

**TÜRK İŞ HUKUKUNDA KISA ÇALIŞMA VE  
KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ**

Zeliha İrem Kurnaz

1711202104

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

Hukuk Anabilim Dalı

Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı

Danışman: Dr. Öğretim Üyesi Ş. Esra Başkan

İstanbul

T.C. Maltepe Üniversitesi  
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Nisan, 2020



**TÜRK İŞ HUKUKUNDA KISA ÇALIŞMA VE  
KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ**

Zeliha İrem Kurnaz  
171102104  
Orcid: 0000-0001-9369-0204

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**  
Hukuk Anabilim Dalı  
Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı  
Danışman: Dr. Öğretim Üyesi Ş. Esra Başkan

İstanbul  
T.C. Maltepe Üniversitesi  
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü  
Nisan, 2020



## JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

### JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI


ZELİHA İREM KURNAZ'ın "Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği" başlıklı tezi 16.04.2020 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından değerlendirilerek "Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği" nin ilgili maddeleri uyarınca Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans/Doktora/Sanatta-Yeterlik-tezi oy birliğiyle/oy çokluğuyla, başarılı/başarısız olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı, Adı ve Soyadı	İmza
Üye (Tez Danışmanı)	Dr.Öğr.Üyesi Ş.Esra BASKAN (Maltepe Üniversitesi)	
Üye	Prof.Dr.Devrim ULUCAN (Maltepe Üniversitesi)	
Üye	Doç.Dr. Seçkin NAZLI (Medipol Üniversitesi)	



Prof. Dr. Belma AKŞİT  
Enstitü Müdürü V.

# ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI

 maltepe üniversitesi	LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ	Doküman No	FR-173
	ETİK İLKE VE KURALLARA	İlk Yayın Tarihi	01.03.2018
	UYUM BEYANI	Revizyon Tarihi	23.01.2020
		Revizyon No	01
		Sayfa	1

02/06/2020

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bulguların sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilmeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; çalışmamın Maltepe Üniversitesinde kullanılan "bilimsel intihal tespit programı" ile tarandığını ve öngörülen standartları karşıladığımı beyan ederim.

Herhangi bir zamanda; çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.



Zeliha İrem Kurnaz

Hazırlayan: Enstitü Sekreteriği

Onaylayan: Kalite Yönetim Koordinatörlüğü

## TEŞEKKÜR

Tez çalıőmam süresince sabrı ve anlayıőı için hocam Dr. Öğretim Üyesi Ő. Esra Başkan'a ve destekleri için aileme teşekkür ederim.

Zeliha İrem Kurnaz  
Nisan 2020



## ÖZ

# TÜRK İŞ HUKUKUNDA KISA ÇALIŞMA VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

Zeliha İrem Kurnaz  
Yüksek Lisans Tezi  
Hukuk Anabilim Dalı  
Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı  
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Ş. Esra Başkan  
Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, 2020

Küreselleşen dünyada ekonomik anlamda ve işgücüne duyulan ihtiyaç ile ilgili olarak birçok değişiklik meydana gelmiştir. Ticarete sınırlar kalkmış ve bu sınır aşan ticaret ortamında zaten birçok işveren ile rekabet halinde olan işverenler daha fazlası ile rekabet ortamına girmek durumunda kalmıştır. Bu sınırların kalkmasının hem ekonomiye hem de iş ilişkileri üzerinde birçok etkisi olmuştur. 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmeden önce mevcut olan çalışma modellerine göre daha esnek olanlara ihtiyaç duyulmuştur. Bunlardan biri de kısa çalışmadır. İlk olarak 4857 sayılı İş Kanunu 65. madde hükmünde düzenlenen kısa çalışma uygulaması; 2008 yılında İş Kanunu bünyesinden çıkarılarak İşsizlik Sigortası Kanunu Ek 2. maddede düzenlenmiştir. Kısa çalışma, genel ekonomik kriz, sektörel ve bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerin varlığında çalışma süresinin azaltılması ya da çalışmanın tamamen durdurulması olarak tanımlanır. İşveren İŞKUR'un onayını alarak kısa çalışma uygulamasına geçebilecektir. Bu uygulamada işveren kriz süresinde işyerini korumakta; işçi de kısa çalışma ödeneği ile gelir elde etmektedir. Çalışmamızda kısa çalışma uygulamasına geçilebilmesi için gerekli koşullara, sona ermesine, iş sözleşmesi üzerindeki etkisine ve kısa çalışma ödeneğine ilişkin bir değerlendirme yapılmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Kısa çalışma, kısa çalışma ödeneği, kriz, 4857 sayılı İş Kanunu, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu.

**ABSTRACT**

**SHORT-TIME WORKING AND  
PAYMENT FOR SHORT-TIME WORKING IN TURKISH LAW**

Zeliha İrem Kurnaz  
Master Thesis  
Department of Law  
Private Law Programme  
Thesis Advisor: Asst. Prof. Ş. Esra Baskan  
Maltepe University, Graduate School, 2020

Many changes have occurred in the globalizing world in terms of economy and the need for workforce. Trade borders have been lifted and employers who already compete with many employers in this transboundary trade environment have to enter the competition environment with more. The removal of these borders has had many effects on both the economy and business relations. Before the Labor Law No. 4857 came into force, more flexible ones were needed than the existing working models. One of them is short work. First of all, the short study application regulated under Article 65 of the Labor Law No. 4857; In 2008, it was removed from the Labor Law, and the Unemployment Insurance Law was regulated in Additional Article 2. Short work is defined as general economic crisis, sectoral and regional crisis, and reduction of working time in the presence of compelling reasons, or a complete cessation of work. The employer will be able to start working shortly after obtaining the approval of İŞKUR. In this practice, the employer protects the workplace during the crisis; workers also earn income through short-time working allowance. In our study, an evaluation was made regarding the conditions, termination, impact on the employment contract and short-time working allowance for the implementation of short-time work.

**Keywords:** Short-time working, short-time working payment, crisis, Labour Law no. 4857, Law of Unemployment Coverage no.4447.



## İÇİNDEKİLER

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	ii
ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZ.....	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
KISALTMALAR.....	x
ÖZGEÇMİŞ.....	xi
BÖLÜM 1. GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 2. KISA ÇALIŞMA KAVRAMI.....	3
1.Genel Olarak.....	3
2.Kısa Çalışma Kavramı.....	6
2.1.Kısa Çalışma Tanımı.....	6
2.2.Hukuki Niteliği.....	8
2.2.1.İş Sözleşmesinde Esaslı Değişiklik Olduğu Görüşü.....	8
2.2.1.1.Lehe Görüş.....	11
2.2.1.2.Aleyhe Görüş.....	12
2.2.2.Alacaklının Temerrüdü Niteliğinde Olduğu Görüşü.....	14
2.2.3.Kanunun İmkân Verdiği Bir Askı Hali Olduğu Görüşü.....	16
2.2.3.1.Genel Olarak İş Sözleşmesinin Askıya Alınması.....	16
2.2.3.2.İşyerinde Faaliyetin Tamamen ya da Kısmen Durdurulması Durumunda....	19
2.2.3.3.Çalışma Süresinin Azaltılması Durumunda.....	20
3.Kısa Çalışmanın Benzer Hukuki Kurumlar İle İlişkisi.....	21
3.1.Kısa Çalışma – Kısmi Süreli Çalışma İlişkisi.....	21
3.2.Kısa Çalışma – Telafi Çalışması İlişkisi.....	24
3.3.Kısa Çalışma – Ücretsiz İzin İlişkisi.....	26
4.Kısa Çalışmanın Faydaları ve Sakıncaları.....	28
4.1.İşçi Bakımından.....	29
4.1.1.Faydaları.....	29
4.1.2.Sakıncaları.....	29
4.2.İşveren Bakımından.....	30
4.2.1.Faydaları.....	30
4.2.2.Sakıncaları.....	31
5.Hukuki Düzenlemelerin Gelişimi.....	31

5.1.4857 sayılı İş Kanunu Dönemi .....	31
5.2.4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Dönemi .....	33
6.Kısa Çalışma Uygulamasının Feshin Son Çare Olması İlkesi (Ultima Ratio) ile İlişkisi .....	38
<b>BÖLÜM 3. TÜRK HUKUKUNDA KISA ÇALIŞMANIN KOŞULLARI VE UYGULANMASI.....</b>	<b>41</b>
1.Genel Olarak .....	41
2.Kısa Çalışma Yapılmasının Koşulları.....	41
2.1.İşsizlik Sigortası Kanununa Tabi İşyeri.....	41
2.2.Kısa Çalışmayı Gerektiren Bir Olgunun Bulunması .....	43
2.2.1.Genel Ekonomik Kriz .....	44
2.2.2.Sektörel Kriz .....	45
2.2.3.Bölgesel Kriz .....	46
2.2.4.Zorlayıcı Sebep .....	47
2.3.Çalışma Sürelerinin Azaltılması veya Faaliyetin Tamamen veya Kısmen Durdurulması .....	49
2.3.1.Faaliyetin Tamamen veya Kısmen Durdurulması .....	50
2.3.2.Çalışma Sürelerinin Azaltılması .....	51
2.4.Türkiye İş Kurumu'na Başvuru ve İşçi Sendikasına Bildirim.....	52
3.Kısa Çalışma Uygulaması.....	53
3.1.Türkiye İş Kurumu'na Başvuru ve İşçi Sendikasına Bildirim.....	53
3.2.Talebin Değerlendirilmesi .....	56
3.3.Yargı Yolu .....	58
4.Kısa Çalışma Yapılmasının Süresi ve Sona Ermesi .....	59
4.1.Kısa Çalışmanın Süresi .....	60
4.2.Sona Ermesi .....	61
4.2.1. Kısa Çalışma Süresinin Bitmesi .....	62
4.2.2.İşverenin Tek Yanlı Tutumu.....	63
4.2.3.Kısa Çalışmaya Sebep Olan Halin Ortadan Kalkması.....	63
5.Kısa Çalışmanın İş Sözleşmesine Etkisi .....	64
5.1.İş Sözleşmesinin Askıya Alınması .....	64
5.2.İşçilik Hak ve Alacaklarına Etkisi .....	65
5.3.Tarafların Fesih Hakkına Etkisi .....	66
5.4.Yıllık Ücretli İzin Hakkına Etkisi .....	71
5.5.İhbar ve Kıdem Tazminatına Etkisi .....	71
5.6.İşçinin Kısa Çalışma Süresince Çalışıp Çalışamayacağı Hususu .....	72

BÖLÜM 4. KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ.....	74
1.Genel Olarak .....	74
2.Kısa Çalışma Ödeneğine Hak Kazanma Koşulları .....	74
2.1.İşverenin Kısa Çalışma Talebinin Türkiye İş Kurumu'na Uygun Bulunması...	75
2.2.Kısa Çalışmanın Belirli Süre Devam Etmesi.....	75
2.3.İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanma Koşullarının Sağlanması .....	75
3.Ödeneğin Miktarı ve Ödenmesi .....	78
3.1.Ödeneğin Miktarı.....	78
3.2.Ödeneğin Ödenmesi.....	80
3.3.Ödeneğin Durması ve Kesilmesi .....	84
3.3.1.Kısa Çalışma Ödeneğinin Durması.....	85
3.3.2.Kısa Çalışma Ödeneğinin Kesilmesi .....	85
3.3.2.1.İşçinin Başka Bir İşe Girmesi .....	86
3.3.2.2.İşçinin Yaşlılık Aylığı Almaya Başlaması.....	86
3.3.2.3.Yasal Bir Çalışma Ödevi Nedeniyle Kesilmesi .....	86
3.3.2.4.Geçici İş Göremezlik Ödeneği Alınması .....	86
4. Kısa Çalışmanın Erken Sona Ermesi.....	87
5. Kurumun Yanlış Bilgilendirilmesi Sonuçları (Haksız ve Fazla Ödemelerin Geri Alınması) .....	87
6.Ödeneğe İlişkin Sonuçlar.....	88
6.1.Ödenek Alan İşçilerin Sigorta Primlerinin İşsizlik Sigortası Fonu Tarafından Ödenmesi .....	88
6.2.Kısa Çalışma Ödeneği Alan İşçilerin İşsiz Kalması Durumunda İşsizlik Ödeneğinden Bu Sürenin Mahsup Edilmesi .....	89
6.3.Ödeneğe İlişkin Güvenceler.....	90
BÖLÜM 5. SONUÇ .....	91
KAYNAKÇA.....	97

## KISALTMALAR

<b>C.</b>	: Cilt
<b>AÇSHB</b>	: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
<b>ÇSGB</b>	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<b>E.</b>	: Esas
<b>ET.</b>	: Erişim Tarihi
<b>GSYİH</b>	: Gayrisafi Yurt İçi Hasıla
<b>HD.</b>	: Hukuk Dairesi
<b>HGK</b>	: Hukuk Genel Kurulu
<b>İŞKUR</b>	: Türkiye İş Kurumu
<b>K.</b>	: Karar
<b>KHK</b>	: Kanun Hükümünde Kararname
<b>KÇY</b>	: Kısa Çalışma Yönetmeliği
<b>m.</b>	: Madde
<b>s.</b>	: Sayfa
<b>S.</b>	: Sayı
<b>SSGSSK</b>	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
<b>TBK</b>	: Türk Borçlar Kanunu
<b>TİSK</b>	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
<b>Yarg.</b>	: Yargıtay
<b>YHGK</b>	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

# ÖZGEÇMİŞ

**Zeliha İrem Kurnaz**

**Hukuk Anabilim Dalı**

## **Eğitim**

<i>Derece Yıl</i>	<i>Üniversite, Enstitü, Anabilim Dalı</i>
Y.Ls.	2020 Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı
Ls.	2016 Fatih Üniversitesi, Hukuk Fakültesi Hukuk Anabilim Dalı
Lise	2011 Köy Hizmetleri Anadolu Lisesi

## **Kişisel Bilgiler**

Doğum yeri ve yılı	: İstanbul, 1993	Cinsiyet: K
Yabancı diller	: İngilizce (çok iyi)	
e-posta	: irem.kurnaz@outlook.com.	

## BÖLÜM 1. GİRİŞ

Dünyamız küreselleşmekte ve bunun sonucu olarak da ekonomide birçok değişiklik meydana gelmektedir. Küreselleşme ile birlikte iş ve ticaret hayatı ülke sınırlarını aşmaktadır. Ticaret alanında ve ekonomik alanda yaşanan tüm değişikliklerin etkisi öncelikle işgücü piyasası üzerinde olmaktadır.

Ticari ve ekonomik anlamda yaşanan, işgücü piyasası üzerinde gerçekleşen değişiklikler beraberinde işverenlerin rekabet ortamı ile ilgili de sonuçlar meydana getirmiştir. Sınır aşan bu ticaret ortamında zaten birçok işveren ile rekabet halinde olan işverenler daha fazlası ile rekabet ortamına girmek durumunda kalmıştır. Birçok işveren bu rekabet ortamına uyum sağlayamamış ve küçülme yoluna başvurmuştur. Bu küçülme ile birlikte işgücüne olan ihtiyaçta azalma meydana gelmiştir.

İşverenin yaşadığı bu sorunların sadece işveren üzerinde etkisi olmamakta; bu durumun bir sonucu olarak işçi-işveren ilişkileri üzerinde de önemli etkileri bulunmaktadır. İşçiler üzerindeki en önemli etkisi işverenin, yaşadığı zorlu süreçlerde, özellikle kriz dönemlerinde işçileri mağdur edecek uygulamalara başvurmasıdır. Bu dönemlerde işçiler ücretsiz izne çıkarılmakta ya da emekliye ayrılması sağlanmaktadır.

