



**TÜRK İŞ HUKUKUNDA KISA ÇALIŞMA VE
KARŞILAŞTIRMALI
HUKUKTAN KISA ÇALIŞMA ÖRNEKLERİ**

ÖZGE ERDOĞAN

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İzmir Ekonomi Üniversitesi

İzmir

2022

**TÜRK İŞ HUKUKUNDA KISA ÇALIŞMA VE
KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTAN KISA ÇALIŞMA
ÖRNEKLERİ**

ÖZGE ERDOĞAN

İzmir Ekonomi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Özel Hukuk Anabilim Dalı'na
Yüksek Lisans Tezi
olarak sunulmuştur.

İzmir
2022

ÖZET

TÜRK İŞ HUKUKUNDA KISA ÇALIŞMA VE KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTAN KISA ÇALIŞMA ÖRNEKLERİ

Erdoğan, Özge

Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Zeynep ŞİŞLİ

Ağustos, 2022

Küreselleşmeye bağlı şekilde dünyayı etkisine alan çeşitli büyük çaplı krizler işyerlerini de büyük oranda etkilemektedirler. İşverenler söz konusu krizin etkilerinden kurtulmak ya da en aza indirmek için işçinin mağduriyetine sebebiyet verecek uygulamalara başvurmuşlardır. Bu kapsamda krizin işyerindeki yıkıcı etkilerini geciktirmek, işçi aleyhine olan haksız uygulamalara son vermek için istihdamı koruyucu politikalar geliştirilmiştir. İşsizliğin yol açabileceği maliyetleri en aza indirmek mevcut çalışan işçilere de iş güvencesi sağlamak ve doğal olarak krizin etkilerini en aza indirmek için devlet desteğini içerir ve işçinin korunması ilkesine hizmet eden kısa çalışma kurumu 2003 yılında hukukumuzda dâhil olmuştur. Çalışmamızda kısa çalışma kurumu kapsamlı biçimde incelenmiştir. Çalışmamız üç ana bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümde kısa çalışmaya dair genel bilgilere yer verilmiştir. İkinci bölümde kısa çalışmanın şartları, hükümleri ve sona erme halleri ile güncel bir kısa çalışma örneği olan COVID-19'a ilişkin genel bilgiler ele alınmıştır. Üçüncü bölümde karşılaştırmalı hukuktan kısa çalışma örneklerine yer

verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kriz, Kısa Çalışma, Kısa Çalışma Ödeneği, COVID-19, Karşılaştırmalı Hukuk..



ABSTRACT

SHORT WORK İN TURKİSH LABOR LAW AND SHORT WORK EXAMPLES FROM COMPARATIVE LAW

Erdoğan, Özge

Master's Program in Private Law

Advisor: Prof. Dr. Zeynep ŞİŞLİ

August, 2022

Various large-scale crises that affect the world due to globalization also affect workplaces to a large extent. In order to get rid of or minimize the effects of the crisis in question, employers resort to practices that will cause the worker's grievance. In this context, employment protective policies have been developed to delay the devastating effects of the crisis in the workplace and to put an end to unfair practices against workers. It includes state support in order to minimize the costs that may be caused by unemployment, to provide job security to existing workers and naturally to minimize the effects of the crisis, and the short-time working institution serving the principle of worker protection was included in our law in 2003. In our study, the institution of short-term employment has been comprehensively examined. Our work consists of three main parts. In the first chapter, general information about the short study is given. In the second part, the conditions, provisions and termination of the short work and general information about COVID-

19 are discussed. In the third chapter, short study examples from comparative law, which is a current short study example, are given.

Keywords: Crisis, Short Work, Short Work Allowance, COVID-19, Comparative Law. .



TEŞEKKÜR

Ciddi bir emek ve özveri ile hazırlamış olduğum yüksek lisans tezimi tamamlamanın heyecanını ve gururunu taşıyorum. Bu bölümü bu süreçte bendenize yardımlarını esirgememiş ve teşvik etmiş insanlara teşekkür etmek için bir fırsat olarak görmekteyim.

Öncelikle çalışmamın ortaya çıktığı süreçte bana yön gösteren, destek ve emeklerini bir an olsun esirgemeyen, öğrencisi olmaktan her zaman onur duyacağım tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Zeynep ŞİŞLİ'ye sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Desteklerini sadece tez döneminde değil, hayatımın her anında sonuna kadar hissettiğim beni yüreklendiren ve her zaman yanımda olan sevgili babam Özkan ERDOĞAN'a, sevgili annem Halise ERDOĞAN'a ve sevgili kardeşim Ayten Öykü ERDOĞAN'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ailemin yanı sıra aynı fedakârlıkları bir satır bile eksik bırakmadan, yıllardır ortaya koyan T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Sayın İş Başmüfettişleri Şükran SOLMAZ GÜL, Ertan GÜL, Necip BADAY, Haldun GİRAY, Mehmet AK, Hakan ERDEMGİL başta olmak üzere tüm T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İzmir Grup Başkanlığı'na sonsuz teşekkür ve saygılarımı sunarım.

Ayrıca değerli üstatlarım Av. Uğur YURDAKAN'ın, Av. Meral Tükezban KÜÇÜK'ün, Av. Bülent KAPTAN'ın sarsılmaz desteklerine minnetlerimi ve teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak tezimi kıymetli anneannem merhume Mümtaze GÜNGÖRMÜŞ ve kıymetli babaannem merhume Bergüzar EROĞAN'a ithaf ediyorum.

İÇİNDEKİLER TABLOSU

ÖZET.....	ivii
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vii
İÇİNDEKİLER TABLOSU.....	viii
TABLO LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xi
BÖLÜM 1: GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 2: GENEL OLARAK KISA ÇALIŞMA.....	3
2.1. Kısa Çalışma Kavramı, Hukuki Dayanağı ve Kapsamı.....	3
2.2. Kısa Çalışmanın Nedenleri ve Amacı.....	4
2.3. Kısa Çalışmanın Hukuki Niteliği.....	5
2.3.1. İş Sözleşmesinde Değişiklik Olduğu Görüşü.....	5
2.3.2. Alacaklı Temerrüdü Hali Olduğu Görüşü.....	7
2.3.3. Kanuni Askı Hali Olduğu Görüşü.....	9
2.4. Kısa Çalışmanın Faydaları ve Sakıncaları.....	10
2.4.1. İşçi Açısından Faydaları ve Sakıncaları.....	10
2.4.2. İşveren Açısından Faydaları ve Sakıncaları.....	11
2.4.3. Devlet ve Kamu Açısından Faydaları ve Sakıncaları.....	12
2.5. Kısa Çalışmanın Diğer Hukuki Müesseselerle Olan İlişkisi.....	13
2.5.1. Normal Çalışma Süresi ile İlişkisi.....	13
2.5.2. Fazla Saatlerle Çalışma Süresi ile İlişkisi.....	14
2.5.3. Kısmi Süreli Çalışma ile İlişkisi.....	15
2.5.4. Telif Çalışması ile İlişkisi.....	17
2.5.5. Ücretsiz İzin ile İlişkisi.....	18
2.5.6. Ücretli İzin ile İlişkisi.....	19
2.5.7. Feshin Son Çare Olması İlkesi ile İlişkisi.....	20
BÖLÜM 3: KISA ÇALIŞMANIN UYGULANMA ŞARTLARI, HÜKÜMLERİ, SONUÇLARI VE SONA ERMESİ.....	25
3.1. Genel Olarak.....	25
3.2. Kısa Çalışmanın Uygulanma Şartları.....	25

3.2.1. İşyerinin İşsizlik Sigortasına Tabi Olması	25
3.2.2. Kısa Çalışma Yapılmasını Gerektiren Olguların Bulunması	27
3.2.2.1. Genel Olarak	27
3.2.2.2. Ekonomik Kriz	27
3.2.2.3. Sektörel Kriz	28
3.2.2.4. Bölgesel Kriz	29
3.2.2.5. Zorlayıcı Sebep	29
3.2.3. Çalışma Süresinin Azaltılması ya da Faaliyetin Durdurulması	31
3.2.3.1. Genel Olarak	31
3.2.3.2. Çalışma Süresinin Azaltılması	31
3.2.3.3. Faaliyetin Durdurulması	32
3.2.4. Türk İş Kurumu'na Başvuru ve İşçi Sendikasına Bildirim Yapılması ve Talep	33
3.2.4.1. Bildirim	33
3.2.4.2. Talebin Değerlendirilmesi	35
3.2.4.3. Değerlendirmenin Reddi Durumunda Yargı Yolu	36
3.3. Kısa Çalışmanın Hükümleri	37
3.3.1. Kısa Çalışmanın Süresi	37
3.3.2. Kısa Çalışma Ödeneği	38
3.3.2.1. Genel Olarak	38
3.3.2.2. Kısa Çalışma Ödeneğine Hak Kazanma Şartları	38
3.3.2.2.1. Usulüne Uygun Kısa Çalışma Kararı ve Uygulanması	38
3.3.2.2.3. İşsizlik Ödeneği Şartlarının Sağlanması	40
3.3.2.3. Kısa Çalışma Ödeneğinin Miktarı ve Ödenmesi	41
3.3.2.4. Kısa Çalışma Ödeneğinin Durması ve Kesilmesi	43
3.3.2.4.1. İşçinin İşe Girmesi	43
3.3.2.4.2. İşçinin Yaşlılık Aylığı Alması	44
3.3.2.4.3. Yasal Bir Ödev Nedeniyle İşten Ayrılma	44
3.3.2.4.4. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Başlaması	45
3.4. Kısa Çalışmanın Sonuçları	46
3.4.1. İş Sözleşmesinin Askıya Alınması	46
3.4.2. Tarafların Fesih Hakkına Etkisi	47
3.4.3. Yıllık Ücretli İzin Hakkına Etkisi	50
3.4.4. UBGT ve Hafta Tatiline Etkisi	50

3.4.6. İşçinin Kısa Çalışma İçerisinde Başka İşte Çalışıp Çalışamayacağı Meselesi.....	51
3.5. Kısa Çalışmanın Sona Ermesi	52
3.5.1. Kısa Çalışma Süresinin Bitmesi	52
3.5.2. Kısa Çalışmaya Neden Olan Olgunun Ortadan Kalkması.....	53
3.5.3. İşverenin Tek Taraflı Tutumu	53
3.6. Güncel Bir Kısa Çalışma Örneği Olan COVID-19'un Kısa Çalışma Kurumu Kapsamında İrdelenmesi.....	54
3.6.1.Genel Olarak İşveren Açısından Salgın Hastalığa Bağlı Olarak İşçiye İş Verilememesi Halinde Kısa Çalışma,	54
3.6.2. COVID-19'un Kısa Çalışma İçin Zorlayıcı Neden Sayılması.....	55
3.6.3. COVID-19 Nedeniyle Kısa Çalışmaya İlişkin Özel Düzenleme (4447 s.K. Geçici 23. Maddesi)	56
3.6.1.1. İşverene Fesih Yasağı Öngörmesi.....	57
3.6.1.2. COVID-19 Sebebiyle Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanma Şartları	59
BÖLÜM 4: KISA ÇALIŞMA KAPSAMINDA KARŞILAŞTIRMALI HUKUK ÖRNEKLERİ	61
4.1. Karşılaştırmalı Hukuktan Kısa Çalışma Örnekleri.....	61
4.1.1. Almanya	61
4.1.2. Fransa	62
4.1.3. İtalya.....	64
4.1.4. Hollanda	65
4.3.5. ABD	66
BÖLÜM 5: SONUÇ.....	70
KAYNAKÇA	73

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. 2020, 2021 ve 2022 Yılında Kısa Çalışma Ödeneğini Hak Eden Kişiler ve Miktarı.....	43
---	----



KISALTMALAR LİSTESİ

C. : Cilt

AÇSHB : Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı

ÇSGB : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

E. : Esas

ET. : Erişim Tarihi

GSYİH : Gayrisafi Yurt İçi Hasıla

HD. : Hukuk Dairesi

HGK : Hukuk Genel Kurulu

İŞKUR : Türkiye İş Kurumu

K. : Karar

KHK : Kanun Hükümünde Kararname

KÇY : Kısa Çalışma Yönetmeliği

m. : Madde

s. : Sayfa

S. : Sayı

SSGSSK : Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

TBK : Türk Borçlar Kanunu

TİSK : Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

Y. : Yargıtay

YHGK : Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

BÖLÜM 1: GİRİŞ

İşyeri dışından kaynaklanan kimi hadiseler çalışma hayatı ve ilişkileri ziyadesiyle etkiler. Söz konusu etki sürerken gündeme gelen zorlayıcı sebep, ekonomik kriz ve benzeri sebeplerle işyerinde ihtiyaç duyulan iş gücünü geçici olarak azaltmak, krizin etkilerini törpülemek; kimi hallerde yıkıcı sonuçları ötelemek ya da ortadan kaldırmak amacıyla alternatif yollar ileri sürülmüş ve bu durum COVID-19'un dünyaya yayılmasıyla tekrar önem kazanmıştır. Bu minvalde işverenlerce iş sözleşmelerine tek yanlı müdahale, fesih, işten çıkarma, karşılığı olmamasına rağmen ücretsiz izin gibi uygulamalar alternatif olarak görülmüştür. Ancak bu şekilde işsizlik oranının artması tehlikesine binaen tehlikenin bertaraf edilmesi ve yeni istihdam modellerinin sağlanması amaç edinilmiştir.

Tüm bunlar olurken ülkemizin sürekli biçimde enflasyonist ortamda bulunması ve zikrettiğimiz diğer sebeplerle, işçi ile işveren arasındaki ve kendi hayatlarını etkileyen uygulamalar sebebiyle bazı düzenlemelere gidilmesi gereği ortaya çıkmıştır. Gerçekten de devletin istihdam maliyetini kısıp istihdamı artırmak yönünde politikalar benimsemesi; özellikle işverenin kendi alternatifini üretmesini caydırıcı düzenlemeler yapması ve ihtiyaçlara cevap verecek şekilde yasal düzenlemeler getirmesi kaçınılmaz hale gelmiştir.

Söz konusu gerçekliğe binaen mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun değişmesi gerekmiş ve neticeten 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Yeni mevzuatta çalışma şekil ve sürelerinde esnek çalışma modeli temel alınarak kısa çalışma kurumu benimsenip hayatımıza girmiş ve söz konusu model ve kurum dinamik olarak genişlemiştir.

4857 sayılı İş Kanunu ile öngörülen iş güvencesine ilişkin düzenlemelerle iş hayatında işçilerin maruz kaldığı baskı ve haksız uygulamaların önüne nihayet geçilebilmiştir. Gerçekten de mülga 1475 sayılı İş Kanunu döneminde işverenler tek taraflı fesih veya zorlama yoluyla işten ayrılma suretiyle; iş sözleşmesinde işçinin rızası olmadan esaslı değişiklik yapmak ve en kötüsü karşılığı olmayan ücretsiz izin yollarına gitmekteydi. İlave olarak işverenler, yönetim hakkı çerçevesinde müdahalelerde bulunmaktaydı. Tüm bunların sıkıntısına binaen istisnai hallerde uygulama alanı bulan kısa çalışma düzenlemeleri, ekonomik kriz durumunda sıklıkla başvurulan ve işçi lehine yorum ilkesine uyumlu bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

“Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma Ve Karşılaştırmalı Hukuktan Kısa Çalışma Örnekleri” adlı tezimiz üç bölümden oluşmaktadır. Bu kapsamda birinci bölümde genel olarak kısa çalışma ele alınacak; sırasıyla; kısa çalışma kavramı, hukuki dayanağı ve kapsamı; kısa çalışmanın nedenleri ve amacı; kısa çalışmanın hukuki niteliği; faydaları ve sakıncaları ve son olarak diğer müesseselerle olan ilişkisi ele alınacaktır.

Tezimizin ikinci bölümünde kısa uygulama çalışmasının şartları ve hükümleri ele alınacaktır. Bu kapsamda sırasıyla kısa çalışmanın uygulanma şartlarından; işyerinin işsizlik sigortasına tabi olması, kısa çalışma yapılmasını gerektiren olguların bulunması, çalışma süresinin azaltılması ya da faaliyetin durdurulması, Türk İş Kurumu’na başvuru ve işçi sendikasına bildirim yapılması ve talep; kısa çalışmanın hükümleri, süresi, kısa çalışma ödeneği, kısa çalışmanın sonuçları ve sona ermesi, güncel bir kısa çalışma hali olan COVID-19’un hukukumuza getirdikleri incelenecektir.

Üçüncü bölümde karşılaştırmalı hukuktan kısa çalışma örnekleri paylaşılacaktır.

Tezimiz sonuç bölümüyle nihayete erdirilecektir.

BÖLÜM 2: GENEL OLARAK KISA ÇALIŞMA

2.1. Kısa Çalışma Kavramı, Hukuki Dayanağı ve Kapsamı

Kısa çalışma kavramı en genel tabirle, ekonomik, sektörel ya da bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerin ortaya çıktığı durumlarda geçici süreyle iş yerindeki faaliyetlerin önemli düzeyde azaltılması yahut faaliyetin tamamen ya da kısmen durdurulması olarak tanımlanabilir.

Kısa çalışma hakkında 4857 sayılı İş Kanunu'ndan (İK) önceki dönemde herhangi bir yasal düzenleme yer almamıştı. Bu nedenle geçmişte, gerçekleşmiş ekonomik kriz dönemlerinde iş sözleşmelerinde değişiklik yapılması ve hatta bir adım ileride işçinin işini kaybetmesi tehlikesinin önüne geçebilmek adına krizden etkilenen iş yerlerinde ücretsiz izin uygulamasına gidilmekteydi¹. İşte işçiyi ziyadesiyle müşkül duruma düşüren bu uygulamayı nihayete erdirmek için İK ile genel ekonomik, sektörel ya da bölgesel kriz yahut zorlayıcı haller gündeme geldiğinde işlevsellik kazanacak, işçilere bir nebze teminat sağlayacak nitelikte hukuki bir kurum olarak kısa çalışma düzenlenmiştir². Bu kapsamda en genel tabiriyle kısa çalışma kavramından anlaşılması gereken, kanuni koşullarda kamusal izne dayalı biçimde işveren tarafından çalışma süresinin geçici süre azaltılmasıdır³.

İş hukukumuzda kısa çalışma, hukuki dayanağını; 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu (İSK) Ek Madde 2'de bulmaktadır. Esasında İK m. 65 ile mevzuata giren söz konusu kurum, ilgili maddenin 5763 sayılı Kanun ile mülga edilmesine müteakip İSK kapsamına Ek Madde 2 ile değiştirilmeden alınmıştır. Bu minvalde İSK Ek Madde 2 kısa çalışmayı tanımlamamakla beraber kısa çalışmanın nasıl

¹ Narmanlıoğlu, N. (2012) *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri*. 4.Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, s. 635; Ertaş, L. (2006). *Kısa Çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, s. 3.

² Caniklioğlu, N. (2005). *Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği*. A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul: Legal Yayınevi, s. 449 vd.; Kutal, M. (1997). *İstihdam Politikasının Bir Aracı: Kısa Süreli Çalıştırma*. Mercek Dergi. Cilt: 2(6), s. 28 vd.; Akyiğit, E. (2004). *Kısa Çalışma*, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 1(2), ss.1-35, s. 1 vd.

³ Astarlı, M. (2008). *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*. İstanbul: Turhan Kitabevi, s. 348-349; Başterzi, S. (2007). *Çalışmanın Kesintiye Uğramasının Sosyal Sigorta İlişkisine Etkisi*. Ankara: Tasarım Basımevi, s. 132; Uşan, F. (2009). *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 356.

uygulanabileceğini anlatmaktadır. İlave olarak ilgili ek maddeye dayalı hazırlanan yönetmelikte ise kısa çalışma ayrıntılı şekilde düzenlenmektedir⁴.

Kısa çalışmanın kapsamı çerçevesinde 5763 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik öncesinde sadece İK kapsamında bulunan işçi ve işverenler yararlanabilmekteydi. Buna karşılık Türk Borçlar Kanunu'na tabi hizmet sözleşmesiyle çalışanlar ile Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu çerçevesindeki işçiler kapsam dışında bırakılmıştı. İşte zikrettiğimiz üzere 5763 sayılı Kanunla değişiklik sonraki İK m. 65'te düzenlenen kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğine ilişkin düzenlemenin İSK'ye eklenmesiyle beraber Deniz ve Basın İş Kanunu çerçevesindeki işçiler ve işverenlerin de kapsama alması neticesi doğmuştur. Gerçekten de İSK Ek Madde 2 uyarınca İSK çerçevesinde sigortalı sayılan kişileri hizmet sözleşmesine bağımlı şekilde çalıştıran işverenden anlaşılması gerekenin bu olduğu ifade edilmektedir⁵.

2.2. Kısa Çalışmanın Nedenleri ve Amacı

Yukarıda kısaca ifade ettiğimiz üzere kısa çalışma kurumu, işyerinde olumsuz etki gösterecek olan kriz ve zorlayıcı sebeplerin, iş görme için gerekli ihtiyacın geçici olarak azaldığı, kısmen azaldığı veya tamamen ortada kalktığı hallerde işçiyi korumak; iş sözleşmesinin devamını sağlamak, iş görme ve iş ilişkilerinin sürekliliğini sağlamak için hukukumuzda yerini almıştır⁶. Bu kapsamda kısa çalışma kriz döneminde yahut zorlayıcı nedenler durumunda risk durumlarını işçiler arasında paylaştırarak işçinin işten çıkarılma zorunluluğunu ortadan kaldırmaktadır. İşbu sebeple kısa çalışma, kriz ya da zorlayıcı sebepler sebebiyle toplu işçi çıkarmanın mali yükünden işvereni kurtarıp da onun bu dönemde işgücü maliyetini azaltmasına imkân vererek işten çıkarmanın olumsuz sonuçlarını engellemektedir⁷.

⁴ Endes, N. (2014). *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, s. 18.

⁵ Tuncay, C, Ekmekçi, Ö. (2012). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. 15.Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, s.526; Cin, H.S. (2013). *Kısa Çalışma Düzenlemeleri ve Uygulamaları*. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, s. 9.

⁶ Alpagut, G. (2006). *İş Süreleri ve Ücret, İş Hukuk Uygulama Sorunları ve Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma*. İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Seminer Notları, s. 41; Ocak, S. (2008). *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, s. 6; Subaşı, İ. (2005). *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*. A. Can Tuncay'a Armağan Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 348; Özcan, K. (2006). *4857 sayılı İş Kanununda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dicle Üniversitesi, s. 34.

⁷ Süzek, S. (2012). *İş Hukuku*. 8.Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, s. 808.

İş güvencesinin İK vasıtasıyla öngörülmediği dönemde işverenler bir sebep göstermeksizin bildirim sürelerine uymak suretiyle fesih yoluna gitmekteydiler. Akabinde İK ile iş güvencesi hükümlerinin öngörülmüş ve kısa çalışma ve benzeri kurumların hukukumuzda düzenlenmesi ile işverenlere fesih öncesi başvurulması gereken imkânlar bahşedilmiştir. Bu kapsamda işverenlerin, işyeri ya da iş dışı sebeplerle meydana gelen sıkıntıların çözülmesi için işçinin iş sözleşmesini geçerli sebeple feshetmeden önce son çare ilkesi çerçevesinde daha hafif yöntemlere başvurması ve bunların fesihten önce uygulanması zorunluluk olarak öngörülmüştür⁸. Bu sebeplerle kısa çalışmayla gerek iş güvencesi kapsamında olsun gerekse de olmasın işçinin iş sözleşmesinin nedensiz feshi tehlikesinin önüne geçilmesini istenmiştir⁹. Bu sayede işveren için feshin nihai bir yol olarak görülmesi engellenerek kısa çalışma feshe karşı korumaya tedbir niteliği taşıması sebebiyle işverenin fesihten kaçınması amaç edinilmiştir¹⁰.

Sosyal hukuk amaçlarına uygun olarak, kısa çalışmanın yokluğu halinde işçinin işin kaybetmesini müteakip ülkemizde işsizliğin artması kaçınılmaz olduğundan kısa çalışma uygulamasıyla işçilerin öncelikli olarak işten çıkartılmaları önlenir. Bu önlemeye bağlı olarak da işsizliğin önüne geçilir. Şayet işyeri bu süreçte varlığını devam ettirirse ülkemiz ekonomisi açısından büyüme de olumlu etkisini sürdürmeye devam eder¹¹.

2.3. Kısa Çalışmanın Hukuki Niteliği

2.3.1. İş Sözleşmesinde Değişiklik Olduğu Görüşü

İş sözleşmesi dinamik bir yapıyı haiz olup, uzun vadede akdedildiği zamanın koşullarıyla uygulanmaya devam edilmesi hem ekonomik ve teknolojik değişikliklere hem de hayatın olağan akışına aykırı düşebilir¹². Bu aykırılık hem iş hem de işveren nezdinde gündeme gelebilir. Dolayısıyla söz konusu ve diğer

⁸ Başterzi, S. (2005). *Türkiye’de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri*. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. Cilt: 3, ss.53-94, s. 58.

⁹ Endes, (2014), s. 9.

¹⁰ Astarlı, Çalışma, (2008), s. 349.

¹¹ Aydın, U. (2009). *Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler*. MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, s. 30.

¹² Mollamahmutoğlu, H. (2008). *İş Hukuku; Genel Kavramlar - Bireysel İş İlişkileri*. 3.Baskı. Ankara: Turhan Kitabevi, s. 293.

sebeplerle beraber iş sözleşmesi taraflarının iş sözleşmesinde değişiklik yapabilmesi elzemdir. Pek tabii evrensel ilkelerden olan ahde vefa ilkesi uyarınca tarafların akdettikleri sözleşme ile bağlı kalınması buyurulsa da ihtiyaçlara cevap verebilmek adına olması gerekenin bu olduğundan bahsedilebilir. Olması gerekenden hareketle İK'nda çalışma koşullarının; yani iş sözleşmesinin değişikliğine ilişkin bir düzenleme öngörülmüştür.

Çalışma koşullarının değişikliğinden bahsedebilmek için değişikliğin esaslı olması şarttır. Yani işveren esaslı nitelikte olmayan değişiklikleri yönetim yetkisine dayalı şekilde gerçekleştirebilir¹³. Bu kapsamda yönetim hakkı; işverenin, iş sözleşmesinde belirlenmiş işçi edimleri, edimlerin ifa yeri ve zamanını belirlemek hakkı olarak tanımlanabilir¹⁴. Diğer bir deyişle işveren, yönetim hakkı kapsamında vereceği emir ve talimatlar ile işçinin iş görme borcunu değişen koşullara uyarlayabilir¹⁵. İK m. 22'ye göre işveren işçinin iş sözleşmesinde yapacağı esaslı değişikliği yazılı biçimde bildirir ve işçi de 6 gün içerisinde yazılı olur verirse esaslı değişiklik gerçekleşir. Eş deyişle bu durumda işçinin susması ikrar olarak kabul edilmez¹⁶.

Değişikliğin esaslı olup olmamasını tespiti açısından Yargıtay'a göre işçinin durumunun ağırlaşmış ağırlaşmadığına bakılması lazımdır¹⁷. Yani Yargıtay'ın uygulamasına göre işçinin değişiklikten önceki ve sonraki durumu karşılaştırılarak menfaate uygunluk denetlenmeli ve işçinin menfaatine uygun olmayan değişiklikler esaslı değişiklik olarak kabul edilmelidir¹⁸. Örneğin değişiklik, işçiyi eski tecrübe ve alışkanlıklarından noksan bırakıyor, değişikliğe uyması kolay ve çabuk olmuyor ve giderek işçinin şartlarını ağırlaştırıyorsa değişiklik esaslı olarak kabul edilmelidir¹⁹. Doktrinde ise değişikliğin esaslı olup olmadığı noktasında değişikliğin çalışma saatine, ulaşım saatine olan etkisine, molalar ve sair faktörlere bakılması gerektiği

¹³ Alpagut, G. (2006). *İş Kanununun 22. Maddesinin Uygulanma Alanı Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu Ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararları*. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. Cilt: 3(9), ss.49-64, s. 51.

¹⁴ Taşkent, S. (1981). *İşverenin Yönetim Hakkı*. s. 12.

