



**İSTİHDAMDA GÜVENCELİ ESNEKLİK SAĞLAYAN  
BİR ÇALIŞMA MODELİ OLARAK KISA ÇALIŞMA**

**BETÜL GÜZEL**

Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı Tezi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İzmir Ekonomi Üniversitesi

İzmir

2023

# İSTİHDAMDA GÜVENCELİ ESNEKLİK SAĞLAYAN BİR ÇALIŞMA MODELİ OLARAK KISA ÇALIŞMA

BETÜL GÜZEL

TEZ DANIŞMANI: DOÇ. DR. S. ALP LİMONCUOĞLU

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

İzmir  
2023

## ETİK BEYAN

Bu tezin tek yazarı olduğumu ve tezin planlanmasından savunulmasına kadar her aşamasında akademik kurallara ve etik davranışlara uygun olarak çalışmamı yürüttüğümü beyan ederim. Çalışmama özgü olmayan tüm fikir, bilgi ve bulgulara etik davranış kurallarının gerektirdiği şekilde atıf yaptığımı ve atıf yapılmayan her ifadenin bana ait olduğunu teyit ederim.

Ad, Soyad: BETÜL GÜZEL

Tarih:24.07.2023

İmza:

# ÖZET

## İSTİHDAMDA GÜVENCELİ ESNEKLİK SAĞLAYAN BİR ÇALIŞMA MODELİ OLARAK KISA ÇALIŞMA

Güzel, Betül

Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. S. Alp LİMONCUOĞLU

Temmuz, 2023

Dünyada globalleşme ile birlikte artan rekabet ortamında işgücü ihtiyacının karşılanması, ekonomik istihdam şekillerinin yaratılması ve çalışma hayatında değişen ihtiyaçlar doğrultusunda yeni çalışma modellerinin oluşturulması ihtiyacı doğmuştur. Türkiye’de de bu doğrultuda doğan ihtiyacın karşılanması, çalışma şekil ve süreleri yönünden Avrupa Birliği’ ne uyumun sağlanması amaçlarıyla kısa çalışma uygulaması çalışma hayatında uygulanmaya başlanmıştır. Kısa Çalışma müessesesi ülkemizde ilk olarak 4857 sayılı İş Kanunu ile normatif bir dayanak kazanmış, 2008 yılında bu mevzuat kapsamında çıkarılarak İşsizlik Sigortası Kanununda düzenleme alanı bulmuştur. Genel ekonomik, sektörel ve bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerin varlığında çalışma süresinin azaltılması ya da çalışmanın tamamen durdurulması olarak tanımlanan kısa çalışma uygulamasında diğer çalışma modellerine göre daha esnek bir çalışma anlayışı benimsenmiştir. Bu uygulama ile işgücü ve sermaye piyasasının olumsuz etkilendiği bazı durumlarda sözleşmenin her iki tarafı yönünden de güvenceli bir istihdam modelinin

oluşturulması; iş ilişkisinin devamlılığının sağlanması amaçlanmıştır. Çalışmamızda kısa çalışma uygulaması; kavramsal bakış, tarihsel gelişim, mevzuattaki konum, uygulanma Şekil ve Şartları, iş sözleşmesine etkileri ve sonuçları, karşılaştırmalı hukuktaki örnekleri olmak üzere kapsamlı Şekilde incelenmiştir. Çalışmamız üç ana başlıktan oluşmaktadır. Birinci bölümde; kısa çalışmanın özünü oluşturan esneklik kavramının çalışma hayatındaki yeri ve türleri, ikinci bölümde; çalışma hayatında güvenceli bir esneklik modeli olan kısa çalışma uygulamasının mevzuattaki yeri, uygulanma Şekil ve Şartları, süresi ve sona ermesi, üçüncü bölümde; iş sözleşmesine olan etkileri ve kısa çalışma deneği yasal düzenlemeler, içtihat ve doktrin görüşleri doğrultusunda incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kısa alışma, Esneklik, Kısa alışma deneği, kriz, 4857 sayılı İş Kanunu, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu.

# ABSTRACT

## SHORT-TIME WORKING AS A WORKING MODEL FOR SECURE FLEXIBILITY IN EMPLOYEMENT

Güzel, Betül

Master's Program in Private Law

Advisor: Assoc. Prof. Dr. S. Alp LİMONCUOĞLU

July, 2023

In the increasingly competitive environment with the globalization of the world, the need for new working models has arisen to meet the demand for; labor force, economic employment patterns and changes in the work life. In Turkey, the short-time working practice has started to be implemented in working life to meet the demand arising in this direction and to ensure harmonization with the European Union in terms of working methods and durations. The short-time working institution first gained a normative basis in Turkey with the Labor Law No. 4857, and in 2008 it was excluded from the scope of this legislation and found a regulation area in the Unemployment Insurance Law. A more flexible working approach has been adopted compared to other working models in the short-time working practice, which is defined as the reduction of working time or the complete cessation of working in the presence of general economic, sectoral and regional crisis and compelling reasons. Aim of this practice is to provide a safe employment model for both parties and to protect the continuity of the business relationship of both parties

in cases where the labor and capital markets are adversely affected. In our study the short-time working practice is analyzed from different perspectives such as: conceptual point of view, historical development, position in the legislation, application forms and conditions, effects and results on employment contracts and examples in comparative law. This study consists of three parts. The first part examines the place and types of flexibility in working life, which is the essence of short-time working. The second part analyzes the status of short-time working practice in the legislation, its application form, conditions, duration and termination. The third part investigates short-time workings effects on the employment contract and the short-time working allowance, in line with legal regulations, case law and doctrine views.

Keywords: Short-Time Working, Flexibility, Short-Time Working Allowance, crisis, Labor Law No. 4857, Unemployment Insurance Law No. 4447.



Tüm çalışmam boyunca desteklerini esirgemeyen  
Arman Biçer' e ithafen...



# İÇİNDEKİLER TABLOSU

ÖZET .....	iv
ABSTRACT .....	vi
TEŞEKKÜR .....	viii
İÇİNDEKİLER TABLOSU .....	ix
KISALTMALAR .....	xiii
BÖLÜM 1: GİRİŞ .....	1
BÖLÜM 2: ESNEKLİK KAVRAMI VE ÇALIŞMA HAYATINDA ESNEK ÇALIŞMA .....	3
2.1 <i>Esneklik Kavramı</i> .....	3
2.1.1 <i>Çalışma Hayatında Esnekleşmeyi Ortaya Çıkaran Nedenler</i> .....	3
2.1.2 <i>Esnek Çalışmanın Tarihsel Gelişimi</i> .....	6
2.2 <i>İstihdam Türlerinde Esnekleşme ve Güvenceli Esneklik Uygulamaları</i> .....	8
2.2.1 <i>Sayısal Esneklik</i> .....	10
2.2.2 <i>Fonksiyonel Esneklik</i> .....	11
2.2.3 <i>Yer Mekan Esnekliği Uzaklaştırma Stratejileri</i> .....	12
2.2.4 <i>Çalışma Süreleri Yönünden Esneklik</i> .....	12
2.2.5 <i>Ücret Esnekliği</i> .....	13
BÖLÜM 3: GELİR GÜVENCESİ YARATAN BİR PROGRAM OLARAK KISA ÇALIŞMA .....	15
3.1 <i>Kısa Çalışmaya Kavramsal Bir Bakış</i> .....	15
3.2 <i>Kısa Çalışma Kavramının Tarihsel Gelişimi</i> .....	19
3.3 <i>Kısa Çalışma Kavramının Hukuki Niteliği</i> .....	21
3.3.1 <i>Sözleşmede Esaslı Değişiklik Olduğuna Dair Görüş</i> .....	21
3.3.2 <i>Alacaklı Temerrüdü Olduğu Görüşü</i> .....	24
3.3.3 <i>Kanun ile Tanınmış Bir Askı Hali Olduğu Görüşü</i> .....	26
3.4 <i>Kısa Çalışmanın İş Mevzuatında Yer Alan Diğer Kurumlarla İlişkisi</i> .....	28
3.4.1 <i>Kısmi Süreli Çalışma ile Kısa Çalışma İlişkisi</i> .....	29
3.4.2 <i>Uzaktan Çalışma ile Kısa Çalışma İlişkisi</i> .....	31
3.4.3 <i>Geçici İş İlişkisi İle Kısa Çalışma İlişkisi</i> .....	33
3.4.4 <i>Ücretsiz İzin İle İlişkisi</i> .....	35
3.5 <i>Kısa Çalışma Kavramının Mevzuattaki Yeri Ve Uygulamaları</i> .....	36

3.5.1 Kısa Çalışmanın Türk Mevzuatındaki Yeri .....	36
3.5.1.1 4857 Sayılı İş Kanunu Dönemindeki Uygulama .....	36
3.5.1.2 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Dönemindeki Uygulama .....	37
3.5.2 Kısa Çalışma Kavramının Karşılaştırmalı Hukuktaki Yeri .....	40
3.5.2.1 Almanya .....	40
3.5.2.2 ABD .....	41
3.5.2.3 Japonya.....	42
3.5.2.4 Fransa.....	42
3.6 Kısa Çalışmanın Koşulları Ve Uygulanması .....	42
3.6.1 İşsizlik Sigortası Kanununa Tabi İşyerinin Bulunması .....	44
3.6.2 Kısa Çalışmanın Yapılmasını Gerektiren Olguların Bulunması .....	45
3.6.2.1 Genel Ekonomik Krizin Varlığı.....	45
3.6.2.2 Sektörel Krizin Varlığı.....	47
3.6.2.3 Bölgesel Krizin Varlığı .....	48
3.6.2.4 Zorlayıcı Nedenlerin Bulunması.....	49
3.6.3 Çalışmanın Kısmen veya Tamamen Durması ya da Önemli Ölçüde Azalması.....	50
3.6.4 Türkiye İş Kurumuna ve İşçi Sendikasına Bildirimi.....	51
3.6.5 Kısa Çalışma Talebi ve Başvuruların Değerlendirilmesi.....	51
3.7 Kısa Çalışmanın Süresi .....	53
3.8 Kısa Çalışmanın Sona Ermesi.....	53
3.7.1 Kısa Çalışma Süresinin Bitmesi.....	54
3.7.2 İşverenin Tek Taraflı Tutumu.....	55
3.7.3 Kısa Çalışmaya Sebep Olan Halin Ortadan Kalkması.....	55
<b>BÖLÜM 4: KISA ÇALIŞMANIN İŞ SÖZLEŞMESİNE, SÖZLEŞMEDEN DOĞAN HAKLARA ETKİSİ VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ .....</b>	<b>56</b>
4.1 İş Sözleşmesine Olan Etkileri.....	56
4.1.1 İş Sözleşmesinin Askıya Alınması.....	56
4.1.2 Tarafların Fesih Hakkına Etkisi.....	57
4.1.3 İşçilik Alacaklarına Etkisi.....	59
4.1.3.1 Kıdem ve İhbar Tazminatı Yönünden Etkisi.....	59
4.1.3.2 Yıllık İzin Alacağı Yönünden Etkisi.....	60
4.1.3.3 Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Yönünden Etkisi.....	61
4.1.3.4 Hafta Tatili Yönünden Etkisi.....	62

4.1.3.5 İşe İade Kararına Dayalı Haklara Etkisi.....	62
4.2 Kısa Çalışma Ödeneği.....	63
4.2.1 Ödeneğe Hak Kazanma Koşulları.....	63
4.2.1.1 İşverenin Kısa Çalışma Talebinin Kurumca Uygun Bulunması..	64
4.2.1.2 Kısa Çalışmanın Belli Bir Süre Devam Etmesi.....	64
4.2.1.3 Ödeneğe Hak Kazanma Koşullarının Sağlanmış Olması.....	64
4.2.2 Ödeneğe İlişkin Koşullar.....	66
4.2.2.1 Ödeneğin Miktarı.....	66
4.2.2.2 Ödeneğin Ödenmesi.....	67
4.2.2.3 Ödeneğin Durması.....	69
4.2.2.4 Ödeneğin Kesilmesi .....	69
4.2.2.4.1 İşçinin Başka Bir İşe Girmesi.....	69
4.2.2.4.2 İşçinin Yaşlılık Aylığı Almaya Başlaması .....	70
4.2.2.4.3 Yasal Çalışma Ödevi Nedeniyle Kesilmesi .....	71
4.2.2.4.4 Geçici İş Göremezlik Ödeneği Alınması.....	71
4.2.2.5 Ödeneğin Erken Sona Ermesi.....	72
BÖLÜM 5: SONUÇ .....	73
KAYNAKÇA.....	77

## **KISALTMALAR**

E. : Esas

E.T. : Erişim Tarihi

HD. : Hukuk Dairesi

HGK: Hukuk Genel Kurulu

İSK. : İşsizlik Sigortası Kanunu

İşKUR: Türkiye İş Kurumu

K. : Karar

KHK: Kanun Hükümünde Kararname

KÇY: Kısa Çalışma Yönetmeliği

m.: Madde

ÖİBY: Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği

S. : Sayı

s. : Sayfa

ss. : Sayfa Aralığı

TBK: Türk Borçlar Kanunu

TİSK: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

İşKUR: Türkiye İş Kurumu

Yarg.: Yargıtay

YHGK: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

## BÖLÜM 1: GİRİŞ

Dünya genelinde teknolojik alanda yaşanan gelişmelere bağlı olarak çalışma hayatı, ticari ve ekonomik hayatta oluşan rekabet ortamı pek çok değişime neden olmuş, ticaret hayatının sınırlar ötesi bir hal alması ve ekonomik alandaki buna bağlı değişiklikler işgücü piyasasını pek çok yönden etkilemiştir.

Sanayi devriminden itibaren gelişen teknoloji, sosyal ve ekonomik alandaki globalleşme, dünya genelinde değişen ve gelişen çalışma hayatına bağlı olarak ortaya çıkan rekabet ortamına ayak uydurma ihtiyacı klasik çalışma düzeninin dışına çıkılması zorunluluğunu doğurmuştur. Bu rekabet ortamında oluşan işgücü ihtiyacı kırsaldan kente göçün artmasına neden olmuş; artan şehirleşme ile işgücü talebinin üzerine çıkan işgücü arzı işçilerin ağır şartlarda çalıştırılması sonucunu doğurmuştur. Yine zorlayıcı nedenlerin var olduğu hallerde işçiler açısından mağduriyete yol açacak uygulamalara başvurulmuştur. Bu bağlamda işverenler tarafından iş sözleşmesine tek yanlı müdahalede bulunma, sözleşmeyi feshetme, ücretsiz izin gibi çözüm yollarına başvurular söz konusu olmuştur. İşsizliğe, işgücünde azalmaya neden olan bu uygulamalar karşısında devletler yönünden istihdamı arttırmaya yönelik politikalar geliştirme, işçi lehine olacak yasal düzenlemeler ortaya koyma zorunluluğu doğmuştur.

Çalışma ilişkilerinde değişen şartlara uyum sağlama zorunluluğunun bir sonucu olarak ortaya esnekleşme kavramı yeni istihdam modellerinin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Kısa çalışma uygulaması da çalışma hayatında esnekleşme kavramının bir sonucu olarak ortaya çıkan ve işçi yönünden gelir ve istihdam güvencesi yaratan bir istihdam modeli olarak hukuk düzeninde yer bulmuştur. Bu çalışmada işçi yönünden güvenceli esneklik sağlayan bir çalışma modeli olarak mevzuatımıza giren kısa çalışma kavramı ele alınmıştır.

Kısa Çalışma uygulaması ile bölgesel, ekonomik veya sektörel krizin varlığında işçi – işveren ilişkisini korumak, işveren yönünden bu şartlar altında ticari hayatın devamlılığını sağlamak, işçi yönünden ise iş mevzuatının temel ilkelerinden “feshin son çare olması” ve “işçi lehine yorum” ilkelerine uygun işlem tesis edilmesini sağlamak amaçlanmıştır.

Ülkemizde 1475 Sayılı İş Kanun’ u hükümlerinin bu ihtiyacı karşılamakta yetersiz olduğu eleştirileri ve Avrupa Birliği’ ne uyum süreci neticesinde 4857 Sayılı İş Kanunu 2003 yılında yürürlüğe girmiştir. Çalışma hayatında esnekliğin yolunu

açarak ilke olarak benimsenmesini sağlayan 4857 Sayılı İş Kanunu ile kısa çalışma uygulaması Türk İş Hukuku Sistemine kazandırılmıştır.

Kısa çalışma uygulaması ilk olarak 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 65. maddesinde düzenlenmiştir. Bu uygulama 2008 yılında 4857 Sayılı Kanun kapsamından çıkarılarak 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenmiştir.

Dünyayı ve ülkemizi etkisi altına alan Dünya Sağlık Örgütünce pandemi olarak nitelendirilen koronavirüs salgını karşısında iş mevzuatının yetersiz kalması nedeniyle yeni düzenlemeler yapılması zorunluluğu doğmuştur. Bu kapsamda İş Kanunu'na eklenen geçici 10. madde ile fesih yasağı, İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen geçici 24. Madde ile işsizlik sigortası fonu desteği, 7244 sayılı Yeni koronavirüs Salgınının Ekonomik Ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile işverenlere tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkarma yetkisinin tanınması gibi hususlar mevzuatta birer yenilik olarak yer almıştır.

Bu yüksek lisans tez çalışmasında kısa çalışma kavramı 3 ana bölümde incelenmiştir. Çalışmanın esnekleşme kavramı, tarihsel gelişimi, esnekliğin türleri, ve esnekleşmenin iş hukukuna yansımaları incelenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde; gelir ve istihdam güvencesi oluşturmak üzere ortaya çıkan esnek bir istihdam modeli olan kısa çalışma kavramı, bu kavramın tarihsel gelişimi, hukuki niteliği, Türk Hukuku ve karşılaştırmalı hukuktaki yeri, koşulları, iş sözleşmesine uygulanması ve sona ermesi detaylıca ele alınmıştır.

Üçüncü bölümde kısa çalışmanın iş sözleşesine ve sözleşmeden doğan haklara, işçilik alacaklarına etkisi, kısa çalışma ödeneği, ödeneğe hak kazanma koşulları, ödeneğin süresi ve sona ermesi hususları incelenmiştir.

Tez çalışmasının dördüncü bölümü sonuç kısmıyla encama erdirilmiştir.

## **BÖLÜM 2: ESNEKLİK KAVRAMI VE ÇALIŞMA HAYATINDA ESNEK ÇALIŞMA**

### **2.1. Esneklik Kavramı**

Esneklik kavramı farklı disiplinler arasında farklı anlamlar içeren bir kavram olarak tek bir tanım ile ifade edilememekle birlikte; kavramın genel itibariyle katı, keskin durumların değişebilir uyarlanabilir hale getirilmesi, yumuşatılması olarak ifade edilmesi mümkündür. Esneklik kavramı sözlük anlamında; “*Esnek olma durumu, elastikiyet*” olarak tanımlanmaktadır.

Gündelik hayatın her alanında karşılaşılan esneklik kavramı, küreselleşmenin bir sonucu olarak ortaya çıkmakta; değişen ve gelişen koşullara uyum sağlama ihtiyaç ve zorunluluğu nedeniyle kapsamını her geçen gün genişletmektedir. Günümüz ekonomilerinin temel ve vazgeçilmez araçlarından biri olarak görülen bu kavram, işletmelerin üretim kapasiteleri ve rekabet kabiliyetlerini artırabilmeleri için bugün artık bir zorunluluk olarak kabul edilmektedir<sup>1</sup>.

#### **2.1.1. Çalışma Hayatında Esneklik ve Esnekleşmeyi Ortaya Çıkaran Nedenler**

Çalışma yaşamında esneklik değişik şekillerde tanımlanmaktadır. Esneklik kavramının çalışma hayatındaki anlam ve işlevinin daha iyi anlaşılabilmesi açısından literatürdeki farklı tanımlara yer verilmesinde fayda bulunmaktadır. Esnekleşme kavramı bir görüşe göre<sup>2</sup>; globalleşen ve sürekli değişim ve dönüşüm içerisinde olan dünyada ekonomik ve sosyal koşullara, teknolojiye, uluslararası rekabete örgütlerin adaptasyon sağlayabilmeleri amacıyla çalışanların ve işverenlerin çalışma şartlarını ihtiyaçlarına göre saptayabilme serbestisidir. Bir görüşe göre<sup>3</sup>; çalışma hayatındaki yasal, teknolojik, ekonomik şartların sürekli değişim ve gelişim içerisinde olması dolayısıyla bu şartlara uyum gösterilebilmesi amacıyla işçi ve işveren taraflarının üzerinde mutabık kaldıkları kurallara bağlı olarak çalışma koşullarını gereksinimleri doğrultusunda belirleyebilme özgürlüğüdür. Bir başka görüşe<sup>4</sup> göre ise; işletmelerin üretim kapasitesine, piyasa ve rekabet şartlarına uyumunu sağlamak, diğer yandan işçilerin sosyal ihtiyaçlarına daha fazla cevap vermek üzere katı yasa kurallarının

<sup>1</sup> Tarcan, N. (2001), *Çağı Yakalama ve Rekabet Edebilirlikte Çalışma Mevzuatının Rolü: Esnek ve Çağdaş İş Kanunu*, Mercek Dergisi, Cilt. 24, s. 27.

<sup>2</sup> Güzel, A. (2000) *İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik (Yeniden Yapılanma)*, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan. Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, ss. 204-205.

<sup>3</sup> Taşlıyan, M. Engizek, H. ve Gül. N. (2017), *Tükenmişlik, İş Tatmini ve Esnek Çalışma Saatleri: Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Çalışma*, Tünav Bilim Dergisi, Cilt. 10(2), ss. 111-125.

<sup>4</sup> Karakoyunlu, E. (2003) *Ya Esneklik Olmazsa?*, İşveren Dergisi, Ankara; TİSK Yayını, Cilt. 41(5), s.8.

yumuşatılarak tarafları daha çok serbest bırakan bir çalışma şeklinin benimsenmesidir. Yine esneklik; işçilerin istihdamında veya istihdam ilişkilerinin sona erdirilmesinde kanuni kısıtlamaların işletmelerin mali yapılarını sarsmayacak ve çalışanların mağduriyetine neden olmayacak şekilde belirlenmesi, işletmelerin bu konuda ekonomik ve işletme içi nedenlerle serbest davranabilme yeteneğine sahip olabilmeleridir<sup>5</sup>.

Kısaca, esnek çalışma kavramı işçi yönünden; çalışma koşullarının ihtiyaca göre belirlenebilmesi, işveren yönünden; küreselleşme nedeniyle artan rekabet ortamına, değişen ve gelişen teknolojik faktörlere uyumun en hızlı şekilde sağlanabilmesi ve artan talebin karşılanabilmesi amacıyla çalışma şekil ve şartlarının yeniden düzenlenmesi, değiştirilmesini ifade etmektedir. Devletin işgören-işveren ilişkilerinde daha az rol alması, katı çalışma kurallarının ve ayrıntılı hükümlerin azaltılması ya da yumuşatılması, sosyal taraflara toplu iş sözleşmeleri ve hizmet aktifleriyle çalışma koşullarını düzenleme serbestisinin tanınması da esneklik kavramının bir başka şekilde ifadesidir<sup>6</sup>.

Esnekleşme; teknolojik gelişmeler, küreselleşme ve küreselleşmenin beraberinde getirdiği rekabet ortamı, uluslararası düzeyde etkisini gösteren ekonomik krizler, işsizlik, yönetim algısındaki değişiklikler, işgücü yapısında yaşanan değişiklikler, vasıflı işgücünün önemini arttırması, toplu iş ve sendikalaşma hareketlerinin bir sonucu olarak çalışma hayatında yer bulmuştur. Yani esnekleşme kavramı tek bir oluşumun sonucu olarak değil; birbiriyle ilişki içinde olan birden fazla oluşumun bir sonucu olarak çalışma hayatında da uygulanmaya başlanmıştır.

Esnekliğin birbirinden farklı alanlar yönünden farklı boyutları ve uygulamaları söz konusudur. Esneklik, temel anlamda kural dışı bırakma, devlet yetkisindeki kısıtlayıcı düzenlemelerin kaldırılması şeklinde düşünülmektedir<sup>7</sup>. Esnek çalışmanın herkesçe kabul edilmiş bir tanımı bulunmamakla birlikte, geleneksel çalışma modelinden herhangi bir yönüyle ayrılan tüm çalışmalar esnek çalışma olarak değerlendirilmektedir<sup>8</sup>. İş hukukunda esneklik, tarafların bireysel veya toplu iş

<sup>5</sup>Ekonomi, M. (1994) *Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği, Çalışma Hayatında Esneklik*, İzmir; Yaşar Eğitim Ve Kültür Vakfı Yayını, s. 60.

<sup>6</sup>Özgener, Ş. (2005) *Çalışma Hayatında Esnekliğin İşletme Verimliliği Üzerine Etkileri: Karşılaştırmalı Bir Çalışma*, Amme İdaresi Dergisi, Cilt. 38(3), s. 53.

<sup>7</sup>Şen, S. (2000) *Esnek Üretim ve Esnek Çalışma*, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt. 15-16(1-6), s. 34.

<sup>8</sup> Çelenk, H. (2008) *Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi ve Tekstil Sektöründe Uygulanması*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 11.



sözleşmesi ile çalışma koşullarını ihtiyaçlara göre değişik şekilde düzenleyebilmelerine olanak veren bir uygulamadır<sup>9</sup>.

Teknolojik gelişmeler, küreselleşme ve beraberinde gelen rekabet ortamı, iş gücü yapısındaki değişimler, bireylerin değişen ihtiyaçları, işverenlerin maliyet kaygıları, ekonomik durgunluklar ve krizler, kadınların iş yaşamına girişi, değişen müşteri talepleri ve ekonomik yapı süregelen klasik çalışma biçimlerini değiştirerek yeni çalışma biçimlerini ortaya çıkarmıştır<sup>10</sup>.

Kriz ortamı ve buna bağlı olarak yaşanan işsizlik, esnekleşmenin çalışma hayatında yer edinmesinde en etkili faktörlerden biri olmuştur. Ekonomide yaşanan krizler istikrarlı büyüyen bir piyasanın oluşumu engellemiştir. Özellikle 1970li yıllarda petrol fiyatlarındaki artış nedeniyle yaşanan ekonomik kriz işyerlerinin kapanmasına yahut küçülmeye gitmesine neden olmuş, buna bağlı olarak ciddi bir işsizlik ortamı oluşmuştur. Ekonomik durgunluğun en önemli sonuçlarından biri olan kapanan ya da küçülmeye giden işletmeler sebebiyle işçilerin işini kaybetmesi ve yeni yatırımların yapılamaması sonucu özellikle çalışma çağına yeni ulaşan kişilerin iş bulamaması hükümetleri bu sorunun çözümü için arayışlara itmiştir<sup>11</sup>.

Sermayenin kriz karşısında konum alabilmek ve krizden çıkabilmek için sermayenin emek karşısında ileri sürdüğü yaklaşım esnek çalışma uygulamaları olmuştur<sup>12</sup>. Bu kriz ve işsizlik ortamının aşılabılmesinde hükümetlerce iş hayatını esnekleştirici çalışma modelleri ileri sürülmüş; çalışan sayısının, çalışma süresinin azaltılması gibi yöntemlerle işgücü piyasasını olumlu etkilenmesi amaçlanmıştır. İşsizlik sorununun esnek çalışma uygulamaları ile çözülebileceği görüşü doğrultusunda, bu dönemde daha fazla kişiye iş imkanı sunan esnek çalışma uygulamaları giderek yaygınlık kazanmaya başlamıştır<sup>13</sup>.

Teknolojide yaşanan gelişmeler ülkeler arasındaki iktisadi, sosyal ve siyasal ilişkilerin gelişmesine, toplum ve kültürlerin birbirini tanınması ve uluslararası

---

<sup>9</sup> Ekonomi, M. (1994), s. 60.

<sup>10</sup> Aksu, B. Ç. (2022) *Esnek Çalışma Uygulamalarının İş Hayatı Üzerindeki Etkilerinin Kuşaklar Perspektifinde İncelenmesi ve Bir Araştırma*. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s. 9.

<sup>11</sup> Bacak, B. ve Şahin, L. (2005) *İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler*, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt. 55(1), s. 331.

<sup>12</sup> Yaşar, Tutar, G. (2016) *Esnek Çalışma Biçimi Olarak Ödünç İş İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, s.12.

<sup>13</sup> Tozlu, E. (2011) *Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkılaştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması*, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizeyoner Dergisi, Cilt. 3(4), ss. 99-116.

ilişkilerin yoğunlaşması sonucunda, ekonomik, siyasi, sosyal ve kültürel değerlerin dünya genelinde yaygınlaşmasına neden olmuştur<sup>14</sup>. Gelişen teknolojinin bir sonucu olarak küreselleşen dünyada, uluslararası boyut kazanan rekabet ortamı işletmelerin üretim süreçlerinde önemli değişikliklerin yaşanmasına neden olmuştur. Teknolojik yapılanmayla işletmeler yeni yönetim tekniklerini geliştirmiş ve oluşturulan yeni iş süreçleri tam zamanlı ve sürekli istihdam biçimini ortadan kaldırmıştır<sup>15</sup>. Bunun bir sonucu olarak geleneksel çalışma biçimleri yerini esnek çalışma biçimlerine bırakmaya başlamış ve kısmi çalışma, çağrı üzerine çalışma, proje bazlı çalışma gibi esnek çalışma modelleri yaygınlık kazanmıştır<sup>16</sup>. Yine teknolojiye gelişmeler neticesinde iş görme borcunun işyeri dışında ifası mümkün hale gelmiştir. Bu yolla işin yapılma şekli ve işgücü kapasitesinde esnekleşme gerçekleşmiştir.

Teknolojik gelişmeler neticesinde çalışma hayatında uygulanan esnek çalışma türlerinden evden çalışma, tele çalışma gibi çalışma türlerinde zaman ve mekan sınırlaması olmaksızın istihdam sağlanmıştır. Part-time çalışma, iş paylaşımı gibi esnek çalışma türlerinde ise tipik mesai sürelerinin dışına çıkılarak çalışanlara iş - yaşam dengesi kurma imkanı tanınmıştır. Bu çalışma modelleri, gelişen teknolojiyle birlikte yaygınlık kazanan makineleşmenin işgücüne ihtiyacı azaltıcı etkisi karşısında oluşabilecek işsizliği önleyici yollar olarak uygulanmıştır.

### **2.1.2. Esnek Çalışmanın Tarihsel Gelişimi**

Esnek çalışma örgütlerde işçiler ile işverenler arasındaki ilişkilerin daha esnek kurallara bağlı olarak yeniden düzenlenmesi olarak düşünüldüğünde, esnek çalışma uygulamalarının ortaya çıkış ve gelişim sürecini anlayabilmek için dünyada endüstri ilişkilerinin gelişim sürecini irdelemek isabetli olacaktır<sup>17</sup>.

