurum tarafından işyerinde yürütülen uygunluk incelemesinin en önemli aşama olduğu, krizin işletmeye etkisinin ortaya konulmasının ayrı bir öneminin bulunduğu görülmektedir.

İşyerinde yapılacak denetim sırasında işveren ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenin işletmeyi doğrudan etkilediğini ve kısa çalışma dışında daha hafif tedbirlerle aşılmasının mümkün bulunmadığını ispatlamalıdır. İspat için mali tablolar, *kriz* öncesi döneme ait muhasebe verileriyle *kriz* dönemi esnasındaki muhasebe verilerini karşılaştıran mali tablolar, siparişlerdeki değişim, hammadde ve ara malların kriz öncesi ve sonrası maliyeti ve bu maliyetin Pazar koşullarına, siparişlere etkisi gibi somut verilerle değişimin ne kadar büyüklükte olduğu ve sebebinin *krizle* ilişkili olup olmadığı ortaya konulmalıdır.

Kaynaklar

Akdeniz, Ayşe Ledün, İş ilişkilerinde imkansızlık, İstanbul 2018

Çetinkaya, Tuba Kayalı, Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği, Ankara Barosu Dergisi, 2014/4

Engin, İş sözleşmesinin işletme gerekleri ile feshi, İstanbul 2003, s. 39-40

Küpeli, Oğuzhan, Kısa çalışma ödeneği kapsamında işyeri analizi ve Türkiye İş Kurumu için bir model önerisi, Ankara 2014, <https://media.iskur.gov.tr/15651/oguzhan-kupeli.pdf>

Süzek, İş Hukuku, 16. Bası, İstanbul 2018