Küreselleşme ile birlikte ekonomik süreçte yaşanan değişikliklerin en büyük sebeplerinden biri de teknolojik anlamda yaşanan gelişmelerdir. Yaşanan teknolojik gelişmelerin ekonomiye ve dolaylı olarak da işgücü piyasasına ve işçi-işveren ilişkisi üzerine etkisi olmaktadır. İşgücüne olan ihtiyaç azalmış, makineler ve sanayileşme ön plana çıkmış, bu sebeple de işgücüne olan ihtiyaç ciddi anlamda azalmıştır. Yaşanan bu gelişmeler bazı işverenleri zor duruma sokmuştur. İşverenler bir de yaşanan krizler ya da zorlayıcı sebepler ile birlikte daha da zorlanmakta, işgücünü azaltma veya işyerlerini kapatma gibi yöntemlere başvurmaktadır. İşverenler bu rekabet ortamında ve krizlerin olduğu dönemlerde ayakta kalabilmek için esnek çalışma yöntemlerini kullanmaya başlamışlardır. Hukukumuzda 4857 sayılı İş Kanunu; esnekleşmenin hukuksal yolunu açan bir kanun olarak yerini almıştır. Bu esnekleşme sonucunda ortaya çıkan düzenlemelerden birisi de kısa çalışma uygulamasıdır.

Kısa çalışma uygulaması ilk kez 2003 yılında 4857 İş Kanunu ile birlikte hukuk sistemimize girmiştir. Kısa çalışma uygulaması; ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz yaşanan dönemlerde ya da zorlayıcı sebeplerin mevcut olduğu durumlarda hem işverene ayakta kalma imkânı sağlamakta hem de işçinin işten çıkarılmasını önleyerek işçinin de bu dönemde asgari yaşamını sürdürmesine destek olmaktadır. Hem işçi hem de işveren açısından faydası olan bir uygulamadır. İstihdamın korunması ve işçinin böyle durumlarda mağdur edilmemesi en önemli sonuçlarındandır. Bu uygulama aynı zamanda feshin son çare olması ilkesi ile uyumlu olduğundan, işçilerin maruz kaldığı birçok mağdur edici durumun önüne geçilmesi amaçlanmıştır.

Kısa çalışma uygulamasında işverenler zorlayıcı sebebin bulunduğu veya krizin varlığı dönemlerinde işçileri çalıştırmamakta veya normalden önemli derecede daha az ölçüde çalıştırmakta; işçiler de bu dönemde şartları sağlaması durumunda kısa çalışma ödeneğinden faydalanmaktadır. İlk olarak 4857 sayılı İş Kanunu 65. madde hükmünde düzenlenen bu uygulama 2008 yılında İş Kanunu bünyesinden çıkarılarak İşsizlik Sigortası Kanunu Ek 2. maddede düzenlenmiştir.

Bu çalışmamızda kısa çalışma uygulaması üç ana bölüm çerçevesinde incelenmiştir. Buna göre birinci bölümde kısa çalışma kavramı incelenmiştir. Kısa çalışma kavramının ne anlama geldiği ve hukuki niteliği üzerinde durulmuştur. Kısa çalışmanın benzer hukuki kurumlar ile olan benzerlikleri ve farklılıkları değerlendirilmiştir.

İkinci bölümde kısa çalışma uygulamasının nasıl bir süreç ile uygulandığı düzenlenmiştir. Buna göre kısa çalışmanın süresi, yapılması için hangi koşulların olması gerektiği, uygulamasının nasıl olduğu konuları detaylıca ele alınmıştır.

Üçüncü bölümde ise kısa çalışma ödeneği, bu ödeneye hak kazanmanın şartları, ödeneğin miktarı, kesilmesi ayrıca ödeneye ilişkin güvence ve sonuçlar ele alınmıştır. Bu çalışma; işçi ve işverenlere fayda vermesi ile taraflar açısından daha anlaşılabilir ve uygulanabilir olması amacı ile hazırlanmıştır.

## BÖLÜM 2. KISA ÇALIŞMA KAVRAMI

### 2.1.Genel Olarak

Dünyamız küreselleşmiştir ve bu küreselleşme süreci ile birlikte ülkeler arasında ekonomik sınırlar azalmış; uluslararası rekabette artışlar olmuştur. Bu rekabet artışı her işveren için aynı sonuçları doğurmamıştır. Bu durum karşısında iş kapasitesi büyük işverenler büyümeye devam ederken, daha küçük ölçekteki işverenler artan bu rekabet ortamına uyum sağlayamamıştır. Rekabet ortamına ayak uyduramayan işverenler yaptıkları tasfiye işlemleri ile işyerini kapatma yoluna gitmekte ve bununla birlikte birçok işçi işsiz kalmaktadır. İşsizlik oranı da gün geçtikçe artmaktadır.

Küreselleşme ile birlikte teknolojinin gelişmesi rekabeti daha da artırmıştır. Rekabeti nasıl artırdığını iyi ifade edebilmek adına küreselleşmenin tanımının yapılması gerekirse, küreselleşme; ekonomik, kültürel, sosyal kıymetlerin ülke sınırlarını aşarak uluslararası bir alanda dolaşması ve devletlerarasındaki etkileşimin sürekli hale gelmesi olarak ifade edilebilir<sup>1</sup>. Yaşanan küreselleşme durumu ekonomik krizleri beraberinde getirdiğinden; bütün ülke bundan etkilenir hale gelmektedir. Bu da hem ekonomik hem sosyal krizleri artırmaktadır.

Bu dönemde ekonomik krizlerin artmasındaki en önemli sebeplerden biri de teknolojinin gelişmesidir. Teknolojinin hayatımıza girmesinin faydaları olduğu kadar zararları da olmaktadır. Bunlardan en önemlisi teknolojinin çalışma hayatına girmesi ile birlikte işverenin işgücüne olan ihtiyacının azalmasıdır. Teknolojide yaşanan değişimler, ekonomik krizler gibi durumlar işgücüne olan ihtiyacı azaltma gibi birçok sonucu da beraberinde getirmektedir.

İşvereni ekonomik olarak zorlayan durumlardan biri de dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumların ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan ve örneğini son dönemde gördüğümüz üzere salgın hastalık gibi beklenmeyen olayların gerçekleşmesidir. Söz konusu durumlarda da işveren ekonomik anlamda zorlanacağı bir süreç yaşamakta ve işgücüne olan ihtiyacı azalmaktadır.

---

<sup>1</sup> Candan, Albayrak. "Küreselleşme ve Ekonomik Krizin İş Hukukuna Etkisi," **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**. 24, 98: 165-202, 2012, s.168.



Yaşanan bu krizlerin en büyük etkisi de işgücü piyasasında olmaktadır. İşverenler bu krizi atlatmak için birçok yõteme başvurmaktadır. Söz konusu yöntemlerin birçoğu işçiyi mağdur edecek niteliktedir. İşverenler üretimlerini azaltmakta, işçileri ya ücretsiz izne ya da tamamen işten çıkarabilmektedir. Yaşanan kriz süreçlerinde işverenlerin mevcut istihdam kapasiteleri azalır ve işçiler de işsiz kalmaktadır.

Bu yaşanan zorlu süreçler çalışma hayatında değişiklik yapılmasını gerektirmiştir. Özellikle ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerden dolayı işgücüne ihtiyacı azalan işveren; işçilere ücret ödemekten kurtulmayı kendince bir çözüm olarak görmektedir<sup>2</sup>.

Kriz dönemlerinde bu krizin yönetilmesi için birçok yöntem uygulanmaktadır. Bu kriz dönemini yönetmenin amacı bu zor durumu en az zararla atlatmaktır. İşverenler bu rekabet sürecinde ayakta kalmak adına işyerindeki maliyetleri azaltmak istemektedir. Bunun için öncelikli olarak ekonomik kriz nedeniyle işletmelerin bir kısmı küçülme yoluna giderek işgücü fazlalığını dengelemek için işçi sayısını azaltırken; bir kısım işletmeler işçi maliyetlerini düşürmek için çalışma sürelerini veya üretimi azaltma, stoklarını eritme, işi geçici olarak durdurma, tasfiye aşamasına gitme, emekliye ayırma ya da ücretsiz izin uygulamaları yollarını tercih etmektedir<sup>3</sup>. Ekonomik kriz sonucu gelişme sürecindeki ülkelerde ve dolayısıyla Türkiye’de işsizlik oranı geçmişe göre artmıştır. Bununla birlikte ücret dengesizliği meydana gelmiş, yoksulluk artmış ve çalışma koşulları kötüleşmiştir<sup>4</sup>.

Küreselleşme ile birlikte esnekleşme kavramı da iş hayatında yerini almaya başlamıştır. İşverenler rekabetin bu kadar yüksek olduğu piyasada ayakta kalabilmek adına iş ilişkilerinde esnekleşme yoluna başvurmuşlardır. Esneklik çalışanların belirlenmiş saatler arası çalışması yerine, belli zamanlarda işe gelmesi ve ayrılması olarak tanımlanmaktadır. Esnek çalışma, yaşanan bu zorlu süreçlerde hem işverenlerin rekabet ortamına uyum sağlayabilmesi hem de işçilerin sosyal ihtiyaçlarına karşılık verilebilmesi

---

<sup>2</sup> Ercan Akyiğit. "Kısa Çalışma," **TÜHİS**. 19, 1-2: 1-35, 2005, s.1.

<sup>3</sup> Recep Kapar. "Ekonomik Krizlerin Çalışanların Sağlığı Ve Güvenliği Üzerindeki Etkileri," **Çalışma ve Toplum Dergisi**. ss. 73-100, 2012, s.34; Kayalı Çetinkaya, Tuba, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, Ankara Barosu Dergisi, s.415-474, 2014/4, s.420.

<sup>4</sup> Albayrak, s.166.

amaçlarıyla katı kuralların yumuşatılması ve tarafların daha serbest bırakılması olarak tanımlanabilir<sup>5</sup>.

Esnekleşme; küreselleşmenin getirdiği çalışma şartlarının kötüleşmesi ve yoksulluğun yaygınlaşması gibi sonuçları azaltmaya yardımcı olmaktadır. Bu süreçlerde işverenin işçileri haksız olarak işten çıkarma veya ücretsiz izine ayırma gibi işçileri mağdur edici işlemlerin yapılmaması konusunda destekleyici bir rol oynamaktadır.

Söz konusu gelişmelerle birlikte çalışma ilişkilerinde yaşanan esnekliklerin sonucu olarak atipik istihdam modelleri ortaya çıkmıştır. Bunlara kısmi çalışma, çağrı üzerine çalışma, evde çalışma, mevsimlik çalışma veya kısa süreli çalışma gibi uygulamalar olarak örnek gösterilebilecektir.

Bahsi geçen sebepler ile pek çok ülkenin hukukunda ve bizim hukukumuzda ekonomik krizin yaşandığı süreçlerde krizin varlığı tek başına iş sözleşmesini sona erdirmek için yeterli olmamakta; işyerinin bu krizden önemli derecede etkilenmesi ve işverenin de iş sözleşmesini sona erdirmekten başka bir seçeneği kalmadığını ispat etmesi gerekmektedir<sup>6</sup>. 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte yaşanan sözü edilen sıkıntıların önüne geçmeyi ve ekonomik krizde iş ilişkilerini sürdürmeyi amaçlayıcı<sup>7</sup> birçok düzenleme yer almıştır. Bunların en önemlilerinden biri de kısa çalışma uygulamasıdır.

Kısa çalışma işverenler açısından geçici olarak işgücü maliyetini düşürmeye yardımcı bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır<sup>8</sup>. Kısa çalışma ile çalışılmayan sürelerde işçiye de gelir güvencesi sağlamaktadır<sup>9</sup>. İşçi çalışmamasına rağmen bu ödenek sayesinde asgari geçimini sağlamaktadır. İş sözleşmesinin korunması amacı ile uygun şartların oluşması ile birlikte kısa çalışma uygulanması sosyal güvenceyi de sağlamaya yardımcı bir uygulamadır<sup>10</sup>.

---

<sup>5</sup> A.Can Tuncay. "İşin Düzenlenmesi Bakımından Esnekleşme Türk Mevzuatının Durumu ve Uygulama Sorunları, Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri," *İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2000 Yılı Ekim Toplantısı 5-6-7 Ekim 2000*: İstanbul 2000 Yılı Ekim Toplantısı : 2002, s.154; Demir, Fevzi & Gülşen Gerşil. "Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma," **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. 2, 16: 68-89, 2008, s.68.

<sup>6</sup> Albayrak, s.192.

<sup>7</sup> Ünal Narmanlıoğlu. **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**. İstanbul: Beta Yayınları, 2014, s.638.

<sup>8</sup> İnci Kuzgun. "Türkiye'de Kısa Çalışma," **H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. 23, 2: 33-52, 2005. s.37.

<sup>9</sup> Haluk Hadi Sümer. **İş Hukuku**. Ankara: Seçkin Yayınları, 2019, s.154.

<sup>10</sup> Nursel Ateş Ölmez. "Kısa Çalışma Uygulaması," **TİSK İşveren**. 56, 5: 20-22, 2018, s.20.

Kısa çalışma bir istihdam politika aracı olarak işsizlikle mücadele edilmesinde önemli bir rol oynamaktadır<sup>11</sup>. Kısa çalışmanın en temel amacı istihdamın korunmasıdır. Kısa çalışma uygulaması da işgücü maliyetini aşağı çekmek için düzenleniş itibari ile buna uygun bir çalışmadır<sup>12</sup>. Aynı zamanda istihdam korunarak, deneyimli işçilerin işten çıkarılmasının önüne geçilmektedir.

## 2.2.Kısa Çalışma Kavramı

### 2.2.1.Kısa Çalışma Tanımı

Ekonomik güçlük zamanlarında işverenlere destek sağlamak için öngörülen kurumlardan biri kısa çalışmadır<sup>13</sup>. Hukukumuzda kısa çalışma uygulaması bu sorunlarla baş edilmesi için 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanununda düzenlenmiştir<sup>14</sup>. Ekonomik krizler ya da zorlayıcı nedenlerle işçilerin işten çıkarılmaları sonucunda işçilerin gelir kayıpları, belirli şartlar gerçekleştiği müddetçe işsizlik sigortası<sup>15</sup> tarafından kısa çalışma ödeneği ödenerek karşılanmaya çalışılmaktadır<sup>16</sup>.

Kısa çalışma, öğretilerde birçok şekilde tanımlanmış bulunmaktadır. Bunlardan birine göre, işverenin işçilerini ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerle geçici bir süre normal iş süresinin altında çalıştırması veya işyerinde çalışmanın geçici bir süre tamamen durdurulması<sup>17</sup> kısa çalışmayı ifade eder. Bir başka tanıma göre ise kısa çalışma; işverenin işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltarak veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurarak yaptığı uygulamadır. Başka bir tanımda ise kısa çalışma; Kanunda sayılan nedenlerle ekonomik açıdan zor durumda olan işletmelerde, işçi ve işverenlerin çıkarlarının, sigorta sisteminin

---

<sup>11</sup> M. İhsan Seçkin. **Çalışma Ekonomisi ve İş Hukuku Açısından Kısa Çalışma**. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2015, s.22.

<sup>12</sup> Kuzgun, s.37.

<sup>13</sup> Ömer Ekmekçi. "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına İlişkin Sorular," **Sicil İş Hukuku Dergisi**. 14: 93-115, 2009, s.47.

<sup>14</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.1.

<sup>15</sup> Nitekim hukukumuzda 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu düzenlenmiştir. İşsizlik sigortası; bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, kendi istek ve kusuru dışında işini kaybedenlere, uğradıkları gelir kayıplarını kısmen de olsa karşılayarak kendilerinin ve aile fertlerinin zor duruma düşmelerini önleyen, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren, Devlet tarafından kurulan zorunlu bir sigorta koludur. İleride de işleneceği üzere kısa çalışma ödeneğinde de işsizlik sigortasından yararlanılmaktadır.