Dünya genelinde uzun bir sürece yayılmış yaşanan teknolojik gelişmeler, buna bağlı olarak sermaye ve işgücü piyasasında yaşanan değişimler ve piyasalarda oluşan rekabet ortamı; klasik çalışma şeklinin dışına çıkılmasına ve iş ilişkisinin esnekleştirilmiş şekilde uygulanmasına neden olmuştur. Sanayi devrimi, petrol krizi, ekonomik kriz, salgın hastalıklar gibi üretimi ve çalışma hayatını küresel ölçüde

---

<sup>14</sup> Yapıcı, N. (2022) *ABD Esnek Çalışma Düzenlemelerinden Hareketle Türk Kamu Yönetimi için Bir Model Önerisi*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, s. 19.

<sup>15</sup> Yaşar, Tutar, G. (2016), s. 16.

<sup>16</sup> Aksoy, B. (2012) *Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma İlişkileri*, Ege Akademik Bakış, Cilt. 12(3), s. 402.

<sup>17</sup> Filiz, Y. (2011) *Esnek Çalışma Biçimlerinin Kadın İstihdamına Etkileri: Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye Karşılaştırması*. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara: Afşaroğlu Matbaası, s. 12

etkileyen olayların varlığı katı kurallarla işleyen sistem uygulamalarının dışına çıkılması hususunun uzun süredir tartışılmasına neden olmuştur.

Endüstri devrimi ile fabrikaların kurulması ve kitle üretimine geçilmesiyle kırsal kesim çalışanlarının vasıfsız işgücü olarak istihdamına başlanmıştır. Fabrikalaşmanın artması emek arzının emek talebini geçmesine; çalışma sürelerinin uzamasına, düşük ücretlerle çalıştırılmaya, iş kazalarının artmasına yani kısaca, çalışma koşullarının ağırlaşmasına neden olmuştur. Bu durum işgücünün hiçbir güvencesi olmaksızın çalıştırılması sonucunu doğurmuştur.

1970li yıllarda başlayan petrol krizi ile yaşanan ekonomik durgunluk ve piyasalardaki belirsizlikler ülke ekonomilerinde düşüşe neden olmuş, talebin azalması işgücü piyasasını da olumsuz etkileyerek işsizliğe neden olmuştur. Yaşanan ekonomik kriz nedeniyle yeni yatırımlar yapılamadığı gibi mevcut işletmelerin küçülmesi ya da kapanması işten çıkarmaları da beraberinde getirmiştir. Yaşanan bu durum karşısında hükümetler, istihdamın korunabilmesi amacıyla tam ve belirsiz süreli çalışma düzeninin dışında çeşitli yönlerden esnekleştirilmiş çalışma biçimlerini bir tedbir olarak ileri sürülmüştür. Bunun neticesinde devletler duruma müdahale ederek işgücü piyasasındaki katı kural ve düzenlemeleri esnetmişlerdir<sup>18</sup>. Örneğin, iş paylaşımı ile daha fazla istihdam sağlanabileceği düşünülerek iş görme edimi ve çalışma süresi işçiler arasında bölüştürülmüştür<sup>19</sup>.

1990lı yılların başından itibaren teknolojideki gelişmelerin hız kazanması ve ülkeler arası iletişimin artması üretim piyasasının birbirine daha bağımlı hale gelmesini sağlamıştır. Özellikle endüstrileşmiş ülkeler ile gelişmekte olan ülkelerin küreselleşen dünyada karşı karşıya gelmeleri bu anlamda önemli rol oynamıştır<sup>20</sup>. İşgücü maliyetlerinin oldukça düşük, verimliliğin yüksek olduğu gelişmekte olan ekonomiler endüstrileşmiş ekonomileri tehdit etmeye başladığında, katı uygulamalardan vazgeçilerek esnekleşmenin sağlanması bu rekabetle baş etmek için geliştirilen bir strateji olarak ortaya çıkmıştır<sup>21</sup>. Globalleşme ve artan rekabet ortamıyla birlikte ekonomiler daha kırılgan hale gelmiş, küresel çapta krizler ve işsizlik artmış bunun neticesinde iş paylaşımı, vardiyalı çalışma, kısmi süreli çalışma gibi daha fazla

<sup>18</sup> Gediz, B. ve Yalçınkaya, M. H. (2000) *Türkiye’de İstihdam-İşsizlik ve Çözüm Önerileri: Esneklik Yaklaşımı* Celal Bayar Üniversitesi İİBF-Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt. 6, ss. 174-176.

<sup>19</sup> Bozkurt Yüksel, A. E. (2008) *Çalışma Sürelerinde Esneklik Sağlayan Modeller Üzerine Değerlendirmeler*. Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi, Cilt. 45(519), s. 55.

<sup>20</sup>Sağlanmak, H. (2010) *Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türk Çalışma Hayatındaki Yeri*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, s. 3.

<sup>21</sup> Sağlanmak, (2010), s. 3

kişiyeye istihdam sağlamaya yönelik esnek çalışma uygulamaları yaygınlık kazanmıştır<sup>22</sup>.

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra teknolojiyedeki gelişmenin büyük hız kazanmıştır. Bilgisayarın kullanılmaya başlanması, haberleşme araç ve tekniklerinin gelişmesi dünyadaki gelişim ve değişimlerden kısa sürede haberdar olunmasını sağlamıştır. Değişimin değişmeyen tek şey olarak görüldüğü bu dönemde çalışma ilişkileri değişime uğrayarak esneklik döneminin etkili olduğu çağ başlamıştır<sup>23</sup>. 20. yüzyılın sonlarında ekonomik yaşamda oluşan gelişmeler, küreselleşme olgusu, ülkeler arasındaki ekonomik entegrasyonlar, ihracata dayalı büyüme programları sonucu oluşan sert rekabet şartları, artık sadece işçinin korunması anlayışından uzaklaşılması ve işçi ve işyerinin birlikte düşünülmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır<sup>24</sup>.

## **2.2. İstihdam Türlerinde Esnekleşme ve Güvenceli Esneklik Uygulamaları**

İş hukukunun ve istihdam şekillerinin esnekleştirilmesi, iş ilişkisinin taraflarına çalışma şartlarının ihtiyaca göre düzenlenebilmesinde hizmet sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi ve benzeri yöntem ve imkanlar sunan bir mekanizmanın oluşturulmasıdır. Esnekleştirme yoluyla sözleşmenin taraflarına çalışma koşullarını değişen şartlara uyarlayarak uygulama konusunda geniş yetki tanımakta, uygun ortam sağlanmaktadır<sup>25</sup>. Değişen piyasa koşullarına uyum sağlanması yolunda işçi ve işveren arasındaki ilişkinin düzenlenmesinde, sözleşme serbestisinden yararlanılarak katı hukuk normlarından uzaklaşmaktadır. Ancak bu durum yasanın emredici hükümlerine aykırı olup, işçiyi güvencesiz kılan bir kuralsızlık hali de değildir. İş mevzuatı çerçevesinde değerlendirildiğinde; işgücünün çalışma şartlarını lehine fazladan serbesti sağlayacak şekilde uyarlanması yönündeki beklentisi, işverenin ise işgücünün değişen mali ve sosyal şartlara işgücünün adaptasyon sağlaması yönündeki arzusu esnekleşmenin kapsamındadır<sup>26</sup>.

<sup>22</sup>Özel, Y. (2006) *Esnek Çalışma Modeli ve İmalat Sanayinde Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Araştırma*. Karaman Ticaret ve Sanayi Odası, Karaman; Komsan Ofset, s. 6.

<sup>23</sup> Kayalar, M. (1997) *Esnek Çalışma Sisteminin Çalışma Hayatının Kalitesinin Arttırılmasındaki Etkileri ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, s. 9.

<sup>24</sup> Zeytinoğlu, E. (2006) *İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na Çeşitli Yansımaları*, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt. 5(10), s. 192.

<sup>25</sup> Ekonomi, M. (1994), s. 60.

<sup>26</sup> Atar, G. (2017) *Çalışma Yaşamında Güvenceli Esneklik*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 3.

Güvenceli esneklik kavramı, işgücü piyasasının esnekleştirilmesinde temel kavram olarak kabul edilmiştir<sup>27</sup>. Güvenceli esneklik uygulamalarının esas amacı, belirsiz süreli çalışanlar için esnek olmayan işgücü piyasası ve geçici olarak çalışan işgücü için güvenceli olmayan işgücü piyasası dengesizliğini gidermektir<sup>28</sup>. Esneklik ve güvence kavramlarının bir araya getirilmesi ile ortaya çıkan bu kavram ilk kez Hollanda’da 1999 yılında çıkarılan Esneklik ve Güvence Kanunu’nda kullanılmış, bu kavram istihdam sorununa bir çözüm olarak Avrupa’da ileri sürülmüştür.

İş sözleşmesinin iki tarafa da hak ve borçlar yükleyen sözleşme olması nedeniyle, güvenceli esneklik kavramının işçi ve işveren açısından bir bütün olarak ele alınıp yorumlanması gerekmektedir<sup>29</sup>. İşveren açısından işletme düzeyinde ele aldığımızda, güvenceli esneklik kavramı işverenin üretimin organizasyonunda ve işgücü talebinde esneklik ihtiyacının karşılanması amaçlanmasına karşılık; işçinin güvence ihtiyacının karşılanmasında denge sağlanması olarak tanımlanmaktadır<sup>30</sup>.

Türkiye’de 2003 yılında kabul edilen 4857 Sayılı İş Kanunu içinde bazı esnek istihdam biçimleri düzenlenmiş ve ilke olarak “Türü ve Çalışma Biçimlerini Belirleme Serbestisi” başlığını taşıyan 9. maddede:

*“Taraflar iş sözleşmesini kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler.”*

hükmüne yer verilmiştir<sup>31</sup>. Bu madde ile iş sözleşmesinin taraflarına istihdam şeklinin düzenlenmesi konusunda bir esnekliğin tanındığı anlaşılmaktadır. Türkiye’de güvenceli esneklik kavramı, ilk kez Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı öncesinde hazırlanan 1995 Yılı Geçiş Programı’nda ele alınmıştır<sup>32</sup>. Bu bağlamda Türkiye’de işgücü piyasasının güvenceli esneklik kavramına dayalı olarak esnekleştirilmesi

<sup>27</sup> Kuzgun, İ.K. (2012) *Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye’de Güvenceli Esnekliğin Belirleyici Değişkenleri*, Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt. 2(2), s. 36.

<sup>28</sup> Kolsuz, S. (2014) *Bir Esnek Çalışma Türü Olarak Güvenceli Esnekliğin Seçilmiş Avrupa Birliği Üye Ülkeleri ve Türkiye Karşılaştırmalı Değerlendirmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, s. 89.

<sup>29</sup> Kuzgun, İ. K, (2012), s. 38.

<sup>30</sup> EUROFOUND (2009), Concept Of Flexibility. <http://eurufound.europa.eu/pubdocs/2009/19/1/EFO919EN.pdf> (E.T: 22.12.2022)

<sup>31</sup> TİSK (2003) *4857 sayılı İş Kanunu ve Gerekeşi (Kabul Edilen Değişiklik Önergeleri ile Birlikte)* Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayın No:234, Ankara, s. 43.

<sup>32</sup> ÇSGB, (2008) *Matras Projesi Sonuç Raporu, Esnek Güvence Bağlamında Türkiye’de Sosyal Güvence*, s.1, [http://www.cgm.gov.tr/istihdammatras\\_projesi\\_sonuc\\_raporu.doc?](http://www.cgm.gov.tr/istihdammatras_projesi_sonuc_raporu.doc?) (Erişim tarihi: 24.11.2022)

gerektiği kabul edilmiştir<sup>33</sup>. Bu dönemde son olarak Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda da Türkiye' de işgücü piyasasına ilişkin mevzuattaki esneklik hükümlerinin değerlendirilmesine ve aksaklıklarının giderilmesine dönük çalışmalarda, sosyal güvenlik kavramı ve sosyal güvenlik sistemiyle ilişkinin kurulması gerektiği kabul edilmektedir<sup>34</sup>.

Güvenceli esneklik bağlamında esneklik kavramı temelde 4 boyutta açıklanmakta olup bunlar: sayısal esneklik, fonksiyonel esneklik, yer mekan esnekliği ve ücret esnekliğidir.

### **2.2.1. Sayısal Esneklik**

Sayısal esneklik, işletmelerde işçi alma ve çıkarmalarda, iş güvencesi ile ilgili koruyucu tedbirlerin azaltılması veya kaldırılması amacıyla, iş piyasasında değişen talepler doğrultusunda işgücünün miktarını belirleyebilmede işverene serbesti tanınması olarak ifade edilmektedir<sup>35</sup>. Sayısal esneklik aynı zamanda “dış esneklik” ya da “istihdam eksikliği” olarak da ifade edilmektedir. Bu esneklik türünde işletmelerin işe alım ya da işten çıkarmalarda daha yasal engellerle daha az karşılaşması öngörülmüştür. Çağrı üzerine çalışma, part-time çalışma, geçici çalışma, belirli süreli çalışma gibi atipik çalışma türlerinde işgücü miktarının belirlenmesinde işverene tanınan esneklik sayısal esnekliğin bir yansımasıdır.

Sayısal esneklik, esasında kalifiye işgücü için uygulanabilecek olmakla birlikte; nitelikli olmayan, taşeron kurumlar vasıtasıyla istihdam edilen ya da özel istihdam bürosu aracılığıyla çalıştırılan kısaca işgücü ile asıl işveren arasında doğrudan bağlantı ve bağımlılığın bulunmadığı işgücü yönünden uygulaması daha fazladır<sup>36</sup>. Esnekliğin sayısal hali, işçi yönünden iş güvencesi hükümlerinden uzaklaşılması nedeniyle dezavantajlı olmakla birlikte; değişen piyasa koşullarına göre işgücü ihtiyacını sayısal esneklikle karşılayabilen işletmeler yönünden, nitelikli işgücünün yanında niteliksiz işgücü istihdamının bu esneklikle sağlanabilmesi, piyasalardaki dalgalanmalara ayak uydurma kabiliyeti ve rekabet avantajı sağlamaktadır.

<sup>33</sup>T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı (1995). *Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı* (1996–2000), Ankara: 25 Temmuz 1995 Sayılı Resmi Gazete No: 22554, s. 54, <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/vii/plan7.pdf> (Erişim tarihi: 12.03.2023)

<sup>34</sup> T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı (2006). *Dokuzuncu kalkınma planı* (2007–2013), Ankara: DPT Yayınları. <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan9.pdf> (Erişim tarihi: 25.11.2022)

<sup>35</sup> Zaim, S. (1997) *Çalışma Ekonomisi*, 10. Baskı, İstanbul: Filiz Kitabevi, s.30.

<sup>36</sup> Odaman, S. ve Erdek, E. (2002) *Küreselleşme Ve Rekabet Açısından Toplu Çalışma İlişkileri*, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt. 17(3), ss.51-52.

### 2.2.2. Fonksiyonel Esneklik

En genel tanımıyla fonksiyonel esneklik; çalışanların iş portföylerini talep farklılaşması sebebiyle değişen teknolojiye ve üretim yükümlülüklerine bağlı olarak değiştirilebilmesidir<sup>37</sup>. Başka bir deyişle iş görenlerin teknolojinin değişmesine bağlı olarak üretim ve iş yükü yöntemlerine uyum sağlama becerisidir<sup>38</sup>. Fonksiyonel esneklik işyerindeki işgücünün çok yönlü şekilde kullanılmasını ifade etmektedir. “İç esneklik” ve “işlevsel esneklik” olarak da ifade edilen fonksiyonel esneklik imalattaki değişiklikleri kolaylaştırmak esasına dayanmaktadır<sup>39</sup>. İşgücünün işletme içinde değişik işleri yapabilmesi ve çeşitli görevleri üstlenebilmesi bu esnekliğin kapsamını oluşturmaktadır<sup>40</sup>.

Fonksiyonel esneklik, temelde işgücünün en verimli şekilde kullanılmasını amaçlamaktadır<sup>41</sup>. İşçi odaklı olan fonksiyonel esneklikte vasıflı işgücü ön plandadır. İşçinin işyerindeki değişimlere ve ihtiyaca uyum sağlayabileceği donanım ve vasıflara sahip olacak şekilde eğitilerek ihtiyaç duyulan nitelikli işgücünün karşılanması temel amaçtır. Bu esneklik türü işletme için ehemmiyet arz eden kalifiye işgücü tarafından sağlanmaktadır<sup>42</sup>. İş alanının genişlediği ve karmaşıklaştığı işyerinde nitelikli işgücüne sahip olmak aynı zamanda işgücünden de tasarrufu sağlamaktadır.

### 2.2.3. Yer Mekan Esnekliği Uzaklaştırma Stratejileri

Esnek işyeri uygulaması olarak da ifade edilmesi mümkün olan bu çalışma şeklinde, uzaklaştırma stratejileri yöntemi ön plana çıkmakta; işletmeler, bir takım işleri taşeron firma ya da alt işveren diye adlandırılan üçüncü şahıslara yaptırmaktadır<sup>43</sup>. Bu tür uygulamalarda, imalatın yahut sunulan hizmetin işletme harici bir yerde ya da işletme içinde farklı amaçla işletme dışından sağlanan işgücü istihdamı

<sup>37</sup> Yavuz, A. (1994) *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 17.

<sup>38</sup> Kördeve, M. K. (2016) *Esnek Çalışma Uygulamalarının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Demografik Değişkenlere Göre Sağlık Sektöründe Sağlık Profesyonelleri Harici Personel Üzerinde Bir Uygulama*. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.26.

<sup>39</sup> Erdut, T. (1998) *Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi*, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, 28. Baskı, s. 29.

<sup>40</sup> Erdut, T. (1994) *Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi*. Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 92.

<sup>41</sup> Köstekli, Ş. İ. (1999) *Esnek Çalışma Modeli ve Sendikalar, Kamuoyunda Esneklik*, İstanbul; MESS Yayınları, s. 146.

<sup>42</sup> Sarantinos, V. (2007) *Flexibility in the Work Place: What Happens to Commitment?* Journal of Business and Public Affairs, Vol: 1(2), s. 4.

<sup>43</sup> Sönmez, P. (2006) *Küreselleşme, Avrupa Birliği ve İstihdam: Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Dönüşüm*, Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi, Cilt. 5, s. 187. [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://dergiler.ankara.edu.tr/tammetin.php?id=478>, (Erişim Tarihi: 12.11.2022)

ile yerine getirilmesi noktasında birbirleri ile kesişmektedir<sup>44</sup>. Bu stratejilerde işletmedeki işin uzman ve rekabetçi şirketlere intikal ettirilmesiyle işgücü istihdamının neden olduğu maliyet de azalmaktadır<sup>45</sup>. İşveren kesimi özellikler olumlu piyasa koşullarında bu stratejiye başvurarak asgari işgücü maliyeti ile faaliyet sürdürmektedir<sup>46</sup>.

#### **2.2.4. Çalışma Süreleri Yönünden Esneklik**

Çalışma sürelerindeki esneklik, işveren ve işçi taraflarının piyasaya uyum sağlamak ve verimliliği maksimize etmek amacıyla çalışma sürelerini ve zamanını yasaların emredici hükümlerine aykırı olmayacak şekilde karşılıklı olarak anlaşarak yeniden düzenlemesini ifade etmektedir<sup>47</sup>. Çalışma süresinde esnekliğe gidilmesi halinde klasik çalışma süre ve şekli, iş ilişkilerinde ağırlıklı olarak uygulanan belirsiz süreli iş sözleşmesi uygulanmamaktadır. Çalışma sürelerinin esnek hale getirilmesi, klasik şekil olan sabah başlayıp akşam sona eren mesainin yerine kısa süreli çalışma, iş paylaşımı, çağrı üzerine çalışma, tele çalışma gibi değişik zamanlı çalışma şekillerinin uygulanması anlamına gelmektedir<sup>48</sup>. Ayrıca izin hakkı kapsamında yıllık ücretli iznin öne alınması, ücretsiz izin uygulaması, pazar ve diğer tatil günlerinde çalışılması, haftalık çalışma süresinin fazla çalışma söz konusu olmadan tarafların anlaşması ile arttırılması da çalışma sürelerini esnekleştiren uygulamalardan bazıları olarak belirtilmiştir<sup>49</sup>.

Çalışma sürelerinde esneklik ihtiyacının nedenleri; firmaların rekabet gücünü tam sağlama arzusu, teknolojiye yaşanan gelişmelerin üretime uygulanması, zaman kullanımını çalışanların inisiyatifine bırakma ve son olarak daha fazla istihdam olanağı sunarak işsizliği azaltma şeklinde sıralanabilir<sup>50</sup>. Ayrıca çalışma süreleri yönünden uygulanan bu esneklik türünde çalışanlara çalışma günü ve saatini seçme konusunda serbesti tanınması işçi yönünden çalışma motivasyonu sağlayarak verimliliği

<sup>44</sup>Tuncay, C. (1995) *Çalışma Süreleri Ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler (Esneklik) Konulu Toplantıda Sunulan Tebliğ*, Çimento M. İşverenleri Sendikası, ss. 225-226.

<sup>45</sup> TİSK. (1999) *Çalışma Hayatında Esneklik*, Ankara: TİSK Yayınları, Yayın No. 190, s. 21.

<sup>46</sup> Yavuz, A. (1994), s.89.

<sup>47</sup> Öztürkoğlu, Y. (2013) *Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri*. Beykoz Akademi Dergisi, Cilt. 1(1), s. 110.

<sup>48</sup> Çelik, S. (2007) *Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller*. Uzmanlık Tezi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, s.7.

<sup>49</sup>Çamlı, L. G. (2010) *Esnek Çalışma Saatleri ve Çalışanların Esnek Çalışma Saatleri Düzenlemelerine Yönelik Tutumlarının Örgüte Bağlılıkları Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.23.

<sup>50</sup>Demir, F. ve Gerşil, G. (2008) *Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma*, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt. 16(2), s. 7.



arttırmakta ve istihdamda sürekliliği sağlamaktadır. Ayrıca çalışma sürelerinin azaltılarak uygulanması; işe devamsızlığın azalması, işyerinin tam kapasiteli olarak çalışmasının sağlanması gibi nedenlerle işveren yönünden avantaj oluşturmaktadır.

### 2.2.5. Ücret Esnekliği

Esnek çalışma türlerinden biri olan ücret esnekliği, işverenin ücret seviyeleri ile işletmede uygulanacak ücret sistem ve yapısını değişen piyasa koşulları, ekonomideki dalgalanmalar, piyasadaki rekabet koşulları ve işgücü piyasasının durumuna göre belirleyebilme serbestisini ve esnekliğini ifade etmektedir<sup>51</sup>. Bir diğer ifadeyle; işçileri güdülemek ve işgücü maliyetlerini esnekleştirmek amacıyla bireysel ve toplu performansa bağlı olarak değişik ücret biçimlerinin uygulamasıdır<sup>52</sup>.

Ücret esnekliğinde işveren genel ekonomik şartlara göre ücret seviyelerini belirlemenin yanı sıra çalışanlar arasındaki farklılıkları baz alarak farklı yetenek, nitelik ve özelliklere sahip çalışanları bireysel verimlilik, performans ve becerilerine göre ücretlendirme ve ödüllendirme imkanı da yakalamaktadır<sup>53</sup>. Bu esneklikte performansa dayalı ücretlendirme ile işyerlerinde çalışanlar yönünden iş motivasyonu artmakta, işveren aleyhine değişen iktisadi şartlar ve yoğun rekabet ortamında işverene işten çıkarmaya gitmek yerine ücret ve zam oranını sınırlandırabilme imkanı tanınarak istihdamda süreklilik sağlanmaktadır. Ücret esnekliği bazı durumlarda işten çıkarmaları önlemek amacıyla da kullanılabilir, “sıfır ücret artışı karşılığında işten çıkarmama taahhüdü” verilerek işsizliğin önüne geçme aracı olarak kullanılabilir<sup>54</sup>.

Ücret esnekliğinin işçiler yönünden çeşitli olumsuzlukları da bulunmaktadır. Örneğin; performansa dayalı ücretlendirme ile nitelikli işgücü yönünden ücret tatmini sağlanırken nitelikli işgücü dışındaki kesim düşük ücretlerle çalıştırılabilmektedir. Yine ücret esnekliğinde işçiler bireysel performanslarına dayalı olarak sözleşme yapabildiğinden işçinin toplu sözleşmeden kaçınma ihtimali bulunmaktadır.

İş Kanunu' nun 65. maddesinde düzenlenen kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği kavramı da bu esneklik türü kapsamında yer almaktadır. Bu uygulama ile

---

<sup>51</sup>Centel, T. (1994) *Türkiye'de Yeni İstihdam Türleri İle İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi*, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, İzmir Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, s. 249.

<sup>52</sup>Erdut, T. (2003) *Çalışma Yaşamında Esneklik ve Kuralsızlaştırma*, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt. 18(4), s. 4.

<sup>53</sup>Aksu, B. Ç. (2022), s. 25.

<sup>54</sup>TİSK. (1999), s. 21.

işgücüne, genel ekonomik kriz ve zorlayıcı nedenlere bağlı olarak işyerindeki çalışmanın önemli ölçüde azaldığı veya tamamı ile durdurulduğu dönemlerde çeşitli güvencelerden yoksun bırakıldığı ücretsiz izin ve benzeri uygulamalar kıyasla belirgin bir güvence sağlanmaktadır.



## **BÖLÜM 3: GELİR GÜVENCESİ YARATAN BİR PROGRAM OLARAK KISA ÇALIŞMA**

### **3.1. Kısa Çalışmaya Kavramsal Bir Bakış**

Kısa çalışma kavramı; ulusal ve uluslararası ekonomiyi etkileyen genel, ekonomik, bölgesel, sektörel kriz ya da doğal afet, salgın hastalık, yangın gibi öngörülemeyen nedenlerin varlığında yasal mevzuattaki sınırlamalara uygun olacak şekilde işletmelerin istihdamını koruyarak işsizliğin önlenmesi, işçi başına çalışma süresinin azaltılarak işletmelerin bu dönemlerdeki maliyetlerinin düşürülmesi amacını taşıyan, sözleşmenin tarafları arasında güvenceli esneklik yaratan bir çalışma modelidir. En genel ifadeyle; işgücü piyasasında kriz ve zorlayıcı nedenlerle işgücüne duyulan ihtiyacın azaldığı ya da tamamen ortadan kalktığı hallerde iş sözleşmesinde devamlılığın ve istihdamda sürekliliğin sağlanması amacıyla çalışma süresinde geçici süreyle azaltmanın öngörüldüğü bir yoldur.

Kısa çalışmanın mevzuata eklenmesinden önce kriz ve zorlayıcı nedenlerle üretimin azaldığı ya da durduğu dönemlerde işgücüne duyulan ihtiyacın azalması nedeniyle işverenlerce çalışanların yıllık izin haklarının kullanılabilmesi, ücretsiz izne çıkarılması ve iş sözleşmesinin feshi gibi yollara başvurulmuştur. Çalışanlar bu süreçte işverenlerce başvuru bu tek taraflı uygulamalar nedeniyle iş güvencesinden ve ücretten yoksun kalmıştır. Bu kriz dönemlerinde iş mevzuatına hakim ilkelere olan feshin son çare olması ilkesinin çalışma hayatında daha yaygın şekilde uygulanabilmesinde kısa çalışma uygulaması bir yöntem olarak öngörülmüştür.

Kısa çalışmaya ilişkin ilk yasal düzenleme 4857 Sayılı Kanun' un 65. maddesinde yer almıştır. 5763 Sayılı Yasa ile ilga edilen bu madde 4447 Sayılı Yasa'nın Ek 2.maddesinde yeniden düzenleme alanı bulmuştur. Kısa çalışmanın İş Kanunu'ndan çıkartılarak İşsizlik Sigortası Kanunu' nda düzenlenmesi bu uygulamanın İş Kanunu' na tabi işçiler dışındaki sigortalıların da bu uygulamadan faydalanmasını sağlamıştır. Kısa çalışma müessesesinin mevzuattaki yeri çalışmanın 2.4 bölümünde açıklandığından bu bölümde belirtilmemiştir.

Kısa çalışma müessesesinin temelinde; işletmelerin ekonomik, bölgesel, sektörel kriz ya da doğal afet, salgın hastalık, yangın gibi nedenler dolayısıyla içine düştüğü zorlayıcı durumların devlet, işçi ve işveren arası işbirliği ile aşılması amacı söz konusudur. Bu işbirliğinde işletmenin içine düştüğü durum nedeniyle oluşan risk azaltılmakta, işçi yönünden gelir güvencesi sağlanarak işsizlikten kaynaklı

olumsuzlukların önüne geçilmekte ve Anayasada sosyo-ekonomik temel haklardan sayılan çalışma hakkı korunmaktadır<sup>55</sup>.

Kısa çalışma, amaç ve sonuçları itibariyle işçiye, işverene ve devlete fayda sağlayan; iş sözleşmesinin sürekliliğini zorlaştıran nedenlerin ortaya çıktığı durumlarda iş ilişkisinin devamlılığının sağlanmasında esnekleşmenin yolunu açan bir uygulamadır. Bu uygulama ile iş ilişkisinin tüm tarafları yönünden bir faydanın sağlanması amaçlanmışsa da her uygulamada olduğu gibi bu uygulamada da işçi ve işveren yönünden fayda ve sakıncalar söz konusudur. Kısa çalışma uygulaması işverenin içinde bulunduğu zorlayıcı nedenlerin varlığında işletmenin devamlılığın sağlama noktasında yaşanan zorlukların önüne geçilmesi yolunda bir alternatif olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu uygulama toplu işten çıkarmaların yol açacağı işsizlik ve bunun bir sonucu olarak ortaya çıkacak sosyal sorunların önüne geçilmesini sağlaması nedeniyle mevzuatta önemli bir yere sahiptir<sup>56</sup>.

Çalışanların maruz kalacağı işsizlik ve işsizliğin ağır sonuçlarının önüne geçilmesi yalnızca işçi nezdinde değil; toplumun ekonomik ve sosyal dinamikleri üzerinde de etkin bir rol oynamaktadır. Kısa çalışma ile iş sözleşmelerinin feshinin önüne geçilerek öngörülen koşulları sağlayan işçinin geçici de olsa bir güvenceye sahip olması ve önceki dönemlerin aksine geleceği belli olmayan uygulamalara maruz kalınmasının önü kesilmiş olacaktır<sup>57</sup>.

Doktrinde, iş güvencesinin temelinde işçilerin istihdamda tutulması düşüncesinin yatmasına paralel olarak Kısa çalışmanın da gelir güvencesini içeren feshe karşı korumayı destekleyen, iş güvencesini ve dolayısıyla istihdamı korumak suretiyle getirilmiş olan bir koruma mekanizması olduğu ifade edilmektedir<sup>58</sup>.

Gerçekten de işverenin işten çıkarma yoluna gittiği durumlarda işçi iş bulmakta zorlanmakta, iş bulamadığı için sigortasız olarak çalışmak durumunda kalmaktadır. Kısa çalışma uygulamasında işçi normalden daha düşük ücret almasına karşın işçi

---

<sup>55</sup> Seçkin, M. İ. (2015) *Çalışma Ekonomisi ve İş Hukuku Açısından Kısa Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.66.

<sup>56</sup>Ocak, S. (2008) *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 6.

<sup>57</sup>Caniklioğlu, N. (2005) *4857 sayılı İş Kanunu'na Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği*, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul: Legal, s. 500.

<sup>58</sup>Başterzi, S. (2005) *Türkiye'de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri*. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, ss. 55-58; İnciroğlu, L. (2019) *Sorulu-Cevaplı Yeni İş Hukuku Uygulaması*, 3. Baskı. İstanbul: Legal Yancılık, ss. 253-254; Gerek, N. (2013) *Haftalık Normal Çalışma Sürelerinin Altında Sürelerle Yapılan Çalışmalar İçerisinde Kısa Çalışmanın Yeri ve Önemi*, Legal İHSGHD, Cilt. 10(38), ss. 22-23.

yönünden iş güvencesi sağlanmış olmaktadır. Doktrinde de kısa çalışma ödeneğinin kanun koyucu tarafından öngörölmüş bir sosyal politika aracı olduğu, çalışma sürelerinin kısaltılmasına bağlı olarak düşük ücret uygulamasında ücreti destekleme amacına hizmet ettiği ve ücretin yerine geçtiği, ödeneğın kısa çalışma sonucu ortaya çıkan ücret kesintisini kısmen de olsa bertaraf etmek suretiyle işçilerin iş sözleşmelerinin devamlılığını sağladığı belirtilmektedir<sup>59</sup>. İşçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlandığı süre boyunca genel sağlık sigortası priminin işsizlik sigortası fonu tarafından Sosyal Güvenlik Kurumu' na aktarılmasının işçi yönünden bir diğer fayda olarak ifade edilmesi mümkündür.

İşgücü kesimi yönünden uygulamanın belirtilen yararları yanında birtakım sakıncaları da söz konusudur. Kısa çalışma uygulamasında çalışmanın azaltılarak uygulandığı durumda çalışılmayan süreler yönünden kısa çalışma ödeneğinden yararlanılmakla birlikte, bu ücret işçinin normal aldığı ücretin oldukça aşığısında kalmaktadır. Yine kısa çalışmanın işyerinde işin durdurulmasıyla uygulanması halinde kısa çalışma ödeneğinden ödenen miktar işçinin tek geliri kaynağı olmaktadır.

4447 Sayılı Kanun' da kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğinden faydalanılmasında işçi yönünden birtakım şartların varlığı aranmaktadır. Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğine işçi doğrudan başvuramamakta, başvurunun işvereni tarafından yapılması gerekmektedir. İşverenin de, başvuru yaparken işçiden herhangi bir muvafakat almasına gerek bulunmamaktadır. 26.03.2020 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan 7226 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 41. maddesi ile 4447 Sayılı Kanuna eklenen geçici 23. madde:

*“Kısa Çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olanlardan son üç yıl içinde 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödenmiş olması şeklinde uygulanır.”*

olarak düzenlenmiştir Bu düzenleme ile ödenekten yararlanma şartları esnetilmiştir.

Kısa çalışmanın başlangıcından önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olanlar ve son üç yıl içerisinde 450 gün prim ödemesi bulunan işçiler kısa çalışmadan faydalanabilmektedir. 60 günün hesabında İŞKUR tarafından hizmet akdinin

---

<sup>59</sup>Başterzi, S. (2005), s. 66; Ocak, S. (2008), ss. 15-17.

feshinden önceki son 60 günde hizmet akdinin devam etmiş olması yeterlidir. Eksik prim gün sayısı bildirilmiş olsa da, hizmet akdinin bulunması durumunda işçi kısa çalışmadan yararlanabilmektedir. Bu koşulu sağlamayanlar daha önce işsizlik ödeneğinden yararlanmış olmakla birlikte tekrar işe başladığı tarihte bu koşulları taşııyorsa kısa çalışma süresini geçmemek üzere son işsizlik ödeneği hak sahipliğinden kalan süre kadar kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaya devam edecektir. İşçinin kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilmesinde aranan bu koşullar işçi yönünden sağlanması amaçlanan iş güvencesine aykırılık oluşturmaktadır.

İşyerinde kısa çalışma uygulamasından faydalanmak işverenin tercihin ve başvurusuna bırakılmıştır. İşveren, iş ilişkisinin devamlılığının zorlaştığı bu dönemde işçilerin iş akdini fesih yahut kısa çalışmaya başvuru şeklinde karşısına çıkan seçenek karşısında iş sözleşmenin feshi nedeniyle doğacak işçilik alacak ve tazminatlarının ödenmesinden kaynaklı maliyete katlanmak yerine iş akdini sona erdirmeden kendisine sağlanan bu kolaylıktan faydalanmayı tercih etmiştir. İşverenin kısa çalışmaya başvurusunda işçinin rızasını almaya gerek duymaması da işveren lehine bir durumdur. Zira önceki başlıkta da belirttiğimiz üzere; kısa çalışma uygulaması her işçi yönünden uygulanabilir olmadığından başvurunun işçi rızasına bağlandığı durumda işverenin kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanması engellenebilecektir.

Kısa çalışma uygulaması sonucunda işyerinde çalışma saatlerinin azaltılması yahut durdurulması nedeniyle çalışılmayan bu süreler işverenin ücret ödeneme yükümlülüğünden vareste tutulmaktadır. Ayrıca uygulama ile iş sözleşmesi feshedilmeyerek işgücü muhafaza edildiğinden işverenin rekabet gücü de korunmaktadır<sup>60</sup>. Yine bu uygulama sayesinde işveren işçi çıkarma yoluna gitmeyerek elindeki nitelikli işgücünü kaybetmeden çalışmasını sürdürebilme imkanına sahip olmaktadır.

İş sözleşmelerinin askıya alınıp faaliyetin durdurulduğu veya çalışma süresinin azaltıldığı durumda, işveren çalışılmayan süreler yönünden asli edim yükümlülüğünden kurtulmaktadır. Buna karşın işverenin bu dönemler yönünden ferî edim yükümlülükleri devam etmektedir. Kısa çalışma uygulaması işveren yönünden ek edim yükümlülüğü doğurmayıp genel ekonomik, bölgesel veya sektörel krizlerin

---

<sup>60</sup> Kuzgun, İ. (2005) *Türkiye'de Kısa Çalışma*. H. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt. 23(2), ss. 33-52.

ve zorlayıcı nedenlerin varlığında işveren normal çalışma koşullarına kavuşana dek faaliyetini sürdürmesini sağlayan geçici bir korumadır.

İşsizlik sigortası fonundan karşılanan kısa çalışma ödeneğinde ilgili fonda bulunan işsizlik sigortası primleri kısmi olarak devlet eliyle sağlanmaktadır. Uygulama ile mevcut istihdam korunduğundan, uygulama boyunca iş akdinin sonlandırılması nedeniyle doğabilecek olumsuzluklardan devletin de etkilenmesinin önüne geçilmekte, ödeneğin sağlandığı fondaki mali dengenin korunması sağlanmaktadır<sup>61</sup>.

Süreklilik arz etmeyen kriz dönemlerinin neden olacağı olumsuz durumlardan işgücünün ve işverenin korunması, işletmelerin bu süreçte rekabet gücünün muhafazası ve verimdeki azalmanın önlenmesi, oluşabilecek işsizlik ortamının işsizlik sigortası fonundaki yükünün azaltılarak kriz sürecinin en az zararlı önüne geçilmesinin sağlanması kısa çalışma müessesinin çalışma hayatımıza Avrupa Birliği Hukuku'ndan kazandırılmasında temel amaç olarak karşımıza çıkmaktadır<sup>62</sup>.

Yine belirtmek gereklidir ki kriz dönemlerinde zorluk içinde olan işletmelerin bu yolla korunması devlet yönünden de politik önem arz etmektedir<sup>63</sup>.

### **3.2. Kısa Çalışma Kavramının Tarihsel Gelişimi**

Devlet, işgücü ve işveren arası ilişkinin tarihsel olarak irdelenmesinde bu ilişkinin üç farklı döneme ayrıldığı söylenmesi mümkündür<sup>64</sup>.

İlk olarak Sanayi Devriminden sonraki süreçte devlet müdahalesinin bulunmadığı, sözleşmenin tarafları arasında belirgin bir serbestinin olduğu ve bu serbesti nedeniyle istihdam koşullarının bozulduğu bir dönem yaşanmıştır. Birinci dönemde çalışma şartlarındaki bozulmanın beraberinde getirdiği olumsuzlukların önüne geçilebilmesinde devlet müdahil olduğu ikinci bir dönem yaşanmıştır. Son evrede ise dünya genelinde yaşanan teknolojik yeniliklerle birlikte üretim şekil ve koşullarında çeşitliliğin yaşandığı, globalleşme ile uluslararası etkileşimin hız kazandığı, zorlaşan rekabet koşulları ile ülkelerin ekonomilerinde süreklilik arz eden iniş ve çıkışların yaşandığı bir dönem söz konusudur<sup>65</sup>.

<sup>61</sup> Endes, N. (2017) *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma*, 1. Baskı, Ankara: Adalet Yayınevi, s. 22

<sup>62</sup> Kutal, M. (1997), ss. 30 - 35; Başterzi, S. (2005), s. 135.

<sup>63</sup> Öktem, S. S. (2007) *Türk İş Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi*. Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, s. 243.

<sup>64</sup> Yavuz, A. (2000) *Çalışma Hayatında Esneklik Ve Türkiye İçin Öneriler*, Nusret Ekin'e Armağan, Ankara, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayınları, Yayın No. 38, ss. 617-624

<sup>65</sup> Yavuz, A. (2000), s. 18.

İlk dönemde, çalışma ilişkilerine egemen sistem, işçi istismarına engel olamamış ve devletin müdahalesini gerekli kılmıştır<sup>66</sup>. Çalışma ilişkilerine devletin de müdahil olmasıyla işgücü kesimi yönünden aksi yönde karar verilemeyecek lehe düzenlemeler getirilerek işçinin korunması amaçlanmıştır.

Devamında yaşanan kriz ve ekonomik dalgalanmalar, çalışma ilişkilerinde ve üretim koşullarında farklılaşma zorunluluğunu beraberinde getirerek sert koşullar barındıran çalışma hayatında esnekleşmenin önü açılmıştır<sup>67</sup>. İşçi, işveren ve devlet arasında gelinen son dönemde, yalnızca işçiler değil artık işletmelerin varlığını koruma gereği de doğmuştur<sup>68</sup>. Çünkü işverenler açısından devamlılığın sağlanması aynı zamanda işçiler yönünden de istihdamın korunması anlamına gelmektedir. Özellikle son dönemde etkisini gösteren küreselleşme olgusu ülkelerin sosyal, ekonomik ve siyasi politikalarının biçimlenmesinde temel etkenlerden biri olmuştur. Küreselleşmenin neden olduğu işsizlik ve kriz ortamı ülkelerin çalışma hayatında istihdam politikalarını değiştirmesine, çalışma hayatına yeni kavramlar kazandırarak bu durumla mücadele etmesine yol açmıştır.

İşvereni ekonomik yönden zorluğa düşüren ve işgücüne duyulan ihtiyacın azalmasına nedenlerinden biri de dışsal etkenlerden kaynaklanan durumlar ya da etkisini halen hissetmekte olduğumuz salgın hastalık gibi beklenmeyen olayların gerçekleşmesidir. İşverenler işgücü piyasasında etkili olan bu durumların kendilerine olan etkisini bertaraf edebilmek adına pek çok yola başvurmakla birlikte, bu yöntemle genellikle işçi aleyhine sonuç doğurucu nitelik arz etmiştir. İşverenler, bu beklenmedik ve zorlayıcı nedenlerin varlığında işgücüne ihtiyacının azalması nedeniyle ayakta kalabilmek ve bu durumu en az zararla atlatabilmek amacıyla ilk olarak kendilerini ücret ödeme yükümlülüğünden kurtaracak yollara başvurmayı bir çözüm olarak görmüşlerdir. İşverenlerce kriz yönetiminde ücret ödeme yükümlülüğünden kurtularak maliyeti azaltmak amacıyla işten çıkarma yoluna başvurmakla birlikte; bunun dışında yapılan işin azaltılması, çalışma sürelerinin kısaltılması, işi geçici olarak durdurma veya ücretsiz izin uygulaması gibi yollara başvurular da olmuştur.

İşverenler rekabet ortamında ayakta kalabilmek ve sürdürülebilirliklerini sağlamak adına normal çalışma şekillerinden daha esnek nitelik taşıyan çalışmalara

---

<sup>66</sup>Zeytinoğlu E. (2006), s.192; Centel, T. (2003) *Esneklik Uygulamaları ve Türk Çalışma Yaşamı, Ünal Tekinalp'e Armağan Bilgi Toplumunda Hukuk*, Cilt. 2 İstanbul: Beta Yayınları, s. 731.

<sup>67</sup> Centel, T. (2003), s. 732; Zeytinoğlu, E. (2006), s. 193.

<sup>68</sup> Zeytinoğlu, E. (2006), s. 192.



yönelmişlerdir. Bu kapsamda tipik çalışma şekillerinin dışında çalışma modelleri ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda kısa çalışma uygulaması alternatif bir istihdam modeli olarak mevzuatımıza 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 65.maddesi ile dahil edilmiştir. Kısa çalışmaya ilişkin usul ve esasları düzenlendiği 65.madde 26.05.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5763 sayılı Kanun'un 37/a maddesi ile yürürlükten kaldırılarak kısa çalışma uygulaması İş Kanunu kapsamından çıkarılmıştır. Kısa çalışma uygulaması daha sonra 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 2. maddesinde düzenlenmekte kapsamı genişletilmiş ve hizmet akdine dayalı çalışan ve işsizlik sigortası kapsamında olan çalışanların tamamı yönünden uygulanabilir hale getirilmiştir. Kısa çalışmanın uygulanması ve ödeneğine ilişkin usul ve esaslar ise 2004 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik" ile düzenlenmiştir.

### **3.3. Kısa Çalışma Kavramının Hukuki Niteliği**

Kısa Çalışma kavramının gerek iş sözleşmesi gerekse çalışma koşullarında kapsamlı bir etkiye sahip olması uygulamanın hukuki niteliği yönünden doktrinde farklı görüşlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Doktrindeki bu görüşlere sırasıyla yer verilecektir.

#### **3.3.1. Sözleşmede Esaslı Değişiklik Olduğuna Dair Görüş**

Kısa çalışma uygulamasında, iş sözleşmesinin taraflarının sözleşmeden doğan edim yükümlülüklerinde değişikliklerin söz konusu olması, işyerindeki çalışmanın azaltılarak uygulanması ya da tamamen durdurulması nedeniyle çalışma koşullarında bir değişiklik halinin varlığından söz edilmesi mümkündür<sup>69</sup>. Çalışma hayatının diğer pek çok çevresel etmene bağlı olarak değişime uğraması nedeniyle iş sözleşmesinin de buna bağlı ve tadili ihtiyacı doğabilmektedir. İş sözleşmeleri sözleşme serbestisi ve tarafların serbest iradeleri ile düzenlendiğinden sözleşmenin taraflarının belirledikleri şartlara sadık kalması beklenmekteyse de sözleşmeler hukukunda temel ilke kabul edilen ahde vefa ilkesinin bir istisnası olarak taraflar değişen ihtiyaca cevap verebilmek amacıyla sözleşmenin değişen şartlara uyarlanmasını kararlaştırabilmektedirler. İş sözleşmesinin tarafları da bu doğrultuda çalışma koşullarının değişen şartlara göre uyarlayabilmektedirler. Kısa çalışma uygulamasında çalışma şartları yönünden değişiklikler öngörülmesi nedeniyle uygulamanın

---

<sup>69</sup> Kurnaz, Z. İ. (2020) *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Maltepe Üniversitesi, s. 8.

sözleşmede esaslı bir değişiklik yaratıp yaratmadığı noktasında görüş farklılıkları söz konusudur.

Esaslı değişiklik kavramı, 4857 Sayılı Kanun'un 22. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Buna göre; işçiye yazılı bildirim yapılması ve işçinin de değişikliğe ilişkin bu bildirim karşısı 6 gün içinde yazılı onay vermesi esaslı değişikliğin uygulamaya konulmasını sağlamaktadır. Ancak bu prosedürün işverenin yapacağı her değişiklik için işletilemeyeceğini de belirtmek gereklidir.

İşverence uygulanması planlanan esaslı mahiyeti taşıyan değişiklik hakkında işçinin yazılı muvafakatinin bulunmaması değişikliğin geçerliliğine engel oluşturmaktadır<sup>70</sup>. İşçinin sözlü ya da yazılı rızası olmamasına rağmen işverenin işçiyi belirlediği şartlar altında çalışmaya zorlaması ise işçinin hem kişilik haklarının hem de çalışma hakkının ihlaline yol açacaktır. Bu durum işçi yönünden 4857 Sayılı Kanun'un 24. maddesine göre haklı fesih nedeni oluşturabilecektir.

İşçinin, işverenin değişikliğe ilişkin yazılı önerisini yasada öngörülen şekilde kabul etmemesi halinde, işveren fesih için başkaca geçerli bir nedenin bulunduğunu ya da uygulanmak istenen değişikliğin geçerli nedenlere dayandığını yazılı şekilde izah etmek ve ihbar önellerine de uymak şartıyla iş akdini sonlandırabilecektir<sup>71</sup>. Geçerli nedenle fesih sorumluluk işverene yüklenmiş olup işçinin esaslı değişikliği kabul etmemesi işveren yönünden fesih gerekçesi oluşturmaz. Ancak işçinin esaslı değişikliği kabul etmemesinin işverence fesih nedeni olarak gösterildiği durumda işçinin feshe bağlı tüm haklarını, şartlar mevcutsa feshin geçerli nedenlere dayanmadığını ileri sürerek işe iadesini dava yoluyla talep hakkı mevcuttur.

İşverene yönetim yetkisi gereği tanınan bu hak, çalışma koşullarını düzenleme ve somut olarak belirleme imkanı veren bir kanuni amaç olup bu hakkın çalışma koşullarını keyfi olarak değiştirme yetkisini de kapsadığı düşünülmemelidir<sup>72</sup>. İşverenin bu yetki kapsamında yaptığı değişiklikler esaslı değişiklik olmayıp işveren işçinin yazılı rızasını almaksızın değişiklik yapma imkanına sahiptir.

Çalışma koşullarındaki değişikliğin esaslı değişiklik teşkil edip etmediğinin ayırt edilmesi oldukça güçtür. Esaslı değişiklik ile esaslı olmayan değişiklik arasında net bir ayırımın yapılması oldukça zordur. Bu ayırım Yargıtay içtihatları ile tespit elverişli hale gelmekte olup yüksek yargı bu noktada öncelikle işçinin durumunun

<sup>70</sup> Seçkin, M. İ. (2015), s. 141.

<sup>71</sup> Soyer, P. (1979) *İşçinin İş Görme Borcu*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İzmir, ss. 40-46.

<sup>72</sup> Alp, M. (2005) *İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi*, 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 107.

ağırlaşp ağırlaşmadığını incelemektedir. Örneğin yüksek mahkemenin vermiş olduğu bir kararda<sup>73</sup>:

*“...İşçinin aldığı ücret miktarının düşürülmesi, ikramiyenin veya sosyal yardımın kaldırılması, işçinin işyeri organizasyonunda mevcut görevinden daha alt seviyedeki bir göreve atanması, çalışma koşullarının ağırlaştırılması gibi durumlar, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22nci maddesi anlamında iş sözleşmesinin içeriğinin işçi aleyhine değiştirilmesi anlamına gelmektedir. Bu tür değişiklikler, yukarıda sözü edilen kurallar doğrultusunda ancak işçinin yazılı onayı ile yapılabilir. İşçinin açıkça onay vermediği esaslı değişiklikler işçiyi bağlamaz. Ücret indirimine dair esaslı değişikliğin işçi tarafından açıkça kabul edilmemesine rağmen ödeme döneminde daha az ücret ödenmesi, hatta bu ödemeye dair ücret bordrosunun işçi tarafından imzalanması durumunda dahi işçinin fark ücret isteme hakkı devam eder.”*

şeklindeki içtihat ile ücret miktarındaki düşüş esaslı değişiklik kapsamında değerlendirilmiştir. Yine bir başka kararda<sup>74</sup>:

*“...İşçinin görev tanımı içinde olan işler dışında iş verilmesi, iş hafif olsa bile esaslı değişikliktir. Burada yapılan işin niteliği önemlidir. Yazılı yapılmadığı sürece geçerli değildir ve daha önceki yıllarda işçinin aynı işi yapmış olması, esaslı değişikliği ortadan kaldırmaz. Somut uyuşmazlıkta makinece olan davacıdan görev tanımı dışında temizlik, yükleme ve sevkiyat yaptırılmak istenmiştir. Esaslı değişiklik olduğundan, davacı bunu kabul etmek zorunda değildir. Davacının kıdem tazminatı isteğinin kabulü gerekirken reddi hatalıdır.”*

şeklinde hüküm kurularak işçiye görevli olmadığı bir işin verilmesi, bu işin işçi yararına olduğu durumlar hariç olmak üzere esaslı değişiklik kabul edilerek işçinin

<sup>73</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2016/6647, K. 2016/4850, T.07.03.2016, Sinerji [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.sinerji.com.tr](http://www.sinerji.com.tr) (Erişim Tarihi: 12.03.2022)

<sup>74</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2015/13375, K. 2017/15659, T. 12.10.2017, Yargıtay Karar Arama [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://karararama.yargitay.gov.tr> (Erişim Tarihi: 12.03.2022)

yazılı rızasına bağlanmıştır<sup>75</sup>. Sonuç itibariyle sözleşmenin esasına ilişkin olan unsurların işçi yönünden ağırlaşacak şekilde düzenlenmesi işçinin yazılı rızası alınmaksızın mümkün değildir.

Esaslı değişikliğe ilişkin açıklamalar sonrası kısa çalışmanın iş sözleşmesinde bir esaslı değişiklik oluşturup oluşturmadığı yönünden değerlendirme yapıldığında; uygulamanın işçinin ücretinde düşüşe ve çalışma saatlerinde değişikliğe neden olmakla birlikte işverenin yönetim hakkı kapsamında kullandığı bir yetki olduğu kabul edilmektedir. Zira; 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu<sup>76</sup>, nun Ek 2. maddesinde kısa çalışma yaptırılacak haller; zorlayıcı nedenler, ekonomik, sektörel ve bölgesel hali olmak üzere tahdidi şekilde belirtilmiştir. Kısa çalışma aynı zamanda işyerindeki çalışma sürelerinin işverenin aleyhine sayılabilecek şekilde azalmasına ya da işyerinde faaliyetin durmasına neden olmaktadır. Kısa çalışmanın uygulanabilmesinde işverenin resmi kurumlara başvurması, uygulamadan yararlanması için gerekli yasal dayanaklarının bulunması ve Türkiye İş Kurumu'ndan onay alması gerekmektedir. Ayrıca esaslı değişiklik iş sözleşmesinin esaslı unsurlarında uzun süreli değişikliğe neden olmasına karşın; kısa çalışma yasa gereği geçici niteliktedir.

Bu nedenle kısa çalışmanın, işverene kanun gereği tanınan genişletilmiş yönetim hakkının bir sonucu olarak ortaya çıkan ve esaslı değişikliğin istisnasını oluşturan bir uygulama olduğu kabul edilmelidir.

### **2.3.2. Alacaklı Temerrüdü Olduğu Görüşü**

Temerrüt kavramı kısaca; borç ilişkisinde bir tarafın, ifası mümkün ve muaccel olan borcunu ya da yükümlendiği edimi yasaya aykırı olarak ifa etmemesi olarak izah edilebilecektir. Temerrüt kavramı 6098 sayılı kanunun “Alacaklının temerrüdü” başlıklı 117. maddesinde ve “Borçlunun Temerrüdü” başlıklı 106. maddesinde hüküm altına alınmıştır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun “Alacaklının Temerrüdü” başlıklı 106. maddesi:

*“...Yapma veya verme edimi gereği gibi kendisine önerilen alacaklı, haklı bir sebep olmaksızın onu kabulden veya borçlunun borcunu ifa edebilmesi için kendisi tarafından yapılması gereken hazırlık fiillerini yapmaktan kaçınırsa,*

<sup>75</sup> Mollamahmutoğlu, H. (2008) *İş Hukuku; Genel Kavramlar - Bireysel İş İlişkileri*, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 3. Baskı, Ankara: Turan Kitabevi, s. 235.

<sup>76</sup> 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu T.C. Resmi Gazete, Sayı: 23810, 25.08.1999, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4447.pdf> (Erişim Tarihi: 15.01.2022)

*temerrüde düşmüş olur. Alacaklı, müteselsil borçlulardan birine karşı temerrüde düşerse, diğerlerine karşı da temerrüde düşmüş olur.”*

şeklindedir. Bu hükümle temerrüt kavramı; ifası mümkün ve muaccel bir edimin vadesinde ifa edilememesi olarak açıklanmıştır<sup>77</sup>. Kusurluluk durumu temerrüdün tespitinde dikkate alınmamakla birlikte, temerrüdün sonuçları yönünden farklı uygulamalara neden olmaktadır. Örneğin; borç ilişkisindeki temerrüdün borçlunun kusurundan kaynaklandığı durumlarda gecikme ve sözleşmeden dönme nedeniyle tazminat talebi hakkının doğmakta iken; ifadaki gecikmenin borçlunun kusurundan kaynaklanmadığı durumda alacaklının bu yönde tazminat talebi mümkün olmamaktadır.

6098 Sayılı Kanun'un 408. maddesinde işverenin, işçinin iş görme edimini yerine getirmesini kendi kusuru ile engellemesi veya edimi kabulde temerrüde düşmesinin işçi açısından sonuçları açıklanmıştır. Bu durumda işverenin işçiye karşı ücret ödeme yükümlülüğü korunurken işverence, işçinin aynı edimi daha sonra yerine getirmesinin istenemeyeceği belirtilmiştir.

Kısa çalışma uygulamasında da, zorlayıcı nedenlerin varlığı nedeniyle işverene ait işyerindeki çalışmanın kısmen ya da tamamen durdurulması, işçiye ödenecek ücretin işverence değil; İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanması gibi nedenlerle karşılıklı edimlerin tam olarak ifa edilememesi hali söz konusudur. Kısa çalışmanın bu haliyle alacaklının temerrüdü haliyle benzerlik gösterdiği söylenebilir. Ancak kısa çalışma uygulamasında alacaklının temerrüdü halinden farklı olarak işverenin, işçinin iş görme edimini kabul etmemesinde işverenin kusurundan kaynaklanmayan zorlayıcı nedenlerin varlığı söz konusudur. Yine kısa çalışma uygulamasında işyerindeki faaliyetin tamamen durdurulması halinde işverenin ücret ödeme borcu son bulurken temerrüt halinde işverenin ücret ödeme borcu devam etmektedir. Kısa çalışmada işyerindeki çalışmanın kısmen durdurulması halinde ise çalışılmayan süre yönünden işverenin ücret ödeme borcu yönünden bir askı hali söz konusudur. Sonuç itibarıyla yasal düzenlemeler doğrultusunda uygulanan kısa çalışmada, işverenin sözleşmeden doğan asli edimleri yönünden askı halinin varlığı işverenin temerrüde düşmesini engellemektedir.

---

<sup>77</sup> Süzek, S. (2007) *İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler*, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. Cilt. 9(Özel Sayı), s. 118.

### 3.3.3. Kanun ile Tanınmış Bir Askı Hali Olduğu Görüşü

İş ilişkilerinde, sözleşmenin devamlılığını etkileyen çeşitli nedenler bulunmaktadır. Askerlik, analık, doğal afet, yangın gibi durumlar bu nedenlerin en bilinenlerindedir. Tarafların sözleşmeyi sürdürmeye yönelik iradeleri karşısında sözleşmenin devamlılığını olumsuz etkileyecek durumların önüne geçilmesi iş akdinin askıya alınması uygulaması ile sağlanmıştır. Sözleşmenin askıya alınması genel anlamıyla; iş ilişkisi devam ederken işçinin iş görme ya da işverenin ifayı talep vb. yükümlülüklerinden geçici olarak kurtulmasını sağlayan bir uygulamadır. Tarafların sözleşmesinden kurulmasından ifa ile yükümlü oldukları edimlerin ifasına engel olan süreklilik arz etmeyen beklenmeyen haller ve mücbir sebeplerin var olması sözleşmede bir askı hali olarak değerlendirilmektedir<sup>78</sup>.

İş akdinin askıya alınması kavramı, şart ve sonuçları genel anlamıyla iş mevzuatında düzenlenmemiştir. Ancak çalışma hayatını düzenleyen ikincil mevzuat niteliğindeki 6098 Sayılı Kanun' un 408. Maddesi:

*“uzun süreli bir hizmet ilişkisinde işçi, hastalık, askerlik veya kanundan doğan çalışma ve benzeri sebeplerle kusuru olmaksızın iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için iş görme edimini ifa edemezse işveren, başka bir yolla karşılanmadığı takdirde, o süre için işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlüdür.”*

hükmüyle bu kavrama ilişkin çerçeve niteliğinde bir düzenleme öngörmüştür. Buna göre işveren, işçinin kusurunun bulunmadığı ve geçici ifa imkansızlığı içine girdiği durumlarda hakkaniyete uygun ücret ödemesi yapmakla yükümlü kılınmıştır.

Sözleşmenin askıya alınmasına ilişkin olarak doktrinde de çeşitli görüşler ileri sürülmüştür. Süzek' e göre; iş sözleşmesinin askıya alınmasında genel hükümler yetersiz kalmakta ve genel hükümlerin iş hukukuna aykırı olduğu durumlarda ortaya bir boşluk çıkmakta, bu boşluğun doldurulmasında ise kurumun temelinde yatan iş güvencesine ve sözleşmenin devamlılığının sağlanması düşüncesine uygun hareket edilmelidir<sup>79</sup>. Mollamahmutoğlu'na göre ise; askı hali iş güvencesinin sağlanması bakımından borçlar hukukundaki sonraki geçici imkansızlık halleri yanında şartları

<sup>78</sup> Mollamahmutoğlu, H. (2008), s. 262.

<sup>79</sup> Süzek, S. (1989) *İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi*, 9. Baskı, Ankara: Savaş Yayınları, s. 51.

gerçekleştğinde başkaca nedenleri de kapsayarak sözleşmenin sona ermeyip devam etmesi ve özellikle işverence fesih hakkının sınırlandırılmasını sağlar<sup>80</sup>.

İş akdinin askıya alınması, çalışanlar ve işverenler açısından değişik nedenlerden ortaya çıkmakta ve birbirinden farklı sonuçlar doğurmaktadır. Gebelik, hastalık, kaza, kanundan doğan çalışma, tutuklanma ya da gözaltına alınma, grev ve lokavt gibi haller işgücü kesimine ilişkin askı hallerinden birkaçı olup bu örnekleri çoğaltmak mümkündür<sup>81</sup>. İşverenin, işçinin edimlerini ifasında kabul imkansızlığına düşmesi ise işveren yönünden askı halini oluşturmaktadır. İşverenin ifayı kabulde imkansızlığı doğal afet, yangın, ekonomik kriz, bölgesel kriz gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır. Geçici süre ile ortaya çıkan ve tarafların kusurundan kaynaklanmayan bu hallerde tarafların iş sözleşmesini fesih hakkı askıya alınmaktadır. Bu sürede iş görme, ücret ödeme gibi asli edimler sona ermekle birlikte; sadakat yükümlülüğü gibi fer nitelikteki edimler devamlılığını sürdürmektedir. Sürenin sona ermesi, iş sözleşmesini tüm hak ve borçlarıyla devam ettirmektedir.

Eğer ifa veya ifayı kabul ediminin engeli geçici sayılamayacak kadar uzun süreceği tespit edilebiliyorsa burada askıdan söz etmek mümkün olmaz<sup>82</sup>. Sözleşmenin askıya alınmasına neden olan geçici imkansızlığın sona ermesine rağmen tarafların edimlerini yerine getirmesi mümkün olmuyorsa fesih hakkı doğmaktadır.

İfa imkansızlığının geçici süreli olması, tarafların borçlarını yerine getirememesinde kusursuz olması ve tarafların sözleşmenin askıya alınması konusunda anlaşmaları ile birlikte iş sözleşmesi askıya alınmaktadır. İş ilişkisinin devamlılığını olumsuz etkileyen nedenler karşısında, tarafların iş sözleşmesinin devamlılığını sağlamaya yönelik iradelerinin bir sonucu olarak ortaya çıkan iş akdinin askıya alınması, iş mevzuatının temelini oluşturan “feshin son çare olması ilkesi” uyarınca başvurulabilecek bir yoldur. Sözleşmenin askıya alınması, çalışma hayatında tarafların karşılaştıkları ilk olumsuzlukta akdin feshi yoluna gitmesinin önüne geçerek tarafların sözleşmeyi devam ettirmesini, işini kaybetme korkusu yaşamayan işçiden daha verimli bir çalışma elde edilmesini ve iş güvencesinin gerçekleşmesini sağlayacaktır.

---

<sup>80</sup> Mollamahmutoğlu, H. (2008), s. 693.

<sup>81</sup> Mollamahmutoğlu, H. (2008), s. 568.

<sup>82</sup> Süzek, S. (2007), s. 118.

Yukarıda izah olunan şartlar bir bütün olarak değerlendirildiğinde, kısa çalışmanın yasadan doğan bir askı olarak nitelendirilmesi mümkündür<sup>83</sup>. Zira, iş sözleşmesi sona ermeyip kısa çalışma uygulaması süresince şartlar önem arz etmeksizin hukuki varlığını sürdürmektedir<sup>84</sup>. Bu uygulama ile işgücünün iş görme, işverenin ise ücret ödeme borcu yapılan işin kısmen durdurulması halinde askıya alınmaktadır<sup>85</sup>. İş sözleşmesinin askıya alınmasında tarafların bu hususta anlaşması bir şart olarak öngörülmemesine karşın; kısa çalışmanın yasa gereği ve kendiliğinden doğması nedeniyle ortak bir rızanın varlığı aranmamaktadır. Geçici nedenlerle uygulanan kısa çalışmada sürenin sona ermesiyle askı hali de son bulmaktadır<sup>86</sup>.

Kısa çalışmanın, çalışma süresinin azaltılarak uygulanmasının bir askı hali olup olmadığı yönünden çeşitli görüş ayrılıkları söz konusudur. Akyiğit'e göre<sup>87</sup>; işçi iş görme edimini, işverense ücret ödeme borcunu yerine getirmekte ancak bunların miktarı kısmen azalmaktadır. Yani kısa çalışmanın çalışma süresinin azaltılarak uygulanmasına kısmi askı hali mevcuttur.

Doktrinde genel olarak kabul gören bir başka görüşe göre ise<sup>88</sup>; işyerindeki çalışmanın azaltılarak devam etmesi halinde bir askı halinden söz edilmesi mümkün değildir. Çünkü; çalışma süresinin azalma halinde bir ifa imkansızlığı söz konusu olmamakta yalnızca sözleşmeden doğan edim yükümlülüklerinin kapsamında değişiklik olmaktadır. Zira; kısmi bir ifa imkansızlığından söz etmek mümkün değildir.

### **3.4. Kısa Çalışmanın İş Mevzuatında Yer Alan Diğer Kurumlarla İlişkisi**

Kısa çalışma kavramı ilgili mevzuatta, işyerindeki çalışma süresinin çeşitli nedenlerle önemli ölçüde azaltılması ya da çalışmanın kısmen veya tamamen durdurulması olarak ifade edilmiştir. Kısa çalışma uygulamasının mevzuata kazandırılmasında amaçlanan; çeşitli zorlayıcı nedenlerin işgücü piyasasını olumsuz etkilediği durumlarda devlet, işçi ve işveren arasındaki etkileşimin korunarak iş sözleşmesinin tarafları yönünden çalışma şartları esnekleştirilirken istihdam

<sup>83</sup> Akyiğit, E. (2004), *Kısa Çalışma*, TÜHİS, Cilt. 19(1-2), s. 18.

<sup>84</sup> Akyiğit, E. (2004), s. 2.

<sup>85</sup> Akyiğit, E. (2004), s. 3.

<sup>86</sup> Başbuğ, A. (2008) *İşverenin Yönetim Hakkı ve Çalışma Şartlarında Değişiklik*, 1. Baskı, Ankara: Alter Yayıncılık, s. 37.

<sup>87</sup> Akyiğit, E. (2004), s.19.

<sup>88</sup> Başterzi, S. (2005) *Türkiye 'de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Ve İstihdam Üzerine Etkileri*, AÜHFD. Cilt. 54(3), s. 67.; Ekmekçi, Ö. (2009) *Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına İlişkin Sorular*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Cilt. 14, s. 58.; Aydın, U. (2009). *Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler*, Sicil İş Hukuku Dergisi. Cilt. 13, s. 37.



güvencesinin de sağlanacağı bir çalışma şeklinin oluşturulmasıdır. İş mevzuatında bu amaca paralel olarak işgücünün verimli kullanılması ve piyasa koşullarına uyumun sağlanmasında tipik çalışma şekli olarak adlandırılan; işverene ait işyerinde, tam süreli ve ücretli çalışma düzeninden daha esnek nitelikte olan başkaca çalışma şekilleri de düzenlenmiştir. Tipik çalışma düzeninin dışında kalan bu çalışma şekilleri temelde aynı amaca hizmet etmekle birlikte; çeşitli yönlerden birbirinden ayrılmıştır. Kısa çalışmanın bu kurumlar karşısındaki durumu aşağıda ayrıntılı olarak izah edilecektir.

#### **3.4.1. Kısmi Süreli Çalışma ile Kısa Çalışma İlişkisi**

Kısa çalışma uygulaması ve kısmi süreli çalışma müessesesi birlikte değerlendirildiğinde; her iki düzenlemenin de mevzuatımızda işsizliğin önlenmesi, üretimde ve istihdam sürekliliğinin sağlanması, küreselleşmenin bir sonucu olarak artan rekabet ortamında değişkenlik gösteren iş gücü ihtiyacının çeşitli şekil ve şartlarda giderilmesi amacıyla ortaya çıktığının söylenmesi mümkündür. Her iki uygulama da temelinde klasik çalışma şeklinin çeşitli yönlerden esnekleştirilmesi ile ortaya çıkmış ve çeşitli yönlerden birbiriyle aynı amacı taşımaktadır.

Kısmi süreli çalışma, haftalık çalışma süresinin tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda var olduğu kabul edilen bir çalışma türüdür. Kısmi süreli çalışma kavramı 1965 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından işçi ile işveren arasında karşılıklı anlaşmayla oluşan ve normal iş süresinden daha az düzenli çalışma şeklinde ifade edilmiştir. Yine Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO) 175 Sayılı Sözleşme ile kısmi süreli işçi kavramı; karşılaştırılabilir tam gün işçilerine göre normal çalışma saatlerinden daha az çalıştırılan işçi olarak tanımlanmıştır<sup>89</sup>.

Türk İş Hukuku' nda ise kısmi süreli çalışmaya ilk kez 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. Maddesinde yer verilmiştir. 4857 Sayılı Kanun' un 13. maddesinde kısmi süreli iş sözleşmesi:

*“İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.”*

---

<sup>89</sup> ILO tarafından 24 Haziran 1994 tarihinde 175 sayılı sözleşme olarak kabul edilen sözleşme Türkiye tarafından onaylanan bir sözleşme değildir.

şeklinde tanımlanmıştır. Kısmi süreli çalışma kavramında, çalışmanın önemli ölçüde azaltılması ifadesi İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği<sup>90</sup>, nin 6. maddesi uyarınca tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisine tekabül eden çalışma olarak izah edilmiştir.

Kısmi çalışmanın çalışma süresinin azaltılması uygulanması şeklinde ifade edilmesi bu çalışmanın klasik çalışma düzeninden süre yönünden esnekleştiğini göstermektedir. Bu çalışmanın oldukça rağbet gören bir çalışma türü olması doktrinde hizmet sektöründeki çalışanların giderek artmasına<sup>91</sup> ve yine hizmet sektörü tarafından arz edilen hizmetlerin çok kısa sürede tüketiliyor olmasına dayandırılmıştır<sup>92</sup>.

Kısa çalışma kavramı ise, genel ekonomik kriz, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerin varlığı nedeniyle yine çalışma süresinin önemli ölçüde azaltıldığı çalışma şekli olarak ifade edilmiş, Kısa Çalışma Yönetmeliği'nin 3/ç maddesinde çalışma süresindeki azalmanın 1/3 oranda olması gerektiği belirtilmiştir.

Her iki müessese de normal çalışma süresinin azaltılarak uygulanmasını ifade etmekle birlikte farklılıklar içermektedir. Kısmi süreli çalışmada, çalışma süresinin sözleşme tarafları yönünden klasik çalışma süresine kıyasla azaltılması noktasında anlaşma söz konusu iken; kısa çalışmada çalışma süresi işyeri yönünden azaltılmaktadır<sup>93</sup>. Geçici süreli durumların varlığı nedeniyle uygulanan kısa çalışmada geçicilik arz eden durumun ortadan kalkmasıyla işçiler klasik çalışma düzeninde sürdürdükleri çalışmalarına devam etmektedir<sup>94</sup>. Yine kısa çalışma; taraflar arası bir sözleşme ya da anlaşmaya dayanmaması, çeşitli nedenlerin varlığında işverenin tek taraflı iradesi ile uygulamaya konulması, süreklilik arz etmemesi yönlerinden kısmi çalışmadan ayrılmaktadır<sup>95</sup>.

Hukukumuzda kısmi süreli çalışanlar yönünden kısa çalışmanın uygulanıp uygulanamayacağına ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır. Bu hususta kısa

---

<sup>90</sup> İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 25425, 06.04.2004 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/04/20040406.htm> (Erişim Tarihi: 22.02.2022)

<sup>91</sup> Seyyar, A. (1998) *Federal Almanya'da Esnek Çalışma Hayatı*, Mercek Dergisi, Cilt. 12, s. 51.

<sup>92</sup> Koçer, M. (2020) *Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş Hakkı*. Yüksek Lisans Tezi. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 6.

<sup>93</sup> Erkul, İ. (2010) *İşverenin 4857 Sayılı İş Kanunu'ndan Doğan Hakları, Yükümleri Ve Sorumlulukları*, 6. Baskı, Eskişehir: Ayrıntı Basımevi, s. 26; Eyrenci, Ö. (2004) *4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme*, Legal İHSGHD, Cilt. 1(1), s. 48.

<sup>94</sup> Öztürk, Ö. (2011) *Türk Hukukunda Kısmi Süreli İş Sözleşmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 40.

<sup>95</sup> Astarlı, M. (2008) *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 359. ; Ocak, S. (2008), s. 49.

çalışmanın işyerinde faaliyetin tamamen ya da kısmen durdurulması ile uygulanması hali ile çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılması suretiyle uygulanması hali yönünden görüş ayrılıkları söz konusudur<sup>96</sup>.

Bir görüş<sup>97</sup>; işyerindeki çalışmanın kısmen ya da tamamen durdurulması halinde kısmi süreli çalışanların kısa çalışmadan yararlanabileceğini kabul ederken kısa çalışmanın, çalışma süresinin azaltılarak uygulanması halinde kısmi süreli çalışanların bu uygulamadan yararlanmasının mümkün olmayacağını ifade etmektedir.

Bir diğer görüşe<sup>98</sup> göre; kısmi süreli çalışanlar ile tam süreli çalışanlar arasında bir ayırım yapılması mümkün değildir. Gerçekten de İş Kanunu'nda “*eşit davranma ilkesini*” düzenleyen 5/2. maddesindeki işverenin, esaslı sebep olmadıkça belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamayacağına ilişkin hüküm gözetildiğinde, kısmi süreli çalışanlar yönünden de kısa çalışmanın uygulanabileceği sonucuna varılmaktadır.

#### **3.4.2. Uzaktan Çalışma ile Kısa Çalışma İlişkisi**

Uzaktan çalışma, 6715 Sayılı Yasa ile değişik İş Kanunu'nun 14/4 maddesinde; işçinin, işverence oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi yolunda yazılı olarak kurulan iş ilişkisi olarak tanımlanmıştır. Bu tanım Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin “Tanımlar” başlıklı 4. maddesinde de tekrarlanmıştır. Bu yönüyle uzaktan çalışma klasik iş sözleşmesinden işyerinin sınırı yönünden ayrılan, esnekleştirilmiş bir atipik çalışma türüdür.

6715 sayılı Yasa ile değişik İş Kanunu'nun 14/4. maddesinde uzaktan çalışmanın yazılı olarak kurulan bir iş ilişkisi olduğu ifade edilmiştir. Yine 10 Mart 2021 tarih, 31419 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 5/1. maddesinde uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılacağı düzenlenmiştir. Bu tanımlardan hareketle uzaktan çalışmanın taraflar arasındaki sözleşmesel ilişkinin ve sözleşmenin sürekliliği yönlerinden kısa çalışmadan ayrıldığı söylenebilecektir.

10 Mart 2021 tarih, 31419 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 14/1. maddesinde; uzaktan çalışma uygulamasının işçi ile işveren arasında iş akdinin kurulmasıyla birlikte uygulanabileceği gibi; iş ilişkisi

---

<sup>96</sup> Kurnaz, Z. İ. (2020), s. 23.

<sup>97</sup> Akyiğit, E. (2004), ss. 4-5.

<sup>98</sup> Ocak, S. (2008) s. 50; Endes, N. (2017), s. 35.

devamı esnasında da uygulanabileceği belirtilmiştir. Bu madde ile uzaktan çalışmanın gönüllülük esasına dayandığı, işyerinde çalışan işçinin iş sözleşmesinin uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülmesinin işçi ile işverenin bu konuda anlaşmasına bağlı olduğu vurgulanmıştır. Yine yönetmeliğin 14/2. Maddesinde:

*“...işçinin, uzaktan çalışma yapma talebi ile ilgili hususlar aşağıdadır: a) Talep yazılı olarak yapılır. b) Talep işyerinde belirlenen usul doğrultusunda işverence değerlendirilir. c) Talep değerlendirilirken, işin ve işçinin niteliği gereği uzaktan çalışmaya uygunluğu ile işverence belirlenecek diğer kıstaslar kullanılır.”*

hükmü yer almaktadır. Bu hüküm ile uzaktan çalışmanın, işçinin işverene yazılı talepte bulunması koşuluna bağlandığı ve talebin işverence belirlenecek esaslar kapsamında değerlendirildiği belirtilmiştir. Bu tanımdan hareketle uzaktan çalışmada, işçinin işverene başvurusu ve başvurunun işverence değerlendirilmesi sonrası tarafların anlaşması ile uzaktan çalışma ilişkisi kurulurken; kısa çalışman belirli şartların varlığında işverenin tek yanlı tutumu ve Türkiye İş Kurumu'na başvurusu sonrası uygulanması ve başvurunun kurumca değerlendirilmesi yönlerinden bu esnek çalışma modelinden ayrılmaktadır. Uzaktan çalışmada işçi yönünden yapılan değerlendirme kısa çalışmada işyeri yönünden yapılmaktadır.

6715 Sayılı Kanun'un 2. maddesi ile İş Kanunu'nun “çağrı üzerine çalışma ve tele çalışma” başlıklı 14/6. Maddesi: -

*“Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz.”*

Şeklinde düzenlenmiştir. Bu hükümle uzaktan çalışan işçiler bakımından, işverenin eşit muamele yükümlülüğü güvence altına alınmıştır. Buradaki mukayesede kıstas olarak esas alınacak “emsal işçi”, uzaktan çalışma ile yapılan işi yahut işin benzerini işyerinde klasik çalışma düzeninde yapan işçidir<sup>99</sup>. Kıstas alınacak emsal işçinin işverence çalıştırılmaması ihtimalinde, 4857 Sayılı Yasanın 13/3. maddesi kıyas

<sup>99</sup> Dulay Yangın, D. (2016) 6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Cilt. 36, s. 165.

yoluyla uygulanacaktır<sup>100</sup>. İşçinin salt uzaktan çalışma yapması gerekçe gösterilerek ücretin, işyeri uygulaması niteliğindeki aynı ve nakdi yardımlardan varestede tutulması işverenin eşit davranma yükümlülüğüne ve işçi lehine yorum ilkesine aykırılık oluşturacaktır<sup>101</sup>. Bu kapsamda, uzaktan çalışan işçinin salt işverene ait ve asıl işin yapıldığı işyerine bağlı olmadan iş görmesi nedeniyle kısa çalışma uygulamasından yararlandırılmaması eşitlik ilkesine aykırılık oluşturacaktır. Dolayısıyla uzaktan çalışmanın normal çalışma düzeninden işyerinin sınırı bakımından ayrılmasının bu istihdam türünde kısa çalışmanın uygulanmasına engel teşkil etmeyeceği söylenebilecektir.

### **3.4.3. Geçici İş İlişkisi İle Kısa Çalışma İlişkisi**

İş Kanunu'nun 7. maddesindeki tanıma göre; özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulan çalışma geçici iş ilişkisi olarak ifade edilmektedir. Çalışmanın ikinci bölümünde ayrıntılı olarak yer verilen bu istihdam türü, küreselleşmenin beraberinde getirdiği sert rekabet koşullarında; işgücü maliyetlerini arttıran iş güvencesi, feshe karşı koruma ve fesih nedeniyle doğan tazminata ilişkin katı düzenlemeler barındıran iş hukuku normlarının işverenlerce dolanılmasının önüne geçmek, kayıt dışı çalışmayı ve istihdam oranındaki düşüşü engellemek amacıyla ileri sürülen, mevcut iş hukuku normlarını esnekletiren bir çalışma türüdür.

Geçici iş ilişkisi kavramı, gerçek anlamda geçici iş ilişkisi ve meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi olmak üzere iki alt başlık altında incelenmektedir. Gerçek anlamda geçici iş ilişkisinde, işveren yanında çalışan işçinin rızasını işçisini de alarak holding bünyesinde ya da aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde çalışmak üzere geçici olarak görevlendirmektedir. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde ise işçi asıl işveren konumundaki özel istihdam bürosu ile yapılan yazılı sözleşme gereği büro tarafından, maddi menfaat karşılığında belirli süre ve şekilde geçici işveren nezdinde görevlendirilmektedir.

Kısa çalışma kavramı tek taraflı karar ile uygulamaya konulmasına karşın, her iki geçici çalışma türü işçi ile işveren arasında kurulan akdi ilişkinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. İşçi işverenin tek taraflı tutumunun bir sonucu olarak değil;

<sup>100</sup> Dulay Yangın, D. (2016), s. 165.

<sup>101</sup> Alp, M. (2011) *Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)*, Prof. Dr. Sarper Süzek' e Armağan, 1. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, s. 830.

gönüllü olarak bu türde istihdam edilmektedir. Yine kısa çalışma; doğal afet, kriz, salgın gibi zorunlu nedenlerin varlığında belirli süreyle sınırlı olarak uygulanırken geçici iş ilişkisi bu nedenlerden bağımsız olarak ani ve beklenmedik iş artışları nedeniyle oluşan geçici işgücü ihtiyacının karşılanması amacıyla ortaya çıkan çalışma şeklidir. Her iki uygulama da süreyle sınırlı olması yönünden birbiriyle benzerlik gösterirken ortaya çıkış sebebi yönünden birbirinden ayrılmaktadır. İş Kanunu'nun 7/10. Maddesinde:

*“Geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı halinde sağlanacak koşulların altında olamaz.”*

hükmü yer almaktadır. Bu düzenleme uyarınca işverenin temel çalışma koşulları yönünden geçici işçiye karşı eşit davranma yükümlülüğünün bulunduğu belirtilmiştir.

İş Kanunu'nda yer verilen bu maddedeki “aynı iş” terimiyle işverenin geçici işçi tarafından yapılacak çalışmanın daimi işçi tarafından üstlenildiği durumda daimi işçiye sağlanan koşulların esas alınması gerektiği vurgulanmıştır. Mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde bu yükümlülük geçici aynı işveren üzerinde kalmaya devam ederken mesleki amaçlı kurulan geçici ilişkisinde temel çalışma koşullarının sağlanması yükümlülüğü işçiyi fiilen çalıştıran geçici işveren üzerindedir. Geçici çalışmaya ilişkin bu hüküm ile iş mevzuatındaki temel ilkelerden kabul edilen işverenin eşit davranma yükümlülüğü birlikte değerlendirildiğinde, işyerindeki aynı işi yapan daimi işçi yönünden uygulanan ve temel çalışma koşullarına ilişkin olan kısa çalışma uygulamasının geçici işçi yönünden de uygulanması gerektiği anlaşılmaktadır. Zira çalışmanın 4. bölümünde de değinildiği üzere; işçilerin iş sözleşmelerinin belirli süreli veya belirsiz süreli yahut sürekli veya süreksiz nitelikte olması yasa gereği kısa çalışma yapılmasına mani olmamaktadır.

Ancak, geçici iş ilişkisinin özel istihdam bürosu vasıtasıyla uygulandığı durumda kısa çalışmanın yapıldığı geçici işverene ait işyerinde çalışan işçinin işyerinde daimi olarak çalışanlar gibi kısa çalışmadan faydalanabilmesi mümkün görünmemektedir. Zira mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinde geçici işveren ile özel istihdam bürosu arasında geçici işçi sağlanmasına yönelik sözleşme bulunmakla birlikte; geçici işverenle ve geçici işçi arasında herhangi bir akdi ilişki

bulunmamaktadır. Bu ilişkide geçici işçi özel istihdam bürosunun sigortalı çalışmanı olup geçici işverenin geçici işçiye karşı ücret ödeme yükümlülüğü de bulunmamaktadır. Bu nedenle işverenin kendisine herhangi bir akdi ilişki ile bağlı olmayan geçici işçi için kısa çalışma uygulaması ve ödeneğinden yararlanmak amacıyla Türkiye İş Kurumu'na başvuru yapması mümkün değildir

#### **3.4.4. Ücretsiz İzin İle İlişkisi**

İş sözleşmesinde bir tür askı hali olarak nitelendirilen ücretsiz izin kavramı; işverenlerin genellikle kriz dönemlerinde istidama belirli süreyle ara vermek adına başvurduğu bir uygulamadır. İşyerinde ücretsiz izin uygulamasına başvurulması iş sözleşmenin taraflarının birbirinden ücret ödeme ve iş görme borcunun ifasını talep hakkını kaybetmesine neden olmaktadır. Bir başka deyişle; iş sözleşmesi işveren yönünden yükümlülük içermeyen bir askı haline dönüşürken; işçi herhangi bir sosyal hak ve güvenceden yararlanamasa da hukuken işsiz sayılmamaktadır. İşçi aleyhine esaslı değişiklik yaratan bu esneklik uygulaması, işçinin kabulü halinde işletme risklerinin işçi üzerinde yığılması sonucunu doğurmaktadır. Kısa çalışma uygulaması, işverenin işletmesel karar alma yetkisinin bir sonucu olarak işletmesel riskin de üstlenmesi ilkesine tezatlık oluşturan bu durumun telafi edilerek işçi yönünden birtakım güvencelerin getirilmesi amacıyla hukuk düzenine kazandırılan bir kurumdur.

Kısa çalışma uygulaması iş sözleşmesinde bir askı hali olarak nitelendirilmesi yönüyle ücretsiz izin uygulaması ile benzerlik göstermektedir. Buna karşın mevzuatta ücretsiz izin uygulamasına ilişkin yasal bir düzenleme yer almamasına rağmen kısa çalışma uygulaması mevzuatta kapsamlı şekilde düzenlenmiştir. İşçinin kısa çalışma uygulamasından yararlanması, ödenekten yararlanılması nedeniyle bir ücret güvencesi sağlarken; ücretsiz izin uygulamasında ücret güvencesi bulunmamaktadır. Kısa çalışma uygulamasında süre yönünden bir sınırlandırma bulunmasına karşın ücretiz izin uygulamasında süre yönünden belirsizlik söz konusudur. Ücretsiz izin uygulaması ücret ve çalışma düzeni yönünden iş sözleşmesinde esaslı değişiklik oluşturması nedeniyle değişiklik bildiriminin 6 iş günü içerisinde işçi tarafından yazılı olarak kabul edilmemesi, sözleşmenin aynı koşullarda devamı sonucunu doğurmaktadır. İşçinin bu değişikliğe onay vermemesi, işverenin iş sözleşmesini bildirim sürelerine uymak şartıyla geçerli nedenle feshetmesine imkan tanımaktadır. Kısa çalışma uygulamasında ise işçinin rızasının alınması şeklinde bir zorunluluk söz konusu olmayıp yasada

öngörülen şartların varlığı ve ilgili kurumun onayı işyerinde kısa çalışmanın yapılmasının önünü açmaktadır. Tüm bu hususlar dikkate alındığında; kısa çalışma uygulamasının ücretsiz uygulamasına kıyasla işçi lehine olduğu söylenebilecektir.

### **3.5. Kısa Çalışma Kavramının Mevzuattaki Yeri Ve Uygulamaları**

#### **3.5.1. Kısa Çalışmanın Türk Mevzuatındaki Yeri**

##### **3.5.1.1. 4857 Sayılı İş Kanunu Dönemi**

Kısa Çalışma kavramı Türk iş hukukuna ilk kez 4857 sayılı İş Kanunu'nun mülga 56. maddesi ile kazandırılmıştır. 4857 Sayılı Yasa'daki bu düzenleme 5763 Sayılı Kanun'un<sup>102</sup> 37. maddesi ile mülga edilerek bu kanun kapsamından çıkarılmış ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 2. maddesinde düzenlenmiştir. Kısa çalışmanın işsizlik sigortası fonu ile olan bağlantısı, ilgili hükümlerin 4447 sayılı kanun kapsamında düzenleme alanı bulmasında etkili olmuştur. Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğine ilişkin mülga 65. maddenin, 4447 Sayılı Kanun'un ek 2. maddesine eklenmesiyle uygulama alanı genişlemiş, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'na tabi işçi ve işverenlerin de bu uygulama alanı bulmuştur.

Kısa çalışmanın ortaya çıkış amacı 4857 Sayılı İş Kanunu'nun mülga 65. maddesinin gerekçesinde:

*“Özellikle genel ekonomik krizlerde ve zorlayıcı sebeplerle çalışma hayatında sıkça görülen işçilerin ücretsiz izine çıkarılması durumunda, işçilere sınırlı da olsa bir gelir güvencesi sağlamak amacıyla “Kısa Çalışma” ve “Kısa Çalışma Ödeneği” kavramları getirilerek bunlarla ilgili düzenlemeler yapılmıştır.”*

şeklinde açıklanmıştır<sup>103</sup>. 4447 sayılı kanunun ek 2. maddesinde:

*“Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir.”*

<sup>102</sup> 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, T. C. Resmi Gazete, Sayı: 26887, 26.05.2008 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/05/20080526-5.htm> (Erişim Tarihi: 22. 02. 2022)

<sup>103</sup> TİSK, (2003), 4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, TİSK Yayınları, Yayın No. 234, ss. 152-153.



hükmüyle kısa çalışmanın nedenleri, şartları ve süresi belirtilmiştir. Kısa çalışma kapsamında sağlanan ödeneğin süre ve miktarı yönünden iyileştirme ve daha elverişli koşulların sağlanması ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun mülga 65. maddesine açıklık getirilmesi amacıyla 31.03.2004 tarih ve 25419 sayılı T.C. Resmi Gazete' de "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik"<sup>104</sup> yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Daha sonraki süreçte tarafların gereksiz başvuru ve işlemlerde bulunmasının önüne geçmek amacıyla 26.08.2004 tarih ve 25565 sayılı T.C. Resmi Gazete' de "4857 sayılı İş Kanunu'nun 65. maddesine göre uygulanacak Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Tebliğ" yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

### **3.5.1.2. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Dönemi**

Kısa çalışma kavramının bu kanun kapsamında düzenlenmesinin en önemli nedeni 4857 sayılı kanunun Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununa tabi olanlar yönünden uygulanamaması olmuştur. Bu kapsamda; 15.05.2008 tarihli ve 5763 Sayılı Kanun'un 18. maddesi hükmünce 4447 Sayılı Kanuna ek 2. madde eklenerek<sup>105</sup> kısa çalışma uygulaması açıklanmıştır.

18.02.2009 tarih ve 5838 sayılı Kanun ile 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na geçici 8. madde eklenerek bu maddede belirtilen esaslar kapsamında özellikle bu yıllarda dünya genelinde yaşanan, ülkemizi de oldukça olumsuz etkileyen kriz ortamı ve kısa çalışma uygulamasına başvuruda yaşanan artışlar nedeniyle yeni düzenleme ve iyileştirmeler yapılması yoluna gidilmiştir. Geçici 8. madde uyarınca bakanlar kuruluna kısa çalışmanın altı ay süreyle uzatılmasında yetki tanınmıştır. Bu doğrultuda 22.06.2009 tarih ve 2009/15129 sayılı Bakanlar Kurulu Kararnamesi ile kısa çalışma süresinin altı ay daha uzatılması kararlaştırılmıştır.<sup>106</sup>

22.06.2009 tarih ve 2009/15129 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'nın uygulanma süresinin sonlarına doğru 05.02.2010 tarih ve 27484 sayılı T.C. Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe giren 5951 sayılı "Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun"<sup>107</sup> ile 4447

<sup>104</sup> Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 25419, 31.03.2004. [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=14960&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> (Erişim Tarihi: 08.01.2022)

<sup>105</sup>Şakar, M. (2011) 6111 Sayılı "Torba Kanun" ve Yeni Yönetmeliğe Göre Kısa Çalışma Uygulaması ve Kısa Çalışma Ödeneği. Yaklaşım Dergisi, Cilt. 223, ss: 127-132.

<sup>106</sup> Seçkin, M. İ. (2015), s. 72.

<sup>107</sup>2009/15129 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 27276, 02.07.2009 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/07/20090702-1.htm> (Erişim Tarihi: 22.02.2022)

sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun geçici 8/1. maddesindeki “ 2008 ve 2009 ” ibaresi “2008, 2009 ve 2010” şeklinde değiştirilmiştir.

Bu değişiklik sonrası 11.03.2010 tarih ve 27518 sayılı T.C. Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren 01.03.2010 tarih ve 2010/180 sayılı “4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Geçici 8inci maddesinde belirtilen Esaslar Çerçevesinde Kısa Çalışma Süresinin Altı Ay Uzatılması Hakkındaki Bakanlar Kurulu Kararı”<sup>108</sup> ile kısa çalışma süresi altı ay daha uzatılmıştır.

6111 sayılı “Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Ve Diğer Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”<sup>109</sup> ile 4447 sayılı Kanun’un Ek 2. maddesi şu şekilde değiştirilmiştir:

*“Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir.”*

Bu değişiklik öncesi kısa çalışmanın yapılabilmesinde genel ekonomik kriz şartı aranırken bu düzenleme ile bölgesel veya sektörel kriz halinde de kısa çalışmanın yapılabileceği hüküm altına alınmıştır.

4447 Sayılı Kanun’un uygulanmasını göstermek amacıyla “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik”<sup>110</sup> 30.04.2011 tarih ve 27920 sayılı T.C. Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmelik 27920 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak aynı isimli 13.01.2009 tarihli yönetmeliği yürürlükten kaldırmıştır.

<sup>108</sup> 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Geçici 8. Maddesinde Belirtilen Esaslar Çerçevesinde Kısa Çalışma Süresinin Altı Ay Uzatılması Hakkındaki Bakanlar Kurulu Kararı, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 27518, 11.03.2010. [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/03/20100311-9.htm> (Erişim Tarihi: 22.02.2022)

<sup>109</sup> 6111 Sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Ve Diğer Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 27857(Mükerrer), 25.02.2011, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6111.pdf> (Erişim Tarihi: 22.02.2022)

<sup>110</sup> Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 27920, 30.04.2011, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=14960&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> (Erişim Tarihi: 22.02.2022)

Son olarak, değişikliğin yapıldığı 02.07.2018 tarih ve 700 sayılı KHK'nın 125. maddesiyle, 4447 Sayılı Kanun'un Ek 2/6 maddesinde yer alan "Bakanlar Kurulu" ifadesi "Cumhurbaşkanı" olarak düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile ödeneğın süresinin uzatılması ve ödeneğın işsizlik ödeneğinden mahsubu konusunda yetki cumhurbaşkanına bırakılmıştır. Kısa çalışma uygulaması en fazla üç ay olarak belirlenmişse de gerekli hallerde uzatılması konusunda düzenlemeler yapılmıştır. Cumhurbaşkanına sürenin uzatılması yönünde yetki verilmekle birlikte uzatma kısa bir süre ile sınırlı tutulmuştur.

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen geçici 23. madde ile; uygulamaya başvurunun 30.06.2020 tarihine kadar yapılabileceğı belirtilmiştir. Aynı maddenin 3. fıkrası ile Cumhurbaşkanına başvuru tarihini 31.12.2020 tarihine kadar uzatma ve birinci fıkrada belirlenen günleri farklılaştırma yetkisi verilmiştir.

4447 Sayılı Kanunu'na eklenen geçici 25. madde ile kısa çalışma uygulamasından yararlanan işverenlerin yeni koronavirüs sebebiyle zorlayıcı sebep gerekçeli kısa çalışma başvuruları için, uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeksizin beyanı esas alınarak ödenekten yararlanması mümkün kılınmıştır. Ancak aynı maddenin devamında işverenin hatalı bilgi ve belge verdiği tespit halinde, bu nedenle fazla ve yersiz ödeme yapılmışsa bu ödemelerin yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edileceğı de belirtilmiştir. 4447 Sayılı Kanun'un geçici 26/5. maddesinde; geçici 23. madde kapsamında işyerlerinde uygulanan kısa çalışmadan yersiz yararlandığının tespiti veya kısa çalışma başvurusuna yönelik uygunluk tespitinin olumsuz sonuçlanması ya da geçici 24. madde kapsamında nakdi ücret desteğinden yersiz yararlandığının tespiti halinde, işyerinin destekten yararlanamayacağı veya yersiz yararlandığı belirtilerek destekten yersiz yararlandığı tespiti edilen işverenlerden destek tutarının 5510 sayılı Kanun'un 89/2. maddesi uyarınca gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte tahsil edileceğı hüküm altına alınmıştır.

4447 sayılı Kanun'un geçici 26. maddesi ile sağlanan teşvikten yararlanan işverenlerin bu teşvikten yararlanan ayda aynı sigortalı için diğeri sigorta primi indirimi, teşvik ve desteklerden yararlanamayacağı belirtilmiştir.

### 3.5.2. Kısa Çalışma Kavramının Karşılaştırmalı Hukuktaki Yeri

#### 3.5.2.1. Almanya

Kısa çalışma uygulaması ve ödeneği temelinde Alman merkezli bir modeli olup uygulamanın Almanya'daki kökeni 20. Yüzyılın başlarına kadar gitmektedir. Bu kapsamda ilk yasal düzenleme 25.05.1910 tarihinde kabul edilen Potasyum Kanunu'dur. Bu yasal düzenleme ile potasyum sanayinde kapasitenin azaltılması yoluna başvurulmuş, kapasitenin azaltılması nedeniyle daha az çalışacak olan işçilerin ücret farkının kamu kaynaklarından karşılanmasına karar verilmiştir. Kısa çalışma uygulamasında temel ilkeleri şekillendirici en kapsamlı düzenlemeler 16.02.2024 tarihinde kabul edilen “İşsizlere Yardım Edilmesine Yönelik Yönetmelik” ve sonrasında 16.07.1927 tarihinde kabul edilen “İşe Aracılık ve İşsizlik Sigortası Kanunu” ile hukuk sistemine kazandırılmıştır.

Günümüzde, kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğine ilişkin hükümler, SGB III kapsamında düzenleme bulmuştur. SGB, (Sozial Gesetz Buch - Sosyal Güvenlik Kitabı) sosyal güvenlik hukukuna ilişkin mevzuatların bir araya getirildiği, kısa çalışmaya ilişkin ayrıntılı düzenlemelerin yer aldığı bir yasalar bütünü olarak ifade edilebilecektir. SGB III' ün ödenekten yararlanmaya ilişkin maddelerinde işçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesinde işletmesel faaliyetin önemli ölçüde azalmış olması, işletmesel ve bireysel koşulların var olması ve iş kurumuna bildirimde bulunulması koşul olarak öngörülmüştür.

Kısa çalışma uygulaması Almanya'da “Kurzarbeit” adıyla uygulanmakta olup temelde dönemsel, aktarmasal ve döngüsel kısa çalışma olarak 3 boyutu mevcuttur:

- Dönemsel kısa zamanlı çalışma; kötü hava durumu nedeniyle azalan çalışma zamanlarını telafi etmek üzere inşaat ve tarım sektörlerini hedeflemektedir<sup>111</sup>.
- 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 uygulanmaktadır<sup>112</sup>.

<sup>111</sup> Arpapia, A ve Curci, N ve Meyermans, E ve Peschner, J ve Pierini, F, (2010), *Short Time Workind Arrangements As Response To Cyclical Fluctuations. European Economy, European Economy.* [Çevrimiçi].Erişim adresi:[http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/occasional\\_paper/2010/op64\\_en.htm](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/occasional_paper/2010/op64_en.htm) (Erişim Tarihi: 10.03.20223)

<sup>112</sup> Arpapia, A ve Curci, N ve Meyermans, E ve Peschner, J ve Pierini, F, (2010), s. 64

- Döngüsel kısa zamanlı çalışma, işletme faaliyetindeki ciddi bir azalma nedeniyle çalışma süresinin geçici olarak azalmasını telafi etmektedir. Bu uygulamada, ekonomik bir azalma sırasında destek olmadan, insan sermayesini elinde tutmasına ve bilgiyi işlemesine imkan bulunmayan işyerlerini korumaktadır<sup>113</sup>.

Alman hukukunda kısa çalışma uygulamasını yapılabilmesinde ilk koşul olarak taraflar arasında imzalanan sözleşme ya da toplu iş sözleşmesinde bu hususun kararlaştırılmış olması aranmaktadır. İşverenin tek taraflı iradesiyle işyerinde kısa çalışma uygulamasına başvurması mümkün değildir. Kısa çalışma uygulanmasına geçilebilmesi için işveren çalışma konseyi ya da işçilerle anlaşmış olmalı ve Federal İstihdam Kurumu'ndan kısa çalışma talebinde bulunmalıdır<sup>114</sup>. Başvurudan sonraki sekiz gün içerisinde Federal İstihdam Kurumu tarafından, işverenin talebinin uygunluğuna dair karar verilmesi gerekmektedir. Uygulamaya izin verildiğinde işverenler kısa çalışma ödemelerini işçilerine ödemekte, ödenen bu tutar daha sonra kurum tarafından geri ödenmektedir<sup>115</sup>. Kısa çalışma ödeneğinin belirlenmesinde ödenekten yararlanacak işçinin çocuklu olması halinde net ücretinin %67'si, çocuklu olmaması halinde ise net ücretinin %60'ı işsizlik sigortasına yapılan genel katkı payından karşılanmaktadır.

### 3.5.2.2. ABD

Kısa çalışma uygulaması; Amerika Birleşik Devletleri'nde kısa çalışma tazminatı (Short-Time Compensation), iş paylaşımı (Worksharing) gibi terimlerle ifade edilmektedir. Kısa Çalışma kavramı Amerika Çalışma Bakanlığı'na ait internet sayfasında; işgücü faaliyetinin kesintiye uğradığı dönemlerde bu durumdan etkilenen çalışanları işten uzaklaştırmak yerine, çalışma saatlerinin azaltılması suretiyle istihdamın korunduğu bir uygulama olarak ifade edilmiştir.

Kısa çalışmaya ilişkin şartlar, uygulamanın içerik ve şekli tüm ülke genelinde yeknesak şekilde uygulanmayıp eyaletler arasında farklı uygulamalar mevcuttur. Kısa

---

<sup>113</sup> Aydın, E. O. (2014) *Kısa Çalışma Kavramı, Çeşitli Ülke Örnekleri Ve Türkiye Uygulaması İle İşkur İçin Model Önerisi*. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, s.87

<sup>114</sup> 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: 10.03.2023)

<sup>115</sup> Aydın, E. O. (2014), s. 87

çalışma uygulaması ve ödeneğinden yararlanılmasında işverenlerce işçiler adına federal kuruma başvurunun yapılması, kurumca yapılacak inceleme ve verilecek izin sonrası kısa çalışmanın yapılabilmesi öngörülmüştür. Bu uygulama kapsamında çalışma sürelerinde yapılacak azaltmanın federal kurumca belirlenen düzeyde olması gereklidir. Bu düzey eyaletler arası farklılık arz etmekle birlikte, çalışma saatlerindeki azaltmanın %10 ila %20 arasında olması koşul olarak sunulmuştur. Uygulamanın süresi de eyaletler arasında 26 ila 52 hafta arasında değişkenlik göstermektedir. Federal kuruma yapılacak başvuruya ilişkin süreç de eyaletler arasında farklılık göstermektedir. Yapılan başvurulara 15-30 arasında sonuçlandırılarak işverenler bilgilendirilmektedir. Reddedilen başvurularda işverenden sunulması istenen yeni plan ve düzenlemelere göre başvurunun federal kurumca yeniden gözden geçirilmesine ilişkin imkan da eyaletler arasında farklılık arz eden uygulamalardandır

### **3.5.2.3. Japonya**

Kısa çalışma uygulaması Japonya'da İstihdam Uyum Destekleme Programı adı altında işgücü piyasasında uygulanmaktadır. Ülkede kısa çalışma; işçilerin geçici olarak iş bırakması, başka bir işverene geçici olarak transfer edilmeleri ve çalışılmayan saatlerde eğitim verilmesi gibi hallerde uygulanabilen bir yöntem olarak belirlenmiştir. İşverenlerin kısa çalışmadan yararlanabilmesi için aylık çalışma planı ile birlikte Sağlık Çalışma ve Refah Bakanlığı'nın yerel ofislerine başvuru yapmaları gerekmektedir. Ayrıca Almanya örneğinde de belirtildiği gibi işverenin kısa çalışmaya geçebilmesi için işçilerin onayını alması gerekmektedir. Başvurunun kabul edilebilmesinde işverenin önceki yıla göre %5 gelir kaybına uğramış olması şart olarak belirlenmiştir.

### **3.5.2.3.Fransa**

Avrupa Komisyonunca yayınlanan çalışmaya göre işyerindeki çalışma saatlerinin, işyerindeki faaliyetlerin geçici olarak azaltılabilmesi ya da kısmen yahut tamamen askıya alınabilmesi mümkün görülmüştür. Buna göre; ekonomik, arızı, konjonktürel veya teknik sebepler, istisnai nitelikte hava durumu tehlikeleri veya bir işletmenin dönüşüm, yeniden yapılanma veya modernizasyon nedeniyle geçici olarak kapatılma durumlarında kısa çalışma uygulamasına başvurulabilmektedir<sup>116</sup>.

Kısa çalışma uygulanırken işçilerin ücretleri ise Çok Endüstrili Genel Sözleşme kapsamında kurulmuş telafi sistemiyle devletten destek alınması suretiyle

---

<sup>116</sup> Aydın, E. O. (2014). s. 83.

ödenmektedir<sup>117</sup>.

Kısmi işsizlik ödeneğine hak kazanılabilmesi için işçilerin, asgari ücret tutarında yahut bunun 18 katı tutarında haftalık ücret alması ve 4 haftadan fazla süreyle çalışmasının bulunmaması gerekmektedir. Ödenek alacak işçilerin 600 saatlik sigorta kaydı olması, işveren tarafından teklif edilen eşdeğer maaşı olan bir ikame işi reddetmemiş olması ve en son yapılan kısa çalışma dönemini takiben bir yıl içinde işveren tarafından karar verilen telafi saatlerinde çalışmayı reddetmemiş olması gerekmektedir.<sup>118</sup> Kısmi işsizlik ödenekleri, normal maaş ödeme tarihlerinde işveren tarafından ödenmektedir ve ödenek miktarı brüt saat ücretinin %70'idir. İşçinin eğitime katılması halinde miktar, net tutarın %100'ü olmaktadır<sup>119</sup>.

Faaliyetin tamamen durdurulması durumunda, kısmi işsizlik 6 haftadan fazla uzarsa, çalışan işçiler, iş arayan olarak kabul edilmektedir ve şartların yerine getirilmesi durumunda, en fazla 182 günlük süre için, İstihdam Şubesi tarafından ödenen işe dönüş yardım ödeneği alabilmektedir<sup>120</sup>.

### **3.6. Kısa Çalışmanın Koşulları Ve Uygulanması**

İşyeri ya da işletmelerin, içine düşecekleri ekonomik güçlükleri olabildiğince hafifletmek, işçilerin işten çıkarılmasına engel olmak ve işsizliği önleyebilmek, özellikle ekonomik kriz nedeniyle iş ilişkisinin sürdürülebilmesini sağlamak için geçici ve kısa sürelerle işyerinin faaliyetlerinin kısmen ya da tamamen durdurulması, çalışma sürelerinin indirilmesi yolu tercih edilebilir<sup>121</sup>. Bu kapsamda yapılan çalışma modellerinden biri de kısa çalışmadır.

Hukukumuzda kısa çalışma uygulamasının yapılabilmesinde bazı koşulların varlığı aranmıştır. Buna göre; kısa çalışmayı gerektiren bir olgunun bulunması öncelikli şarttır. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 2. maddesinde hangi durumlarda işverenlerce kısa çalışma yaptırılacağı tahdidi olarak belirtilmiş olup bu nedenler dışında kısa çalışma uygulamasına başvuru mümkün değildir. Kısa çalışma uygulamasına başvuruda aranan şartlar aşağıda başlıklar halinde izah edilecektir.

---

<sup>117</sup> Arpapia, A ve Curci, N ve Meyermans, E ve Peschner, J ve Pierini, F, (2010), s. 60.

<sup>118</sup> Aydın, E. O. (2014), s. 84.

<sup>119</sup> Aydın, E. O. (2014), s. 84.

<sup>120</sup> Aydın, E. O. (2014), s. 85.

<sup>121</sup> Narmanlıoğlu, Ü. (2012) *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri*, Yeni Mevzuata Göre Gözden Geçirilmiş 4. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, s. 634.

### **3.6.1. İşsizlik Sigortası Kanununa Tabi İşyerinin Bulunması**

4857 Sayılı Kanunda ilk kez düzenleme alanı bulan kısa çalışma uygulaması yalnızca bu yasaya tabi işletmeler yönünden uygulanabilirken; Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanun ve Borçlar Kanunu kapsamındaki işgücü ve işverenler uygulamanın kapsamı dışında kalmaktaydı. İş Kanunu'nda yer alan bu düzenlemelerin bu yasa kapsamından çıkarılarak 4447 Sayılı Kanunu'na eklenmesiyle birlikte uygulama bu kanun kapsamında sigortalı sayılan tüm kişiler hakkında tatbik edilebilir bir hal almıştır.

Kısa çalışma kavramı mevzuatımıza ilk olarak 4857 Sayılı İş Kanunu'nda düzenlendiğinde kapsamın İş Kanunu'na tabi iş yerleri ile sınırlandırılması işsizlik sigortasını primini ödemekle birlikte kısa çalışmadan faydalanamayan İş Kanunu kapsamı dışındaki çalışanların İşsizlik Sigortası Fonu'ndan yararlanamaması hakkaniyete aykırı olduğu gerekçesiyle eleştirilmiştir. Ancak kısa çalışma kavramı 4447 Sayılı Yasada düzenleme alanı bulduktan sonra kapsamı isabetli şekilde genişletilmiştir. Bununla birlikte kısa çalışmanın uygulanmasında hizmet sözleşmesinin varlığı şart olarak öngörüldüğünden, 5510 Sayılı Kanunun 4/1-(b) ve (c) bentlerine göre çalışanlar ve devlet memurları kapsamı dışında bırakılmışlardır. İşsizlik sigortası kavramı, 4447 Sayılı Yasanın 47/c. maddesinde:

*“Bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigortayı ifade eder.”*

şeklinde tanımlanmıştır. Yine 4447 sayılı yasanın 46/2 maddesi:

*“Bu Kanun, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan sigortalıları, 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlardan 5510 sayılı Kanunun 52. maddesinin birinci fıkrası kapsamında işsizlik sigortası primi ödeyen isteğe bağlı sigortalılar ile aynı kanunun ek 6. maddesi kapsamındaki*



*sigortalıları ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun geçici 20. maddesinde açıklanan sandıklara tabi sigortalıları kapsar.”*

şeklindedir. Bu madde ile kanun kapsamındaki belirtilmiştir. Kısa çalışmaya ilişkin kapsamın genişlemesiyle birlikte Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamına giren işçi ve işverenler de kısa çalışmaya başvurabilme ve ödenekten yararlanabilme imkanına kavuşmuştur.

Kısa çalışmanın uygulanabilmesinde iş sözleşmesinin niteliğini önemi bulunmamaktadır. Bu genellemenin tek istisnası ise süreksiz iş sözleşmeleridir. Zira Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Hakkında Yönetmelik'in 3/1-ç. Maddesi:

*“Kısa çalışma: üç ayı geçmemek üzere 4447 Sayılı Kanunun Ek 2. maddesinde sayılan gerekçelerle; işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasını ifade eder.”*

hükmü yer almakta olup İş Kanunu'nun 10. maddesinde en çok 30 işgünü sürdüğü belirtilen süreksiz iş sözleşmeleri yönünden kısa çalışmanın uygulanabilmesi mümkün değildir.

### **3.6.2. Kısa Çalışmanın Yapılmasını Gerektiren Olguların Bulunması**

Kısa çalışma uygulamasının yapılabileceği haller kanunumuzda tahdidi olarak belirtilerek bu haller genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebepler adı altında 4 grupta toplanmıştır.

#### **3.6.2.1. Genel Ekonomik Krizin Varlığı**

27920 sayı ve 30.04.2011 tarihli Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe giren Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Hakkında Yönetmelik'in “tanımlar” başlıklı 3/c maddesinde genel ekonomik kriz; ulusal ve uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisini ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumlar şeklinde tanımlanmıştır. Bununla birlikte; genel ekonomik krizin ülkedeki tüm sektörleri etkileyen bir kriz olarak yorumlanması doğru değildir. Çünkü bu durumda da krizin etkilemediği ve hatta kriz nedeniyle üretimin arttığı işkolları

mevcuttur<sup>122</sup>. Ancak yine de, ekonomik kriz ülke genelinde ekonomiyi, işletmelerin mali dengesini, mevcut üretim ve istihdamı olumsuz yönde etkilemektedir<sup>123</sup>. Doktrinde genel ekonomik kriz kavramı:

*“Ekonomik yapıdan doğan ve sadece ekonomik yaşamı değil; sosyal ve siyasal yaşamı sekteye uğratan, işsizlik, yokluk, genel maddi sıkıntı yaratan bir kötüye gidiş...”*

şeklinde ifade edilmiştir<sup>124</sup>. Bu tanımdan yola çıkıldığında, genel ekonomik krizin etkisinin yalnızca ekonomi ile sınırlı olmadığı aynı zamanda siyasal ve sosyal yapının da olumsuz etkilendiği söylenebilecektir. Genel ekonomik kriz şeklinde yerel ya da enternasyonel temeli olan ve tüm işletmelere de tezahür edebilecek mahiyette görülen hususlar kriz durumunun tespitinde dikkate alınabilecektir<sup>125</sup>. Örneğin; dünya genelinde petrol fiyatlarının aşırı yükselmesi, devalüasyon gibi haller niteliği gereği birer genel ekonomik kriz hali olarak değerlendirilebilecektir.

Ülke genelinde bir genel ekonomik kriz durumu söz konusu olmakla birlikte, işyeri bu genel ekonomik kriz durumundan olumsuz etkilenmiyorsa bu işyerinde kısa çalışmaya başvuru ve ödenekten yararlanma söz konusu olmayacaktır.

Genel ekonomik krizin varlığı, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi ya da bu yönde kuvvetli emarelerin bulunması halinde, Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulunca karara bağlanmaktadır. 27920 sayı ve 30.04.2011 tarihli Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Hakkında Yönetmelik’in 5/2. maddesi uyarınca genel ekonomik kriz halinin varlığı kabul edildiği takdirde krizin varlığı her bir işveren bazında incelenmeyecek, işverenin

<sup>122</sup> Ekmekçi, Ö. (2009), ss. 48-49.

<sup>123</sup> Kuzgun, İ. (2005), s. 40.

<sup>124</sup> Doktrindeki bir başka tanıma göre ekonomik kriz ekonomi-finans terimi olarak ele alınırken, mal, hizmet, faktör, para-döviz piyasalarında tolere edilemeyecek düzeyde dalgalanma olarak kabul edilmektedir. Başka bir deyişle, bir ekonominin temel dengelerinde ortaya çıkan sürdürülemez yapılanmanın onarımı için kendiliğinden oluşan ya da harekete geçirilen dalgalanma olarak ifade edilmektedir (Bayraktutan, Y. (2006) *Küresel Finansal Krizler ve IMF, Ekonomik Kriz Öncesi Erken Uyarı Sistemleri* (Makale Derlemesi), İstanbul; Arıkan Yayınları, s. 25; Başka bir tanımda ise ekonomik kriz: “herhangi bir mal, hizmet, üretim faktörü veya döviz piyasasındaki fiyat ve/veya miktarlarda kabul edilebilir bir değişme sınırının ötesinde gerçekleşen ciddi dalgalanmalardır ” (Arslanoğlu, A. (2013) *Küresel Ekonomik Kriz ve İşsizlikle Mücadele Programları: Kısa Çalışma Ödeneği*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 3.

<sup>125</sup> Ertaş, L. Ç. (2006) *Kısa Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 47.

bu genel durumdan etkilenip etkilenmediği yönündeki tespit yeterli görülecektir<sup>126</sup>.

### 3.6.2.2. Sektörel Krizin Varlığı

İlgili yönetmelik hükümleri uyarınca; bir işkolunu tamamen etkileyen fakat genel ekonomik kriz niteliğinde de sayılamayan hallerde kısa çalışmanın yapılması mümkündür<sup>127</sup>. Sektörel krizin tespitinde esas alınacak ölçütler Yargıtay içtihatlarında belirtilmiş olup buna ilişkin bir kararda<sup>128</sup>:

*“...İşletmenin faaliyet gösterdiği sektördeki ekonomik göstergeler geçerli nedenin açıklığa kavuşturulması bakımından önem arz eder. Bu göstergelerden biri; ilgili sektörde iktisadi faaliyet kollarına göre Gayri Safi Yurtiçi Hasıla' (GSYİH) nın zaman içinde nasıl değiştiğidir. Buna göre işten çıkarmanın gerçekleştiği sektörün GSYİH' ya katkısı diğer faaliyet kollarına oranla son dönemlerde azalmışsa sektörel bir olumsuzluğun varlığı kabul edilebilecektir. İkinci bir gösterge ise, sektörel bazda ekonomik faaliyetler hakkında bilgi veren Sanayi Üretim Endeksi'dir. İşten çıkarmanın olduğu sektörün yer aldığı alt endeksin zaman içinde gelişimi incelenerek ilgili sektörün zor durumda olup olmadığı saptanabilecektir. Diğer bir başka gösterge de; işten çıkarmanın olduğu sektörde son dönemde istihdam edilenlerin sayısında önemli bir değişiklik olup olmadığını gösteren "istihdam edilenlerin iktisadi faaliyet konularına göre dağılımı" dır. İlgili sektörde son dönemde istihdamda bir azalma ya da diğer iş kollarına göre daha az bir artış gerçekleşmişse sektörel bir olumsuzluktan söz edilebilecektir.”*

şeklinde oldukça kapsamlı bir içtihatla bulunulmuştur. Bu doğrultuda işletmelerin kendi iç işleyişlerinden doğan krizlerin kısa çalışmanın yapılmasında yeterli bir neden olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Örneğin; 2005 yılında beyaz et sektöründe ortaya çıkan kuş gribi salgını ilgili bakanlıkça kısa çalışma yapılmasını gerektirir bir zorunluluk hali olarak değerlendirilmiştir.<sup>129</sup> Bu örnekten de görüleceği üzere sektörel krizin tespitinde değerlendirme tüm işkoluna yönelik olarak yapılmaktadır. Sektörel

<sup>126</sup> Caniklioğlu, N. (2005), s. 506.

<sup>127</sup> Akat, D. (2012), s. 40.

<sup>128</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2009/42088 K. 2009/32333 T. 1.12.2009 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 28.04.2022)

<sup>129</sup>Seçkin, M. İ. (2013) *Kriz Dönemlerinde Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com/kho2/hebb/files/makale-mihsanseckin-1.htm> (Erişim Tarihi: 15.04.2022)

kriz hali, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının talebi veya buna ilişkin güçlü kanıtların mevcudiyeti halinde Türkiye İş Kurumu yönetim kurulu tarafından karara bağlanmaktadır. (Yön. Mad. 5/2)

### **3.6.2.3. Bölgesel Krizin Varlığı**

Kısa çalışmanın düzenlendiği İş Kanunu'nun 65. maddesinde bölgesel krizin varlığı halinde kısa çalışmanın uygulanıp uygulanamayacağına ilişkin açık düzenlemenin yer almaması bu olgu yönünden belirsizliklere neden olmuştur. Bu belirsizlik, İşsizlik Sigortası Kanunu'nda 2011 yılında yapılan değişiklikle giderilmiştir. İSK'nın "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği" başlıklı Ek 2. maddesinde bölgesel krizin varlığı halinde kısa çalışmanın yapılabileceği açıkça belirtilmiştir. Ayrıca Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik'in "amaç ve kapsam" başlıklı 1. maddesinde bölgesel kriz halinde kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğine başvurulabileceği ifade edilmiştir. Yönetmeliğin "tanımlar" başlık 3/b maddesinde bölgesel kriz kavramı; ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilenip sarsıldığı durumlar olarak açıklanmıştır.

Bazı coğrafi bölgeler, diğer bölgelere nazaran daha hızlı gelişerek ekonomik kalkınmada etkin olurken, bazı bölgelerin GSYİH' ya etkisi daha az olabilmekte ve bu durum bölgesel krizlere, işsizliğin artmasına neden olabilmektedir. Bölgesel krizin varlığının tespitinde Yargıtay içtihatlarında birtakım ölçütler kriter olarak belirlenmiştir. Buna göre; Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yayımlanan karşılaştırmalı bölgesel gösterge yayınlarından yararlanılarak; işten çıkarmanın gerçekleştiği şirketin faaliyet gösterdiği bölgenin ekonomik kalkınmasına ve iş durumuna bakarak daha sağlıklı bir karara varılabilecektir. Yine, bölgelerin GSYİH'ya olan etkisi nedeniyle bölgesel düzeydeki gelişmeler TÜİK' in tanzim etmiş olduğu rapor ve dökümlerde de görülebilecektir<sup>130</sup>.

<sup>130</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2013/11903, K. 2013 / 33352, T. 16.12.2013, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.sinerji.com.tr (Erişim Tarihi: 25.04.2022) "Ekonomide yaşanan değişimler bölgesel bazda da farklı şekillerde ortaya çıkabilir. Bazı bölgelerin zaman içinde ülke geneline oranla daha hızlı büyüyüp ekonomik büyümeye katkıları artarken, bazı bölgelerin GSYİH' ya katkısı zaman içinde daha düşük olabilir. Bu nedenle, işten çıkarmanın gerçekleştiği sektör kadar coğrafi bölgenin de önemi vardır. Bu konuda Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yayımlanan Karşılaştırmalı Bölgesel Gösterge Yayınlarından yararlanılarak; işten çıkarmanın gerçekleştiği şirketin faaliyet gösterdiği bölgenin ekonomik kalkınmasına ve iş durumuna bakarak daha sağlıklı bir karara varılabilir. Aynı zamanda her bir bölgenin GSYİH' ya katkısı dolayısıyla bölgesel kalkınma ve ekonomik canlılık yine TÜİK tarafından hazırlanan raporlardan tespit edilebilir".

#### 3.6.2.4. Zorlayıcı Nedenin Ortaya Çıkması

Kaçınılamayan ve önceden öngörülmesi mümkün olmayan ve edimle yükümlü kişinin faaliyetinden kaynaklanmayan nedenlerle yükümlü olunan borcun ifa edilememesi zorlayıcı neden olarak nitelendirilmektedir<sup>131</sup>. Yönetmeliğin 3/h maddesi:

*“İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine olanak bulunmayan, dışsal etkilerden ileri gelen, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan deprem, yangın, su baskını, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri nedenler”*

olarak düzenlenmiş, bu hükümlerle zorlayıcı neden kavramı izah edilmiştir. İlgili madde hükmünde, zorlayıcı neden olabilecek durumlar örnekleme yoluyla sayılmıştır. Örneğin; 2012 yılında Van ilinde yaşanan deprem bu kapsamda sayılarak ilde bulunan işyerlerinde kısa çalışma yapılmasına imkan tanınmış ve bakanlar kurulu kararı ile kısa çalışma süresi de uzatılmıştır<sup>132</sup>. Yine Covid-19 salgını da zorlayıcı sebeplerden sayılarak bu dönemde kısa çalışma uygulamasına geçilmiştir.

Zorlayıcı sebep, nedensellik bağına kesen bir olgu olarak edim yükümlüsünü sorumluluktan kurtarmaktadır. Kusurun varlığı halinde zorlayıcı nedenin varlığından söz edilmesi mümkün değildir. İş Hukukunda zorlayıcı sebep kural olarak iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdirmez<sup>133</sup>. İş Hukuku bakımından şayet zorlayıcı sebep geçici bir ifa imkansızlığına sebep olduysa iş sözleşmeleri bakımından askıya alıcı bir neden olarak kabul edilmelidir<sup>134</sup>.

Zorlayıcı sebep, işyerinden kaynaklanmasıyla ekonomik krizden ayrılmaktadır. Zorlayıcı sebebin işyeri dahilinde gerçekleşmesi kısa çalışmanın tatbik şartıdır.<sup>135</sup> İşyerinin iç işleyişinden doğan ve işin yapılmasını engelleyen durumlar zorlayıcı neden kabul edilmemektedir. Örneğin; işyerinin kapatılması, işyerindeki

<sup>131</sup> Yuvalı, E. (2012) *İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Ve Zorunlu Neden Kavramları İle Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri*, Kamu-İş İş Hukuku Dergisi, Cilt. 12(3), s. 12.

<sup>132</sup> 2012/2992 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 28255, 05.04.2012, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/04/20120405-1.htm> (Erişim Tarihi: 24.04.2022)

<sup>133</sup> Yuvalı, E. (2012), s. 11.

<sup>134</sup> Mollamahmutoğlu, H. (2005) *İş Hukuku*, 2. Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi, s. 492.

<sup>135</sup> Akyiğit, E. (2004), s. 6.

makinelerin yenilenmesi amacıyla işyerinde işin durdurulması zorlayıcı sebep sayılmaz<sup>136</sup>. İşverenin kötü yönetimi nedeniyle işyerinin kriz içinde olması da zorlayıcı sebep olarak kabul edilemez<sup>137</sup>.

Yönetmeliğin 5. maddesinde zorlayıcı nedenlerle kısa çalışma uygulanmasından yararlanmak isteyen işverenin Türkiye İş Kurumu'na yazılı bildirimde bulunma zorunluluğunun olduğu belirtilmiştir. İlgili maddenin devamında; zorlayıcı nedenlerin varlığı yönünden kurumca incelemenin yapılacağı ve başvurunun karara bağlanacağı belirtilmiştir.

### **3.6.3. Çalışmanın Kısmen veya Tamamen Durması ya da Önemli Ölçüde Azalması**

Genel ekonomik kriz, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerin varlığına ilaveten, kriz ya da zorlayıcı nedenlerle işyerindeki çalışma sürelerinin muvakkaten azaltılması, faaliyetin kısmen ya da tamamı ile durdurulması kısa çalışma uygulamasından bahsedilebilmesinde öngörülen şartlardandır<sup>138</sup>.

Bir işyerinde tüm birimlerin genel ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenler dolayısıyla faaliyetlerine muvakkaten ara vermesi halinde işin tamamen durdurulmasından söz edilecektir<sup>139</sup>. İşyerinde aynı neden dayalı olarak belirli sayıdaki birimlerinde faaliyete ara vermesi durumunda ise işyerinde faaliyetin kısmen durdurulması hali söz konusudur<sup>140</sup>. Her iki durumda da kısa çalışma uygulamasından yararlanmak mümkündür.

Kısa çalışmanın yapılabilmesinde; haftalık çalışma süresinin işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak önemli ölçüde azaltılması ya da faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması gerektirecek yoğunlukta olması mevzuatta ölçüt olarak öngörülmüştür.

Geçici sürenin tespitinde Kısa Çalışma Yönetmeliği'nin 3. maddesi önemli ölçüde azaltılma ve tamamen ve kısmen durdurulma kavramlarını asgari ve azami süreler öngörerek somutlaştırmıştır. Buna göre; kısa çalışmanın uygulanabilmesinde çalışma süresinin 1/3 oranda azaltılması yahut asgari dört hafta, azami 3 ay süreyle faaliyetin durdurulması zorunludur. İşveren, kısa çalışmaya neden olan durumun işletmeye etkisine göre 3 aylık süre bitmeden de kısa çalışmayı sonlandırarak alternatif

<sup>136</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2011/13656, K. 2013/17831, T. 11.06.2013, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 15.05.2022)

<sup>137</sup> Caniklioğlu, N. (2005), s. 508.

<sup>138</sup> Akyiğit, E. (2004), s. 9. ; Caniklioğlu, N. (2005), s. 508.

<sup>139</sup> Akyiğit, E. (2004), s. 9. ; Alpogut, G. (2008) *Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik*, Bankacılar Dergisi, Cilt. 65, s. 45.

<sup>140</sup> Akyiğit, E. (2004), s. 9.

başka uygulamalara da başvurabilecektir<sup>141</sup>.

Çalışma süresinin 1/3 oranda azaltıldığı durumda kısa çalışmanın süresi yönünden; haftada 45 saat çalışılan bir işyerinde kısa çalışmanın uygulanması halinde azami çalışma süresi 30 saat olacaktır. Bu sürenin altında kalan çalışmalar kısa çalışmadan sayılırken üzerindeki süreler yönünden kısa çalışmadan söz edilemeyecektir<sup>142</sup>.

Öngörülen 3 aylık azami sürenin aşıldığı durumda 4857 Sayılı Yasanın 24/3. maddesi uyarınca zorlayıcı nedenin üç ayı aşması halinde, sözleşmenin zorlayıcı nedenlerle sona erdirilmesi yahut fesihden imtina yoluyla krizin etkisi son bulana dek sözleşmenin askıda bırakılması mümkündür<sup>143</sup>. Kriz nedeniyle işin durdurulduğu durumda bir askı halinin varlığından ve 3 ayı geçen süre yönünden de kısa çalışmadan söz edilemeyecektir. İşverenin kriz durumunu zorlayıcı neden olarak görmeyerek işçilere iş vermemesi; işi kabulde temerrüt veya sözleşmenin haksız feshi sayılacaktır. İş vermeme durumun süreklilik arz etmesi, iş akdinin işverence feshi yahut işverenin sözleşmeyi feshi olarak değerlendirilemiyorsa da 6098 Sayılı Yasanın 408. maddesinde hüküm altına alınan işveren temerrüdü olarak değerlendirilmelidir<sup>144</sup>.

#### **3.6.4. Türkiye İş Kurumuna ve İşçi Sendikasına Bildirim**

İşverenlerin işyerinde kısa çalışma yapılmasına ilişkin taleplerinin değerlendirilmesi kısa çalışma talep formunu doldurarak Türkiye İş Kurumu birimine ve varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya yazılı bildirimde bulunmaları halinde mümkündür. Bu bildirim kısa çalışmayı gerektiren nedenlerin ortaya çıkması nedeniyle çalışma süresinin azaltılması veya işyerindeki çalışmanın kısmen ya da bütünüyle durdurulmasından sonra dürüstlük kuralına uygun ve makul süre içinde yapılması gereklidir<sup>145</sup>.

#### **3.6.5. Kısa Çalışma Talebi ve Başvuruların Değerlendirilmesi**

Kısa çalışma talebini içerir bildirim içeriğinde bulunması zorunlu olan hususlar Kısa Çalışma Yönetmeliği'nin 4/2. maddesinde belirtilmiştir. İlgili madde hükmü şu şekildedir:

---

<sup>141</sup> Caniklioğlu, N. (2005), s. 510.

<sup>142</sup> Caniklioğlu, N. (2005), s. 510.

<sup>143</sup> Akyiğit, E. (2004), s. 12.

<sup>144</sup> Ertaş, L. Ç. (2006), ss. 62-63

<sup>145</sup> Temir, A. (2003) *Kısa Çalışma, Kısa Çalışma Ödeneği ve Telif Çalışması*, Yaklaşım Dergisi, Cilt. 130, s. 256.

*“İşveren bildiriminde; a) Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerin işyerine etkilerini ve zorlayıcı sebebin ne olduğunu belirtmek, b) İşyerinin unvanını, adresini, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasını, işyeri İŞKUR numarasını ve sosyal güvenlik işyeri sicil numarasını belirtmek, c) Manyetik ve yazılı ortamda Kurumca belirlenen formatta hazırlanan kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren listeyi Kurum birimine teslim etmek, zorundadır.”*

Kısa çalışma yönetmeliğinin 4/3. Maddesine göre; Türkiye İş Kurumu’na yapılacak inceleme esnasında kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren listenin işveren tarafından Kurumca belirlenen formatta hazırlanarak manyetik ve yazılı ortamda Kurum yetkilisine teslimi gereklidir. Kurum tarafından öncelikle başvuru şeklinin yönetmeliğe uygunluğu ve işverenin bu başvurusuna dayanak olan sebebin varlığı yönünden değerlendirme yapılmaktadır. Şekil şartlarının mevcut olmadığı yahut başvuru gerekçesinin uygunluk şartlarını taşımadığı durumda yapılan başvurular başkaca inceleme yapılmaksızın reddedilecektir. Krizin var olduğuna yönelik karar verilmesi halinde kurumca talebin yerinde ve gerekli olup olmadığı yönünden inceleme yapılmaktadır.

Yönetmeliğin 5/4. maddesinde başvuruların kurum iş müfettişlerince ivedilikle incelenerek karara bağlanması ve kararın işverene bildirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Kurumca yapılan incelemenin sonucu işverene bildirilmesiyle birlikte işveren durumu işyerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan eder ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirir. İşçilere ilan yolu ile bildirim yapılamadığı durumda bildirim yazılı yapılması gereklidir.

Türkiye İş Kurumu’nun başvurunun reddi yönünde verdiği kararın hukuki mahiyeti ve başvurulacak yasal yollar hususunda bir yasal düzenleme ya da görüş birliği bulunmamaktadır. Bir görüşe göre<sup>146</sup>; kısa çalışma uygulama ve nedenleri yönünden iş mevzuatına tabi olup uyuşmazlıkların çözümünde iş mahkemeleri görevlidir. Bir diğer görüşe<sup>147</sup> göre ise; Türkiye İş Kurumu’nun kısa çalışma başvurularına ilişkin vereceği kararın nitelik itibarıyla idari işlem olması nedeniyle

<sup>146</sup> Subaşı, İ. (2005) *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, A. Can Tunay’a Armağan, s. 29; Konuk, A. N. (2004) *Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği*, Mercek Dergisi, Cilt. 34, ss. 53-57.

<sup>147</sup> Akyiğit, E. (2004). s. 18.



kurum ve işveren, işçi ya da işçi sendikaları arasında doğan uyuşmazlıklarda görevli mahkeme idare mahkemesi olacaktır. Kanaatimce de, kısa çalışma talebine ilişkin başvurunun reddi ya da kabulüne ilişkin kararın idari işlem mahiyetinde olması nedeniyle bu yöndeki kararlar hakkında idari yargı yerinin; ödeneğin miktarı, ödenmesi gibi kısa çalışma sürecine ilişkin uyuşmazlıklarda da adli yargı yerinin görevli olması isabetli olacaktır. Nitekim, yüksek yargı tarafından bu hususta verilen bir kararda<sup>148</sup>; Yargıtay Hukuk Daireleri arası iş bölümüne ilişkin görevlendirme yapılırken kısa çalışma ödeneği ve 4857 sayılı İş Kanununun 65. maddesinde yer alan kısa çalışma ödeneği ile ilgili uyuşmazlıkların çözümünde görevli yüksek yargı merciin Yargıtay 10. Hukuk Dairesi olduğu belirtilmiştir.

### **3.7. Kısa Çalışmanın Süresi**

4447 Sayılı Yasa ve Kısa Çalışma Ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik uyarınca kısa çalışmanın süresi 3 aydan fazla olmamaktadır. Ancak bazı durumların varlığı halinde bu sürenin arttırılması söz konusu olabilmektedir. 4447 sayılı yasaya eklenen geçici 8. maddeye göre öngörülen azami üç aylık süre, altı ay olarak arttırılabilecektir. Bu sürenin uzatılmasında Bakanlar Kurulu yetkili olarak belirlenmiştir. 4447 Sayılı Kanunun Ek 2. maddesinin 6. fıkrasındaki “Bakanlar Kurulu” ifadesi 02.07.2018 tarih ve 700 sayılı KHK’nın 125. maddesiyle “Cumhurbaşkanı” olarak değiştirilmiştir. Bu düzenleme ile ödeneğin süresini altı aya kadar uzatılmasında Cumhurbaşkanı yetkili kılınmıştır.

Kısa çalışmadan yararlanan işveren yönünden kısa çalışmayı gerektirir hallerin devam etmesi halinde yeniden kısa çalışma talebinde bulunup bulunamayacağına ilişkin olarak yasal bir düzenleme bulunmamakla birlikte; doktrinde<sup>149</sup> özellikle ekonomik krizin varlığı halinde işverenin buna dayalı olarak yeniden kısa çalışmadan yararlanabilmesinin mümkün olduğu kabul edilmiştir.

### **3.8. Kısa Çalışmanın Sona Ermesi**

Kısa çalışma müessesesi, öngörülemeyen zorlayıcı nedenlerden dolayı işyerinde üretimin ve istihdamda sürekliliğin azaldığı ya da zorlaştığı durumlarda devamlılığın sağlanması yolunda öngörülen geçici bir çözüm olmakla, çeşitli nedenlerle sona ermektedir.

<sup>148</sup>Yargıtay Büyük Genel Kurul E. 2011/1 K. 2011/1 T. 12.05.2011, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.sinerji.com.tr (Erişim Tarihi: 25.04.2023)

<sup>149</sup> Tuncay, C. ve Ekmekçi, Ö. (2012) *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. 15. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, s. 533; Tulukçu, N. B. (2014), *Yasal Değişiklikler Çerçevesinde Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasının Değerlendirilmesi*. Terazi Hukuk Dergisi, Cilt. 9(91). s. 23.

Kısa çalışma, uygunluk tespitinde belirlenen sürenin bitmesiyle sona erebileceği gibi; işveren, tek taraflı irade ve kararlar bu süre dolmadan da uygulamayı sonlandırabilecektir. Kısa çalışma, yasal dayanağını oluşturan koşulların etkisini yitirmesi ile sonlanacaktır<sup>150</sup>. Sona erme sebepleri aşağıda ayrıntılı şekilde izah olunacaktır.

### **3.8.1. Kısa Çalışma Süresinin Bitmesi**

Uygulamanın süresinin 3 ayı geçemeyeceği hem 4447 Sayılı Yasa hem de Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik ile hüküm altına alınmıştır. İlgili mevzuat uyarınca cumhurbaşkanınca süre yönünden bir karar verilmediği sürece kısa çalışma yapılması için gerekli şartlar mevcut olsa dahi sürenin bitmesi kısa çalışmayı da resen sonlandıracaktır. İşverenin kısa çalışmaya neden olan hallerin varlığının devam ettiği gerekçesine dayalı olarak kısa çalışmanın devamını isteyebilmesi mümkün değildir. İşveren, yapmış olduğu başvuru sonucunda kendisine ne kadar süreyle kısa çalışma uygulaması izni verilmişse uygulamadan ancak bu süreyle sınırlı olarak yararlanabilecektir. Yani kısa çalışmayı gerektirir halin var olduğu durumda işveren 3 aydan kısa süreliğine talepte bulunmuşsa bu süreyle sınırlı olarak kısa çalışma onayı verilecek, süre dolduğunda uygulama aynı şekilde sona erecektir.

Bu durumda iş sözleşmesindeki askı hali sona erdiğinden işçilerin işyerine işbaşı yapmak üzerine işyerine dönmesi ve klasik çalışma düzeninde iş görme borcunu ifa etmesi gereklidir. İşbaşının yapılması noktasında işverence işçiye ihtaratta bulunma yükümlülüğü söz konusu değildir<sup>151</sup>. İşyerinde faaliyetin tamamen durdurularak kısa çalışmanın uygulandığı durumda işçilerin fiilen işbaşı yapması; çalışma süresinin azaltılarak kısa çalışmanın uygulandığı durumda ise tam süreli olarak çalışmaya başlaması gerekmektedir.

Aynı zamanda, işyerinde kısa çalışma süresi sona ermekle birlikte bu uygulamaya başvuru zorunluluğu yaratan durumun işyerindeki etkisini sürdürmesi halinde kurumdan üç ayı tamamlayacak sürenin talep edilmesi imkanı da bulunmaktadır<sup>152</sup>.

---

<sup>150</sup> Astarlı, M. (2008), s. 372.

<sup>151</sup> Akyiğit, E. (2004), s. 33; Astarlı, M. (2008), s. 372.

<sup>152</sup> Akyiğit, E. (2004), s. 34.

### **3.8.2. İşverenin Tek Yanlı Tutumu**

Kısa çalışmayı sona erdiren bir diğer sebep olan bu durumda kısa çalışmadan yararlanan işveren kendisine verilen süre dolmayan yahut kısa çalışmaya neden olan hal ortadan kalkmadan işyerindeki faaliyetin düzelmesi ya da yeniden faaliyete geçilmesi halinde uygulamaya süresinden önce son verebilecektir.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik'in 11. maddesi uyarınca işverence ilan edilen süreden önce normal faaliyete dönülmesi kararı verilmesi halinde bunun işyerindeki işçilere, varsa işçi sendikasına ve TÜİK' e yazılı olarak bildirilmesi gereklidir<sup>153</sup>. Bu doğrultuda, kısa çalışmanın işyerindeki faaliyetin tamamen durdurularak uygulandığı durumda fiilen işbaşının yapması; çalışma süresinin azaltılarak kısa çalışmanın uygulandığı durumda ise tam süreli çalışma düzenine dönülmesi gereklidir. Bildirilen süre içinde işbaşı yapılmaması ya da iş görme borcunun klasik çalışma düzeninde sürdürülmemesi halinde işçi yönünden temerrüt hali oluşacağından işverenin sözleşmeyi haklı nedenle fesih hakkı oluşacaktır<sup>154</sup>.

### **3.8.3. Kısa Çalışmaya Sebep Olan Halin Ortadan Kalkması**

Kısa çalışma uygulamasından yararlanmayı sağlayan; genel ekonomik, sektörel ve bölgesel kriz durumunun, zorlayıcı nedenlerin ortadan kalkması halinde verilen kısa çalışma süresi dolması dahi uygulama kendiliğinden sona ermektedir<sup>155</sup>. Kısa çalışmanın bu halde sona ermesinde kurumca öngörülen sürenin dolmasını beklemeye gerek yoktur<sup>156</sup>.

---

<sup>153</sup> Tunçer, P. (2019) *İş Hukuku*, 1. Baskı, Bursa: Ekin Yayınları, s. 86.

<sup>154</sup> Akyiğit, E. (2004), s. 35.

<sup>155</sup> Akyiğit, E. (2004), s. 33.

<sup>156</sup> Akyiğit, E. (2004), s. 34.

## **BÖLÜM 4: KISA ÇALIŞMANIN İŞ SÖZLEŞMESİNE, SÖZLEŞMEDEN DOĞAN HAKLARA ETKİSİ ve KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ**

### **4.1. İş Sözleşmesine Olan Etkileri**

Kısa çalışma, bir işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ya da çalışma süresinin önemli ölçüde azaltılması şeklinde olmak üzere iki farklı şekilde uygulanmakla birlikte; her iki uygulamanın da iş sözleşmesini sona erdirici etkisi bulunmamaktadır. Bununla birlikte kısa çalışmanın iş sözleşmesine, çalışma şartlarına birtakım etkileri ve sonuçları söz konusudur. Sözleşmeye etkisi yönünden; kısa çalışmanın bir askı hali olup olmadığı, sözleşmede esaslı değişiklik yaratıp yaratmadığı ve dolayısıyla iş sözleşmesinden kaynaklanan hak ve yükümlülükler, fesih hakkına etkisi aşağıda incelenecektir.

#### **4.1.1. İş Sözleşmesinin Askıya Alınması**

Kısa çalışma işyerinde çalışma süresinin azaltılması ya da fiilen çalışmanın hiç yapılmaması şeklinde uygulanmaktadır. İşin kısmen veya geçici olarak durdurulmasında işgücü yönünden çalışma borcu, işveren yönünden ise ücret ödeme borcu askıya alınmaktadır<sup>157</sup>. Asli edimler askıya alınmakla birlikte; hizmet sözleşmesinden doğan yan edim yükümlülükleri devam etmektedir. Tanınan sürenin dolmasıyla birlikte bu askı hali kendiliğinden sona ermektedir<sup>158</sup>. İşverenin ifayı kabulde düştüğü bu geçici imkansızlık hali doğan askı halinde işçi alacaklarının temerrüdü nedenine dayalı olarak bu dönemde ödenmeyen ücretlerinin ödenmesi talebinde bulunamamaktadır.

İlgili mevzuatta azami 3 ay süre ile sınırlandırılan kısa çalışma uygulaması bu sürenin dolmasıyla kendiliğinden sona ermektedir. Sürenin bitmesine karşın fiili durum devam ediyor ve işveren temerrüdüne rağmen iş sözleşmesi işçi tarafından feshedilmiyorsa bir iradi askı hali söz konusu olacaktır<sup>159</sup>. Ancak bu halde kısa çalışmanın varlığından söz edilmesi mümkün olmayıp kısa çalışma süresinin sona ermesine rağmen fiili durumun devam ettiği durum ücretsiz izin olarak nitelendirilebilecektir. Kısa çalışmanın bu şekilde devamı için işçinin yazılı onayının alınması gereklidir.

---

<sup>157</sup> Akyiğit, E. (2004), s. 3.

<sup>158</sup> Aydın, U. (2009), s. 37.

<sup>159</sup> Başterzi, S. (2005), s. 68.

Yukarıda askı hali nedeniyle hizmet sözleşmesinden doğan asli edim yükümlülüklerinin sona erdiğini belirtmiş idik. Ancak istisnai olarak işverenin ücret ödeme borcunun devam ettiği haller de söz konusudur.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24. ve 25. maddelerinde düzenlenen zorlayıcı sebeplerin varlığı nedeniyle çalışamayan işçiye sözleşmenin askıda kaldığı bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenmektedir. Bu yarım ücreti talep hakkı yalnızca 1 hafta süre ile sınırlıdır.

Kısa çalışmanın iş sözleşmesinin askıya alınması sonucunu doğurması işyerindeki çalışmanın tamamen durdurulması halinde söz konusu olup işyerindeki çalışmanın azaltılarak uygulanması durumunda bir askı halinden söz edilemeyecektir.

#### ***4.1.2. Tarafların Fesih Hakkına Etkisi***

Kısa çalışma uygulaması nedeniyle iş sözleşmesinin taraflarınca sözleşmenin feshi hususunda ilgili mevzuatlarda açıklayıcı bir hüküm bulunmamaktadır. Bu hususta doktrinde görüş farklılıkları bulunmaktadır.

İş mevzuatında sözleşmenin feshi; süreli fesih ve haklı nedenle fesih olmak üzere usulü olarak ikiye ayrılmaktadır. Süreli fesih, belirsiz süreli sözleşmelerde taraflara tek taraflı irade beyanıyla ve kanunda belirtilen sürelerle uymak kaydıyla sözleşmeyi sona erdirmeye imkanı tanıyan bozucu yenilik doğurucu bir haktır. Haklı nedenle fesih ise; hakkın kullanımında herhangi bir bildirim süresi öngörülme-yen bozucu yenilik doğurucu haktır.

Kısa çalışma devam ederken işçi veya işverenin iş sözleşmesini geçerli bir nedene dayanarak süreli fesih yolu ile sona erdirmesi mümkün olabilecektir<sup>160</sup>. Kısa çalışma nedeniyle iş akdinin askıya alındığı hallerde askı süresi içinde yapılan süreli fesih bildirimine ilişkin süreler işlememektedir. Yine sözleşmenin askıya alınmasından önce yapılan ve askı süresine denk gelen bildirimde kanunda öngörülen süreler askı süresinin sona ermesiyle birlikte işlemeye devam edecektir.

İş sözleşmesinin taraflarının kısa çalışma uygulaması nedeniyle sözleşmeyi haklı nedenle sonlandırıp sonlandıramayacağı hususunda mevzuatta herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu hususta doktrinde de görüş birliği mevcut değildir. Kısa çalışmanın türüne göre tarafların fesih imkanları da değişmektedir. Bir işyerinde, kısa çalışma ile kısmen ya da tamamen durdurularak uygulandığı halde sözleşmeden

---

<sup>160</sup> Caniklioglu, N. (2005), s. 522.

doğan asli hak ve borçlar yönünden askı hali söz konusu olup asli borçlardan kaynaklı olarak iş akdinin feshi yoluna gidilemeyecektir. Sözleşmeden doğan feri yükümlülükler devam ettiği için taraflar bu nedene dayalı olarak haklı fesih imkanına sahiptir. Ancak kısa çalışma işyerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azaltılması yoluyla uygulanıyorsa işgücünün iş görme, işverenin ise ücret ödeme asli yükümlülüğü sona ermediğinden her iki tarafın da borca aykırı davranış nedeniyle sözleşmeyi haklı nedenle fesih hakkı doğabilecektir<sup>161</sup>.

Bir görüşe<sup>162</sup> göre; kısa çalışma uygulaması çalışma şartlarında esaslı değişiklik niteliğinde olup işçinin bunu kabul zorunluluğu yoktur. 4857 Sayılı İş Kanunu 24/2-f maddesindeki;

*“Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa yahut çalışma şartları uygulanmazsa...”*

hükmüyle çalışma şartlarının uygulanmadığı hallerde işçiye haklı fesih hakkı tanınmıştır. Ancak kısa çalışma kavramının kanunda sıkı şekil şartlarına bağlı kalınarak düzenlendiği; ücretin ödenmesinin de aynı şekilde yasa ile hüküm altına alındığı gözetildiğinde, ücretin tam ödenmemesi nedenine dayalı olarak haklı fesih yoluna gitmek uygun değildir. Bizim de katıldığımız görüşe<sup>163</sup> göre; işçinin ödeneği kabul etmemesi iyiniyet kurallarına aykırılık oluşturacaktır.

4857 Sayılı Kanunun zorlayıcı sebepler başlığı altında düzenlenen 24/3 ve 25/3. maddelerinde işçi ve işveren lehine haklı fesih hakkının tanındığı düzenlemelere yer verilmiştir. Aynı kanunun 40. maddesinde bu maddelere dayalı nedenlerle çalışmayan işçiye zorlayıcı sebebin ortaya çıkmasından itibaren bir haftalık süre için yarım ücret ödeneceği ve sona ermesiyle iş akdinin haklı nedenle feshedilebileceği

<sup>161</sup> Kısa çalışma sırasında işverence ödenmesi gereken ücretin işçiye ödenmemesi, iş görme borcuna aykırılık, izinsiz devamsızlık, işin güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi işverenin malına zarar verilmesi gibi durumlarla işçi veya işveren açısından haklı nedenlerle fesih hakkına başvurulabilmektedir. Ertaş, L. Ç. (2006), ss. 77-80; Çil, Ş. (2010) *İş Hukukunda İşçinin Ücreti*, 18. Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi, s. 703; Astarlı, M, (2008), s. 372.

<sup>162</sup> Eyrenci, Ö. Taşkent, S. ve Ulucan, D. (2019) *Bireysel İş Hukuku*, 10. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, s. 331.

<sup>163</sup> Karaca, A. (2009) *Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Cilt. 14, ss. 116-122.

belirtilmiştir. Yine 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 2. maddesinde de zorlayıcı nedenlerle yapılacak kısa çalışmada ödenek bir haftalık sürenin geçmesiyle ödeneceği belirtilmiştir. Ancak zorlayıcı nedenlerle kısa çalışmanın uygulanması halinde bir haftalık sürenin geçmesinden sonra işçinin fesih hakkına ilişkin düzenleme bulunmamaktadır.

Zorlayıcı nedenin varlığı halinde İş Kanunu'na göre haklı nedenle fesih hakkı tanınmışken kısa çalışmanın düzenlendiği İşsizlik Sigortası Kanunu'nda düzenlenen kısa çalışma kurumunda zorlayıcı nedenler haklı fesih nedeni sayılmamıştır. İki düzenlemenin birbiriyle çelişki içinde olması karşısında bu sorunun çözümünde iş hukukunda temel ilke olan işçi lehine yorum ilkesi gereği zorlayıcı nedenin varlığında işçiye fesih hakkının tanınması gereklidir.

#### **4.1.3. İşçilik Alacaklarına Etkisi**

##### **4.1.3.1. Kıdem ve İhbar Tazminatı Yönünden Etkisi**

Kısa çalışma kapsamında geçirilen sürelerin kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı hesabına dahil edilip edilmeyeceği hususunda mevzuatımızda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Kısa çalışmanın iş sözleşmesinde bir askı hali olarak nitelendirilmesi nedeniyle temeli işyerindeki kıdeme dayalı olan kıdem, ihbar tazminatı gibi alacakların hesaplanmasında kısa çalışmada geçen sürelerin kıdeme dahil edilip edilmeyeceği hususu önem arz etmektedir.

Kısa çalışmada geçirilen sürelerin kıdeme dahil edilip edilmeyeceğine ilişkin olarak doktrinde farklı görüşler mevcuttur. Ekmekçi'ye<sup>164</sup> göre; kanunda açık düzenlemenin bulunmaması nedeniyle kısa çalışmada geçen sürelerin kıdem ve ihbar tazminatı hesabına dahil edilmesi mümkün değildir. Bir başka görüşe<sup>165</sup> göre ise kısa çalışmada geçen sürelerin kıdem hesabına dahil edilmesi gereklidir. Doktrindeki genel görüş de bu yöndedir.

Kısa çalışmada geçirilen sürelerin kıdeme esas alınıp alınmayacağı yönünden Yüksek mahkeme<sup>166</sup>;

*“...Dava konusu uyuşmazlığı oluşturan kıdem tazminatın esas sürenin hesabına kısa çalışma döneminin eklenip eklenmeyeceği hususunda kanunda*

<sup>164</sup> Ekmekçi, Ö. (2009), s. 57.

<sup>165</sup> Seçkin, M. İ, (2015), s. 166. ; Caniklioğlu, N. (2005), s. 519.

<sup>166</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2010/50993, K. 2011/27305, T. 14.07.2011 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi: 22.05.2023)

*açıklık bulunmamaktadır. Ancak, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 16.11.1983 tarihli ve Esas: 1981/9-1067, K: 1983/1169 sayılı kararında; kıdeme esas hizmet süresinin tespitinde 4857 sayılı İş Kanununun 55. maddesindeki düzenlemenin dikkate alınması gerektiği (o tarihte yürürlükte olan 1475 sayılı Kanunun 51. maddesi) belirtilmektedir...Somut olayda davacı işçinin 22.12.2008-18.06.2009 tarihleri arasında Yasa'ya uygun biçimde 5 ay 27 gün kısa çalışma yaptığı ve kısa çalışma süresinin çalışılmış sayılan süre kapsamında kıdemine eklenmesi gerektiği tartışmasızdır. Dosyada sorun çalışılmış gibi sayılan ve bu nedenle kıdem süresine eklenecek kısa çalışma süresinin Yasa'da ilk olarak belirtilen azami 3 aya kadar ki süre mi, yoksa 5838 sayılı yasanın 1. maddesi ile değiştirilen Geçici 8. maddesinde belirtilen ve 2008, 2009 ve 2010 yıllarında geçerli 6 aylık sürenin mi uygulanacağıdır. Yasa koyucu 5838 sayılı yasanın 1. maddesi ile yapılan değişiklik ile 2008, 2009 ve 2010 yılları için azami kısa çalışma süresini 3 aydan 6 aya çıkarmıştır. Bu nedenle davacının kıdemine eklenen kısa çalışma yaptığı süre Yasanın Geçici 8. maddesinde 5838 sayılı yasanın 1. maddesi ile yapılan değişiklik kapsamında kaldığından 5 ay 27 günlük fiili kısa çalışma süresinin kıdemine eklenmesine ilişkin Mahkeme kararının Yasa koyucunun iradesine ve yasaya uygun olduğu açıktır.”*

şeklinde içtihatla bulunulmuştur. Bu yüksek yargı içtihadıyla 6 aya kadar kısa çalışmada geçen sürelerin kıdem hesabında dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir. Yüksek yargı tarafından kabul edilen bu görüşün, işçinin kendi kusurundan kaynaklanmayan kısa çalışma uygulamasından doğan risklerin işçiye yüklenmesinin önüne geçilmesi amacı taşıdığı, işçi lehine yorum ilkesinin fiilen uygulandığı ve bir kanunun imkan verdiği bir askı hali olan kısa çalışma süresince sözleşmenin feshinin söz konusu olmadığı ve tarafların sözleşmeden doğan yükümlülüklerinin devam etmesi nedeniyle kıdeme bağlı hakların da korunması gerekliliği gözetildiğinde isabetli olduğu söylenebilecektir. Bununla birlikte; 6 aydan sonraki sürelerin kıdem hesabına dahil edilip edilmeyeceğine ilişkin bir açıklık bulunmamaktadır.

#### **4.1.3.2. Yıllık İzin Alacağı Yönünden Etkisi**

Kısa çalışmada geçirilen sürelerin yıllık ücretli izne etkisi konusunda İş Kanunu'nun 55/j maddesi ile aynı kanunun 65. maddesine atıf yapılarak kısa



çalışmada geçirilen sürenin yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınacağı belirtilmiştir. İş kanunundaki kısa çalışmaya ilişkin 65. maddenin yürürlükten kaldırılması ve uygulamaya dair düzenlemelerin İşsizlik Sigortası Kanununda yer almasından sonra da 4857 Sayılı Kanunun 55. maddesi aynı şekilde kalmıştır. Yani kısa çalışma kavramının İş Kanunu'ndan çıkartılıp İşsizlik Sigortası Kanunu'nda düzenlenmesi, kısa çalışmada geçirilen sürelerin yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınmasına engel teşkil etmemektedir.

Kısa çalışmada geçirilen sürelerin yıllık izin alacağı hakkına etkisi yönünden Yargıtay bir kararında<sup>167</sup>:

*“Kısa çalışma süresi 4447 sayılı Kanun’un Ek 2’nci maddesinde azami üç ay olarak belirlenmiş iken, Ülkenin ekonomik yönden karşı karşıya kaldığı olumsuz şartlar nedeniyle bu sürenin altı aya çıkarılması ve akabinde altı ay daha uzatılması nedeniyle, kısa çalışma süresinin yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınacağı yönündeki maddede azami olarak belirlenen üç aylık sürenin esas alınması gerektiği, bu sürenin üstündeki kısa çalışma süresinin hesaplamaya dahil edilmemesinin hakkaniyete uygun olacağı değerlendirilmektedir.”*

şeklinde yasaya paralel şekilde içtihatla bulunmuştur.

#### **4.1.3.3. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Yönünden Etkisi**

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinin kısa çalışma uygulamasına denk gelmesi durumunda bu günler için yapılan çalışmalardan doğan ücretin işçiye ödenip ödenmeyeceğine ilişkin herhangi bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Kanaatimce bu nedenle doğan işçilik alacakları yönünden bir değerlendirme yapılması gerekirse; işyerindeki faaliyetin tamamen ya da kısmen durdurulduğu ve çalışma sürelerinin azaltılarak uygulandığı haller yönünden ayrı ayrı değerlendirme yapılması gereklidir.

Kısa çalışmanın işyerindeki çalışmanın kısmen ya da tamamen durdurularak uygulandığı durumda işçinin işyerinde fiilen çalışması söz konusu olmayacağından bu süre boyunca işçiye ulusal bayram ve genel tatil ücreti ödenmesi gerekli

<sup>167</sup>Yargıtay 9. HD. E. 2010/50993, K. 2011/27305, T. 14.07.2011 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi: 22.05.2023)

değildir.Nitekim bu hususta Yargıtay<sup>168</sup>:

*“Dosyadaki bilgi ve belgelerden davalı işyerinin 2009 yılı Eylül ayında meydana gelen sel afetinden etkilendiği ve 01/09/2009-30/03/2010 tarihleri arasında işyerinde kısa çalışma uygulandığı, kısa çalışma süresinde faaliyetin tamamen durduğu ve davacının da aralarında bulunduğu bir kısım işçilerin çalışma yapmadığı, bu durumun SGK kayıtları ve bordrolara da yansıtıldığı anlaşılmıştır. Mahkemece, işyerinde uygulanan kısa çalışma döneminde davacının çalışma yapmadığı gözetilmeyerek, bu dönemleri de kapsar şekilde fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil alacakları hesabı yapan rapora itibar edilmesi hatalıdır.”*

şeklinde içtihadta bulunarak filen çalışmanın yapılmadığı süreler yönünden ulusal bayram ve genel tatil ücretine hak kazanmanın mümkün olmayacağını belirtmiştir.

İşyerindeki faaliyetin azaltılarak uygulandığı ya da kısmen durdurulduğu hallerde işyerinde kısmen de olsa bir çalışma olacağından, yukarıda yer verilen içtihadın da bir sonucu olarak ulusal bayram ve genel tatil ücretinin kısaltılmış çalışma süresiyle orantılı şekilde hesaplanması gereklidir. Kısa çalışmanın işyerindeki faaliyetin kısmen durdurularak uygulanması halinde ise bayram ve tatil günlerine denk gelen çalışılan günlerin ücretinin ödenmesi gereklidir.

#### **4.1.3.4. Hafta Tatili Yönünden Etkisi**

İşyerinde yapılan kısa çalışmanın hafta tatili alacağına etkisi yönünden de yukarıda ulusal bayram ve genel tatil ücreti yönünden yapılan açıklamalar kıyasen uygulanabilecektir.

Kısa çalışma süresinin azaltılarak uygulanması halinde hafta tatili ücretinin kısaltılan çalışma süresiyle orantılı olacak şekilde hesap edilmesi gereklidir. Kısa çalışmanın işyerindeki faaliyetin kısmen durdurularak uygulanması halinde ise hafta tatili günlerine denk gelen ve çalışılan günlerin ücretinin ödenmesi gerekmektedir.

#### **4.1.3.5. İşe İade Kararına Dayalı Haklara Etkisi**

4857 Sayılı Kanun'un 18 vd. maddelerinde işverenin iş akdini geçerli nedenle sona erdirmesinin hukuki sonuçları düzenlenmiştir. Feshin geçersizliğinin tespiti ve

<sup>168</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2015/15809, K. 2018/8593, T. 16.04.208 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi: 22.05.2022)

işe iade kararına bağlı olarak hükmolunacak ücret ve tazminatların miktarı kanunun 21. maddesinde yer almaktadır. Buna göre; otuz ya da fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin, işverence işçinin yeterliliği veya filleri; işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklı nedenlerle sona erdirilmesinin geçersiz ya da sebep gösterilmeksizin gerçekleştirildiğinin mahkemece tespiti halinde işçiye en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının ödenmesine hükmolunur.

İşyerinde kısa çalışmanın uygulandığı dönemde işe iade edilen işçi de kısa çalışma ile bağlı olacaktır. Bunun bir sonucu olarak da işverenin, mahkemece işe iade kararıyla birlikte hükmedilen dört aylık ücret ve diğer haklar yönünden geçersiz feshi takip eden 4 aylık süreye isabet eden kısa çalışma süresince eksik ödeme hakkına sahip olacağı söylenebilecektir. İşe davet edilen işçinin gerekli şartları taşıması halinde kısa çalışma uygulamasına dahil edilmesi de mümkündür<sup>169</sup>.

#### **4.2. Kısa Çalışma Ödeneği**

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ve Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik gereği, kanun ve yönetmelikte belirtilen şartlara uygun bir biçimde gerçekleşen bir kısa çalışma durumunda bu uygulamaya tabi işçilere bir devlet kuruluşu olan Türkiye İş Kurumu tarafından kısa çalışma ödeneği ödenecektir<sup>170</sup>. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Ek 2/3. maddesinde:

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

hükmü yer almaktadır. Bu hüküm ile işçilerin birtakım şartları sağlaması ile birlikte kısa çalışma ödeneğinden faydalanabileceği belirtilmiştir. Bu düzenleme ile kısa çalışma süresince aynı miktarda ücret alamayacak olan işçiye sözleşmeden doğan haklarının korunabilmesinde ücret yerine geçmek üzere işsizlik sigortası fonundan karşılanacak olan ödenekten faydalanma imkanı sağlanmıştır. Bu ödenek ile devlet de bu uygulamaya katılmış olmakta ve yaşanan riskin yükü işçi, işveren ve devlet arasında paylaştırılmaktadır<sup>171</sup>.

<sup>169</sup> Bayhan, T. (2010) *Kısa Çalışma Rehberi*, 1. Baskı, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, s. 37.

<sup>170</sup> Çetinkaya, T. K. (2014) *Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği*, Ankara Barosu Dergisi, s. 466.

<sup>171</sup> Caniklioğlu, N. (2005), ss. 499-504.

#### **4.2.1. Ödeneğe Hak Kazanma Koşulları**

İşçinin yapılan kısa çalışma gereği kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için bazı şartları taşıması gerekmektedir. İşveren yönünden; talebin kurumca uygun bulunması, kısa çalışmanın belli bir süre devam etmesi gibi nedenler; işçi yönünden de çalışma süresi ve prim ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine kazanabilir durumda olmak gerekmektedir.

##### **4.2.1.1. İşverenin Kısa Çalışma Talebinin Kurumca Uygun Bulunması**

Kısa çalışma ödeneği yararlanılabilmesinde işverenin Türkiye İş Kurumu'na başvurunun yapılması ve bu başvurusunun kurumca uygun bulunması gereklidir. Bu başlık yönünden ayrıntılı açıklamalara, çalışmanın ikinci bölümünde yer alan “*Kısa Çalışma Talebi ve Başvuruların Değerlendirilmesi*” başlığında yer verilmiştir.

##### **4.2.1.2. Kısa Çalışmanın Belli Bir Süre Devam Etmesi**

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik'in 3/ç maddesinde kısa çalışma; üç ayı geçmemek üzere işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin kısmen veya tamamen durdurulması şeklinde açıklanmıştır. Yine aynı yönetmeliğin 7/2. maddesinde kısa çalışma ödeneği süresinin üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma süresi kadar olduğu belirtilmektedir.

4447 Sayılı Kanun'da da süreye ilişkin açıklamalar bulunmaktadır. İlgili Kanunun Ek 2. maddesinde; işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışmanın yapılabileceği belirtilmiştir. Bu yasal düzenlemeler uyarınca kısa çalışmanın 4 haftalık alt sınırın altında ya da 3 aylık üst sınırın üzerinde olması halinde bu süreler yönünden kısa çalışma ödeneğinden faydalanılması mümkün olmayacaktır.

##### **4.2.1.3. İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanma Koşullarının Sağlanmış Olması**

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik'in 6/1-b maddesi:

*“İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı Kanun'un 50. maddesine göre çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması...”*

şeklindedir. Bu hükümle 4447 sayılı Kanun'a yapılan atıfla işçi yönünden kanunun 50. maddesinde düzenlenen işsizlik ödeneğine hak kazanma koşullarının sağlanmış olması aranmıştır.

Yine 4447 sayılı Kanun'un 50. Maddesi:

*“Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olanlardan, son üç yıl içinde; a) 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün, b) 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün, c) 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün süre ile işsizlik ödeneği verilir.”*

hükmünü içermektedir. Bu düzenleme ile işçinin ödenekten yararlanabilmesinde iki ayrı şartın birlikte gerçekleşmesi aranmıştır. Buna göre işçinin kısa çalışma kararının alınmasından önceki üç yıl içinde en az 600 gün prim ödemiş olması ve prim ödeme süresinin son 120 günlük kısmını kesintisiz bir şekilde çalışarak geçirmesi gerekmektedir.

Kısa çalışmanın yukarıda belirtilen şartlar altında uygulanmasında işverenlerin yükümlülüklerine aykırı hareketle, çalıştırdığı işçilerle ilgili kuruma bildirim yapmaması ya da işçilerin primlerini ödememesi işçilerin ödenekten faydalanmasında çeşitli olumsuzluklara neden olmuştur. İşçilerin bu nedenle yaşamaları muhtemel gelir kaybının önüne geçmek ve Kısa çalışma ödeneğinden faydalanılmasını sağlamak amacıyla 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda 17.01.2019 tarih ve 7161 Sayılı Kanun'un 25. maddesiyle yapılan değişiklik ile “prim ödeyerek sürekli çalışmış” ibaresi “hizmet akdine tabi” şeklinde değiştirilmiştir.

Ülkemizi ve tüm dünyayı etkisi altında alan Covid-19 salgını nedeniyle 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda 26.03.2020 tarih ve 7226 sayılı Kanunun 23. Maddesinde yapılan değişiklikte; ek 2. maddenin üçüncü fıkrasındaki işçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesinde öngörülen hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi hükmünün, kısa çalışmaya başlama tarihinden önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olanlar yönünden son üç yıl içinde 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödenmiş olması şeklinde

uygulanacağı belirtilmiştir. Yani söz konusu şartlar kolaylaştırılarak yapılacak kısa çalışmadan önceki 3 yıl içinde 600 gün prim ödemiş olmak ve son 120 gün içinde hizmet akdine tabi olma şartı; kısa çalışmaya başlama tarihinden önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olanlar yönünden; son 3 yıl içinde 450 gün sigortalı çalışarak işsizlik sigortası primi ödemiş olmak şeklinde uygulanacaktır.

Yukarıda belirtilen koşulları taşımayanlar ise kısa çalışma süresini geçmemek şartıyla son işsizlik ödeneği hak sahipliğinden kalan süre kadar kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaya devam edecektir. Bu düzenleme yalnızca koronavirüs sebebiyle yapılacak kısa çalışma uygulaması için geçerli olacaktır. 7226 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden sonra 17.04.2020 tarihinde yayımlanan 7224 Sayılı Kanun'un 7. maddesiyle 4447 Sayılı Yasa'ya eklenen geçici 24. madde ile kısa çalışma veya işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilere nakdi ücret desteği verilmesi öngörülmüştür.

#### **4.2.2. Ödeneğe İlişkin Koşullar**

##### **4.2.2.1. Ödeneğin Miktarı**

4447 sayılı Yasa ve Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik'in 7. maddesi ödeneğin miktarı ve ödenme şekline ilişkin düzenlemeler içermektedir. Kısa çalışmada ödeneğin miktarı, yönetmeliğin 7/1. maddesi:

*“Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 39. maddesine göre (Mülga ibare: RG-09.11.2018-30590)<sup>172</sup> için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçmemek üzere, sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır. Kısa Çalışma Ödeneği, 4447 sayılı Kanun'un Ek 2. maddesine aykırı olmamak koşuluyla aynı kanunun 50. maddesindeki esaslara göre ödenir.”*

şeklinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre kısa çalışma ödeneğinden faydalanan işçiye ödenecek ücretin miktarı günlük ortalama brüt kazancın %60'ını ve bu tutar da aylık asgari ücretin brüt miktarının %150'sini aşamayacaktır. Örneğin; uygulamanın sona erdiği 2021 yılında asgari ücret tutarı olan 3.577,5-TL'nin %60'ı olan

<sup>172</sup> 16 yaşından büyük işçiler için” ibaresi buradan 09.11.2018 Tarih, 30590 Sayılı Resmi Gazete ile kaldırılmıştır.

2.146,50TL'den damga vergisinin düşülmesi ile ortaya çıkan miktar kısa çalışma ödeneği olarak işsizlik sigortası fonundan karşılanacaktır. Ancak işçiye ödenecek ücret miktarının brüt asgari ücretin %150'sine tekabül eden 5.366,25-TL'yi aşması mümkün değildir.

Ödeneğin miktarı sürekli bir sabitlik içermeyip işyerinde kısa çalışmanın yapılabileceği sürenin üzerinde olmamak kaydıyla, işverence bildirilen çalışma süresi kadar işçiye kısa çalışma ödeneği ödenecektir. Ödeneğin miktarına ilişkin bir diğer husus ise; kısa çalışma ödeneğinin, kısa çalışma süresinin azaltılması ya da faaliyetin kısmen ya da tamamen durdurulması halinde farklılık içerip içermeyeceğine ilişkin olup ödeneğin miktarı çalışılmayan süreler için aylık, çalışma süresinin azaltılması halinde de haftalık çalışma süresini tamamlar şekilde hesap edilmektedir<sup>173</sup>.

Uygulamadan yararlanmaya ilişkin koşulların ağırlığı ve ödenek miktarının oldukça düşük olması doktrinde eleştirisi konusudur<sup>174</sup>. Ödenek miktarının bu şekilde oldukça düşük hesaplanması kanaatimce kısa çalışma uygulamasının amacına aykırılık taşımakta, uygulamanın olumlu etkilerini sınırlandırmakta ve kısa çalışmayı gerektirir nedenlerden doğan işletmeye ait risklerin sorumluluğunu işçi aleyhine olacak şekilde ağırlaştırmaktadır.

İşverence normal çalışma düzeninde işçiye ödemesi yapılan sosyal yardımların kısa çalışmanın yapıldığı dönemde devam edip etmeyeceği yönünden Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararda<sup>175</sup>:

*“Kısa çalışma döneminde işçinin iş görme borcu ile işverenin ücret ödeme borcu askıda olduğundan yasa gereği sadece kurum tarafından ödeme yapıldığından bu dönem için toplu iş sözleşmesinden doğan sosyal yardımlara hak kazanılması mümkün değildir. Mahkemece davanın reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”*

şeklinde içtihatla bulunulmuştur. Buna karşın, sosyal yardımların işçiye çalışma karşılığı yapılan bir ödeme olmadığı değerlendirilmesiyle bu ödemelerin kısa çalışma döneminde ödenmesi gerektiği kanaatindeyim.

<sup>173</sup> Eyrenci, Ö. Taşkent, S. ve Ulucan, D. (2019), s. 330.

<sup>174</sup> Caniklioğlu, N. (2005), s. 528. ; Ocak, S. (2008), s. 456. ; Aydın, U. (2009), s. 39.

<sup>175</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2018/9973, K. 2018/22978, T. 12.12.2018, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.sinerji.com.tr (Erişim Tarihi: 12.04.2023)

#### 4.2.2.2. Ödeneğin Ödenmesi

Kısa çalışma ödeneği, cumhurbaşkanınca belirlenen süre haricinde 3 ayı aşmamak üzere Türkiye İş Kurumu'nca işsizlik sigortası fonundan ödenecektir. Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik'in 8/3. Maddesi şu şekildedir:

*“Kısa Çalışma başvurularında talebin uygunluğunun tespiti için Bakanlık tarafından 10.02.1954 tarihli ve 6245 sayılı Harcırah Kanunu kapsamında yapılan giderler İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanır. Bu kapsamdaki harcamalar için Bakanlık tarafından belirlenecek tutar her ayın 25'inde talep edilir. Talep edilen bu tutar, bildirim yapıldığı ayın en geç son gününe kadar İşsizlik Sigortası Fonundan, Bakanlığın bildireceği banka hesabına aktarılır. Bu madde kapsamında aktarılan tutarlardan, herhangi bir sebeple Bakanlık hesabında fazla kalan miktarlar bir sonraki ayda talep edilecek miktardan düşülür. Bu maddede belirtilen tarihlerin hafta sonu tatili veya resmi tatil gününe denk gelmesi halinde takip eden ilk iş günü işlemler gerçekleştirilir. Ödeme işlemi gerçekleştirildikten sonra giderlere ilişkin bilgi ve belgelerin birer nüshası İşsizlik Sigortası Fonuna gönderilir.”*

hükmüyle ödeneğin aktarım usulü belirlenmiştir.

Yönetmeliğin 7/6. maddesi zorlayıcı nedenlerle kısa çalışmanın yapılması halini düzenlemiştir. Buna göre; zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler 4857 sayılı Kanun'un 24'üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve 40'ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlayacaktır. Bu maddeye göre zorlayıcı nedenlerle işyerinde çalışamayan işçiye bekleme süresi içinde bir haftaya kadar ücret ödeneceğinden kısa çalışma ödeneğinin ödenmesine bu 1 haftalık sürenin geçmesinden sonra başlanacaktır.

Yönetmeliğin 7/9. maddesine göre; kısa çalışma yapan işçinin çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücret ve kısa çalışma ödeneği miktarı kısa çalışma yapılan süreyle orantılı olarak işveren ve Kurum tarafından ödenecektir.

Kısa çalışma ödeneği, yönetmeliğin 7/9. maddesi uyarınca; nafaka borçları dışında haciz ya da başkasına devir veya temlike konu edilemeyecektir. Kısa çalışma



ödeneği hakkında ücret haczinde olduğu gibi ¼ oranda bir kesinti ya da devrin yapılması nafaka borcu haricinde mümkün değildir<sup>176</sup>.

#### **4.2.2.3. Ödeneğin Durması**

Kısa Çalışma Ödeneğinin durdurulması, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik'in "Kısa Çalışma Ödeneğinin denetimi ve durdurulması" başlıklı 8. maddesi altında düzenlenmiştir. İlgili maddeye göre; kurum müfettişlerince işyerlerinde kısa çalışma uygulamasına yönelik incelemelerde işverenin ödenek alan işçilerin çalışma süreleri ile ilgili hatalı bilgi ve belge verdiğinin tespiti ve iş müfettişinin yazılı talebi halinde hakkında hatalı bilgi verilen işçi sayısı da dikkate alınarak ödenek durdurulacaktır. Hatalı bilgi ve belgelerin düzeltilmesi ile ödeneğin ödenmesine devam edilecektir.

#### **4.2.2.4. Ödeneğin Kesilmesi**

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik'in "Kısa Çalışma Ödeneğinin Kesilmesi" başlıklı 9. maddesinde ödeneği kesileceği haller düzenlenmiştir. Bu hususta ilgili maddede:

*“Kısa Çalışma Ödeneği alanların işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silahaltına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması hallerinde veya geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması durumunda geçici iş göremezlik ödeneğine konu olan sağlık raporunun başladığı tarih itibariyle kısa çalışma ödeneği kesilir”*

hükmü mevcuttur. Kısa çalışmanın sona ermesi hali ve yönetmeliğin 9. maddesinde belirtilen haller dışında ödeneğin kesilmesi mümkün değildir.

Yönetmelikle hüküm altına alınan, kısa çalışma ödeneğinin kesileceği haller aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

#### **4.2.2.4.1. İşçinin Başka Bir İşe Girmesi**

Yönetmeliğin 9. maddesinde işçinin kısa çalışma ödeneğinden faydalanırken başka bir işte çalışmaya başlaması halinde ödeneğin kesileceği belirtilmekle birlikte işin şekli ve niteliği konusunda açıklama yapılmamıştır. Bu konuda değerlendirme yaparken işin niteliğinin dikkate alınması gerekmektedir. Ödenekten yararlanan

---

<sup>176</sup>Endes, N. (2017), s. 73.

işçinin bir başkasının yanında ücret almaksızın yaptığı geçici çalışma yahut buna benzer şekilde bir hatır çalışması ödeneğin kesilmesi sonucunu doğurmayacaktır.<sup>177</sup>

Yönetmelikte, işçinin kısa çalışmadan yararlanırken bir başka işyerinde kısmi zamanlı ya da tam zamanlı çalışmanın ödeneğe etkisi yönünden herhangi bir ayırım yapılmamıştır. Bu nedenle her iki şekildeki çalışma da ödeneğin kesilmesi sonucunu doğuracaktır<sup>178</sup>.

İşçinin kısa çalışma öncesinde birden fazla işte çalışması ve çalıştığı bir işyerinde kısa çalışmaya geçilmesi halinde kısa çalışmanın yapılmadığı işyerindeki çalışması nedeniyle ödeneğinin kesilip kesilmeyeceğine dair herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak kanunun; ödenekten faydalanırken bir başka işte çalışmaya başlamak şeklindeki lafzı gereği kısa çalışma öncesi dönemde de bir başka işyerinde çalışan işçiye ödenecek ödeneğin kesilmemesi gereklidir.

#### **4.2.2.4.2. İşçinin Yaşlılık Aylığı Almaya Başlaması**

Ödenekten yararlanan bir işçinin yaşlılık aylığı almaya başlaması halinde yönetmeliğin 9. maddesi gereği ödenek kesilecektir. Bu hükümden ödeneğin kesilmesinde esas alınan tarihin yaşlılık aylığına hak kazanılan tarih değil, yaşlılık aylığı almak için yapılan başvuru sonucunda aylığın ödeneceği tarih olduğu anlaşılmaktadır. Ancak bu durumda işçinin yaşlılık aylığına hak kazanmasına rağmen aylığın ödenmesi için başvuru yapmayarak kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaya devam edebileceği sonucu da çıkmaktadır. Yine işyerindeki işçinin yaşlılık aylığı alırken kısa çalışma ödeneğinden de yararlanmasının mümkün olup olmadığı hususunda mevzuatta açık bir düzenleme yer almamaktadır. Kısa çalışma öncesinde işçinin yaşlılık aylığı alarak çalışmasını sürdürüyor olması halinde ödenekten yararlanılması gerektiği kanaatindeyim. Zira; işçinin sırf bu sebeple ödenekten yoksun bırakılması, uygulamanın temelinde yatan gelir güvencesi sağlama amacıyla da ters düşecektir.

İşçinin yaşlılık aylığı alabilmek için işyerindeki çalışmasını sona erdirerek ilgili kuruma başvuru yapması gereklidir. Kısa çalışmanın uygulandığı işyerinde işçinin bu şekilde işten ayrılmasıyla ödenek doğrudan kesilecek, işçiye yaşlılık aylığının bağlanması beklenmeyecektir<sup>179</sup>.

---

<sup>177</sup> Akyiğit, E. (2004), s. 21.

<sup>178</sup> Akyiğit, E. (2004), s. 21.

<sup>179</sup> Akyiğit, E. (2004), s. 31

#### 4.2.2.4.3. Yasal Çalışma Ödevi Nedeniyle Kesilmesi

Yönetmelik'in 9. maddesinde belirtilen kısa çalışma ödeneğinin kesilme sebeplerinden bir diğeri; işçinin yasadan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılmasıdır. Ancak ilgili maddede ödeneğin kesilmesi hali olarak sayılan bu durumun karşılığı yahut kapsamının ne olduğu konusunda açıklamaya yer verilmemiştir.

Kanundan doğan çalışma ödevi kavramına 4857 sayılı yasanın 31. Maddesi maddesinde de yer verilmiş olup bu ifadeden işçinin istek ve iradesi dışında gerçekleşen zorunlu çalışmanın anlaşılması gereklidir. Örneğin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2014/22862 E. 2015/34263 K. 03.02.2015 tarihli kararında<sup>180</sup>; bir vakıf üniversitesinde uzman hekim aday olarak çalışan davacının uzman hekimlik eğitimini tamamlayıp ortopedi uzmanı unvanını aldıktan sonra zorunlu devlet hizmeti yükümlülüğünü yerine getirmek üzere üniversiteden ayrılması kanundan doğan çalışma ödevi olarak açıklanmıştır.

Doktrinde, yasa gereği ortaya çıkan çalışma ödevi nedeniyle işçinin işten ayrılması sebebiyle ödeneğin kesilmesi olgusunun işgücü kesimi aleyhine yorumlanabileceği öngörülerek yasa deyiminin kapsamında; anayasa değişikliğine yönelik kanun, anayasa ve kanun hükmünde kararnamenin de bulunduğu kabul edilmektedir<sup>181</sup>. Kısa çalışma devam ederken yasadan doğan ödevini yerine getirmek üzere işyerinden ayrılan ve görevin tamamlanmasıyla dönen işçi yeniden ödenekten yararlanabilecektir<sup>182</sup>. Aksi halde işçiye rıza ve iradesi olmaksızın yüklenen çalışma görevi işçinin zaten asgari ölçütlerde olan ödenekten de yararlanmasına engel oluşturarak cezalandırılması sonucunu doğuracaktır<sup>183</sup>.

#### 4.2.2.4.4. Geçici İş Göremezlik Ödeneği Alınması

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik'in 9. Maddesi şu şekildedir:

<sup>180</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2014/22862, K. 2015/34263, T. 03.02.2015[Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.sinerji.com.tr (Erişim Tarihi: 25.04.2023) "4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi yollamasıyla, halen yürürlükte olan Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi halen yürürlükte olduğundan, kıdem tazminatına hak kazanma ve hesap yöntemi bakımından belirtilen madde hükmü uygulanmalıdır. Davacının iş sözleşmesini zorunlu devlet hizmeti gereğince sonlandırdığını ve kıdem tazminatını hak ettiğini iddia etmişse de, kıdem tazminatına hangi hallerde hak kazanılacağı 1475 sayılı Kanun'da belirtilmiştir. Davacı işçinin iş akdini zorunlu devlet hizmeti için sonlandırması kıdem tazminatı hak edilecek bir hal değildir. Bu nedenle kıdem tazminatı talebinin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."

<sup>181</sup> Akyiğit, E. (2004), s.31.

<sup>182</sup> Akyiğit, E. (2004), s. 32.

<sup>183</sup> Akyiğit, E. (2004), s. 32.

*“Kısa çalışma ödeneği alanların işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silâh altına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması hallerinde veya geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması durumunda geçici iş göremezlik ödeneğine konu olan sağlık raporunun başladığı tarih itibariyle kısa çalışma ödeneği kesilir.”*

Bu hüküm uyarınca ödenekten yararlanan işçinin geçici iş göremezlik ödeneği alması halinde kısa çalışma ödeneği kesilmektedir.

#### **4.2.2.4.5. Ödeneğin Erken Sona Ermesi**

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik’in ödeneğin süresinden önce bitmesine ilişkin 11. maddesinde:

*“İşveren, ilan ettiği süreden önce normal faaliyetine başlamaya karar vermesi halinde durumu; Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi taraflı (Değişik ibare: RG-09.11.2018-30590) işçi sendikasına ve işçilere altı işgünü önce yazılı olarak bildirmek zorundadır. Bildirimde belirtilen tarih itibariyle kısa çalışma sona erer. Geç bildirimlere ilişkin oluşan yersiz ödemeler hakkında 7’nci maddenin 11. fıkrasına göre işlem yapılır.”*

hükümü mevcuttur. Bu hüküm uyarınca işyerindeki kısa çalışmanın işverence süresinden önce sona erdirilmesi işinin rızasına ya da kurumun muvafakatine bağlı değildir. Zira işverenin bu isteği yasa ile tanınan yönetim hakkı kapsamındadır<sup>184</sup>.

---

<sup>184</sup> Seçkin, M. İ. (2015), s. 180.

## BÖLÜM 5: SONUÇ

Dünya genelinde küreselleşme yaşanan gelişmeler çalışma hayatını, işgücü piyasasını ve üretimi büyük ölçüde etkilemiştir. Küreselleşmenin bir sonucu olarak ortaya çıkan rekabet ortamında sermayesi ve işgücü kapasitesi yeterli düzeyde kalan işletmelerin, küçük ve orta ölçekli işletmeler üzerinde kurduğu baskı pek çok işletmenin ekonomik darboğaza girmesine, tasfiyesine ve dünya genelinde ekonomik krizin patlak vermesine neden olmuştur. İşgücüne duyulan ihtiyacın azaldığı ani ve beklenmedik şekilde ortaya çıkan ekonomik, sektörel ve bölgesel kriz ve afetler durumunda İşletmelerin kriz ortamında faaliyetlerini sürdürme ihtiyacı işgücü maliyetini azaltılması sonucunu doğurmuş ve işverenler doğrudan işten çıkarma yoluna yahut çalışanların mağduriyetine neden olacak uygulamalara başvurmuştur. Bu durum işçi, işveren ve devlet yönünden olumsuz sonuçlara sebebiyet verdiği için ülkelerin çalışma hayatında istihdam politikalarını değiştirmesine, sözleşme serbestisi kapsamında taraf iradelerine serbesti tanıyan esnek düzenlemeler içeren yeni kavramların çalışma hayatına kazandırılmasına sebebiyet vermiştir.

Çalışma hayatını olumsuz etkileyen şartların varlığında üretim ve istihdam sürekliliğinin sağlanması, işsizliğin önlenerek toplumsal refahın korunması ve çalışanların mağduriyetine ve hak kaybına neden olabilecek uygulamaların önüne geçmek amacıyla ortaya çıkan esnekleşme ihtiyacının bir sonucu olarak klasik çalışma modelinden çeşitli yönlerden ayrılan kısa çalışma uygulaması mevzuatımıza ilk kez 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu 65. Maddesi ile kazandırılmıştır. İş Kanunu'ndan 2008 yılında çıkartılarak 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Ek madde 2'de düzenleme alanı bulan kısa çalışma uygulaması Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu ile Türk Borçlar Kanunu'na tabi olarak çalışan işçileri de kapsar hale getirilerek uygulama alanı genişletilmiştir. İşsizlik Sigortası Kanununa 5838 sayılı Kanun'la eklenen geçici 8. Madde ile kısa çalışma uygulaması kapsamında işçiye ödenen ödenek miktar ve süre yönünden arttırılarak uygulama koşulları işçi lehine iyileştirilmiştir. 6111 sayılı Kanun ile kısa çalışmanın düzenlendiği 4447 sayılı kanunun Ek 2. Maddesinde değişiklik yapılarak kısa çalışma uygulamasının kapsamına sektörel ve bölgesel kriz durumu da dahil edilerek uygulanabilirlik alanı genişletilmiştir.

Kısa çalışma uygulamasının iş mevzuatına kazandırılmasının temelinde; işgücü piyasasının korunması, üretim ve istihdamda sürekliliğinin sağlanması, küreselleşmenin sonucu olarak artan rekabet ortamı ya da öngörülenin dışında gelişen

ekonomik, sektörel ve bölgesel krizlerin, afet ve salgın gibi mücbir nedenlerin varlığında değişkenlik gösteren işgücü ihtiyacının güvenceli ve esnek bir çalışma düzeni içinde giderilerek çalışma hayatında sürdürülebilirliğin sağlanması amacıyla yatmaktadır. İş akdinin sonlandırılmasına ve ücretsiz izin uygulamasına alternatif olarak ileri sürülen bu uygulama ile işçinin ücretinde azalma olsa dahi iş sözleşmenin etkilerini tamamen yitirmeden devamlılığını sürdürmesi daha üstün tutulmuştur.

Kısa çalışma yapılmasını gerektiren haller kanunla tahdidi olarak belirtilerek bu uygulamanın sınırlarını çizilmiş; uygulama esasları sıkı şekil şartlarına bağlanmıştır. Bu şartlar, işçinin rızasına bağlı olmayıp ve çalışma koşullarını değiştiren kısa çalışma kurumunun keyfi olarak uygulanmasına engel olmak amacıyla getirilmiştir. Kısa çalışmanın uygulandığı dönemde sözleşmede çalışma süresinin ve ücretin işçi onayı alınmaksızın azaltılması gibi hususlar iş sözleşmesinde esaslı değişiklik olarak değerlendirilmekle birlikte; değişikliklerde işçinin onayının aranmaması kısa çalışmanın 4857 sayılı kanun madde 22 yönünden istisnailik yaratmasına neden olmaktadır. İşverene tek taraflı hareket ve karar alma imkanı tanıyan bu durum genişletilmiş yönetim hakkının kullanımı şeklinde izah edilmektedir.

Bu uygulama, iş mevzuatında temel ilkelere sayılan feshin son çare olması ilkesinin bir sonucu olarak karşımıza çıkmakta ve çeşitli zorlayıcı nedenlerin varlığında dahi iş sözleşmesinin ayakta tutulmasını sağlayarak işçiyi feshe karşı korumaktadır. Zorlayıcı nedenlerin varlığı nedeniyle işgücüne duyulan ihtiyacın azaldığı dönemlerde işletmeler işten çıkarma yoluna başvurmak zorunda kalmaksızın faaliyetlerini belirli süreyle durdurabilmekte ya da azaltabilmektedir. Ayrıca kısa çalışma ödeneğinde yararlanılması nedeniyle ücret ödeme yükümlülüğü azalan işletmelerde sürdürülebilirlik sağlanmaktadır. Kısa çalışma uygulamasıyla; çalışanların hizmet sözleşmelerinin fesihle sonlandırılmasının önüne geçilerek istihdam güvencesi; ücretsiz izin uygulamasına başvurunun önüne geçilerek gelir güvencesi yaratan bir çalışma düzeni sağlanmaktadır. Yine uygulama sayesinde işsizliğin önüne geçilmesi ve üretimde devamlılığın sağlanması gibi nedenlerle ülkelerin refah seviyesini koruyucu kazanımlar elde edilmektedir.

Kısa çalışma uygulamasından yararlanan işçi sayısının yıllara göre değişimi incelendiğinde, 2008 yılındaki ekonomik kriz sonrası artışın söz konusu olduğu ve

uygulamadan en çok 2019 yılında faydalandığı görülmektedir. Kısa çalışma uygulamasında geçmiş yıllarda beklenen etkinin görülmemesinin temel nedeni hükümetlerin krizin varlığını kabulünün olumsuz siyasi sonuçlar doğuracak olması nedeniyle bu kabulden kaçınmalarından kaynaklıdır. Bir diğer neden olarak da ödenekten faydalanmak için birden fazla şartın yerine getirilmesi gerekliliği söylenebilecektir.

Kısa çalışma için öngörülen şartların işçilerce karşılanamaması ihtiyaca cevap verilmesini güçleştirerek kısa çalışma uygulamasında tıkanıklıklara neden olmuştur. Örneğin; 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda 2019 yılında yapılan değişiklik öncesi kısa çalışmaya geçilmeden önceki üç yıl içinde 600 gün prim ödeme ve 120 gün de prim ödeyerek kesintisiz çalışma şartının aranması pek çok işçinin ödenekten faydalanmasını engelleyici bir durum oluşturmuştur. Bu kapsamda 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda 7161 Sayılı Kanunun 25'inci maddesiyle yapılan değişiklik ile "prim ödeyerek sürekli çalışmış olmak" ifadesi "hizmet akdine tabi" olarak değiştirilmiş ve tıkanıklıkların giderilmesi amaçlanmıştır. Yine 2020 yılında zorlayıcı neden kapsamında değerlendirilen pandemi sürecinde kısa çalışmadan faydalanabilirliği arttırmak amacıyla 4447 Sayılı Kanuna eklenen geçici 23. madde ile kısa çalışmanın başlangıcından önceki son 60 gün hizmet sözleşmesine tabi olanlardan son 3 yıl içinde 450 gün sigortalı çalışıp işsizlik sigortası primi ödeyenlerin uygulamadan yararlanabileceği belirtilmiştir. İşçi lehine düzenlemelerle kısa çalışmanın kapsamının genişletilmesi amaçlanmakla birlikte; uygulamadan yararlanabilme yolunda başvuru, işyeri ve işçi yönünden uygunluk denetim ve tespiti gibi uzun bir prosedür ve sürecin öngörülmesi; işçiye gelir güvencesi sağlanmasının amaçlanmasına rağmen ödenek miktarının oldukça düşük belirlenmesi gibi hususlar uygulamayı amacından uzaklaştırdığı gerekçeleriyle eleştiri konusu edilmektedir.

Yine kısa çalışma uygulamasının temelinde işçinin ücret güvencesiyle, esnek bir çalışma düzeni içerisinde istihdamının sağlanması amacı yatmasına karşın; işçinin rızasının kısa çalışmanın uygulanmasında önem arz etmemesi, kriz ve zorlayıcı nedenlerin işletme üzerindeki olumsuz etkisinin işçi, işveren ve devletin birlikte yer aldığı bir mekanizma ile aşılması düşünce ve amacına karşın; ödenek miktarının oldukça düşük bırakılması ve ödenekten yararlanabilmede her bir işçi yönünden ağır şartların sağlanması zorunluluğunun öngörülmesi gibi nedenler uygulamanın özü ve hedeflenenin sağlanıp sağlanmadığı hususunda tartışmalara neden olmaktadır.

Kanaatimce de kısa çalışma uygulamasına giden sürecin dışında bırakılan işçinin birden fazla şartı sağlayabilmesinden sonraki süreçte, normal çalışmasının karşılığı olan ücretin de altında belirlenen ve kendisini asgari bir yaşam düzeni oluşturmanın uzağında bırakan ödenek ile işçinin korunması ilkesine ve sosyal devlet anlayışına uygun hareket edildiğini söylemek mümkün olmayacaktır. Yine kısa çalışma uygulamasından yararlanılabilecek sürenin yasal düzenlemelerle oldukça daraltılmasının da uygulanan amacına aykırılık oluşturduğu düşüncesindeyiz. İşçi yönünden öngörülen bu ağır şartlar, kısa çalışmanın güvence yönünü noksanlaştırıcı bir nitelik arz etmektedir. Bu nedenle işçi lehine bir düzenleme olarak ortaya çıkan kısa çalışma müessesesinin işçi yönünden daha güçlü güvenceler içerir şekilde ele alınmasının zaruri olduğu kanaatine varılmıştır. Bu kapsamda, işçi ve işveren işbirliğini odak noktasına alan, işçi ve işçi temsilcilerini etkin ve söz sahibi kılan yasal düzenlemelerin yapılması isabetli olacaktır.



## KAYNAKÇA

- Aksoy, B. (2012) *Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma İlişkileri*, Ege Akademik Bakış, Cilt. 12 (3), ss. 401-414
- Aksu, B. Ç. (2022) *Esnek Çalışma Uygulamalarının İş Hayatı Üzerindeki Etkilerinin Kuşaklar Perspektifinde İncelenmesi ve Bir Araştırma*. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akyiğit, E. (2004) *Kısa Çalışma*, TÜHİS İş Hukuk ve İktisat Dergisi, Cilt. 19(1-2), ss. 1-35.
- Alp, M. (2005) *İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi*, 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Alp, M. (2011) *Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)*, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, 1. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Alpagut, G. (2008) *Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik*, Bankacılar Dergisi, Cilt. 65.
- 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](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/occasional_paper/2010/op64_en.htm) (Erişim Tarihi: 20.03.2023)
- Arslanoğlu, A. (2013) *Küresel Ekonomik Kriz ve İşsizlikle Mücadele Programları: Kısa Çalışma Ödeneği*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Astarlı, M. (2008) *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Atar, G. (2017) *Çalışma Yaşamında Güvenceli Esneklik*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, E. O. (2014) *Kısa Çalışma Kavramı, Çeşitli Ülke Örnekleri Ve Türkiye Uygulaması İle İşkur İçin Model Önerisi*. Uzmanlık Tezi. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Aydın, U. (2009) *Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Cilt. 13, ss. 29-40.
- Bacak, B. ve Şahin, L. (2005) *İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar Ve Tehditler*, İstanbul Üniversitesi İktisat

Fakültesi Mecmuası, Cilt. 55(1), ss. 325-340.

Başbuğ, A. (2008) *İşverenin Yönetim Hakkı ve Çalışma Şartlarında Değişiklik*, 1. Baskı, Ankara: Alter Yayıncılık.

Başterzi, S. (2005) *Türkiye’de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt. 54(3), ss. 53-94.

Bayhan, T. (2010) *Kısa Çalışma Rehberi*, 1. Baskı, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.

Bayraktutan, Y. (2006) *Küresel Finansal Krizler ve IMF, Ekonomik Kriz Öncesi Erken Uyarı Sistemleri* (Makale Derlemesi), İstanbul: Arıkan Yayınları.

Bozkurt Yüksel, A. E. (2008) *Çalışma Sürelerinde Esneklik Sağlayan Modeller Üzerine Değerlendirmeler*. Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi, Cilt. 45(519), s. 55.

Caniklioğlu, N. (2005) *4857 sayılı İş Kanunu’na Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği*, A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul: Legal Yayınevi.

Centel, T. (1994) *Türkiye’de Yeni İstihdam Türleri İle İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi*, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, İzmir Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı.

Centel, T. (2003) *Esneklik Uygulamaları Ve Türk Çalışma Yaşamı*, Ünal Tekinalp’ e Armağan Bilgi Toplumunda Hukuk, Cilt. 2, İstanbul: Beta Yayınları.

Çamlı, L. G. (2010) *Esnek Çalışma Saatleri ve Çalışanların Esnek Çalışma Saatleri Düzenlemelerine Yönelik Tutumlarının Örgüte Bağlılıkları Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çelenk, H. (2008) *Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi ve Tekstil Sektöründe Uygulaması*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çelik, S. (2007) *Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller*. Uzmanlık Tezi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.

Çetinkaya, T. K. (2014) *Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği*, Ankara Barosu Dergisi.

Çil, Ş. (2010) *İş Hukukunda İşçinin Ücreti*, 18. Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi.

ÇSGB (2008) *Matras Projesi Sonuç Raporu, Esnek Güvence Bağlamında Türkiye’de Sosyal*

*Güvence,*

s.1,

[http://www.cgm.gov.tr/istihdammatras\\_projesi\\_sonuc\\_raporu.doc?](http://www.cgm.gov.tr/istihdammatras_projesi_sonuc_raporu.doc) (Erişim tarihi:

24.11.2022)

Demir, F. ve Gerşil, G. (2008) *Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma*, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt. 2(16), ss. 65-68.

Ekmekçi, Ö. (2009) *Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına İlişkin Sorular*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Cilt. 14, ss. 48-49.

Ekonomi, M. (1994) *Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği, Çalışma Hayatında Esneklik*, İzmir; Yaşar Eğitim Ve Kültür Vakfı Yayını.

Endes, N. (2017) *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma*, 1. Baskı, Ankara: Adalet Yayınevi.

Ertaş, L. Ç. (2006) *Kısa Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Erdut, T. (1994) *Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi*. Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Erdut, T. (1998) *Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi*, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, 28. Baskı. Ankara.

Erdut, T. (2003) *Çalışma Yaşamında Esneklik ve Kurlsızlaştırma*, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt. 18(4), ss. 4-35.

Erkul, İ. (2010) *İşverenin 4857 Sayılı İş Kanunu'ndan Doğan Hakları, Yükümleri ve Sorumlulukları*, 6. Baskı, Eskişehir: Ayrıntı Basımevi.

European Foundation For The Improvement of Living and Working Conditions (2010). Germany Short-time Working Allowence, [Çevrimiçi] Erişim Adresi: <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.431.946&rep=rep1&type=pdf> (Erişim Tarihi: 10.03.2023)

Eyrenci, Ö. (2004) *4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme*, Legal İHSGHD, Cilt. 1(1), ss. 15-56.

Eyrenci, Ö. Taşkent, S. ve Ulucan, D. (2019) *Bireysel İş Hukuku*, 10. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.

Filiz, Y. (2011) *Esnek Çalışma Biçimlerinin Kadın İstihdamına Etkileri: Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye Karşılaştırması*. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara: Afşaroğlu Matbaası.

Gediz, B. ve Yalçinkaya, M. H. (2000) *Türkiye'de İstihdam-İşsizlik ve Çözüm Önerileri: Esneklik Yaklaşımı*, Celal Bayar Üniversitesi İİBF-Yönetim ve Ekonomi

Dergisi, Cilt. 6, ss. 174-176.

Gerek, N. (2013) *Haftalık Normal Çalışma Sürelerinin Altında Sürelerle Yapılan Çalışmalar İçerisinde Kısa Çalışmanın Yeri ve Önemi*, Legal İHSGHD, ss. 22-23.

Güzel, A. (2000) *İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan*, Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, ss. 203-221.

İnciroğlu, L. (2019) *Sorulu-Cevaplı Yeni İş Hukuku Uygulaması*, 3. Baskı, İstanbul: Legal Yayınevi.

Karaca, A. (2009) *Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Cilt. 14, ss. 116-122.

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 25425, 06.04.2004 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/04/20040406.htm> (Erişim Tarihi: 22.02.2022)

Karakoyunlu, E. (2003) *Ya Esneklik Olmazsa?*, İşveren Dergisi, TİSK Yayınları, Cilt. 41(5), s. 8.

Kayalar, M. (1997) *Esnek Çalışma Sisteminin Çalışma Hayatının Kalitesinin Arttırılmasındaki Etkileri ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 27920, 30.04.2011, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=14960&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> (Erişim Tarihi: 22.02.2022)

Koçer, M. (2020) *Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş Hakkı*, Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kördeve, M. K. (2016) *Esnek Çalışma Uygulamalarının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Demografik Değişkenlere Göre Sağlık Sektöründe Sağlık Profesyonelleri Harici Personel Üzerinde Bir Uygulama*. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Köstekli, Ş. İ. (1999) *Esnek Çalışma Modeli Ve Sendikalar, Kamuoyunda Esneklik*, İstanbul; MESS Yayınları.

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

- Kutal, M. (1997) *İstihdam Politikasının Bir Aracı: Kısa Süreli Çalıştırma*, Mercek Dergisi, Cilt. 2, ss. 29-30.
- Kuzgun, İ. (2005). *Türkiye'de Kısa Çalışma*, H. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt. 23(2), ss. 33-52.
- Kuzgun, İ. K. (2012) *Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye'de Güvenceli Esnekliğin Belirleyici Değişkenleri*, Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt. 2(2), s. 36.
- Mollamahmutoğlu, H. (2005) *İş Hukuku*, 2. Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Mollamahmutoğlu, H. (2008) *İş Hukuku; Genel Kavramlar - Bireysel İş İlişkileri*, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 3. Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2012) *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri*, Yeni Mevzuata Göre Gözden Geçirilmiş 4. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Odaman, S. ve Erdek, E. (2002) *Küreselleşme ve Rekabet Açısından Toplu Çalışma İlişkileri*, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt. 17(3), ss. 51-52.
- Ocak, S. (2008) *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öktem, S. S. (2007) *Türk İş Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi*. Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Özel, Y. (2006) *Esnek Çalışma Modeli ve İmalat Sanayinde Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Araştırma*, Karaman Ticaret ve Sanayi Odası, Karaman; Komsan Ofset.
- Öztürk, Ö. (2011) *Türk Hukukunda Kısmi Süreli İş Sözleşmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öztürkoğlu, Y. (2013) *Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri*. Beykoz Akademi Dergisi, Cilt. 1(1), ss. 109-129.
- Özgener, Ş. (2005) *Çalışma Hayatında Esnekliğin İşletme Verimliliği Üzerine Etkileri: Karşılaştırmalı Bir Çalışma*, TODAİE Amme İdaresi Dergisi, Cilt. 38(3), ss: 51-79.
- Sağlanmak, H. (2010) *Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türk Çalışma Hayatındaki Yeri*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi.
- Sarantinos, V. (2007) *Flexibility in the Work Place: What Happens to Commitment?* Journal of Business and Public Affairs, Vol. 1(2), s. 4.
- Seçkin, M. İ. (2013) *Kriz Dönemlerinde Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com/kho2/hebb/files/makale-mihansseckin-1.htm> (Erişim Tarihi: 15.04.2022)

- Seçkin, M. İ. (2015) *Çalışma Ekonomisi ve Türk İş Hukuku Açısından Kısa Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Seyyar, A. (1998) *Federal Almanya'da Esnek Çalışma Hayatı*, Mercek Dergisi, Cilt.12, s. 51.
- Soyer, P. (1979) *İşçinin İş Görme Borcu*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İzmir
- Sönmez, P. (2006) *Küreselleşme, Avrupa Birliği ve İstihdam: Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Dönüşüm*, Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi, Cilt. 5, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://dergiler.ankara.edu.tr/tammetin.php?id=478> (Erişim Tarihi: 12.11.2022)
- Süzek, S. (1989) *İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi*, 9. Baskı, Ankara: Savaş Yayınları.
- Süzek, S. (2007) *İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler*, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. Cilt. 9(Özel Sayı), ss. 115-133.
- Şakar, M. (2011) *6111 Sayılı "Torba Kanun" ve Yeni Yönetmeliğe Göre Kısa Çalışma Uygulaması ve Kısa Çalışma Ödeneği*, Yaklaşım Dergisi, Cilt. 223, ss: 127-132.
- Şen, S. (2000) *Esnek Üretim ve Esnek Çalışma*, Türk Ağır Sanayii ve hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt. 15-16(1-6), ss. 34 -55.
- Taşlıyan, M. Engizek, H, ve Gül, N. (2017) *Tükenmişlik, İş Tatmini ve Esnek Çalışma Saatleri: Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Çalışma*. Tübav Bilim Dergisi, Cilt. 10(2), ss. 111-125.
- T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı (1995). *Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996– 2000)*, Ankara: 25 Temmuz 1995 Sayılı Resmi Gazete No: 22554. <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/vii/plan7.pdf> (E.T: 12.03.2023)
- T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı (2006). *Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007–2013)*, Ankara: DPT Yayınları. <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan9.pdf> (E.T: 12.03.2023)
- Temir, A. (2003) *Kısa Çalışma, Kısa Çalışma Ödeneği ve Telif Çalışması*, Yaklaşım Dergisi, Cilt. 130, ss. 253-256.
- Tozlu, E. (2011) *Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkılaştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması*, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Cilt. 3(4), ss. 99-116.
- Tuncay, C. (1995) *Çalışma Süreleri Ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme, Çalışma*

*Hayatında Yeni Gelişmeler (Esneklik) Konulu Toplantıda Sunulan Tebliğ*, Ankara, Tuncay, C. ve Ekmekçi, Ö. (2012) *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. 15. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları

Tulukçu, N. B. (2014) *Yasal Değişiklikler Çerçevesinde Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasının Değerlendirilmesi*, Terazi Hukuk Dergisi, Cilt. 9(91). ss: 21-25

Tunçer, P. (2019) *İş Hukuku*, 1. Baskı, Bursa: Ekin Yayınları.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. (1999), *Çalışma Hayatında Esneklik*, Ankara: TİSK Yayınları, Yayın No. 190, ss. 20-21

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, (2003), *4857 sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi (Kabul Edilen Değişiklik Önergeleri ile Birlikte)* Ankara: TİSK Yayınları, Yayın No. 234, ss.152-153.

6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Ve Diğer Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 27857 (Mükerrer), 25.02.2011, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6111.pdf> (Erişim Tarihi: 22.02.2022)

Yapıcı, N. (2022) *ABD Esnek Çalışma Düzenlemelerinden Hareketle Türk Kamu Yönetimi için Bir Model Önerisi*, Yüksek Lisans Tezi. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

T.C. Yargıtay Büyük Genel Kurul E. 2011/1 K. 2011/1 T. 12.05.2011, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.sinerji.com.tr](http://www.sinerji.com.tr) (Erişim Tarihi: 25.04.2023)

T.C. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2009/42088 K. 2009/32333 T. 1.12.2009 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 28.04.2022)

Yargıtay 9. HD. E. 2010/50993, K. 2011/27305, T. 14.07.2011, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi: 22.05.2022)

T.C. Yargıtay 9. HD. E. 2011/13656, K. 2013/17831, T. 11.06.2013, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 15.05.2022)

T.C Yargıtay 9. HD. E. 2013/11903, K. 2013/33352, T. 16.12.2013, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.sinerji.com.tr](http://www.sinerji.com.tr) (Erişim Tarihi: 25.04.2022)

T.C. Yargıtay 9. HD. E. 2014/22862, K. 2015/34263, T. 03.02.2015, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.sinerji.com.tr](http://www.sinerji.com.tr) (Erişim Tarihi: 25.04.2023)

T.C. Yargıtay 9. HD. E.2015/13375 K. 2017/15659, T.12.10.2017, Yargıtay Karar

Arama [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://karararama.yargitay.gov.tr> (Erişim Tarihi: 12.03.2022)

T.C. Yargıtay 9. HD. E. 2015/15809, K. 2018/8593, T. 16.04.2018, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.sinerji.com.tr](http://www.sinerji.com.tr) (Erişim Tarihi: 22.05.2022)

T.C. Yargıtay 9. HD. E. 2016/6647, K. 2016/4850, T.07.03.2016, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.sinerji.com.tr](http://www.sinerji.com.tr) (Erişim Tarihi: 12.03.2022)

T.C. Yargıtay 9. HD. E. 2018/9973, K. 2018/22978, T. 12.12.2018, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.sinerji.com.tr](http://www.sinerji.com.tr) (Erişim Tarihi: 12.04.2023)

Yaşar Tutar, G. (2016) *Esnek Çalışma Biçimi Olarak Ödünç İş İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi.

Yavuz, A. (1994) *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yavuz, A. (2000) *Çalışma Hayatında Esneklik Ve Türkiye İçin Öneriler*, Nusret Ekin'e Armağan, Ankara, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayınları, Yayın No. 38, ss. 617-624.

Yuvalı, E. (2012) *İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Ve Zorunlu Neden Kavramları İle Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri*, Kamu-İş İş Hukuku Dergisi, Cilt. 12(3), ss.11-13.

Zaim, S. (1997) *Çalışma Ekonomisi*, 10. Baskı, İstanbul: Filiz Kitabevi.

Zeytinoğlu, E. (2006). *İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na Çeşitli Yansımaları*, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt. 5(10), ss. 192-193.

2009/15129 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 27276, 02.07.2009 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/07/20090702-1.htm> (Erişim Tarihi: 22.02.2022)

2012/2992 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 28255, 05.04.2012, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/04/20120405-1.htm> (Erişim Tarihi: 24.04.2022)

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 23810, 25.08.1999, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4447.pdf> (Erişim Tarihi: 15.01.2022)



4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Geçici 8. Maddesinde Belirtilen Esaslar Çerçevesinde Kısa Çalışma Süresinin Altı Ay Uzatılması Hakkındaki Bakanlar Kurulu Kararı, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 27518, 11.03.2010. [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/03/20100311-9.htm> (Erişim Tarihi: 22.02.2022)

5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 26887, 26.05.2008 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/05/20080526-5.htm> (Erişim Tarihi: 22.02.2022)