¹⁵ Soyer, O. (1979). *İşçinin İş Görme Borcu*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, s. 40 vd.

¹⁶ Mollamahmutoğlu, 2008, s. 296.

¹⁷ Y. 9HD., 20.12.2004 T., E. 14805 / K. 28304; Y. 9HD., 08.06.2006 T., E. 2005/ 33687, K. 2006/ 1649, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.kazanci.com (Erişim Tarihi 01.04.2022)

¹⁸ Y. 9HD., 19.11.2012 T., E. 23165 / K. 38120, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.kazanci.com (Erişim Tarihi 01.04.2022)

¹⁹ Y. 9.HD., 01.07.1969 T., E. 3924/ K. 7622, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.kazanci.com (Erişim Tarihi 01.04.2022)

düşüncesi ifade edilmiştir²⁰.

Yukarıda kısaca zikrettiğimiz esaslı değişiklik kurumu çerçevesinde doktrinde ileri sürülen bir görüşe göre, kısa çalışma uygulanmasında kısa çalışma sürelerinin azaltılması suretiyle bir uygulama varsa işçi ve işverenin İK m. 22 çerçevesinde iş sözleşmesinin esaslı biçimde değiştirilmesi hususunda anlaşmaları kabul edilmelidir²¹. Dolayısıyla çalışma saatinin azaltılması suretiyle kısa çalışma uygulanmasını reddeden işçi açısından İK m. 22 işlevsellik kazanır²². Gerçekten de geniş perspektifte düşünüldüğü zaman ücret ve ekleri, çalışma ve mola süreleri, iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, sosyal yardımlaşma gibi hususlar çalışma şartlarına dâhildir. Bu kapsamda özellikle çalışma yeri, zaman ve ücret iş sözleşmesinin özü olduğundan, bunların iş sözleşmesinin birinci derecede esaslı unsuru olduğunu söyleyebiliriz²³. İlave olarak işçiye hiç veya az iş vermek, ücretsiz izine çıkartmak gibi hususlar da esaslı değişiklik niteliğindedir. Dolayısıyla kısa çalışma uygulanmasının çalışma sürelerinin azaltılması suretiyle uygulanması durumunda da iş sözleşmesinde esaslı değişiklik meydana geldiği söylenebilir²⁴.

Biz doktrindeki bu görüşe şu gerekçelerle katılmıyoruz: Kısa çalışmayla beraber hem çalışma süresi hem de ücret ziyadesiyle düşmekle beraber bu durumun uygulanmasında işçinin onayı aranmamakta; aksine işveren tarafından alınan karar TİK tarafından onaylanıp uygulanmaktadır. Dolayısıyla çalışma süresi ve ücretin bu kadar değişmesine işçinin onayının alınmaması gibi ayrık bir hal gündeme gelmesi, salt kısa çalışmanın esaslı değişiklik olduğu anlamına gelmez, zira işçinin iradesi hiçe sayılarak kısa çalışmanın esaslı değişiklik olduğunu savunmak ahde vefa ilkesine aykırılık teşkil eder ki ilkenin kapsamına çıkılması gereken bir durum da kanaatimizce bulunmamaktadır.

2.3.2. Alacaklı Temerrüdü Hali Olduğu Görüşü

Alacaklı temerrüdü 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) m. 106-111'de

²⁰ Demircioğlu, M., Engin, M. (2002). *Dünya'da ve Türkiye'de Esnek Çalışma*. İTO Yayın No: 2002-52, s. 85.

²¹ Aydın, 37-38; Tulukçu, B. (2014). *Yasal Değişiklikler Çerçevesinde Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasının Değerlendirilmesi*. Terazi Hukuk Dergisi. Cilt: 91, s. 17.

²² Endes, (2014), s. 14.

²³ Tulukçu, B. (2011). *Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik*. Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan-I. s. 1102.

²⁴ Demircioğlu ve Engin, (2002), s. 86.

düzenlenmektedir. Temerrüdün şartlarını düzenleyen TBK m. 106/1 uyarınca yapma ya da verme edimi usulüne uygun şekilde önerilen alacaklı haklı sebep olmadan kabulden yahut borçlunun ifası için gerekli hazırlık hareketlerini yapmaktan kaçınırsa mütemerrit olur. İfade edelim ki alacaklı temerrüdü her türlü hukuki ilişkiye uygulanabilir. Bu kapsamda her ilişkide alacaklının hükümde zikredilen hareketleri temerrüt hali oluşturur denebilir. Ancak kural olarak sözleşmeden doğan borçların ifa edilmemesi ilke olarak kusurlu aykırılık gündeme getirir ve sözleşmeye aykırılık hükümlerinin uygulanması sonucunu doğurur.

Alacaklı temerrüdüne özel bir düzenleme olan işverenin temerrüdü ise TBK m. 408 uyarınca; işveren, işçinin iş görme edimini yerine getirmesini kusuruyla engeller ya da kabulde mütemerrit olursa ücreti ödemekle yükümlü olmakla beraber işçiden iş görme edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez. Diğer bir deyişle işçi bu süreçte çalışmasa dahi ücrete hak kazanır ve işverenin ücret ödeme borcu da devam eder²⁵.

Yukarıda kısaca zikrettiğimiz alacaklı temerrüdü kurumu çerçevesinde doktrinde, sözleşmeden doğan borcun ifa edilmemesinin ilke olarak kusurlu aykırılık olduğu düşüncesinden hareketle, kısa çalışma uygulanması ile tarafların borçlarını ifa edememeleri gündeme gelebileceğinden kısa çalışmanın alacaklı temerrüdü niteliğinde olduğu kabul edilmektedir²⁶.

Biz doktrindeki bu görüşe şu gerekçelerle katılmıyoruz: Kısa çalışma uygulanmasında işveren, işçinin iş görme edimini sektörel, bölgesel kriz ya da zorlayıcı sebepler nedeniyle kabul edememektedir. Bu durumda işverenin kabul edememe hali Kanun tarafından korunmaktadır. Gerçekten de işverenin kısa çalışma uygulanması süresince işçiye ücret ödeme borcu devam etmemekte; aksine işçileri bu dönemde hiç çalıştırmıyorsa ücret ödeme borcu askı halinde kalmaktadır. Diğer bir deyişle işveren, işçilerine önemli derecede az çalıştırma yaptırıyorsa çalışma yapılmayan süreye oranla ücret ödeme borcu yoktur. Dolayısıyla kısa çalışmanın alacaklı temerrüdü olduğundan ve hatta alacaklı temerrüdü şartlarının olduğundan bahsedilemez. Sonuç olarak kısa çalışmanın hukuki niteliğinin aşağıda ayrıntısıyla ifade edeceğimiz üzere kanuni bir askı hali olduğunu düşünmekteyiz.

²⁵ Mollamahmutoğlu, H. ve Astarlı, M. (2012). *İş Hukuku*. 5.Baskı. İstanbul: Filiz Kitabevi, s. 605.

²⁶ Başterzi, Çalışma, (2007), s.138; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, (2012), s. 755

2.3.3. Kanuni Askı Hali Olduğu Görüşü

Az yukarıda ifade ettiğimiz üzere bir sözleşmenin tarafların edimlerinin ifasından kaçınıyorlarsa kural olarak kusurlu aykırılık gereğince tarafların sorumluluğu gündeme gelir. Pek tabii borcun ifa edilememesi mücbir sebep ya da beklenmeyen halden doğmuşsa borç kendiliğinden sona erer. İşte esas olarak askı halinden bahsedebilmek için mücbir sebep ya da beklenmeyen halin geçici olması ve sözleşmenin kurulmasından sonra ortaya çıkması lazımdır²⁷.

İş hukukumuz açısından ise askı hali; yani askı teorisi işçinin iş sözleşmesinin feshinin sınırlanması ile iş güvencesi imkânı sağlayan teknik bir teori olarak önemlidir²⁸. Gerçekten de iş hukukunda iş sözleşmesinin ayakta tutulması ve iş güvencesi amaç olduğundan geçici imkânsızlık durumlarından mücbir sebep veya beklenmeyen haller dışında başka nedenlerin varlığı halinde de askı hükümlerinin uygulanması esas olup, askı durumu kendiliğinden oluştuğu için iş güvencesi anlamında da elverişlidir²⁹.

İş hukukuyla ilgili mevzuatlarımıza baktığımızda askı haliyle ilgili genel bir düzenleme bulunmamaktadır. Buna karşılık iş sözleşmesinin askıya alınma hallerinin bir kısmı ile askıya alınmanın bir takım hukuki sonuçlarına ise yer verilmiştir³⁰. Bu kapsam iş sözleşmesinin askı halleri işçi ve işletme açısından olmak üzere ikiye ayrılır. İşçinin askı halleri misalen hastalık, kaza, doğum ve gebelik, askerlik, ücretli ve ücretsiz izin ile grev ve lokavt olarak karşımıza çıkar³¹. İşletmenin askı halleri ise misalen zorlayıcı nedenler, ekonomik sektörel ve bölgesel kriz, grev ve lokavt ile anlaşma olarak karşımıza çıkabilir³².

İşletmenin askı hallerinden zorlayıcı nedenlere örnek olarak teknik aksaklık, yangın, deprem ve su basması gibi doğal afetler verilebilir. İK m. 24/3'e göre işletmede iş, bir haftadan fazla uzun süre duracak nitelikte zorlayıcı nedenden ileri gelirse işçi

²⁷ Süzek, S. (2007). *İş Akdinin Askıya Alınması Ve Ücretsiz İzinler*. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. Cilt: 9(Özel), ss.115-133, s. 116.

²⁸ Akat, D. (2012). *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, s. 23.

²⁹ Süzek, Askı, (2007), s.115

³⁰ Süzek, Askı, (2007), s.116

³¹ Mollamahmutoğlu, (2008), s.568; Akat, (2012), s. 23.

³² Akat, (2012), s. 23-24.

haklı fesih hakkını kullanabilir³³. Şayet işçi bir haftalık süre içerisinde bu hakkını kullanmaz ise iş sözleşmesi kendiliğinden askı haline bürünür. Kısacası işçi İK m. 24/3'e dayanarak iş sözleşmesi haklı nedenle feshedebilir, aksi halde sürenin geçmesiyle iş sözleşmesi askıya alınır. İşte ifade ettiğimiz işletmesel askı hallerinden zorlayıcı nedenler İK m. 40 çerçevesinde kısa çalışmayı da beraberinde getirir. Gerçekten de kısa çalışmada zorlayıcı nedenlerin varlığı halinde işyerinde İSK Ek Madde 2'ye göre üç aya kadar kısa çalışma yapılabilir hatta bu durum Cumhurbaşkanı tarafından altı aya kadar uzatılabilir. Zikredilen süreç içerisinde iş sözleşmesi askıda kalır. Bu süreçte işveren de çalışılmayan süre kadar ücret ödeme borcundan kurtulmakla beraber devlet işçilere kısa çalışma ödeneği ödeyerek bu durumu bypass eder.

Görüldüğü üzere İSK Ek Madde 2, genel durumdan istinai bir hal öngörmektedir. Nitekim genel ekonomik, sektörel ve bölgesel kriz özel bir askı hali olarak düzenlenmiştir. İfade edelim ki Kanun'da böyle bir düzenleme olmasaydı zikredilen şekilde zorlayıcı nedenlerin varlığı askı halinin oluşmasına mahal vermeyecekti. Kriz dönemi genel askı hali olmadığından bu nedenle ortaya çıkan askı hali Kanun tarafından gösterilen azami sürelerin dolmasıyla sona erer ve zorlayıcı nedenlerde olduğu gibi işçinin İK m. 24'e dayalı haklı fesih tarihine kadar devam etmez. Şu durumda açıklanan gerekçelerle kısa çalışma uygulanmasında işletmede çalışmaya ara verildiği için iş sözleşmelerinin askıda kaldığı, askı süresi bittikten sonra işçilerin işe başlamaları kendiliğinden gündeme geleceğinden kısa çalışmanın kanuni bir askı hali olduğu şeklindeki görüşe biz de katılmaktayız³⁴.

2.4. Kısa Çalışmanın Faydaları ve Sakıncaları

2.4.1. İşçi Açısından Faydaları ve Sakıncaları

Kısa çalışmanın işçi açısından faydalarına değinmek gerekirse: Kriz hallerinde işverenler, bu halden sıyrılabilmek için küçülme yoluna gidebilirler. İfade ettiğimiz üzere söz konusu küçülme de genelde işi geçici olarak durdurmak yahut ücretsiz izin şeklinde gerçekleşmektedir. Söz konusu uygulamalar işçinin işsiz kalması ile maddi ve manevi zor duruma girmesiyle sonuçlanır. Gerçekten de işverenin söz konusu

³³ Mollamahmutoğlu, (2008), s.568.

³⁴ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, (2012), s. 697.

uygulamalarında işçi, süreç içerisinde hem zor iş bulur hem de gelirden yoksun kalır. Hatta bir adım ötede işçi hukuka aykırı biçimde sigortasız ya da çok düşük ücretle çalışmak zorunda kalmaktadır. İşte kısa çalışma uygulamasıyla işçinin maddi açıdan bir nebze de olsa korunması kısa çalışma ödeneğinden faydalanması suretiyle sağlanır. İlave olarak işçi bu süreçte iş güvencesinden de yararlanır. Bir diğer fayda ise işçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlandığı sürede genel sağlık sigortası priminin işsizlik sigorta fonunca SGK'ya aktarılmasıdır.

Kısa çalışmanın işçi açısından sakıncalarına değinmek gerekirse: Kısa çalışmanın, çalışma sürelerinin azaltılması suretiyle uygulanmasında işveren işçiye çalıştığı süre kadar ücret öder. Çalışmayan süre içinse işçi kısa çalışma ödeneğinden faydalanır. Kanun hükmü gereği kısa çalışma ödeneğinden alınan meblağ gerçek ücretin ziyadesiyle altındadır³⁵. İlave olarak kısa çalışmanın faaliyetin durdurularak uygulanması durumunda işçi yalnızca kısa çalışma ödeneğinden faydalanır. Sonuç olarak söz konusu meblağlar işçinin geçimi için yetersiz kalır³⁶. Tüm bunlara ek olarak işçinin kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilmesi için bir takım şartları sağlaması gerekir. Aşağıda bu şartları inceleyeceğimizden şimdilik ilgili bölüme atıf yapmakla yetiniyoruz³⁷. Şayet işçi bu şartları sağlamıyorsa kısa çalışma ödeneğinden faydalanamaz. Son olarak kısa çalışma uygulanmasıyla esasında rizikoyu işçiler paylaşmaktadır ve kanaatimizce bu durum hakkaniyete aykırıdır.

Yine işçiler açısından kısa çalışmaların sakıncaları arasında onların kısa çalışma süresince primlerden mahrum kalmaları sayılabilir. Gerçekten de kısa çalışma döneminde işçilere ücret ödenmediği için uzun vadeli sigorta kolları bakımından da prim ödenmediğinden, prime bağlı haklar bakımından bir mağduriyet gündeme gelebilir. Gerçekten de mevcut düzenleme uyarınca kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işçilerin ödenek süresi içinde hastalık ve analık sigortası primleri İşsizlik Sigortası Fonunca 2/3 oranında Sosyal Güvenlik Kurumuna aktarılmakla yetinilecek, bunun dışında herhangi bir sigorta koluna prim aktarılmayacaktır. Bir adım ötede kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler açısından bu sınırlı prim aktarımı dahi gündeme gelmeyecektir.

2.4.2. İşveren Açısından Faydaları ve Sakıncaları

³⁵ Kısa çalışma ödeneğinin tutarı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. 3.3.2.3.

³⁶ Kurnaz, (2020), s. 30.

³⁷ bkz. Başlık 3.3.2.2.

Yukarıda ifade ettiğimiz üzere kriz durumlarında işveren işçi çıkarma eğilimindedir. Söz konusu çıkarma sebebiyle de işveren birçok külfet altına girmektedir. Gerçekten de çıkarma durumunda işveren işçinin bütün haklarını ödemek zorunda olup krize ek olarak bir de durumu göğüslemesi gerekir³⁸. İşte kısa çalışma uygulanmasıyla iş sözleşmesi feshedilmeksizin işverene bir imkân sağlanmaktadır. Bir diğer fayda kısa çalışmaya gidilmesinde işverenin tek taraflı iradesinin yeterli olmasıdır³⁹. Bu şekilde işveren kısa çalışmayla işçiye ücret ödeme ve iş verme gibi asli borcundan kurtulmaktadır⁴⁰. Bu süreçte işveren işletmesinin devamı için süre kazanarak devamlılık için planlama dahi yapabilir⁴¹. Ayrıca işveren kısa çalışma uygulanmasıyla piyasada rekabet etme gücünü de kaybetmemektedir⁴².

Kısa çalışmanın işverene olan sakıncası ise ziyadesiyle azdır. Misalen kısa çalışma uygulanması için gerekli şartları haiz olmayan işveren karşılığı olmayan ücretsiz izin gibi uygulamaya başvurmak zorundadır. Bu tarz uygulamalar ise işverenin sorumluluğunu doğuracağından aleyhe bir durum olarak tezahür eder. İlave olarak işten çıkarma hallerinde ise işveren nitelikli işçilerini kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya kalmakta ve bu durum kriz sürecinde onun rekabet etme gücünün kaybına sebebiyet verebilmektedir.

2.4.3. Devlet ve Kamu Açısından Faydaları ve Sakıncaları

Kısa çalışma ödeneği kısa çalışma ödeneği adı altındaki bir fon tarafından ödenir ve fondaki işsizlik sigorta primlerinin bir kısmı devletçe karşılanır. Bu nedenle denilebilir ki kısa çalışma uygulanması devlete de katkı sağlar. İlave olarak kısa çalışmanın uygulanmasıyla istihdam korunduğundan kısa çalışma süresi ve sonrasında, sözleşmelerin feshiyle maruz kalınabilecek ağır külfetlerden devlet de kurtularak fondaki dengenin korunması da engellenmektedir⁴³. Bu şekilde kısa çalışma uygulanması esnası ve sonrasında istihdam korunduğundan sözleşmelerin feshi ve işçinin yeni işe yerleşmesi için harcanacak meblağlar bertaraf edilerek

³⁸ Endes, (2014), s. 21.

³⁹ Kurnaz, (2020), s. 30.

⁴⁰ Endes, (2014), s. 26.

⁴¹ Ocak, (2008), s.18.

⁴² Kuzgun, İ. (2005). *Türkiye 'de Kısa Çalışma*. H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. Cilt: 23(2), ss.33-52, s. 35.

⁴³ Endes, (2014), s. 22.

işsizlik ödeneği ile diğer yardımların verilmesine de gerek kalmaz⁴⁴.

Vurgulayalım ki kısa çalışma uygulanması, işsizliğin artmasının önüne geçmenin yanı sıra ekonomik sıkıntıda olan işletmelere de can suyu olduğundan devlet lehine politik bir role de sahiptir⁴⁵.

Kısa çalışma uygulanması aynı zamanda işsizlik sigorta fonunu da korumaktadır. Bu kapsamda işsizlik sigorta primleri işçi, işveren ve devlet olmak üzere üç başlı şekilde karşılanarak kısa çalışma ödeneği şartlarını sağlayan işçilere çalışmayan süre için kısa çalışma ödeneği verilir. Bu şekilde işçinin sözleşmesi feshedilmediğinden, işsizlik durumunda ödenecek olan işsizlik ödeneğinin verilmemesi nedeniyle harcamaların önüne geçilir ve fon korunmuş olur⁴⁶. Buradan yola çıkarak, işletmenin sürekliliğinin sağlanması ve işsizliğin önüne geçilmesinin hem işveren hem işçi hem de devletin faydasına olduğu doktrinde haklı olarak ifade edilmektedir⁴⁷.

2.5. Kısa Çalışmanın Diğer Hukuki Müesseselerle Olan İlişkisi

2.5.1. Normal Çalışma Süresi ile İlişkisi

Kısa çalışmanın, çalışma sürelerinin azaltılması suretiyle uygulanması durumunda Kanun'da öngörülen çalışma süresinin altında bir süreyle çalışma gerçekleştiğinden normal çalışmayla kısa çalışma arasındaki ilişkinin ortaya konulması gerekir. Bu kapsamda çalışma sürelerinin düzenlendiği İK m. 63 uyarınca çalışma süresi haftada en çok 45 saattir ve bu süre kural olarak çalışma günlerine eşit şekilde dağıtılır. Kanun maddesi çerçevesinde taraflar anlaşmak suretiyle haftalık 45 saati, günlük 11 saati aşmamak üzere çalışma saatlerinin haftanın altı gününe farklı şekilde dağıtabilirler⁴⁸.

Kısa çalışma uygulaması ilgili mevzuatta önemli ölçüde haftalık çalışma süresinin azaltılması olarak ifade edilmektedir. Azaltılmasındaki kıstas ise her somut olaya göre ayrı ayrı ve iş sözleşmesindeki çalışma süreleri göz önüne alınarak belirlenir⁴⁹.

⁴⁴ Güzel, A. (2000). *4447 sayılı Kanuna Göre İşsizlik Sigortası*. Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan: TÜHİS, s. 819.

⁴⁵ Öktem, S.S. (2007). *Türk İş Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, s. 24.

⁴⁶ Endes, (2014), s. 23.

⁴⁷ Bunun için işçi ve işveren arasında denge sağlanması yönünde bkz. Ocak, 2008, s. 21-22.

⁴⁸ Kılıçoğlu, M. (2005). *4857 sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması*. İstanbul: Ayhan Yayıncılık, s. 474 vd.

⁴⁹ Endes, (2014), s. 27.

Belirtelim ki kısa çalışmanın düzenlendiği 4447 sayılı Kanun Ek Madde 2’de önemli ölçüde azaltılmanın ne anlama geldiği düzenlenmemiştir. Buna karşılık Kısa Çalışma Yönetmeliği’ne göre çalışma süresinin önemli ölçüde azalmasından bahsedebilmek için sürenin en az 1/3’ü oranında olması gerektiği düzenlenmiştir.

Kısa çalışmayla beraber çalışma süreleri ile ücrette indirim yapılması, işyerindeki çalışmanın bazen tamamen ya da kısmen durmasıyla çalışma sürelerinin hiç uygulanmaması suretiyle işverenin ücret ödemekten kurtulması gibi haller, iş ilişkisinin devamını etkilemez⁵⁰. Zira çalışma süresinin kısa çalışma uygulanması çerçevesinde azaltılıp da düzenlenmesine bağlı şekilde iş sözleşmesinden kaynaklı borçların muhteviyatı değişerek sözleşmenin değişen koşullara uyarlanması elzemdir. Zira işçi kısa çalışma süresi itibariyle iş görme edimini yerine getirecek; işveren de buna karşılık daha az ücret ödeyerek iş sözleşmesi taraflarca ayakta tutulacaktır⁵¹.

İkinci kısa çalışma durumu olan kısmi ya da tamamen çalışmanın durdurulmasında ise iş sözleşmesi askıda kabul edilir. Bu kapsamda hem işverenin hem işçinin iş sözleşmesinden kaynaklı edim yükümlülüğü devam etmekle beraber askı süresince işçi iş görme; işveren ise ücret ödeme ediminin ifasından belirli bir süre kurtulur⁵².

2.5.2. Fazla Saatlerle Çalışma Süresi ile İlişkisi

Fazla saatlerle çalışma adı üstünde normal çalışma süresinin uzamasıdır. Bu nedenle işçinin çalışma süreleri açısından korunması; işveren açısından hakkın kötüye kullanılması ve çalışmanın korunması için İK m. 41’de fazla saatlerle çalışma kurumu düzenlenmiştir. İfade edelim ki fazla saatlerle çalışma kavramı, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma kavramlarını da kapsayan üst bir kavram olarak karşımıza çıkar⁵³. Gerçekten de fazla çalışma, kanuni azami haftalık çalışma süresini (45 saat) aşan çalışmalar iken; fazla sürelerle çalışma, 45 saatin normal haftalık süre olarak belirlenmesi suretiyle bu süreyi aşan ve 45 saate kadar olan çalışma olan ifade edilmektedir⁵⁴.

⁵⁰ Endes, (2014), s. 27.

⁵¹ Astarlı, Çalışma, (2008), s. 353. Endes, (2014), s. 27.

⁵² Astarlı, Çalışma, (2008), s.354.

⁵³ Şakar, M. (2009). *İş Hukuku Uygulaması*. 8.Baskı. İstanbul: Beta Yayınevi, s. 94.

⁵⁴ Ekonomi, M. (2004). *4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Fazla Çalışma Kavramı*. Yargıç Resul Aslanköylü’ye Armağan: Kamu-İş, Cilt: 3, s. 164-165.

İşyerinde kısa çalışma uygulanırken fazla saatlerle çalışmanın yapılıp yapılamayacağı önem arz etmektedir. Zira çalışma süresinin kısaltılması suretiyle kısa çalışmanın gerçekleştirildiği durumlarda çalışma süresi azaltılarak da olsa uygulanmaktadır. Akabinde kısa çalışmayı gerektiren sebeplerin bertaraf edilmesiyle iş gücüne olan ihtiyacın artması nedeniyle kısa çalışmada çalışılan sürelerin üstünde çalışılması gerekebilir⁵⁵.

İfade ettiğimiz üzere çalışma sürelerinin azaltılarak kısa çalışmanın uygulanması halinde en az 1/3 oranında azaltma gerekir. Bu nedenle de kısa çalışma halinde, normalde 45 saatlik haftalık çalışma süresinin var olduğu işyerinde en fazla 30 saat veya altında çalışılması gerekir. Zaten sorun da kısa çalışma gereğince kararlaştırılan çalışma süresinin üstünde çalışma varsa bu çalışmanın fazla saatlerle çalışma sayılıp sayılmayacağına ortaya çıkmaktadır. Bu hususta doktrinde katıldığımız görüş uyarınca; kısa çalışmada tespit edilen sürenin sonradan değiştirilmeyeceği kabul edilmişse, o işyerinde kısa çalışmaya son verilmesi ya da kısa çalışmanın sona ermiş sayılacağı gereğinden hareketle kısa çalışma süresini aşan çalışmanın da normal çalışma süresinden sayılacağı ve fazla saatlerle çalışma teşkil etmeyeceği kabul edilmelidir⁵⁶.

2.5.3. Kısmi Süreli Çalışma ile İlişkisi

Klasik istihdamın dışında en sık görülen istihdam kısmi süreli çalışmadır. Kısmi süreli çalışmanın düzenlendiği İK m. 13'e göre; işçinin normal haftalık çalışma süresi, tam süreli emsal işçiye göre önemli oranda daha az belirlenmişse ortada kısmi süreli iş sözleşmesi vardır. Uygulamada bu çalışma türüne "part-time" da denilmektedir⁵⁷. Hükümde ifade edilen "önemli ölçüde az" kavramından kastın ne olduğu belirgin değildir. Fakat bu hal İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği (İKİÇSY) m. 6 da düzenlenmiş olup hükme göre tam süreli emsal çalışmanın 2/3'üne kadar olan çalışma kısmi süreli çalışmadır. Kısmi süreli çalışma sadece haftanın belirli günlerinde tam gün; haftanın her günü belirli süre ya da haftanın bir ya da birkaç gününe uygulanmak suretiyle gerçekleştirilebilir.

⁵⁵ Ocak, (2008), s. 39.

⁵⁶ Ocak, (2008), s. 40.

⁵⁷ Sarıbay, G. (2008). *Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri*. Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan: Ankara: Legal Yayıncılık, s.267.

Gerek İK m. 13, gerek İKİÇSY m. 6 gerekse de İSK Ek Madde 2 ve Kısa Çalışma Yönetmeliği'nde önemli ölçüde azaltılmış çalışma süresi ifade edilmektedir. Bu kapsamda hem isim benzerliği hem de kısmi ve kısa çalışmadan tam çalışma süresinden daha az bir çalışma süresi öngörülmesi kavram karmaşasına neden olabilir. Gerçekten de kısmi ve kısa çalışmada haftalık 45 saat mesai yapan işletmede bu sürenin en fazla 30 saat olması gerekmele beraber her iki kurum birbirinden tamamen farklıdır⁵⁸. Nitekim kısmi süreli çalışmada taraflar sürenin düşüklüğü konusunda anlaşmış iken buna karşılık kısa çalışmada işyeri açısından çalışma süresinin azaltılması gündeme gelir ve kısa çalışma hali ortadan kalktıktan sonra iş ilişkisi klasik istihdam şeklinde devam eder⁵⁹.

Bir diğer farklılık, kısmi çalışmadan bahsedebilmek için önemli süre azalmasının sürekli olması ve bu durumun işçi ile işverence kabul edilmesinin şart olmasıdır. Buna karşılık kısa çalışma anlaşmaya bağlı olmayan ve zorunlu sebeplerle meydana gelen durumlarda uygulanır. Diğer bir deyişle kısa çalışma işverenin tek taraflı talebiyle geçici olarak gündeme gelebilmekte fakat kısmi süreli çalışmayı taraflar sözleşmeyle belirlemektedirler⁶⁰.

Görüldüğü üzere kısa çalışmanın sözleşmesel niteliğe haiz olmaması, belirli durumlarla ve işverence tek taraflı şekilde ortaya çıkması; ilave olarak düzenli ve sürekli olmaması gerekçeleriyle kısmi süreli çalışmadan tamamen farklı olduğu rahatlıkla ifade edilebilir.

Son olarak doktrinde kısmi süreli çalışma yapan işçiler açısından kısa çalışma hükümlerinin uygulanıp uygulanmayacağı hususunda tartışma bulunmaktadır. Bu kapsamda bir görüşe göre⁶¹; işyerinde faaliyetin durdurulması halinde kısmi süreyle çalışan işçiler kısa çalışma uygulanmasından yararlanabilmekle beraber bu hal çalışma süresinin azaltılması suretiyle uygulanan kısa çalışmada uygulama alanı bulmaz. Buna karşılık bizim de katıldığımız görüşe göre⁶²; kısa çalışma uygulaması

⁵⁸ Kurnaz, Z. İ. (2020). *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, s. 22.

⁵⁹ Kutsal, M. (2010). *İstihdam Politikasının Bir Aracı: Kısa Süreli Çalıştırma*. Mercek Dergisi, Cilt: 6, s.29; Erkul, İ. (2010). *İşverenin 4857 Sayılı İş Kanunu'ndan Doğan Hakları, Yükümleri Ve Sorumlulukları*. Eskişehir: Ayrıntı Basımevi, s. 26; Eyrenci, Ö. (2004). *4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme*. Legal İHSGHD. Cilt: 1, ss.15-55, s. 48.

⁶⁰ Gerek, N. (2013). *Haftalık Normal Çalışma Sürelerinin Altında Sürelerle Yapılan Çalışmalar İçerisinde Kısa Çalışmanın Yeri Ve Önemi*. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. Cilt:10 (38), ss.3-26, s.5.

⁶¹ Akyiğit, (2004), s.4-5.

⁶² Ocak, (2008), s. 50.

yapılan bölüm/ler/deki işçiler açısından farklı uygulama olmadığı sürece kısmi süreyle çalışanlar ile tam süreli çalışanlar arasında bir ayrım yapılamaz. Dolayısıyla kısmi süreli çalışanların da kısa çalışmadan yararlanabilmeleri mümkündür.

2.5.4. Telif Çalışması ile İlişkisi

Günümüz dünyasında ihtiyaçlara cevap veren esnek çalışma şekillerinden olan telif çalışması İK m. 64'te düzenlenmiştir. Hükme göre zorunlu sebeplerle işin durması, tatillerden önce ya da sonra işyerinin tatile girmesi ya da benzer sebeplerle işyerinde normal çalışma süresinin önemli düzeyde altında çalışılması ya da tamamen tatil edilmesi yahut işçinin talebi üzerine izin verilmesi durumunda işveren, dört ay içerisinde çalışılmayan süreler için telif çalışması yoluna gidebilir. Bu düzenleme uyarınca işçinin çeşitli sebeplerle çalışmadığı ya da çalıştırılmadığı sürelerin fazla çalışma hali oluşmadan telif edilmesi amaçtır⁶³. Yine hükme göre telif çalışması, esas çalışma süresinin aşılmaması şartıyla günlük en fazla üç saat şeklinde gerçekleşebilir ve işçiye tatil günlerinde telif çalışması yaptırılamaz.

İlgili hüküm göz önüne alındığında telif çalışması yapılmasının iki şekilde gündeme gelebileceği söylenebilir. Bunlardan ilki zorunlu nedenle işin durması olup söz konusu durma bir gün bile olsa şart gerçekleşmiş sayılır⁶⁴. İkincisi ise ulusal bayram ve genel tatillerden önce ya da sonra işyerinin tatil edilmesidir. Ancak bu olanak sınırlayıcı olmayıp İK m. 64'te ifade olunan "benzer nedenlerle" ibaresinden başkaca hallerin de bu kapsama girebileceği kabul edilmelidir. İfade edelim ki, işyerinde çalışılmayacak zamanlar önceden bilinir durumdaysa çalışılmayacak söz konusu süreler için dört aylık süreden önce de telif çalışması yapılması mümkün olabilir⁶⁵.

Kısa çalışma ile telif çalışması birtakım benzerlikler gösterse de esasında birbirinden tamamen farklı kurumlardır⁶⁶. Gerçekten de kısa çalışmanın hangi hallerde ortaya çıkabileceği mevzuatta sınırlı biçimde sayılmışken böyle bir

⁶³ Astarlı, M. (2008). *Telif Çalışması*. Legal Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi. Cilt: 7, ss.9-34, s.13.

⁶⁴ Kuşkaya, Z. (2008). *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi. s.87.

⁶⁵ Eyrenci, Ö. (2007). *4857 sayılı İş Kanununda Telif Çalışmaları*. Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu'na Armağan. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınevi, s. 1255-1256.

⁶⁶ Tulukcu, Kısa Çalışma, (2014), s.18.

sınırlayıcılık telafi çalışmasında bulunmamaktadır. Keza farklılıklardan biri de ücret hususunda kendini gösterir. Kısa çalışmada işçiye kısa çalışma ödeneği İŞKUR tarafından ödenmesine rağmen telafi çalışmasında işçiler normal ücretlerini işverenden alırlar. İlave olarak kısa çalışmada işverence kurum onayı alınması gerekirken telafi çalışmasına işveren kendisi karar vermektedir⁶⁷. Kısa çalışmada işçiler şartlara göre ya önemli ölçüde az çalışmakta ya da hiç çalışmamakta iken telafi çalışmasında çalışılmayan dönemdeki açık kapatılır⁶⁸.

Her iki kurumu birbirinden ayırmaya yönelik bir diğer kıstas ise zorunlu ve zorlayıcı neden kavramları arasındaki farklılıktır. Kanun'da zorunlu nedenler sebebiyle telafi çalışması yapabileceği düzenlenmişken karşılık olarak zorlayıcı neden halinde kısa çalışma yapılabileceği düzenlenmiştir. Dolayısıyla her iki kurum kavramsal olarak da farklıdır⁶⁹. Gerçekten de Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödemeği Hakkında Yönetmelik'te ifade edilen ve kısa çalışmada uygulama alanı bulan zorlayıcı neden; işverenden kaynaklanmayan öngörülemez bir olay iken telafi çalışmasıyla ilgili zorunlu neden ise işyeri veya dışından kaynaklı, işverenin kusuru olup olmadığına bakılmaksızın gerçekleşen hallerdir. Görüldüğü üzere İK m. 64'te düzenlenen ve telafi çalışması için öngörülen zorunlu nedenlerin; kısa çalışma için öngörülen zorlayıcı nedenlerle aynı olmadığı; aksine zorunlu nedenlerin zorlayıcı nedenleri de içerir bir üst kavram olduğu kabul edilmelidir.

2.5.5. Ücretsiz İzin ile İlişkisi

Ekonomik kriz durumlarında işverenlerin işçiler aleyhine ücretsiz izin uygulamasına gittiği bilinen bir gerçektir. Ücretsiz izin halinde iş sözleşmesi askı halinde olup işveren lehine olacak biçimde işten çıkartma külfetlerine katlanmaksızın çalışmayı bir süre durdurmakta buna karşılık işçi aleyhine gelirden yoksunluk gündeme gelmektedir. Dolayısıyla denilebilir ki ücretsiz izni kabul eden işçiler tarafından risk paylaşılır⁷⁰. Fakat bu durum işletme rizikosunun işverence üstlenilmesi gereği ilkesine ters düşer⁷¹. Söz konusu tersliğe binaen İK öncesi dönemde güvencesiz

⁶⁷ Kurnaz, (2020), s. 25.

⁶⁸ Akat, (2012), s. 27.

⁶⁹ Ekonomi, M. (2004). *Telaflı Çalışması*. Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. Cilt: 1(4), ss.1248-1260, s.1251.

⁷⁰ Engin, M. (2003). *İş Sözleşmesinin İşletme Gereklere İle Feshi*. İstanbul: Beta Yayınevi, s.107.

⁷¹ Kurnaz, (2020), s. 27.

bırakılan işçilere bir nebze can suyu olmak adına kısa çalışma kurumu öngörülerek uygulamadaki karışıklığın giderilmesi amaç edinilmiştir⁷².

Kısa çalışma ile ücretsiz izin kurumları arasında benzerlik bulunmaktadır. Zira her iki kurumun uygulanmasında iş sözleşmesi belli bir süre kendiliğinden askı halindedir⁷³. Buna karşılık ücretsiz izin uygulaması, yasal bir zeminde değilken kısa çalışma mevzuatlarda açıkça düzenleme altına alınmıştır. İlave olarak ücretsiz izin özünde esaslı değişiklik teşkil ettiğinden İK m. 22 uygulanır ve işçinin rızası gerekir. Buna karşılık kısa çalışmada işçinin rızası aranmamakta; aksine ilgili kurumun onayı yeterli görülmektedir⁷⁴. Keza telafi çalışmasından farklı olarak işyeri tatil edilse ve çalışma süreleri azaltılsa da gerekli koşullar sağlanmadıkça kısa çalışma uygulanması gündeme gelmez. Diğer bir deyişle işçi ve işveren bu hususta anlaşsalar bile uygulama kısa çalışma olarak nitelendirilemez⁷⁵. Son olarak bir farklılık da ücret hususunda kendini göstermektedir. Bu kapsamda ücretsiz izinde işçi ücret almazken kısa çalışmada işçi kısa çalışma ödeneği almaktadır. Sonuç olarak kısa çalışmanın telafi çalışmasına nazaran lehe bir uygulama olduğu isabetle ifade edilebilir⁷⁶.

2.5.6. Ücretli İzin ile İlişkisi

Uygulamada işçi ve işverenin anlaşmasına bağlı olarak ilave şekilde ücretli izin yoluna gidildiği de görülmektedir. Ücretli izinde olan işçilere ise izne çıktığı zamanla orantılı olarak ücret verilir. Bu nedenle işçiye izin süresince verilecek ücret işveren ile işçi arasındaki anlaşmaya bağlı şekilde mevzuatlara aykırı olmamak şartıyla farklı şekillerde tespit edilebilir⁷⁷.

Her iki kurum arasındaki farklara değinmek gerekirse; kısa çalışmadaki sebepler sınırlayıcı olup ücretli izinde ise, kısa çalışma sebepleri de dâhil olmak suretiyle, işyerinden kaynaklanan bütün nedenler ya da işçiden kaynaklı sebepler mevcuttur. Bundan ayrı olarak faaliyetlerin durması suretiyle kısa çalışmanın uygulanması durumunda işçiye çalışılmayan süre için ücret ödenmez. Bu halde şartları varsa işçi

⁷² Zeytinlioğlu, E. (2012). *Çalışma Barişına Katkısı Olabilecek Bir Sistem: Esneklik*. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. Cilt 22, ss.157-175, s. 170.

⁷³ Ücretsiz iznin askı hali olduğu yönünde bkz. Demircioğlu ve Engin, s.96.

⁷⁴ Kurnaz, (2020), s. 28.

⁷⁵ Asalettin, A. (2013). *Küresel Ekonomik Kriz ve İşsizlikle Mücadele Programları: Kısa Çalışma Ödeneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, s. 98.

⁷⁶ Kurnaz, (2020), s. 28.

⁷⁷ Ocak, (2008), s. 71.

kısa çalışma ödeneğinden faydalanır. Diğer bir deyişle şartlar mevcut değilse işçi ekonomik destekten yoksun kalır. Pek tabii işverenin kendi uygulamasıyla işçi çalışsa da çalışmasa da kısa çalışma döneminde ücret ödenmesi mümkündür. Buna karşılık ücretli izinde ise izin süresi boyunca ücret ödenmeye devam eder. Bu nedenle ücretli izinde sigorta primleri ödenirken kısa çalışmada çalışılmayan süreler içim primler de yatırılmaz⁷⁸. Görüldüğü üzere kısa çalışma ve ücretli izin kurumları arasında birtakım önemli benzerlikler ve farklılıklar mevcuttur.

Kısa çalışmada işçinin rızası gerekmez de ücretli izinde; bir nebze de olsa işçinin gelişimi etkilenebileceği için olumsuzlukların önüne geçilmesi adına ücretli izinde de işçinin rızası alınması gerekir. İlave olarak kısa çalışma uygulanması süresi açısından alt ve üst had belirlenmişken ücretli izinde kimi haller dışında böyle hadler belirlenmemiştir. Son olarak kısa çalışma, işyerinin tamamında ya da aynı bölümdeki işçilere eşitlik ve hakkaniyet çerçevesinde uygulanmalı iken, ücretli izin bir ya da birkaç işçiye özel uygulanabilir⁷⁹.

2.5.7. Feshin Son Çare Olması İlkesi ile İlişkisi

Literatürde ultimato ratio olarak da anılan feshin son çare olması ilkesi, genel anlamda işçinin iş sözleşmesinin feshi için daha kötü şartlarda dahi çalıştırılma imkânının bulunmaması ve bu nedenle de son çare olarak işverence fesih yoluna gidilmesini ifade eder⁸⁰. Belirtelim ki İK'de söz konusu ilke açıkça düzenlenmemekle beraber Yargıtay içtihatlarında ziyadesiyle karşımıza çıkmaktadır. Misalen Yargıtay bir kararında, işverenin işçi çıkarma yoluna giderken öncelikle fazla çalışmayı kaldırmasını, işçinin rızasını alarak çalışma sürelerinin kısaltmasını, işi geniş bir zamana yaymasını ve son tahlilde feshi son çare olarak düşünmesi gereğine dikkat çekmiştir⁸¹. Bir başka kararında ise Yüksek Mahkeme⁸²;

“İşletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı (tutarlılık denetimi),

⁷⁸ Endes, (2014), s. 40.

⁷⁹ Ocak, (2008), s. 72-73.

⁸⁰ Başterzi, Koruma, (2005), s. 58

⁸¹ Yarg.9HD, 8.11.2014 T. 2004/12698 E. 2004/25058 K, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:10.04.2022)

⁸² Yarg.9HD, 20.7.2009 T. 2009/27271 E. 2009/27272 K, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 10.04.2022)

işverenin fesihle keyfi davranıp davranmadığı (keyfilik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi-feshin son çare olması ilkesi) açıklığa kavuşturulmalıdır. İşverenin fesih dışında daha hafif bir önlemlerle amaca ulaşması olanaklı ve beklenebilir bir durumda ise, feshi geçerli kılan bir işletme, işyeri ve iş gereği yoktur. Feshin son çare olması ilkesine uygunluğu denetiminde, somut duruma uygun bir inceleme yapılmalı ve fesih yerine başvurulacak somut tedbirler araştırılmalı ve açıklanmalıdır.”

şeklinde içtihatla bulunmuştur.

Feshin son çare olması ilkesinin kısa çalışma kurumundaki görünümüne bakmak gerekirse; ekonomik, bölgesel ya da sektörel kriz hallerinde süreklilik arz etmeyen iş gücü ihtiyacı nazara alındığında, işçi çıkartmak; yani iş sözleşmesinin feshi yoluna gitmek yerine ön tedbir olarak kısa çalışma kurumuna başvurulması gerektiği doktrinde haklı olarak ifade edilmektedir⁸³. Gerçekten de kısa çalışmayla işverenin kriz hallerinde fesihle önce bu yola başvurarak süreci atlattırma çalışması beklenir ve bu suretle işçiler bir nebze olsun ücretine kavuşabilir. Pek tabii işverenden sadece işletmesel amacın gerçekleşebilmesi adına fesihle aynı düzeyde elverişliliği haiz önlemlerin alınması talep edilebilir. Bu kapsamda işletmeyi zarar uğratan, gereksiz külfet yükleyecek önlemler alınması yahut işçiye yeni iş imkânı sunması beklenemez. Toparlayacak olursak bu tedbirlere rağmen işverence, işletmenin devamlılığını sağlayabilmek için fesih dışında bir çare yoksa iş sözleşmesinin feshine gidecek olması kaçınılmazdır⁸⁴. Dolayısıyla denilebilir ki kısa çalışma uygulanmasıyla işin sürekliliği mümkünse fesih zorunlu değildir ve şayet bu şekilde bir fesih gerçekleştirilmişse geçersizliğine hükmedilmesi gerekir⁸⁵.

Feshin son çare olması ilkesinin kısa çalışma kurumundaki Yargıtay uygulamasına bakacak olursak Yüksek Mahkeme, kısa çalışma uygulanmasını kriz halinde işverene fesihle kaçınma imkânını sunan ve söz konusu ilke kapsamında fesihle önce başvurulması gereken tedbirlerden biri olarak kabul etmektedir. Gerçekten de işveren, işçiyi çalıştırmanın; yani iş sözleşmesinin devamını sağlamanın yollarını

⁸³ Astarlı, M. (2010). *Genel Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşletme Gereklileri Nedeniyle Fesih ve Kısa Çalışma İlişkisi*. Sicil İş Hukuku Dergisi. Cilt: 17, ss.74-88, s. 74vd.

⁸⁴ Endes, (2014), s. 9.

⁸⁵ Soyer, P. (2005). *Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları*. İstanbul: Legal Yayınevi, s. 55.

aramak zorundadır. Bu kapsamda Yargıtay bir kararında fesihden önce imkân varsa kısa çalışma, esnek çalışma gibi tedbirlere başvurulması gerektiğini ifade etmektedir. Karara göre⁸⁶:

“İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerine dayalı fesihlerde, feshе dayanak yapılan nedenle çelişki içinde olmamalı, feshin en son çare olduğu ilkesi gözden uzak tutulmamalıdır. Bu kapsamda iş sözleşmesi feshedilen işçinin, mesleği ve vasfi nedeni ile başka bölümde değerlendirme olanağı olup olmadığı da araştırılmalıdır. Ayrıca olanak varsa, kısa süreli çalıştırma, esnek çalışma gibi tedbirler öncelikle düşünölmelidir.”

Bir başka kararında Yüksek mahkeme, feshin son çare olması ilkesinin denetiminin yapılırken feshin kaçınılmazlığının tespiti için ilk derece mahkemesince işverenin, kısa çalışma ödeneği için başvuru yapıp yapmadığının araştırılması gereğini ifade etmiştir. Karara göre⁸⁷:

“...işverenin fesih dışında daha hafif bir önlemlle amaca ulaşması olanaklı ve beklenebilir bir durumda ise, feshi geçerli kılan bir işletme, işyeri ve iş gereği yoktur. Feshin son çare olması ilkesine uygunluğun denetiminde, fesih yerine başvurulacak somut tedbirler araştırılmalı ve açıklanmalıdır... Krizin geçici olup olmadığı, fesih dışında tedbirlerle bu krizin geçirilip geçirilmeyeceği, davalı işverenin bu kapsamda savunduğu gibi fazla mesaileri kaldırıp kaldırmadığı, kısa çalışma ödeneği için başvurup başvurmadığı incelenmelidir”

Bir başka kararda işletme içi ve dışı sebeplerle fesih durumunda örneklemiş olduğu tedbirler kapsamına çalışma sürelerinin azaltılmasının da denenmesi gerektiğini ifade etmiştir. Karara göre⁸⁸:

⁸⁶ Y. 9. HD., 7.2.2005 T., E. 2004/1609, K. 2005/3300 Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi 10.04.2022)

⁸⁷ Y. 9. HD., 20.7.2009 T., E. 2009/27271, K. 2009/ Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi 10.04.2022)

⁸⁸ Y. 9. HD., 30.6.2008 T., E. 2008/1820, K. 2008/17982 Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:10.04.2022)

“...İşveren, işletme dışı sebeplerin zorunlu kıldığı işletmesel süreçteki yapısal değişimi somut olarak ortaya koyarak bunun, belirli çalışma yerlerinde azalmaya yol açtığını göstermelidir. Rasyonalizasyon tedbirleri üretimin durdurulması veya üretimde değişiklik yapmak, çalışma sürelerinin azaltılması, işletmenin üretim kapasitesini düşürmek, işletme veya işyerini kapatmak ya da işletmenin bir bölümünü veya servisini kapatmak gibi organizasyona yönelik değişiklikler, işletme içi sebep olarak nitelendirilen işletmesel kararlara örnek olarak verilebilir. Feshin işletme, işyeri ve işin gerekleri nedenleri ile yapıldığı ileri sürüldüğünde, feshin kaçınılmaz olup olmadığı açıklığa kavuşturulmalıdır.”

Başka bir kararda ise Yargıtay fesih dışı önlemlerin uygulanmasında işverenin yerel ve evrensel kurallara uygun davranması gereğine vurgu yaparak kısa çalışma başvuru aleyhine dava açan işçileri liste dışı bırakarak ayrımcılık yapan işverenin feshini geçersiz saymıştır. Karara göre⁸⁹:

“...Davalı işverenin ekonomik kriz nedeni ile fesihten önce aldığı tedbirlerden kısa çalışma ödeneği için başvurusunda bu işçileri devre dışı bırakmış, kısa çalışma ödeneği listesinde yer verilmeyen dava açan işçileri işten çıkarma kararı almıştır. İşverenin fesihten önce aldığı kararların uygulanmasında, kısa çalışma ödeneği başvurusunda, ücretsiz izin uygulamasında aleyhine dava açan işçiler ile açmayan işçiler arasında dolaylı ayrımcılık yapmıştır... Fesih dışındaki önlemlerin uygulamasında ve iş sözleşmesinin feshinde, davalı işveren dolaylı olarak ayrımcılık yapmıştır. Fesih geçerli nedene dayanmamaktadır.”

Kanaatimizce Yargıtay uygulamasında kısa çalışmanın fesih öncesi son çare olarak gidilmesi gereken bir tedbir sayılması hali, iş güvencesi kapsamında düşünüldüğünde yerindedir. Bu kapsamda kısa çalışmanın işçiyi feshe karşı koruduğu rahatlıkla söylenebilir⁹⁰. Gerçekten de kısa çalışmayla işletme ve iş ilişkilerinin sürekliliği sağlanarak istihdamın korunması hedef olmakla beraber bu durum ülke ekonomisine

⁸⁹ Y. 9. HD., 06.12.2010 T., E. 2010/19597, K.2010/36342 Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 10.04.2022)

⁹⁰ Başterzi, Koruma, (2005), s.55.

de katkı sağlamaktadır. Bu anlamda Yargıtay'ın kısa çalışma uygulanmasını özendirdiği ifade edilebilir⁹¹.



⁹¹ Kurnaz, (2020), s. 90.

BÖLÜM 3: KISA ÇALIŞMANIN UYGULANMA ŞARTLARI, HÜKÜMLERİ, SONUÇLARI VE SONA ERMESİ

3.1. Genel Olarak

Kısa çalışmanın uygulanabilmesi için birtakım şartların bir araya gelmesi gerekir. Bu kapsamda evvela kısa çalışmanın uygulanmasını gerektirir bir olgu; söz konusu olgunun devamı ya da kanunda zikredilen süre devamında çalışma sürelerinin azaltılması veya faaliyetin kısmen yahut tamamen durdurulması şarttır. İlave olarak kısa çalışma için birtakım prosedürler de bulunmaktadır. Yine bu kapsamda kısa çalışma uygulanmasına sebep olan olguların Türk İş Kurumu'na ve işçi sendikasına bildirilip kısa çalışma uygulanmasının talep edilmesi, işbu talebin de uygunluğunun denetlenmesi gerekir. Şimdi bu şartları yakından inceleyelim.

3.2. Kısa Çalışmanın Uygulanma Şartları

3.2.1. İşyerinin İşsizlik Sigortasına Tabi Olması

Kısa çalışma uygulanması için ilk olarak 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu uyarınca hizmet sözleşmesi temelli bir sigortalı çalışmanın gerçekleştirilen işyerinin varlığı gerekir. İlgili Kanun'un Ek 2 maddesinde ifade edilmiş olan ve Kanun'a göre sigortalı sayılan kişileri hizmet sözleşmesine dayalı çalıştıran işveren, ibaresinden ilgili Kanun kapsamına girmeyen işyerinde kısa çalışmanın uygulanmayacağı sonucu çıkmaktadır⁹². Kısacası kısa çalışma uygulanması için 4447 sayılı Kanun çerçevesinde çalışan işçilerin bulunması şarttır.

İşsizlik sigortasından kastedilen 4447 sayılı Kanun'un 47.maddesinden anlaşıldığı üzere; işyerine çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğine rağmen herhangi bir kusuru olmadan işini kaybeden sigortalılara işsiz kaldıkları için maruz kaldıkları gelir kaybını belirli ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniğine uygun şekilde faaliyet gösteren sigortadır.

İşsizlik sigortasından yararlanan kişileri ise şu şekilde ifade etmek mümkündür: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m. 4 ve ikinci fıkrasında ifade edilmiş hizmet sözleşmesine dayalı çalışan sigortalılar, 506 sayılı Sigortalılar

⁹² Seçkin, (2015), s. 100.

Kanunu Geçici 20. maddede ifade edilen sandıklara tabi sigortalılar, istek üzerine İK'ye göre kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan sigortalılar, ticari taksi, dolmuş vb. nitelikteki toplu taşıma aracı işyerleri ile Kültür Turizm Bakanlığı tarafından gösterilen alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar ve çalıştıkları yerde ay içinde çalışma gün sayısı 10'dan az olan kişilerdir⁹³.

Yeri gelmişken belirtelim ki kısa çalışmanın yalnızca İK'de düzenlendiği sıralarda, yalnızca bu Kanun'a tabi işyerlerine uygulanabiliyorken, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Borçlar Kanunu çerçevesinde çalışan işçi ve işverenlere uygulanmamaktaydı⁹⁴. Doktrinde ise bu durum haklı olarak eleştiriliyordu⁹⁵. Bu kapsamda 4447 sayılı Kanun öncesi dönemde Deniz ve Basın İş Kanunu'na dayalı çalışanlardan kısa çalışma ödeneğine esas olmak üzere işsizlik sigortası primlerini ödemelerine karşın bu haktan yararlanmamaları abes bulunmuştur⁹⁶. Bundan dolayı fona katkı sağlayan kişilerin de bu haktan yararlanması gerektiği savunulmuştur⁹⁷. Zaman içerisinde kısa çalışma uygulanmasının İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamına alınmasıyla uygulama alanı her ne kadar genişlese de hizmet sözleşmesinin varlığı şart olduğundan 5510 sayılı Kanun madde 4/1-(b) ve (c) bentlerine göre çalışanlar yine hükmün kapsamı dışında kalmışlardır⁹⁸. Benzer şekilde devlet memurları, hâkim ve savcılar, üniversite personelleri gibi bazı kesimler de kısa çalışma uygulanmasından faydalanamazlar⁹⁹.

Kısa çalışmanın uygulanabilmesi için iş sözleşmesinin türü önemli değildir¹⁰⁰. Dolayısıyla işçinin sözleşmesi, belirli, belirsiz yahut sürekli olabilir. Bu durumun istisnası süreksiz iş sözleşmesiyle çalışan işçiler açısından kısa çalışmanın uygulanma kabiliyetinin olmamasıdır. Gerçekten de süreksiz işten kasıt İK uyarınca en fazla 30 gün sürebileceği iken; kısa çalışmanın Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Hakkında Yönetmelik m. 3/1-ç. uyarınca en az 4 hafta sürmesi gerektiği nedeniyle doğal olarak süreksiz işlerde kısa çalışma uygulanamaz¹⁰¹.

Bu konuda son olarak, kısa çalışma uygulanması için gerekli diğer şartlar var olsa da

⁹³ Kurnaz, (2020), s. 42.

⁹⁴ Göksü, H. (2018). *Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği*. TİSK İşveren. Cilt: 56(5), ss. 23-25, s.23-24.

⁹⁵ Ocak, (2008), s. 80.

⁹⁶ Akyiğit, (2004), s. 4

⁹⁷ Ocak, (2008), s. 82; Kurnaz, (2020), s. 42.

⁹⁸ Seçkin, (2015), s. 100.

⁹⁹ Kurnaz, (2020), s. 43.

¹⁰⁰ Akyiğit, (2004), s. 12.

¹⁰¹ Kurnaz, (2020), s. 43.

uygulamanın yapılması istenilen işyeri 4447 sayılı Kanun uyarınca hizmet sözleşmesine dayalı bir sigortalı çalışmanın yapıldığı işyeri olmadığı sürece kısa çalışmanın uygulanması mümkün olmaz.

3.2.2. Kısa Çalışma Yapılmasını Gerektiren Olguların Bulunması

3.2.2.1. Genel Olarak

Mevzuatta kısa çalışma uygulanmasının yapılabileceği sebepler sınırlı şekilde sayılmıştır. Yani işsizlik sigortasına tabi bir işyerine ilave olarak ekonomik, sektörel ya da bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerden en az birinin işyerine sirayet etmesi gerekir. Dolayısıyla zikrettiğimiz sebeplerden ayrı olarak işletmenin içinden kaynaklanan sebeplere dayalı bir kısa çalışma uygulanması imkân dâhilinde değildir¹⁰². Şimdi Kanun'da ifade edilen sebepleri ayrıntısıyla inceleyelim.

3.2.2.2. Ekonomik Kriz

Genel olarak kriz, kontrol dışı nedenlerle vücut bulan ve zarar verici negatif gelişmelerdir¹⁰³. Bu kapsamda Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Hakkında Yönetmelik m. 3 uyarınca ekonomik kriz; ulusal yahut uluslararası ekonomide vuku bulan olayların yerel ekonomiyi, bu durumun da iş yerini ziyadesiyle etkileyip sarstığı halleri anlatmaktadır.

Yönetmelik'teki ifadeden yola çıkıldığında, ekonomik krizi ülkedeki bütün sektörleri etkileyen bir kriz olarak düşünmemek gerekir. Zira ekonomik krizden bahsedilen hallerde bile bundan etkilenmeyen sektörlerin bulunmaması mümkündür¹⁰⁴. Dolayısıyla kısa çalışma uygulanmasına sebep olacak ekonomik kriz, hem var olmalı hem de ciddi ve sarsıcı sonuçlara yol açmalıdır¹⁰⁵. Diğer bir deyişle ekonomik krizin iş yerini etkileyip etkilemediğine bakılır.

Pek tabii ki kriz neticesinde işyerleri buldukları statüye nazaran az yahut çok krizden

¹⁰² Küpeli, O. (2014). *Kısa Çalışma Ödeneği Kapsamında İşyeri Analizi Ve Türkiye İş Kurumu İçin Model Önerisi*. Uzmanlık Tezi. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, s.103.

¹⁰³ Kuzgun, (2005), s.39.

¹⁰⁴ Kurnaz, (2020), s. 44.

¹⁰⁵ Ocak, (2008), s. 119.

etkilenirler¹⁰⁶. Bundan dolayı ekonomik krizin kısa çalışma uygulanmasına sebep olabilmesi için ülke çapında, ülke ekonomisini sarsacak şekilde tezahür etmeli ilave olarak da iş yerini ziyadesiyle etkilemelidir¹⁰⁷. Ancak doktrinde bir görüşe göre ekonomik krizin tüm ülkeyi etki altına almasını beklemek yerinde değildir¹⁰⁸. Buna göre dünya çapında petrol fiyatlarının fahiş şekilde yükselmesi, devalüasyon ve savaş da krize esas teşkil edebilir¹⁰⁹.

3.2.2.3. Sektörel Kriz

Daha önce kısa çalışma uygulanmasının İK çerçevesinde düzenlendiği dönemde yalnızca ekonomik kriz ve zorlayıcı sebeplerin varlığı durumunda kısa çalışma yapılabilmekte idi. Şu durumda sektörel ve bölgesel kriz halinde kısa çalışmanın uygulanıp uygulanamayacağı belirsizdi. Doktrinde ise o zamanlarda sektörel krizin geniş düşünülerek ülke ekonomisi ile işyeri ekonomisini etkilediğinden bu durumun ekonomik kriz olarak kabul edilmesi gerektiği savunulmuştu¹¹⁰. Yani bu görüşe göre sektörel kriz artık herkesi etkileyecek düzeye eriştiğinde bunun ekonomik kriz olarak addedilmesi gerekirdi¹¹¹.

Bu belirsizlik 2011 yılında gerçekleştirilen değişiklikle sona ermiştir. Yani sektörel ve bölgesel kriz halleri de kısa çalışma sebepleri olarak mevzuatta yer almıştır. İlgili Yönetmelik uyarınca sektörel krizden kasıt; ulusal ya da uluslararası ekonomide vuku bulan hadiselerden direkt olarak etkilenen sektörler ve bu sektörlerle bağlı olan diğer sektördeki işyerlerinin ziyadesiyle sarsıldığı durumlardır.

Sektörel krizin nasıl ve ne şekilde tespit edileceği hususunda Yargıtay bir kararında temel ölçütleri zikretmiştir. Karara göre işten çıkarmanın vuku bulduğu sektörün gayri safi yurt içi hasılaya katkısı diğer sektörlerle nazaran azalmışsa sektörel bir olumsuzluğun varlığı kabul edilecek; ikinci olarak ilgili sektörün yer aldığı sanayi üretim endeksinin zaman içerisinde gelişimi incelenerek sektörün zor durumda olup olmadığı tespit edilecek; üçüncü olarak da istihdam edilenlerin iktisadi faaliyet

¹⁰⁶ Ocak, (2008), s. 101.

¹⁰⁷ Tuna, M.O. (2014). *Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği*. İstanbul Barosu Dergisi. 88(4), ss.337-353.

¹⁰⁸ Demir, F. (2003). *Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku Ve Uygulaması*. İzmir: Anadolu Matbaacılık. s.108.

¹⁰⁹ Kılıçoğlu., M. (2005). *İş Kanunu Yorumu Ve Yargıtay Uygulaması*. İstanbul: Bilge Yayınevi. s.486.

¹¹⁰ Başterzi, Koruma, (2005), s. 80; Caniklioğlu, (2005), s. 507.

¹¹¹ Kurnaz, (2020), s. 46.

konularına göre dağılımı esas alınarak ilgili sektörde son zamanlarda istihdam konusunda bir azalma yahut diğer sektörlere göre daha az bir artış vuku bulmuşsa sektörel krizden bahsedilebilecektir¹¹².

Bu konuda son olarak ülkemizde 2005 yılında kuş gribi sebebiyle sektörel bir kriz yaşanmıştı. Ancak ifade ettiğimiz üzere o yıllarda kısa çalışma uygulanması için sektörel sebep bir sebep olarak görülmemekteydi. Ancak Bakanlık kuş gribini zorlayıcı sebep sayarak kısa çalışma yapılmasına imkân vermişti.

3.2.2.4. Bölgesel Kriz

Yukarıda ifade ettiğimiz üzere 2011 yılında gerçekleştirilen değişiklik sonrasında bölgesel kriz de kısa çalışma uygulanması şartları arasında sayılmaya başlanmıştır. İlgili Yönetmelik'e göre bölgesel krizden kasıt; ulusal ya da uluslararası olaylardan ötürü belirli şehir ya da bölgede faaliyet gösteren iş yerlerinin ekonomik bazda ciddi şekilde sarsıldığı durumlardır. Bu tanımdan yola çıkarak terör sebebiyle belirli il ya da bölgede bu nedenle yaşanan krizler de bölgesel kriz olarak değerlendirilebilir¹¹³.

Bölgesel krizin nasıl ve ne şekilde tespit edileceği hususunda Yargıtay bir kararında temel ölçütleri zikretmiştir. Karara göre, Türkiye İstatistik Kurumu'nca yayımlanan Karşılaştırmalı Bölgesel Gösterge Yayınları esas alınarak işten çıkarmanın vuku bulduğu şirketin faaliyette bulunduğu bölgenin ekonomik kalkınması ve iş haline bakılmalı; aynı şekilde her bölgenin gayri safi yurt içi hasılaya katkısı sebebiyle bölgesel kalkınması ve canlanması esas alınmalıdır¹¹⁴.

3.2.2.5. Zorlayıcı Sebep

Kısa çalışma uygulanmasına sebep olabilecek son olgu zorlayıcı sebeptir. Bu kapsamda zorlayıcı sebep; borcun ifa edilememesine engel olunamayan; borçlunun iş faaliyeti ve işletme sahası dışında vuku bulan, öngörülmesi ve kaçınılması mümkün olmayan hallerdir¹¹⁵. Belirtmek gerekir ki bahsedilen durumun vuku bulmasında

¹¹² Y. 9. HD., 16.11.2009 T. 2009/8663 E. 2009/32062 K. Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 15.05.2022)

¹¹³ Seçkin, (2015), s. 103; Kurnaz, (2020), s. 46.

¹¹⁴ Y. 9. HD., 20.04.2011 T. 2010/3302 E. 2011/12036 K. Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 15.05.2022)

¹¹⁵ Ekonomi, M. (2004). *Telaflı Çalışması*. Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. Cilt: 1(4), ss.1248-1260, s.1247-1260.

işverenin kusurlu olmaması, ayrıca borcun ifa edilememesine sebep olan durum ile borcun ihlali arasında illiyet bağı bulunması gerekir¹¹⁶.

İlgili Yönetmelik'e göre ise zorlayıcı sebep; işverenin kendisinden kaynaklanmayan, önceden öngörülemeyen, netice olarak bertarafı da mümkün olmayan, geçici şekilde çalışma süresinin azaltılması ya da faaliyetin kısmi ya da tamamen durdurulmasıyla neticelenen, dış etmenlerden kaynaklı dönemsel halleri yahut deprem, yangın, su baskını, seferberlik gibi durumları ifade eder. Belirtelim ki 2018 yılında Yönetmelik'te yapılan değişiklik suretiyle zorlayıcı sebebin tanımı, dışsal etkilerden kaynaklı dönemsel halleri de kapsayacak şekilde genişletilmiştir. İfade ettiğimiz üzere zorlayıcı nedenlerde bir sınırlama mevcut olmayıp, tanım kapsamına giren her durum zorlayıcı sebep oluşturabilir.

Genel durum böyle olmakla beraber işyerindeki teknik sebeplerden ötürü gerçekleşen yangın, su baskını, arızalar gibi haller nedeniyle kısa çalışma uygulanmasına gidilemez¹¹⁷. Benzer şekilde işyerinin kapatılması ya da makinelerinin değişmesi sebebiyle işyerine çalışmaya ara verilmesi durumlarında da zorlayıcı sebepten bahsedilemez¹¹⁸.

Vurgulamak gerekir ki işyerini sarsmayan ekonomik krizde de kısa çalışma uygulanamaz. Yine benzer şekilde işverenin pazarının daralması, stoklarının fazlalığı veya ödemedi acizliği de kısa çalışmaya uygulanmasını harekete geçiremezse de ilgili Yönetmelik'in 5. maddesinde yer alan ifadenin kaldırılması neticesinde, dışsal etkilerden kaynaklı dönemsel durum sebebiyle ortaya çıkan nakit darlığı, ödemedi acizlik, pazar daralması ve stok fazlalığı gibi nedenler zorlayıcı sebep olarak sayılabilir.

Ekonomik, bölgesel ve sektörel krize ilişkin tanımlar genel nitelikte olduğu için işverenin sübjektif yorumuna dayalı kısa çalışma talebi belirsizliğe sebep olabilir. Bunun için tek elden resmi bir tespit yapılması öngörülmüştür. Gerçekten de ilgili Yönetmelik uyarınca ekonomik, sektörel ya da bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerin mevcudiyeti işçi ve işveren sendikalarının iddia etmesi yahut bu doğrultuda kuvvetli emarenin bulunması durumunda Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulu tarafından karara bağlanmak zorundadır. Kurul'dan bu yönde bir karar çıkmadıkça kısa çalışma uygulanamaz. Kurul karar alırken, sebeplerin varlığını incelemeyecek sadece

¹¹⁶ Yuvalı, E. (2012). *İş Hukukunda Zorlayıcı Neden ve Zorunlu Neden Kavramları ile Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri*. Kamu-İş İş Hukuku Dergisi. Cilt: 12(3), s.6.

¹¹⁷ Seçkin, (2015), s. 105.

¹¹⁸ Kurnaz, (2020), s. 48.

sebeplerden dolayı işyerinin etkilenip etkilenmediğini tespit edecektir. Bu kapsamda deprem, yangın gibi zorlayıcı sebepler açıkça görülebilen emareler olduğu için bu hallere özgü olarak kısa çalışma talebi doğrudan değerlendirmeye alınır, kurul kararı aranmaz¹¹⁹.

Bu konuda son olarak zorlayıcı sebep kapsamında sayılan durumlardan biri de COVID-19 vakasıdır. Ülkemizde bu salgın dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan kaynaklı zorlayıcı sebep sayılarak kısa çalışma uygulanmasına geçilmiştir. Buna ilişkin açıklamalarımızı tezimizin ilerleyen kısmında ayrıntısıyla zikredeceğiz.

3.2.3. Çalışma Süresinin Azaltılması ya da Faaliyetin Durdurulması

3.2.3.1. Genel Olarak

Kısa çalışmanın uygulanabilmesi için işyerinde ekonomik, sektörel, bölgesel kriz ya da zorlayıcı sebeplerin varlığı neticesinde işyerinde çalışma sürelerinin azaltılması ya da faaliyetin tamamen ya da kısmen durdurulması şarttır¹²⁰. Şimdi bunları yakından inceleyelim.

3.2.3.2. Çalışma Süresinin Azaltılması

Çalışma süresinin azaltılmasından kasıt, işyerinde tamamen ya da birtakım departmanlarda haftalık çalışma süresinin düşürülmesidir¹²¹. Ancak bu azalmanın önemli ölçüde olması da gerekir. Önemli ölçüden anlaşılması gereken ilgili Yönetmelik'in m. 3/ç bendinde ifade edilmiştir. Hükme göre çalışma süresi en az üçte bir oranında azaltılmışsa bu azalma önemlidir. Şu halde işyerinde çalışma durmamakla beraber daha az süreyle devam edecektir¹²². Belirtelim ki kanun koyucu iş gücü gereksiniminin çalışma süresinin en az üçte bir kadar azaltılmasını gerektirecek kadar azalmasını vurgulamakla , işverenin duyduğu ihtiyacın önemli

¹¹⁹ Kurt, R. (2018). *Ekonomik Krizde Can Simidi: Kısa Çalışma Uygulaması*. TİSK İşveren. 56(5), s.29.

¹²⁰ Caniklioğlu, (2005), s. 508.

¹²¹ Akyiğit, (2004), s. 10.

¹²² Endes, (2014), s. 52.

olmadığı hallerde kısa çalışmaya geçilmesini engellemek istemiştir¹²³.

Yönetmelik'teki hüküm haftalık çalışma süresinde, işyerindeki çalışma sürelerini esas almıştır. Ancak haftalık çalışma süresi her iş yerinde farklılık göstermektedir. Dolayısıyla kısa çalışma uygulanması haftalık çalışma saatinin en az üçte biri kadar azaltılmasıyla uygulanacağı için doğal olarak her iş yerinde kısa çalışma süresi de farklı olabilir¹²⁴. Dolayısıyla işyerinde haftalık çalışma süresinin önemli düzeyde azaldığını tespit edebilmek için o iş yerindeki haftalık çalışma saatinin belirlenmesi önem arz eder. Belirtelim ki tersi durumda, yani haftalık çalışma süresinin üçte birden az bir azaltım yapılması iş sözleşmesinde esaslı değişiklik anlamına gelir ve uygulanıp uygulanmaması işçinin rızasına tabidir¹²⁵.

Çalışma süresinin önemli ölçüde azaltılması geçici bir niteliğe haiz olmalıdır. Zira kısa çalışmanın niteliği, işçi ile işverenin maruz kaldıkları zor durumu atlatılmasına yardımcı olacak geçici bir önlem olmasıdır¹²⁶. Kanun koyucu da geçicilik olgusunu çalışma saatinin önemli ölçüde azaltılması özelinde dört haftalık alt sınır olmadan en fazla üç ay olarak zikretmiştir. Bu hal geçici olmadığı müddetçe kısa çalışmadan bahsedilemez.

Bu konuda son olarak, kısa çalışma için belirlenen süre dolsa da kısa çalışma şartları devam ediyorsa bile kısa çalışma bu süreden sonra uygulanamaz¹²⁷. Zira 4447 sayılı Kanun Ek 2. maddeye göre kısa çalışma ödeneği süresinin altı aya kadar uzatma ve işsizlik ödeneğinden mahsubunu tayin etme yetkisi Cumhurbaşkanı'na aittir.

3.2.3.3. Faaliyetin Durdurulması

Faaliyet kısmen ya da tamamen durabilir. Tamamen durdurulmasında kasıt o işyerindeki tüm işçilerin çalışmaması; kısmen durdurulmasından kasıt bazı departmanlardaki işçilerin çalışmamasıdır¹²⁸.

Çalışma sürelerinin azaltılmasında olduğu gibi faaliyetin durdurulmasının da geçici olması şarttır. İlgili Yönetmelik'e göre kısa çalışma üç ayı geçmemek üzere işyerinde uygulanan çalışma süresinin geçici şekilde en az üçte biri oranında azaltılması ya da süreklilik şartı aranmadan en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen ya da kısmen

¹²³ Ocak, (2008), s. 234.

¹²⁴ Kurnaz, (2020), s. 51.

¹²⁵ Başterzi, (2007), s. 69.

¹²⁶ Akyiğit, (2004), s. 11.

¹²⁷ Akat, (2012), s. 46.

¹²⁸ Caniklioğlu, (2005), s. 509.

durdurulmasıdır. Bu kapsamda geçici durumdaki sınır, çalışma sürelerinin azaltılmasında dört hafta şartı olmadan kısa çalışma yapılması iken faaliyetin durdurulmasında ise süreklilik şartı aranmadan en az dört hafta olacaktır¹²⁹.

Değınilmesi gereken bir husus da, kısa çalışma uygulanmasının süreklilik aranmadan en az dört hafta süreyle faaliyetin durdurulması yoluyla uygulandığı durumda, işyerinde dört haftadan kısa bir süre için kısa çalışma uygulanması gerekiyorsa bu durumda nasıl bir yol izleneceğidir. Bu durum pratikte gerçek olabilmesine rağmen ilgili hükümler uyarınca dört haftadan kısa süre için faaliyetin durdurulması suretiyle kısa çalışma uygulanamaz. Bu durumda işveren ya kısa çalışmaya başvurmaksızın faaliyeti durdurmak ya da iş sözleşmelerini feshetmek zorunda kalacaktır¹³⁰.

Mevzuatlarda belirtildiği üzere kısa çalışmanın faaliyetin durdurulmasında en az dört hafta süreyle ve üç ayı geçmemek üzere en fazla üç ay yapılabilir. Üç aylık süre dolmasına rağmen kısa çalışma uygulanma şartları devam ediyor olsa bile kısa çalışmadan söz edilemez¹³¹.

3.2.4. Türk İş Kurumu'na Başvuru ve İşçi Sendikasına Bildirim Yapılması ve Talep

3.2.4.1. Bildirim

Kısa çalışma uygulanması için yukarıda ifade ettiğimiz şartların bir araya gelmesi yeterli değildir. Şayet işveren kısa çalışma uygulanmasına geçmek istiyorsa ilgili Yönetmelik madde 4 uyarınca Türkiye İş Kurumuna ve varsa işçi sendikasına yazılı bildirimde bulunmalıdır. Bildirim üzerine Türkiye İş Kurumu talebi değerlendirerek bir sonuca varır ki kısa çalışma uygulansın. İlave olarak işverence yapılacak bildirimde aynı Yönetmelik'in 4. maddesinin 2. fıkrası uyarınca kısa çalışma sebeplerinin işyerine olan sirayeti ve ayrıca zorlayıcı sebep varsa bunun ne olduğunu açıklamalıdır. Ayrıca o, işçilere ilişkin bilgileri içeren listeyi Kurum'a teslim etmelidir.

Daha önce; yani mülga yönetmelik zamanında işveren öncelikle faaliyeti durdurup ya da azaltıp daha sonra bildirimde bulunmakta idi. Ayrıca mülga yönetmelikte

¹²⁹ Akat, (2012), s. 45; Seçkin, (2015), s. 112.

¹³⁰ Ocak, (2008), s. 240.

¹³¹ Akyiğit, (2012), s. 11; Kurnaz, (2020), s. 51.

işveren kısa çalışmaya karar veren ve Kurum'a yazılı bildirimde bulunan taraf iken, yeni ilgili Yönetmelik madde 5 uyarınca kısa çalışma yapılmasını talep eden olarak düzenlenmiştir¹³². Belirtelim ki işveren isterse sadece belirli departmanlar için başvuruda bulunabileceği gibi kısa çalışmayı her departmanda farklı süreyle uygulayabilecektir.

İlgili Yönetmelik'in lafzi yorumundan anlaşıldığı üzere toplu iş sözleşmesi tarafı olmayan sendikalara bildirim zorunluluğu bulunmamaktadır. Dolayısıyla kısa çalışmanın uygulanacağı iş kolunda faaliyet gösterse de taraf olmayan sendikaya bildirim yapılmaz¹³³. Yani, sadece toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikalara bildirim yapılması yeterli olup; ayrıca sendikanın onayı ya da görüşünün alınması gibi bir durum yoktur¹³⁴. Ancak doktrinde ifade edildiği gibi, bu durum katıldığımız üzere eleştiriye açıktır. Gerçekten de kısa çalışma uygulanması ortak bir aklın ürünü olmalıdır. Zira işçilere geçici süre de olsa az ücret ödenmesinde ve zorluk sürecinin öngörülmesinde işçinin de söz hakkı olmalıdır¹³⁵. Bu kapsamda karşılaştırmalı hukuktaki durumlar farklılık arz etmekte olup aşağıda buna ilişkin bilgilere yer vereceğimizden ilgili bölüme atıf yapmakla yetiniyoruz¹³⁶.

İlgili Yönetmelik'in 5. maddesinin 2 ve 3 fıkrası uyarınca ekonomik, sektörel ya da bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklı zorlayıcı sebeplerin varlığı, sendika konfederasyonlarının iddia etmesi yahut kuvvetli emare bulunması durumunda Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulu tarafından karara bağlanır. Şayet Kurulca bir karar alınmamışsa işverenler tarafından yapılan başvurular reddedilir. Diğer bir deyişle bildirimden önce kriz ya da zorlayıcı sebeplerin varlığı tespit edilmelidir. Bu tespit için öncelikle Kurum'a başvurulabileceği gibi kuvvetli emarelerin varlığı halinde Kurumca re'sen tespit de bulunulabilir¹³⁷. İfade ettiğimiz üzere deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık gibi haller kapsamında diğer zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan başvurularda Kurul kararı aranmaz. Ayrıca Kurum'a bu konuda yapılacak başvurularda yetki yalnızca işçi ya da işveren sendikaları konfederasyonlarına tanınmıştır.

Şayet kriz ya da zorlayıcı sebeplerin varlığı bir kere karara bağlanmışsa her defasında incelenmez. Şu durumda Kurul'ca karar verilmiş bir kriz durumu ya da

¹³² Endes, (2014), s. 56.

¹³³ Akyiğit, (2004), s. 15; Seçkin, (2015), s. 115.

¹³⁴ Kurnaz, (2020), s. 54; Akyiğit, (2004), s. 12

¹³⁵ Kuzgun, (2005), s. 46; Ocak, (2008), s. 351; Seçkin, (2015), s. 116.

¹³⁶ bkz. Bölüm 4.

¹³⁷ Kurnaz, (2020), s. 55.

zorlayıcı sebebin mevcudiyeti halinde bu karar işveren işçin yeterli olmakla beraber onun krizden etkilenip etkilenmediği her defasında tespit edilir¹³⁸.

Açıkladığımız bilgileri toparlayacak olursak, Kurul tarafından daha önce bir karar verilmemişse; öncelikle kısa çalışma uygulanmasını isteyen işveren sendikaya bağlıysa, sendikaya tespit yapılmasını Kurul'dan istemesi için başvurması; sonrasında sendikanın bağlı olduğu konfederasyona talepte bulunması ve konfederasyonun da talebi değerlendirerek Kurum'a başvurması gerekir¹³⁹. Bahsettiğimiz bu durum sendika üyesi olmayan işverenin kriz tespiti için nasıl bir prosedür izleyeceğini ise ne yazık ki düzenlenememektedir.

Son olarak ifade ettiğimiz prosedür uygulamada sıkıntılara sebep olabilmektedir. Gerçekten de sürecin uzun olması, acil karara ihtiyaç duyan kısa çalışma uygulanmasının önünde bir engeldir. Ayrıca sendika üyesi olmayan işverenin prosedürü hakkındaki belirsizliğin ortadan kaldırılması ve sürecin kolaylaşabilmesi için Kurum'a başvuruda bulunabileceklerin kapsamının genişletilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

3.2.4.2. Talebin Değerlendirilmesi

Bildirimde bulunulduktan sonra işveren Türkiye İş Kurumu'na kısa çalışma talebinde bulunabilir. İlgili Yönetmelik'e göre kurum, talebi önce şekil ve sebep yönünde değerlendirir. Yani bu husustaki değerlendirme talebin, yönetmelikte yer alan şekli koşulları taşıyıp taşımadığı yönünde yapılır. Örneğin talep Kısa Çalışma Talep Forumu'nu içermiyorsa şekli ret sebebi teşkil edebilir¹⁴⁰. Benzer şekilde talebin Bakanlığa yapılması ya da kısa çalışma uygulanmasından yararlanacak işçilerin listesinin gerekli formatta hazırlanmaması gibi haller de şekli ret sebebidir. Sebep yönünden inceleme ise talebe esas sebebin incelenmesidir¹⁴¹.

Bu incelemelerden geçen talep uygunluk tespitine alınır. Uygunluk tespiti ilgili Yönetmelik'te, işverence yapılan kısa çalışma talebinin uygunluğu için müfettişler tarafından yapılan incelemeden ibarettir¹⁴². Yani uygunluk tespiti kısa çalışma talebinin gerekli ve yerinde olup olmadığının tespiti için gerçekleştirilen bir

¹³⁸ Caniklioğlu, (2005), s. 506.

¹³⁹ Akat, (2012), s. 51.

¹⁴⁰ Aydın, (2014), s. 33.

¹⁴¹ Akyiğit, (2004), s. 15

¹⁴² Kurnaz, (2020), s. 56.

aşamadır. Uygunluk tespitinde ayrıca kısa çalışmanın sebebinin işyerini etkileyip etkilemediği de irdelenir. Şayet bir etkileme varsa işyerinin hangi departmanları ve hangi işçilerin çalışmalarının ne kadar etkilediğinin tespiti gerekir.

2018 yılında ilgili Yönetmelik'te yapılan değişiklikle beraber uygunluk tespitinin Kurum yetkilileri tarafından yapılacağı hüküm altına alınmıştır. Bu kapsamda ön değerlendirmeden geçen kısa çalışma talepleri, müfettişler tarafından uygunluk tespiti için ivedilikle Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın ilgili birimine gönderilir. Bundan sonra birim tarafından müfettiş görevlendirilerek tespit neticesinde işverenin kısa çalışma talebinin reddine ya da uygun bulunmasına karar verilir¹⁴³.

Kısa çalışma talebi denetim sonucunda uygun bulunursa; kısa çalışma yaptırılacak işçilerin nihai listesiyle beraber kısa çalışmanın başlangıç ve bitiş tarihleri de listeye eklenerek Kurum'a bildirilir. Kurum incelemenin neticesini işverene, işveren ise bunu ilgili sendikaya bildirir ve iş yerinde ilan eder¹⁴⁴. Bundan sonra işveren kısa çalışmayı ya faaliyeti durdurarak ya da çalışma sürelerini önemli ölçüde azaltarak uygular.

Belirtelim ki işveren fazla çalışmanın kaldırılması, telafi çalışmasının yaptırılması gibi uygulamalarla krizi ya da sebebi atlatabilecek konumdaysa kısa çalışma talebi reddedilebilir¹⁴⁵. Benzer şekilde kısa çalışma şartları gerçekleşse bile gerçekleştirilecek kısa çalışma uygulanması işyerindeki olumsuzların önüne geçemeyecekse kısa çalışmanın amacı da gerçekleşmeyeceğinden bahisle uygunluk tespitinde bulunmaya gerek kalmayabilir¹⁴⁶.

3.2.4.3. Değerlendirmenin Reddi Durumunda Yargı Yolu

Türkiye İş Kurumu tarafından kısa çalışma talebiyle ilgili verilecek kararlara ilişkin itiraz ve dava hakkının varlığına dair mevzuatlarda bir hüküm bulunmamakta olup konu doktrinde tartışılmaktadır.

Bu konuda bir görüşe göre Kurum'un kısa çalışma talebi hakkında verdiği karar idari işlem niteliğinde olup idarenin her türlü işlemi Anayasa gereğince denetime tabi

¹⁴³ Kurnaz, (2020), s. 57.

¹⁴⁴ Kurnaz, (2020), s. 58.

¹⁴⁵ Ocak, (2008), s. 394.

¹⁴⁶ Seçkin, (2015), s. 121.

olduğundan bahisle uyuşmazlıklarda görevli mahkeme idare mahkemeleridir¹⁴⁷. Başka bir görüşe göre işçi ve işveren ile Kurum arasındaki kısa çalışma uyuşmazlıklarının idare; kısa çalışma sebebiyle işçi işveren arasındaki uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülmelidir¹⁴⁸.

Üçüncü bir görüşe göre uyuşmazlıklarda iş mahkemesi görevlidir. Zira 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m. 5/1-b uyarınca iş mahkemeleri, idari para cezalarına itirazlar ile 5510 sayılı Kanun'un geçici 4 maddesi kapsamındaki uyuşmazlıklar hariç olmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu ya da Türkiye İş Kurumu'nun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklara ilişkin dava ve işlere bakmakla görevlidir¹⁴⁹.

3.3. Kısa Çalışmanın Hükümleri

3.3.1. Kısa Çalışmanın Süresi

İlgili Yönetmelik'in 3. maddesi uyarınca kısa çalışma, üç ayı geçmemesi şartıyla İSK Ek 2 maddede sayılan gerekçelerle, işyerinde uygulanan çalışma sürelerinin, işyerinin bütünü veya bir kısmında geçici şekilde en az 1/3 oranında azaltılması ya da süreklilik şartı aranmadan en az 4 hafta süreyle faaliyetin tamamen yahut kısmen durdurulmasıdır. İlave olarak İSK'e göre ekonomik, sektörel ya da bölgesel kriz yahut zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma uygulanması 3 aydan fazla sürecek olsa dahi kısa çalışmanın en çok 3 ay uygulanabileceğinden bahisle kısa çalışma süresi en fazla 3 ayla sınırlandırılmıştır. Ancak İSK Ek 2 maddeye göre, 3 aylık süre Cumhurbaşkanı kararı ile 6 aya kadar uzatılabilir ve bu sürenin işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceği yetkisi de yine Cumhurbaşkanı'na aittir.

Genel durum böyle olmakla beraber mevzuatlarda, kısa çalışma uygulanmasından yararlanan işverenin bir süre sonra kısa çalışma sebebinin devam etmesi gerekçesiyle yeniden kısa çalışma talebinde bulunup bulunamayacağına dair bir düzenleme yoktur. Katıldığımız görüşe göre¹⁵⁰; özellikle ekonomik kriz halinde kısa çalışmadan faydalanan bir işverenin ilerleyen safhada yeni bir ekonomik kriz sebebiyle buna

¹⁴⁷ Makas, R. (2012). *Bakanlar Kurulu'nca Üç Aydan Altı Aya Uzatılan Kısa Çalışma Dönemi Kıdem Tazminatı Hesabında Dikkate Alınır mı? (Karar İncelemesi)*. Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 7(1-2), ss.1-26.

¹⁴⁸ Ocak, (2008), s.411.

¹⁴⁹ Caniklioğlu, (2005), s.516; Seçkin, (2015), s.125.

¹⁵⁰ Tuncay ve Ekmekçi, (2012), s. 533; Tulukçu, Kısa Çalışma, (2014), s. 23.

bağlı şekilde yeni bir kısa çalışma uygulanmasından faydalanması imkân dâhilindedir. Gerçekten de kısa çalışma kurumunun amacı etrafında düşünüldüğü zaman yeni sebep yeni bir kısa çalışma uygulanmasını gerektiriyorsa bu durumda yeni bir kısa çalışma talebine engel olunmamalıdır. Aksi halde kısa çalışma uygulanmasından her işverenin bir kereliğine yararlanabileceği gibi bir sonuç meydana gelir ki bu durum kısa çalışma kurumuyla bağdaşmaz¹⁵¹.

3.3.2. Kısa Çalışma Ödeneği

3.3.2.1. Genel Olarak

Kısa çalışma esas itibarıyla çalışma sürelerinde esaslı değişiklik yapılmasıdır. Bu kapsamda kısa çalışma işçinin kısa çalışma sebepleri etkisinde işten çıkarılacağı ve işsiz kalacağı korkusundan arındırmak, kaygılarını gidermek ve çözüm getirmek amacıyla getirilmiştir. Yani işsizlik halinde işçi haklarının teminat altına alınması için kısa çalışma yaptırılan işçilere ücretin yerini bir nebze de olsa tutabilmesi için ödeme yapılması öngörülmüştür¹⁵². İşte bu sebeple kısa çalışma ödeneği adında, ücretsiz izin uygulamalarının önüne geçmek için ve işçinin iş sözleşmesi feshedilmeden birtakım şartları sağlaması kaydıyla işsizlik sigortasından bir miktar para verilmesine ilişkin bir sistem geliştirilmiştir. Bu sayede hem işçi korunacak hem de devlet uygulamaya katılarak kısa çalışma sebeplerinin getirdiği riskler işçi, işveren ve devlet arasında paylaşılacaktır¹⁵³.

3.3.2.2. Kısa Çalışma Ödeneğine Hak Kazanma Şartları

3.3.2.2.1. Usulüne Uygun Kısa Çalışma Kararı ve Uygulanması

İşçi(ler)in kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için evvela işverenin, işyerinde usulüne uygun bir kısa çalışma kararı alması ve uygulaması şarttır. Bu kapsamda ilgili Yönetmelik'in 1. ve 3/ç. bentleri birlikte değerlendirildiğinde; ekonomik, sektörel ya da zorlayıcı sebeplerden dolayı işyerindeki haftalık çalışma süreleri,

¹⁵¹ Endes, (2014), s. 64; Akyiğit, (2004), s. 1-35.

¹⁵² Yıldız, M. (2009). *İşsizlik Sigortası Uygulamaları; Kısa Çalışma Ödeneği, Ücret Garanti Fonu ve GAP*. Yaklaşım Dergisi. (195), ss.168-171, s.169.

¹⁵³ Başterzi, (2005), s. 134; Caniklioğlu, (2005), s. 499- 504.

işyerinin bütünü ya da bir kısmında geçici şekilde en az 1/3 oranında azaltılması ya da süreklilik şartı aranmadan en az 4 hafta süreyle faaliyetin tamamen ya da kısmen durdurulması şeklinde işyerinde uygulanacak kısa çalışma yönündeki işveren iradesinin Kurum tarafından uygun bulunması gerekir.

Şayet işveren mevzuatlarda öngörülmüş olan şekli prosedüre aykırı davranmışsa, işyerinde yürütülen iş bütün ya da kısmi durdurulsa yahut çalışma süreleri önemli ölçüde azaltılsa bile işçi(ler) kısa çalışma ödeneğinden faydalanamazlar¹⁵⁴.

3.3.2.2.2. Kısa Çalışmanın Belirli Süre Devam Etmesi

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanma şartlarından ikincisi ilgili Yönetmelik'in 3/ç maddesi uyarınca kısa çalışmanın belirli bir süre devam etmesidir. Bu kapsamda kısa çalışma; işyerinde uygulanan çalışma sürelerinin, işyerinin bütünü veya bir kısmında geçici şekilde en az 1/3 oranında azaltılması ya da süreklilik şartı aranmadan en az 4 hafta süreyle faaliyetin tamamen yahut kısmen durdurulması şeklinde uygulanır.

Hükümden anlaşıldığı üzere işçilerin kısa çalışmadan faydalanması isteniyorsa işin tamamen yahut kısmen geçici olması şartıyla en az dört hafta durması veya önemli düzeyde azaltılması şarttır. Aksi halde; yani dört hafta bitmeden işyerinde çalışma başlamış ya da normal çalışmaya dönmüşse artık kısa çalışmadan dahi bahsedilemez¹⁵⁵. İfade edelim ki bu şekilde dört haftayı geçmeyen kazanç kaybı vuku bulursa ya işçi buna katlanmak zorunda bırakılmakta ya da işçiyle işveren arasında kazanç kaybının bir neticeye kavuşturulması gerekir¹⁵⁶.

İlgili Yönetmelik m. 7/5'te zorlayıcı sebep için özel bir süre düzenlenmiştir. Bu kapsamda işyerinde zorlayıcı sebep nedeniyle kısa çalışma uygulanmışsa, ödenekten yararlanacak işçilere ödeme yapılabilmesi için bir hafta geçmiş olmalıdır. Bir haftaya kadar olan süre için ise İK m. 40 uyarınca her çalışılmayan gün için işçilere yarım ücret ödenir. Bir hafta ve aşan süre açısındansa şartların varlığı halinde ödenekten faydalanılır¹⁵⁷.

Bu konuda son olarak değinilmesi gereken bir mesele, Kurumca talep üzerine kısa çalışmaya karar verilmesine karşın işyerinde kısa çalışma sebebi dört hafta dolmadan bertaraf olursa, ödeneğe hak kazanma olgusunun işveren aleyhine temerrüt sebebi

¹⁵⁴ Narmanlıoğlu, (2012), s. 636; Endes, (2014), s. 65.

¹⁵⁵ Endes, (2014), s. 66.

¹⁵⁶ Caniklioğlu, (2005), s. 524; Ertaş, (2006), s. 87.

¹⁵⁷ Ertaş, (2006), s. 88-89; Endes, (2014), s. 67.

teşkil edip etmeyeceğidir. Bu kapsamda usulüne uygun vücut bulan kısa çalışma bulunsa bile süre dolmadan sebep ortadan kalkarsa bu halde işveren açısından işçilerin rızasına gerek olmayan ve onun temerrüde düşmesine sebep olmayan bir çalışma gündeme gelmiş olur. Doktrinde katıldığımız görüş uyarınca bu tarz hadiselerin doğmaması için sürelerin dolması beklenmeli ve dolmadan sonra Kurumca bir kısa çalışma kararı verilmesi gerekir¹⁵⁸.

3.3.2.2.3. İşsizlik Ödeneği Şartlarının Sağlanması

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmenin üçüncü şartı, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu çerçevesinde işsizlik sigortası ödeneğine hak kazanmış olmaktır. Bu durum ilgili Kanun'un ek 2. maddesinde ve ilgili Yönetmelik'in 6/b maddesinde açıkça zikredilmiştir. Kısacası, işçilerin kısa çalışmanın başladığı zamanda ilgili Kanun'un 50. maddesine göre çalışma süresi ve işsizlik sigorta prim sayılarının işsizlik ödeneğine hak kazandırmış olması gerekir¹⁵⁹.

Belirtelim ki işsizlik ödeneğinden faydalanabilmek için işçinin aynı zamanda ilgili Kanun'da öngörülen şekilde işsiz kalmış olması da aranır. Gerçekten de Kanun'a bakıldığı zaman şu ya da bu şekilde işsiz kalanlar değil, aksine belirli sebepler nedeniyle işsiz kalanların kapsama dâhil olduğu anlamı çıkmaktadır¹⁶⁰. Ancak hadiseye kısa çalışma açısından bakıldığında ödeneğe hak kazanmak için ilgili Kanun'daki şartların tamamı aranmamakta sadece çalışma süresi ile prim şartlarının sağlanması yeterli görülmektedir¹⁶¹.

Kanun'un 51. maddesi uyarınca sigortalılar, ancak kısa çalışmadan önceki son üç yılda 600 gün sigortalı çalışıp, işsizlik sigortası primi ödemiş olması ve işten çıkıştan önceki son 120 günde prim ödeyip sürekli çalışması şartıyla işsizlik sigortasına hak kazanırlar. Bu şartların hepsinin bir arada gerçekleşmesi gerekir aksi halde işçiler işsizlik sigortasına hak kazanamazlar.

Kanun uyarınca işsizlik sigortasına hak kazanabilmek için iş sözleşmesinin Kanun'daki sebeplerden biriyle feshedilmesi şarttır. Ancak bu şart kısa çalışma uygulanması için aranmaz. Burada kısa çalışma ödeneğinin istisnası vardır

¹⁵⁸ Endes, (2014), s. 67; Ertaş, (2006), s. 89-90.

¹⁵⁹ Güzel, (2000), s. 817; Endes, (2014), s. 67.

¹⁶⁰ Can, T. (2003). *İşsizlik Sigortasının Kapsamı ve Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Şartları, İşsizliğin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Açısından Sorunları*. KAMU-İŞ. s.37.

¹⁶¹ Tulukçu, (2011), s. 22; Ekmekçi, (2012), s. 55.

diyebiliriz¹⁶².

Bir diğler husus, işçinin prim ödeme gün sayısı tamamlanmadan kısa çalışmaya geçilirse işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanamayacak olmasıdır. İfade etmek gerekir ki durum adaletsizdir. Gerçekten de bu durumda kısa çalışma işlevini yitirebilir, dolayısıyla bu hususta katıldığımız görüş uyarınca ya kısa çalışma ödeneğine hak kazanma koşulları hafifletilmeli ya da asgari gelir teminatı tesis edilerek en az kısa çalışma ödeneği kadar bir ödeme yapılması hususunda düzenleme yapılmalıdır¹⁶³.

Bu konuda son olarak ilgili Kanun m. 50/2 uyarınca işsizlik ödeneğinin süresi işçinin ödemiş olduğu gün sayısı dikkate alınarak düzenlemekte ve değışmekte olduğudur. Hüküm uyarınca iş sözleşmesinin feshinden önce son 120 gün prim ödeyip de sürekli çalışan işçilerden son üç yıl içerisinde 600 gün çalışan 180 gün, 600 gün çalışan 240 gün ve 1080 gün çalışan ise 300 gün boyunca işsizlik ödeneğinden faydalanır. Buna karşılık kısa çalışma süresi en fazla 3 ay olabileceğinden ödenek de en fazla 3 ay verilebilir. Sonuç olarak zikrettiğimiz primler yatırılmış olsa bile kısa çalışma ödeneğinden faydalanma süresi 90 günü geçemez¹⁶⁴.

3.3.2.3. Kısa Çalışma Ödeneğinin Miktarı ve Ödenmesi

Kısa çalışma ödeneği günlük hesaplanır ancak aylık ödenir. İlgili Yönetmelik m. 50 uyarınca günlük kısa çalışma ödeneği miktarı İK m. 39 uyarınca uygulanan aylık asgari ücret brütünün %150'sini geçmemek şartıyla işçilerin on iki aylık prime esas maaşları esas alınarak hesaplanan günlük ortalama brütünün %60'ıdır. Eş deyişle işçinin ücreti ne olursa olsun kısa çalışma ödeneğinin günlük miktarı günlük brüt kazancın %60'ını ve bu miktar da asgari ücret brütünün %150'sini geçemez. Yani kısa çalışma ödeneğinin miktarı açısından mevzuatlarda çift başlı bir tavan uygulaması bulunmaktadır.

Bu kapsamda 2022 yılı için bir hesaplama yapılacak olursa asgari brüt ücret 5.004 TL'dir. Asgari ücretle çalışan biri bu tutarın %60'ı olan 3.002,4 TL'den damga vergisi düşüldükten sonra kalan miktar kadar ödenekten faydalanabilir. Ancak işçinin aldığı ücret ne kadar olursa olsun asgari brüt ücretin %150'si olan 7.506 TL'den

¹⁶² Ertaş, (2006), s. 91; Endes, (2014), s. 68.

¹⁶³ Caniklioğlu, (2005), s. 538; Endes, (2014), s. 69.

¹⁶⁴ Endes, (2014), s.69; Ertaş, (2006), s. 93.

fazla ödenekten faydalanamayacaktır.

Kısa çalışma önlemlerinin şekline göre ödenek miktarında fark olup olmayacağına değinmek gerekir. Doktrinde katıldığımız görüş çalışma sürelerinin azaltılması suretiyle kısa çalışma uygulanırsa, ödeneğin çalışılan süreyle haftalık normal çalışma süresi arasındaki çalışmayan süre hesaplanarak o süre için ücret ödemesi gerektiğini ifade etmektedir¹⁶⁵.

Kısa çalışma ödeneğinin süresi ifade ettiğimiz üzere 90 günü geçmemek üzere kısa çalışma süresi kadardır. Bu kapsamda kısa çalışma uygulanması Cumhurbaşkanlığı kararı dışında üç ayı geçemeyeceğinden ödeme de bu süreyle orantılı olur. Yani kısa çalışma süresi ne kadarsa ödeme de o kadar süreyle olur. İfade edelim ki söz konusu ödenek Kurum tarafından işsizlik sigortası fonundan ödenir.

İlgili Yönetmelik m. 8/3'e göre ödeneğin aktarılış biçimi izah edilmiştir. Bu kapsamda kısa çalışma talebinin uygunluğu tespiti için Bakanlıkça Harcırah Kanunu çerçevesinde yapılan giderler fondan karşılanır. Bu harcamalar için Bakanlıkça belirlenen tutar her ayın 25'inde muaccel olur. Bu tutar bildirim yapıldığı ayın en son gününe kadar fondan bakanlığın bildireceği hesaba aktarılır. Aktarılan tutardan şu ya da bu sebeple Bakanlık hesabında fazla kalan tutar bir sonraki talep tutarından düşülür. Şayet tarihler hafta sonu ya da resmi tatile denk gelirse takip eden ilk iş günü işlem gerçekleştirilir. Ödeme yapıldıktan sonra giderlere ilişkin bilgi ve belgeler fona gönderilir.

Ayrıca 2018 yılında ilgili Yönetmelik m. 7/4'e eklenen; kısa çalışmanın günlük, haftalık ya da aylık çalışma süresi içinde yapılacağı vakit aralığının işyerinin gelenekleri ve işin nitelikleri baz alınarak işverence belirleneceği eklenmiştir. İlave olarak madde 7/5'e göre ödenek fiilen gerçekleşen çalışma süresince verilir. Yani kısa çalışma başkaca sebeple sona ererse ödenek verilmesi de kesilir.

Zorlayıcı sebepler nedeniyle kısa çalışma uygulanmasında ödemenin yapılacağı şekil ayrıca düzenlenmiştir. İlgili Yönetmelik'in 7/6 maddesine göre bu halde ödemeler İK m. 24/b.3 ve İK m. 40'ta öngörülen bir haftalık süreden sonra başlayacaktır. Buna ilişkin açıklamalarımızı daha önce yaptığımızdan burada tekrar etmiyoruz.

İşçinin çalışmadığı hafta, ulusal bayram ve genel tatil günleri için alacağı ücret ve ödenek ilgili Yönetmelik'in 7/9 maddesi uyarınca işveren ve Kurum tarafından kısa çalışma süresiyle orantılı ödenir.

¹⁶⁵ Akyiğit, (2004), s. 25-26.

Aşağıda 2020, 2021 ve 2022 yılında kısa çalışma ödeneğini hak eden kişiler ve miktarı paylaşmakta fayda görüyoruz¹⁶⁶:

Tablo 1. 2020, 2021 ve 2022 Yılında Kısa Çalışma Ödeneğini Hak Eden Kişiler ve Miktarı

Aylar	2020		2021		2022	
	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (Bin TL)	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (Bin TL)	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (Bin TL)
Ocak	24.847	23.210	1.401.567	2.191.200	5.201	1.279
Şubat	17.862	12.096	1.329.490	2.114.750	10.859	1.947
Mart	96.636	32.232	1.158.123	1.777.670		
Nisan	3.243.126	5.100.339	1.086.830	1.594.803		
Mayıs	3.282.817	5.560.422	1.314.311	2.036.195		
Haziran	2.486.854	3.375.844	991.466	1.482.417		
Temmuz	1.774.865	2.640.433	3.786	4.895		
Ağustos	1.302.755	2.042.091	4.447	4.718		
Eylül	1.051.710	1.616.172	3.018	2.452		
Ekim	967.563	1.491.834	5.250	3.374		
Kasım	1.015.981	1.534.725	4.755	2.600		
Aralık	1.386.424	2.135.956	5.694	2.426		
Toplam		25.565.354		11.217.500		3.226

Tablodan görüldüğü üzere COVID-19 süreci en çok ödeneğin ödendiği dönemdir. Ödenek hak edişinin en fazla olduğu yıl 2020 olarak görülmektedir. Tablonun bu şekilde olması kanımızca olağandır. Zira pandemi tüm dünyayı etkisi altına almıştır.

3.3.2.4. Kısa Çalışma Ödeneğinin Durması ve Kesilmesi

3.3.2.4.1. İşçinin İşe Girmesi

İlgili Yönetmelik m. 9'a göre ödeneğin kesilmesinden bahsedilen ilk durum ödenek alınırken işçinin işe girmesidir. Ancak işe girmeden ne kastedildiği anlaşılmamaktadır. Oysaki işin niteliği ödeneğin kesilip kesilmeyeceği noktasında önemlidir. Bu kapsamda işe girmeden kastedilenin, işçinin kendi işini yapması ya da bağlı olmadan yardım, dayanışma tarzında ücretsiz bir işi kapsamaması gerekir. Buna karşılık bağlı çalışma şeklinde kazanç kaybının telafisi için ücretli bir çalışma

¹⁶⁶ Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni Şubat 2022, [Çevrimiçi]. https://media.iskur.gov.tr/53730/02_subat-2022-bulten.pdf (Erişim Tarihi: 31.05.2022)

şeklinde bir faaliyet varsa ödeneğin kesilmesi gerekir¹⁶⁷.

Doktrinde katıldığımız görüş uyarınca başkaca işyerinde gerçekleştirilen çalışma kısmi süreli ise ve haftada birkaç vakit gibi önem teşkil etmiyorsa bu durumda kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi hakkaniyete aykırı olur¹⁶⁸. Şu durumda ancak sürekli bir işte çalışma durumunda ödeneğin kesilmesi doğal olarak gündeme gelebilecek iken, süreksiz bir işe girilmişse ve iş için öngörülen ücret önemli değilse bu durum ödeneğin kesilmesine sebebiyet verebilir. Zira bu nitelikteki iş İK'ya göre en fazla 30 gün sürebileceği için iş bittiğinde ödeneğin ödenmesi bu tarihten itibaren başlar. İfade edelim ki bahsettiğimiz hal sadece süreksiz işlerde değil diğer durumlarda da uygulama niteliğini haizdir¹⁶⁹.

Son olarak ifade edelim ki kısa çalışma uygulanması devam ederken işçinin gireceği için hem aynı işverene bağlı hem de başka işverene bağlı şekilde gerçekleştirilmez. Aynı işverene bağlı çalışıldığında işçinin işverene karşı sadakat borcu ve rekabet etmeme yükümlülüğü vardır. İşçinin girdiği diğer iş bağlı olduğu işverenin faaliyetliyle aynı ise bu durumda hem kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi hem de İK m. 25 uyarınca haklı nedenle fesih söz konusu olacaktır¹⁷⁰.

3.3.2.4.2. İşçinin Yaşlılık Aylığı Alması

İlgili Yönetmelik m. 9 'a göre kısa çalışmaya tabi olan ve ödeneğe hak kazanan işçi bu sırada yaşlılık aylığı almaya başlarsa da ödenek kesilir. Ancak bunu niçin yalnızca yaşlılık aylığına hak kazanmış olmak yeterli değildir. Yani hem hukuken hem de fiilen yaşlılık aylığı alınmasına başlanması şarttır. Bu kapsamda yaşlılık aylığı almak için de işçinin işten ayrılması ve bir süre sonra Kurum'a başvurmuş olması şarttır¹⁷¹. Belirtelim ki işçinin hangi kurumdan yaşlılık aylığı aldığı da önemlidir. Şayet işçi kapsamında olduğu mevzuat gereğince resmi bir kurumdan yaşlılık aylığı alıyorsa kısa çalışma ödeneği mutlak kesilecekken sadece bireysel emeklilik ve türevinden yaşlılık aylığı alıyorsa ödeneğin kesilmesine gerek yoktur¹⁷².

3.3.2.4.3. Yasal Bir Ödev Nedeniyle İşten Ayrılma

¹⁶⁷ Akyiğit, (2004), s. 29; Ertaş, (2006), s. 109.

¹⁶⁸ Endes, (2014), s. 77.

¹⁶⁹ Akyiğit, (2004), s. 29-30.

¹⁷⁰ Endes, (2014), s. 77-78.

¹⁷¹ Endes, (2014), s. 78.

¹⁷² Akyiğit, (2004), s. 30; Ertaş, (2006), s. 110.

Yönetmelik'in ilgili hükmü uyarınca bir sebep de işçinin herhangi bir kanundan doğan ödevi sebebiyle işten ayrılmasıdır. Ancak bahsedilen kanundan doğan çalışma ödevinden ve bu ödev sebebiyle işten ayrılmadan ne kastedildiği izaha muhtaçtır. Bu kapsamda İK'nın çeşitli hükümlerinde bahsi geçer kanuni çalışma ödevinden, herhangi bir kanundan kaynaklı zorunlu çalışma ödevi anlaşılmalı olup sivil savunma hizmeti buna örnektir¹⁷³.

Belirtelim ki kanuni çalışma ödevinden kastın teknik olarak yasama organı tarafından çıkarılan kanun mu yoksa kanun hükmünde kararname, tüzük ve yönetmelik gibi maddi kanunları da mı kapsayacağı hususu da belirsizdir. Doktrinde katıldığımız görüş uyarınca kanun deyiminden anayasa değişikliğine yönelik kanun ve anayasa ile alelade kanunu ilave olarak kanun hükmünde kararnameyi de anlamak gerekir¹⁷⁴.

Son olarak kanuni ödevden dolayı işçinin işten ayrılmasına da değinmek gerekir. Zira doktrinde işten ayrılmaktan bahsedilenin işçinin iş sözleşmesinin feshi olmadığı savunulmaktadır. Zira feshe bağlı olarak iş ilişkisi de sona ereceğinden kısa çalışma ödeneği de kendiliğinden son bulur. Dolayısıyla denilebilir ki buradaki durum fesih dışında bir ayrılmaya işaret etmektedir. Ancak kısa veya uzun olması fark etmeksizin her durumda kısa çalışma ödeneği işten ayrılmaya bağlı şekilde kesilir. Bu kapsamda işçi döndüğünde kısa çalışma uygulanması sona ermemişse, dönüş tarihi itibarıyla ödeneğin ödenmesine devam edilmelidir¹⁷⁵. Aksi halde işçiye rızası olmaksızın yüklenen ödev sebebiyle ödenekten elde ettiği bir miktar gelirden mahrum kalması sonucu gündeme gelir ki bu da bir nev'i cezalandırma anlamına gelir¹⁷⁶.

3.3.2.4.4. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Başlaması

Kısa çalışma ödeneğinin kesilmesine ilişkin son hal işçinin geçici iş göremezlik ödeneği alamaya başlamasıdır. Belirtelim ki İşsizlik Sigortası Kanunu'nda ödenen ödeneklerin çakışması halinde kısa çalışma ödeneğinin kesilip kesilmeyeceği hakkında kanun düzeyinde bir düzenleme mevcut olmayıp durum Yönetmelik çerçevesinde çözülmeye çalışılmaktadır. Kısa çalışmanın İK'daki görünümü olan 65.

¹⁷³ bkz. İK m. 31/1.

¹⁷⁴ Akyiğit, (2004), s. 31.

¹⁷⁵ Endes, (2014), s. 79.

¹⁷⁶ Akyiğit, (2004), s. 31; Ertaş, (2006), s. 132.

maddede, geçici iş göremezlik ödeneğinin ödendiği süreçte işçilere ilgili hüküm çerçevesinde hastalık ve analık sigortasının ödenmeyeceği zikredildiğinden ödeneklerin çakışmasında akıbetin ne olacağı belirlenmiştir. Ancak son yapılan değişiklikle beraber buna son verilerek çakışan ödenekler durumunda kısa çalışma ödeneğinin kesileceği ve geçici iş göremezlik ödeneğinin verilmeye devam edileceği düzenleme altına alınmıştır.

3.4. Kısa Çalışmanın Sonuçları

3.4.1. İş Sözleşmesinin Askıya Alınması

Kısa çalışma uygulanmasında faaliyetin kısmi ya da geçici şekilde durdurulması halinde işçilerin iş görme borcu, işverenin de ücret ödeme borcu donmaktadır¹⁷⁷. Dolayısıyla denilebilir ki kısa çalışma kanuni bir askı hali olup sona ermesiyle beraber askı hali kendiliğinden ortadan kalkar¹⁷⁸.

İfade ettiğimiz üzere işçilerin iş görme borcu her ne kadar kısa çalışma süresince askıda olsa da iş sözleşmesinden kaynaklanan sadakat borcu gibi yan borçlar ise varlığını sürdürür¹⁷⁹. İlave olarak işverenin iş görme ifasının kabulünde ise geçici imkânsızlık söz konusu olur. Bu ayrım askı hali açısından önem arz eder. Zira devamlı imkânsızlık yerine geçici imkânsızlık bunu mümkün kılar¹⁸⁰. Söz konusu mümkün hal ise işçinin temerrüt hükümleri çerçevesinde kısa çalışma sürecinde ödenmeyen ya da eksik ödenen ücretlerini talep edememesidir¹⁸¹.

Kısa çalışmanın sona ermesine müteakip işçilerin işe başlamasıyla birlikte askı hali kendiliğinden ortadan kalkar¹⁸². Şayet süre sona ermesine rağmen uygulama sürüyorsa ve işçi de sözleşmesini feshetmiyorsa tarafların anlaşması suretiyle askı halinin sürdüğünü kabul etmek gerekir¹⁸³. Pek tabii bu durum kısa çalışma olarak kabul edilemez.

Tarafların anlaşması suretiyle askı halinin devamı sürecinde ücret ödenmez. Bu durumun istisnası İK m. 40'tır. Hükme göre İK m. 24 ve 25'te zikredilen zorlayıcı

¹⁷⁷ Tulukçu, (2011), s. 26; Ocak, (2008), s. 575.

¹⁷⁸ Caniklioğlu, (2005), s. 518; Başterzi, (2005), s. 68.

¹⁷⁹ Aykiğit, (2004), s. 19.

¹⁸⁰ Seçkin, (2015), s. 133.

¹⁸¹ Kurnaz, (2020), s. 64.

¹⁸² Aydın, (2014), s. 37.

¹⁸³ Başterzi, (2005), s. 68.

sebepler nedeniyle çalışmayan yahut çalıştırılmayan işçiye bekleme süresi içerisinde bir haftaya kadar yarım ücret ödenir. Hüküm uyarınca askı süresinde işçi sadece bir haftaya kadar her gün için yarım ücret talep etme hakkını haizdir ve başkaca ücret talep edemez¹⁸⁴.

Doktrinde kısa çalışmanın, çalışma süresinin önemli ölçüde azaltılması suretiyle uygulandığı hallerde işverenin ücret ve işçinin de iş görme borcunun geçici olmak şartıyla kısmen ortadan kalktığı savunulmaktadır¹⁸⁵. Ancak bizim de katıldığımız görüşe göre bu durumda askı halinden bahsedilemese de sonuçlar arasından pratik bir fark yoktur¹⁸⁶.

3.4.2. Tarafların Fesih Hakkına Etkisi

Kısa çalışma uygulanmasına ilişkin, işçi ile işveren kısa çalışma süresi içerisinde geçerli nedene dayanarak iş sözleşmesini feshedebilirler¹⁸⁷. Fakat bu hakkın kullanılmasında sürenin başlangıç anına ilişkin netlik yoktur. Katıldığımız görüş uyarınca çalışma sürelerinin azaltılması suretiyle kısa çalışma gerçekleştiriliyorsa süre bildirimle; faaliyetin durdurulması suretiyle gerçekleştiriliyorsa süre askı süresinin dolmasıyla başlamak zorundadır¹⁸⁸.

Bildirimli fesih açısından olmayan duraksama haklı sebepte mevcut değildir. Diğer bir deyişle işçi ile işverenin kısa çalışma uygulanması nedeniyle haklı nedenle feshe gidip gidemeyecekleri doktrinde tartışmalıdır. İfade edelim ki mevzuatlarda buna ilişkin açık bir düzenleme mevcut değildir. Örneğin İK'daki haklı nedenle fesih sebeplerinde kısa çalışma olguları zikredilmemiştir.

Haklı nedenle feshe gidilip gidilemeyeceği konusunda bir görüş uyarınca; işçi, kısa çalışma uygulanmasını, daha az ücret alması sebebiyle kabul etmek zorunda değildir¹⁸⁹. Bu kapsamda İK m. 24/2-e uyarınca işveren tarafından işçinin ücretinin kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun hesap edilmez ya da ödenmezse, işçi iş sözleşmesini bu sebebe dayanarak haklı nedenle feshedebilir¹⁹⁰.

Aynı görüşe göre işçinin haklı nedenle feshe gidebileceğine imkan veren bir durum

¹⁸⁴ Kurnaz, (2020), s. 65.

¹⁸⁵ Akyiğit, (2004), s. 19.

¹⁸⁶ Başterzi, (2005), s. 67; Ocak, (2008), s. 553.

¹⁸⁷ Caniklioğlu, (2005), s. 522

¹⁸⁸ Kurnaz, (2020), s. 67; Akyiğit, (2004), s. 21.

¹⁸⁹ Ekmekçi, (2012), s. 53; Tulukçu, (2014), s. 27.

¹⁹⁰ Eyrenci ve Taşkent ve Ulucan, (2011), s.331.

da çalışma koşullarının uygulanmamasıdır. İK m. 24/2-f uyarınca haklı fesih sebeplerinden olan; ücretin parça başı ya da iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılmasına rağmen işverence işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği durumlarda, aradaki ücret farkının zamana göre ödenerek eksik verilen ücretin karşılanmaması ya da çalışma şartlarının uygulanmaması hükmü uyarınca işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Bu konuda bir görüşe göre çalışma şartlarında esaslı değişiklik meydana geldiğinde işçi bunu kabul etmek zorunda değildir¹⁹¹.

Belirtelim ki bu görüşe göre kısa çalışma ister çalışma süresinin önemli düzeyde azaltılması suretiyle, isterse de faaliyetin kısmen yahut tamamen durdurulması suretiyle uygulansın işçi zikrettiğimiz iki sebebe dayalı olarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir¹⁹². Gerçekten de kısa çalışma ödeneğiyle her ne kadar kazanç kaybı telafi edilmeye çalışılıyorsa da işçi daha az ücret almaktadır. Dolayısıyla buna göre işçinin ücretinin sözleşme esaslarına göre hesaplanıp da ödenmemesi sebebiyle haklı nedenle feshetmesi makul görülmelidir.

Bir başka haklı nedenle fesih sebebi İK m. 24/3'te düzenlenmiş olan işçinin çalıştığı işyerinde 1 haftadan fazla süreli işin durması sonucunu doğuracak zorlayıcı sebeplerdir. Zira işçinin başka bir işyerinde daha iyi şartlarda çalışma imkânı varsa bunun engellenmesi ve tam ücret yerine kısa çalışma ödeneğine muhtaç bırakılması hakkaniyete aykırıdır¹⁹³. Dolayısıyla ne zaman sona ereceği belli olmayan askı süresi içerisinde işçi, kısa çalışma ödeneği almak yerine doğal olarak bu hakkı kullanarak haklı nedenle fesih yapabilmelidir.

Karşıt görüş, yukarıda zikrettiğimiz hükümlere dayalı olarak işçinin haklı nedenle feshe gidemeyeceği yönündedir¹⁹⁴. Bu görüşe göre kısa çalışma işverene tanınmış kanuni bir hak olup şartların varlığı durumunda işveren uygulamaya gidebilecek, işçi de şartlar dâhilinde kısa çalışma ödeneğinden faydalanacaktır. Şayet işçi bu ödeneği kabul etmeyerek feshe gitmesi iyiniyet kurallarıyla bağdaşmaz¹⁹⁵. İlave olarak iş görme ve işveren de ücret ödeme edimlerini yerine getirmek zorunda değil iken buna dayalı bir fesihten söz etmek de yersiz olur. Aynı şekilde ücretin tam ödenmemesi

¹⁹¹ Eyrenci ve Taşkent ve Ulucan, (2011), s.331.

¹⁹² Kurnaz, (2020), s. 67.

¹⁹³ Ekmekçi, (2012), s. 53.

¹⁹⁴ Caniklioğlu, (2005), s. 522.

¹⁹⁵ Ocak, (2008), s. 625.

nedeniyle haklı nedenle feshe gidilmesi kısa çalışmanın amacıyla bağdaşmaz¹⁹⁶. Zira kısa çalışmada işveren kanuni hakkı nedeniyle geçici süreliğine değişikliğe gitmektedir. Bu nedenle de işverenin ücreti eksik ya da hiç ödemediği yahut çalışma koşullarını uygulamadığını ileri sürmek hukukla bağdaşmamakla beraber haklı nedenle feshe gidilemez.

Aynı görüşe göre İK m. 24/2'teki zorlayıcı sebep nedeniyle işçinin haklı nedenle fesih hakkı mevcudiyetini korumakla beraber kısa çalışma uygulanmasının zorlayıcı sebep suretiyle uygulandığı durumlarda herhangi bir düzenleme hukukumuzda mevcut değildir. Bu eksiklik iki durum arasında bağlantı sağlamadığından zorlayıcı sebep suretiyle kısa çalışmada da işçi haklı nedenle feshe gidemez¹⁹⁷. Bu konuya mevzuat bazında bakıldığında zaman İşsizlik Sigortası Kanunu Ek 2 madde ile İK m. 24 ve 25'teki zorlayıcı sebepten kaynaklı feshin birbiriyle çatıştığı görülecektir. Bu hususta katıldığımız görüş uyarınca çatışmanın iş hukuku esasına göre, işçi lehine yorum ilkesi çerçevesinde yorumlanarak zorlayıcı sebebin varlığı halinde işçiye haklı nedenle fesih hakkı tanımak gerekir¹⁹⁸.

Defalarca ifade ettiğimiz gibi kısa çalışma; çalışma sürelerinin azaltılması ya da faaliyetin durdurulması şeklinde uygulanır. Bu uygulamalar arasındaki farklılıklar da fesih hakkıyla ilişkilidir.

Bu kapsamda kısa çalışma, faaliyetin durdurulması suretiyle uygulanıyorsa ortada bir askı hali bulunduğundan işçinin iş görme, işverenin ücret ödeme borcundan ötürü fesih söz konusu olmaz. Buna karşılık sadakat borcu gibi yan borçlar varlığını sürdürdüklerinden ve bu borçlara aykırılık gündeme geleceğinden söz konusu sebeplere dayalı olarak iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi mümkündür¹⁹⁹.

Şayet kısa çalışma süresinin azaltılması suretiyle uygulanıyorsa kısa çalışma halinde tarafların borçları kısmen devam ettiğinden söz konusu edimlere aykırılık halinde haklı nedenle feshe gidilebilir²⁰⁰. Yani işçi işverenden izin almadan ya da mazerete dayanmadan art arda iki iş günü işe gelmezse işveren iş sözleşmesini feshedebilir²⁰¹.

Bu konudaki son sebep sağlık sebepleridir. İK m. 25/1 uyarınca işverence haklı nedenle fesih sebeplerinden olan sağlık, işçinin çalışıp çalışmamasına göre farklılık arz eder. Bu kapsamda işverenin sağlık sebebiyle iş sözleşmesini feshetmesi işçinin

¹⁹⁶ Engin, (2003), s. 55.

¹⁹⁷ Ocak, (2008), s. 628.

¹⁹⁸ Seçkin, (2015), s. 162.

¹⁹⁹ Caniklioğlu, (2005), s. 520.

²⁰⁰ Kurnaz, (2020), s. 70.

²⁰¹ Akat, (2012), s. 60.

çalışmasına bağlı olup bu durum çalışma süresinin azaltılması halinde gündeme gelebilir. Yoksa faaliyetin durdurulmasına işçi zaten çalışmadığı için sağlık sebebiyle feshe gidilemez²⁰². Bu görüş kapsamında işçi kısa çalışma ödeneğine hak kazanamamışsa kısa çalışmayı reddedip iş sözleşmesini feshedebilir. Zira hak kazanamama durumunda işçinin korumasız kalması hali oluşacağından bu hal kısa çalışmanı amacıyla bağdaşmaz ve işçinin fesih hakkının bulunduğu kabul edilmelidir²⁰³.

3.4.3. Yıllık Ücretli İzin Hakkına Etkisi

Kısa çalışma uygulanmasında geçen sürelerin yıllık izin hesabında esas alınıp alınmayacağı meselesi İK m. 55/j'de, yıllık izin açısından çalışılmış gibi sayılan hallerde zikredilmiştir. İlgili hüküm uyarınca, işveren tarafından diğer izinler ile 65. maddedeki kısa çalışma süreleri yıllık izin açısından çalışılmış gibi sayılır.

Belirtelim ki kısa çalışma uygulanmasının İK kapsamından çıkartılıp İşsizlik Sigortası Kanunu'nda düzenlenmiş olması söz konusu hükmü bertaraf etmemektedir²⁰⁴. Gerçekten de kısa çalışma sürelerinin yıllık ücretli izin hesabında göz önüne alınmaması kanun koyucunun amacına da ters düşer²⁰⁵. Bu sebeple kısa çalışmanın faaliyetin durdurulması ya da çalışma sürelerinin azaltılması şeklinde uygulanmasındaki fark göz önüne alınmaksızın geçirilen süreler yıllık ücretli izin hakkında da esas alınmalıdır.

3.4.4. UBGT ve Hafta Tatiline Etkisi

Kısa çalışmayla çakışan UBGT ile hafta tatili ücretlerinin ayrıca işçiye ödenip ödenmeyeceği belirsizdir. Bu meseleyi kısa çalışmanın, çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılması ya da faaliyetin durması açısından ayrı ayrı incelemek gerekir.

Bu kapsamda kısa çalışma uygulanması işyerinde faaliyetin tamamen durdurulması şeklindeyse bu dönemde işçiye UBGT ve hafta tatili ücreti ödenmemelidir. Şayet işyerindeki faaliyet kısmen durdurulmuşsa bu dönemde ya günlük çalışma süreleri kısaltılarak ya da belirli günler çalışma yapılıyor demektir.

²⁰² Akyiğit, (2004), s. 20.

²⁰³ Ocak, (2008), s. 635

²⁰⁴ Seçkin, (2015), s. 163.

²⁰⁵ Tulukçu, (2014), s. 57.

Söz konusu ayrimda şayet çalışma süreleri kısaltılarak çalışma yapılıyorsa orantılı hesaplanmalı; buna karşılık belirli günlerde kısa çalışma uygulanıyorsa çakışma durumunda UBGY ve hafta tatili ücreti ödenmeli; bu günler çalışılmayan günlere denk gelmişse ayrıca bir ödeme yapılmamalıdır²⁰⁶.

Son olarak İK m. 46/5'e göre zorlayıcı ve ekonomik sebep olmaksızın işyerindeki çalışma haftanın bir ya da birkaç gününde işverence tatil edilirse çalışılmayan günler, ücretli hafta tatiline hak kazanma açısından çalışılmış sayılır. Yani hüküm uyarınca kısa çalışma uygulanması haftanın sadece belirli günlerinde çalışılarak uygulanıyorsa burada ekonomik bir sebep bulunduğu için hafta tatili ücreti ödenmesi de mümkün değildir²⁰⁷.

3.4.5. Kıdem ve İhbar Tazminatına Etkisi

Kısa çalışma Kanun'un öngördüğü bir askı hali olmasından ötürü, kısa çalışma uygulanmasının yapıldığı işyerlerinde çalışan işçiler açısından askı sürelerinin kıdemden sayılıp sayılmayacağı elzemdir. Zira İK'da yıllık ücretli izin, ihbar süresi, kıdem tazminatı gibi birçok kurum işçinin işyerindeki kademine bağlanmıştır²⁰⁸.

Bu kapsamda doktrinde de kural olarak kısa çalışmanın tedbirlerinden biri olarak işyerindeki çalışmanın tamamen durdurulması halinde iş sözleşmesinin askıya alınmasında kademın devam edeceği hâkimdir. Bununla beraber iş sözleşmesinin kısa çalışma sebebiyle askıda kaldığı dönemde çalışıldığı varsayılarak kıdem ve ihbar tazminatının hesabında bu süreler de hesaba katılır²⁰⁹. Gerçekten de askı halinde iş sözleşmesi feshedilmediği için işçinin bağlılığı devam ettiği müddetçe hem kademının hem de kademeye bağlı olan ihbarının askı süresinden etkilenmemesi hakkaniyete uygundur. Benzer şekilde kısa çalışma sebebiyle işyerindeki çalışma, çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılması suretiyle uygulanıyorsa bu durumda da çalışma devam ettiği için kademın belirlenmesinde farklılık arz etmeyecektir²¹⁰.

3.4.6. İşçinin Kısa Çalışma İçerisinde Başka İşte Çalışıp Çalışamayacağı Meselesi

²⁰⁶ Tulukçu, (2014), s. 26.

²⁰⁷ Demir, (2010), s. 110 vd.

²⁰⁸ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, (2012), s.831.

²⁰⁹ Endes, (2014), s. 97-98

²¹⁰ Narmanlıoğlu, (2012), s. 554; Caniklioğlu, (2005), s. 519.

Kısa çalışma süresi boyunca uygulamaya geçilen işyerindeki işçilerin başkaca işte çalışıp çalışılmadığı durumu yeknesak biçimde düzenlenmemiştir. İlgili Yönetmelik'in kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi başlıklı 9. maddesinde işe girme, yaşlılık aylığı alma, kanuni ödevin yerine getirilmesi gibi sebeple işten ayrılma durumunda ya da geçici iş göremezlikten faydalanıldığı durumda kısa çalışma ödeneğinin kesileceği ifade edilmiştir.

Söz konusu düzenlemeden dolayı da olsa kısa çalışmadan faydalanan işçilerin başkaca bir işte çalışamayacağı, çalışsa bile kısa çalışma ödeneğinin kesilmesiyle destekten yoksun bırakılacağı anlamı çıkmaktadır. Bu kapsamda doktrindeki bir görüş²¹¹, işin niteliği çerçevesinde bir düzenlemeye gidilerek işçinin çalıştığı işten ücret alıp almadığını, ekonomik amaçlarla mı yoksa yardım amacıyla mı çalıştığına, işin bağlı mı bağımsız mı yürütüldüğüne dair kıstaslar esas alınarak ödeneğin kesilip kesilmeyeceğinin değerlendirilmesi gerektiğini savunmaktadır.

Buna karşılık bizim de katıldığımız görüş, fazlaca işçinin çalıştırıldığı işyerinde belirtilen kıstasların uygulanması ve işçinin faaliyetinin hangi ölçü ve rolde olduğunun tespiti, zaten ekonomik sıkıntıda olan ve krizi atlarmaya çalışan işveren için makul bir yaklaşım olamaz. Bu kapsamda işverenler kısa çalışma döneminde bile hakkaniyet ve dürüstlük kuralına uygun şekilde hukuku uygulamalı, aynı zamanda işçilerin temelde kötü niyet barındırmayan yaklaşımları sebebiyle mağduriyete neden olunmamalı hem de titiz davranılarak devletin işçilere sağladığı kazançtan haksız şekilde yararlanması engellenmelidir²¹².

3.5. Kısa Çalışmanın Sona Ermesi

3.5.1. Kısa Çalışma Süresinin Bitmesi

Kural olarak kısa çalışma defalarca ifade ettiğimiz üzere en fazla üç ay uygulanabilir. Bu kapsamda Cumhurbaşkanı kararı olmadan kısa çalışma şartları devam etse bile sürenin sonuyla kendiliğinden kısa çalışma sona erer. İşverenin de kısa çalışma sebeplerinin devamı gerekçesiyle kısa çalışmanın devamını talep etmesi mümkün değildir. Bu halde kanuni sürenin de önemi yoktur²¹³. Buna karşılık işveren

²¹¹ Ertaş, (2006), s. 84.

²¹² Akyiğit, (2004), s. 22.

²¹³ Tulukçu, (2014), s. 23.

ekonomik kriz sebebiyle kısa çalışmadan faydalanıyorsa yeni bir kriz nedeniyle yeni bir kısa çalışma talep edebilir²¹⁴.

Belirtelim ki işveren üç aylık süreden daha kısa bir sürenin yeteceği saikiyle üç aydan daha kısa bir süre için kısa çalışma talep etmişse bu süre için kısa çalışma onaylanır²¹⁵. Ardından bu süre dolduğunda kısa çalışma kendiliğinden sona erer. Netice olarak ise faaliyet durduysa işçilerin iş başı yapmaları, çalışma süresi önemli ölçüde azaltıldıysa tam süreli çalışmaya başlamaları şarttır. İfade edelim ki bunu için işçilere ayrıca bildirim yapılması şart değildir²¹⁶.

Son olarak kanaatimizce kısa çalışma süresi sona erse bile kısa çalışma sebeplerinin devam etmesi durumunda işverenin üç aylık maksimal sürenin kalan kısmını tamamlayacak biçimde kısa çalışmaya geçebileceği ve süre uzatımı açısından Kurum'a başvuru yapabileceğinin kabulü gerekir.

3.5.2. Kısa Çalışmaya Neden Olan Olgunun Ortadan Kalkması

Kısa çalışmanın uygulanma süresi bitmemiş olsa bile şayet uygulamaya sebep olan olgu artık bertaraf olmuşsa bu halde kısa çalışma uygulanması kendiliğinden sona erer²¹⁷. Yani kısa çalışmasına sebep olan ekonomik, sektörel, bölgesel kriz ya da zorlayıcı sebeplerin ortadan kalkması halinde kısa çalışma için işyerine verilen süre dolmadan kısa çalışmanın sona ereceğini ifade etmek gayet yerindedir²¹⁸.

İfade edelim ki kısa çalışmaya sebep olan olgunun işyerine olan etkisinin ortadan kalkması halinde de benzer bir durum söz konusudur²¹⁹. Bu halde kısa çalışma için o işyerine verilen süre dolmaksızın kısa çalışma kendiliğinden sona erer.

3.5.3. İşverenin Tek Taraflı Tutumu

Kısa çalışma onaylandığı kadar uygulanmak zorunda değildir. Şayet kısa çalışma için verilen süre dolmadan kısa çalışma sebepleri ortadan kalkmasa bile işveren tek taraflı tutumuyla uygulamaya son verebilir²²⁰. Yani uygulanagelen kısa çalışma süresi

²¹⁴ Kurnaz, (2020), s. 62.

²¹⁵ Caniklioğlu, (2005), s. 541.

²¹⁶ Akyiğit, (2004), s. 33.

²¹⁷ Caniklioğlu, (2005), s. 541.

²¹⁸ Akyiğit, (2004),s. 33.

²¹⁹ Kurnaz, (2020), s. 64.

²²⁰ Caniklioğlu, (2005), s. 541.

içerisinde işverenin işlerinin iyiye gitmesi ve tekrar tam faaliyete geçmesi gündeme gelirse kısa çalışmanın onaylandığı süreden önce uygulamaya son verebilir.

Belirtmek gerekir ki ilgili Yönetmelik'in 11. maddesi uyarınca işverence ilan edilen süreden önce normal faaliyete başlamaya karar verilmesi durumunda bu durumun Kurum'a varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ve son olarak işçilere 6 iş günü içerisinde yazılı olarak bildirmelidir²²¹. Bu kapsamda işçilerin de bildirim uymaları ve söylenen tarihte işbaşı yapmaları gerekir. Şayet işçiler bundan imtina ederlerse ya da işyerine gelmemeleri için geçerli bir gerekçeleri de yoksa onlar iş görme borcuna temerrüde düşmüş olurlar ve işverenin de haklı nedenle fesih hakkı vücut bulacaktır²²².

Bahsettiğimiz bu durum Yargıtay'ın bir kararında²²³:

“...Gerek dava dilekçesinde gerekse tüm tanık beyanlarına göre de davacının kısa çalışma uygulaması sonrası işe davet edilmesine rağmen işe gelmediğinin sabit olduğu, davacının işe gelmemesinin haklı nedenlerini ve belgelerini ispatlayamadığı, dikkate alındığında davalı işveren tarafından iş akdinin haklı olarak feshedilmesi nedeni ile kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olmuştur.”

Şeklinde ifade edilmiştir.

3.6. Güncel Bir Kısa Çalışma Örneği Olan COVID-19'un Kısa Çalışma Kurumu Kapsamında İrdelenmesi

3.6.1.Genel Olarak İşveren Açısından Salgın Hastalığa Bağlı Olarak İşçiye İş Verilememesi Halinde Kısa Çalışma,

Salgın hastalıklar, işyerindeki faaliyetleri tamamen ya da kısmen durduracak veya azaltacak sonuçlarıyla zorlayıcı neden niteliğinde olağanüstü sosyal olaylardır. Globalleşme çağında salgın hastalıklar küresel biçimde toplum hayatını etkilediği gibi ekonomik hayatı ve iş hayatını da durma noktasına getirebilir. Bu kapsamda

²²¹ Kurnaz, (2020), s. 63.

²²² Akyiğit, (2004), s. 35.

²²³ Y. 7. HD., 11.07.2013 T. 2013/6293 E. 2013/13125 K Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 25.05.2022)

salgın hastalıklar nedeniyle işyerinde faaliyetler durabilir ya da çalışma süreleri azaltılabilir.

Genel anlamda işveren için iş görme edimini ifayı kabul etmesine engel olan; yani iş yerindeki faaliyetin yerine getirilmesine set çeken salgın hastalıklar kısa çalışma için geçerli bir zorlayıcı sebeptir²²⁴.

Gerçekten de salgın hastalıklara bağlı şekilde iş yerinde müşterilerin, siparişlerin azalması ya da hammaddelerin temin edilememesi gerekçeleriyle üretimin ve hizmetin durması yahut çalışma sürelerinin önemli ölçüde azalması halinde bu iş yerleri için salgın hastalık zorlayıcı sebep olarak tezahür eder²²⁵.

Diğer taraftan salgın hastalık sebebiyle kamu sağlığı göz önüne alınarak bazı iş yerlerinin faaliyetleri idare tarafından durdurulabilir. Salgın hastalık nedeniyle idari kararlar kimi iş yerlerinin kapatılması, işveren açısından zorlayıcıdır ve yine kısa çalışma için zorlayıcı nedendir.

Genel durum böyle olmakla beraber COVID-19'un niteliği hakkındaki açıklamalarımızı aşağıda yapacağız.

3.6.2. COVID-19'un Kısa Çalışma İçin Zorlayıcı Neden Sayılması

Türkiye'de salgından halkı korumak ve salgının yayılmasını önlemek amacıyla İçişleri Bakanlığı tarafından yayımlanan genelgelerle bazı iş yerlerinin faaliyetleri geçici olarak durdurulduğu gibi, Çalışma ve İş Kurumu'nun 19.03.2020 tarihli ve 31 sayılı kararıyla COVID-19'un işyerleri açısından dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep olarak kabul edildiği görülmektedir.

Hal böyle olmakla beraber işyerlerinde salgın hastalıktan kaynaklanan zorlayıcı sebeple kısa çalışmaya gidilebilmesi için mezkûr sebebin işgücünün azaltmasını gerektirmesi yanında ayrıca işgücünün salgın hastalıktan korunması amacıyla da uygulanıp uygulanmayacağı tereddüt oluşturmuştur.

Bu kapsamda Çalışma ve İş Kurumu'nun COVID-19'dan kaynaklı salgın hastalığı tek başına ve yönetim kurulu kararı olmadan kısa çalışma için başvuru nedeni olarak kabul etmemesi ile 19.03.2020 tarihli kararı kül olarak değerlendirildiğinde kısa

²²⁴ Yücesoy, Y. (2020). *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma ile Salgın Hastalık Halinde Uygulanan Diğer Hukuki Kurumlar*. Ankara: Adalet Yayınevi, s. 178.

²²⁵ Yücesoy, (2020), s. 178.

çalışma için iş gücünün COVID-19 salgınından korunması amacının kısa çalışma için tek başına bir gerekçe olarak kabul edilemeyeceği anlaşılmaktadır.

COVID-19'un kısa çalışma için zorlayıcı sebep sayılabilmesi için iş yerindeki üretimi ve çalışma sürelerini önemli ölçüde azaltması şarttır. Bu kapsamda iş gücünün COVID-19'dan korunması amacıyla alınacak önlemler de çalışma sürelerinin önemli ölçüde azalması neticesini gündeme getirebilir. Gerçekten de kimi iş yerlerinde işçilerin bir arada çalıştıkları, bu nedenle sosyal mesafenin korunamadığı bir gerçektir. Bu tarz iş yerlerinde işveren, çalışma ortamını uygun hale getirmek için işçileri gruplara bölerek aynı anda daha az sayıda işçinin çalışmasına imkân tanıyabilir. Bu durumda da doğal olarak her grup işçinin çalışma süreleri de azalır.

İşte COVID-19 sebebiyle alınması zorunlu olan bu önlem işveren açısından zorlayıcı sebep kabul edilmelidir. Buna karşılık işyerinde yapılan iş ve çalışma ortamı bahsettiğimiz gibi önlemleri gerektirmiyorsa idari bir karar olmadığı müddetçe, COVID-19 sebebiyle iş yerinde çalışmasının durdurulması halinde zorlayıcı sebep niteliğinden bahsedilmeyeceği doktrinde haklı olarak ifade edilmektedir.

3.6.3. COVID-19 Nedeniyle Kısa Çalışmaya İlişkin Özel Düzenleme (4447 s.K. Geçici 23. Maddesi)

26.03.2020 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 7226 sayılı Kanun'un 41. maddesiyle İSK'ye geçici 23. madde eklenmiş ve COVID-19'a ilişkin özel düzenlemeler öngörülmüştür.

Belirtelim ki söz konusu geçici maddenin 29.02.2020 tarihinden itibaren geriye etkili uygulanacağı ifade edilmiştir. Bu sayede COVID-19'un yaygınlaşmasıyla ülkemizde de iş yerlerinin faaliyetlerinde olumsuz etki ortaya çıkması esas alınarak hükmün geriye yürütülmesiyle iş yerlerinin COVID-19'dan etkilendikleri tarihten itibaren kısa çalışma kapsamına alınması sağlanmıştır.

Söz konusu düzenleme COVID-19 kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle kısa çalışma uygulamasından faydalanmaya ilişkin bir düzenleme olmakla beraber 30.06.2020 tarihine kadar uygulanacak geçici bir düzenleme niteliğindedir²²⁶. Diğer bir deyişle işverence kısa çalışmaya başvurulma süresi 30.06.2020 tarihinde sona

²²⁶ Yücesoy, (2020), s. 181.

erecek ve kısa çalışma dönemi 3 ayı geçmemek üzere uygulanacaktır²²⁷.

İlgili hüküm uyarınca işverenin kısa çalışmadan faydalanabilmesi için belirtilmiş sebeplerin dışında ayrıca fesih yasağına ve kısa çalışma ödeneğinden faydalanma koşullarının değiştirilmesine ilişkin hükümler öngörülmüştür.

3.6.1.1. İşverene Fesih Yasağı Öngörmesi

İlgili hükümle COVID-19 kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle kısa çalışmaya geçecek iş yerleri için bir şart öngörülmüştür. Bu kapsamda iş yerinde kısa çalışma uygulanacak zaman dilimi içerisinde İK m. 25/2 bendinde yer alan sebeplerden başka sebeplerle işçinin iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği hüküm altına alınmıştır.

İfade edelim ki İSK'nin kapsamı yalnızca İK çerçevesindeki iş yerleriyle sınırlı olmamasına rağmen fesih yasağı sadece İK çerçevesindeki iş yerleri için öngörülmüştür. Düzenlemenin bu şeklinden fesih yasağının Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu uyarınca yapılan iş sözleşmeleri ile Türk Borçlar Kanunu uyarınca yapılan hizmet sözleşmelerini kapsamadığı rahatlıkla anlaşılmaktadır.

Pek tabii İSK'nin genel çerçevesi göz önüne alınarak diğer kanunlar kapsamındaki işçilere de fesih yasağının uygulanacağı şeklinde bir yorum yapılması ihtimal dâhilindedir. Ancak İK dışındaki mevzuatlar uyarınca çalışanların iş güvencesi kapsamında olup olmadıklarının düzenlenmesi açısından kanun koyucunun ihmalinin bulunduğu ifade edilebilir²²⁸.

Fesih yasağını kapsamayan, İK m. 25/2'de düzenlenen ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık halinde işverene fesih hakkı veren nedenler daha ziyade işçinin çalışmaya devam etmesi durumunda ortaya çıkabilir. Dolayısıyla söz konusu sebepler kısa çalışmanın, çalışma sürelerinin azaltılması suretiyle uygulanmasında yalnızca çalışmalarını sürdüren işçiler açısından uygulama alanı bulabilecektir²²⁹.

İSK Ek Madde 2'ye baktığımız zaman işverenin iş sözleşmesini fesih hakkına ilişkin açıkça bir yasak ya da sınırlama bulunmadığını ifade etmek gerekir. Buna karşılık kısa çalışma uygulanırken işverence işin durması ya da azaltılması gerekçesiyle haklı nedenle fesih yapılamayacağı, sadece bildirimli fesih söz konusu olabileceği, iş sözleşmesinin askı halinde olduğu gerekçesiyle bildirim sürelerinin işlemeyeceği ve

²²⁷ Başyigit, (2021), s. 141.

²²⁸ Yücesoy, (2020), s. 182.

²²⁹ Başyigit, (2021), s. 142.

iş güvencesi kapsamındaki iş yerlerinde geçerli neden olması halinde bildirimli fesih yapılabileceği doktrinde haklı olarak ifade edilmektedir²³⁰.

Geçici 23. maddeye bakıldığı zaman COVID-19 kaynaklı zorlayıcı sebep nedeniyle kısa çalışmadan faydalanılabilmesi için mevcut mevzuat uyarınca sınırlı şekilde uygulanabilecek olan işverenin fesih hakkının, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık halleri istisna tutularak yasaklandığı görülür. Bu kapsamda kısa çalışmanın amacı da iş yerinde faaliyetin durduğu ya da azaldığı zamanlarda işverence işçi çıkartılmasının önüne geçmek olduğundan getirilen sınırlamanın amaca uygun olduğu söylenebilir²³¹. Diğer taraftan COVID-19'un iş yeri faaliyetleri durdurma ya da azaltma etkisi göz önüne alındığında kitlesel işsizliği önlemek için önleyici bir tedbir olarak da nitelendirmek imkân dâhilindedir.

Yukarıda ifade ettiğimiz üzere geçici 23.madde her ne kadar geriye yönelik olarak 29.02.2020 tarihinden itibaren uygulama niteliğini haiz olsa da 29.02.2020-25.03.2020 tarihleri arasında kısa çalışma yapılacak iş yerlerinde işveren, İK m. 25/2 dışında iş sözleşmesini feshetmiş olabileceği için uygulamada fesih bakımında geriye uygulama sebebiyle sorun yaşanabilir. Bu kapsamda ilgili tarihler aralığında işçi çıkartılmışsa bu periyotta iş yerinin kısa çalışma şartlarına uyum sağlayamayacağı, işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesinden sonra kısa çalışmanın uygulanabileceği doktrinde ifade edilmektedir²³².

Belirtelim ki fesih yasağı işveren açısından öngörülmüştür. Bunun tersi anlamından COVID-19 esnasında işçinin fesih yoluna gidebileceği anlamı çıkmaktadır. Bu kapsamda işçinin bildirimli fesih veya haklı nedenle feshe gidebileceği; yahut yaşlılık sigortasının yaş şartı haricindeki şartlarını doldurup kıdem tazminatını alarak iş sözleşmesini feshedebileceği doktrinde ifade edilmektedir²³³.

Yine doktrindeki görüş uyarınca fesih yasağını öngören hükümde yasağın ücretsiz izinle birlikte düzenlendiğinin göz ardı edilmemesi gereğinden hareketle işçiyi sınırlayan; yani ona hak tanınmayan tek durumun, işverence ücretsiz izne çıkarıldığı halde işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemeyeceği olduğu ifade

²³⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. Nazlı, S.(2020). COVID-19 Salgınının Ekonomik ve Sosyal Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanunun İş Hukukuna Yönelik Hükümlerinin Değerlendirilmesi. *Istanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 7(1), ss. 251-271.

²³¹ Yücesoy, (2020), s. 183.

²³² Nazlı, (2020), s. 255-256.

²³³ Centel, T. (2020). *Covid 19 Salgını ve Türk Çalışma Yaşamı*. Sicil İş Hukuku Dergisi. Cilt:43, ss.43, 11-29, s. 24.

edilmektedir²³⁴. Ancak bu durumun sadece ücretsiz izin halinde gündeme gelebileceği, ücretsiz izin dışında haklı neden sayılabilecek bir olgunun ortaya çıktığı hallerde işçinin iş sözleşmesini feshedebileceği kabul edilmelidir²³⁵.

İşverenin fesih yasağı, iş sözleşmesinin bildirimli, sağlık sebepleri ya da zorlayıcı sebepler nedeniyle haklı nedenle fesih yoluyla sona erdirilmesi bakımından getirilmiştir. İlave olarak iş güvencesi hükümlerinden yararlanan bir işçi açısından, işveren geçerli nedenle iş sözleşmesini feshedemez. Dolayısıyla denilebilir ki ücretsiz izni kabul etmeyen işçi açısından İK m. 22 işletilerek geçerli nedenle feshe gidilmesi söz konusu değildir. Zira bu ihtimalde işverenin kanuni yetkisini kullanması söz konusudur ve ücretsiz izin esaslı değişiklik anlamına da gelmez²³⁶.

Bu konuda son olarak işveren, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı ve/veya benzeri hallere dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Bu sonuç İK m. 25/2'den ve “diğer kanunların ilgili hükümlerinden” ifadesinden çıkmaktadır. Dolayısıyla örneğin kanuni olmayan grev sebebiyle işverenin STİSKm. 70/1'de düzenlenen haklı nedenle fesih hakkı da yasağın istisnası olarak kabul edilmelidir.

3.6.1.2. COVID-19 Sebebiyle Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanma Şartları

İSK'ye eklenen geçici 23. madde, ek 2 maddede öngörülen ve kısa çalışma ödeneğine hak kazanılmasını düzenleyen hükmü kaldırarak yeni şartlar öngörmüştür. Ek 2 maddeye göre kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilmek için işçinin son 4 aydır çalışması ve en az 600 gün prim ödemiş olması gerekirdi. Ancak geçici 23 maddeyle 600 günlük prim şartı 450 güne, 120 gün çalışma şartı ise 60 güne indirilmiştir. Bu kapsamda 2 ay çalışan ve 450 gün prim ödeyen işçi kısa çalışmadan faydalanabilir.

Geçici 23. maddeyle öngörülen şartları taşımayan işçiler ise kısa çalışma süresini geçmemek şartıyla son işsizlik ödeneği hak sahipliğinden kalan süre kadar ödenekten yararlanmaya devam edecektir. Bu kapsamda daha önce işsizlik ödeneğine hak kazanan işçiler, iş yerinde uygulanacak kısa çalışma süresini geçmemek şartıyla en son işsizlik ödeneğinden kalan süre kadar kısa çalışma ödeneğinden

²³⁴ Centel, (2020), s. 25.

²³⁵ İşçinin buradaki haklı nedenle feshinin İK m. 24/2 ile sınırlanması hakkaniyete uygun olandır. Gerçekten de nasıl ki sadece işverene İK m. 25/2 ile sınırlı şekilde fesih imkânı tanıyorsa işçiye de İK m. 24/2 kapsamında fesih imkânı tanınması karşılıklılık esasına uygun düşer.

²³⁶ Centel, (2020), s. 25.

faydalanabilirler²³⁷. Söz konusu düzenlemeden daha önce prim ve sigortalılık süresi şartlarını yerine getiren işçilere tekrar aynı şartların aranmamasının amaçlandığı söylenebilir.

Diğer bir deyişle kısa çalışma ödeneğinden faydalanma şartlarını yerine getiremeyen işçi, daha önce hak kazanıp da kullanamadığı işsizlik ödeneği alma süresi kadar kısa çalışma ödeneği alabilecektir.

İfade edelim ki doktrinde kısa çalışmadan faydalanamayan işçilerin gelir güvencesinden yoksun kalması eleştiriliyor iken, söz konusu geçici 23 maddeyle kısa çalışma ödeneği şartlarında hafifletilme yapılmış olmasının olumlu bir gelişme olduğunu söyleyebiliriz.



²³⁷ Başıyigit, (2021), s. 151 vd.

BÖLÜM 4: KISA ÇALIŞMA KAPSAMINDA KARŞILAŞTIRMALI HUKUK ÖRNEKLERİ

4.1. Karşılaştırmalı Hukuktan Kısa Çalışma Örnekleri

4.1.1. Almanya

1950 yılından günümüze “*Kurzarbeit*” adıyla Almanya’da uygulanan kısa çalışmayla ilgili olarak Avrupa Komisyonu²³⁸ resmi sitesindeki bilgiler uyarınca kısa çalışma Almanya’da üç farklı şekilde uygulanmaktadır:

- Dönemsel kısa çalışma; bu şekilde kısa çalışmayla misalen kötü hava şartları nedeniyle azalan çalışma sürelerinin telafisi, inşaat ve tarım sektörlerini hedef alarak uygulanmaktadır²³⁹.

-Aktarmalı kısa çalışma; bu şekilde kısa çalışma iş hacminin görünür düzeyde azalması ve bu nedenle etkilenen işçilerin yeniden eğitilmesi, serbest çalışmanın desteklenmesi ya da sair programları içeren işyerlerinde uygulanmaktadır²⁴⁰.

- Döngüsel kısa çalışma; bu şekilde kısa çalışma işyeri faaliyetinin önemli düzeyde azalması sebebiyle çalışma sürelerinin geçici azalmasını telafi etmek şeklinde uygulanmaktadır. Ayrıca bu nitelikteki kısa çalışmanın uygulanması için personelin en az 1/3’ünün durumdan etkilenmesi, aylık brüt maaşının %10’u kadar gelir kaybına uğraması ve zorunlu sigorta kapsamındaki iş sözleşmelerinin devam ettirilmesi halinde uygulanır²⁴¹.

Almanya’da kısa çalışma uygulanmasına geçilebilmesi için işverenin çalışma konseyi ya da işçileriyle anlaşmış olmalı akabinde Federal İstihdam Kurumu’ndan kısa çalışma talebinde bulunmalıdır²⁴².

Kısa çalışma uygulamasının işçilere nasıl ve ne şekilde paylaşılacağı hususunda

²³⁸ Arpapia,A/Curci,N/Meyermans,E/Peschner,J/Pierini,F. (2010). *Short Time Working Arrangements As Response To Cyclical Fluctuations*. European Economy. [Çevrimiçi]. Erişim adresi: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/occasional_paper/2010/op64_en.htm (Erişim Tarihi: 15.05.2022)

²³⁹ Arpapia,A ve Curci,N ve Meyermans,E ve Peschner,J ve Pierini,F, (2010), s.64.

²⁴⁰ Arpapia,A ve Curci,N ve Meyermans,E ve Peschner,J ve Pierini,F, (2010), s.64.

²⁴¹ Arpapia,A ve Curci,N ve Meyermans,E ve Peschner,J ve Pierini,F, (2010), s.64.

²⁴² European Foundation For The Improvement of Living and Working Conditions. (2010). *Germany: Short-Time Working Allowance*, s. 2. [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.431.946&rep=rep1&type=pdf> (Erişim Tarihi: 25.07.2022)

işverene esneklik tanınmıştır. Bu kapsamda işçilerin çalışma sürelerinin azaltılmasına farklı farklı süreler öngörülebilir. İlave olarak haftalık çalışma süresi hem günlük çalışma saatinin azaltılması hem de bazı periyotlarda işin bütünüyle durması biçiminde uygulanabilmektedir²⁴³.

İşverenin başvurusu sonrasında kurumun sekiz gün içinde talebin uygunluğu değerlendirilir. Şayet kısa çalışma uygulanmasına izin verilirse işveren kısa çalışma ödeneğini işçilere öder akabinde söz konusu tutar kurum tarafından işverene ödenir²⁴⁴.

Kısa çalışma uygulanması kurumca onaylandıktan sonra artık güncellemeler için kurum onayına gerek yoktur. Bu kapsamda çalışma süreleri azaltılacaksa ilk miktarın fazla olması halinde ek süreler için işverenin konseyle toplantı yapması yeterlidir. Şayet uygulanacak süreler daha düşük orandaysa işveren tek başına karar almada yetkilidir²⁴⁵.

Belirtelim ki kısa çalışma ödeneğinin hesaplanmasında işçinin altsoyunun olup olmadığı önemlidir. Gerçekten de işçinin altsoyu yoksa net ücretinin %60'ı, çocuklu ise net ücretinin %67'si kısa çalışma ödeneği olarak ödenir ve bu ödenekler işsizlik sigortasına yapılan genel katkı payından karşılanır²⁴⁶.

Son olarak işçinin kısa çalışma ödeneğinden faydalanması, işsizlik ödeneğindeki hak sahiplik süresini azaltmamakta; aksine kısa çalışmada geçen süre işsizlik ödeneği süresinin hesaplanmasına normal çalışma süresi gibi hesaba katılmaktadır²⁴⁷.

4.1.2. Fransa

Avrupa Komisyonu sitesinden bilgiler uyarınca Fransa'da kısa çalışma, bizdeki gibi ya çalışma sürelerinin geçici azaltılması ya da işyeri faaliyetinin tamamen veya kısmen askıya alınması şeklinde uygulanmaktadır.

Bu kapsamda kural olarak ekonomik, arızı ya da teknik sebeplerle; istisnaen hava durumu koşulları ya da işletmenin revizesi nedeniyle geçici kapatılması hallerinde kısa çalışma uygulanabilmektedir.

²⁴³ Aydın, E.O.(2014). *Kısa Çalışma Kavramı, Çeşitli Ülke Örnekleri ve Türkiye Uygulaması ile İşkur İçin Model Önerisi*. Uzmanlık Tezi. Ankara:Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, s. 87.

²⁴⁴ Arpapia,A ve Curci,N ve Meyermans,E ve Peschner,J ve Pierini,F, (2010), s.65.

²⁴⁵ Germany: Short-Time Working Allowance, (2010), s. 4 vd.

²⁴⁶ Fromm, N.,Screiner, C. (2020). Die Sozialwahlen in der Krise: E-Democracys als Chance?. *Budrich Journal*. 14(1), ss.1-22, s. 5.

²⁴⁷ Aydın, (2014), s. 89.

Kısa çalışma uygulanırken işçilerin ücretleri ise Çok Endüstrili Genel Sözleşme kapsamında kurulmuş telafi sistemiyle devletten destek alınması suretiyle ödenmektedir²⁴⁸. Bu kapsamda maaş kaybı için telafi yapılmakla beraber işsizlik desteği de sağlanmaktadır.

İşsizlik desteğinden faydalanabilmek için işçilerin asgari ücrete denk ya da 18 katına kadar haftalık ücret alması ilave olarak 4 haftadan fazla bir süre için faaliyetten uzaklaştırılmış olmaları gerekmektedir.

İlave olarak destekten faydalanacak işçilerin 600 saatlik sigorta kayıtlarının olması, işverence teklif edilen ücretin eşdeğeri başka bir işi reddetmemiş olması ve son kısa çalışma uygulanmasına müteakip 1 yıl içinde telafi saatlerinde çalışmayı reddetmemiş olması gerekir²⁴⁹.

İşsizlik desteği normal maaş gününde işverence ödenir ve bu miktar işçinin brüt saat ücretinin %70'ine denk gelir. Şayet işçi eğitime katılırsa bu yüzde %100'e ulaşmaktadır. Akabinde işveren tarafından ödenen bu tutar devlet tarafından kendisine ödenir.

Bu sürede gerçekleşecek katkı payları, emekliliğe kısmi etkili olacak şekilde emeklilik planına ödenir. İşverence ödenen bu ödenekler hastalık katkı payını içermez. Buna karşılık işçi %1,2 genel sosyal katkı payı öder²⁵⁰.

Kısa çalışma faaliyetin tamamen durması şeklinde uygulanır ve işsizlik 6 haftayı geçerek uzarsa çalışan işçiler iş arayan işçi olarak kabul edilir ve şartlar sağlanırsa maksimum 182 günlük süre için işe dönüş yardım ödeneği alabilir²⁵¹.

Kısa çalışmanın uygulanması için işverenin çalışma konseyine bilgi vermesi ve danışması zorunludur. Ancak söz konusu hallerin zamanına ilişkin bir düzenleme yoktur. İlave olarak kısa çalışma uygulanacağına dair müfettişe bilgi verilmesi ve ayrıca işçilerin ödeneğe ak kazanmaları için müdürlüğe izin için başvurulması şarttır²⁵².

²⁴⁸ Arpapia,A ve Curci,N ve Meyermans,E ve Peschner,J ve Pierini,F, (2010), s.60.

²⁴⁹ Arpapia,A ve Curci,N ve Meyermans,E ve Peschner,J ve Pierini,F, (2010), s.61

²⁵⁰ Arpapia,A ve Curci,N ve Meyermans,E ve Peschner,J ve Pierini,F, (2010), s.61

²⁵¹ Arpapia,A ve Curci,N ve Meyermans,E ve Peschner,J ve Pierini,F, (2010), s.62

²⁵² Aydın, (2014), s. 85.

4.1.3. İtalya

Avrupa Komisyonu sitesinden alınan bilgilere göre İtalya'da kısa çalışma uygulanmasından etkilenen işçileri Ücret Garanti Fonu destekler. Bu kapsamda işçilere çalışılmayan süreler için CIGO adı verilen olağan; CIGS adı verilen olağanüstü ücret fonundan ödeme yapılmaktadır²⁵³.

CIGO işyerinin geçici olaylar ve işveren ya da çalışana hasredilemeyen geçici piyasa sorunları gerekçeleriyle faaliyetlerin azaltılması ya da geçici şekilde askıya alınmasında kullanılır. CIGS ise işyerinin revizesi, yeniden örgütlenmesi, kriz yahut iflas nedeniyle kalıcı sıkıntılar baş gösterdiğinde uygulanır²⁵⁴.

CIGO çalışan sayısından bağımsız şekilde sanayide, yöneticiler dahil olmak üzere işçiler ve ayrıca inşaat ve bina tedarik sektörlerinde hava muhalefeti nedeniyle kullanılır²⁵⁵.

CIGS ise 15'ten fazla işçisi olan endüstriyel işletmelerde, 50'den fazla olan ticari işletmelerde, işçi sayısı önem arz etmeksizin yayın şirketlerinde ve 15'ten fazla işçisi olan esnaf ve kooperatif işletmelerinde minimum 90 gün kaydı olan işçiler için kullanılır²⁵⁶.

CIGO çerçevesinde verilen ödenek haftalık 24-40 saat arasındaki çalışılmayan sürelerle ilişkin kazancın %80'i kadar olup art arda 13 haftalık ödenir. Bu süre 12 aya kadar yenilebilir, hatta bazı yerlerde 24 aya kadar çıkabilir.

CIGS çerçevesinde verilen ödene ise 0-40 saat arasındaki çalışılmayan sürelerle ilişkin toplam ücretin %80'i kadar olup kriz halinde maksimum 12 ay; revize ve dönüşüm halinde 24 ay; iflas halinde ise 18 aya kadar uygulanır²⁵⁷.

Bu kapsamda işveren sadece çalışılan saatlere özgü olarak emeklilik ve hastalık primlerine katkı sağlar²⁵⁸. Ücret Garanti Fonu çerçevesinde geçen süreler istihdam süresinden sayılı ve biriken emeklilik ve işsizlik ödeneğinin hesaplanmasında esas alınır²⁵⁹.

²⁵³ Arpapia,A ve Curci,N ve Meyermans,E ve Peschner,J ve Pierini,F, (2010), s.70.

²⁵⁴ Arico, Fabio/Stein, Ulrike. (2012). Was Short Time Work a Miracle Cure During the Great Recession? The Case of Germany and Italy. *Comparative Economic Studies*. ss. 275-297, s. 287. [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1057/ces.2012.10.pdf> (Erişim Tarihi: 25.07.2022)

²⁵⁵ Arpapia,A ve Curci,N ve Meyermans,E ve Peschner,J ve Pierini,F, (2010), s.71.

²⁵⁶ Arpapia,A ve Curci,N ve Meyermans,E ve Peschner,J ve Pierini,F, (2010), s.71.

²⁵⁷ Arico/Stein, (2012), s. 287.

²⁵⁸ Arpapia,A ve Curci,N ve Meyermans,E ve Peschner,J ve Pierini,F, (2010), s.71.

²⁵⁹ Arpapia,A ve Curci,N ve Meyermans,E ve Peschner,J ve Pierini,F, (2010), s.72.

İşverenin ücret fonundan yararlanabilmesi için işçi sendikasını bilgilendirmesi ve danışma prosedürüne başlaması şarttır. İşverenin uygulayacağı prosedür tedbire dahil işçi sayısı, kriterleri ve geçici işten uzaklaştırma halinde işçilerin olası rotasyonunu incelemek üzere işçi sendikalarına önceden danışma imkânı verir²⁶⁰.

CIGO talebi onayı veren enstitüye işverence en son ödemededen en geç 25 gün önce yapılmak zorundadır. CIGS için ise işveren talebinin bakanlığa en son ödemededen en geç 25 gün önce yapılması şarttır²⁶¹.

CIGS ve CIGO'ya dâhil olmayan küçük işletmeler ve zanaatkarlarda kısa çalışma uygulanmasında yardımcı olan ayrı bir fon vardır. Bu fon temsilcilerden oluşur ve bakanlık tarafından yönetilen fonun katılımı ile çalışma saatlerinde azalma ya da askı halinde işçilere özel sübvansiyonlar öder.

4.1.4. Hollanda

Avrupa Komisyonu sitesinden alınan bilgilere göre Hollanda'da kısa çalışma kriz öncesinde yalnızca mücbir sebepler halinde uygulanmaktaydı. Ancak 2009 yılından itibaren işverenler artık çalışma saatlerini azaltarak da kısa çalışma uygulamasına gidebilmektedir²⁶².

Bu kapsamda işveren işçilerin çalışma sürelerini en fazla %50'ye kadar azaltabilir. İşçilere verilecek ödenek ise ardışık 13 haftalık bir dönemi kapsar. Söz konusu sürenin uzatılması için iki kere başvuru yapılabilir ve ilave 26 hafta daha kısa çalışma uygulanabilir. İşbu ödenekler Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından verilir. Şayet işçi, işsizlik ödeneği alma şartlarını taşımiyorsa işveren tam ücret vermelidir²⁶³.

Hollanda'da her işveren kısa çalışmaya başvurup da işsizlik ödeneğinden faydalanabilir. Ancak bunun için işçi temsilciliklerinden onay alınması, şayet işçi işsizlik ödeneğine hak kazanamıyorsa tam maaşlarının verileceğine dair işverence güvence gösterilmesi gerekir²⁶⁴.

İlave olarak işveren kısa çalışma uygulaması kapsamındaki işçilerine bu süreler içerisinde eğitim vermek zorundadır. Şayet işveren eğitim verdiğini ispat edemezse

²⁶⁰ Arpapia,A ve Curci,N ve Meyermans,E ve Peschner,J ve Pierini,F, (2010), s.72.

²⁶¹ Arpapia,A ve Curci,N ve Meyermans,E ve Peschner,J ve Pierini,F, (2010), s.72.

²⁶² Ramakers, A. (2020). Geen VOG, Geen Werk? Een Studie Naar VOG-Aanvragen En Werkkansen Na Vrijlating. *Reht Der Wekelijkheid*. 41(1), ss. 8-24, s.11

²⁶³ Arpapia,A ve Curci,N ve Meyermans,E ve Peschner,J ve Pierini,F, (2010), s.78.

²⁶⁴ Aydın, (2014), s. 72.

kısa çalışma kendiliğinden sona erer ve işçilere tam ücret ödemesi gerekir²⁶⁵.

Ayrıca işveren kısa çalışmayı minimum %20 maksimum %50 oranında uygulamıyorsa, çalışılan saatlerdeki düşüş önceden anlaşılardan da fazla ise 13 hafta boyunca verilen ödeneklerin işverence iade edilmesi gerekir²⁶⁶.

İşveren, işçiyi ödenek aldığı sürede işten çıkartırsa Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından işçiye ödenen ödeneğin yarısı kadar meblağı ceza olarak ödemek zorundadır. Bu tedbir kısa çalışmanın bittiği tarihten sonraki 3 ay içerisinde işten çıkarma yapılmasında da uygulanır²⁶⁷.

Kısa çalışma uygulamasının sona ermesine müteakip işçinin fiilen yardım döneminin 1/3'ü kadar işverenin tam hizmetine kalmaya devam etmesi gerekir. Ancak işçiye görülen bu yükümlülük haklı sebeplerle fesih ile işçinin iş sözleşmesini kendi feshetmesi halinde uygulanmaz.

4.3.5. ABD

Kısa çalışma uygulanması ABD'de genellikle Çalışma Tazminatı (Short-Time Compensation) şeklinde isimlendirilmiş olup bu kurumdan paylaşılmış iş (Shared Work) ve iş paylaşımı (Worksharing) şeklinde de söz edilmektedir. Kısa çalışmanın, normal çalışma sürelerinin kesintiye uğradığı dönemlerde işçilerin çalışması ile işverenlerin eğitilmiş işgücünü, bu dönemden etkilenen tüm işçileri işten çıkarmak yerine çalışma sürelerinin azaltılması şeklinde koruduğu, Çalışma Bakanlığı'nın internet sitesinde belirtilmiştir.

Bu kurum sayesinde işçilere, haftalık işsizlik ödeneklerinin bir kısmı ödenmek suretiyle destek olunmaktadır. Belirtelim ki kısa çalışma uygulanması, her eyaletin kendi alacak olduğu karara bağlanmıştır²⁶⁸.

Bu çalışmaya tabi tutulacak ve ödenekten yararlanacak işçiler için işverence başvuru yapılacak, bu başvuru federal kurum tarafından incelenecek ve izin verilecektir. Bu noktada çalışma sürelerinde yapılacak olan azaltma miktarı hususunda federal kurum

²⁶⁵ Arpapia,A ve Curci,N ve Meyermans,E ve Peschner,J ve Pierini,F, (2010), s.78.

²⁶⁶ Ramakers, (2010), s.12.

²⁶⁷ Arpapia,A ve Curci,N ve Meyermans,E ve Peschner,J ve Pierini,F, (2010), s.79.

²⁶⁸ Dinçay, İsmail Hakkı. (2021). *Farklı Ülke Uygulamaları Işığında Türkiye'de Kısa Çalışma Ödeneğinin Uygulama Etkinliği Üzerine Bir İnceleme*. Çalışma ve Toplum Dergisi. Cilt: 3, ss.1871-1890. s. 1884. [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://calismatoplum.org/Content/pdf/calisma-toplum-6828-42cf0372.pdf> (Erişim Tarihi: 25.07.2022)

tarafından aranan düzeyde olma şartı değerlendirilecektir²⁶⁹.

Bu düzey her eyalet açısından değişiklik göstermekte olup çalışma sürelerindeki azalmanın %10 ile 20 arasında olması gerekliliği bir koşuldur. Bu azalmanın uygulanabileceği oranın en fazla %40 ile 60 arasında değiştiği söylenebilir²⁷⁰. Öte yandan bazı eyaletlerde en az 2 işçinin bu uygulamaya tabi tutulması zaruri kılınmıştır.

Kısa çalışma uygulanması süresinde fiili olarak çalışılmayan sürelerde işçilere ödenecek olan ücretlerin hesaplanması, günlük işsizlik ödeneği miktarının çalışılmayan gün sayısı ile çarpılarak hesaplanması yoluyla gerçekleştirilir. İşsizlik ödeneğinin genel miktarı ise son 52 haftalık periyoda bakılarak bu sürede işçinin kazancının belli bir oranı baz alınarak hesaplanmaktadır. Belirtelim ki bu miktar, her eyalet tarafından belirlenecek olan üst sınıra tabidir²⁷¹.

Bu uygulamanın süresi de diğer durumlarda olduğu gibi eyaletler arasında değişiklik göstermektedir. Bu sürenin 26 ila 52 hafta arasında değişiklik gösterdiği söylenebilir. Belirtelim ki kısa çalışma uygulanması boyunca geçecek bu süreler, işçilerin ileriki zamanlarda hak kazanacakları işsizlik ödeneği miktarından düşülmektedir.

Yine işverence yapılacak olan başvuru süreci de her eyalet için değişiklik göstermektedir. İşverenler başvurularını online olarak, mail yoluyla veya faks çekerek gerçekleştirebilmektedir. Yapılan bu başvurularda kısa çalışma uygulanacak olan işçilerin adları, sosyal güvenlik numaraları, olağan çalışma süreleri ile azaltılmış çalışma sürelerinin oranı, uygulamanın başlayacağı tarih ile biteceği tarihler aranmaktadır²⁷².

Eyaletlerden bazılarında işçi sendikalarının da bu kısa çalışma uygulanmalarına rıza göstermeleri bir koşuldur. Yapılan başvurular 15 ila 30 gün arasında bir sürede değerlendirilmekte ve işverene sonuç hakkında haber verilmektedir. Bazı eyaletler tarafından, reddedilen başvurular hakkında, işveren tarafından yeniden hazırlanmış ve düzeltilmiş bir plan sunulması ile yeni bir değerlendirme yapılmasına imkân tanınmıştır²⁷³.

Kısa çalışma uygulanmasının onaylanması halinde işveren işçisine haber vermeli ve

²⁶⁹ Aydın, (2014), s. 92.

²⁷⁰ Collins, O/ Nacasius U. (2020). *Executive Compensation and Corporate Social Responsibility: Does a Golden Parachute Matter?*. International Journal of Managerial Finance. Cilt:16(5). ss.575-598 s. 581.

²⁷¹ Dinçay, (2021), s. 1885.

²⁷² Ungersboeck, P. (2020). *Unemployment Insurance and Short-Term Compensation In The US and Abroad. Yale Program On Financial Stability.* ss.267-274, s. 269.

²⁷³ Aydın, (2014), s. 93.

bazı eyaletler de işçi de bir başvuru gerçekleştirmelidir. Zira işçinin kısa çalışma ödeneği almaya ehil olduğu konusunda karar alınması gerekmektedir. İşçi kısa çalışma ödeneğine yeterli ve uygun bulunursa, talep sertifikası haftalık yahut 2 haftalık sürelerde dosyalanacaktır²⁷⁴.

ABD’de kısa çalışma uygulanmasına işverenler tarafından yapılan katkının tespit edilmesine dair getirilen düzenlemelere değinecek olursak; Wisconsin adı verilen ilk sistemde işverenlerin her biri için ayrı bir rezerv oluşturmakla işçilere ödenen tutarlar ile işverenden alınan katkılar arasında bir denge gözetilmekteydi²⁷⁵.

Gün geçtikçe çoğu eyalette, işsizlik riskinin bütün işverenlere eşit olarak paylaştırılması ve işçilerin tümünün bu ödenekten yararlandırılması şeklindeki fikirden yola çıkılarak havuz fonu sistemi uygulama konulmuştur. Havuz sistemi halen tüm eyaletlerde uygulanmaya devam edilmektedir.

Bahsedilen havuz sistemine işverenlerin sağlayacağı katkı hususunda tüm eyaletler kanunlarında, işverenlerin işsizlik tehlikesi ile alakalı deneyimlerine bakılarak prim ödemelerini kapsayan Tecrübe Değerlendirilmesi metodu uygulanmaktadır. Bu metod ile işverenlerin istihdam dengesini sağlamaları, işsizlik maliyetlerinin adil bir şekilde dağıtılması ile birlikte uygun bilgilerin sağlanması suretiyle işverenlerin sisteme dahil edilmeye teşvik edilmesi amaçlanmaktadır. Söz konusu kanunda, 3 yıldan az olmama koşuluyla işsizliğe yahut işsizlik riski ile alakalı diğer durumlara dair tecrübeye bağlı olarak işverenlerin katkı oranlarının daha düşük düzeylere indirilmesine imkân sağlanmıştır. İşverenlerin bu kapsama girebilmesi adına en azından 1 yıllık süre içerisinde tecrübe edinmiş olmaları bir koşuldur. 1 yıllık süre sonrasında eyaletler, yeni işverenlerin en az %1 oranında katkı paylarının azaltılmasına izin vermektedir.

Birçok eyalette, işsizlik konusunda 3 yıl deneyimden anlaşılması gereken, 3 yıl ve fazla süre boyunca koruma altında olma ile sisteme katkı sağlama olarak tanımlanabilir. İşverenlerin bu sisteme girebilmek adına yeterli görülebilmeleri amacıyla gerekli görülen zaman faktörüne etki eden durumlar, eyalet kanunun hükümlerini kapsama; bir işverenin, ödenek yahut benzerlerinin tecrübe değerlendirme sistemi ile tespit edildiği eyaletlerde, sisteme dahil edilmesi ile birlikte sistemden faydalanılan ödenekler arasında geçen dönem; eyaletlerde uygulanan değerlendirme sistemleri; değerlendirmenin hesap edildiği gün ile buna etki eden

²⁷⁴ Dinçay, (2021), s. 1888.

²⁷⁵ Aydın, (2014), s. 93.

günler arasındaki dönemlerin uzunluğu olarak sayılabilir²⁷⁶.



²⁷⁶ Aydın, (2014), s. 94.

BÖLÜM 5: SONUÇ

Kısa çalışma uygulaması Türk hukukuna 2003 yılında İş Kanunu m. 65 ile beraber girmiştir. Söz konusu uygulamanın hukuk sistemimizde yer almasının en önem arz eden sebeplerinden bir tanesi zorlayıcı sebepler ya da ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz zamanlarında işverenin işçi aleyhine uygulamalara başvurmasıdır. Globalleşmeyle birlikte ayakta kalmaya çalışan işverenler doğal olarak maliyetleri en aza indirmek niyetindedirler. Bu durum da iş gücünün ucuzlaşmasına sebebiyet vermektedir. Kısa çalışma uygulaması 2008 yılında İş Kanunu'ndan çıkartılarak 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Ek madde 2'de düzenlenerek hizmet akdine dayalı çalışan ve işsizlik sigortası kapsamında olanların tamamına uygulanabilir hale getirilmiştir.

Kısa çalışma, çalışma sürelerinin azaltılması ve işçiye fondan ödeme yapılmasını öngören kendine özgü bir çalışma şeklidir. Söz konusu uygulama hem işçi hem işveren için zor dönemlerde fayda sağlamaktadır. Bu kapsamda işveren ekonomik açıdan zorlandığı dönemde işyerini kapatmak ya da işgücünü kısmak yerine kısa çalışma uygulamasına başvurarak bir süreliğine faaliyetini durdurmakta ya da önemli düzeyde azaltmaktadır. İlave olarak işçiye de ücretini ya ödememekte ya da belirli bir oranda düşürerek ödenmektedir. İşçi ise bu zor süreçte işine devam edebilmekte ve ödenek alabilmektedir. İlave olarak işçi haksız yere işten çıkartılmamakta ya da ücretsiz izin gibi sebeplerle işyerinden uzaklaştırılmamaktadır.

Kısa çalışma uygulanmasına işçi ve işverenin faydasına yönelik birçok amaç bir arada bulunur. Bunlardan biri ve en önemlisi istihdamın korunmasıdır. Söz konusu uygulama işçi, işveren yanında devlet açısından da olumlu sonuçlar doğurur. Gerçekten de kısa çalışmayla istihdam korunur ve istihdamın yüksek olması olumlu bir hal olarak tezahür eder. Bu özelliğiyle kısa çalışma uygulanması kamuya da faydalıdır.

Önceki yıllarda kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işçi sayısı incelendiğinde son yıllara göre hedeflenen sonucun elde edilemediği göze çarpmakta olup bu duruma birçok durum sebep olmuştur. 2008 yılında gerçekleşen ekonomik krizin ardından artış gerçekleşmiş ve 2019 yılında kısa çalışma uygulanmasının en yüksek olduğu yıl haline gelmiştir. 2008 yılında yaşanan küresel krizin ülkemize etkisi bu sonuçlarda önemli rol oynamaktadır.

Kısa çalışmanın önceki yıllarda beklenen faydayı sağlayamamasının sebeplerinden biri ekonomik krizin varlığının devlet tarafından zoraki kabul edilmesidir. Bir diğer sebep ise kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilmek için birtakım şartların bir araya gelmesidir. Gerçekten de söz konusu şartları her işçi sağlayamamaktadır. Ancak şartlarda yapılan kimi değişiklikler bu halin bertaraf edilmesine yardımcı olmuştur. Bu kapsamda 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda değişiklik yapılmadan önce kısa çalışmaya geçilmeden önceki son 3 yıl içinde 600 gün prim ödenmiş ve son 120 gün içinde de prim ödenerek sürekli çalışma aranmakta idi. Bu şartlar işçinin kısa çalışmadan yararlanabilmesini zorlaştırmaktaydı. İlgili Kanun'da 2019 yılında yapılan değişiklikle "prim ödeyerek sürekli çalışma" ibaresi "hizmet akdine tabi" şeklinde değiştirilmiş ve bahsettiğimiz sorun hafifletilmiştir.

Çin Halk Cumhuriyeti'nde vuku bulan, tüm dünyayı etkisi altına alan ve zorlayıcı sebep olarak nitelendirilen COVID-19 salgınıyla ülkemizde kısa çalışma uygulanması başlamış ve bu kapsamda İşsizlik Sigortası Kanunu'na geçici 23. madde eklenmiştir. Söz konusu maddeye göre kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün hizmet sözleşmesi tabi olanlardan son 3 yıl içinde 450 gün sigortalı çalışıp da işsizlik primi ödenmiş olması kısa çalışmadan faydalanma şartları olarak belirtilmiştir. Bu şartların hafif olması sebebiyle kısa çalışmadan yararlanmayı arttırır nitelikte bir düzenleme olduğunu düşünmekteyiz.

Kısa çalışma kriz dönemlerinde rahatlatıcı bir uygulama olarak gözüke de bazı hallerde yetersiz kalabilmektedir. Bu kapsamda kısa çalışma uygulanmasının süresi 3 ay olarak belirlenmiş olup Cumhurbaşkanı bu süreyi arttırmaya yetkilidir. Ancak yine de söz konusu sürelerin yetersiz olduğunu düşünmekteyiz. Zira bu süreler kısa çalışma uygulanmasının verimini kısıtlamaktadır.

Kısa çalışma uygulanması için bir takım uzun prosedürler öngörülmektedir. Bize göre sürecin uzun olması, acil karar gereken durumlarda kısa çalışma uygulamasının önünde birer engel olarak durmakta olup kurumun amacına gölge düşürmektedir. Benzer şekilde sendikaya üye olmayan işverenin krizin tespiti için nasıl ve ne şekilde başvuracağına düzenlenmemiş olması hali de kanunda yapılacak değişikliklerle giderilmesi gereken başka bir sorundur.

Kısa çalışma uygulanmasındaki haklı eleştirilerden biri de ödeneğin miktarı hakkındadır. Gerçekten de işçilerin aldığı kısa çalışma ödeneğinin normal ücretinin çok aşağısındadır. Ödenek miktarının bu kadar az olması kurumun amacına aykırıdır. Gerçekten de sıkıntılı süreçteki risk paylaşımının adaletli olduğundan bahsedilemez.

Bize göre mukayeseli hukukta olduğu gibi ödenek miktarının arttırılması ve miktarın, işçinin evli olup olmadığı, alt soyunun bulunup bulunmadığı ve sayısı esas alınarak belirlenmesi gerektiğini düşünmekteyiz.

Kısa çalışma uygulanması sebebiyle işçi ve işverenin haklı nedenle feshe gidip gidemeyeceğine dair bir düzenleme olmaması tartışma konusu olmuştur. Bu kapsamda İş Kanunu m. 24/3 gereği işçi zorlayıcı sebeplerden dolayı iş sözleşmesini feshedebilirse de kısa çalışmanın zorlayıcı sebep nedeniyle uygulanması durumunda işçinin böyle bir hakkının bulunmadığı isabetsiz şekilde kabul edilmek zorundadır. Bize göre buradaki belirsizliğin giderilmesi gerekmektedir.



KAYNAKÇA

- Akat, D. (2012). *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi.
- Akyiğit, E. (2004). *Kısa Çalışma*, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 1(2), ss.1-35.
- Alpagut, G. (2006). *İş Kanununun 22. Maddesinin Uygulanma Alanı Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu Ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararları*. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. Cilt: 3(9), ss.49-64.
- Alpagut, G. (2006). *İş Süreleri ve Ücret, İş Hukuk Uygulama Sorunları ve Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma*. İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Seminer Notları.
- Arico, Fabio/Stein, Ulrike. (2012). Was Short Time Work a Miracle Cure During the Great Recession? The Case of Germany and Italy. *Comparative Economic Studies*. ss. 275-297. [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1057/ces.2012.10.pdf> (Erişim Tarihi: 25.07.2022)
- Arpapia,A., Curci,N., Meyermans,E., Peschner,J., ve Pierini,F. (2010). *Short Time Workind Arrangements As Response To Cyclical Fluctuations*. European Economy. [Çevrimiçi]. Erişim adresi: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/occasional_paper/2010/op64_en.htm (Erişim Tarihi: 15.05.2022)
- Asalettin, A. (2013). *Küresel Ekonomik Kriz ve İşsizlikle Mücadele Programları: Kısa Çalışma Ödeneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi.
- Astarlı, M. (2008). *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*. 1. Baskı İstanbul: Turhan Kitabevi.
- Astarlı, M. (2008). *Telaflı Çalışması*. Legal Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi. Cilt: 7, ss.9-34.
- Astarlı, M. (2010). *Genel Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşletme Gereklere Nedeniyle Fesih ve Kısa Çalışma İlişkisi*. Sicil İş Hukuku Dergisi. Cilt: 17, ss.74-88.
- Aydın, E.O.(2014). *Kısa Çalışma Kavramı, Çeşitli Ülke Örnekleri ve Türkiye Uygulaması ile İşkur İçin Model Önerisi*. Uzmanlık Tezi. Ankara:Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

- Aydın, U. (2009). *Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler*. MESS Sicil İş Hukuku Dergisi.
- Başterzi, S. (2005). *Türkiye’de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri*. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. Cilt: 3, ss.53-94.
- Başterzi, S. (2007). *Çalışmanın Kesintiye Uğramasının Sosyal Sigorta İlişkisine Etkisi*. Ankara: Tasarım Basımevi.
- Can, T. (2003). *İşsizlik Sigortasının Kapsamı ve Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Şartları, İşsizliğin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Açısından Sorunları*. KAMU-İŞ.
- Caniklioğlu, N. (2005). *Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği*. A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul: Legal Yayınevi.
- Centel, T. (2020). *Covid 19 Salgını ve Türk Çalışma Yaşamı*. Sicil İş Hukuku Dergisi. Cilt:43, ss.11-29.
- Cin, H.S. (2013). *Kısa Çalışma Düzenlemeleri ve Uygulamaları*. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı.
- Collins, O. ve Nacasius U. (2020). *Executive Compensation and Corporate Social Responsibility: Does a Golden Parachute Matter?.* *International Journal of Managerial Finance*. Cilt:16(5). ss.575-598.
- Demir, F. (2003). *Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku Ve Uygulaması*. İzmir: Anadolu Matbaacılık.
- Demircioğlu, M., Engin, M. (2002). *Dünya’da ve Türkiye’de Esnek Çalışma*. İTO Yayın No: 2002-52.
- Dinçay, İsmail Hakkı. (2021). *Farklı Ülke Uygulamaları Işığında Türkiye’de Kısa Çalışma Ödeneğinin Uygulama Etkinliği Üzerine Bir İnceleme*. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. Cilt: 3, ss.1871-1890. [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://calismatoplum.org/Content/pdf/calisma-toplum-6828-42cf0372.pdf> (Erişim Tarihi: 25.07.2022)
- Ekonomi, M. (2004). *4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Fazla Çalışma Kavramı*. Yargıç Resul Aslanköylü’ye Armağan: Kamu-İş, Cilt: 3.
- Ekonomi, M. (2004). *Telaflı Çalışması*. *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. Cilt: 1(4), ss.1248-1260.
- Ekonomi, M. (2004). *Telaflı Çalışması*. *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. Cilt: 1(4), ss.1248-1260..

- Endes, N. (2014). *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi.
- Engin, M. (2003). *İş Sözleşmesinin İşletme Gereklere İle Feshi*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Erkul, İ. (2010). *İşverenin 4857 Sayılı İş Kanunu'ndan Doğan Hakları, Yükümleri Ve Sorumlulukları*. Eskişehir: Ayrıntı Basımevi.
- Ertaş, L. (2006). *Kısa Çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- European Foundation For The Improvement of Living and Working Conditions. (2010). *Germany: Short-Time Working Allowance*, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.431.946&rep=rep1&type=pdf> (Erişim Tarihi: 25.07.2022)
- Eyrenci, Ö. (2004). *4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme*. Legal İHSGHD. Cilt: 1, ss.15-55.
- Eyrenci, Ö. (2007). *4857 sayılı İş Kanununda Telif Çalışmaları*. Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu'na Armağan. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınevi.
- Fromm, N., Screiner, C. (2020). *Die Sozialwahlen in der Krise: E-Democracys Chance?*. Budrich Journal. 14(1), ss.1-22.
- Gerek, N. (2013). *Haftalık Normal Çalışma Sürelerinin Altında Sürelerle Yapılan Çalışmalar İçerisinde Kısa Çalışmanın Yeri Ve Önemi*. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. Cilt:10 (38), ss.3-26.
- Göksü, H. (2018). *Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği*. TİSK İşveren. Cilt: 56(5), ss. 23-25.
- Güzel, A. (2000). *4447 sayılı Kanuna Göre İşsizlik Sigortası*. Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan: TÜHİS.
- Kılıçoğlu, M. (2005). *4857 sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması*. İstanbul: Ayhan Yayıncılık.
- Kılıçoğlu., M. (2005). *İş Kanunu Yorumu Ve Yargıtay Uygulaması*. İstanbul: Bilge Yayınevi.
- Kurnaz, Z. İ. (2020). *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi.
- Kurt, R. (2018). *Ekonomik Krizde Can Simidi: Kısa Çalışma Uygulaması*. TİSK İşveren. 56(5).

- Kuşkaya, Z. (2008). *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi.
- Kutal, M. (1997). *İstihdam Politikasının Bir Aracı: Kısa Süreli Çalıştırma*. Mercek Dergi. Cilt: 2(6)
- Kutal, M. (2010). *İstihdam Politikasının Bir Aracı: Kısa Süreli Çalıştırma*. Mercek Dergisi, Cilt: 6.
- Kuzgun, İ. (2005). *Türkiye’de Kısa Çalışma*. H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. Cilt: 23(2), ss.33-52.
- Küpeli, O. (2014). *Kısa Çalışma Ödeneği Kapsamında İşyeri Analizi Ve Türkiye İş Kurumu İçin Model Önerisi*. Uzmanlık Tezi. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Makas, R. (2012). *Bakanlar Kurulu’nca Üç Aydan Altı Aya Uzatılan Kısa Çalışma Dönemi Kıdem Tazminatı Hesabında Dikkate Alınır mı? (Karar İncelemesi)*. Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 7(1-2), ss.1-26.
- Mollamahmutoğlu, H. (2008). *İş Hukuku; Genel Kavramlar - Bireysel İş İlişkileri*. 3.Baskı. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Mollamahmutoğlu, H. ve Astarlı, M. (2012). *İş Hukuku*. 5.Baskı. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Narmanlıoğlu, N. (2012) *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri*. 4.Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.
- Nazlı, S.(2020). *COVID-19 Salgınının Ekonomik ve Sosyal Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanunun İş Hukukuna Yönelik Hükümlerinin Değerlendirilmesi*. İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 7(1), ss. 251-271.
- Ocak, S. (2008). *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi.
- Öktem, S.S. (2007). *Türk İş Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Özcan, K. (2006). *4857 sayılı İş Kanununda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dicle Üniversitesi.
- Ramakers, A. (2020). *Geen VOG, Geen Werk? Een Studie Naar VOG-Aanvragen En Werkkansen Na Vrijlating*. Reht Der Wekelijkheid. 41(1), ss. 8-24.
- Sarıbay, G. (2008). *Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri*. Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan: Ankara: Legal Yayıncılık.
- Soyer, O. (1979). *İşçinin İş Görme Borcu*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Dokuz

Eylül Üniversitesi.

Soyer, P. (2005). *Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları*. İstanbul: Legal Yayınevi.

Subaşı, İ. (2005). *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*. A. Can Tuncay'a Armağan. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Süzek, S. (2007). *İş Akdinin Askıya Alınması Ve Ücretsiz İzinler*. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. Cilt: 9(Özel), ss.115-133.

Süzek, S. (2012). *İş Hukuku*. 8.Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.

Şakar, M. (2009). *İş Hukuku Uygulaması*. 8.Baskı. İstanbul: Beta Yayınevi.

Tulukçu, B. (2011). *Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik*. Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan- I.

Tulukçu, B. (2014). *Yasal Değişiklikler Çerçevesinde Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasının Değerlendirilmesi*. Terazi Hukuk Dergisi. Cilt: 91.

Tuna, M.O. (2014). *Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği*. İstanbul Barosu Dergisi. 88(4), ss.337-353.

Tuncay, C, Ekmekçi, Ö. (2012). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. 15.Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni Şubat 2022, [Çevrimiçi]. https://media.iskur.gov.tr/53730/02_subat-2022-bulten.pdf (Erişim Tarihi: 31.05.2022)

Ungersboeck, P. (2020). *Unemployment Insurance and Short-Term Compensation In The US and Abroad*. Yale Program On Financial Stability. ss.267-274.

Uşan, F. (2009). *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları*.2. Baskı Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yargıtay Kararları, Kazancı, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi 01.04.2022)

Yıldız, M. (2009). *İşsizlik Sigortası Uygulamaları; Kısa Çalışma Ödeneği, Ücret Garanti Fonu ve GAP*. Yaklaşım Dergisi. (195), ss.168-171.

Yuvalı, E. (2012). *İş Hukukunda Zorlayıcı Neden ve Zorunlu Neden Kavramları ile Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri*. Kamu-İş İş Hukuku Dergisi. Cilt: 12(3)

Yücesoy, Y. (2020). *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma ile Salgın Hastalık Halinde Uygulanan Diğer Hukuki Kurumlar*. 1. Baskı Ankara: Adalet Yayınevi.

Zeytinlioğlu, E. (2012). *Çalışma Barışına Katkısı Olabilecek Bir Sistem: Esneklik*.