<sup>16</sup> Sarper Süzek. **İş Hukuku**. İstanbul: Beta Yayınları, 2019, s.784.

<sup>17</sup> Süleyman Başterzi. "Türkiye'de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Ve İstihdam Üzerine Etkileri," **AÜHFD**. 3: 53-94, 2005, s.63.

de mevcut edilmesi ile uzlaştırıldığı ve işin geçici olarak kısmen veya tamamen durdurulduğu ya da çalışma sürelerini azaltıldığı bir uygulama olarak ifade edilmiştir<sup>18</sup>.

Kısa çalışma kavramı, çalışma sürelerinin azaltılması, faaliyetin durdurulması ve ayrıca kısa çalışmaya ilişkin diğer hususları da kapsayan çok daha geniş bir kavramdır<sup>19</sup>. Kısa çalışma, kriz dönemlerinde işletmeler tarafından krizin etkisinin azaltılması için uygulanan, ayrıca işsizlikle mücadele bakımından da bir devlet politikası aracı olarak istihdamı korumak için işçilerin gelir desteği aldıkları esnek bir çalışma modelidir. Dünyadaki ekonomik krizin ülkemizin ekonomisi üzerindeki etkisini azaltmak için bir tedbir görevi görmektedir<sup>20</sup>. Mevcut bulunan kriz ile başa çıkma konusuna kısa çalışma etkin bir rol oynamaktadır. Aynı zamanda işsizlik ile mücadele edilmesine, işsizliğin etkilerinin azaltılmasına katkı sağlar. Kısa çalışma işgücüne istihdam sağlamakla birlikte işverene de iş sözleşmesini feshetmeden, başka bir deyişle işçi çıkarmadan rekabet gücünü koruma imkânı sunmaktadır<sup>21</sup>.

Kısa çalışma hukukumuzda ilk kez 4857 sayılı İş Kanunu madde 65 ile düzenlenmiştir. 4857 sayılı Kanun madde 65 hükmüncü kısımında kısa çalışma; işverenin genel bir ekonomik kriz veya zorlayıcı bir nedenle geçici bir süre için faaliyeti kısmen ya da tamamen durdurması veya haftalık çalışma sürelerini önemli ölçüde azaltmasını ifade etmektedir. Daha sonra bu hüküm yürürlükten kaldırılmış, kısa çalışma yerini 4447 sayılı İşsizlik Kanunu Ek madde 2 hükmünde almıştır. 4447 sayılı İşsizlik Kanunu Ek madde 2 hükmüncü kısımında kısa çalışma; genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde gerçekleştirilebilen bir uygulama olarak tanımlanmaktadır. Aradaki farka bakıldığında zaman kavramının biraz daha genişletildiği görülmektedir. Genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebebin yanı sıra sektörel veya bölgesel krizin de eklendiği görülmektedir. Özetle kısa çalışmanın uygulanabilmesi için öncelikle zorlayıcı sebep bulunması ya da ekonomik, sektörel veya bölgesel bir krizin bulunması ve bunların da işveren ve işçi

---

<sup>18</sup> Nurşen Caniklioğlu. "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği," **A.Can Tuncay'a Armağan**: İstanbul: Legal Yayıncılık, 2005, s.504.

<sup>19</sup> Saim Ocak. *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008, s.26.

<sup>20</sup> E. Tuncay Senyen Kaplan. **Bireysel İş Hukuku**. Ankara: Gazi Kitabevi, 2019, s.382.

<sup>21</sup> Kuzgun, s.35.

arasındaki iş ilişkisini etkilemesi gerekmektedir. Sonuç olarak çalışma hususu bu durumlardan önemli derecede aksamalıdır. Bunun sonucunda da işveren bir talepte bulunacaktır ve yapılacak uygunluk tespitinin ardından bu çalışma o işyerinde uygulanabilecektir.

Özetle kısa çalışmadan söz edilebilmesi için üç temel olgunun varlığı gerekmektedir. Bunlar; sebep unsuru; genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebepler, sonuç unsuru; çalışmanın önemli derecede aksaması ve onay koşulu; Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının ilgili birimi tarafından yapılan uygunluk tespiti olarak sınırlandırılabilir<sup>22</sup>.

### **2.2.2.Hukuki Niteliği**

Kısa çalışma; çalışma sürelerinin değiştirilmesi, faaliyetin durdurulması ve işçilerin aldığı ücretlerde yaşadığı değişiklikler gibi hususları kapsayan bir uygulama olması sebebi ile iş sözleşmesi ve çalışma koşulları üzerinde etkisi bulunmaktadır. Bu geniş kapsam; öğretilerde kısa çalışma uygulamasının hukuki niteliği ile ilgili farklı görüşlerin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Çalışma süresi ve ücrette değişiklik yarattığı için iş sözleşmesinde esaslı değişiklik olup olmadığı ile ilgili farklı görüşler mevcuttur. Kısa çalışmanın alacaklının temerrüdü niteliğinde olduğu görüşü ve kanunun imkân verdiği bir askı hali olduğu görüşleri de ileri sürülmektedir. Kısa çalışma kavramının hukuki niteliği hakkındaki görüşler aşağıda sırası ile incelenecektir.

#### **2.2.2.1.İş Sözleşmesinde Esaslı Değişiklik Olduğu Görüşü**

Kısa çalışma uygulamasında gerek çalışma sürelerinin azaltılması ya da kısmen veya tamamen durdurulması, gerek tarafların edimlerini yerine getirmemeleri ya da eksik getirmeleri durumları geçici bir durumda da olsa çalışma şartlarının değişiklik olduğu anlamına gelmektedir. Bu sebeple öğretilerde kısa çalışmanın iş sözleşmesinde esaslı bir değişikliğe yol açtığı ve açmadığı görüşleri mevcuttur<sup>23</sup>. Kısa çalışma uygulamasında bu durumun kabulü söz konusu olduğunda; birbirinden farklı birçok sonuç meydana gelmektedir. Bunun için öncelikle esaslı değişiklik konusunu incelemek gerekmektedir.

---

<sup>22</sup> Abdurrahman Çalık. "Son Düzenlemeler Işığında Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği," **İSMMMO**. 29: 305-318, 2019, s.305.

<sup>23</sup> Tevfik Bayhan. "Kısa Çalışma; Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Sayılır mı?," **Terazi Hukuk Dergisi**. 4, 38: 87-92, 2009, s.89.

Çalışma koşullarında esaslı değişiklik 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesinde “Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi” başlığı altında düzenlenmiştir. Çalışma koşulları; iş akdinden ortaya çıkan ve işin ifa edilmesinde tabi olunan tüm hak ve borçları ifade etmektedir<sup>24</sup>.

İşçinin iş görme borcu ve bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu; iş sözleşmesinin esaslı unsurlarından olup; çalışma koşullarının en önemlileridir<sup>25</sup>. İşin nerede ve ne zaman görüleceği, işyerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ödenecek ücretin ekleri, ara dinlenmesi ile evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar da çalışma koşulları arasında yerini almaktadır. İşçiye özel sağlık sigortası yapılması ya da işverence primleri ödenmek kaydıyla bireysel emeklilik sistemine dâhil edilmesi de çalışma koşulları kavramına dâhildir<sup>26</sup>.

Esaslı değişiklik ise işçinin aleyhine sonuç ortaya çıkaran, işçinin iş akdini sürdürmesini, özellikle ücretin azaltılması ve işin ifasını zorlaştıran her türlü değişikliktir<sup>27</sup>. Yönetim hakkını aşan ve işçi işveren arasındaki ilişkideki dengeyi değiştiren durumlardır<sup>28</sup>. İş sözleşmelerinde esaslı olmayan değişiklikler işverenin yönetim hakkı kapsamında yapılabilmektedir<sup>29</sup> ancak esaslı değişiklik yapılacak ise bu tarafların karşılıklı anlaşmaları ile mümkündür<sup>30</sup>.

Esaslı değişiklik hallerine genel olarak bakıldığında; işin niteliğinde, çalışma sürelerinde, işyerinde veya ücrette değişiklik yapılması şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Bir değişikliğin esaslı olup olmadığı hususunda Yargıtay’ın benimsemiş olduğu ölçü; işçinin değişiklikten önceki ve sonraki durumu kıyaslanarak işçinin durumunu ağırlaştıracak, onun lehine olmayan bir değişiklik olup olmadığının belirlenmesidir<sup>31</sup>. Yargıtay’a göre işçinin aldığı ücret miktarının düşürülmesi, çalışma koşullarının ağırlaştırılması gibi durumlar iş sözleşmesinin şartlarının işçi aleyhine değiştirildiği

<sup>24</sup> Yarg.9HD, 18.01.2012 T. 2009/37886 E. 2012/812 K. (www.kazanci.com), (ET. 04.04.2020)

<sup>25</sup> Yarg.HGK, 04.11.2009 T. 2009/9-146, K. 2009/974 (www.kazanci.com), (ET. 04.04.2020)

<sup>26</sup> Yarg.9HD, 27.10.2008 T. 2008/29715 E, 2008/28944 K. (www.kazanci.com), (ET. 04.04.2020)

<sup>27</sup> Müjdat Şakar. **İş Kanunu Yorumu**. İstanbul: Yaklaşım Yayıncılık, 2011, s.423.

<sup>28</sup> Sarper Süzek. "Değişiklik Feshi," **TİSK Akademi**. 1, 1: 6-31, 2006/I, s.10-11.

<sup>29</sup> Ali Güzel. "İş Hukukunda Yetki ve Özgürlük," 1. **Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan**: Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016, s.102 vd.

<sup>30</sup> Süzek, Değişiklik Feshi, s.10.

<sup>31</sup> Nurtaç Endes. *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014 s.11.

anlamına gelmektedir<sup>32</sup>. Bu kapsamda işçinin görev tanımı içinde olmayan iş verilmesi; iş hafif olsa dahi esaslı değişiklik olarak görülmüştür<sup>33</sup>.

Hukukumuzda işverenin çalışma koşullarında değişiklik yapması sıkı koşullara bağlıdır. Nitekim 4857 sayılı İş Kanununun 22/1. maddesi hükmünce işveren; çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirerek yapabilir. Eğer bu şekilde yapılmazsa ve işçi tarafından altı iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmezse bu durum işçiyi bağlamamaktadır. İşçinin yazılı veya sözlü beyanı olmayıp sessiz kalması bu yapılmak istenen esaslı değişikliğin geçerli olmasının önüne geçmektedir<sup>34</sup>. İş sözleşmesi karşılıklı irade ile kurulur ve taraflar tek taraflı irade açıklamaları ile sözleşmeyi olumsuz yönde değiştiremeyeceklerdir. İşçinin rızası olmaksızın yapılacak değişikliklerle işçi, istemediği şartlarda çalışmaya zorlanmış olacak, işçinin sözleşme özgürlüğü ve kişilik hakları ihlal edilmiş olacaktır<sup>35</sup>.

4857 sayılı İş Kanununun 22/1. maddesi hükmünce işçi değişiklik önerisini altı iş günü içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilecektir. Fesih sorumluluğu işverendedir ve feshi sadece geçerli nedenle yapabilecektir ancak işveren; işçinin esaslı değişikliği kabul etmemesini geçerli neden olarak gösteremez<sup>36</sup>. Değişiklik feshinin yapılabilmesi için işçinin davranışları, yeterliliği veya işletme gerekliliği gibi nedenlerden kaynaklanan bir geçerli neden olmalıdır<sup>37</sup>.

İşverenin bu sebeple yaptığı feshin geçerliliğinin Yargıtay tarafından denetiminde yüksek mahkeme; öncelikle işverenin değişikliğin sebebi olan geçerli nedeni ispat edip edemediğini incelemektedir. İşveren geçerli nedeni olduğunu ispat etse dahi denetim sadece bununla sınırlı değildir. İşveren tarafından yapılan değişiklik birçok kritere göre

---

<sup>32</sup> Yarg.9HD, 07.03.2016, 6647/4850. (www.kazanci.com), (ET. 04.04.2020)

<sup>33</sup> Yarg.9HD, 12.10.2017, 13375/1559. (www.kazanci.com), (ET. 04.04.2020)

<sup>34</sup> Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.141.

<sup>35</sup> Endes, Kısa Çalışma 2014, s.11.

<sup>36</sup> Kübra Doğan Yenisey. "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi," **Çalışma ve Toplum Dergisi**. 26: 90-116, 2010, s.102.

<sup>37</sup> Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.142.

incelenmektedir. İşverenin sunduğu değişikliğin yasaya, toplu iş sözleşmesine ve ölçülülük<sup>38</sup> ilkesine uygun olup olmadığının denetimi yapılmaktadır<sup>39</sup>.

İşverenin işçinin esaslı değişikliği kabul etmemesini fesih nedeni olarak gösterdiği durumlarda işçi; iş akdinin feshine bağlanan tüm haklarını, kıdem ve ihbar tazminatını, eğer şartlar oluşmuşsa iş güvencesi kapsamında feshin geçersizliğini ve işe iadesini isteyebilecektir<sup>40</sup>. Esaslı değişiklik uygulamalarından olan ücrette indirim 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesinde belirtilen esaslar çerçevesinde yapılmadığı takdirde bu durum işçiyi bağlamayacak ve işveren bunu tek taraflı iradesi ile yaparsa da işçinin haklı nedenle fesih hakkı ortaya çıkacaktır<sup>41</sup>.

Yukarıda açıklanan sebepler; kısa çalışma uygulamasının iş sözleşmesinde esaslı değişiklik olup olmadığı konusunda farklı görüşlerin oluşmasına neden olmuştur.

#### **2.2.2.1.1.Lehe Görüş**

Öğretide bir görüşe göre kısa çalışma uygulaması işçinin çalışma koşullarında esaslı değişikliktir<sup>42</sup>. Kısa çalışma uygulamasında işçilere ödenen ödenek normalde aldıkları ücretin altında bir tutardır hatta bazı durumlarda gerekli şartları sağlamadığı için işçi bu ödeneğe hak kazanmamaktadır. Bu durum göz önünde bulundurulduğunda, kısa çalışmanın işçinin çalışma koşullarında esaslı değişiklik olduğu görüşüne göre kısa çalışma; özellikle ücret yönünden işçiler açısından aleyhe bir değişikliktir<sup>43</sup>. Buna göre işçinin bu duruma rıza göstermesi zorunlu tutulmamıştır ancak işçilerin bu duruma muvafakat göstermesi beklenmektedir<sup>44</sup>.

Kısa çalışma ile esaslı değişiklik sonuçları arasında benzerlikler mevcuttur. Kısa çalışma uygulamasında aldığı ödenek işçinin normalde aldığı ücretin altında belirlenmekte ve çalışma süresinde azalma gerçekleşmektedir. Esaslı değişiklikte de bu durumlar gerçekleşebilmektedir. Ayrıca kısa çalışmanın feshin son çare olması ilkesi

---

<sup>38</sup> Yarg.9HD, 07.07.2008 T. 2007/24548 E 2008/19209 K.

<sup>39</sup> Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.143.

<sup>40</sup> Süzek, Değişiklik Feshi, s.8.

<sup>41</sup> Albayrak, s.195.

<sup>42</sup> Binnur Tulukcu. "Yasal Değişiklikler Çerçevesinde Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasının Değerlendirilmesi," **Terazi Hukuk Dergisi**. 9, 91: 14-29, 2014, s.37,38.

<sup>43</sup> Ali Karaca. "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması," **Sicil İş Hukuku Dergisi**. 14: 116-122, 2009, s.121.

<sup>44</sup> Karaca, s.120.



kapsamında gelişmesi de bu görüşün ortaya çıkma sebeplerinden biridir. İş şartlarında esaslı değişiklik de fesihden kaçınma yollarından biridir. Bu sebeplerle kısa çalışma uygulaması ile işverence çalışma koşullarında geçici bir süre esaslı değişiklik yapılması söz konusu olmaktadır<sup>45</sup>.

Benzer bir görüşe<sup>46</sup> göre kısa çalışmada işçinin rızasının alınmaması ücretsiz izin gibi işçiyi mağdur edecek bir uygulama olmaktadır. Bu sebeple kısa çalışma uygulamasına gidilebilmesi için öncelikle işçinin rızası alınıp sonra gerekli şartlar gerçekleştiğinde bu uygulamaya gidilebilmelidir. İşçinin kısa çalışma uygulamasına katlanmasının zorunlu olup olmadığı konusu tarafın fesih hakkı ile doğrudan ilgilidir. Bu sebeple bu kısım kısa çalışma uygulaması sebebiyle ikinci bölümde “Tarafların Fesih Hakkına Etkisi” başlığı altında daha detaylı olarak incelenecektir.

#### 2.2.2.1.2.Aleyhe Görüş

Bizim de katıldığımız bir diğer görüşe<sup>47</sup> göre ise kısa çalışma iş sözleşmesinde esaslı değişiklik niteliği göstermemektedir. Normalde işçinin çalışma şartlarında yapılan değişiklik işçinin rızasına bağlanmaktadır ancak kısa çalışma bunun istisnasıdır<sup>48</sup>. Kısa çalışma uygulamasında yapılan değişiklikler geçicidir ve kanun tarafından verilen bir hakla bu sağlanmaktadır. Buna göre kısa çalışma için gerekli şartlar incelendiğinde işçinin çalışma süresinde veya ücretinde değişiklik yapılması için işçinin rızası aranmamaktadır<sup>49</sup>.

Kısa çalışma uygulaması işçi açısından esaslı değişiklik olarak düşünülebilse de işverenin yönetim hakkı kapsamında değerlendirilmektedir<sup>50</sup>. Normal şartlarda yönetim hakkı işverene kısa çalışma yapma hakkı tanımamaktadır ancak bu durum yönetim

<sup>45</sup> Başterzi, Feshe Karşı Koruma, s.64.

<sup>46</sup> Ocak, s.99.

<sup>47</sup> Süzek, Değişiklik Feshi, s.15; Karaca, s.121; Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s.528, Murat Şen. **İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik**. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2005, s.229; M.Fatih Uşan. "4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik Ve Uygulama Sorunları," **Dokuz Eylül Üniversitesi Dergisi**. 9, Özel Sayı: 211-271, 2007, s.242; Ocak, s.56; Bayhan, s.92; Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.150-154; Kayalı, s.424.

<sup>48</sup> Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s.528, Ocak, s.56.

<sup>49</sup> Karaca, s.121; Nurşen Caniklioğlu. "Ekonomik Krizde Gelir Güvenceleri," *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri*: 79-124. İstanbul 13. Yıl Toplantısı Galatasaray Üniversitesi Ortaköy Kampüsü: 2010, s.106.

<sup>50</sup> Aydın Başbuğ. **İşverenin Yönetim Hakkı ve Çalışma Şartlarında Değişiklik**. Ankara: Alter Yayıncılık, 2008, s.60.

hakkının genişletilmesi durumunda söz konusu olmaktadır<sup>51</sup>. İşveren kısa çalışma uygulamasına geçilmesine tek başına karar verip uygulayamamakta, bunun için hukuki bir dayanağının bulunması gerekmektedir<sup>52</sup>. İşverenin yönetim hakkı kanunlarla sınırlanabileceği gibi, aynı şekilde genişletilmesinde de rol oynamaktadır<sup>53</sup>. Buna benzer olarak 4857 sayılı İş Kanununun 64. maddesi hükmünce telafi çalışması sebebi ile işveren dört ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilmektedir. Burada da işçinin onayı aranmaz ve kanundan kaynaklı olarak işverenin yönetim hakkı burada genişletilmiştir<sup>54</sup>.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek 2. maddesine göre kısa çalışma yaptırılacak haller genel ekonomik, sektörel ve bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle sınırlandırılmıştır. Ayrıca işverenin haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltması veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurması gerekmektedir. 4447 sayılı Kanun işverenin kısa çalışma ile çalışma sürelerini geçici olarak değiştirmesini meşrulaştırmaktadır. Bu sebeplerle Kanunda yapılan bu düzenleme iş koşullarında esaslı değişikliğe getirilen bir nevi istisnadır<sup>55</sup>.

İşçilere bu iki düzenlemenin bildirilmesi de birbirlerine göre farklılık göstermektedir<sup>56</sup>. Esaslı değişiklik yapılması için işçilere açıkça yazılı bildirim yapılması gerekmektedir. Kısa çalışma uygulamasında ise kısa çalışma talebi toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına bildirim yapılmasını yeterli görmektedir. Uygunluk tespiti yapıldıktan sonra bu karar ilan yolu ile işçilere duyurulur, duyuru yapılmadığı zaman ancak işçilere yazılı olarak bildirim yapılmaktadır.

Diğer taraftan bu uygulamaların hayata geçirilmesi prosedürleri de birbirinden farklıdır. Kısa çalışma uygulamasında işveren Türkiye İş Kurumu'na başvurur ve talebi değerlendirilir. 4857 sayılı İş Kanunu 22. madde kapsamındaki uygulamadan farklı bir yol izlenir. İşveren kendi başına kısa çalışma uygulaması yapamaz, işverenin resmi kurum onayı alması ve bir prosedüre uygun davranması gerekir. Ayrıca yapılan bu

---

<sup>51</sup> Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.151.

<sup>52</sup> Muhittin Astarlı. "Genel Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşletme Gereklere Nedeniyle Fesih ve Kısa Çalışma İlişkisi," **Sicil İş Hukuku Dergisi**. 17: 74-88, 2010, s.355.

<sup>53</sup> Başbuğ, s.19.

<sup>54</sup> Başbuğ, s.21.

<sup>55</sup> Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s.528, Kayalı, s.424.

<sup>56</sup> Süzek, Değişiklik Feshi, s.23; Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.153.

değişiklikler geçici süreliğine olup, uzun vade için yapılmamaktadır<sup>57</sup>. Kısa çalışma uygulamasında yönetim hakkının genişletilmesi yetkisini işverene bizzat Kanun vermektedir<sup>58</sup>. Bu nedenlerle kısa çalışma uygulamasının iş sözleşmesinde esaslı değişiklik olarak değerlendirilmemesi daha isabetli olacaktır.

#### 2.2.2.2. Alacaklının Temerrüdü Niteliğinde Olduğu Görüşü

Öğretide kısa çalışmanın hukuki niteliğe ilişkin birçok görüş mevcuttur. Doktrindeki bir görüşe göre, kısa çalışma uygulaması alacaklının temerrüdü niteliği taşır. Alacaklının temerrüdü 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 106. maddesi hükmünce düzenlenmiştir. Buna göre; alacaklı, kendisine gereği gibi önerilen bir ifayı kabulden veya ifanın gerçekleştirilebilmesi için kendisinin yapması gereken hazırlık fiilini yapmaktan haksız olarak kaçınır, bunları yerine getirmezse, borçlu ifada bulunamaz ve alacaklı temerrüde düşmüş olur. Temerrüt; tarafın, borçlandığı edimi hukuka aykırı olarak yerine getirmemesi, başka bir deyişle ifası mümkün olan muaccel bir borcun gerekli zamanda ifa edilememesidir<sup>59</sup>. Hukukumuzda taraflardan birinin temerrüde düşmesi için kusurlu veya kusursuz olması fark etmemektedir. Kusur temerrüde düşüp düşmeme açısından değil, temerrüdün bazı sonuçlarının ortaya çıkıp çıkmaması açısından önem taşımaktadır. Eğer gecikme tazminatı, karşılıklı sözleşmelerde borcun ifa edilmemesi sebebi ile tazminat veya sözleşmeden dönme durumunda tazminat gibi sonuçlar istenecekse borçlunun kusuru aranmakta, bunun dışında temerrüt faizi veya sözleşmeden dönme hakları kullanılacaksa borçlunun kusuru aranmamaktadır. Buradan şu sonuç çıkmaktadır; eğer temerrüt varsa ve borçlunun da kusuru yoksa alacaklıya sadece sözleşmeden dönme hakkı verilmektedir<sup>60</sup>.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunundaki söz konusu hükümler ani edimli borç ilişkileri göz önünde bulundurularak düzenlenmiştir, sürekli borç ilişkilerinde sözleşmeden dönme uygulaması mümkün olmayan sonuçlar doğuracaktır. Bu sebeple geriye dönük değil, ileriye dönük etkili olan fesih söz konusu olmaktadır.

---

<sup>57</sup> Süzek, Değişiklik Feshi, s.15.

<sup>58</sup> Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.152.

<sup>59</sup> Sarper Süzek. "İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler," **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 9, Özel Sayı: 115-133, 2007, s.118.

<sup>60</sup> Süzek, Askıya Alınması, s.118.

Bu genel düzenlemenin yanı sıra 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 408. madde hükmünde hizmet sözleşmelerine ilişkin işverenin temerrüdü özel olarak düzenlenmiştir. Buna göre; işveren işçinin iş görme edimini yerine getirmesini kendi kusuru ile engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse işçiye ücretini ödemek zorundadır ayrıca daha sonra işçiden bu yerine getirmesini isteyemeyecektir. Burada hizmet sözleşmesi sonlandırılmamasına rağmen işverenin işçisine karşı bazı edimlerini yerine getirmek istememesi ve özellikle ücret ödememesi, işi kabulden kaçınmayı meydana getirmektedir<sup>61</sup>. Bu durumda işverenin kusurunun bulunması gerekmektedir. Bu süreçte işçi çalışmaya bile ücrete hak kazanmakta, işverenin de ücret ödeme borcu devam etmektedir.

Kısa çalışma uygulaması ile alacaklı temerrüdünün sonuçları arasında benzerlikler mevcuttur. Alacaklı temerrüdünde olduğu gibi kısa çalışma uygulamasında da taraflar borçlarını ifa edememe durumu yaşamaktadırlar. İşveren iş faaliyetini kısmen veya tamamen durdurmakta ve işçi çalışmak istese dahi çalışmamaktadır. Ayrıca işveren işçilerin ücretini de ödememektedir, işçilerin ücreti; İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır. Bu durumda kısa çalışmanın alacaklı temerrüdü niteliğinde olduğu ileri sürülmektedir ancak aralarında birçok farklılık mevcuttur.

Zira bizim de katıldığımız görüşe<sup>62</sup> göre ise kısa çalışma uygulaması alacaklının temerrüdü niteliği taşımamaktadır. Kısa çalışmada, işveren genel ekonomik kriz, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerden dolayı işçinin ifasını kabul edememektedir. Bu durum da kanun tarafından korunmaktadır. İşverenin işi kabul etmemede haklı bir sebebi bulunmaktadır.

İki durum arasındaki farklılığın temellerinden biri de kısa çalışmanın faaliyetin durdurulması şeklinde uygulanması durumunda işverenin, işçiye ücret ödeme borcu devam etmemekteyken, temerrüt durumunda bu borç devam etmektedir<sup>63</sup>. Kısa çalışma uygulamasında işverenin ücret ödememesi veya kısmen ödemesi; alacaklı temerrüdü değil, askı halini meydana getirmektedir.

---

<sup>61</sup> Kayalı, s.425.

<sup>62</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.3; Kayalı, s.426; Latife Çiğdem Ertaş. *Kısa Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006, s.9.

<sup>63</sup> Süzek, Askıya Alınması, s.116, Süleyman Başterzi. **Çalışmanın Kesintiye Uğramasının Sosyal Sigorta İlişkisine Etkisi**. Ankara: Digital Basımevi, 2007, s.139; Kayalı, s.426.

Bu hususta değinilmesi gereken bir diğerk nokta ise kısa çalışmanın süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması yoluyla uygulanması halinde; dört haftalık süre dolmadan kısa çalışma koşullarının ortadan kalkarsa, bu dönemde yapılan kısa çalışmanın işveren açısından temerrüde sebep olup olmayacağıdır. Burada öncelikle dikkat edilmesi gereken; kısa çalışmayı gerektiren sebeplerin ortadan kalkması dört haftadan daha kısa süre gerçekleşmiş olsa ortada Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının ilgili birimi tarafından onaylanmış karar gereği uygulanan bir kısa çalışma vardır<sup>64</sup>. Bu sebeple yapılan kısa çalışma kanuna uygun nitelikte olduğundan ve kısa çalışma ödeneğine hak kazandırmasa da işveren temerrüde düşmeyecektir<sup>65</sup>.

### **2.2.2.3.Kanunun İmkân Verdiği Bir Askı Hali Olduğu Görüşü**

#### **2.2.2.3.1.Genel Olarak İş Sözleşmesinin Askıya Alınması**

Kısa çalışma uygulamasında çalışma sürelerinin azaltılması ya da kısmen veya tamamen durdurulması sonucunda tarafların edimlerini yerine getirmemeleri ya da eksik getirmeleri söz konusu olabilmekte; bu durum da öğretilerde kısa çalışmanın kanunun imkân verdiği bir askı hali niteliğinde olduğu görüşünü ortaya çıkarmaktadır. Bu sebeple öncelikle askı halini incelemek gerekmektedir.

İş ilişkilerinde birçok durum iş akdinin sürdürülebilirliğini etkilemektedir. İş kazası, askerlik, analık gibi durumlar işçinin görevini yerine getirmesini geçici olarak engellemektedir. Sürekli borç ilişkisinde taraflar karşılıklarına çıkan zorluklarda iş ilişkisini bitirmeyi değil, devam ettirmeyi istemektedirler. Sözü edilen durumlarda iş akdinin devamlılığını sağlayacak bir kurum gerekli görülmekte, aksi halde iş güvencesinden bahsedilemeyecektir.

Bir borcun kararlaştırılan zamanda ifasına engel teşkil eden geçici ifa imkânsızlığı, hukukumuzda temerrüt sonucuna bağlanmaktadır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu hükümlerine göre temerrütte eğer borçlu kusursuzsa, diğerk taraf sadece sözleşmeden dönme hakkını kullanabilmektedir. Bahsedilen durum da borç ilişkisini geriye etkili biçimde sona erdireceğinden; iş ilişkilerinde içinden çıkılmaz bir sonuç

---

<sup>64</sup> Ertaş, s.89.

<sup>65</sup> Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s.525.

doğurmaktadır. İş ilişkilerinde sözleşmeden dönmenin uygulanamaması sebebiyle taraflar şartların varlığı durumunda fesih işlemi gerçekleştirebilecektir. Ancak bu da tarafların iş ilişkisini bitirmeyi değil, devam ettirmeyi istemesi ile bağdaşmayan bir durum oluşturacaktır. Bahsi geçen tüm nedenlerle; iş akdinin askıya alınması durumu anılan problemleri önleyici niteliktedir.

İş akdinin askıya alınması; iş sözleşmesi devam etmekteyken bazı nedenlerle işçi ve işverenin bu sözleşmeden doğan borç ve yükümlülüklerinin bazılarından geçici olarak kurtulmaları anlamına gelmektedir. İşçi ve işveren açısından iş akdinin askıya alınması için bu ifa etmemenin veya ifayı kabul etmemenin geçici olması gerekmektedir. Tarafların edimlerin yerine getirememesi sebepleri sürekli değilse ve bunlar ortadan kalktığı zaman iş ilişkisi devam edilebiliyorsa burada geçici ifa imkânsızlığından söz edilebilmektedir. Her iki taraf için de askıya sebep olan olayların ise geçici bir süre ifa edimini gerçekleştirilmemesi haklı göstermesi gerekmektedir.

İş sözleşmesinin askıya alınması aslında işçinin iş görme edimini kusursuz ve geçici olarak ifa edememesinden kaynaklanmakta, bir diğer ifadeyle kusursuz geçici ifa imkânsızlığı içine düşmesi ile ortaya çıkmaktadır.

Askı hali işçi ve işveren açısından farklı sebeplerle oluşmakta ve birbirinden farklı sonuçlar doğurmaktadır. İşçi açısından; iş akdinin askıya alınması için öncelikle işçinin iş görme edimini yerine getirememesi gerekmektedir. Bu durum hem maddi hem de manevi imkânsızlıklar sebebi ile olabilmektedir. İşçinin doğum yapması, askere gitmesi, doğal afet, iş kazasına uğraması gibi sebepler işçinin edimini yerine getirmesine engel olabilmektedir. Başka bir deyişle askı halinin söz konusu olabilmesi için işçinin maddi veya manevi açıdan ifa imkânsızlığı oluşması ve bu imkânsızlığın geçici olması gerekmektedir. Engeller ortadan kalktığı zaman ise iş ilişkisi tekrar normale dönmekte ve bu engeller işçinin işe devamsızlığını meşrulaştırmaktadır<sup>66</sup>.

İşverenler için de bu durum söz konusudur. Onlar da aynı şekilde ifayı geçici olarak kabul imkânsızlığı içine düşerlerse askı durumu söz konusu olmaktadır<sup>67</sup>. Burada dikkat edilmesi gereken husus; işveren açısından sadece maddi ifa imkânsızlığından bahsedilmesidir. Manevi ifa imkânsızlığı işveren açısından söz konusu değildir. Bu da

---

<sup>66</sup> Süzek, Askıya Alınması, s.115.

<sup>67</sup> Süzek, Askıya Alınması, s.121.

askı halinde ücret ödenmediğinden işçilerin hak kaybına uğramaması için bu durumun işveren açısından kolaylaştırılmaması sebebiyledir. Başka bir deyişle işveren için; işçinin edimini kabul imkânsızlığı oluşması, bu imkânsızlığın maddi ve geçici olması ve işverenin kusuruna dayanmaması gerekmektedir.

Maddi imkânsızlıklara doğal afetler, deprem, yangın gibi örnekler verilebilmektedir. Buradaki ölçü ise 4857 sayılı İş Kanununun 24/3. maddesi hükmünce zorlayıcı nedenlerin bulunmasıdır. Kanun koyucu zorlayıcı nedenden dolayı ifa imkânsızlığının askı halini ortaya çıkaracağını öngörmüştür<sup>68</sup>. Kısa çalışma uygulamasında işveren açısından bu uygulamanın yapılabilmesi için zorlayıcı nedenin yanı sıra genel ekonomik kriz, sektörel kriz, bölgesel kriz gibi sebepler de askı hali için sebep oluşturabilmektedir<sup>69</sup>.

Eğer ifa veya ifayı kabul ediminin engeli geçici sayılamayacak kadar uzun süreceği tespit edilebiliyorsa burada askıdan söz etmek mümkün olmaz<sup>70</sup>. 4857 sayılı İş Kanununun bazı hükümlerinde bu süre ölçüsü belirli hale getirilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu 31. madde hükmünce askerlik ve kanundan doğan çalışma hallerinde askı süresi bir ölçü ve sınır içindedir. Askı süresi belirli ve sınırlı hale getirilemiyorsa bazı ölçüler kabul edilebilmektedir. Bunlardan ilki; iş akdinin toplam süresi ile çalışılmayan sürenin arasındaki farkın orantılı olup olmadığına ve çalışılmaktan alıkoyan olayın niteliği, çalışamayan işçinin yerine başka işçi çalıştırılmasının zorunlu olup olmadığına bakılabilmektedir<sup>71</sup>.

Askı halinin ortaya çıkması bazı sonuçları da beraberinde getirmektedir. Geçici kusursuzluk ortaya çıktığı anda işçi ve işveren fesih haklarını kullanamamaktadır. Fesih hakkı; taraflardan birinin edimini yerine getirmemesi, objektif iyi niyet kuralları gereği askı halinin gereksiz uzaması ve iş ilişkisinin katlanılmaz hale gelmesi sonucunda kullanılabilir. Edimlerin ifası ve ücret ödeme dışındaki edimler -yan edimler- ile ilgili sorumluluk ise devam etmektedir. Askı hali sona erdiğinde ise iş akdinden doğan tüm hak ve ifa yükümlülükleri yeniden ortaya çıkar ve iş ilişkisi eskisi gibi devam eder.

---

<sup>68</sup> Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.131.

<sup>69</sup> Ocak, s.573.

<sup>70</sup> Süzek, Askıya Alınması, s.125.

<sup>71</sup> Süzek, Askıya Alınması, s.125.

Askı hali ortadan kalktıktan sonra edimler ifa edilmiyorsa o zaman taraflar fesih hakkını kullanabileceklerdir<sup>72</sup>.

Uygulamada birçok neden iş akdinin askıya alınmasına sebep olmaktadır. Belirli şartlar gerçekleştiğinde iş akdi sona ermez ve belirli bir süre askıda kalır. Kanunlarda iş akdinin askıya alınması durumu ayrıca düzenlemeye tabi tutulmamış, tanımı, koşulları, hüküm ve sonuçları genel bir kural içinde incelenmemiştir. İş sözleşmesinin askıya alınma hali farklı şekillerde gerçekleşebilmektedir. Kusursuz ve geçici olarak maddi veya manevi ifayı kabul imkânsızlığı sonucu kanundan doğan bir hakkın kullanılmasıyla<sup>73</sup>, toplu iş sözleşmeleriyle veya iş akitleriyle tarafların anlaşmaları<sup>74</sup> yoluyla ya da iş akdinin askıya alınması şartları oluştuğunda askı hali kendiliğinden meydana gelmektedir<sup>75</sup>.

Bazı durumlarda iş akdinin askıya alındığı haller iş mevzuatında hükme bağlanmıştır. Bu kapsamda İş Kanunu 24/3. maddesi hükmünce bir haftadan fazla süre içinde zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması durumunda bu bir haftalık sürenin, işverenin ifayı kabulde imkânsızlığı nedeni ile askıya alınma hali olacağını düzenlemiştir.

#### **2.2.2.3.2. İşyerinde Faaliyetin Tamamen ya da Kısmen Durdurulması Durumunda**

Yukarıda açıklanan sebepler; kısa çalışma uygulamasının işyerinde faaliyetin tamamen ya da kısmen durdurulması durumunda ve çalışma süresinin azaltılması durumunda askı hali olup olmadığı konusunda farklı görüşlerin oluşmasına neden olmuştur.

Bahsi geçen şartların hepsi bir arada değerlendirildiğinde kısa çalışma uygulamasının kanundan kaynaklanan bir askı hali olduğunu söylemek isabetli olacaktır<sup>76</sup>. Kanun koyucu kısa çalışmaya sebep olan zorlayıcı nedenler, genel ekonomik kriz, sektörel kriz, bölgesel kriz gibi nedenleri işverenin ifayı kabul etmemesi ve askı durumunun gerçekleşmesi için yeterli saymaktadır.

---

<sup>72</sup> Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.131.

<sup>73</sup> Başterzi, Çalışmanın Kesintiye Uğraması, s.123.

<sup>74</sup> Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.130.

<sup>75</sup> Süzek, Askıya Alınması, s.121.

<sup>76</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.18; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent & Devrim Ulucan. **Bireysel İş Hukuku**. İstanbul: Beta Yayınları, 2019, s.330; Aydın, s.37; Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s.518; Başterzi, Çalışmanın Kesintiye Uğraması s.143; Ocak, s.576; Kayalı, s.428; Endes, Kısa Çalışma 2014, s.17.



Kısa çalışma uygulamasında işyerinde faaliyet kısmen/tamamen duracaktır ya da çalışma süresinde önemli ölçüde azalma gerçekleşecektir. Kanundan kaynaklanan bir hakkın kullanılması ile ortaya çıktığı için bizim de katıldığımız görüşe<sup>77</sup> göre; işyerinde faaliyetin kısmen ya da tamamen durdurulması şeklinde kısa çalışma uygulaması bir tür yasal askı halidir. Kısa çalışma sürecinde hangi şartlar gerçekleşirse gerçekleşsin iş sözleşmesi sona ermemekte, hukuken varlığını sürdürmektedir<sup>78</sup>. Bu uygulamada işin kısmen veya geçici olarak durdurulması durumunda işçilerin çalışma borcu, işverenin ücret ödeme borcu askıya alınmaktadır<sup>79</sup>. Taraflar temerrüde düşmüş sayılmayacak, bu uygulamadan dolayı haklı fesih de yapılamayacaktır. Bu görüşe göre tarafların rızasına da gerek yoktur çünkü bu durum zaten kanundan ve kendiliğinden doğmaktadır<sup>80</sup>. Ayrıca kısa çalışma düzenlemesinde bu uygulamaya gidilebilmesi şartları arasında tarafların rızası söz konusu edilmemiştir. Kısa çalışma süresi sona erdikten sonra işçilerin işe başlamalarıyla birlikte askı hali kendiliğinden ortadan kalkacaktır<sup>81</sup>.

#### **2.2.2.3.3.Çalışma Süresinin Azaltılması Durumunda**

Kısa çalışmanın, çalışma süresinin azaltılması durumunda uygulanması durumunun bir tür askı hali olup olmadığı tartışılabilir. Bir görüşe<sup>82</sup> göre; işçi iş görme edimini, işverense ücret ödeme borcunu yerine getirmektedir sadece kısmen bu miktar azalmaktadır. Bu borçlar kısmen askıda kalmaktadır.

Bizim de katıldığımız doktrinadaki genel görüşe<sup>83</sup> göre kısa çalışmanın çalışma süresinde önemli ölçüde azalma şeklinde uygulanması askı halini oluşturmamaktadır. Kısa çalışmanın çalışma süresinde önemli ölçüde azalma şeklinde uygulanması halinde iş sözleşmesinden doğan edim yükümlülüklerinin kapsamı değişmektedir, edimi yerine getirme imkânsızlığı ya vardır ya da yoktur bunun kısmi olması mümkün değildir. Ancak kısa çalışmanın; çalışma süresinin azaltılması şeklinde uygulanması ile faaliyetin kısmen

---

<sup>77</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.18; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.330; Aydın, s.37; Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s.518; Başterzi, Çalışmanın Kesintiye Uğraması s.143; Ocak, s.576; Kayalı, s.428; Endes, Kısa Çalışma 2014, s.17.

<sup>78</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.2.

<sup>79</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma s.3; Tulukcu, s.26; Ocak, s.575.

<sup>80</sup> Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.135.

<sup>81</sup> Aydın, s.37.

<sup>82</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.19. Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.330.

<sup>83</sup> Aydın, s.37; Başterzi, Feshe Karşı Koruma, s.67; Ekmekçi, s.58; Ocak, s.553.

ya da tamamen durması şeklinde uygulanması arasında kısa çalışmanın sonuçları açısından bir fark olmayacaktır.

### **2.3.Kısa Çalışmanın Benzer Hukuki Kurumlar İle İlişkisi**

İşyerlerinde işgücüne duyulan ihtiyaç, işverenin o an bulunduğu ekonomik durumlar gereği kimi zaman artmakta kimi zaman da azalmaktadır. Bu sebeple 4857 sayılı İş Kanununda işgücünün verimli kullanılması ve piyasa koşullarına uyum sağlanması gibi nedenlerle birçok esnek çalışma yöntemi mevcuttur<sup>84</sup>. Bu atipik istihdam yöntemleri; kısmi süreli çalışma, telafi çalışması gibi çalışma türleridir.

Kısa çalışma uygulaması da bu esnek çalışma yöntemleriyle birçok benzerlik sergilemektedir. Benzerlik olduğu kadar farklılıklar da mevcuttur. Konu ile ilgisi ölçüsünde aralarındaki ilişki incelenecektir.

#### **2.3.1.Kısa Çalışma – Kısmi Süreli Çalışma İlişkisi**

Atipik istihdam modellerinin en sık görüleni kısmi süreli çalışmadır. 4857 sayılı İş Kanununun 13. maddesi hükmünde kısmi süreli iş sözleşmesinin tanımına yer verilmiştir. Buna göre; “işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme, kısmi süreli iş sözleşmesidir” şeklinde tanımlanmıştır. Uygulamada part-time çalışma olarak bilinen kısmi süreli çalışma, atipik iş akitlerinin en karakteristik örneğini teşkil eder<sup>85</sup>. Burada önemli ölçüde az kavramından ne anlaşılması gerektiği belirgin değildir. Önemli ölçüde az kavramından hangi sürenin anlaşılacağı konusunda İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 6. maddesi ile açıklık getirilmiştir. Bu maddeye göre, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın 2/3 oranına kadar yapılan çalışmalar, başka bir deyişle çalışma süresinin en az üçte bir oranında azaltılması; kısmi süreli çalışmadır.

Kısmi çalışma; çalışma haftanın sadece belli günlerinde tam gün olarak ya da haftanın her günü belirli süre olarak veya haftanın bir veya bir kaç gününde uygulanmak

---

<sup>84</sup> Ocak, s.45-46.

<sup>85</sup> Gizem Sarıbay. "Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri," Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan: Ankara: Legal Yayıncılık, 2008, s.267.

üzere yapılabilen bir iş sözleşmesidir. Bu kapsamda kısmi süreli çalışma örneğin; yarım gün çalışma veya öğleden önce ya da öğleden sonra veya akşamları yapılabilecektir.

4857 sayılı İş Kanununun 13. maddesinde, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 6. maddesinde, kısa çalışmayı düzenleyen 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Ek 2. maddesinde ve Kısa Çalışma Yönetmeliğinde önemli ölçüde azaltılmış çalışma süresinden bahsedilmektedir. Gerek isim benzerliği gerekse kısmi ve kısa çalışmada, çalışma sürelerinin normal 45 saatlik çalışmadan daha az belirlenmesi sebebiyle birbiri ile benzerlik gösterdiği düşünülebilmektedir. Her ikisinde de normalde haftalık 45 saatlik çalışma yapan bir iş yerinde bu uygulamaların olabilmesi için çalışma süresinin azami 30 saat olması gerekmektedir ancak kanunda yer alan bu iki düzenleme birbirinden tamamıyla farklıdır<sup>86</sup>.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışılan durumlarda taraflar bakımından çalışma süresinin daha düşük belirlenmesi konusunda anlaşmışlarken; kısa çalışmada, işyeri bakımından çalışma süresini azaltma mevcuttur<sup>87</sup>. Kısa çalışmayı gerektiren durumların varlığı ortadan kalktığı zaman işçiler tekrardan tam süreli iş sözleşmesi ile çalışmaya devam edecektir<sup>88</sup>.

Kısmi süreli çalışmanın yapılabilmesi için çalışma süresinin önemli ölçüde azaltılması, bu çalışmanın sürekli olması ve bu durumun işçi ile işverenin ortak kararı olması gerekmektedir<sup>89</sup>. Kısa çalışma ise iradi olmayan ve zorunlu sebeplerle ortaya çıkan durumlarla uygulanabilmektedir<sup>90</sup>. Gönüllülük esaslı bu iki kurumu birbirinden ayıran önemli kriterlerden biridir. Kısa çalışma işverenin tek taraflı talebi ile başvuru bir uygulama iken ve zorunluluk mevcutken; kısmi süreli çalışma taraflarca sözleşmeyle belirlenmektedir<sup>91</sup>.

---

<sup>86</sup> Kayalı, s.431.

<sup>87</sup> Metin Kutsal. "İstihdam Politikasının Bir Aracı: Kısa Süreli Çalıştırma," **Mercek**. 6, 1997, s.29; İhsan Erkul. **İşverenin 4857 Sayılı İş Kanunu'ndan Doğan Hakları, Yükümleri Ve Sorumlulukları**. Eskişehir: Ayrıntı Basımevi, 2010, s.26; Öner Eyrenci. "4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme," **Legal İHSGHD**. 1, 1: 15-56, 2004, s.48.

<sup>88</sup> Esra Öztürk. *Türk Hukukunda Kısmi Süreli İş Sözleşmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011, s.40.

<sup>89</sup> Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.82.

<sup>90</sup> Tulukcu, s.18.

<sup>91</sup> Tulukcu, s.18; Nüvit Gerek. "Haftalık Normal Çalışma Sürelerinin Altında Sürelerle Yapılan Çalışmalar İçerisinde "Kısa Çalışma" nın Yeri Ve Önemi," **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**. 10, 38: 3-26, 2013, s.5.

Kısa çalışmanın akdi nitelik taşımaması, belli şartlarla ve işverenin tek taraflı tutumuyla ortaya çıkması ayrıca düzenlilik ve süreklilik göstermemesi sebepleriyle kısmi süreli çalışmadan farklı olduğu ifade edilmektedir<sup>92</sup>. Kısa çalışma kısmi süreli iş sözleşmesi gibi sözleşmesel bir nitelik taşımamakta; işyerinde işverenin karşılaştığı sorunlardan dolayı ve tarafların kontrolleri dışında gelişen şartlar sebebiyle uygulanmaktadır.

Bu konuda dikkat edilmesi gereken hususlardan biri de kısmi süreli çalışan işçiler açısından kısa çalışmanın uygulanıp uygulanmayacağı hususudur. Bu durum kanunda düzenlenmemiştir. Bu sebeple kısa çalışma uygulanan işyerlerinde kısmi süreli çalışanların bundan yararlanıp yararlanamayacağı konusunda görüş ayrılıkları mevcuttur<sup>93</sup>. Kısmi süreli çalışanlar zaten normal çalışma süresinin altında çalıştıkları için bu durum belirsizliğe ve görüş ayrılıklarına sebep olmaktadır. Bu konu ile ilgili işyerinde faaliyetin tamamen ya da kısmen durdurulması durumunda kısa çalışma uygulanması hali ile çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılması suretiyle kısa çalışma uygulaması arasında farklı görüşler mevcuttur.

Bir görüşe<sup>94</sup> göre; işyerinde faaliyetin tamamen ya da kısmen durdurulması durumunda kısmi süreli çalışan işçiler kısa çalışma uygulamasından yararlanabilir ancak çalışma süresinin azaltılması yolu ile uygulanan kısa çalışma uygulamasında bu mümkün olmaz. Bu görüşün sebebi zaten düşük olan çalışma süresinin tekrardan düşürülmesi uygulamanın tabiatına aykırı olması sebebiyledir.

Bizim de katıldığımız diğer bir görüşe<sup>95</sup> göre ise kısa çalışma uygulaması kısa çalışma uygulanan birimdeki işçiler arasında istisnai ve özel bir durum olmadığı müddetçe kısmi çalışanlar ile tam süreli çalışanlar arasında bir ayırım yapılamaz. Dolayısıyla kısmi süreli çalışanlar da bu kurumdan yararlanabilmektedir.

---

<sup>92</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.3-5. Muhittin Astarlı. **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**. Ankara: Turhan Kitabevi, 2008, s.359; Ocak, s.49.

<sup>93</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.4.

<sup>94</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.4, 5.

<sup>95</sup> Ocak, s.50; Nurtaç Endes. **Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma**. Ankara: Adalet Yayınevi, 2017, s.35.

### 2.3.2.Kısa Çalışma – Telafi Çalışması İlişkisi

İş yerlerinde iş gücüne duyulan ihtiyaçları dengelemek adına uygulanan yöntemlerden biri telafi çalışmasıdır. Günümüzde ihtiyaç duyulan esnek çalışma yöntemlerinden biri olan telafi çalışması; 4857 sayılı İş Kanununun 64. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre “Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren dört ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir.” şeklinde ifade edilmiştir. Yapılan bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmamaktadır. Bu maddeye göre telafi çalışması; işçilerin çeşitli nedenlerle çalışmadığı ya da çalıştırılmadığı sürelerin fazla çalışma söz konusu olmadan çalışma telafisi yaptırılmasıdır<sup>96</sup>.

Düzenlemeye göre telafi çalışması çalışma süresini aşmamak şartıyla günlük en fazla üç saat yapılabilmektedir ve ayrıca işçilere tatil günlerinde de telafi çalışması yaptırılmayacaktır.

Kanunda açıklandığı üzere telafi çalışması yapılabilmesine olanak sağlayan olanaklardan ilki zorunlu nedenlerle işin durmasıdır ve işyerinde iş bu zorunlu nedenle bir gün dahi durmuş olsa bile bu koşul gerçekleşmektedir<sup>97</sup>. Bir diğer olanak ise ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesidir. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu 64. maddesi hükmünce sadece olanaklar bunlarla sınırlı değildir, benzer nedenlerle, işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi gibi haller de telafi çalışma şekline olanak tanımaktadır.

İlgili maddeye göre telafi çalışması dört ay içinde yaptırılabilir. Ancak eğer çalışılmayacak haller önceden biliniyorsa, çalışılmayacak süreler için o dört aylık

---

<sup>96</sup> Ercan Akyiğit. “Telafi Çalışması,” **TÜHİS**, 19, 3: 1-16, 2005, s.3; Muhittin Astarlı. "Telafi Çalışması," **Legal Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi**. 7: 9-34, 2008, s.13.

<sup>97</sup> Zeynep Kuşkaya. *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008, s.87.

süreden önce; bir başka deyişle önceden telafi çalışması yapılması da mümkündür<sup>98</sup>. Ayrıca telafi çalışmasında işçiye çalışmasının karşılığı normal ücreti ödenmektedir.

Kısa çalışma ile telafi çalışması kurumları birbirine benzer özellikler sergilemektedir. Telafi çalışması yapılmasında da kısa çalışmada da normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması durumu söz konusudur. Bir diğer benzerlik ise iki kurum için de işverenin işçinin onayını almasına gerek olmamasıdır.

Bizim de katıldığımız görüşe<sup>99</sup> göre kısa çalışma ile telafi çalışması, çalışma sürelerinin azaltılması gibi birkaç yönden benzerlik gösterse de birbirinden farklı kavramlardır.

Öncelikle kısa çalışmaya hangi hallerde gidilebileceği kanunda sınırlı olarak sayılmışken, telafi çalışması için olanak fazladır. Hem kısa çalışma olanaklarına göre sayıca daha çoktur hem de benzer nedenler kavramı kullanılarak bu nedenler genişletilebilecektir<sup>100</sup>

Bu iki kurumda işçilerin aldığı ücretler de farklılık göstermektedir. Kısa çalışmada işçiye İŞKUR tarafından kısa çalışma ödeneği ödenirken, telafi çalışmasında işçiler normal ücretini almaktadır. Ayrıca kısa çalışma için işveren belli bir kurumdan onay alırken; telafi çalışmasında böyle bir durum yoktur. İşveren buna kendisi karar vermektedir.

Kısa çalışma uygulamasında işçiler, şartlar oluştuğu takdirde ya hiç çalışmamakta ya da işçilerin çalışma süreleri önemli ölçüde azalmakta iken telafi çalışmasında çalışılmayan dönemlerin telafisi yapılmaktadır<sup>101</sup>. Kısa çalışma uygulanan işçilerin geçici olarak çalışmadıkları sürelerin sonradan telafisi de gündeme gelmemektedir. Aksi halde kısa çalışmadan söz edilemeyecektir çünkü kısa çalışma halinde iş görme ve ücret ödeme borcunun sonraki bir tarihe ertelenmesi değil, bunlardan kısmen veya tamamen bir kurtulma söz konusu olmaktadır<sup>102</sup>.

---

<sup>98</sup> Öner Eyrenci. "4857 sayılı İş Kanununda Telafi Çalışmaları," **Prof. Dr. Ünal Narmanhoğlu'na Armağan**: İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayinevi, 2007, s.1255,1256.

<sup>99</sup> Tulukcu, s.18.

<sup>100</sup> Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.86.

<sup>101</sup> Derya Akat. *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012, s.27.

<sup>102</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.3.

Bu iki uygulamayı birbirinden ayıran en önemli özelliklerden biri de zorunlu neden ve zorlayıcı neden kavramları arasındaki farklılıklardır. Kanunda telafi çalışmasının zorunlu nedenler halinde yapılabileceğini belirtirken zorlayıcı nedenler halinde kısa çalışma yapılabileceğini belirtmektedir. Bu iki kavram birbirine yakın olsa da zorunlu ve zorlayıcı neden kavramları birbirinden farklıdır<sup>103</sup>.

Zorunlu neden kavramının tanımı mevzuatta yer almazken; zorlayıcı sebepten ne anlaşılması gerektiği ise Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte belirtilmiştir. Buna göre zorlayıcı sebep “İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumları” ifade etmektedir. Madde lafzından da anlaşılacağı gibi zorlayıcı nedende işverenin hiçbir kusuru bulunmaması ve sebeplerin dışardan gelmesi gerekmektedir. Zorlayıcı nedenler işverenden kaynaklanmayan öngörülemez, kaçınılması mümkün olmayan durumlarken, zorunlu neden ise işyerinden veya iş yeri dışından kaynaklanan işverenin kusuru ile ya da kusuru olmadan gerçekleşen durumlardır<sup>104</sup>.

Açıklanan sebepler ışığında 4857 sayılı İş Kanununun 64. maddesinde yer alan zorunlu nedenlerin, zorlayıcı nedenlerle aynı olmadığı, zorunlu nedenlerin zorlayıcı nedenleri de içine alan daha geniş bir kavram olduğu kabul edilmektedir<sup>105</sup>.

Bahsedilen bağlamlarda bakıldığı zaman aralarındaki farklılıklar sebebiyle kanımızca telafi çalışması uygulaması kısa çalışma uygulamasından farklı özellikler göstermektedir.

### **2.3.3.Kısa Çalışma – Ücretsiz İzin İlişkisi**

Ücretsiz izin, uygulamada sıkça karşılaşılan bir durumdur. Ücretsiz izin iş sözleşmesinde bir çeşit askı hali olup; işçi o dönemde işverenden ücret ödeme borcunu;

---

<sup>103</sup> Münir Ekonomi. "Telafi Çalışması," *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 1, 4: 1247-1260, 2004, s.1251.

<sup>104</sup> Ocak, s.56.

<sup>105</sup> Ekonomi, Telafi Çalışması, s.1251; Akyiğit, Telafi Çalışması, s.3; Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.85.

işveren de işçiden iş görme borcunu talep edememektedir. Ücretsiz izin uygulaması yasal bir düzenlemeye sahip değildir. Ücretsiz izin hususunda 4857 sayılı İş Kanununda işçiye tanınan imkânlar yer almaktadır. Söz konusu imkânlar; ücretsiz yol izni, ücretsiz analık izni, evlenmesi, anne veya babası veyahut eş, kardeş ya da çocuklarının ölümü halinde mazeret izni olarak belirlenmiştir. Ücretsiz izin, bahsedilen imkânların haricinde ise ancak tarafların anlaşmasıyla söz konusu olabilmektedir.

Ekonomik kriz zamanlarında işverenler tarafından işçilere ücretsiz izin uygulaması talebi sıkça götürülmektedir. Ücretsiz izin uygulamasında iş sözleşmesi askıya alınmakta olup; işveren bu şekilde işten çıkarma maliyetlerine katlanmadan çalışma faaliyetini bir süre durdurmaktadır ve işçi de gelir güvencesinden yoksun kalmaktadır. Bu sebeple ücretsiz izin uygulaması çalışma koşullarında işçi aleyhine bir değişiklik oluşturur. Ücretsiz izni kabul eden işçiler işletme riskini paylaşmış olmaktadır<sup>106</sup>. Bu durum işletme rizikosunu işverenin üstlenmesi gerektiği ilkesi<sup>107</sup> ile bağdaşmamaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmeden evvel işveren işletmenin ihtiyacı durumunda işçileri işten çıkarmak yerine ücretsiz izne çıkarmaktaydı ve işçiler ise ne zaman tekrar işe başlayacakları belli olmadan beklemekteydi. Kısa çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmeden önceki dönemde uygulanan işçiyi mağdur edici uygulamalardan kaynaklanan sorunların giderilmesi amacıyla getirilmiştir<sup>108</sup>.

Ücretsiz izin uygulaması ile kısa çalışma uygulaması arasında benzerlikler mevcuttur. Bu benzerlik iş sözleşmesinin belli bir süre için askıya alınmış olmasıdır<sup>109</sup>. Ücretsiz izin bir çeşit askı hali olarak nitelendirilmektedir<sup>110</sup>.

Ücretsiz izin uygulaması; işletme açısından ekonomik kriz döneminde işgücü maliyetini en aza indiren yöntemlerden biridir ancak kısa çalışmadan farklı bir uygulama olarak benimsendiği görülmektedir<sup>111</sup>. Kanunda açıkça öngörülmediği durumlarda iş

---

<sup>106</sup> E. Murat Engin. **İş Sözleşmesinin İşletme Gereklere İle Feshi**. İstanbul: Beta Basım Yayım, 2003, s.107.

<sup>107</sup> Eyrenci, Telafi Çalışmaları, s.41.

<sup>108</sup> Ocak, s.30; Emin Zeytinoğlu. "Çalışma Barışına Katkısı Olabilecek Bir Sistem: Esneklik," **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. Y:11, 22: 157-175, 2012/2, s.170.

<sup>109</sup> Kuzgun, s.36.

<sup>110</sup> E. Murat Engin & A. Murat Demircioğlu. **Dünyada ve Türkiye'de Esnek Çalışma**. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2002, s.96.

<sup>111</sup> Kuzgun, s.36.



sözleşmesi ancak tarafların karşılıklı rızasıyla askıya alınabilir. Ücretsiz izin de bir çeşit askı hali ve esaslı değişiklik olduğu için uygulanması ancak tarafların anlaşması yolu ile mümkün olmaktadır.

Ücretsiz izin uygulaması hukukumuzda yasal bir düzenlemeye sahip değilken, kısa çalışma uygulaması kanunlarımızda açıkça düzenlenmiştir<sup>112</sup>. Ücretsiz izin çalışma koşullarında esaslı değişiklik niteliğinde olması sebebiyle; işçileri ücretsiz izne çıkarma önerisi İş Kanununun 22. maddesi hükmünce işçiye yazılı olarak bildirilmekte ve işçi bu durumu altı iş günü içinde kabul etmekte veya reddetmektedir. Kısa çalışma uygulamasında ise böyle bir durum söz konusu olmayıp; bu uygulamanın yapılıp yapılmaması işçinin rızasına bağlanmamakta; ilgili kurumdan alınacak onay ile gerçekleştirilebilecektir. İşyerinde iş tatil edilse de, çalışma süreleri azaltılsa da gerekli şartlar yerine gelmediği müddetçe kısa çalışma uygulamasına geçilemeyecektir. Taraflar bu hususta anlaşsa dahi bu durum söz konusu olamayacaktır<sup>113</sup>.

İki uygulama arasındaki farklılıklardan biri de ücretsiz izin uygulamasında işçiler ücret alamazken kısa çalışma uygulamasında işçiler kısa çalışma ödeneği almaktadır. Ayrıca kısa çalışma belli sebepler ile uygulanabilirken ücretsiz izinde böyle bir sınırlama söz konusu değildir.

İki uygulama arasındaki farklar incelendiğinde kısa çalışma uygulamasının ücretsiz izne göre işçinin daha lehine bir uygulama olduğu söylemek isabetli olacaktır<sup>114</sup>.

#### **2.4.Kısa Çalışmanın Faydaları ve Sakıncaları**

Kısa çalışma hem işçi hem de işveren açısından fayda sağlanması amacı ile hukukumuzda giren esnek çalışma yöntemlerinden biridir. Bu uygulama aynı zamanda istihdamı koruyarak, işsizliğin önüne geçme amacı taşımaktadır. İşsizlik sadece işçiyi değil, toplumun tamamını etkileyen bir durum meydana getirmektedir.

Bu sebeple kısa çalışma hem devlet ve toplum için hem de taraflar için önem arz etmektedir. Bu uygulama her ne kadar taraflar için fayda sağlama amacı ile getirilmiş olsa

---

<sup>112</sup> Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.88.

<sup>113</sup> Asalettin Arslanoğlu. *Küresel Ekonomik Kriz ve İşsizlikle Mücadele Programları: Kısa Çalışma Ödeneği*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013, s.98.

<sup>114</sup> Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.89.

da, her uygulamanın olduğu gibi bu uygulamanın da avantaj ve dezavantajları bulunmaktadır. Hem işçi hem işveren açısından fayda ve sakıncalar incelenecektir.

#### **2.4.1.İşçi Bakımından**

Kısa çalışma uygulaması işçi bakımından birçok avantaj sağlarken bununla beraber dezavantajlara da sebep olabilmektedir. Bu uygulamanın işçi için sağladığı faydalar ve sakıncalar aşağıda incelenecektir.

##### **2.4.1.1.Faydaları**

İşveren içinde bulunduğu ekonomik olarak zor süreçlerde küçülme yoluna gitmeyi tercih etmektedir. Bu küçülme genellikle işi geçici olarak durdurma ya da ücretsiz izin uygulamaları yolu ile yapılmaktadır. İşçilerin bu durumlarda işsiz kalması onları hem maddi hem manevi olarak zor duruma sokmaktadır. İşveren işten çıkarma yoluna gittiği zaman işçiler hem o süreçte iş bulmakta zorlanmakta, hem de bir gelire sahip olamamaktadır. Bu durum uygulamada zorluklara yol açmaktadır. İşsiz kalan işçi uzun süre iş bulamamakta ve geçimini sağlayamamakta ya da yasaya aykırı da olsa sigortasız olarak veya çok düşük bir ücretle işe girebilmektedir. Kısa çalışma uygulaması ile işçi maddi anlamda eskiden aldığı ücretin altında bir ücret alıyor olsa da, bu süre içinde bir gelir güvencesine sahip olacaktır. Aynı zamanda iş güvencesi kapsamında kalmaya devam etmiş olacaktırlar.

İşçi bakımından fayda sağlayan durumlardan biri de işçinin kısa çalışma ödeneği aldığı süre için genel sağlık sigortası primi, İşsizlik Sigortası Fonu tarafından SGK'ya aktarılacak olmasıdır.

##### **2.4.1.2.Sakıncaları**

İşçi açısından kısa çalışmanın faydaları olduğu kadar bazı sakıncaları da bulunmaktadır.

Kısa çalışmanın çalışma süresinin azaltılması yolu ile uygulandığı durumlarda işçiye işveren tarafından çalıştığı süre kadar ücret ödenmektedir. Çalışılmayan süreler için ise işçi, kısa çalışma ödeneğinden faydalanmaktadır. Bu ödenekten sağlanan miktar kendi ücretinden çok daha düşük olmaktadır. Ayrıca kısa çalışmanın faaliyetin

durdurulması şeklinde uygulanması halinde ise işçi, sadece kısa çalışma ödeneğinden faydalanmaktadır. Bu miktarlar işçi için yetersiz kalmaktadır.

Kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilmesi için işçinin bazı şartları sağlaması gerekmektedir. Bunlar İşsizlik Sigortasından yararlanabilme şartları ile paraleldir. Bu şartları sağlayamayan işçiler ise ödeneye hak kazanamamakta ve bu durum işçinin aleyhine olmaktadır.

İşveren; yaşadığı zor durumdan kaynaklı rizikoyu işçi ile paylaşmış olmaktadır ancak bu riskin sadece işverene ait olması gerekmektedir. İşçinin bu rizikoyu paylaşması hakkaniyete uygun görülmemektedir.

## **2.4.2. İşveren Bakımından**

Kısa çalışma uygulaması işveren açısından hem avantajlara hem de dezavantajlara sahiptir. Bu uygulamanın işveren için hangi faydaları sağladığı ve hangi zararları meydana getirdiği aşağıda incelenecektir.

### **2.4.2.1. Faydaları**

İşveren yaşadığı ekonomik zorluk dönemlerinde bu durumu atlatmak için işçileri işten çıkarma yolunu sıkça tercih etmektedir. Bu fesih işlemleri işverene birçok maliyeti de beraberinde getirmektedir. İşçinin bütün haklarını ödemek durumunda kalacak ve bu zor sürecin içerisinde bir de onun maliyetine katlanmak zorunda kalacaktır. İşveren kısa çalışma uygulaması ile iş akdini sona erdirmeden, bu zor durumu atlatmak için bir imkân bulmaktadır.

İşveren bu uygulamaya giderken işçinin rızasına ihtiyaç duymamaktadır. Bu durum işverenin lehinedir. Kısa çalışma uygulamasında çalışma saatinin düşürülmesi veya durdurulması sonucunda işveren ücret ödeme, iş verme gibi asli yükümlülüklerinden de kurtulmaktadır<sup>115</sup>. Bu süre zarfında işveren zaman kazanır ve geleceği ile ilgili planlama yapabilmektedir<sup>116</sup>. Ayrıca kısa çalışma işgücüne istihdam sağlamakla birlikte

---

<sup>115</sup> Endes, Kısa Çalışma 2017, s.26-27.

<sup>116</sup> Ocak, s.18.

işverene de iş sözleşmesini feshetmeden; başka bir deyişle işçi çıkarmadan rekabet gücünü koruma imkânı sunmaktadır<sup>117</sup>.

Kısa çalışma uygulamasının işverene sağladığı bir diğer fayda ise; işverenin ekonomik anlamda yaşadığı zor süreçte işçi çıkarmaması, başka bir deyişle donanımlı işçilerini kaybetmemesi olarak gösterilebilecektir.

#### **2.4.2.2.Sakıncaları**

Kısa çalışma işveren açısından genel olarak lehe bir uygulamadır. Kısa çalışma uygulaması için gerekli şartları sağlayamayan işveren ücretsiz izin gibi diğer yollara başvurmak zorunda kalacaktır. Bu da hem işveren hem işçi aleyhine sonuçlar meydana getirmektedir. İşten çıkarma gibi durumlarda işveren kalifiye çalışanlarını kaybetmekte, bu da onu kriz döneminde daha da sıkıntıya sokan bir durum haline getirmektedir.

### **2.5.Hukuki Düzenlemelerin Gelişimi**

#### **2.5.1.4857 sayılı İş Kanunu Dönemi**

Kısa Çalışma ilk kez 10.06 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununun mülga 65. maddesinde hükme bağlanmıştır. Sonrasında 15.05.2008 gün ve 5763 sayılı İş Kanunu Ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'la birlikte İş Kanunu bünyesinden çıkarılarak İşsizlik Sigortası Kanunu Ek 2. maddede düzenlenmiştir<sup>118</sup>. Kısa çalışma kavramı mülga 65. maddede de, İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 2. maddesinde de tanımlanmamıştır. Bu hükümlerde daha çok hangi durumlarda kısa çalışma yapılabileceği ve nasıl yapılacağına ilişkin açıklamalar bulunmaktadır.

Buna göre kısa çalışma işverenin genel bir ekonomik kriz veya zorlayıcı bir nedenle geçici bir süre için faaliyeti kısmen ya da tamamen durdurmasını veya haftalık çalışma sürelerini önemli ölçüde azaltmasını ifade etmektedir. Bu maddeden kısa çalışmanın ya işyerindeki faaliyetin kısmen durdurulması veya haftalık çalışma süresinin azaltılması şeklinde mümkün olduğu anlaşılmaktadır. Kısa çalışmanın ortaya çıkma amacı ile ilgili 4857 sayılı İş Kanununun mülga 65. maddesinin gerekçesinde “Özellikle

---

<sup>117</sup> Kuzgun, s.35.

<sup>118</sup> 15.05 2008 Gün ve 5763 Sayılı İş Kanunu Ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun m.18.

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 açıklanmaktadır<sup>119</sup>. Gerçekten de özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işçi çıkarma, ücretsiz izne çıkarma, çalışma sürelerinin ve dolayısıyla ücretlerin azaltılması gibi uygulamalarla sıkça karşılaşılmaktadır<sup>120</sup>. Öncelikle işyerini etkileyen “genel ekonomik kriz” veya “zorlayıcı neden” durumları gibi bir durum ortaya çıkması gerekmektedir. Ancak bu iki nedenden birisi gerçekleşirse kısa çalışmaya gidilebilecektir. Bu her iki neden de işverenin hatasıyla gerçekleşen nedenler değildir hatta işverenin kontrolünde olan ve işverenin önleyebileceği nedenler dahi değildir<sup>121</sup>.

Çalışma süresinin düşürülmesi halinde ilgili işçilerin çalışma borcu devam etmekte, sadece süresinde azalma yaşanmaktadır<sup>122</sup>. Bu sebeple işçinin çalıştığı süreyle orantılı bir ücret ödenmektedir. Böylesi durumda işçi iş görme borcundan kısmen kurtulurken, işveren de ücret ödeme borcundan kısmen kurtulmuş olmaktadır. İşin geçici olarak durdurulması halinde buna muhatap olan işçilerin çalışma borcu ve işverenin ücret ödeme borcu bu süreçte tümünden askıya alınmış olur.

4857 sayılı İş Kanununun kabul edilmesinden sonra Kanunun mülga 65. maddesine açıklık getirmek amacıyla 31.03.2004 tarih ve 25419 sayılı T.C. Resmi Gazetede “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik” yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yönetmelik işverenin genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplere dayalı kısa çalışma talebinin uygunluğunun tespitini ve işçilere kısa çalışma ödeneği ödenmesine dair usul ve esasları düzenlemektedir.

Kısa çalışmaya ilişkin yönetmeliğin uygulanmasındaki şüphelerin ortadan kaldırılması ve ilgili tarafların gereksiz başvuru ve işlemlerde bulunmasının önlenmesi amacıyla<sup>123</sup> “4857 sayılı İş Kanununun 65 inci Maddesine Göre Uygulanacak Kısa

---

<sup>119</sup> Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. **4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi**. Ankara: 2003, s.152-153.

<sup>120</sup> Gerek, s.4.

<sup>121</sup> Gerek, s.4.

<sup>122</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.2.

<sup>123</sup> Aydın, s.30.

Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Tebliğ” 26.08.2004 tarih ve 25565 sayılı T.C. Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

2004 yılı boyunca kısa çalışma talepleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na uygun görülen firma olmamıştır<sup>124</sup>. Daha sonra ise bu sayı artmıştır. 2005 yılında 21 kişi, 2006 yılında 217 kişi, 2007 yılında 40 kişi, 2008 yılında ise sadece 650 kişi başvuruda bulunarak kısa çalışma ödeneğinden faydalanmıştır<sup>125</sup>. 2009 yılında bu sayı 192.244’e ulaşmıştır. O dönem yaşanan krizin bu sayıda payı büyüktür. İlk dönemlerde kısa çalışmanın uygulanamamasında birçok sebep vardır. Kanun yürürlüğünün çok yeni olması sebebiyle uygulama yöntemlerinin bilinmemesi ve kamuoyunun bu düzenlemeler konusunda yeterince bilgi sahibi olmaması bunlardan birkaçıdır. Yapılan başvuruların değerlendirilmesinde ilgili birimlerin katı tutumları, kısa çalışma uygulamasının sadece İş Kanunu kapsamındaki işyerleri ile sınırlandırılmış olması gibi birçok neden vardır<sup>126</sup>.

#### **2.5.2.4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Dönemi**

15.5.2008 tarihli ve 5763 sayılı İş Kanunu Ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 18. maddesi hükmünce 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa Ek 2. maddesi eklenmiştir<sup>127</sup> ve aynı Kanunun 37. maddesinin (a) bendi hükmü gereğince İş Kanununun 65. maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.

Bu değişikliğin nedenlerinden biri; bu maddelerden sadece 4857 sayılı İş Kanununa tabi olanların yararlandığı, Basın İş Kanununa ve Deniz İş Kanununa tabi olanların yararlanmadığıdır. Bu değişiklikte tüm İş Kanunlarına tabi olanların kısa çalışma ödeneğinden yararlanmalarının mümkün olması sağlanmıştır<sup>128</sup>.

Kısa çalışma düzenlemesinin yer değişiminin ardından 13.01.2009 tarih 27109 sayılı Resmi Gazetede işçilere kısa çalışma ödeneği ödenmesine ilişkin usul ve esasların

---

<sup>124</sup> Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.76.

<sup>125</sup> T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. **Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İşsizlik Sigortası Fonu Aylık Basın Bülteni**. 2012.

<sup>126</sup> Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.78.

<sup>127</sup> Müjdat Şakar. "6111 Sayılı "Torba Kanun" ve Yeni Yönetmeliğe Göre Kısa Çalışma Uygulaması ve Kısa Çalışma Ödeneği," **Yaklaşım Dergisi**. 223, 2011, s.223.

<sup>128</sup> Kayalı, s.437.

düzenlenmesi amacıyla Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik yürürlüğe girmiştir.

2009 yılında ekonomik krizin artış göstermesi sebebi ile 29.02.2009 tarihinde kriz önlem yasası olarak 5838 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile 4447 sayılı Kanunda yeni bir değişiklik tasarısı hazırlanmış ve kanuna geçici bir madde eklenmesine ilişkin olarak kabul edilmiştir. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen geçici madde 8 hükmünce kısa çalışma ödeneğinin süresi artırılmış ve uygulama koşulları iyileştirilmiştir. Buna göre; kısa çalışma için öngörülen azami üç aylık süre, altı ay olarak uygulanır; üçüncü fıkrasında öngörülen kısa çalışma ödeneği miktarı % 50 oranında artırılarak ödenir ve kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler, başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülmez. Bu sürenin uzatılması da Bakanlar Kurulu tarafından yapılabilecektir.

2008 yıllarının ortalarında yaşanan küresel ekonomik kriz ülkemizi de etkilemiştir. Krizin etkilerinin çok fazla olduğu 2008 yılında işsizlik ortalama % 11 olmuştur<sup>129</sup>. Bu sebeple 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa geçici 8 inci maddenin eklenmesi ile kısa çalışmaya başvuru sayılarında büyük miktarda artış yaşanmıştır<sup>130</sup>. Ekonomik krizin hemen atlatılamaması sebebi ile hükümet, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa geçici 8. maddesinden almış olduğu yetkiye dayanarak 02.07.2009 tarih ve 27276 sayılı T.C. Resmi Gazetede yayımlanan 22.06.2009 tarih ve 2009/15129 sayılı Bakanlar Kurulu Kararını yürürlüğe sokmuştur. Buna göre 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 8. maddesinde belirtilen esaslar çerçevesinde; 31.12.2009 tarihine kadar uzatma başvurusunda bulunulması, bir önceki kısa çalışma uygulamasının sona ermesi, kısa çalışma uygulaması devam eden ve aynı kişileri kapsayan uzatma talepleri hariç diğer talepler için yeni bir uygunluk tespiti yapılması koşulu ile kısa çalışma süresinin altı ay daha uzatılması kararlaştırılmıştır. Bu iyileştirmelerden sonra kriz nedeniyle yapılan kısa çalışma başvuruları hızla artmış, buna paralel olarak kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işçi sayısı çoğalmıştır<sup>131</sup>.

---

<sup>129</sup> Gülfer Aydoğan. *Kriz Dönemlerinde İşsizliği Önleyici Bir Araç Olarak Kısa Çalışma Ödeneği ve Etkinliği*. Yüksek Lisans Tezi. Bursa: Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010, s.28.

<sup>130</sup> Kayalı, s.438.

<sup>131</sup> Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.78.

Bunun üzerine 05.02.2010 tarih ve 27484 sayılı T.C. Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 5951 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun yürürlüğe girmiştir. Buna göre 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun geçici 8. maddesinde yer alan "2008 ve 2009" ibaresi "2008, 2009 ve 2010" şeklinde değiştirilmiştir.

Değişikliğin ardından 11.03.2010 tarih ve 27518 sayılı T.C. Resmi Gazetede yayımlanan, 01.03.2010 tarih ve 2010/180 sayılı 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 8 inci Maddesinde Belirtilen Esaslar Çerçevesinde Kısa Çalışma Süresinin Altı Ay Uzatılması Hakkındaki Bakanlar Kurulu Kararı ile kısa çalışma süresi altı ay daha uzatılmıştır.

25.2.2011 tarihli 6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanununun madde 73 hükmünce 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek 2. maddesi yeniden düzenlenmiştir. Daha önce zorlayıcı neden dışında genel ekonomik krizle sınırlı olan kısa çalışma uygulamalarının sektörel veya bölgesel kriz nedeniyle de yapılması mümkün kılınmıştır.

30.04.2011 tarih ve 27920 sayılı T.C. Resmi Gazetede yeni bir Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik yayınlanmıştır. 2009 yılındaki yönetmelikten farklı olarak krizin varlığı ÇSGB<sup>132</sup>'nin duruma açıklık getirmesi şeklinde değil, Kurum Yönetim Kurulunca karara bağlanacak ve başvuruların uygunluk tespiti Bakanlık iş müfettişleri yerine Kurum yetkililerince yapılacaktır<sup>133</sup>.

Kısa çalışmaya ilişkin 2018 yılı ve sonrasında birçok değişiklik meydana gelmiştir. 02.07.2018 tarihli ve 700 sayılı KHK'nın 125 inci maddesiyle, 4447 Sayılı Kanunun Ek 2. maddesinin 6. fıkrasında yer alan "Bakanlar Kurulu" ibaresi "Cumhurbaşkanı" şeklinde değiştirilmiştir. Kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye yetkili kişi Cumhurbaşkanıdır.

---

<sup>132</sup> 10 Temmuz 2018 tarihli ve 30474 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin, altıncı kısım ikinci bölümünün "Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı" olan başlığı "Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı" olarak yeniden düzenlenmiştir.

<sup>133</sup> Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.80.



09.11.2018 tarihli Resmi Gazetede Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile de bir takım değişiklikler yapılmıştır. Yönetmelikteki “Türkiye İş Kurumunu” ibaresi “Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünü” şeklinde değiştirilmiş, bildirim ve talebin değerlendirilmesi ile ilgili işverenin talebi eğer varsa “toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bildirilir” ibaresi “toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikaya” şeklinde değiştirilmiştir.

Yapılan değişikliklerden biri de kısa çalışma talebinde uygunluk tespitini yapacak makamın değişmesidir. Söz konusu değişiklikten önce uygunluk tespitini Kurum yetkilileri yapmaktayken şu anki düzenlemede iş müfettişleri ilgili talebi Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının ilgili birimine göndermektedir. Uygunluk tespiti ile verilen karar Kuruma gönderilecek ve ardından Kurum sonucu işverene bildirecektir.

Kısa çalışma talebinin değerlendirilmesi aşamasında “Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel krizin varlığı, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi ya da bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde, Kurum Yönetim Kurulunca karara bağlanır” ifadesi mevcuttur. Bu şekilde yapılan düzenlemede talebin dolaysız olarak İŞKUR’a yöneltilmesi ve değerlendirmenin Kurumca yapılması yönündeki görüşe uygun bir düzenleme olmuştur<sup>134</sup>. “dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebeplerin varlığı” eklenmiştir. Zorlayıcı sebep kavramının tanımı bununla birlikte genişletilmiştir.

Yapılan bir diğer değişiklik ise 26.06.2019 tarihli ve 30813 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 1198 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile olmuştur. Buna göre 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek 2 nci maddesinde belirtilen esaslar çerçevesinde dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar kapsamındaki zorlayıcı sebep gerekçesiyle kısa çalışma uygulanan işyerleri için 3 ay olarak uygulanan kısa çalışma süresi, 26.06.2019 tarihli ve 30813 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 1198 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile 3 ay süre ile uzatılmış ve kısa çalışma süresi uzatılan hallerde ilk üç aylık dönemde yapılan ödemelerin başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden mahsup edilmemesi kararlaştırılmıştır.

---

<sup>134</sup> Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu & Talat Canbolat. **İş Hukuku Dersleri**. İstanbul: Beta Yayınları, 2019, s.714.

Bu doğrultuda uzatma başvurusunun; bir önceki kısa çalışma süresi tamamlanmadan yapılmış olması, bir önceki uygunluk tespitinde belirtilen aynı kişileri kapsamaması, bir önceki uygunluk tespitinde belirtilen haftalık çalıştırılmayacak saati aşmaması halinde yeni bir uygunluk tespitine gerek olmaksızın uzatma işlemleri İŞKUR tarafından yapılacaktır. Ancak, yukarıdaki şartlardan bir veya birden fazlasını taşımayan uzatma başvuruları için yeni bir uygunluk tespiti gerekmekte olup, uygunluk tespitinin yapılabilmesi için başvurular Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığına gönderilecektir.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda yapılan son değişiklik ise; 26.03.2020 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 25.03.2020 tarih ve 7226 sayılı Kanunla kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğine ilişkin olarak oluşturulan yeni düzenlemelerdir. Dünyanın birçok ülkesinde görülen yeni koronavirüs (Covid-19) salgını sonucunda çok sayıda insan hayatını kaybetmiştir. Ülkemizde de görülen bu bulaşıcılığı yüksek virüs insan sağlığı için önemli bir tehdit oluşturmaktadır. Salgının yayılmasının önlenmesi amacıyla birçok tedbir alınmaktadır. Söz konusu sebeplerle birçok işveren işyerinde faaliyeti tamamen ya da kısmen durdurmak veya çalışma sürelerini azaltmak zorunda kalmaktadır. Bahsedilen tedbirler sebebiyle işverenler ekonomik anlamda zor duruma düşmekte ve işçiler de çalışmadıkları veya az süreyle çalıştıkları için gelir kaybına uğramaktadır. Bu sebeple 7226 sayılı Kanunun 41. maddesiyle, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa geçici 23. madde eklenmiştir.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen geçici 23. madde; “30/6/2020 tarihine kadar geçerli olmak üzere, Covid-19 kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvuruları için, ek 2 nci maddenin üçüncü fıkrasında işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için öngörülen hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi hükmü, kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olanlardan son üç yıl içinde 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödenmiş olması şeklinde uygulanır. Bu koşulu taşımayanlar, kısa çalışma süresini geçmemek üzere son işsizlik ödeneği hak sahipliğinden kalan süre kadar kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaya devam eder.

Bu madde kapsamında kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmek için, iş yerinde kısa çalışma uygulanan dönemde 4857 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan sebepler hariç olmak kaydıyla işveren

tarafından işçi çıkarılmaması gerekir. Bu madde kapsamında yapılan başvurular, başvuru tarihinden itibaren 60 gün içinde sonuçlandırılır.

Bu madde kapsamında yapılan başvuru tarihini 31/12/2020 tarihine kadar uzatmaya ve birinci fıkrada belirlenen günleri farklılaştırmaya Cumhurbaşkanlığı yetkilidir.” şeklindedir.

İşçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 50. maddesi hükmünce çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması gerekmektedir. Buna göre 50. madde hükmü incelendiğinde; hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olanlardan<sup>135</sup>, 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 şeklinde hüküm kurulmuştur. Ancak, sözü edilen bu kurala, 4447 sayılı Kanuna eklenen geçici 23/1. maddesi hükmü ile getirilen istisnai düzenlemeyle bu süreler kısaltılmıştır. Bu koşulu taşımayanlar ise kısa çalışma ödeneğinden yararlanamamaktadır ancak geçici düzenleme ile bu koşulu taşımayanlar, kısa çalışma süresini geçmemek üzere son işsizlik ödeneği hak sahipliğinden kalan süre kadar kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaya devam edebilecektir.

## **2.6.Kısa Çalışma Uygulamasının Feshin Son Çare Olması İlkesi (Ultima Ratio) ile İlişkisi**

Feshin son çare olması ilkesi, işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi için, işçinin daha kötü şartlarda olsa dahi çalıştırılabilme olanağının kalmamasını ve bu sebeple son çare olarak fesih yoluna başvurulmasını ifade etmektedir<sup>136</sup>. 4857 sayılı İş Kanununda feshin son çare olması ilkesi açıkça düzenlenmemiştir ancak aynı Kanunun 18. maddesinin gerekçesinde<sup>137</sup> “Bu uygulamaya giderken işverenden beklenen feshe en son çare olarak bakmasıdır. Bu nedenle geçerli sebep kavramına uygun yorum yaparken

<sup>135</sup> 17/1/2019 Tarihli ve 7161 Sayılı Kanunun 25 inci Maddesiyle Bu Fıkroda Yer Alan “Prim Ödeyerek Sürekli Çalışmış” İbaresini “Hizmet Akdine Tabi” şeklinde değiştirilmiştir.

<sup>136</sup> Başterzi, Feshe Karşı Koruma, s. 58.

<sup>137</sup> Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. **4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi**. Ankara: 2003.

sürekli olarak fesihden kaçınma olanağının olup olmadığı araştırılmalıdır.” şeklinde bir düzenleme mevcuttur.

Bu ilke Yargıtay tarafından da benimsenmekte ve uygulanmaktadır<sup>138</sup>. Nitekim yüksek mahkeme bir kararında<sup>139</sup> işçi çıkarma uygulamasına giderken önce fazla çalışmaların kaldırılmalı, işçinin rızası ile çalışma sürelerini kısaltmalı, işi zamana yaymalı ve özetle fesih son çare olarak düşünülmelidir düşüncesine yer vermiştir. Başka bir kararında<sup>140</sup> “İşletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı (tutarlılık denetimi), işverenin fesihle keyfi davranıp davranmadığı (keyfilik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi-feshin son çare olması ilkesi) açıklığa kavuşturulmalıdır. İşverenin fesih dışında daha hafif bir önlemlerle amaca ulaşması olanaklı ve beklenebilir bir durumda ise, feshi geçerli kılan bir işletme, işyeri ve iş gereği yoktur. Feshin son çare olması ilkesine uygunluğu denetiminde, somut duruma uygun bir inceleme yapılmalı ve fesih yerine başvurulacak somut tedbirler araştırılmalı ve açıklanmalıdır.” şeklinde gerekçe bildirmiştir.

Ekonomik, sektörel veya bölgesel krizlerde işverenin sürekli olmayan bu sıkıntılı dönemdeki işgücü ihtiyacı göz önünde bulundurulursa; çalışan sayısında azaltma yapmak başka bir deyişle fesih yerine daha hafif tedbir olarak kısa çalışma uygulamasına başvurulması gerekmektedir<sup>141</sup>. Ekonomik kriz dönemlerinde kısa çalışma uygulaması ile işverenin fesihden önce bu sıkıntılı süreci atlattırma çalışması beklenmektedir. Bu şekilde işçilere normal ücretinden az da olsa bir gelir sağlanmaktadır. İşverenden ancak uygulanabilir nitelikte ve işletmesel amaca ulaşmak için fesih işlemi ile aynı ölçüde elverişli olan önlemlerin alınmasının istenmesi gerekmektedir. Buna göre işletmeyi zarara sokacak veya gereksiz masraf yükleyecek önlemler veya ya da işçiye yeni iş yaratması beklenemez. İşveren, işyerinde ortaya çıkan zorluklar nedeniyle fesih yolu ile işçi çıkarmadan önce, bu sıkıntılı süreci kısa çalışma uygulaması ile atlatabilmeyi deneyecektir ancak bu tedbire rağmen işletmenin devamı için işçi çıkartmadan başka bir çare kalmamışsa işçilerin iş sözleşmeleri feshedilebilecektir<sup>142</sup>. Kısa çalışma ile işin

<sup>138</sup> Yarg.22HD, 10.12.2013 T. 2013/24369 E. 2013/28661 K. (www.kazanci.com), (ET. 04.04.2020)

<sup>139</sup> Yarg.9HD, 8.11.2014 T. 2004/12698 E. 2004/25058 K. (www.kazanci.com), (ET. 04.04.2020)

<sup>140</sup> Yarg.9HD, 20.7.2009 T. 2009/27271 E. 2009/27272 K. (www.kazanci.com), (ET. 04.04.2020)

<sup>141</sup> Astarlı, Fesih ve Kısa Çalışma, s.74 vd.

<sup>142</sup> Endes, Kısa Çalışma 2014, s.9.

devamlılığı sağlanabiliyorsa fesih zorunlu hale gelmemiştir ve yapılan feshin geçersizliğine karar verilmesi gerekecektir<sup>143</sup>.

Kısa çalışma feshin son çare olması ilkesi uygulamalarındandır. Kısa çalışma feshe göre daha hafif bir uygulamadır. Yargıtay birçok kararında da kısa çalışmanın fesihten önce uygulanması gereken bir yol olduğu belirtilmiştir. İşverenin fesih hakkını kullanmadan önce alternatif yollara başvurması, esnek çalışma yöntemlerini uygulamaya koyması gerektiği görüşündedir. Buna göre Yargıtay bir kararında<sup>144</sup> "İşletme gerekleri ile varılmak istenen hedefe fesihten başka bir yolla ulaşmak mümkün ise fesih için geçerli bir nedenden söz edilemez. Fazla çalışmalar kaldırılarak, işçinin rızası ile esnek çalışma biçimleri getirilerek, işçiyi başka işte çalıştırarak ya da meslek içi eğitime tabi tutarak ve kısa çalışma ile amaca ulaşma olanağı var iken feshe başvurulmaması gerekir. Kısaca, "fesih son çare olmalıdır" (ultima ratio) ilkesi gözetilmelidir." diyerek kısa çalışmanın bu ilke ile arasındaki bağı ortaya koymaktadır. Yine başka bir kararında<sup>145</sup> "Önemli olan, bu alınan işçilerin iş sözleşmeleri feshedilecek işçilerin yerine alınıp alınmadığının belirlenmesidir. Daha sonra ise krizin geçici olup olmadığı, fesih dışında tedbirlerle bu krizin geçirilip geçirilmeyeceği, davalı işverenin bu kapsamda savunduğu gibi fazla mesailerini kaldırıp kaldırmadığı, vardiya sayısını indirip indirmediği, yıllık izinleri kullandırıp kullandırmadığı, ücretsiz izin uygulaması yapıp yapmadığı, ücret zammını erteleyip ertelemediği, kısa çalışma ödeneği için başvurup başvurmadığı incelenmelidir." açıklamasında bulunarak bu konudaki görüşünü belirtmektedir.

İşletme gerekleri ile varılmak istenen hedefe fesihten başka bir yolla ulaşmak mümkün ise ve kısa çalışma ile işin devamlılığı sağlanabiliyorsa fesih için geçerli bir nedenden söz edilemeyecek; bu sebeple özellikle işletme gereklerine dayalı fesihlerde mutlaka başvurulması gereken bir hukuki yol olarak kabul edilmesi isabetli olacaktır.

---

<sup>143</sup> Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.93; Polat Soyer. "Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları," **İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları**: 27-69. İstanbul: Legal Yayınevi, 2005, s.55.

<sup>144</sup> