

MEF ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

TÜRK İŞ HUKUKUNDA KISA ÇALIŞMA

BİTİRME PROJESİ

UĞUR SUNER

Proje Danışmanı: PROF. DR. ERCAN AKYİĞİT

Haziran, 2021

MEF ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

TÜRK İŞ HUKUKUNDA KISA ÇALIŞMA

BİTİRME PROJESİ

UĞUR SUNER

Proje Danışmanı: PROF. DR. ERCAN AKYİĞİT

Haziran, 2021

ÖNSÖZ

Bu proje çalışması, Türkiye’de özellikle ekonomik krizlerin ve zorlayıcı sebeplerle iş hayatında meydana gelen sıkınlar açısından önem arz eden kısa çalışma uygulamasının, hukuki niteliği ile günümüz şartları açısından incelenerek, değerlendirmelerde bulunmak amacıyla hazırlanmıştır.

Araştırmalarım sırasında ve öncesinde konu seçerken düşüncelerimi önemseyen başta danışman hocam Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT ile ve yine bilgilerini paylaşarak desteğini esirgemeyen Arş. Gör. Cem UYSAL’ a teşekkürlerimi sunarım.

Tüm yaşamım boyunca hayatımda yer alan ve desteği ile bugünlere gelmemde önemli bir yeri olan sevgili eşim Hanife SUNER’ e ve değerli kızım Hifa Betül Suner ile bana hep yol gösteren sevgili annem ve babama sonsuz teşekkürlerimi sunmaktan mutluluk duyuyorum.

İSTANBUL 2021

Uğur SUNER

ÖZ

TÜRK İŞ HUKUKUNDA KISA ÇALIŞMA

Dünyamızda yaşanan teknolojik ve ekonomik gelişmeler akabinde çalışma yaşamında değişiklikler yaşanmaktadır. Teknoloji çağında sözgelimi dünyamızda artık ticari olarak sınırlar kalkarak rekabetçi ortam daha da büyümüştür. Bu gelişmeler ışığında, ilk olarak etkilenen çalışma yaşamı olmaktadır. 4857 sayılı Kanun'un 65. Maddesi ile sadece İş Kanunu'na bağlı olarak çalışan¹ işçilere uygulanan kısa çalışma kavramı literatürümüze girerek çalışma hayatına olumlu yönde etki edilmek istense de, uygulamada bu pek mümkün olmamıştır. Uygulamada yaşanan sıkıntılar nedeni ile kısa çalışma düzenlemesi 4857 sayılı İş Kanunundan çıkartılarak, İşsizlik Sigortası Kanununun ek 2. Maddesinde uygulanma alanı bulmuştur. Kısa çalışma; genel ekonomik kriz, sektörel ve bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerin varlığı halinde çalışma süresinin azaltılması ya da işin tamamen durdurulması olarak tanımlanabilir. Çalışmamızda, kısa çalışmanın koşul ve şartlarından, başvuru şekli ile sona ermesine ilişkin bir değerlendirme yapılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Kısa çalışma, kısa çalışma ödeneği, ekonomik kriz, sektörel kriz, zorlayıcı sebep.

¹ Ercan AKYİĞİT, İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 13. Baskı, Ankara 2021, s.420.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No.
ÖNSÖZ.....	ii
ÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER	iv
KISALTMALAR	vi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL OLARAK KISA ÇALIŞMA

I. KISA ÇALIŞMA KAVRAMI.....	3
II. KISA ÇALIŞMANIN AMACI.....	7
III. KISA ÇALIŞMANIN HUKUKİ NİTELİĞİ.....	13
A. İş Sözleşmesinde Esaslı Değişiklik Olduğu Görüşü.....	16
B. İş Sözleşmesinin Kanunen Askı Hali Oluşu	22
C. İş Sözleşmesinin Alacaklının Temerrüdü Açısından Değerlendirilmesi	27

İKİNCİ BÖLÜM

KISA ÇALIŞMA KURUMUNDAN YARARLANMA KOŞULLARI VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

I. GENEL OLARAK.....	31
II. KISA ÇALIŞMADAN FAYDALANMA KOŞULLARI VE UYGULANMASI	32
A. Nedensel Koşullar.....	32
B. Kısa Çalışmayı Gerektiren Bir Halin Ortaya Çıkması.....	32
1. Ekonomik Kriz.....	32
2. Zorlayıcı Neden.....	36
3. Genel Olarak Zorlayıcı Neden ve Covid-19 Pandemi İlişkisi	43
4. İşyerinin Nedensel Koşullardan Etkilenmesi	44
C. İşveren Tarafından Kısa Çalışma Talebinde Bulunulması.....	47

1. İşverenin Talebi.....	47
2. İşverenin İŞKUR'a Başvurusu ve Sendikaya Bildirimde Bulunması.....	48
A. Kısa Çalışma Başvuru Talebinin İncelenmesi ve Uygunluk Tespiti	50
B. Kısa Çalışma Ödeneği.....	52
C. Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanma Koşulları	55
D. Ödeneğin Miktarı	59
E. Kısa Çalışmanın Sona Ermesi	62
SONUÇ	64
KAYNAKÇA	66

KISALTMALAR

AÜHFD.	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
bkz.	: Bakınız
B.	: Baskı
c.	: Cümle
C.	: Cilt
dpn.	: Dipnot
E.	: Esas
ET.	: Erişim Tarihi
f.	: Fıkra
HD.	: Hukuk Dairesi
İHSGHD.	: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İSK.	: İşsizlik Sigortası Kanunu
İÜHF.	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
İK.	: İş Kanunu
K.	: Karar
KÇY.	: Kısa Çalışma Yönetmeliği
KÇKÇÖ	: Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği
RG.	: Resmi Gazete
Sa.	: Sayfa Sayıları
S.	: Sayı
s.	: Sayfa Numarası
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TÜHİS	: Türk Ağır Hizmet Sanayii İşverenleri Sendikası Dergisi

vd. : ve devamı
Yarg. : Yargıtay
Y. : Yıl
Y9HD. : Yargıtay 9. Hukuk Dairesi
Y22HD. : Yargıtay 22. Hukuk Dairesi
YHGK. : Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

GCRLS

GİRİŞ

Sürekli yenilenen ve değişen dijital ve teknolojik gelişmeler, ekonomik düzeni etkilemektedir. Bu etkilenmenin bir neticesi de iş dünyasında işçi ve işveren arasındaki iş ilişkilerine yansımaktadır. Çalışma hayatını etkileyen ve değişken ekonomik düzen işletmesel olarak birtakım riskleri de beraberinde getirmektedir. Bu riskleri bertaraf etmek amacıyla daha doğrusu işletmenin bu risklerden en minimum seviyede etkilenmesi hedeflenerek işletmenin devamlılığı amaçlanmıştır. Bu risklerin olumsuz sonuçlarından etkilenmek istemeyen ve rekabetçi ortama ayak uydurmak isteyen işverenler, esnek çalışma olarak adlandırılan çalışma modellerine doğru yönelmektedirler. Nitekim işletmeler ekonomik olarak zor duruma düştüklerinde ilk önce çalışma gücünde eksiltme yaparak yahut işyerlerine kilit vurarak kriz ile mücadele etmekteydi. Bu bakımdan esnek çalışma modelleri işletmeler için cansuyu niteliği taşımaktadır. Bu modellemeye neden olan küreselleşmeye değinecek olursak, küreselleşme; kültürün, sosyal mevcutların ve ekonominin ülkenin sınırlarını aşarak uluslararası arenada devletlerin birbirleri ile olan etkileşimlerinin devamlı bir hal alması şeklinde tanımlama yapılabilmektedir².

İş sözleşmesine istinaden işçi ile işveren arasındaki ilişki, işçinin iş görme edimini yerine getirmesi neticesinde, işveren işçiye ücret ödemekle yükümlüdür. Ancak işçi ile işveren arasında kurulan sözleşmeden sonra, tarafların temel borçlarını yerine getirmesini engelleyen birtakım olaylar meydana gelebilir. Ortaya çıkan bu olaylar neticesinde taraflardan beklenen edimlerinin ifası mümkün hale gelmeyebilir. Bu durumda tarafların iradesine bağlı olmayan, zorlayıcı sebeplerin sonucu geçici ifa imkansızlığından bahsedilebilir.

² Candan **ALBAYRAK**, Küreselleşme ve Ekonomik Krizin İş Hukukuna Etkisi, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı 98, Yıl, 2012, sayfa.168. <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2012-98-1125> (Son Erişim Tarihi 03.04.2021)

Zorlayıcı nedenler sonucunda, işçinin hem çalışma saatlerinde hem de aldığı ücrette azalma meydana gelmektedir. Bu azalmanın önüne geçmek için 4857 sayılı İş Kanunu'muz esnek çalışma modelini geliştirerek, kısa çalışma uygulamasını meydana çıkartmıştır. Mevzumuzda “*kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği*” adı ile düzenleme yapılmıştır. Kısa çalışma uygulaması 2003 yılında 4857 sayılı kanun ile çalışma yaşamımıza girerek, hem ekonomik hem de zorlayıcı nedenlerin sebep olduğu işletmesel güçlüklerin aşılması için kolaylık sağlamıştır. Bir başka deyiş ile yaşanan krizler ve zorlayıcı nedenler sonucu işveren rekabetçi ortamda ayakta kalmakta güçlük çekmekte, diğer yandan işçilerde bu durumdan etkilenecek işten çıkarılmaktaydı. Kısa çalışma uygulaması ile sektörel ya da küresel ekonomik krizlerin ve zorlayıcı nedenlerin sebep olduğu çalışma yaşamındaki güçlüklerin önüne geçilerek, işletmede devamlılık amaçlanmıştır. Tüm bunlar akabinde, kısa çalışma uygulamasından yararlanan işçinin gelir kaybı işsizlik sigortasından karşılanarak, kısa çalışma ödeneği şeklinde verilmektedir. 4857 sayılı Kanun'un 65. maddesinde düzenlenen bu uygulamadan 2008 yılında vazgeçilerek, bu duruma İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ek 2. maddesinde yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL OLARAK KISA ÇALIŞMA

I. KISA ÇALIŞMA KAVRAMI

Kısa çalışma, bir işyerinde oluşan zorlayıcı sebeplere bağlı olarak yahut genel ya da sektörel ekonomik bir kriz sonucu işyerindeki faaliyetlerin önemli ölçüde azalması, faaliyetlerin durması şeklinde olabileceği gibi, işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin normal çalışma sürelerine göre kısılması biçimi de kısa çalışmayı ifade etmektedir³. 4857 sayılı İş Kanunu'nun⁴ bizlere getirmiş olduğu kısa çalışmayı anlamlandırabilme adına bu kanundan önce yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu'nu inceleyip kısa bir değerlendirme yapmak gerekmektedir. 1475 Sayılı Kanun 1971 yılında yürürlüğe girerek 2003 yılında yürürlükten kaldırılmıştır. Tam 32 yıl yürürlükte olan kanun, değişmekte olan Türkiye'nin ve çalışma yaşamının oluşan yeniliklerine ayak uyduramamakla birlikte, kanunun yürürlükte olduğu yıllarda yaşanan küresel ekonomik krizlerin de⁵ etkisiyle iş yaşamına yeni çalışma türleri eklenmiştir. Esnek çalışma olarak ortaya çıkan yeni çalışma türüne kanun yetersiz kalmıştır. Kanunun yürürlükte olduğu dönemlerde yaşanan ekonomik krizler nedeniyle iş yerlerindeki faaliyetler ya durma noktasına gelmiş ya da önemli ölçüde azalmıştır. Bunun bir sonucu olarak işverenler, işçilerini ücretsiz izne çıkartarak kısmen de olsa ekonomik olarak rahatlayarak işyerinin faaliyetlerine devam etmesi amaçlanmıştır. Akabinde ücretsiz izne ayrılmak istemeyen işçiler işten çıkarılmaktaydı. İşyerindeki oluşan durumun farkında olan işçiler ise ücretsiz izne gönderilmekteydi. Kimi işverenler ise ücretsiz izne gönderdikleri işçilerine, oluşan zor dönemi atlamak adına çalışma karşılığı olmayan ücretler ödemiş ve işyerini kapanma noktasına getirmiştir⁶. Bu durumdan hem işçi hem de işveren tatminkar

³ Hamdi **MOLLAMAHMUTOĞLU**, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, 2. Baskı, Ankara, Yıl: 2005, Ercan **AKYİĞİT**, Kısa Çalışma, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Y. Ağustos- Kasım 2004, s.2.

⁴ Resmi Gazete, 10.06.2003, Sayı:25134.

⁵ Candan **ALBAYRAK**, Küreselleşme ve Ekonomik Krizin İş Hukukuna Etkisi, s.168

⁶ Boray **UĞRAŞ**, İş Hukukunda Kısa Çalışma Kavramı ve Kısa Çalışma Ödeneğine Hak Kazanmanın Koşulları, Çalışma İlişkileri Dergisi, Yıl, Ocak 2014, Cilt 5, Sayı 1, Sayfa: 50-51 <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/308056> (Son erişim tarihi 04.04.2021)

olmamaktadır⁷. Bu sebepten dolayı “ *kısa çalışma uygulaması işçi ve işverenlerin salt bir iş sözleşmesi değişikliği biçiminde yapabilecekleri herhangi bir anlaşmayı değil, yasal ya da sözleşmesel bir düzenlemeye dayanılarak her bir işçinin rızasını tek tek almaya gerek kalmaksızın ve ancak belirli koşullarda başvurulmuş bir yöntemi ifade eder*⁸.”

İşçi ve işveren arasındaki sözleşmenin bir gereği olarak tarafların bağımlılığından söz edilir. Bu bağımlılık işçi açısından ekonomik olarak değerlendirildiğinde, işverene karşı işçi daha zayıf konumda bulunmaktadır. İşçi hayatını idame edebilmek için gelire ihtiyaç duymakta ve bu gelir ihtiyacı ise çalışma karşılığında işveren tarafından karşılanmaktadır. Bu bağımlılık, elbette işverenin işçiye vermiş olduğu emir/talimatlarına uyma gerekliliğini de ortaya çıkardığından dolayı burada bir hukuki bağımlılıktan söz edilebilmektedir⁹. Ekonomik krizin yaşandığı günlerde de yukarıda belirtildiği gibi işverenin kural olarak yönetim hakkının bulunmasından ötürü işveren iş sözleşmesine müdahalelerde bulunmaktadır¹⁰. Bu durum, işyerinde gerçekleşen faaliyetlere istinaden, işverenin hem işyerindeki üretime müdahalesini hem de işçilerin çalışma sürelerinde hatta çalışma günlerinde değişikliğe gidebilmesine olanak sağlamaktadır¹¹. Bu şekilde gerçekleşen müdahaleler, taraflar arasında kurulan iş sözleşmesinin işveren tarafından adeta görmezden gelinmesine neden olmaktadır¹².

⁷ Ufuk **AYDIN**, Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.13, Y. Mart 2009, s.29. http://mess.org.tr/content/SicilMart09_13.pdf (Son Erişim Tarihi 15.04.2021)

⁸ Yeliz **AKTAŞ**, İş Akdinin Askıya Alınması ve Bu Bağlamda Kısa Çalışma, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı Özel Hukuk Programı Yüksek Lisans Tezi, İzmir 2011, s.165.

⁹ Ali **GÜZEL**, Fabrikadan İnternet'e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 4 S. 2, Y.1997, s.95-100.

¹⁰ Çalışma sürelerinde değişiklik yapılması durumu kural olarak işverene ait olan bir yetkidir. Çalışılacak süreler ile mola saatlerini tespit eden işverendir. İşveren yönetim hakkından almış olduğu güç ile işyerindeki değişken tüm ihtiyaçlar için işçinin çalışma gücünden faydalanabilir. Binnur **TULUKÇU**, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişikliğe İlişkin Usule Uyulmaması Halinde İşveren Tarafından Yapılan Feshin Haksız Olduğuna Dair Yargıtay Kararı İncelemesi, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.16, S.2, Y 2008, s. 291-293.

¹¹ İş Kanunu Madde 41/3, “*Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır*”.

¹² Kübra **YENİSEY DOĞAN**, Çalışma Şartlarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Sona Ermesi, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, C. 3, Y.2013, s.95.

Ekonomik kriz, ticari işletmelerdeki maliyetleri yükselten ve kar oranını aşağıya çeken bir durumdur. Bu şekilde yaşanan bir ekonomik krizde hiç şüphe yok ki en ağır biçimde etkilenecek olan işçilerdir. İşçi, iş hukuku açısından ise iş sözleşmesinin sona ermesiyle karşı karşıya kalmaktadır¹³.

Ekonomik krizin etkilerinin ve getirmiş olduğu başlıca sorunların çözümü için ne yazık ki özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu duruma istinaden en sık rastlanan problemlerin başında iş sözleşmesinde değişikliğe gidilmesi, işverenlerin işçin işine son vermesi gibi durumları sıralayabiliriz. Ne var ki ücretsiz izin uygulamaları, yaşanan bu sorunu giderebilmek için ortaya çıkmıştır¹⁴.

Hemen belirtmek gerekir ki işçiler ya da sendika üyeleri, işyerinin içinde bulunduğu kötü durumu anlayışla karşıladıklarını gösterebilirler de, sonuç olarak ücretsiz izin uygulaması neticesinde bir gelir kaybı yaşanmaktadır, kimi işverenler herhangi bir çalışma karşılığı olmaksızın işçilerine ücret ödemektedirler. Bu durum ekonomik darlık içinde olan işyerlerini kapanma noktasına getirebilmektedir.

İşçilerin kriz dönemlerinde ve zorlayıcı nedenlerle işverenler tarafından uygulanma alanı bulan ücretsiz izne çıkarılmaları gelir eksikliğine neden olmaktadır. Ücretsiz izin uygulamasına son verilerek işçilerin gelir kaybının neden olduğu olumsuzluklarından etkilenmemesi ve gelir güvencesi olması açısından “kısa çalışma” ve “kısa çalışma ödeneği” hakkında düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler mülga kanunun olan 1475 sayılı İş Kanunu’nda yer alamamaktaydı. Kısa çalışma kavramı

¹³ Sevgi **DURSUN**, Toplu İşten Çıkarma, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı İş ve Sosyal Güvenlik Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Y.2008, s.41.

¹⁴ Sarper **SÜZEK**, İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. 9, Özel Sayı, Y. 2007, s.155.

çalışma hayatımıza 4857 sayılı İş Kanunu¹⁵ ile girerek, yaşanan sıkıntıları çözmek için genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ya da zorlayıcı sebeplerin ortaya çıktığı hallerde işletilebilecek, işçilere dar kapsamda bile olsa gelir sağlama güvencesi vererek kanuni bir çözüm yolu olarak hukukumuzda ve çalışma hayatımızda yer almıştır¹⁶. Farklı hukuk sitemlerinde geçici yahut kısmi işsizlik olarak adlandırılan kısa çalışma¹⁷ en sade ve basit olarak, işyerindeki normal çalışma sürelerinin geçici olarak azaltılmasıdır¹⁸. Kısa çalışma uygulamasında, diğer farklı çalışma zamanlarındaki gibi hukuki olarak verilen yetkinin potansiyeli çerçevesinde tek taraflı bir şekilde işverence çalışma süreleri geçici bir süre azaltılmakta veya faaliyetin durması sonucunda çalışma durmaktadır¹⁹.

Ülkemizde sürekli gördüğümüz ve özel bir düzenlemeye tabi olmayan bu konu 4857 Sayılı İş Kanunu ile 1475 Sayılı İş Kanunu'nda anılmayan "Kısa Çalışma" kavramı bahsi geçen sorunların bertaraf edilmesi için hukukumuzda ve çalışma hayatımıza girmiştir.

Özetle kısa çalışmadan söz edilebilmesi için üç temel olgunun varlığı gerekmektedir. Bunlar; sebep olgusu; genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebepler, sonuç olgusu; çalışmanın önemli derecede aksaması ve onay koşulu olgusu; Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş

¹⁵ Kısa Çalışma 4857 sayılı İş Kanunu'nun 65'inci Maddesi ile hukuk literatürümüze girmiş ve sonrasında 2008 tarihinde *İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun*" (RG. 26.05.2008, 26887) ile değişikliğe uğramıştır. Fakat madde hükümleri değiştirilmeyerek 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na aynen aktarılmıştır. 2011 tarihine gelindiğinde 6111 numaralı "*Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun*" un 73'üncü maddesi ile uygulama alanı genişletilmiştir.

¹⁶ Ercan AKYİĞİT, Kısa Çalışma, s.1-2.

¹⁷ Ali Cengiz KÖSEOĞLU, İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Doktora Tezi, s.50, Yıl.2004.

¹⁸ Muhittin ASTARLI, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Yıl.2008, s.354.

¹⁹ Ercan AKYİĞİT, Kısa Çalışma, s.2-3.

Başkanlığı'nın ilgili birimi tarafından yapılan uygunluk tespiti olarak sınırlandırılabilir²⁰.

II. KISA ÇALIŞMANIN AMACI

Yaşanan ekonomik kriz dönemlerinde, ticari işletmeler genellikle küçülme yoluna giderek rekabetçi ortamda ayakta kalmaya çalışmaktadırlar. Küçülme yoluna giden işletmeler bunun bir sonucu olarak, işçilerin iş sözleşmelerini fesih yolu ile sona erdirmektedirler²¹. Krizin etkisiyle işletmelerdeki çalışan sayılarının azaltılması yoluna gidildiği gibi, işçilerin çalıştıkları süreyi kısaltma yahut üretimde bir azalma ya da geçici bir şekilde işi durdurarak, işçileri ücretsiz izne ayırma yöntemlerine başvurulduğu da uygulamada karşımıza çıkmaktadır²².

Zorlayıcı nedenlerden dolayı üretimin geçici olarak durdurulması sebebiyle ücretsiz izin uygulanması yoluna gidilmektedir. Ancak ekonomik krizin yıkıcı etkilerini gösterdiği dönemlerde ücretsiz izin uygulaması yoluna gidilmesi yoğunlaşmıştır²³. Ücretsiz izin kullanılması uygulamada sık karşılaşılan bir durum olsa da işverenler çalışma saatlerini geçici bir şekilde kısararak, işçilere verilecek ücrette bir azalma yoluna gitmeyi hedeflemişlerdir²⁴.

Çalışma yaşamında etkilerini öncelikli olarak hissettiren ekonomik krizler, işçi ve işvereni iş sözleşmelerini sonradan revize etmek durumu ile karşı karşıya

²⁰ Abdurrahman ÇALIK, Son Düzenlemeler Işığında Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, Mali Çözüm Dergisi, C.29, S.153, Y. Mayıs -Haziran 2019, s.29.

²¹ Nurşen CANIKLIOĞLU, “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği”, A. Can. Tuncay’a Armağan, İstanbul 2005, s.501.

²² Tuba ÇETİNKAYA KAYALI, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, Ankara Barosu Dergisi, Y.2014/4 Ankara. s.420.

²³ Yasemin YÜCESOY, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma ile Salgın Hastalık Halinde Uygulanan Diğer Hukuki Kurumlar, Adalet Yayınevi Birinci Baskı Haziran 2020, s.27.

²⁴ Nurşen CANIKLIOĞLU, “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği” s.499.

bırakabilmektedir. Ekonomik krizin neden olduğu etki ile içerik anlamında iş sözleşmesinde bir yenilemeye gidilmesi açısından, hukukumuzun ilkeleri uyarınca ve sosyal devlet anlayışından kaynaklı yani işçinin işveren karşısında zayıf konumda olması ve korunması düşüncesinin varlığından hareketle bir değerlendirilme yapılması mecburidir²⁵.

İşverenin İşsizlik Sigortası Fonundan yararlanabilmesi için zorlayıcı sebeplerin varlığından yahut haftalık çalışma sürelerinin önemli ölçüde azalmış olmasından bahsedilmelidir. Bu durumda işveren, işyerinin devamlılığını sağlamak amacıyla İşsizlik Sigortası Fonunun karşıladığı kısa çalışma talebinde bulunabilir. Aslında kısa çalışmanın amacı, hem işçinin gelirinin kesildiği dönemde ücret desteği vererek zor dönemi atlamalarını sağlamak ve işçinin işsiz duruma düşmesini önlemek, hem de işletmelerin ayakta kalmasına yardımcı olarak devamlılığı esas almasıdır²⁶.

Kısa çalışmanın avantajlarından biri de piyasada rekabet etme olanağının zorlaştığı dönem olan kriz zamanlarında, mevcutta bulunan işgücünün oluşan taleplere göre hareket etmesiyle işletmelerin ayakta kalmasını sağlamaktır. Bu bağlamda kısa çalışma uygulaması, işletmeleri ayakta tutmaya çalıştığı gibi²⁷ ekonomik kriz ya da zorlayıcı nedenlerle ücretsiz izne ayrılmak zorunda bırakılan veya feshin gündeme gelmesiyle zor duruma düşen işçilerin de durumlarını düzeltmek için gelir güvencesi sağlamaktadır²⁸.

²⁵ Muhittin **ASTARLI**, Genel Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşletme Gereklileriyle Fesih ile Kısa Çalışma İlişkisi, Sicil Dergisi, C.5, S.17, Y. Mart 2010, s.17.

²⁶ İbrahim Halil **ŞUA**, Covid 19'un Çalışma Hayatına Etkileri 100 Soru – 100 Cevap, Seçkin Yayınları 1.Baskı, Y. Temmuz 2020, s.39.

²⁷ Muhammet İhsan **SEÇKİN**, Çalışma Ekonomisi ve İş Hukuku Açısından Kısa Çalışma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı, Y. 2015. s.17.

²⁸ Murat **KANDEMİR**, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nun Getirdiği Başlıca Değişiklikler ve Yenilikler, Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi (SBARD) S.2, Y.1, Eylül 2003, s.212. ; Saim **OCAK**, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Bilim Dalı Doktora Tezi, İstanbul 2008, s.6-12.

Yukarıda bahsettiğimiz üzere, ekonomik kriz dönemlerinde ve zorlayıcı nedenlerle işletmesel olarak darboğaza giren işverenlerin, kısa çalışma uygulamasıyla zor dönemi aşması amaçlanmıştır. Kısa çalışma hem işveren hem de işçi yönünden faydalı olmakla birlikte toplumsal açıdan da faydalı olmaktadır. Hemen değinmek gerekir ki, ekonomik kriz sebebiyle toplu işçi çıkarılmalarının önüne geçerek, işsizliğin bir toplu sorun haline gelmesini engellemiştir. Yani kısa çalışma uygulaması, işsizliğin önlenmesinde etken bir rol üstlenmiştir²⁹.

İşçileri ve işverenleri günümüz koşullarında oluşan ekonomik krizlerin olumsuz etkilerinden korumak adına hukukumuz, işgücü piyasasına müdahale şekli olarak kısa çalışma uygulamasını literatürümüze kazandırmıştır. Kısa çalışmasının özünde barındırdığı anlam, zorlayıcı nedenlerle ve ekonomik krizlerin etkisiyle işyerindeki faaliyetlerin durma noktasına gelmesi neticesinde, işyerindeki çalışma zamanının azaltılmasının önüne geçmek ve çalışanların bu durumdan en minimum olumsuz etkiyle atlatılmasını sağlamak, işçilere bir gelir güvencesi oluşturmak olarak açıklayabiliriz³⁰.

Ücretsiz izin uygulamasına benzeyen kısa çalışma, aslında işçi ve işverenin anlaşma yolu ile uygulamaya koydukları ücretsiz izin uygulamasında işçinin aleyhine olan durumların lehe çevrilmesidir. Kısa çalışmanın uygulanması ile birlikte, kısa çalışma ödeneğinden söz edileceği için ücretsiz uygulamasının barındırmış olduğu olumsuz durumlar bertaraf edilmiş olacaktır. Diğer yandan kısa çalışma uygulaması da ücretsiz izin gibi, işverenin iş sözleşmesinin son bulması neticesinde doğacak olan masraflara mecburi olarak katlanması gerekmeksizin ve işi bilen işçilerini kaybetmeksizin geçici olarak çalışma faaliyetlerini sonlandırma imkanına sahip

²⁹ Çiğdem Latife **ERTAŞ**, Kısa Çalışma, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Y.2006. s.14.

³⁰ Tuba **ÇETİNKAYA KAYALI**, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği s.429; Murat **KANDEMİR**, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nun Getirdiği Başlıca Değişiklikler ve Yenilikler s.212.

olunan bir düzenlemedir. Yani, ekonomik krizin etkileriyle yaşanan çalışma şartlarındaki değişiklik ile istihdamdaki daralmanın olumsuz sonuçlarını bertaraf etmek için kısa çalışma uygulamasının literatürümüze kazandırılmış olması, sosyal açıdan önemli bir hukuk argümanıdır.

Kısa çalışma ödeneğinin temel olarak amaçlamak istediğinden bahsetmek gerekirse, genel ya da sektörel ekonomik kriz ile zorlayıcı sebeplerin işletmeleri zor duruma düşürmesi neticesinde, işletmeleri ayakta tutmak, işçilerin işyerinde istihdam edilmesini sağlayarak çalışılmayan durumlarda oluşan, işçilerin gelir kayıplarını engellemek şeklinde tanımlanabilir.

Şahsi yararları paralel olarak sosyal anlamda da çalışmanın korunması ve giderlerin azalmasını önlenmesi gibi sosyal faydalar gündeme gelmektedir. 4857 sayılı Kanun'un yürürlükten kaldırılan 65. Maddesinde ifade edildiği üzere; "*Bu düzenleme ile, bir ekonomik krizde veya zorlayıcı bir sebebin varlığı halinde, işyerinde işçiler arasında tenkifat yapma yerine, işçilerin tamamının veya bir kısmının genel olarak ücretsiz izine çıkartılması ekonomik ve sosyal politika olarak tercih edilmekte; işçilerin geçici olarak ücretsiz izine çıkarılması geçici bir işsizlik*" olarak nitelenerek işsizlik sigortasından "kısa çalışma ödeneği" almaları öngörülmektedir.

Ekonomik kriz sonucunda, işsizliğin oluşturduğu sosyal sorunların çözümü noktasında kısa çalışma uygulaması, iş ilişkisini meydana getiren toplumsal gruplar arasında bir denge görevi görmektedir³¹.

³¹ Yasemin YÜCESOY, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma ile Salgın Hastalık Halinde Uygulanan Diğer Hukuki Kurumlar s.30.

Bahsettiğimiz tüm bu olumsuz etkilerle, modern iş hukukun geliştirdiği "kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği" kurumu, işletmenin giderlerinin azaltılması yoluyla korunması, işçilerin gelir kayıplarının önlenmesi ve istihdamın korunması için işten çıkarmaların engellenmesi amaçlarıyla, sorunların önüne geçmek istemektedir.

Diğer taraftan, işçilerin gelir kaybının telafisi ve istihdamın devamı için kısa çalışma ödeneğinin sosyal güvenlik sistemi içerisinde çözüme kavuşturulması gündeme gelmiş, bu ödeneğin sosyal güvenlik fonlarından veya özel olarak oluşturulmuş sosyal fonlardan karşılanması görüşülmüştür. İşverenlerin ekonomik kriz ya da zorlayıcı nedenlerle üretime devam edememeleri, kuşkusuz istihdam ettikleri işçiler açısından bir gelir kaybına sebep olacak ve kısa çalışma uygulaması bu noktada sosyal devlet anlayışının bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır³².

Peki işçinin çalışmadığı veya normal çalışma süresinden daha az çalıştığı durum olan kısa çalışma döneminde, işletmeden ya da işçiden kaynaklı olmayan bu durumun bir sonucu olarak, maliyetlerin tek başına işveren tarafından karşılanması bir sorunsal değil midir? Tam da bu nedenle işverenin üzerindeki işletmesel yüklerin ve bunun ağır sonuçlarının, kısa çalışma uygulamasının hayata geçirilmesiyle hafifletilmesi istenmektedir.

Bununla birlikte, sorumluluk bakımından işletme riskinin kriz dönemlerinde ve zorlayıcı sebeplerin varlığında, işveren, işçi ve devlet olarak pay edildiği unutulmamalıdır. Belirtelim ki bu pay, risklere ortak olan işveren, işçi ve devlet tarafından yapılan katkılarla oluşturulmuş fonlardan karşılamakta. Esas itibarıyla işletme risklerine ortak olan işçi, menfaatlerinden vazgeçmiş ve daha az bir ücrete razı olmuştur.

³² Yasemin YÜCESOY, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma ile Salgın Hastalık Halinde Uygulanan Diğer Hukuki Kurumlar s.30.

Kısa çalışma uygulanan dönemde ; işyerinde yürütülen faaliyet tamamen durmayarak, işveren tarafından çalışma sürelerinin azaltılması yoluyla işçiler, işletme riskinin oluşturacağı olumsuz sonuçları eşit olarak paylaşarak işten çıkarılma riskini minimuma indirmektedir. “...İşçilerin bir bölümünün işten çıkarılması yoluyla toplam çalışılan sürede azalmaya gitmek yerine, işyerinin tümünde veya bir bölümünde çalışan işçilerin katılımıyla oluşturulan grubun çalışma saatlerinde azaltmaya gidilmektedir³³. Bu nedenle kısa çalışma, çalışma sürelerinin azaltılmasının işçiler üzerindeki dağılımı konusunda daha eşitlikçi bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma sürelerinin azaltılması sonucu işçilerin katlanması gereken maliyet, sadece işini kaybedenlere yüklenmeyecek, daha geniş bir işçi grubu tarafından paylaşılacaktır³⁴”.

Ortaya çıkan durumda kısa çalışma ödeneğinin işçilere ne kadar çok faydasının olduğuna değinmekte olsak da, işverenler açısından durum ele alınacak olursa, çalıştırmadığı dönem bakımından ücret ödemesi yapmadığı gibi işletme riskini de paylaşmaktadır. İşveren kısa çalışma döneminde, ücret ödememekte ve ayrıca işçinin iş sözleşmesini feshetmesi durumunda karşılaşacağı mali yükten hem de yeni işçinin maliyetinden kurtulduğu görülmektedir. Ayrıca kısa çalışma uygulamasıyla, işçinin ve işverenin hakkı korunmakla birlikte, bu bağlamda işyerinin çıkarları gözetilerek istihdamın da önemli ölçüde koruma altına alındığını söyleyebiliriz. Kısa çalışma uygulamasının özünde yatan anlam, sadece işvereni ya da işçiyi korumak değil, işyerini de özümseyerek korumaktır. Zaten almış olduğu kapsayıcı önlemler, işyerinin değerini göstermektedir. Kısa çalışma döneminde işçilerin işsiz kalmaları büyük oranda önlenmiş ve durum "geçici işsizlik dönemi" diye nitelendirilmiştir³⁵.

³³ TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, Kısa Çalışma Kavramı, Çeşitli Ülke Örnekleri ve Türkiye Uygulaması ile İŞKUR İçin Model Önerisi, Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara 2014, s.14. ekmel-onur-aydin.pdf (iskur.gov.tr) (Son Erişim Tarihi 05.05.2021)

³⁴ TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, Kısa Çalışma Kavramı, Çeşitli Ülke Örnekleri ve Türkiye Uygulaması ile İŞKUR İçin Model Önerisi s.16.

³⁵ Nurşen CANIKLIOĞLU, “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği”, s.500.

III. KISA ÇALIŞMANIN HUKUKİ NİTELİĞİ

Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmelerinden biri de 102 No' lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) olarak adlandırılan sözleşmedir. Türkiye'nin taraf olduğu sözleşme uyarınca, iç hukukumuzda işsizlik sigortası ve aile ödeneklerine ilişkin herhangi bir düzenleme mevcut değildi.

İşsizlik sigortası, işçinin gelirinde düşüşe neden olmakla birlikte, işçilik maliyetlerinde de artışa sebebiyet vermektedir. Fakat tüm bu duruma rağmen, olumlu yaklaşımlar da mevcuttur³⁶.

Türkiye'nin sosyo -ekonomik yönden en önemli problemlerinden bir tanesi işsizliktir. İşsizlik sigortasının başarılı olabilmesi, aktif istihdam politikalarının uygulanıp uygulanmayacağıyla ilgili olduğu, kimi yazarlar tarafından dile getirilmektedir³⁷. GÜN ve öğretilerdeki diğer yazarlara göre, işsizliğin engellenmesi veya minimum seviyeye çekilmesi ile işsizlik sigortasının ilişkilendirilmemesi gereklidir. Asıl olan, işsizlik meydana geldikten sonra İşsizlik sigortasının işsizliğin yarattığı olumsuz etkileri gidermek gibi bir fonksiyona sahip olduğu anlatılmaktadır. Sosyal güvenlik uygulamalarının mantığı kötüye giden piyasaya şekil vermek değildir. Sosyal güvenlik uygulamaları, ortaya çıkan olumsuzlukları bertaraf etmek ya da etkilerini hafifletme fonksiyonu olarak mevzuatımızda bulunmaktadır³⁸.

İşsizlik sigortası hakkındaki radikal görüşlerden olan işsizlik sigortası priminin, işçilik maliyetlerini arttırması ve kıdem tazminatının işsizlik sigortasıyla kısmen benzerliğine vurgu yapılması, bu sigorta türünün kabul edilmesinin gecikmesiyle sonuçlanmasına neden olmuştur.

³⁶ Evran **KIRMIZI**, Son Değişiklikler Çerçevesinde Kısa Çalışma Ödeneği Uygulanması, Terazi Hukuk Dergisi, C.15, S.164, Y. Nisan 2020, s.822.

³⁷ Müjdat **ŞAKAR**, Sosyal Sigortalar Uygulanması, Beta Basım Yayın, 12.Baskı Y. 2017, s.28.

³⁸ Servet **GÜN**, Aktif İstihdam Siyasetinin Gelişimi Açısından Aktif İş Siyasetinin Dönüşümü, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, C. III, S. 50, Y.2016, s. 1300-1301.

Her ne kadar ki gecikme arzu edilmese de ülkemizde ilk olarak 25.08.1999 tarihli ve 4447 sayılı Kanun ile işsizlik sigortası kurulmuştur. Burada dikkat edilmesi gereken husus, işsizlik sigortasının 4447 sayılı Kanun ile düzenlenerek 5510 sayılı Kanun kapsamında düzenlenmemiş olmasıdır³⁹.

Kısa çalışma, Türkiye Millet Meclisi Genel Kurulunda yapılan görüşmeler sonucu 4857 sayılı İş Kanunu'nun 65'inci maddesi olarak kanunlaşmıştır. Kısa çalışmayla ilgili düzenlemenin gerekçesi incelendiğinde, “ *özellikle ekonomik krizlerde çalışma hayatında sıkça görülen işçilerin ücretsiz izne çıkarılması durumunda, işçilere sınırlı da olsa bir gelir güvencesi sağlamak amacıyla, kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği kavramları getirilerek bunlarla ilgili düzenlemeler yapılmıştır* ” diyerek konuya açıklık getirilmiştir⁴⁰. Yaşanan ekonomik kriz ve zorlayıcı nedenlerin meydana getirdiği iş hayatındaki olumsuz etkilerin önüne geçilmesi amacıyla yani ihtiyaçlar neticesinde kısa çalışma uygulaması oluşturulmuş ve hukukumuzda kazandırılmıştır.

2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu'nun kabulünden sonra 31 Mart 2004 tarihinde uygulamaya açıklık getirilmek istenmiş ve bunun akabinde “ Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik ” 25419 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir⁴¹. Hemen ardından ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından uygulamada karşılaşılan sorunların çözümü için ve gereksiz başvuruların önüne geçmek amacıyla “ Kısa Çalışma Ödeneği Tebliği ” çıkarılmıştır⁴².

³⁹ Evran **KIRMIZI**, Son Değişiklikler Çerçevesinde Kısa Çalışma Ödeneği Uygulanması, s.822.

⁴⁰ Bkz. İş Kanunu Ön Tasarısı m. 67 (Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Ön Tasarınının 67. maddesinde yer alırken kanunlaşma sürecindeki madde numarası 65 olmuştur).

⁴¹ R.G. T. 31.03.2004, s.25419.

⁴² R.G.T. 26.08.2004, s. 25565.

Ekonomik krizin mali açıdan etkisini hissettirdiği 2008 yılında, birçok işletme kapanmıştır. Zor durumda kalan işletmelerin ayakta kalmasını ve kapanmasını engelleyerek, işsizlikle mücadele edilmek istenmiş olup, bunun akabinde 15.05.2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanunla, İş Kanunu'nun 65'inci maddesi yürürlükten kaldırılarak kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun ek 2'nci maddesinde düzenlenmiştir. Bu değişiklik ile birlikte İş Kanunu'na tabi olmayan Borçlar Kanunu, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu gibi kanunlara tabi olarak çalışanlar da bu neticede kısa çalışma ödeneğinden yararlanabileceklerdir⁴³.

5838 sayılı Kanunla geçici 8'inci madde eklenerek, 2008 yılında yaşanan ekonomik krizlerin olumsuz sonuçlarının etkisi azaltılmış ve kısa çalışma ödeneğinin etkinliği artırılmıştır. Bu düzenlemeye istinaden 2008 ve 2009 yıllarında yapılacak başvurular kapsamında, kısa çalışma ödeneğinin miktar ve süresi artırılmıştır. Bu durum bağlamında, yapılan son değişiklik olan 5951 sayılı Kanun'un geçici 8'inci maddesi uyarınca 2010 yılında yapılacak olan başvuruları da kapsayacak şekilde genişletilmiştir.

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanma koşulları, genel ekonomik krizin ötesinde sektörel ve bölgesel krizleri de kapsayacak şekilde genişletilerek 2011 yılında bir düzenlemeye gidilmiş ve bu minvalde 6111 sayılı Kanunla değişiklikler yapılmıştır.

Günümüzde ise, 2020 yılından itibaren etkisini sürdüren Koronavirüs (Covid-19) salgınıyla mücadele edebilmek açısından İşsizlik Sigortası Kanunu'na geçici 23'üncü madde eklenerek, sadece bu dönemi kapsayacak şekilde değişiklikler yapılmıştır⁴⁴.

⁴³ Nezihe Binnur **TULUKÇU**, Yasal Değişiklikler Çerçevesinde Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasının Değerlendirilmesi, Terazi Hukuk Dergisi, C. 9, S: 91, Y. Mart 2014, s.15.

⁴⁴ Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Kanun No: 7226, Kabul Tarihi: 25.03.2020 (RG: 26.03.2020 - 31080/1. Mükerrer).

A. İş Sözleşmesinde Esaslı Değişiklik Olduğu Görüşü

İşçinin rızasının aranmadığı durumlardan biri de kanunun uygulama alanını bulduğu şartların varlığının olmasıdır. Kısa çalışma uygulamasını bu kapsamda değerlendirmek gerekirse; kısa çalışma işveren lehine oluşturulan ender düzenlemelerden biridir. Kısa çalışmanın yapıldığı dönemde işçinin gelirinde bir düşüş meydana gelmektedir. Bu durumda işyerindeki koşullar göz önüne alındığında kısa çalışmanın, işçinin işten çıkarılmadan önceki son çare olarak uygulanan bir düzenleme olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Burada üzerinde durulması gereken durum, ekonomik kriz ve zorlayıcı sebepler nedeniyle uygulanan kısa çalışmanın temelinde yatan ana amacın anlaşılmasıdır. Kısa çalışma uygulamasının üzerinde daha önce vurgulandığı gibi, işletmenin ayakta kalarak işçinin işten çıkarılmasını önlemek ve buna göre çalışma sürelerinde değişikliğe gidilmesi veya hiç çalışılmaması ve kısa çalışma uygulaması ile sağlanan ödeneğin, işçinin gelirinin aşağısında olması, çalışma şartlarında değişiklik sonucunu doğurmaktadır⁴⁵. Bu durum esas alınırca, kısa çalışma uygulamasında çeşitli sonuçlarla karşılaşmaktadır. Bu bağlamda kısa çalışma uygulamasının çalışma koşullarına esaslı değişiklik niteliğinde olup olmadığı değerlendirilmelidir. Çalışma koşulları işçinin iş görme edimini yerine getirirken, tabi olacağı şartları daha kapsamlı bir açıklamayla iş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan tüm hak ve borçlarıdır⁴⁶.

Kısa çalışma uygulamasının çalışma koşullarında esaslı bir değişikliğe neden olup olmadığının anlaşılabilmesi için çalışma hayatında yaşanan somut olaya göre değerlendirilme yapılmalıdır. Fakat işçinin çalışma düzenini esaslı bir şekilde etkileyen olaylar, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak belirtilmektedir.

⁴⁵ Tefrik **BAYHAN**, Kısa Çalışma; Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Sayılır mı? Terazi Hukuk Dergisi, C. 4, S.38, Y. Ekim 2009, s.89.

⁴⁶ Hakan **KESER**, İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, Seçkin Yayınları, 2. Baskı, Ankara Ocak 2012, s.341.

İşverene karşı zayıf durumda olan işçi, işverenin haksız ve kötü niyetli davranışlarıyla ve keyfi olarak iş sözleşmesinin feshine karşı, İş Hukukumuz tarafından korunmaktadır. Nitekim İş Kanunu'nun 22'nci Maddesini incelediğimizde bu sonuca varmaktayız. Bu maddeye göre; *“İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir. Ayrıca, taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz”* şeklindeki düzenleme, çalışma koşullarındaki değişikliğin normatif dayanağını oluşturur⁴⁷.

Bu hususta, işverenin yazılı bir metin üzerinde belirtmiş olduğu çalışma koşullarındaki değişiklikleri işçinin altı işgünü içerisinde yazılı olarak kabul etmesi yahut kabul etmemesi gerekir. Zira kabul etmediği halde değişiklik geçerli değildir. Hemen belirtelim, işçinin sözlü beyanı yahut yazılı olarak yanıt vermemesi şeklindeki sessizliği, yapılmak istenen değişikliğin geçersizliği durumunu oraya koyar. Yani iki tarafın yazılı metin üzerinde mutabakata varmasıyla değişiklikten bahsedilebilir⁴⁸.

Çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılması, ancak işçinin rıza vermesi ile mümkündür. İşçinin, işveren tarafından kendisine sunulan çalışma şartlarını kabul

⁴⁷ Levent **AKIN**, İşçinin Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Fesih Hakkı, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, C.27, S.2, Y. 2013, s.39.

⁴⁸ Erdem **ÖZDEMİR**, İşverene Çalışma Koşullarında Değişiklik Yetkisi Veren Kayıtlar, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.12, S.3-4, Y.2004, s.32. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/suhfd/issue/26634/281096> (Son Erişim Tarihi 14.04.2021)

etmesiyle, aralarında kurulan sözleşme değişen koşullar ışığında devam edecektir. Fakat işçinin çalışma koşulları değişikliğini içeren öneriyi kabul etmemesi, susarak geçirdiği düşünme süresi durumlarında işveren tarafından yapılan teklif işçiyi bağlamayacaktır. Bu neticede işçi herhangi bir borç altına girmemiş sayılacaktır⁴⁹. İşveren tarafından işçinin rızası olmadan yapılan bahsi geçen değişiklik, sözleşmenin bozulması manası taşıyacaktır⁵⁰. Nitekim Yargıtay bir kararında; “ *Anayasa, yasa, tüzük ve yönetmelikler, bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri, işyeri personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklarla, işyeri uygulamalarının çalışma yaşamına etkileri sonucu her bir iş ilişkisinde çalışma koşulları meydana gelir. Çalışma koşullarındaki değişikliğin İş K. m. 22 hükmüne göre yapılması gerekmektedir* ” şeklinde karar vererek, çalışma koşullarındaki değişikliğin işçinin yazılı onayına bağlanması gerektiği yönünde iradesini ortaya koymuştur⁵¹.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22'nci Maddesinde çalışma koşullarında yapılacak esaslı değişiklik ele alınarak “*Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi*” başlığı altında düzenlenmiştir. Çalışma koşulları; iş sözleşmesinden dolayı ortaya koyulan ve işçinin iş görme edimini yerine getirirken tabi olduğu tüm hak ve borçları ⁵² ifade etmektedir⁵³. Yargıtay bir kararında; işyerinde kısa çalışmanın uygulanması kanundan kaynaklı olmakla birlikte, İş Kanunu'nun 22'nci Maddesinde düzenlenen iş şartlarında esaslı değişiklik şartları gerçekleşmeyecektir. Bu durumun ortaya çıkartmış olduğu sonuca göre işçi, ücretinde meydana gelen düşüş sebebiyle iş sözleşmesini feshederse, haksız fiilin hükümleri meydana gelecektir⁵⁴.

⁴⁹ Müjdat **ŞAKAR**, İş Hukuku Uygulaması, Beta 12. Baskı, Şubat 2018, s.173.

⁵⁰ Murat **ENGİN**, “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (İÜHFD), C.16, S.1-2, Y.2003, s.315.

⁵¹ Y9HD. 11.03.2010 tarihli, 2008/21816 E. 2010/6550 K. sayılı ilamı.

⁵² İrmak Gökçe **TOMUR**, Türk ve İngiliz Hukukunda Değişiklik Feshi, Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Mayıs 2019, s.4.

⁵³ Y9HD, 18.01.2012 T. 2009/37886 E. 2012/812 K. www.kazanci.com

⁵⁴ “... Kısa çalışma sistemine geçilmesi kanundan kaynaklı olup, İş Kanununun 22. maddesinde düzenlenen iş şartlarında esaslı değişiklik şartları gerçekleşmediğinden kıdem tazminatının reddi gerekirken yerinde olmayan gerekçe ile kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..”, Y9HD., 08.07.2013, E. 2011/26182, K. 2013/20765

Burada değinilmesi gereken husus ise kısa çalışmanın İş Kanunu'nun 22'nci Maddesindeki gerekçelere bağlı olup olmadığı, diğer bir anlatımla kısa çalışmanın işverenin yönetim hakkı sınırları içerisinde değerlendirme yapıp yapılamayacağıdır. Yönetim hakkı işverene çalışma koşullarını belirleme yetkisi vermektedir, fakat bu hak elbette sınırsız değildir, Anayasa, yasa, toplu iş sözleşmeleri ve iş sözleşmeleri ile sınırlandırılmaktadır. Çalışma şartlarını belirleyen kaynaklar açısından, işverenin yönetim hakkı literatürün en altında bulunmaktadır⁵⁵.

İşçinin İş Kanunu'nun 22'nci Maddesinde belirtilen haklardan yararlanabilmesi, işverenin yönetim hakkının hangi değerlendirmeye tabi tutulacağı ile ilgilidir. Eğer kısa çalışma uygulaması işverenin yönetim hakkını kullanarak genişletmesi biçiminde ele alınırsa, işçi İş Kanunu'nu 22'nci Maddesindeki haklardan faydalanamayacaktır. Ancak kısa çalışma uygulaması, işverenin yönetim hakkını kullanması olarak değerlendirilmez ise, işçi 22'nci Maddenin sağlamış olduğu faydalardan yararlanacaktır. Nitekim değerlendirilen bu konu, işverenin yönetim hakkı çerçevesinde uygulama alanı bulursa yapılan değişiklikler esaslı değişiklik olarak anılmayacaktır⁵⁶. Yani İş Kanunu'nun 22'nci Maddesinde belirtilen düzenlemenin konusu olmayacaktır⁵⁷. Kaldı ki, çalışma koşullarının belirlenmesi ile işverenin yönetim hakkı arasındaki ilişki çalışma hayatı bakımından önem arz etmektedir. Bu ilişki, kısa çalışma uygulamasının çalışma koşullarında esaslı değişiklik kapsamında değerlendirilip değerlendirilmeyeceği bakımından önem arz etmektedir⁵⁸.

Gerçekten de çalışma koşullarının farklı bir hale gelmesinin esaslı unsurlardaki değişiklik kapsamında değerlendirilebilmesi, ancak sözleşmedeki aslı unsurlar

⁵⁵ Kadriye Pınar **ÇALIM**, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, İşyeri Uygulamaları ve Direnme Hakkı, İstanbul Barosu Dergisi, C.86, S.2, Y.2012, s.191.

⁵⁶ Muhammed İhsan **SEÇKİN**, Çalışma Ekonomisi ve İş Hukuku Açısından Kısa Çalışma, s.131

⁵⁷ Sarper **SÜZEK**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri, 13. Yıl Toplantısı Soru-Cevap Bölümü, Galatasaray Üniversitesi Ortaköy Kampüsü 12 Haziran 2009, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul Aralık 2010, s. 673.

⁵⁸ Muhammed İhsan **SEÇKİN**, Çalışma Ekonomisi ve İş Hukuku Açısından Kısa Çalışma, s.131.

üzerinde yapılacak bir değişiklikle mümkün olmaktadır⁵⁹. Hemen belirtmek gerekir ki, bu değişiklikte işverenin durumu belirleyici bir rol almamaktadır. Daha önce değindiğimiz üzere, işveren tarafından çalışma koşullarında yapılmak istenen değişiklik haklı, makul veya gerekli bir sebebe dayansa bile bu değişiklik ancak işçinin rızası ve yazılı onayı ile gerçekleştirilebilir⁶⁰. Yapılan değişikliğin esaslı mı yoksa esaslı değil mi noktasında net bir sonuca varması için herhangi bir düzenlemeye gidilmemiş, ancak çalışma koşulları üzerinde yapılan değişikliğin esaslı olarak kabul edilmesi, somut olaydaki⁶¹ duruma ve iş ilişkisinin niteliğinin değerlendirilerek bir sonuca ulaşılması gerektiğinden bahsedilmiştir. İşçinin ücretinde, çalışma mekanında, çalışma vakitlerinde yapılan değişiklikler, uygulamada sıklıkla karşılaşılan esaslı değişiklik halleridir. Yalnızca işçinin aleyhine olan değişiklikler çalışma şartlarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilecektir. Oysa işçinin lehine olan ücretinin artırılması, işçinin ulaşım imkanlarının genişletilmesi, ücretinin azaltılmadan çalışma saatlerinde değişikliğe gidilerek aşağıya çekilmesi gibi durumlarda işveren İş Kanunu'nun 22'nci Maddesine tabi olmayarak tek taraflı bir şekilde değişiklik yapabilecektir. Bunun tam tersi olan durumlarda ise mesela, çalışma saatlerinin artırılarak ücrette değişikliğe gidilmemesi yahut işyerinde uygulanan yemeğin kaldırılarak ek ücret verilmemesi ya da servisin kaldırılması sonucu işçinin yol ücretinden mahrum bırakılması veya işçinin yaptığı işten daha ağır bir işe verilmesi gibi durumlarda yapılacak olan değişiklik esaslı değişiklik kapsamında kabul görecektir⁶².

Ancak işçinin lehine gibi görünen bir düzenleme aynı zamanda aleyhine koşullar barındırabilir; somut durum koşullarına göre değişikliğin aleyhe sayılması ve İş Kanunu'nun 22'nci Maddesine tabi tutulması ihtimal dâhilindedir. İlave olarak; işçinin lehine gibi gözükken değişiklikler gerçekten lehine olmayabilir; örneğin makamda terfi

⁵⁹ Müjdat ŞAKAR, İş Kanunu Yorumu, Yaklaşım Yayıncılık, İstanbul 2011 s.423.

⁶⁰ Ünal NARMANLIOĞLU, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri 1, Beta Basım Yayım, 4. Baskı, İstanbul Kasım 2012, s.462.

⁶¹ Fatih M. UŞAN, 4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C.9, Özel Sayı, Y.2007, s.220.

⁶² Irmak Gökçe TOMUR, Türk ve İngiliz Hukukunda Değişiklik Feshi s. 27.

veya ücret artışı da olsa işçinin sorumluluğunda veya çalışma sürelerinde önemli bir artış var ise duruma göre bu değişikliğin işçi aleyhine olduğu da kabul edilebilir⁶³.

Kısa çalışma uygulamasının tabi olduğu 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na göre, kısa çalışmanın iş koşullarında esaslı değişiklik yaptığı kabul edilmektedir. Her ne kadar 4857 sayılı İş Kanunu çalışma koşullarını 22'nci Madde kapsamında düzenlese de, artık kısa çalışma 4447 sayılı Kanun kapsamında hüküm olunacaktır. Bu manada, niteliği bakımından çalışma koşullarında esaslı değişikliğe neden olan kısa çalışma, İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında çalışma koşullarında esaslı değişikliğin özel bir uygulaması olarak nitelendirilebilir⁶⁴.

Yargıtay kararları da kısa çalışma uygulamasının, İş Kanunu Madde 22'de düzenlenen çalışma şartlarında esaslı değişiklik sayılmayacağı yönündedir⁶⁵.

Özet olarak, kısa çalışmadan bahsedilebilmesi için, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkındaki Yönetmelik'in 3'üncü fıkrasının (ç) bendine göre, işyerinde uygulanan haftalık çalışma sürelerinin geçici bir şekilde en az üçte bir oranı bazında azaltılması yahut işyerindeki faaliyetlerin en az dört hafta tamamen ya da geçici olarak durdurulması ifadesi yer almaktadır. Ve tüm bunlar kapsamında kısa çalışmanın hayata geçebilmesi Türkiye İş Kurumu'nun uygunluk onayına bağlıdır. Bahsi geçen tüm yasal düzenlemelerin beraber değerlendirilmesine binaen, kısa çalışma uygulamasında işçiye yapılması gereken yazılı bir tebliğin ve yazılı bir onayın alınması öngörülmemiştir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde mevzuattaki

⁶³ Gülsevil **ALPAGUT**, Yargıtay Kararları Işığında İş güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik, Bankacılar Dergisi, S. 65, Y.2008, s. 106. [Microsoft Word - gulselialpagut.doc \(tbb.org.tr\)](https://www.tbb.org.tr/gulselialpagut.doc) (Son Erişim Tarihi 10.06.2021)

⁶⁴ Yasemin **YÜCESOY**, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma ile Salgın Hastalık Halinde Uygulanan Diğer Hukuki Kurumlar, s.49.

⁶⁵ Y9HD., 08.07.2013, E.2011/26182, K.2013/20765

düzenlemeler, çalışma şartlarında oluşan esaslı değişikliğin bir bakımdan istisnasıdır. Tüm bu değerlendirmelerinin yapılmasının ardından, kısa çalışma uygulaması iş sözleşmesinde esaslı bir değişiklik şeklinde değerlendirilemez⁶⁶.

B. İş Sözleşmesinin Kanunen Askı Hali Oluşu

Kısa çalışma uygulanırken esas olan, çalışma sürelerinde bir azalmanın olması ya da çalışmanın kısmen yahut tamamen durması sonucunda, taraflar edimlerini ya tamamen yerine getirememekte ya da edimlerini eksik ifa edebilmektedir. Böyle bir durumda doktrindeki görüşlere göre, kısa çalışmanın iş sözleşmelerinde bir askı hali olduğu anlaşılmaktadır⁶⁷. Bu nedenle ilk olarak askı halinin ne olduğu hususunda bir inceleme yapmak gerekmektedir.

İş sözleşmesi kurulduktan sonra ortaya çıkan askı halinden geniş manada bahsedebilmek için geçici olacak şekilde işçi ve işverenin kusursuz ifa imkânsızlığı içerisinde düşmesi yani edimlerini ifa etmelerine engel olacak beklenmedik durumlar ve mücbir sebepler bulunması sonucu iş sözleşmesinin askıda oluşu meydana gelmektedir⁶⁸.

Geçici imkânsızlık, mücbir sebep ve umulmayan haller haricinde oluşabilecek askı hallerinde ise yine iş hukukumuz iş sözleşmesinin devamlılığı benimseyerek ayakta tutulması⁶⁹ gerekliliğinden yola çıkarak ve iş güvencesi prensipleri dolayısıyla farklı durumlarda da askı hali hükümlerine başvurulmaktadır⁷⁰.

⁶⁶ Muhammet ANĞIT, Çalışma Hayatında Esnekleşmenin Sonucu Olarak Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, s.5.

https://www.researchgate.net/publication/349148003_CALISMA_HAYATINDA_ESNEKLESMENI_N_SONUCU_OLARAK_KISA_CALISMA_VE_KISA_CALISMA_ODENEGI?channel=doi&linkId=6022e0bea6fdcc37a815d233&showFulltext=true (Son Erişim Tarihi: 17.04.2021)

⁶⁷ Nurtaç ENDES, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Konya 2014, s.17.

⁶⁸ Hakan ÇAVUŞ, İş Sözleşmesinin Askıya Alınması, Mali Çözüm Dergisi, S.77, Y. Ağustos, Eylül, Ekim, 2006 s.102-103; Sarper SÜZEK, İş Hukuku, Beta Basım, 8. Bası, İstanbul 2012, s.507.

⁶⁹ Yeliz AKTAŞ, İş Akdinin Askıya Alınması ve Bu Bağlamda Kısa Çalışma, s.5.

⁷⁰ Sarper SÜZEK, İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler, s.115.

Kısa çalışma yapıldığı sürelerde, işçi ve işverenin iş görme ve ücret ödeme edimlerinin ifası mümkün olmayacağından, iş sözleşmesi askıda olarak değerlendirilir. Ortaya çıkan bu sonuca göre, iş sözleşmesi taraflarının temel edim borçları olan iş görme borcu ile işi kabul ve ücret ödeme borçları askıda kalır⁷¹.

Ertaş'a ve öğretideki diğer görüşlere göre⁷², kısa çalışma yapılmasının nedeni ekonomik kriz ve zorlayıcı sebepler neticesinde işyerindeki faaliyetin geçici ya da kısmen durmasından dolayıdır. Yani kısa çalışma yapılması değerlendirildiğinde kanundan kaynaklanan bir durumdur ve iş sözleşmesinin askıya alınma halini ifade etmektedir. Kanun ile belirlenen askı halinin süresi en fazla üç ay olabilecektir⁷³. Bu süre boyunca kısa çalışma uygulanan işyerinde faaliyetlere ara verildiğinden dolayı iş sözleşmesi askı halinde olacak ve akabinde kısa çalışmanın bitmesi ile işçiler işbaşı yapacaktır. Bunun bir sonucu olarak, işyerinin faaliyetlerinin normale dönmesiyle birlikte askı hali kendiliğinden son bulacaktır⁷⁴.

İşçinin kısa çalışmanın bir neticesi olarak, yükümlülüklerini geçici bir şekilde yerine getirememesinden ötürü yani işçinin objektif ifa imkansızlığının ortaya çıkmasından dolayı edimlerini yerine getirememesinden sorumlu tutulamayacağı durumu, iş sözleşmesine aykırılık olarak kabul edilemez. İşçinin çalışma şartlarındaki bu gibi durumlarda işveren ya az sürelerle çalışma yaptırmakta ya da hiç çalışma yaptırmamaktadır. İşveren içinde bulunduğu bu zor durumdan işçiye ücret ödemeyerek kurtulmaya çalışmaktadır. İşçinin kendisine isnat edilemeyen sebeplerden ötürü geçici ifa imkansızlığı durumunda bulunması hatta ve hatta işverenin işi kabul edememesi geçici ifa imkansızlığı diye anılmalıdır. Bu bağlamda, imkansızlık son

⁷¹ Ercan AKYİĞİT, Kısa Çalışma, s.3.

⁷² Rabiye YAMAN, İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Hukuki Sonuçları, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası C.74, Y.2016, s.763. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuhfm/issue/29863/322637> (Son Erişim Tarihi 22.04.2021)

⁷³ Çiğdem Latife ERTAŞ, Kısa Çalışma, s.76.

⁷⁴ Nurtaç ENDES, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma s.17.

bulmaz ve devam ederse işçinin iş görme borcu ve işverenin de işi kabul etme borcu söz konusu olmadığından iş sözleşmesi askıya alınır. Önemle belirtilmelidir ki, iş mevzuatımızda, iş sözleşmesinin askıya alınması ve askı halinin sonuçları ile ilgili genel bir kural biçimi söz konusu değildir. Fakat iş sözleşmesinin askıya alınmasının bazı halleri ile askıya alınmamasının hukuki çerçevede sonuçlarına yer verilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre askı halleri iki şekilde ele alınmaktadır. Bunlar, işletme bazında askı halleri ve işçi bazında askı halleridir. İşçi bakımından askı hallerine değinecek olursak hastalık, kaza, doğum ve gebelik halleri, askerlik durumu, zorlayıcı sebepler, gözaltına alınan yahut tutuklanan işçinin askı hali ile grevler, lokavtlar, ücretli yahut ücretsiz verilen izinlerdir.

Genel ekonomik kriz, sektörel, bölgesel krizler, grev ve lokavt işletme riski şeklindeki zorlayıcı nedenler işletmeye ilişkin risk nedenleri olarak karşımıza çıkmaktadır⁷⁵. Bir diğer husus ise, iş sözleşmesinin feshi için haklı bir neden varlığının arandığı İş Kanunu'nun 24 ve 25'inci maddelerindeki düzenlemeler, kanuni olarak askı halinde olan iş sözleşmesi bakımından fesih yasağı kapsamında değerlendirilmektedir. İşyerindeki faaliyetin zorlayıcı nedenlerden ötürü durması halinde uygulanan kısa çalışmanın bu neticede değerlendirilmesi, daha önce bahsetmiş olduğumuz üzere bu durumun oluşturduğu netice itibarıyla işveren tarafından ifanın kabulünde geçici imkansızlık oluşturması hasebiyle iş hukuku ve ilgili diğer hususlar dikkate alındığında, kısa çalışma ile birlikte iş sözleşmesinin kanunen askı halinde olduğunu görmekteyiz. Kısa çalışma uygulamasının devreye girmesi, işyerindeki faaliyetlerin kısmen geçici olarak ya da tamamen durması sonrasında olmaktadır. Bu durum ise kanundan kaynaklanan bir nedenle iş sözleşmesinin kendiliğinden askı halini oluşturmasına örnek verilebilir görüşü öğretide kabul edilmektedir⁷⁶. Kendiliğinden askı halini oluşturmayan ve zorlayıcı sebepler kapsamında

⁷⁵ Derya **AKAT**, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi Ankara 2012, s.23-24.

⁷⁶ Yasemin **YÜCESOY**, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma ile Salgın Hastalık Halinde Uygulanan Diğer Hukuki Kurumlar, s.45.

değerlendirilmeyen ekonomik krizler ile diğer umulmayan haller ve benzeri nedenler bakımından taraflarca iş sözleşmesinin askıda kalması kararlaştırılabilmektedir.

Genel ekonomik kriz, sektörel ve bölgesel krizlerin varlığı, zorlayıcı neden veya mücbir sebep olarak addedilmediği durumlarda da, iş sözleşmesi kendiliğinden askı hali olarak kabul edilmemekle birlikte⁷⁷, söz konusu sebeplerle kısa çalışma uygulanması halinde de, kısa çalışma uygulanması işçinin onayını gerektirmediği için taraflarca sözleşmesel olarak kararlaştırılan iş sözleşmesinin askı hali olmadığı da açıktır. 4447 sayılı Kanun'da özel olarak düzenlenen kısa çalışma uygulaması, zorlayıcı sebepler ile birlikte "Genel ekonomik kriz, sektörel ve bölgesel kriz" bu kanun gereği özel bir askı hali düzenlemesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Geçici ifanın kabul edilmesinin engellerinden biri de ekonomik krizdir. Kısa çalışma düzenlemesi ile kanun yapıcı, ekonomik krizleri de zorlayıcı sebepler gibi geçici ifanın kabulünün engeli olarak görmekte ve sözleşmenin askı halinde olduğunu değerlendirmektedir⁷⁸.

İşyerinin faaliyetlerinin kısmen yahut geçici olarak durması zorlayıcı nedenlerle veya genel ekonomik kriz, sektörel kriz ya da bölgesel kriz sebebiyle olmaktadır. Bu gibi durumlarda uygulanan kısa çalışmanın kanundan kaynaklı bir askı hali olduğu açıktır⁷⁹.

Kanundan kaynaklı askı halinin ortaya çıkması dolayısıyla, kısa çalışma düzenlemesinin uygulandığı işçilerin iş sözleşmeleri üç ay askıda olmaktadır. Halen işyerinin normal çalışma düzeninde geçmediği durumlarda, taraflar her zaman karşılıklı anlaşarak işyerinde uygulanan kısa çalışmanın bitmesi dolayısı ile iş sözleşmesini askıya alabilirler⁸⁰. Peki bilahare, kısa çalışmanın uygulanması

⁷⁷ Nurtaç **ENDES**, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma s.17.

⁷⁸ Derya **AKAT**, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma, s.25.

⁷⁹ Tuba **ÇETİNKAYA KAYALI**, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği s.428; Yeliz **AKTAŞ**, İş Akdinin Askıya Alınması ve Bu Bağlamda Kısa Çalışma s.309.

⁸⁰ Sarper **SÜZEK**, İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler, s.125.

bakımından üç ay olan askı hali süresinin bitiminde, genel ekonomik kriz yahut zorlayıcı sebepler devam edip sona ermez ise, bu sebeplere bağlı olarak hukukumuzda daha önceden var olan ücretsiz izin uygulamasına geçiş yapılabilir. Tarafların karşılıklı olarak anlaşması sonucu meydana gelen ücretsiz izin uygulaması, anlaşma yolu ile başladığından artık iradi bir askı halinden söz edilecektir⁸¹.

Aslında iş hukukumuzun özünde barındırdığı iş güvencesi ilkesi iş sözleşmesini, "*iş sözleşmesinin askıya alınması*" kapsamında düzenleyerek koruma altına almaktadır⁸². Çünkü taraflar kanunen askıya alınan dönem içinde, iş sözleşmesini askı halinin varlığını oluşturan sebebe dayanarak haklı bir nedenle fesih hakkını öne süremezler. Zorunlu nedenler ve ekonomik krizler neticesinde buradan çıkan diğer bir sonuç ise, istihdamın korunma amacının iş sözleşmesinin kısa çalışma uygulaması ile askıya alınarak gerçekleştirilmiş olmasıdır. İşverenin yerine getirmek durumunda olduğu ücret ödeme borcu, iş sözleşmesinin askı halinin devam etmesi süresince ortadan kalkmaktadır. Zorlayıcı nedenlerle yahut yasal olarak kabul edilen nedenlerle işveren işçiye iş veremediği kısa çalışma süresinde de işverenin ifayı kabul etmemekte haklı bir sebebi bulunması nedeniyle işveren açısından alacaklının temerrüdünden de söz edilemeyeceğini söylemek gerekir. Dolayısıyla bu dönemde işçi çalıştırılmadığı süreye ilişkin ücret talep edemeyecek olup, bu durum kısa çalışma uygulamasını alacaklının temerrüdünden ayıran başlıca bir unsurdur.

Kısa çalışmanın uygulanması çalışma sürelerindeki azalma nedeni ile yapılıyorsa, bu durumda işveren işçileri normal çalışma sürelerine nazaran daha az çalıştırdığından dolayı, azaltılan süre ile orantılı olarak ücret ödeme yükümlülüğünün askıda olduğundan bahsedebilir⁸³. Fakat kısa çalışma uygulamasının çalışma sürelerindeki azalma nedeni ile yapıldığı hallerde, işverenin ücret ödeme yükümlülüğü çalışılan süre bakımından devam ettiği için dolayı, burada iş sözleşmesinin askıya

⁸¹ Çiğdem Latife **ERTAŞ**, Kısa Çalışma, s.76.

⁸² Sarper **SÜZEK**, İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler s.115.

⁸³ Nurtaç **ENDES**, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma s.21.

alınmasından değil, işverenin ücret ödeme borcunun kısmen askıya alınmasından bahsetmek daha uygun olur⁸⁴.

Askı halinin bitmesi yani kısa çalışma uygulamasının sonlanmış olmasıyla birlikte iş sözleşmesi tekrar eskisi gibi hüküm ve sonuç doğurur. Askıda kalan işçi ve işverene ait tüm karşılıklı borçlar kısa çalışmanın başlamadığı dönemdeki gibi uygulama alanı bulunur.⁸⁵

C. İş Sözleşmesinin Alacaklının Temerrüdü Açısından Değerlendirilmesi

Türk Borçlar Kanunu (TBK) alacaklının temerrüdünü düzenlenmektedir. TBK 106'ncı madde uyarınca; *“Yapma veya verme edimi gereği gibi kendisine önerilen alacaklı, haklı bir sebep olmaksızın onu kabulden veya borçlunun borcunu ifa edebilmesi için kendisi tarafından yapılması gereken hazırlık fiillerini yapmaktan kaçınırsa, temerrüde düşmüş olur”*. Alacaklıya uygun bir biçimde sunulan ifanın kabul edilmesinden ya da ifanın doğru olarak meydana çıkarılması için yapması gereken hazırlık fiilini haksız olarak yapmaktan kaçınırsa ve bu durumda borçlu yapması icap eden fiili yerine getirmediğinden ifanın gerçekleşmesinden söz edilemeyecektir. Taraflarca iş ilişkisine bağlı olarak akdedilen sözleşme uyarınca, çalışmak isteyen işçiyi işyerine almayan işverenin temerrüde düşmesini örnek verebiliriz⁸⁶.

Sadece sözleşmeden doğan borç ilişkileri çerçevesinde alacaklı temerrüdünden bahsedilmez, her ne sebepler olursa olsun kurulan akit uyarınca, karşılıklı borç ilişkilerinde temerrütten bahsetmek mümkün olabilir. Olması gerektiği şekilde borçlu tarafından borçtan kurtulmak için alacaklıya sunulan ifanın yerine getirilme isteğine

⁸⁴ Süleyman BAŞTERZİ, Türkiye’de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.54, S.3, Y. 2005, s.67.

⁸⁵ Yeliz AKTAŞ, İş Akdinin Askıya Alınması ve Bu Bağlamda Kısa Çalışma, s.310.

⁸⁶ Tuba ÇETİNKAYA KAYALI, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği s.425.

rağmen, ifayı kabul etmekten ya da gereği gibi ve doğru bir şekilde ifanın yerine getirilmesi için yapılması gereken hazırlık fillerini gerçekleştirmekten haksız olarak kaçınan alacaklı nedeniyle borçlu pek tabi olarak borcunun ifasını sunamayacak⁸⁷. Hukuka aykırı olarak tarafların borçlanmış olduğu edimi meydana getirmemesi, diğer bir anlatımla artık borcun muacceliyetinden söz edildiği durumlarda, borçlunun borcunu gerektiği zamanda ifa edememesidir⁸⁸.

İşçinin çalışma isteğine rağmen işyerinde kısmen veya tamamen duran faaliyetler sonucu işçi çalışmamaktadır. Buna karşılık, alacaklı temerrüdü ve kısa çalışma uygulaması sonuçları bakımından değerlendirilecek ise benzerlikleri olan durumları ortaya çıkaran sonuçlara ulaşılmaktadır. Daha önce bahsetmiş olduğumuz üzere kısa çalışma uygulamasında taraflar borçlarının ifasını gereği gibi yerine getirememekte idi, bu durum alacaklının temerrüdü açısından benzerlik oluşturmaktadır. Bir diğer husus ise alacaklının temerrüdü ve kısa çalışma uygulaması sırasında işveren işçilerin ücretini ödeyememekte ve işçi gelir kaybına uğramaktadır, bu durumun yarattığı olumsuzluğun giderilmesi için İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanarak gelir güvencesi sağlanmaktadır. İşte bu sebeple kısa çalışma uygulamasının alacaklının temerrüdü olduğu değerlendirilmesi yapılmakta fakat aralarında değişken birçok farklıktan bahsedebiliriz⁸⁹. Nitekim katıldığım bu görüşe göre kısa çalışma, alacaklının temerrüdü olarak değerlendirilmektedir. Hatırlayacağımız üzere, genel ekonomik kriz, sektörel ve bölgesel krizler yahut zorlayıcı sebeplerin varlığında kısa çalışma uygulamasına geçilmekte yani işveren işçinin ifasını kabul etmeyerek engellemektedir. İşin işverence kabul edilememesi haklı bir nedene dayanmaktadır⁹⁰.

⁸⁷ Fikret **EREN**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Yetkin yayınevi 22. Baskı, Ankara, 2017, s.1090.

⁸⁸ Süzek **SARPER**, İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler, s.118.

⁸⁹ Zeliha İrem **KURNAZ**, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, İstanbul T.C. Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı Yüksek Lisans Tezi Nisan 2020, s.15.

⁹⁰ Çiğdem Latife **ERTAŞ**, Kısa Çalışma, s.9.

Alacaklının temerrüdünden farklı olarak, işverenin kısa çalışma uygulamasını hayata geçirdiği dönemde işçiye olan ücret ödeme borcu devam etmektedir. İşverenin ücret ödeme borcunun olmaması yalnızca hiç çalışma yaptırılmayan dönem olan işyerindeki faaliyetlerin durdurulduğu ve iş sözleşmesinin askı halinde olduğunun kabul görüldüğü durumda geçerlilik kazanır. Oysa işyerindeki faaliyetlerin kısmi olarak devam ettiği yani işverenin önemli ölçüde az çalışma yaptırdığı döneme karşılık gelen süre bakımından ücret ödeme borcu askıdadır. İşverenin asli borcunun askıda olması nedeniyle kısa çalışma, alacaklının temerrüdü olarak gündeme getirilemez. Kanun gereği uygulanan kısa çalışmada alacaklının temerrüdü koşulları meydana gelemez⁹¹. Bu sebeptir ki, Türk Borçlar Kanunu hükümleri uyarınca bir alacaklı temerrüdünden değil, askı halinden bahsetmek gerekmektedir.

Hemen belirtmek gerekirse, işverenin temerrüdünden bahseden TBK. 408' e göre; “ İşveren, iş görme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez ”. Bu hüküm değerlendirildiğinde çıkan sonuçlardan bir tanesi ise, işçinin gereği gibi önermiş olduğu borç edimini, işveren ortada bir haklı sebep bulunmazken kabul etmiyorsa temerrüde düşmüş sayılacaktır ve işverenin ücret ödeme borcu işçi çalışmasa bile devam edecektir⁹².

DEMİREZEN' in belirtmesi üzerine, kısa çalışma uygulamasının alacaklının temerrüdü bakımından değerlendirilmesi gerektiği görüşünü savunanlar mevcuttur. Buradaki görüşlerin dayanağını TBK. 106'ncı madde oluşturmaktadır. Ancak, muaccel bir borcun yerine getirilmesi için borçlu tarafından gereği gibi ifa edilmek üzere teklif edilen ifanın reddedilmiş olması durumu haklı bir sebebe dayandırılmalıdır. Kısa çalışma uygulamasına geçilmesi yalnızca kanunda belirtilen

⁹¹ Derya AKAT, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma, s.22.

⁹² Efe YAMAKOĞLU, Eda KARACÖP, İş Hukukunda Ücretsiz İzin Uygulamaları, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan , C.20, Y.2014, S.1, s. 491.

hallerde hayat bulur. Yani kısa çalışma yaptıran işverenin haklı bir nedeni mevcuttur. Bu bağlamda işveren kısa çalışma uygulaması için haklı bir nedene sahip ve işveren açısından bu durum alacaklının temerrüdü kapsamında nitelendirilmez. Zaten işverenin temerrüdü halinde, işçi çalışma yapmasa bile işverenin ücret ödeme borcundan söz edilirken, kısa çalışmada çalışılan süre kadar işçi ücret talep eder⁹³. Fakat bu süre zarfında bir çalışma yaptırılmıyorsa işverenin ücret ödemesinden bahsedilemez. Evet kısa çalışma uygulaması sırasında işveren, işçinin iş görme borcunu kabulde temerrüde düşmektedir ve bu durumu haklı bir sebebe dayandırmaktadır. Haklı sebebin varlığına İŞKUR tarafından onay verilirse akabinde kısa çalışma uygulamasına geçilir. Aslında kısa çalışma ile alacaklının temerrüdünü ayıran en önemli noktalardan biri de kısa çalışma sonucunda işçi ücretini İşsizlik Sigortası Fonundan yani İŞKUR'dan almaktadır.

⁹³ Esra Ceren **DEMİREZEN**, Çalışma Sürelerinde Esneklik, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Mart 2018, s.209.

İKİNCİ BÖLÜM

KISA ÇALIŞMA KURUMUNDAN YARARLANMA KOŞULLARI VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

I. GENEL OLARAK

Kısa çalışma ödeneğine işverenlerin işçileri adına başvuruda bulunabilmesi ancak ekonomik krizler veya zorlayıcı sebeplerden ötürü olabilir. Ayrıca bu sebeplerin işyerini olumsuz etkilemesi söz konusu olmalıdır. Karantina, sokağa çıkma yasağı ve doğal afetler bu durumlara örnek olabilir.

Dış kaynaklı etkiler bakımından genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile durumlardan dolayı oluşan zorlayıcı sebeplerin var olup olmadığına, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının bu olayın varlığını ileri sürmesi ya da bu minvalde şiddetli kanıtların bulunması halinde, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Yönetim Kurulu karar verir. Deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, karantina, sokağa çıkma yasağı, seferberlik gibi durumların meydana gelmesi halinde, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Yönetim Kurulunun kararı gerekmez⁹⁴.

Özet olarak, ekonomik krizin varlığı ve zorlayıcı nedenler kısa çalışma uygulanması için temel oluşturmaktadır.

⁹⁴ Lütfi İNCİRLİOĞLU, Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları, Legal Yayıncılık Güncellenmiş 2. Baskı, Mayıs 2020, s.147.

II. KISA ÇALIŞMADAN FAYDALANMA KOŞULLARI VE UYGULANMASI

A. Nedensel Koşullar

26.05.2008 tarihli ve 5763 sayılı “İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un” 37. maddesi kapsamında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 65. maddesi yürürlükten kaldırılmıştır. Yürürlükten kaldırılan İş Kanunu'nun 65'inci maddesinde düzenlenmiş olan kısa çalışma; “*genel ekonomik kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması*⁹⁵ veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde...” şeklindeki tanım, 4447 sayılı Kanunun Ek-2'nci maddesindeki “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği” başlıklı düzenlemesinde aynı şekilde korunarak kısa çalışmanın uygulanabileceği belirtilmiştir.

B. Kısa Çalışmayı Gerektiren Bir Halin Ortaya Çıkması

1. Ekonomik Kriz

Çalışma yaşamında etkili olan kriz kavramına değinecek olursak, dışsal sebeplerin etkisiyle oluşan ve denetlemenin mümkün olmadığı ekonomik, sosyal ve iş yaşamında olumsuz gelişmelere sebebiyet veren bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır⁹⁶.

Ticari yaşantıda karşılaşılan ve herkesçe kabul gören bir durum olan ekonomik sıkıntıların doğurduğu neticelerin başında hiç kuşkusuz işçinin işine son verilmesi ve

⁹⁵ Mustafa Oğuz TUNA, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, İstanbul Barosu Dergisi, C.88, S.4, Y. 2014, s.339.

⁹⁶ İnci KUZGUN, Türkiye’de Kısa Çalışma, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , C. 23, S.2, Y.2005, s.39. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/huniibf/issue/7877/103496> (Son Erişim Tarihi 12.05.2021)

işini kaybetmesi ile karşı karşıya kalması gelmektedir. İşyerinin mevcuttakini durumunu etkileyen ekonomik güçsüzlükler olarak anılan faktörler, işyerindeki üretimin, finansmanın ve sürekli müşteri kaybı gibi etkenler neticesinde, işletmenin işleyişini yani faaliyetlerini bozacaktır. Tüm bu faktörlerin ortaya çıkmasına neden olan durum, denetlenemeyen ve kısa sürede önlenemeyen ekonomik krizlerdir.

Bahsedilen ve yaşanan sıkıntıların değerlendirilmesi sonucu, işverenler iş sözleşmelerinin devamını sektöre uğratan tavırlar sergilemekte ve belirtilen sıkıntıları haklı görmektedir. Daha önce bahsettiğimiz ve öğretilerde görüşlere göre ekonomik krizlerin varlığı bir zorlayıcı neden değildir. Fakat 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Ek-2'nci Madde kapsamında ekonomik krizleri bir zorlayıcı neden olarak görmektedir. Ekmekçi'nin yaklaşımına göre; genel bir ekonomik krizin varlığında dahi tüm sektörlerin etkilendiğini söylemek, yerinde bir yaklaşım olmayacaktır. Çünkü genel ekonomik krizlerde dahi bu krizden etkilenmeyen sektörler olacaktır⁹⁷.

Nitekim Yargıtay bir kararında; *"...Ekonomik kriz bunalım 1475 Sayılı İş Kanunu madde 16/III' te (4857 Sayılı İş Kanunu madde 24/III) yer alan mücbir sebep hali olarak görülemez. Ülkemizde özellikle Nisan 1994'ten bu yana yaşanan ekonomik krizler ve sonrasında alınan kararlara bakıldığında, basiretli bir tacirin yani işverenin yaşanabilecek her türlü ekonomik olayı önceden öngörmesi gerekmektedir. Hatta Yargıtay tarafından önceki yıllara ait kararlarda bu duruma dikkat çekilmiş, yaşanabilecek her türlü riskin önceden göz önüne alınması gerektiği noktasında vurgu yapılmıştır. Mücbir sebep olarak adlandırılacak olaylar, objektif nitelik taşıyor ve herkes için mutlaktır. İşverenlerin sürekli olarak yaşadıkları ekonomik olumsuzluklardan ve güçlüklerden yakınmaları ekonomik kriz kavramıyla karıştırılmamalıdır. Yani işveren yaşadığı ufak tefek aksaklıkları ya da kişisel veya iktisadi gerekçeleri ileri sürerek*

⁹⁷ Ömer **EKMEKÇİ**, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına İlişkin Sorunlar, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.14, Y.4-9 Haziran, s. 48.

sözleşmenin devamının imkansız hale geldiğini ileri süremez. Aksi takdirde orada nispi karakter taşıyan bir olay vardır. Bu olay da mücbir sebep olarak ifade edilemez.” şeklinde ifade edilmiştir⁹⁸.

Aslında burada yani ekonomik krizlerde bahsedilen durumlar sonucu ortaya çıkan kısa çalışma uygulamasında önem arz eden konu, kriz neticesinde işyerinin bu durumun olumsuz sonuçları bakımından etkilenip etkilenmediğidir. 2004 tarihinde yürürlüğe girmiş olan kısa çalışma yönetmeliğinde ekonomik krizin tanımı yapılırken, ülke ekonomisini ve çalışma yaşamını ciddi olarak olumsuz yönde etkileyen ulusal ya da uluslararası platformda ortaya çıkan durumlar şeklinde ifade edilmiştir. Yönetmelik tarafından aktarılan hükümler dikkate alındığında, ekonomik kriz ülke ekonomisini yahut işyerini olumsuz şekilde etkilemektedir, bu durum belirli bir sektörde varlığını hissettirse de İş Kanunu 65’inci hükümleri çerçevesinde kısa çalışmaya gidilmesinin mümkün olduğu belirtilmektedir. Bu duruma örnek olarak dış ya da iç etkenlerle bankacılık sektöründe yaşanan ve ülke ekonomisini önemli ölçüde etkileyen bir krizden ciddi zarar gören işyerlerinde diğer koşullar da varsa kısa çalışma yaptırılabilceği değerlendirilmiştir.

Kısa çalışma düzenlemesi zaman içerisinde birtakım revizelere uğramıştır. İlk olarak İş Kanunu hükmü ışığında, 5763 sayılı “İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un” 37’nci Maddesi kapsamına eklenmiş (Ek-2) ve daha sonra 6111 sayılı Kanun’un 2011 yılında yürürlüğe girmesiyle 73’üncü maddesi ile yeniden düzenlenmiştir. Bu bağlamda kısa çalışma uygulamasına gidilirken ekonomik krizler ile birlikte sektörel ve bölgesel krizlerde değerlendirilecektir.

⁹⁸ Y9HD. 30.1.1996 T.,E. 1995/261968, K. 1996/ 26168320.

Genel ekonomik kriz kavramı 2011 yılında yürürlüğe giren yeni yönetmelikte korunmuştur. Yönetmelik metni incelendiğinde bölgesel ekonomik kriz, krizin ulusal ya da uluslararası olaylar sonucu meydana çıkan etkilerinin, belirli bölgelerde faaliyetleri olan işyerlerini ekonomik olarak olumsuz etkilediği durumlar olarak ve bunun akabinde sektörel kriz ise yine aynı yönetmelik kapsamı incelendiğinde, ortaya çıkan ekonomik krizin belirli sektörleri ve bununla ilişkisi olan sektörleri etkilediği durumlar olarak ifade edildiği görülmektedir⁹⁹.

Yukarıda ifade edilen kriz tanımlamaları çok genel bir tanım olduğu için işverenin bu konudaki görüşleri ve krizlerin etkisine dayanarak kısa çalışma talep etmesi uygun olmamaktadır çünkü bu durumun belirsizliğe sebebiyet verecek olması aşıkardır. Bu belirsizliğin olmaması için İŞKUR Yönetim Kurulunca değerlendirme yapıp onay verilecektir. Bu onayın öncesinde işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik” rehberliğinde hem bölgesel hem sektörel hem de genel ekonomik krizlerin ve zorlayıcı sebeplerin mevcut olup olmadığı hakkında bir durum analizi yapacak ve tüm bunlar neticesinde karara bağlanacaktır.

İŞKUR tarafından krizin varlığına yönelik bir tespit yapılırsa, işverenlerin kısa çalışma uygulanması için başvuruda bulunmaları sonrası ekonomik krizlerden etkilenip etkilenmediğinin tespiti ayrıca bir inceleme konusu olmayacaktır. Ve hemen belirtmek gerekir ki, kısa çalışma yapılması ancak İŞKUR Yönetim Kurulu kararı ile mümkündür. Sektörel krizi tek bir kurumun araştırması krizin tespitini güçlendiren bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır¹⁰⁰.

⁹⁹ Süleyman **BAŞTERZİ**, Pandemi Sürecinde İş Hukuku- Kısa Çalışma (Kovid 19 Pandemisinde Yeni Yaklaşımlar), Editör: Gülsevil **ALPAGUT**, On İki Levha Yayıncılık, 1. Baskı-İstanbul, Temmuz 2020, s.21-24.

¹⁰⁰ Zeliha İrem **KURNAZ**, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, s.49.

Konumuzun başında belirtmiş olduğumuz kısa çalışma yönetmeliklerine ilişkin değişikliklerden biri de 09. 11. 2018 tarihinde yapılmış olan değişikliktir. 9 Kasım 2018 tarihli ve 30590 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile kısa çalışmaya ilişkin düzenlemelere gidilmiştir. Bu düzenlemelere göre zorlayıcı sebepler genişletilerek deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi dışsal etkilerden kaynaklanan durumlar belirtilmiştir. Bu durumda kısa çalışmanın uygulanması için İŞKUR Yönetim Kurulunun onayına istinaden genel, sektörel, bölgesel ekonomik krizin varlığının yanına dışsal etkilerden kaynaklanan durumlar da eklenmiş ve zorlayıcı nedenlerin kapsamı genişletilmiştir¹⁰¹.

2. Zorlayıcı Neden

Borçlunun borcunu gereği gibi ifa etmesine engel olan dışsal etkenlerden dolayı oluşan ve kaçınılmaz bir biçimde ortaya çıkan durumu, zorlayıcı neden olarak tanımlayabiliriz. Tabi bu durum öngörülemeyen ve karşı konulması söz konusu olmayan bir olaydır¹⁰². “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 ifade etmektedir”¹⁰³. (KÇKÇÖ Yön. M. 3/h) İşyerindeki faaliyetlerin kısmen yahut tamamen durmasına neden olan dış kaynaklı ve yıkıcı bir etkiye sahip olgu olarak

¹⁰¹ Süleyman **BAŞTERZİ**, Pandemi Sürecinde İş Hukuku- Kısa Çalışma, s.24.

¹⁰² Ünal **NARMANLIOĞLU**, Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkânı), Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. 12, Özel Sayı, Y. 2010, s.618. <https://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz-12-ozel/2-ozel/3-unalnarmanlioglu.pdf> (Son Erişim Tarihi 30.03.2021)

¹⁰³ Gaye Burcu **YILDIZ**, Ekonomik Kriz ve İşverenin Ekonomik Güçlüğüne Düşmesi Durumlarında İş Hukukunda İşçinin Korunması, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.65, Y. 2020/2, s.906; Hasan **KAYIRGAN**, Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Y. 2019 s. 4-39.

zorlayıcı neden kavramı önümüze çıkmaktadır¹⁰⁴. Kısa çalışma yapılmasında etkili olan nedenler iç nedenler yani işyerinde oluşan nedenler değildir aksine bu nedenler dış kaynaklı olarak işyerini etkilemekte ve süreç içerisinde kısa çalışma uygulamasına geçilmesine sebebiyet vermektedir¹⁰⁵.

Bahsi geçen zorlayıcı nedenlerin varlığının gerçekten de iş yaşamını fiilen etkisi altına alması gerekmektedir¹⁰⁶. Gerçekleşen bu eylem karşı konulamaz ve aniden oluşan bir olay olmalıdır¹⁰⁷. Depremler, yangınlar, sel felaketleri, askeri ve siyasi olaylar bu duruma örnek verilebilir. Fakat örnek verilen bu durmalar kısa çalışma uygulamasına gidilebilmesi için yeterli görülmemektedir. Bu gibi durumların ayrıca işyerinin faaliyetlerini etkilemesi yani işyerindeki faaliyetleri kısmen ya da geçici olarak durdurmalıdır¹⁰⁸.

Burada karıştırılmaması gereken iki kavram vardır bunlar umulmayan hal ve zorlayıcı nedenlerdir. Zorlayıcı nedene ilişkin gerçekleşen olaylar ile umulmayan halde ortaya çıkan olaylar karşılaştırıldığında, zorlayıcı nedene dayanan olaylar şiddet ve yoğunluğu açısından daha büyüktür. Zira kaçınılmazlık bakımından ise zorlayıcı nedenler söz konusu durumun muhatabı açısından şahsından ötürü ileri gelememektedir. Umulmayan hallerdeki kaçınılmazlık ise sadece borçlu açısından inceleme konusu olmaktadır¹⁰⁹.

¹⁰⁴ Ercan **AKYİĞİT**, Kısa Çalışma, s.1-3.

¹⁰⁵ Nurtaç **ENDES**, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma s.43.

¹⁰⁶ Ertuğrul **YUVALI**, “İş Hukukunda Zorlayıcı Neden ve Zorunlu Neden Kavramları ile Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri, Kamu İş, C.12, S.3, Y. Ankara 2012, s.4. <https://www.tuhis.org.tr/pdf/1231.pdf> (Son Erişim Tarihi 11.04.2021)

¹⁰⁷ Talat **CANBOLAT**, Hasan **KAYIRGAN**, Koronavirüs Salgınının İş Sözleşmesi ile İşçi İşveren İlişkilerine Etkisi ve Sonuçları, *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.5, S.1, Y. Nisan 2020, s.641.

¹⁰⁸ Ecenur **SARIKAYA**, Covid-19 Pandemisinin Bireysel İş Hukuku Bakımından Sonuçları, *Terazi Hukuk Dergisi*, C.15, S.170, Y.2020, s.2096.

¹⁰⁹ Yusuf **YİĞİT**, Bireysel İş Hukuku Açısından Zorlayıcı ve Zorunlu Sebeplere Bağlı Olarak Ortaya Çıkan Çalışma Koşullarının Yeni Koronavirüs (COVID-19) Nedeniyle Gerçekleştirilen Son Yasal Değişiklikler Bağlamında Değerlendirilmesi, *İstanbul Hukuk Mecmuası*, C.78, S.2, Y.2020, s.269. <https://doi.org/10.26650/mecmua.2020.78.2.0001> (Son Erişim Tarihi 17.04.2021)

“.....Zorlayıcı neden kavramı 4857 sayılı İş Kanunu'nda m 7/1-e, m 24/III, m 25/III, m 40, m 42/1, m 46/4,5 ve m 55/d'de geçmektedir. Belirtelim ki, zorlayıcı sebep kural olarak iş sözleşmesini derhal sona erdirmez. Aksi durum işverenlere zorlayıcı sebep durumunda kolayca işçi çıkarma imkânı sunacaktır¹¹⁰ ”.

Daha önce dile getirdiğimiz üzere kısa çalışma yapılabilmesi için zorlayıcı sebebin varlığı gerekmektedir. 5763 sayılı Kanun ve 4447 sayılı Kanun göre; “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği” başlıklı ek 2. madde¹¹¹ de açıklanması üzerine, kısa çalışma uygulamasına başvurulması, işyerindeki faaliyetlerin kısmen de olsa düşüşe geçmesi ve akabinde çalışılan sürede azalmaya gidilmiş olması zorlayıcı sebepten ötürü olmalıdır.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Yönetmeliğinde 9/11/2018 tarih ve 30590 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren değişiklikle, zorlayıcı nedenin tanımı genişletilmiş, zorlayıcı nedenlere "*Doğal afet, salgın hastalık, seferberlik vb*" nitelikte zorlayıcı nedenler yanına "*zorlayıcı neden niteliğindeki dışsal unsurlardan kaynaklı dönemsel durumlar*" da eklenmiştir.

Bu tanımın yapılmış olması dünyanın artık küçük bir kasaba diye nitelendirilerek küreselleştğine yapılan vurgu ile dünyanın bir yerinde dönemsel olarak oluşan olumsuz bir etki, diğer tarafa da anında yansiyarak dış ticaret ve para piyasalarını etkilemektedir. Zorunlu neden olarak kabul edilen durumlara ilaveten ekonomik krizler de, doğal afetlerin yaşanması, sosyal ve hukuksal birtakım olayların

¹¹⁰ Yusuf **YİĞİT**, Bireysel İş Hukuku Açısından Zorlayıcı ve Zorunlu Sebeplere Bağlı Olarak Ortaya Çıkan Çalışma Koşullarının Yeni Koronavirüs (COVID-19) Nedeniyle Gerçekleştirilen Son Yasal Değişiklikler Bağlamında Değerlendirilmesi, s.269.

¹¹¹ R.G:13 Ocak 2009/ 27109.

bahsedildiği aynı cümle içerisinde anılarak zorlayıcı neden kapsamında değerlendirilmiştir. Bu tanım zorlayıcı neden kavramını genişletmektedir.

Ekonomik sebepler hiç kuşkusuz ki, işletmelerdeki faaliyetleri etkileyen ve çalışmaların kısmen ya da tamamen durması sonucu ile karşı karşıya bırakan durumların başında gelmektedir. Yaşanan ekonomik krizlerin işletmeler üzerinde bıraktığı etkinin anlaşılabilmesi için piyasalarda meydana gelen üretim maliyetleri ve tüketim arzlarının oluşturulduğu öngörülemez tablo, istihdamda ve daha çok üretimde daralmaya sebep oldu. Kaynağı dış etkenlerden gelen dönemsel olumsuz ekonomik durum, kısa çalışma yapılması yönünde etkisi olmuştur¹¹².

Tüm bunlar kapsamında kısa çalışma yapılabilmesi için; öncelikle genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı nedenin varlığının olması, işletmedeki faaliyetlerin kısmen ya da tamamen durması veya önemli ölçüde azalmış olması ve bunun sonucunda da İŞKUR'a ve Sendikaya bildirim yapılması gerekmektedir¹¹³.

Zorlayıcı sebepler doğrultusunda kısa çalışma yapılması ile birlikte kısa çalışma ödeneği ödemeleri, çalışılan bir haftalık süre zarfının ardından ödenen yarım ücret uygulaması sonrasında başlar. Bu uygulamanın dayanağı İş Kanunu'nun 24/3 ve yine 40'inci Maddesi kapsamıdır¹¹⁴.

¹¹² Yasemin YÜCESOY, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma ile Salgın Hastalık Halinde Uygulanan Diğer Hukuki Kurumlar, s.101.

¹¹³ Seda TOPGÜL, Covid-19 Salgını ile İş Hukukundaki Kısa Çalışma Uygulaması ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Güncel Gelişmeler, KARATAHTA/İş Yazıları Dergisi S.17, Y. Ağustos 2020, s.6.

¹¹⁴ Y9HD. 28.04.2014 gün, 2014/10854 E, 2014/13444 K.

Yine aynı kanunda belirtildiği üzere, kısa çalışma ödeneğinin süresini Bakanlar Kurulu altı aya kadar uzatabilmeye yetkin kılınmıştır. (2/7/2018 tarihli ve 700 sayılı KHK'nin 125 inci maddesiyle, bu fıkrada yer alan "Bakanlar Kurulu" ibaresi "Cumhurbaşkanı" şeklinde değiştirilmiştir). İşveren tarafından İŞKUR'a hatalı bilgi verilmesi, ödenen tüm ücretlerin yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilmesiyle sonuçlanır.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik maddesi olan 3/f. 1-h kapsamında zorlayıcı sebepler, *işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilme sine olanak bulunmayan, dışsal etkilerden ileri gelen, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan deprem, yangın, su baskını, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlar*¹¹⁵ denilerek tanımlamaya gidilmiştir. Kısa çalışma uygulamasına gidilmesinin sadece burada sayılan hallerde olacağı manasını çıkartmak yanlış olacaktır, zira yönetmelik metninde bahsi geçen “gibi durumlar” kelimesi bize farklı nedenlerde kısa çalışma yapılabileceğini belirtmiştir.

İşletmenin yönetsel olarak kötü idare edilmesiyle birlikte ekonomik kriz içine giren işveren bu durumu zorlayıcı sebep olarak gösteremez. Daha geniş anlatım ile işverenin ödeme güçlüğü içinde bulunması, nakit sıkıntısı, stoklarının artması gibi işyerinden kaynaklanan sebepler zorlayıcı nedenin mantığı ile bağdaşmamaktadır ve bu nedenler zorlayıcı sebep kapsamında değerlendirilemez.¹¹⁶

¹¹⁵ Mustafa **BAYSAL**, Covid-19 Özel Bölümüyle Kısa Çalışma Rehberi, Öncesi, Uygulama ve Sonrası, Seçkin Yayıncılık Ağustos 2020 Ankara, s.35.

¹¹⁶ Ufuk **AYDIN**, Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler, s.32.

Nitekim Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 26.08.2004 tarihli 25565 Sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanan Kısa Çalışmaya İlişkin 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilga edilen 65. maddesine göre uygulanacak olan Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Tebliği'nin 4. maddesine göre "*zorlayıcı sebeplerle bağdaşmadığı halde nakit darlığı, ödeme güçlüğü, pazar daralması ve stok artışı gibi işyeri ekonomik kriz sebeplerine olarak yapılan başvurular için uygunluk tespiti yapılmayacaktır*" hükmüne yer verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunumuz tüm bu bahsettiğimiz zorlayıcı sebepler doğrultusunda işveren ve işçiye haklar tanımaktadır. Bu haklar, işçi açısından 4857 sayılı İş Kanunu'nun madde 24/III'de iş sözleşmesinin feshini gündeme getirerek işçinin zorlayıcı sebeplere bağlı olarak iş sözleşmesini haklı bir nedenle feshedebileceğini belirtmiştir. Bu durumu göre "*İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa*" iş sözleşmesi işçi tarafından haklı neden ile feshedilebilecektir. Bu durum işveren açısından değerlendirildiğinde, 4857 sayılı İş Kanunu madde 25/III karşımıza çıkmaktadır. Bu madde kapsamında işveren zorlayıcı sebebi dayanak göstererek haklı bir nedenle iş sözleşmesini feshedebilmektedir. Bu maddeye göre "*İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması*" işveren için haklı bir fesih nedeni teşkil etmektedir¹¹⁷.

İş Kanunu'nun 25/III'ncü maddesinde zorlayıcı nedenlerle işverenin iş sözleşmesini derhal fesih hakkının nedenleri düzenlemiş, fakat sayılan nedenler arasında işyerinin faaliyetlerinin geçici ya da tamamen durmuş olmasından bahsedilmemiştir. Zaten aksi bir durumda zorlayıcı neden kavramı, işveren için kolayca işçinin iş sözleşmesini feshedebilme durumuna olanak verirdi¹¹⁸. Yargıtay

¹¹⁷ Gülsevil **ALPAGUT**, Yargıtay Kararları Işığında İş güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik, s.71.

¹¹⁸ Ertuğrul **YUVALI**, "İş Hukukunda Zorlayıcı Neden ve Zorunlu Neden Kavramları ile Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri, s.11.

vermiş olduğu bir kararda; İşverenin, işçiye addedilen zorlayıcı nedenle fesih hakkını kullanamayacağı, bu hakkın sadece işçi tarafından kullanılabilceği şeklinde bir sonuca varmıştır¹¹⁹.

“...somut olarak ilgili iş ilişkisinin sağlıklı-normal gidişatını da sekteye uğratması, onda sıkıntıya neden olması gerekmektedir. Mevcut iş ilişkisinde böyle bir tahribata sebep olmayan bir olgunun, o ilişkiyi/sözleşmeyi sonlandırmaya da imkan vermemesi gerekir. Zira zorlayıcı nedenin de sözleşmeye o şartlarla devamı, bundan olumsuz etkilenen taraf açısından çekilmez/katlanılamaz kılması şarttır. İşyerini ve iş ilişkisini olumsuz etkileyen bir deprem, su baskını, çık kayması kaza gibi. ... Yani burada dıştan gelen ve kaçınılmaz bir nedenle işverenin işçiye bir süre iş verememesi düzenlenmiştir. Zorlayıcı neden bir haftayı aşmıyorsa veya aşsa bile işi durdurmuyorsa buna dayanarak sözleşmeyi feshetme hakkı yoktur”¹²⁰.

Burada dikkat edilmesi gereken husus işverenin kısa çalışma yapmak istemesi durumunda, işçinin onayına gerek duymadığıdır. Kısa çalışma uygulamasına neden olan hallerin ve bu hallerin kısa çalışmaya neden olmaya başlamasından önce işçi iş sözleşmesindeki fesih hakkını kullanabilecektir.

Zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması ve bu sebebin bir haftadan fazla sürerek işçinin iş görme edimini ifa etmesini engellemesi sonucu işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Bu durumun yalnızca işçiden kaynaklanması yani ifa imkansızlığının işçinin durumundan dolayı olması ve bir hafta çalışma yapmasını engelleyen sebebin varlığından bahsedilmesi gerekmektedir. İşçiyi işe gelmekten alıkoyan sebepler olarak salgın hastalık sonucu uygulanan karantina, sokağa çıkma

¹¹⁹ Yasemin YÜCESOY, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma ile Salgın Hastalık Halinde Uygulanan Diğer Hukuki Kurumlar, s.57.

¹²⁰ Ercan AKYİĞİT, İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 12. Baskı, Ankara 2018, s.290.

yasakları, doğa olayları gibi durumların bir hafta sürmesi sonucu bu durum işçinin eğer işe gelmesini bir hafta engelliyor ise işveren iş sözleşmesini, sonlandırabilir ¹²¹.

3. Genel Olarak Zorlayıcı Neden ve Covid-19 Pandemi İlişkisi

Kısa çalışma uygulamasının gidilmesine neden olan zorlayıcı sebeplere konu olan unsurlar daha önce bahsedildiği üzere, dış etkenler neticesinde gerçekleşen, önlem alınamayan olaylardır. Bu bağlamda tüm dünyada görüldüğü gibi ülkemizde de etkisini sürdüren Koronavirüs (Covid-19) zorunlu sebebin tüm hususularını barındırmaktadır. Bu etkiyle beraber, Koronavirüs (Covid-19) kısa çalışmayı gerektiren dış etkenlerden kaynaklı zorunlu bir nedendir.

Bu kapsamda, yaşanan Koronavirüs' ün (Covid-19) sosyal yaşam ile birlikte iş yaşamında da etkilerini göstermesi sebebiyle 26.03.2020 tarihli Resmi Gazete yayımlanan 7226 sayılı Yasanın 41. maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na geçici madde eklenerek kısa çalışma başvurusu için düzenlemeler getirilmiştir¹²².

Bir başka düzenleme ise, İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen geçici 23'üncü Madde'dir. Buna göre, işçi çıkarma yasağına ilişkin unsurlar ile kısa çalışma ödeneğinden yararlanma şartlarının değiştirilmesi hususunda düzenlemeye gidilmiştir¹²³. Esasen burada kısa çalışmaya gidilmesinin nedeni, meydana gelen

¹²¹ Çiğdem **YORULMAZ**, Türk İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Kapsamında Yeni Koronavirüs Salgınının Değerlendirilmesi, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (SÜHFD), C. 28, S. 3, Y.2020, s. 1362.

¹²² 25.03.2020 tarih ve 7226 sayılı "Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" (RG26.03.2020, 31080/Mükerrer).

¹²³ Seracettin **GÖKTAŞ**, Covid-19 Salgınının İş Sözleşmesinin Feshine ve Diğer Sona Erme Nedenlerine Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.43, Y.2020, s.275.

sektörel krizin sonucunda zorlayıcı sebebin ortaya çıkmasıdır. Bu sektörel kriz Koronavirüs (Covid-19) kaynaklıdır.

4. İşyerinin Nedensel Koşullardan Etkilenmesi

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik ele alındığında, nedensel koşulların tanımlanmasının yanı sıra sektörel, bölgesel ve genel ekonomik krizin yarattığı durumun işyerini ciddi manada olumsuz etkileyip etkilemediği kavramı üzerinde durulmuştur.

Bu çerçevede yukarıda zorlayıcı nedenin unsurları arasında yer verdiğimiz nispiyet, bu kavram zorlayıcı nedenler gibi ifa engeli olarak ekonomik krizler için de geçerlidir. İşyerlerinin kendine has durumlarından yani özelliklerinden ötürü, bir ifa engeli şeklinde karşımıza çıkan zorlayıcı neden ve ekonomik kriz durumlarından etkilenmemiş olması olasılık dahilindedir. İşyerinin nedensellik koşullarından dolayı olumsuz etkilenip etkilenmediği araştırılması gerekir. İş müfettişlerince uygunluk tespitinin yapılacağı süre zarfında, bu koşulların varlığı da inceleme konusu olacaktır. Bu koşulların varlığının incelenmesi sonrası, ekonomik kriz ve zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma uygulamasına geçmek isteyen işveren, gerçekten de kısa çalışma uygulamasına dayanak oluşturan nedenlerin varlığından dolayı kısa çalışma yaparak işletme riskini paylaşacaktır.

ENGİN' e göre, kısa çalışmaya geçilmesindeki nedenlerin işletmeye olumsuz yöndeki etkisi müfettişlerce incelenirken, işveren tarafından yapılan fesihler gündeme

gelerek, ekonomik krizlerin işletme bazında etkilerinin incelenmesi sırasında Yargıtay'ın içtihatları dikkate alınmalıdır denmiştir¹²⁴.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin içtihadına göre "*Genel veya sektörel kriz tek başına fesih için geçerli neden olmaz. Bunun için ... makroekonomik ve sektörel faktörlerin işletmeyi de olumsuz etkilemiş olması ve buna bağlı olarak istihdam fazlalığının doğmuş olması gerekir. Genel ve sektörel şartlar olumlu seyretse de, işletmenin kötü yönetimi veya diğer özel sebeplerden dolayı zarar görmesi de istihdamı olumsuz etkileyebilir. Ekonomik krizin yansımaları 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 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 belirlenmelidir*"¹²⁵.

Ve işyerini etkilediği belirtilen nedenlerin araştırılması sırasında dikkat edilmesi ve üzerinde durulması gereken konulardan biri de belirtilen etkinin alınacak farklı önlemlerle daha rahat atlatılıp atlatılamayacağı üzerinde durulmasıdır.

Eğer ki, sözleşmenin feshinin son çare olmasından önce gidilen kısa çalışma uygulamasına geçilmeden dışsal etkilerin sebep olduğu zorlayıcı nedenlerin daha az ve hafif atlatılması mümkün ise önceliğin bu tür uygulamalara verilmesi gerekmektedir. Bunlara örnek olarak esnek çalışma modelleri ile yahut telafi çalıştırma yapılması imkan dahilinde ve durumu hafifletici etkiye sahipse bu yöntemlerin hayata

¹²⁴ Detaylı bilgi için bkz; E. Murat **ENGİN**, Kısa Çalışma Hukuki Niteliği ve Koşulları, Toprak İşveren Sendikası Dergisi, S.120, Y. Aralık 2018, s.4-9. <http://www.toprakisveren.org.tr/37-2019--120.Dergi> (Son Erişim Tarihi 03.04.2021)

¹²⁵ Y9HD., 2.11.2009, 39824/29938, Süleyman **BAŞTERZİ**, Pandemi Sürecinde İş Hukuku- Kısa Çalışma, s.29.

geçirilmesi mümkündür. Kısa çalışmaya gidilmesinin elverişli olması ve her şeyden önce gerekli bulunması kabul edilmelidir. Tüm bu değerlendirmeler ışığında varılan nokta son çare (ultima ratio) ilkesidir¹²⁶.

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Yönetim Kurulu'nca tespit edilip onaylanması gereken, dış etkenlerden kaynaklanan ve dönemsel olarak çalışma yaşamını etkileyen zorlayıcı nedenler sonucu yapılan kısa çalışma başvuruları, belirtilen kurum tarafından tespit edilen bir neden ve onay olmaksızın yapıldı ise yönetmelik kapsamında reddedilir (Yön. 5/3).

Fakat zorlayıcı nedenin müfettiş incelemesi ile birlikte iş yerinde olumsuz bir etki oluşturduğu raporu, kurumun yönetim kurulunca tespit edilen zorlayıcı nedenin varlığının kabulünden sonra ayrıca değerlendirilir.

Zorlayıcı bir neden varlığının işyeri üzerinde yarattığı olumsuz etkiyi ortaya koymak üzere, yönetmelik kapsamına işletmedeki faaliyetlerin kısmen ya da tamamen durması ile çalışma sürelerinde azalmaya gidilmiş olması unsurları eklenmiştir. Zira bu unsurlar yönetmelik kapsamına alınmış olsada, zorlayıcı nedenlerin tüm işyerlerinde aynı etkiyi oluşturmayacağı açıktır. Mesela pandemi süresinde bilgisayar ile evden çalışma yapılması yahut yine bilgisayar ve tablet ile eğitim-öğretimin evde devam etmesi neticesinde elektronik piyasası hareketleniş, buna bağlı olarak lojistik kapsamında hizmet veren kargo firmalarındaki hareketlilik artmıştır. Bu durumda anılan örneklerde olduğu gibi, işyerlerinde faaliyetlerin azaltılması veya tamamen durması ve çalışma sürelerinde bir azalmaya gidilmiş olması söz konusu değildir.

¹²⁶ Süleyman **BAŞTERZİ**, Türkiye'de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri, s.60; Aynı yazar; Süleyman **BAŞTERZİ**, Pandemi Sürecinde İş Hukuku-Kısa Çalışma, s.29.

Bahsi geçen açıklamalardan anlaşılacağı üzere, kısa çalışmaya gidilen koşulların yani zorlayıcı sebeplerin işverenin çevresinde doğmuş veya işyerinin dışında gerçekleşmiş olduğu durumlarda da işyerinin bu durumdan olumsuz etkilenmiş olması aranmaktadır. İşverenin çevresinde olan zorlayıcı faktörlerin kısa çalışmaya tek başına konu yapılması mümkün değildir. Çalışma faaliyetlerinin ve çalışma saatlerinin azaltılmasını engelleyen bir neden yokken sadece işçinin çevresinde yaşanan, örneğin işçinin ikametinde bir karantina uygulaması yapılması gibi, bu durumda işverenin işçiye kısa çalışma yaptırmamasından bahsedilemez. Ancak bu karantina işverenin de çevresini kapsamaması ve işyerini ciddi manada olumsuz etkileyerek çalışma saatlerinde ve faaliyetlerde nötr bir durum yaşatması geçici ifa imkansızlığı meydana getirirse kısa çalışma uygulamasına geçilmesi söz konusu olur ¹²⁷.

C. İşveren Tarafından Kısa Çalışma Talebinde Bulunulması

1. İşverenin Talebi

Kısa çalışma uygulamasına sadece işverenin başvuruda bulunmasına imkan verilmiştir. Her ne kadar kısa çalışma ödeneği direkt olarak işçiye fayda sağlasa da işverene verilen bir hak olarak belirlenmiştir. İşverenin, genel ekonomik kriz, bölgesel ve sektörel bazda yaşanan krizler ile zorlayıcı sebeplerin ¹²⁸ işyerini ciddi manada etkilemesiyle kısa çalışma yapmak isteme talebi, Kısa Çalışma Talep Formunu doldurması ile İŞKUR'a ve eğer mevcutsa sendikaya yazılı bildirimde bulunması gerekir¹²⁹. Kurum tarafından hazırlanan form, elektronik ortama yüklenerek başvuruları bu şekilde almaktadır¹³⁰. Öncelikle işveren işyerini etkileyen zorlayıcı sebepleri belirterek, bu sebeplerin olumsuz etkilerinden bahsetmektedir ve sonrasında kısa çalışma talebinde bulunduğu işçilere ait olan bilgileri İŞKUR'a ileterek kısa çalışma talebini gerçekleştirmektedir. İŞKUR Yönetim Kurulu yapılan bu talebi

¹²⁷ Süleyman BAŞTERZİ, Pandemi Sürecinde İş Hukuku- Kısa Çalışma, s.31.

¹²⁸ Yasemin YÜCESOY, Kısa Çalışma Uygulaması ve İş Sözleşmesine Etkileri ile Kısa Çalışmanın Nedensel ve Süresel Koşulları, s.167.

¹²⁹ Tuba ÇETİNKAYA KAYALI, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, s.446.

¹³⁰ Boray UĞRAŞ, İş Hukukunda Kısa Çalışma Kavramı ve Kısa Çalışma Ödeneğine Hak Kazanmanın Koşulları s.62.

değerlendirerek bir karara varmakta ve eğer bu karar olumlu ise kısa çalışma uygulamasına geçilmektedir. Bu durum kısa çalışma uygulamasına geçilebilmesi için mecbur olunan düzenlemelerdir¹³¹.

Onaya sunulan başvuruda, işverenin adresi, işyeri unvanı, varsa işçi sendikası ile İŞKUR numarası ve işyeri sosyal güvenlik sicil numarası yazılmalı. Eğer işverenin talebi, yapılan inceleme neticesinde onaylanması açısından uygun bulunduktan sonra işveren, kısa çalışmanın süresinin uzatılmasını ister ve kısa çalışma talebinde bulunduğu işçi listesinde değişiklik yapmak isterse bu talepleri, İŞKUR açısından yeni bir başvuru niteliğinde değerlendirilir¹³².

Ekonomik krizler ve zorlayıcı nedenler işletmedeki faaliyetlerin bir kısmına olumsuz etki edebilirken diğer kısımdaki faaliyetler normal zamanda olması gerektiği gibi devam etmektedir. Yani işveren kısa çalışmanın işyerinin tümünde uygulanmasını talep edebileceği gibi belirli bir kısmı için de talep oluşturabilir. Bu durum dahilinde kısa çalışma yapılmasının nedenlerinin varlığının olması haline örnek teşkil edecek uygulama, işyerinin üretim bölümünün muhasebe veya pazarlama bölümüne göre daha uzun süreli çalışması açısından ortaya çıkan farklı çalışma süreleri için işveren daha kısa süreli çalışma talebi gerçekleştirebilecektir¹³³.

2. İşverenin İŞKUR'a Başvurusu ve Sendikaya Bildirimde Bulunması

Aslında kısa çalışma uygulamasına gidilmesinin en temelinde, işverenin kriz veya zorlayıcı sebepler sonucu ödeme gücüne düşmesi yani iş sözleşmesinden

¹³¹ Seda **TOPGÜL**, Covid-19 Salgını ile İş Hukukundaki Kısa Çalışma Uygulaması ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Güncel Gelişmeler, s.6.

¹³² Şahin **ÇİL**, Koronavirüs Salgının İş Hukukuna Etkileri, Yetkin Yayınları, Ankara 2020, s.51.

¹³³ Çiğdem Latife **ERTAŞ**, Kısa Çalışma, s.67.

doğan asli edimini ifa edememesi yatmamaktadır¹³⁴. İşverenin, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebepleri dayanak göstererek başvuruda bulunmuş olduğu kısa çalışma uygulaması için İŞKURUN bu konu ile ilgilenen bölümüne ve varsa toplu iş sözleşmesi tarafında bulunan işçi sendikasına yazılı olarak bildirilir¹³⁵ ve akabinde işçilere duyuru yapılması amacıyla işyerinde ilan edilir¹³⁶.

İŞKUR, kısa çalışma uygulamasını düzenleyen sıfatıyla işveren adına işyerinde uygulamayı hayata geçirir. Kısa çalışma ödeneğinin başvuru şekli ve bu başvuru içeriğinde hangi hususların yer alması gerektiği ile ilgili bilgilendirmeye Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik düzenlemesi (RG-9/11/2018-30590 ile değişik M.4/2. Fıkra) incelenerek ulaşılabilir.

Eğer işveren kısa çalışma talebi oluşturmak ister ise¹³⁷ ;

- genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerin işyeri üzerinde oluşturduğu etkileri açıkça belirtmek,

- işyerinin çalışma unvanını, bulunduğu adresi ve varsa işçi sendikasını, sosyal güvenlik sicil numarası ile İŞKUR numarasını bildirmek,

ve ayrıca kurum tarafından belirtilen forma, kısa çalışma talebinde bulunulan işçilerin bilgilerini ilgili bölüme teslim etmek¹³⁸,

¹³⁴ Arif **TEMİR**, “Kısa Çalışma, Kısa Çalışma Ödeneği ve Telafi Çalışması” Yaklaşım Dergisi, C.11, S:130, Y. Ekim 2003, s.256.

¹³⁵ Nevzat **ERDAĞ**, Koronavirüs Kapsamında Tüm Yönleriyle İş Hukuku Serisi (Koronavirüsün İş Hukukumuzda Etkileri) İhtilaf ve Çözüm Önerileri Doğru Bilinen Yanlışlar, Gözden Kaçanlar, Soru ve Cevaplar, Platon Hukuk Yayınevi,1. Baskı Ocak 2021 İstanbul, s.66.

¹³⁶ Muhittin **ASTARLI**, Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri, s.370.

¹³⁷ Hakan **KESER**, Koronavirüs (Covid 19) Özelinde Bir Salgın Durumunda İş Mevzuatı Kapsamında İşçi ve İşverenin Kullanabileceği İzin, Esnek Çalışma Süreleri ve Fesih Hakları Üzerine Bir Değerlendirme, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.17, S.65, Y.2020, s.52-53.

¹³⁸ Abdurrahman **ÇALIK**, Son Düzenlemeler Işığında Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, s.311-312.

durumundadır.

A. Kısa Çalışma Başvuru Talebinin İncelenmesi ve Uygunluk Tespiti

Kısa çalışma taleplerine uyguluk ancak İŞKUR tarafından verilmektedir. Kurum bu gücünü Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik'ten almaktadır. Bahsi geçen Yönetmelik'in 5'inci Maddesi 1'inci Fıkrasına¹³⁹ göre; “İşverenin kısa çalışma talebi, kurum birimi tarafından sebep ve şekil yönünden değerlendirilir¹⁴⁰.” Bu düzenlemeden yola çıkarak kısa çalışma başvurusu ancak, “kısa çalışma başvuru formu” düzenlenerek yapılabilecektir, aksi durumda başvuru şekil itibariyle reddedilecektir¹⁴¹. Kısa çalışma başvurusuna gidilirken, olumsuzluklarla karşılaşılması gerekmektedir. Tabii bu olumsuzlukların işyerini ciddi manada etkilemesi lazımdır. Genel ekonomik kriz, sektörel kriz, bölgesel kriz ve zorlayıcı sebepler işyerini etkilemeli ve bu sebeplerin neler olduğu açıkça somut belgeleriyle birlikte ve iş yerinin unvanı, sosyal güvenlik işyeri sicil numarası belirtilerek kuruma sunulmalıdır¹⁴².

Çalışma ve İş Kurumu kısa çalışma başvurularını nedensel yönden inceleyerek, ekonomik krizin ve zorlayıcı sebeplerin etkilerinin varlığına dair İŞKUR Yönetim Kurulu kararının verilip verilmediğine ilişkin inceleme yapacaktır. Bu bağlamda; Çalışma ve İş Kurumu tarafından yapılacak kısa çalışma talepleri, İŞKUR Yönetim Kurulunca karar verilmesi gereken sebeplerle yapılan başvurular ve bu şekilde bir karar verilmesini gerektirmeyen başvurular için ayrı değerlendirilir. Ayrıca 16/4/2020 tarihli düzenlemeyle 4447 sayılı Kanunun geçici 25'inci maddesinde; “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

¹³⁹ Değişik: (RG-9/11/2018-30590)

¹⁴⁰ Hakan **KESER**, Koronavirüs (Covid 19) Özelinde Bir Salgın Durumunda İş Mevzuatı Kapsamında İşçi ve İşverenin Kullanabileceği İzin, s.55.

¹⁴¹ Sabahattin **YÜREKLİ**, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Covid-19 Hukuk Özel Sayısı, Y.19, S:38, Y.2020/2, s.38.

¹⁴² Tuba **ÇETİNKAYA KAYALI**, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, s.447.

hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ve yersiz ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir¹⁴³” şeklinde getirilen hükümlerle, isabetli olarak iş yaşamında kısa çalışma ödeneği için yapılan yoğun başvurular nedeniyle hak kayıplarının önüne geçilmesi sağlanmıştır¹⁴⁴.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik uyarınca, kısa çalışma talebi ve durum uygunluk onayını Kurum ya/ya da Bakanlığın belirleyebileceği düzenlenmiştir (KÇKÇÖ Yön. M.5 /VI). İşverenlerden başvuru sırasında ibrazı istenecek belgelerin ayrı ayrı belirtilmiş olmaması, yapılan başvurularda talep edilecek belgelerin şartlara göre şekil alacak olması, kurumca serbestçe belirlenme durumu ortaya çıkarmaktadır. İşyerinin bahsi geçen durumlardan ötürü olumsuz etkilenip etkilenmediği veya olumsuz etkilendi ise işyerinde bu durumdan olumsuz etkilenen işçilerin ve çalışılan birimlerin ne kadar etkilendiğini araştırıp ortaya koymak, kısa çalışmanın sebep unsurunu yani uygunluk tespiti konusunu oluşturur¹⁴⁵.

Kısa çalışma talepleri; Kurum tarafından şekil ve sebep yönünden incelendikten sonra, belirtilen sebeplerin işyeri açısından uygunluğunun, kısa çalışmanın yasal olarak belirlenmiş niteliksel ve süresel koşullarına uygunluğunun işyeri bazında tespiti gereklidir. Çünkü yukarıda açıkladığımız üzere Kurumun, zorlayıcı nedene ilişkin verdiği karar, işyerinden bağımsız, genel ve soyut bir karardır.¹⁴⁶

¹⁴³ Ufuk **AYDIN**, Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler, s.201.

¹⁴⁴ Sabahattin **YÜREKLİ**, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Covid-19 Hukuk Özel Sayısı, s.38.

¹⁴⁵ Abdurrahman **ÇALIK**, Son Düzenlemeler Işığında Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, s.312.

¹⁴⁶ Saim **OCAK**, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma s.208.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik'inde, kısa çalışma taleplerinin uygunluk denetimi yapılacağı öngörülmüştür (KÇKÇÖ Yön.M.5/IV) Uygunluk denetimi, kısa çalışma talebinin, kanunen öngörülen koşullara uygunluğunun ve talebin işyeri açısından yerinde olup olmadığının değerlendirilmesi aşamasıdır. Söz konusu uygunluk denetimi, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı İş Müfettişlerince ivedilikle yapılacağı düzenlenmiştir.

Koronavirüs (Covid-19) salgını gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvurularıyla ilgili olarak, Bakanlığın Rehberlik ve Teftiş Başkanlığınca yapılacak uygunluk tespitinde dikkate alınacak belgelere ilişkin esaslar belirlenmiştir¹⁴⁷.

B. Kısa Çalışma Ödeneği

İşverenin kısa çalışma başvurusu, yapılan değerlendirmeler sonucu olumlu bulunursa, başka bir deyişle kısa çalışma uygulamasına karar verilirse, koşulları mevcut olan işçilere İŞKUR'ca kısa çalışma ödeneği verilir. İşyerinde faaliyetlin çalışılan süreler akımından tamamen son bulmadığı, ancak çalışma saatlerinin azaltıldığı hallerde, ödenek azaltılan çalışma saatlerinin tam çalışma saatlerine göre hesaplanır¹⁴⁸.

Buna karşılık, 16.04.2020 tarihinde kabul edilen 7244 sayılı Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik Ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un¹⁴⁹ 7'inci maddesi

¹⁴⁷ Türkiye İş Kurumu resmi internet sitesi/ <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odeneği/>.

¹⁴⁸ Murteza **AYDEMİR**, Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının İş Sözleşmelerine Etkisi, Terazi Hukuk Dergisi, C.15, S.164, Y. Nisan 2020, s.14-15.

¹⁴⁹ RG.17.04.2020 T. S.31102.

ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen Geçici 24'üncü madde uyarınca, kısa çalışma ödeneğine hak kazanamayan işçilere 17.07.2020'ye ya da Cumhurbaşkanınca uzatılması durumunda o tarihe kadar kısa çalışma süresince İşsizlik Sigortası Fon'undan günlük 39,24 Türk lirası nakdi ücret ödemesi yapılacaktır. Yapılan ödemelerden sadece damga vergisi alınacak olup başka herhangi bir kesinti yapılamayacaktır. 13 Ocak 2021 tarih 3423 Karar sayılı Cumhurbaşkanlığı kararıyla 2021 yılı için nakdi ücret desteği asgari ücret artış oranı baz alınarak (%21,56) günlük 47,70 TL'ye çıkarılmıştır.

Verilen bu ödenek her ayın beşinde ödenir. Ödeme tarihini öne almaya yetkili olan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı'dır. Ödenekten yararlanacak kişiler T.C. kimlik numaralı nüfus cüzdanları ile birlikte PTT şubelerine başvurarak ödemelerini alabileceklerdir¹⁵⁰.

Zorlayıcı sebepler kapsamında işyerinde kısa çalışma uygulanıyorsa, kısa çalışma ödemeleri İK' nun 40'ıncı maddesine göre yapılacak yani madde uyarınca işyerinde başlayan kısa çalışma uygulamasından bir hafta sonra ödeme gerçekleştirilecektir. Diğer sebeplerle kısa çalışma uygulanıyor ise ödenekler fiilen gerçekleşen çalışılan zaman üzerinden verilecektir. Bu minvalde, genel, sektörel ve bölgesel ekonomik kriz nedenlerinden biri sebebiyle kısa çalışma yaptırılması halinde ise, kısa çalışma ödemelerinin başlangıcı ile ilgili özel bir düzenleme getirilmiş olmayıp, işverenin bu yönde talepte bulunması halinde, kısa çalışmanın başladığı tarih itibarıyla kısa çalışma ödeneğinden yararlanması söz konusu olacaktır. Ancak, 7244 sayılı Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik Ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 8'inci maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen Geçici 25 'inci madde uyarınca, Koronavirüs (Covid-19) sebebiyle işverenlerin

¹⁵⁰ Zeliha İrem **KURNAZ**, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, s.78.

yaptıkları zorlayıcı sebep gerekçeli kısa çalışma başvuruları için, uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeksizin, işverenlerin beyanı doğrultusunda kısa çalışma ödemesi gerçekleştirilecektir. Ancak, işverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ve yersiz ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilecektir¹⁵¹.

Kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilmek Koronavirüs (Covid-19) dönemi öncesi oldukça zor ve bir o kadar da sert kuralara sahipti. İşverenin bu ödenekten faydalanabilmesi için, kriz ya da zorlayıcı sebepler işyerini olumsuz etkilemeli ve ayrıca bu etki işyerindeki çalışma sürelerinde azalmaya yahut geçici olarak işi durdurmaya yönelik olmalıdır. Bunun sonucunda, işverenin kısa çalışma uygulanması için İŞKUR'dan talepte bulunması, talep sonrası kurum müfettişlerince¹⁵² yapılan incelemenin ardından uygunluk tespitinin gündeme gelmesi icap eder. Bunun devamında ise, 4447 sayılı Kanun Ek-2 madde incelendiğinde, işçiler açısından ödenekten yararlanma koşulları gündeme gelmiş ve bu bakımdan son 3 yıl içerisinde en az 600 gün primi olan ve son 120 gün ara vermeden çalışmış işçiler bakımından kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak mümkün olmaktadır. Ülkemizde hızla yayılan Koronavirüs 'ün (Covid-19) etkisiyle yaşanan pandemi sürecinde çıkması muhtemel olan kriz ve zorlayıcı sebepler oluşmadan Bakanlık tedbirlerini alarak tartışmalara fırsat vermedi ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na 7226 sayılı Kanun ile geçici 23'üncü madde eklenmesi için katkıda bulundu. Buradan yola çıkarak, kısa çalışma koşullarında 29.02.2020 tarihinden itibaren 30.06.2020 tarihine kadar geçerli olacak şekilde değişikliğe gidildi. Cumhurbaşkanı 31.12.2020 tarihine kadar bu durumu uzatabilme yetkisine sahiptir. (31463 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "MADDE 1-(1) 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 23'üncü maddesinde belirtilen esaslar çerçevesinde, yeni Koronavirüs (Covid-19) nedeniyle dışsal etkilere kaynaklanan dönemsel durumlar kapsamında zorlayıcı sebep gerekçesiyle 31/1/2021 tarihine kadar (bu tarih dahil) kısa çalışma başvurusunda

¹⁵¹ Detaylı Bilgi İçin ; Lütfi İNCİRLİOĞLU, Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları, s.155-156-157.

¹⁵² Seda TOPGÜL, Covid-19 Salgını ile İş Hukukundaki Kısa Çalışma Uygulaması ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Güncel Gelişmeler, s.4.

bulunmuş olan iş yerleri için kısa çalışma ödeneği süresi, anılan kanunun ek 2'nci maddesi uyarınca uzatma süresiyle sınırlı kalmaksızın 29/6/2020 tarihli ve 2706 sayılı Cumhurbaşkanlığı kararıyla belirtilen esaslar çerçevesinde ve 18/2/2021 tarihli ve 3556 sayılı Cumhurbaşkanlığı kararı ile uzatılan süreden sonra başlamak üzere 30/6/2021 tarihine kadar uzatılmıştır). Belirtmek gerekir ki, Cumhurbaşkanlığına sektörel olarak kısa çalışma süresini uzatma yetkisi 7252 sayılı Kanun ile tanınmıştır. Hukukumuzca zorlayıcı sebep olarak tanınan Covid-19 kaynaklı durum gerekçesi ile kısa çalışma yapılması ve sonrasında ödenek alınabilmesi durumu, kısa çalışmanın yapıldığı tarihten önceki son 60 gün hizmet akdine bağlı bir biçimde çalışmak ve son üç yılda 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olmak gerekmektedir¹⁵³.

Bu durumun sonrasında ise, sürecin kolay atlatılması için bir adım atıldı¹⁵⁴. 7244 sayılı Kanun ile birlikte düzenlenen ve kısa çalışma ödeneği ile ilgili olan bu durum sadece salgın döneminde geçerlidir. Buna göre; *“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.”* (geçici m.23) hükmü 4447 Sayılı Kanun'a eklenmiştir¹⁵⁵.

C. Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanma Koşulları

Kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilmek için ilk koşul, İş Kanunu'na tabi işçinin çalıştığı işyerinde işverence kısa çalışma uygulamasına gidilmiş olmasıdır.¹⁵⁶ Kısa çalışma gereğinin hangi hallerde doğacağı 4447 Sayılı İşsizlik Kanunu'nun ek 2.

¹⁵³ Levent AKIN, “COVID 19'un İş İlişkilerine Etkileri”, Çimento İşveren Dergisi, C.34, S. 3, Y. Mayıs 2020, s. 46.

¹⁵⁴ Sabahattin YÜREKLİ, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Covid-19 Hukuk Özel Sayısı, s.37.

¹⁵⁵ Levent AKIN, “COVID 19'un İş İlişkilerine Etkileri”, s.47.

¹⁵⁶ Yusuf YİĞİT, Bireysel İş Hukuku Açısından Zorlayıcı ve Zorunlu Sebeplere Bağlı Olarak Ortaya Çıkan Çalışma Koşullarının Yeni Koronavirüs (COVID-19) Nedeniyle Gerçekleştirilen Son Yasal Değişiklikler Bağlamında Değerlendirilmesi,, s.281.

Maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre, genel sektörel ve bölgesel ekonomik kriz hali ve zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmış olması gerekir. Ayrıca bu nedenlerden dolayı işyerindeki haftalık çalışılan sürelerin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işletmedeki faaliyetlerin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması durumunun ortaya çıkması gerekir¹⁵⁷. Ayrıca Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik'in 3'üncü maddesi kısa çalışmayı, “ Üç ayı geçmemek üzere, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle 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 tanımlanmaktadır¹⁵⁸.

İşsizlik Sigortası fonundan karşılanacak kısa çalışma ödeneğinin söz konusu olabilmesi, ancak kurum tarafından uygun bulunması durumunda gerçekleşebilmektedir. Farklı bir anlatım ile, iş sözleşmesi devam eden yani işsiz olmayan işçi, işsizlik ödeneğinden faydalanma şartlarına haiz ise işsizlik sigortasından faydalanabilir¹⁵⁹.

Kanuna uygun bir kısa çalışma kararı alınmasına rağmen kimi şartlarda kısa çalışma ödeneğinden bahsetmek mümkün olmayacaktır. 4447 sayılı Kanun'un Ek 2. maddesi 3. fıkrası kısa çalışma ödeneğinden sigortalı işçinin yararlanma koşullarına açıklık getirmektedir. Buna göre, işçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için, hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortasının hak edilme şartlarını taşıması gerekir. Dolayısıyla bir işçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesinin ön koşulu, işçinin işsizlik sigortası kapsamında olmasıdır¹⁶⁰.

¹⁵⁷ Evran **KIRMIZI**, Son Değişiklikler Çerçevesinde Kısa Çalışma Ödeneği Uygulanması, s.823.

¹⁵⁸ Muhammet **ANĞIT**, Çalışma Hayatında Esnekleşmenin Sonucu Olarak Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği s.10.

¹⁵⁹ Oğuzhan **KÜPELİ**, Kısa Çalışma Kapsamında İşyeri Analizi ve Türkiye İş kurumu İçin Model Önerisi, Y. Ankara 2014, s.29. <https://media.iskur.gov.tr/15651/oguzhan-kupeli.pdf> (Son Erişim Tarihi 05.05.2021)

¹⁶⁰ Muhammed İhsan **SEÇKİN**, Çalışma Ekonomisi ve İş Hukuku Açısından Kısa Çalışma, s.164.

Kanuna göre, bu durum yeterli değildir ve bu hak etme koşullarının yanında ayrıca işçinin, çalışılan süre ve ödenen prim gün sayısı şartlarını da yerine getirmesi zorunlu bir durum teşkil etmektedir. Bu koşullar esas itibariyle sigortalılık ve prime ilişkindir. İşsizlik sigortası ödeneğinden yararlanabilmek için gerekli sigortalılık ve prim ödeme koşulları İşsizlik Sigortası Kanunu madde 50/2’de düzenlenmiştir. Buna göre, işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için ilk koşul, iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki 120 gün iş sözleşmesine tabi olarak çalışmasıdır¹⁶¹.

Diğer bir koşul ise, işçi adına son üç yıl içinde belirli bir süre prim bildirilmiş olması gerekmektedir. İşçi adına bildirilen prim gün sayısı söz konusu maddede belirtilen prim basamaklarına göre arttıkça, işsizlik ödeneğine hak kazanacağı gün sayısı da artmaktadır. Bu bağlamda aranan asgari prim gün sayısı 600 olarak öngörülmüştür. Dolayısı ile kısa çalışma ödeneğine hak kazanılabilmesi için bu koşulun sağlanabilmesi gerekir¹⁶².

Covid-19 pandemi sürecinde 7226 sayılı Kanunla İşsizlik Sigortası Kanunu’na eklenen geçici 23. maddeyle bu salgın nedeniyle ortaya çıkan ekonomik güçlüklerden etkilenen işletmeleri, bu işletmelerde çalışan iş gücünü ve istihdamı korumak amacıyla kısa çalışma ödeneğine hak kazanma koşulları 30.6.2020 tarihine kadar geçerli olmak üzere hafifletilmiştir. Maddenin istihdamın korunması amacını taşıdığı 2. fıkrada, iş yerinde kısa çalışma uygulanan dönemde İş Kanunu 25/2 hükmünde yer alan nedenler dışında işveren tarafından işçi çıkarılmaması koşulunun öngörülmesinden kolaylıkla anlaşılmaktadır¹⁶³.

¹⁶¹ Abdurrahman ÇALIK, Son Düzenlemeler Işığında Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, s.314.

¹⁶² Ömer EKMEKÇİ, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına İlişkin Sorunlar, s.54.

¹⁶³ Ufuk AYDIN, Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler, s.188-189; Talat CANBOLAT, Hasan KAYIRGAN, Koronavirüs Salgınının İş Sözleşmesi ile İşçi İşveren İlişkilerine Etkisi ve Sonuçları, s.677.

Yukarıda değindiğimiz üzere, daha sonra 7244 sayılı yasayla pandemi sürecinde geçerli olmak üzere işverenlere aynı kapsamda fesih yasağı da getirilmiştir. Yine 7244 sayılı Kanunla İşsizlik Sigortası Kanunu geçici 23/2 hükmünün 2. cümlesi, bu madde kapsamında yapılan başvurular, uygunluk tespitleri hariç olmak üzere “ başvuru tarihinden itibaren 60 gün içinde sonuçlandırılır ” şeklinde yeniden düzenlenmiştir. Böylece başvuruların yoğunluğu karşısında uygunluk tespiti yapılmasının yaratacağı gecikmelerin önlenmesi amaçlanmıştır. Kanımızca bu süreçlerin hızlandırılması bakımından da işverenlerin beyanına itibar edilerek tesis edilecek işlemde sonra yapılan denetim sonucunda yanlış bilgi verildiği tespit edilirse, verilen ödeneklerin işverene rücu edilmesi gibi hukuki ve idari para cezası gibi idari yaptırımların öngörülmesi daha isabetlidir. Nitekim İşsizlik Sigortası Kanunu Ek 2/ son'da hatalı bilgi ve belge verilmesi nedeniyle yapılan fazla ödemelerin yasal faiziyle birlikte işverenden tahsil edileceği yönünde bir düzenleme yapılmıştır¹⁶⁴.

İşsizlik Sigortası Kanunu geçici 23'üncü madde hükmüyle İşsizlik Sigortası Kanunu Ek 2'de kısa çalışma ödeneğine hak kazanmak için aranan, işçinin kısa çalışmanın başlama tarihinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olması koşulundaki süre 60 güne, son üç yıl içinde aranan 600 gün sigortalı olarak çalışıp adına işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması koşulundaki gün sayısı da 450 güne indirilmiştir. Getirilen diğer bir kolaylık ise, daha önce işsiz kalıp işsizlik ödeneğinden yararlanan ve işsizlik ödeneği tükenmeden tekrar iş bulup çalışmaya başladığı için, arta kalan ödeneği bulunanlara, İşsizlik Sigortası Kanunu Geçici 23/1'de öngörülen koşulları sağlamasalar dahi, kısa çalışma ödeneğinden fayda sağlama hakkı tanınmış

¹⁶⁴ Tankut **CENTEL**, İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Doktora Tezi, İstanbul 2004, s.18-19.

ve bu hak kısa çalışma süresini aşmamak üzere, işsizlik ödeneği hak sahipliğinden kalan son süre kadar ödenekten yararlanma fırsatı verilmiştir¹⁶⁵.

D. Ödeneğin Miktarı

4857 sayılı İş Kanunu'nun esneklik sağlayan düzenlemelerinden birisi de kısa çalışma uygulamasıdır. Genel itibariyle işyeri ya da işletmelerin içine düştükleri ekonomik güçlükleri bir nebze de olsa hafifletmek, işçilerin işten çıkarılmasını engelleyerek istihdamın devamını sağlamak amacıyla geçici ve kısa sürelerle işyerinin faaliyetinin kısmen ya da tamamen durdurulması veya çalışma sürelerinin azaltılması yoluna gidilmektedir. Kısa çalışmanın uygulandığı işyerlerinde, işçilerin iş sözleşmelerinin askıda kaldığı ve işçilerin iş edimlerini yerine getiremedikleri ve işverenin de bu durum hasebiyle ücret ödeme yükümlülüğünün olmadığı ancak iş sözleşmelerinin de sona ermediği bir dönem olduğunu söylemek mümkündür. Bu dönemde işçilere Türkiye İş Kurumu tarafından İşsizlik Sigortası Fonundan "kısa çalışma ödeneği" verilmektedir¹⁶⁶.

“ İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarını yerine getirmesi gerekir” (4447 Sayılı Kanun Ek m.2/2; Yön. m.7/1)¹⁶⁷. 4447 sayılı Kanun, işsizlik ödeneğine hak kazanmak için belli bir süre çalışmış olmak ve bu süre içinde belirli miktarda prim ödemiş olmak şartı getirmiş ve ödenek alınacak süreyi de bu şarta göre düzenlemiştir. Maddenin eski halinde “hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olmak” şartı 7161 sayılı Kanunla “hizmet akdine tabi olmak” şeklinde değiştirilmiştir¹⁶⁸. İşçilerin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmeleri için, kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki son 120 gün iş sözleşmelerine tabi olarak çalışmaları ve son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı

¹⁶⁵ Ecenur **SARIKAYA**, Covid-19 Pandemisinin Bireysel İş Hukuku Bakımından Sonuçları, s.2098; Süleyman **BAŞTERZİ**, Pandemi Sürecinde İş Hukuku- Kısa Çalışma, s.51.

¹⁶⁶ Lütfi **İNCİRLİOĞLU**, Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları, s.144.

¹⁶⁷ Mustafa Oğuz **TUNA**, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, İstanbul Barosu Dergisi, C.88, S.4, Y. 2014, s.344.

¹⁶⁸ Evran **KIRMIZI**, Son Değişiklikler Çerçevesinde Kısa Çalışma Ödeneği Uygulanması, s.6.

olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olması gerekir¹⁶⁹. Ancak bu şartlar Koronavirüs nedeniyle esnetilmiş 25/3/2020 tarihinde 7226 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 41'ci maddesi ile 4447 sayılı Kanuna getirilen Geçici 23'ncü madde ile "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 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 ödemiş 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" şeklinde değişiklik¹⁷⁰ yapılmıştır¹⁷¹. Bu kapsamda yayımlanan Yeni Koronavirüs (Covid-19) Nedeniyle Dışsal Etkilerden Kaynaklanan Dönemsel Durumlar Kapsamındaki Zorlayıcı Sebep Gerekçesiyle Kısa Çalışma Uygulanan İşyerleri İçin Kısa Çalışma Ödeneğinin Süresinin Uzatılması Hakkında Karar: 9 Şubat 2021 tarihli ve 31400 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan 3556 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile kısa çalışma ödeneği süresi uzatılmıştır. Cumhurbaşkanı Kararına göre 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 23'üncü maddesi gereğince; Yeni Koronavirüs (Covid-19) nedeniyle dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar kapsamındaki zorlayıcı sebep gerekçesiyle 31/01/2021 tarihine kadar başvuruda bulunmuş işyerleri için kısa çalışma ödeneği süresi 3556 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile, 28/02/2021 tarihinden 31/03/2021 tarihine uzatılmıştır.

¹⁶⁹ Hakan **KESER**, Koronavirüs (Covid 19) Özelinde Bir Salgın Durumunda İş Mevzuatı Kapsamında İşçi ve İşverenin Kullanabileceği İzin, s.56.

¹⁷⁰ 477 Kısa çalışma ödeneği, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek 2nci maddesine aykırı olmamak koşuluyla aynı Kanununun 50'nci maddesindeki esaslara göre ödenir. 4447 sayılı Kanununun 50'nci maddesinde ise, sigortalının hizmet akdinin sona erme sinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olanlardan, son üç yıl içinde;

a) 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün,
b) 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün,
c) 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün, Süre ile işsizlik ödeneği verilir.

¹⁷¹ Aynen Alıntı; **YÜREKLİ** Sabahattin, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Covid-19 Hukuk Özel Sayısı, s.37.

Kısa çalışmanın süresi ise; 3 ayı geçmemek üzere 4447 sayılı Kanunun Ek 2'nci maddesinde sayılan sebeplerle; “işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az 4 hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasını” ifade etmektedir. Bu maddeden anlaşılacağı üzere 45 saatlik haftalık çalışma süresinin en az 30 saate düşürülmüş olması koşulu aranmaktadır. Burada bahsi geçen 3 aylık süre 25.06.2019 tarihli, 30813 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan 1198 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı’na göre 31.12.2019 tarihine kadar 3 aydan 6 aya uzatılmıştır.

Kısa çalışma uygulaması neticesinde hakkedilen kısa çalışma ödeneğinin ücretinin ne olduğu ve ödeme ile ilgili husus ek m.2’de hüküm altına alınmıştır. Buna göre, günlük kısa çalışma ödeneği, sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60’ıdır¹⁷². Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde, çalışılmayan süreler için aylık olarak hesaplanır(Yön. m. 7). Bu süreye ilişkin, işçinin 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereği ödenecek sigorta primi, İşsizlik Sigortası Fonu tarafından Sosyal Güvenlik Kurumu’na aktarılır. Bu ödenek ücret niteliği taşımadığı için gelir vergisinden muaf olup yalnızca damga vergisine tabi olmakla birlikte nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir veya temlik edilemez (Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Yönetmeliği, 7.m/f.10) .

Zorlayıcı nedenle yapılan kısa çalışmada Kurum tarafından yapılacak ödemeler, İş Kanun’u 40’ıncı Maddesindeki 24/III nedeniyle düzenlenen, işverenin

¹⁷² Nezihe Binnur **TULUKÇU**, Yasal Değişiklikler Çerçevesinde Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, s.12.

bir hafta boyunca yarım ücret ödeme yükümlülüğünün ardından, öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar¹⁷³.

E. Kısa Çalışmanın Sona Ermesi

Kısa çalışma ödeneği işyerinden kaynaklanan nedenlerle durdurulabilir. Yönetmeliğin 8'inci maddesine göre işveren, kısa çalışmanın uygulandığı işyerinde ve ödenekten faydalanan işçilerin bilgilerinde iş müfettişlerince yapılan inceleme sonucu hata tespit edilirse, müfettişlerin talebi doğrultusunda bu durum rapor edilerek kısa çalışma ödeneği sonlandırılır¹⁷⁴. Bilgi ve belgelerin hatalı olması nedeniyle yapılan yersiz ödemeler, işverenden yasal faizi ile tahsil edilir. Aynı durum işçi açısından geçerliyse yapılan yersiz ödemeler yasal faizi ile işçiden tahsil edilir¹⁷⁵.

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 kesilir¹⁷⁶.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik'in 11'nci maddesinde, "*işverenin ilan ettiği süreden önce normal faaliyetine başlamaya karar vermesi*" halinde kısa çalışma süresinin kesileceği düzenlenmiştir. İşyerinin bazı bölümlerinde işyeri normal faaliyete başlayıp, bazı bölümlerinde ise kısa çalışma

¹⁷³ E. Murat **ENGİN**, Kısa Çalışma Hukuki Niteliği ve Koşulları, s.5-8.

¹⁷⁴ Oğuzhan **KÜPELİ**, Kısa Çalışma Kapsamında İşyeri Analizi ve Türkiye İş kurumu İçin Model Önerisi, s.32.

¹⁷⁵ Muhammet **ANGİT**, Çalışma Hayatında Esnekleşmenin Sonucu Olarak Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, s.25.

¹⁷⁶ E. Murat **ENGİN**, Kısa Çalışma Hukuki Niteliği ve Koşulları, s.7.

devam edebilir. Bu durumda işyerinin normal faaliyete başladığı bölümlerde kısa çalışma süresi sona erecek, kısa çalışma devam eden bölümlerde ise tekrar normal faaliyete başlanılana kadar devam edecek yahut süresi sonunda sona erecektir¹⁷⁷.

Kısa çalışma ödeneği, normal çalışmaya başlanması sebebiyle otomatik olarak sona erdirilecektir¹⁷⁸. Yönetmelik'te ayrıca işçilerden her biri için kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi sonucunu doğuran hallerden de bahsedilmektedir¹⁷⁹.

¹⁷⁷ Yasemin **YÜCESOY**, Kısa Çalışma Uygulaması ve İş Sözleşmesine Etkileri ile Kısa Çalışmanın Nedensel ve Süresel Koşulları.s.160.

¹⁷⁸ Çiğdem Latife **ERTAŞ**, Kısa Çalışma, s.107.

¹⁷⁹ Ercan **AKYİĞİT**, Kısa Çalışma, s.29.

SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2003 yılında kabul edilmesiyle birlikte hukuk literatüründe yerini alan kısa çalışma uygulaması uzunca bir zaman kendisinden beklenen faydayı gösterememiştir. Bu durum 2008 yılında meydana gelen ve ülkemizde ekonomik olumsuzlukların yaşanmasına sebebiyet veren krizler sonucu işçi ve işverenlerin mevcut durumlarının daha kötüye gitmesini engellemek amacıyla kısa çalışma uygulamasında birtakım değişiklikler yapılması öngörülmüştür. Bu amaçla kısa çalışma düzenlemesine ilişkin ilk değişiklik 5763 sayılı Kanun ile İş Kanunu düzenlemesinde çıkartılarak 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kapsamına alınması olmuştur. Böylece 4857 sayılı İş Kanunu hükmü ortadan kalmıştır. Diğer taraftan 2004 yılında mevzuatımıza dahil edilen kısa çalışma uygulamasının detaylarını düzenleyen yönetmelik, 2009 yılında çıkarılan "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik" olarak hem içerik hem de isim anlamında değişikliğe uğramıştır.

Diğer yandan, kısa çalışma, çalışma koşullarında esaslı değişiklik ile iş sözleşmesinin askı hali durumlarından farklı bir hukuku statüye sahiptir. Kısa çalışma, işyerinde çalışılan saatlerin azaltılması biçiminde uygulanmaktadır. Bu da çalışma koşullarında esaslı bir değişikliğin özel uygulaması olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşyerinde faaliyetlerin durması ya da kısmen durması hem genel ekonomik kriz, bölgesel ve sektörel kriz gibi sebeplerle hem de zorlayıcı sebeplerle uygulanan kısa çalışmanı askı hali olması kanundan kaynaklanan bir durumdur diyebiliriz. Saydığımız durumlardan dolayı kısa çalışma kapsamına giren işçiler için iş sözleşmenin durumu, kendiliğinden üç ay süreye kadar askı halinde olmasıdır. Bir diğer hususu ise işveren kısa çalışma talebi için işçinin onayına ihtiyaç duymamaktadır, bu durum da karşımıza işçinin kısa çalışma uygulamasına zorunlu olarak katılması gerektiği sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Özel olarak İşsizlik Sigortası Kanunu'nda düzenlenen kısa çalışma uygulaması, işyerinde uygulandığı süre boyunca bir soruyu akla getirmektedir. İş Kanunu hükümlerinin, işçinin haklarını kullanması bakımından kısa çalışma uygulaması sırasında geçerliliğini kaybedip kaybetmeyeceği sorusu gündeme gelmektedir. İş Kanunu madde 24/II yahut 24/III değerlendirildiğinde kısa çalışmanın söz konusu olduğu durumlarda işçi iş sözleşmesinin haklı bir nedene dayalı olarak feshedebilecektir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta ise kısa çalışma uygulaması başladığı tarihten sonra işçi haklı bir nedene dayalı olarak iş sözleşmesini feshedebilecek midir? Kanımızca, askı halinin zorlayıcı sebep unsuru kapsamında olduğu aşıkardır. Bu nedene dayalı olarak kısa çalışma uygulaması boyunca, işveren ve işçi aralarında kurulan iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedilemeyeceği belirtilmelidir.

KAYNAKÇA

AKAT Derya, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi Ankara 2012.

AKIN Levent, İşçinin Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Fesih Hakkı, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, C.27, S.2, Sa. 38-50, Y. 2013.

AKIN Levent, “COVID 19’un İş İlişkilerine Etkileri”, Çimento İşveren Dergisi, C.34, S.3, Sa.16-71, Y. Mayıs 2020.

AKTAŞ Yeliz, İş Akdinin Askıya Alınması ve Bu Bağlamda Kısa Çalışma, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı Özel Hukuk Programı Yüksek Lisans Tezi, İzmir 2011.

AKYİĞİT Ercan, Kısa Çalışma, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Sayfa: 1-35, Y. Ağustos-Kasım 2004.

AKYİĞİT Ercan, İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 12. Baskı, Ankara 2018.

AKYİĞİT Ercan, İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 13. Baskı, Ankara 2021.

ALBAYRAK Candan, *Küreselleşme ve Ekonomik Krizin İş Hukukuna Etkisi*, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı 98, Yıl, 2012. <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2012-98-1125> (Son Erişim Tarihi 03.04.2021)

ALPAGUT Gülsevil, Yargıtay Kararları Işığında İş güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik, Bankacılar Dergisi, S. 65, Sa.89-110, Y.2008. [Microsoft Word - gulsevilalpagut.doc \(tbb.org.tr\)](http://www.tbb.org.tr/microsoft-word-gulsevilalpagut.doc) (Son Erişim Tarihi 10.06.2021)

ANĞIT Muhammet, Çalışma Hayatında Esnekleşmenin Sonucu Olarak Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği https://www.researchgate.net/publication/349148003_CALISMA_HAYATINDA_ESNEKLESMENIN_SONUCU_OLARAK_KISA_CALISMA_VE_KISA_CALISMA_ODENEGI?channel=doi&linkId=6022e0bea6fdcc37a815d233&showFulltext=true (Son Erişim Tarihi: 17.04.2021)

ARSLANOĞLU Asalettin, Küresel Ekonomik Kriz ve İşsizlikle Mücadele Programları: Kısa Çalışma Ödeneği, Marmara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2013.

ASTARLI Muhittin, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Y.2008.

ASTARLI Muhittin, Genel Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşletme Gerekleleriyle Fesih ile Kısa Çalışma İlişkisi, Sicil Dergisi, S.17, Sa.74-88 Y. Mart 2010.

AYDEMİR Murteza, Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının İş Sözleşmelerine Etkisi, Terazi Hukuk Dergisi, C.15, Sayı: 164, Sa. 791-804, Y. Nisan 2020.

AYDIN Ufuk, Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.13, Mart 2009. http://mess.org.tr/content/SicilMart09_13.pdf (Son Erişim Tarihi 15.04.2021)

AYDOĞAN Gülfer, Kriz Dönemlerinde İşsizliği Önleyici Bir Araç Olarak Kısa Çalışma Ödeneği ve Etkinliği, Uludağ Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Bursa 2010.

BAŞTERZİ Süleyman, Türkiye’de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.54, S.3, Sa.53-94, Y. 2005.

BAŞTERZİ Süleyman, Pandemi Sürecinde İş Hukuku- Kısa Çalışma (Kovid 19 Pandemisinde Yeni Yaklaşımlar), Editör: **ALPAGUT** Gülsevil, On İki Levha Yayıncılık, 1. Baskı-İstanbul, Temmuz 2020.

BAYHAN Tevfik, Kısa Çalışma; Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Sayılır mı? Terazi Hukuk Dergisi, C. 4, S.38, Sa.87-92, Y. Ekim 2009.

BAYSAL Mustafa, Covid-19 Özel Bölümüyle Kısa Çalışma Rehberi, Öncesi, Uygulama ve Sonrası, Seçkin Yayıncılık Ağustos 2020 Ankara.

CANBOLAT Talat, **KAYIRGAN** Hasan, Koronavirüs Salgınının İş Sözleşmesi ile İşçi İşveren İlişkilerine Etkisi ve Sonuçları, *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.5, S.1, Sa. 637-688, Y. Nisan 2020.

CANIKLIOĞLU Nurşen, “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği”, A. Can. Tuncay’a Armağan, İstanbul 2005.

CENTEL Tankut, İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Doktora Tezi, İstanbul 2004.

ÇALIK Abdurrahman, Son Düzenlemeler Işığında Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, Mali Çözüm Dergisi, C.29, S.153, Sa. 305-318, Y. Mayıs -Haziran 2019.

ÇALIM Kadriye Pınar, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, İşyeri Uygulamaları ve Direnme Hakkı, İstanbul Barosu Dergisi, C.86, S.2, Sa.184-198, Y.2012.

ÇAVUŞ Hakan, İş Sözleşmesinin Askıya Alınması, Mali Çözüm Dergisi, S.77, Sa.101-107, Y. Ağustos, Eylül, Ekim, 2006.

ÇELİK Nuri \ **CANIKLIOĞLU**, Nurşen \ **CANBOLAT** Talat, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 31. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2018.

ÇETİNKAYA KAYALI Tuğba, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, Ankara Barosu Dergisi, Sa. 415-475, Y.2014/4 Ankara.

ÇİL Şahin, Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri, Yetkin Yayınları, Ankara 2020.

DEMİREZEN Esra Ceren, Çalışma Sürelerinde Esneklik, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Mart 2018.

<https://dergipark.org.tr>

DURSUN Sevgi, Toplu İşten Çıkarma, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı İş ve Sosyal Güvenlik Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, S. 41, Y. 2008.

EKMEKÇİ Ömer, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına İlişkin Sorunlar, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.14, Sa.47-59, Y.4, 09 Haziran.

ENDES Nurtaç, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi Konya 2014.

ENGİN Murat, “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı”, İÜHF Dergisi, C.16, S.1-2, Sa.313-326, Y.2003.

ENGİN E. Murat, Kısa Çalışma Hukuki Niteliği ve Koşulları, Toprak İşveren Sendikası Dergisi, S.120, Aralık 2018, Sa. 4-68,. <http://www.toprakisveren.org.tr/37-2019--120.Dergi> (Son Erişim Tarihi 03.04.2021)

ERDAĞ Nevzat, Koronavirüs Kapsamında Tüm Yönleriyle İş Hukuku Serisi (Koronavirüsün İş Hukukumuzda Etkileri) İhtilaf ve Çözüm Önerileri Doğru Bilinen Yanlışlar, Gözden Kaçanlar, Soru ve Cevaplar, Platon Hukuk Yayınevi,1. Baskı Ocak 2021 İstanbul.

EREN Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Yetkin yayınevi 22. Baskı, Ankara, 2017.

ERTAŞ Çiğdem Latife, Kısa Çalışma, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Y.2006.

GÖKTAŞ Seracettin, Covid-19 Salgınının İş Sözleşmesinin Feshine ve Diğer Sona Erme Nedenlerine Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.43, Sa. 11-304, Y.2020.

GÜZEL Ali, Fabrikadan İnternet'e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 4 S. 2, Sa. 83-126, Y.1997.

İNCİRLİOĞLU Lütfi, Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları, Legal Yayıncılık Güncellenmiş 2. Baskı, Mayıs 2020.

KANDEMİR Murat, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nun Getirdiği Başlıca Değişiklikler ve Yenilikler, Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi (SBARD) S.2, Sa.201-278, Y.1 Eylül 2003.

KAŞIKÇI AKIN Senem, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri, Fazla Süreli Çalışma ve Fazla Süreli Çalışmanın Ücretlendirilmesiyle İlgili Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2019.

KAYIRGAN Hasan, Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Y. 2019.

KESER Hakan, İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, Seçkin Yayınları, 2. Baskı, Ankara Ocak 2012.

KESER Hakan, Koronavirüs (Covid 19) Özelinde Bir Salgın Durumunda İş Mevzuatı Kapsamında İşçi ve İşverenin Kullanabileceği İzin, Esnek Çalışma Süreleri ve Fesih Hakları Üzerine Bir Değerlendirme, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.17, S.65, Sa. 23-94, Y.2020.

KIRMIZI Evran, Son Değişiklikler Çerçevesinde Kısa Çalışma Ödeneği Uygulanması, Terazi Hukuk Dergisi, C.15, S.164, Sa.1-16, Y. Nisan 2020.

KÖSEOĞLU Ali Cengiz, İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Yıl.2004.

KURNAZ Zeliha İrem, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, İstanbul T.C. Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı Yüksek Lisans Tezi, Nisan 2020.

KUZGUN İnci, Türkiye'de Kısa Çalışma, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , C. 23, S.2, Sa.33-52, Y.2005. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/huniibf/issue/7877/103496> (Son Erişim Tarihi 12.05.2021)

KÜPELİ Oğuzhan, Kısa Çalışma Kapsamında İşyeri Analizi ve Türkiye İş kurumu İçin Model Önerisi, s.17-19, Y. Ankara 2014. <https://media.iskur.gov.tr/15651/oguzhan-kupeli.pdf> (Son Erişim Tarihi 05.05.2021)

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi İş Hukuku, Turhan Kitabevi, 2. Baskı, Ankara, Y.2005; Ercan **AKYİĞİT**, Kısa Çalışma, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Y. Ağustos- Kasım 2004.

NARMANLIOĞLU Ünal, Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkânı), Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. 12, Özel Sayı Y. 2010, Sa. 607-633.

NARMANLIOĞLU Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri 1, Beta Basım Yayım, 4. Baskı, İstanbul Kasım 2012. <https://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz-12-ozel/2-ozel/3-unalnarmarlioglu.pdf> (Son Erişim Tarihi 30.03.2021)

OCAK Saim, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Bilim Dalı Doktora Tezi, İstanbul 2008.

ÖZDEMİR Erdem, İşverene Çalışma Koşullarında Değişiklik Yetkisi Veren Kayıtlar, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.12, S.3-4, Y. 2004. <https://dergipark.org.tr/pub/suhfd/issue/26634/281096> (Son Erişim Tarihi 14.04.2021)

SARAÇ Çoşkun, İşsizlik Sigortası Edim Koşulları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt.13, S.1, Sa.1-26, Y.2011.

SARIKAYA Ecenur, Covid-19 Pandemisinin Bireysel İş Hukuku Bakımından Sonuçları, Terazi Hukuk Dergisi, C.15, S.170, Sa. 2087-2105, Y.2020, s.2096.

SEÇKİN Muhammet İhsan, Çalışma Ekonomisi ve İş Hukuku Açısından Kısa Çalışma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2015.

SÜZEK Sarper, İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 9, Özel Sayı, 2007, S.115-133.

SÜZEK Sarper, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri, 13. Yıl Toplantısı Soru-Cevap Bölümü, Galatasaray Üniversitesi Ortaköy Kampüsü 12 Haziran 2009, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul Aralık 2010.

SÜZEK Sarper, İş Hukuku, Beta Basım, 8. Bası, İstanbul 2012.

ŞAKAR Müjdat, İş Kanunu Yorumu, Yaklaşım Yayıncılık, İstanbul 2011.

ŞAKAR Müjdat, Sosyal Sigortalar Uygulaması, Beta Basım Yayın, 12.Baskı Y. 2017.

ŞAKAR Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, Beta 12. Baskı, Şubat 2018.

ŞUA İbrahim Halil, Covid 19'un Çalışma Hayatına Etkileri 100 Soru – 100 Cevap, Seçkin Yayınları 1.Baskı, Y. Temmuz 2020.

TEMİR Arif, “Kısa Çalışma, Kısa Çalışma Ödeneği ve Telafi Çalışması” Yaklaşım Dergisi, C.11,S:130, Y. Ekim 2003.

TOMUR İrmak Gökçe, Türk ve İngiliz Hukukunda Değişiklik Feshi, Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Mayıs 2019.

TOPGÜL Seda, Covid-19 Salgını ile İş Hukukundaki Kısa Çalışma Uygulaması ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Güncel Gelişmeler, *KARATAHTA/İş Yazıları Dergisi* S.17, Sa. 1-6, Y. Ağustos 2020.

TULUKÇU Binnur, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişikliğe İlişkin Usule Uyulmaması Halinde İşveren Tarafından Yapılan Feshin Haksız Olduğuna Dair Yargıtay Kararı İncelemesi, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.16, S.2, Sa. 289-297, Y. 2008.

TULUKÇU Nezihe Binnur, Yasal Değişiklikler Çerçevesinde Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasının Değerlendirilmesi, *Terazi Hukuk Dergisi*, Cilt: 9, S. 91, Sa.14-29, Y. Mart 2014.

TUNA Mustafa Oğuz, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, *İstanbul Barosu Dergisi*, C.88, S.4, Sa. 337-353, Y:2014.

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, Kısa Çalışma Kavramı, Çeşitli Ülke Örnekleri ve Türkiye Uygulaması ile İŞKUR İçin Model Önerisi, Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara 2014. ekmel-onur-aydin.pdf (iskur.gov.tr)

UĞRAŞ Boray, İş Hukukunda Kısa Çalışma Kavramı ve Kısa Çalışma Ödeneğine Hak Kazanmanın Koşulları, Çalışma İlişkileri Dergisi, Yıl, Ocak 2014, Cilt 5, Sayı 1. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/308056> (Son erişim tarihi 04.04.2021)

UŞAN Fatih M. 4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C.9, Özel Sayı, Sa. 211-271, Y.2007.

YAMAKOĞLU Efe, **KARAÇÖP** Eda, İş Hukukunda Ücretsiz İzin Uygulamaları, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi , Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, C.20, S.1, Sa.479-506, Y.2014.

YAMAN Rabiye, İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Hukuki Sonuçları, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası C.74, Sa.765-787, Y.2016, s.763. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuhfm/issue/29863/322637> (Son Erişim Tarihi 22.04.2021)

YENİSEY Doğan Kübra, Çalışma Şartlarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Sona Ermesi, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, c. 3, S.95, Y. 2013.

YILDIZ Gaye Burcu, Ekonomik Kriz ve İşverenin Ekonomik Güçlüğe Düşmesi Durumlarında İş Hukukunda İşçinin Korunması, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.65, Y.2020/2.

YİĞİT Yusuf, Bireysel İş Hukuku Açısından Zorlayıcı ve Zorunlu Sebeplere Bağlı Olarak Ortaya Çıkan Çalışma Koşullarının Yeni Koronavirüs (COVID-19) Nedeniyle Gerçekleştirilen Son Yasal Değişiklikler Bağlamında Değerlendirilmesi, İstanbul

Hukuk Mecmuası, C.78, S.2, Sa. 265-297, Y.2020.
<https://doi.org/10.26650/mecmua.2020.78.2.0001> (Son Erişim Tarihi 17.04.2021)

YORULMAZ Çiğdem, Türk İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Kapsamında Yeni Koronavirüs Salgınının Değerlendirilmesi, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (SÜHFĐ), C. 28, S. 3, Sa. 1343-1382, Y.2020.

YUVALI Ertuğrul, “İş Hukukunda Zorlayıcı Neden ve Zorunlu Neden Kavramları ile Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri, Kamu İş, C.12, S.3, Sa.1-30, Y. Ankara 2012. <https://www.tuhis.org.tr/pdf/1231.pdf> (Son Erişim Tarihi 11.04.2021)

YÜCESOY Yasemin, Kısa Çalışma Uygulaması ve İş Sözleşmesine Etkileri ile Kısa Çalışmanın Nedensel ve Süresel Koşulları, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.42. Sa.144-175 Y.2019.

YÜCESOY Yasemin, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma ile Salgın Hastalık Halinde Uygulanan Diğer Hukuki Kurumlar, Adalet Yayınevi Birinci Baskı Haziran 2020.

ÖZGEÇMİŞ

Uğur SUNER 1992 yılında İstanbul'da dünyaya gelmiştir. Lise eğitiminin İstanbul Tuna Lisesinde tamamlamıştır. Lisans eğitimini Anadolu Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler bölümünde tamamlamıştır. Uğur SUNER şu anda siyasette aktif olarak görev yaparken diğer taraftan ise güvenlik ve güvenlik çözüm sektöründe beyaz yakalı olarak çalışmaktadır. Ayrıca sektörel çözüm operasyonlarında görev almaktadır.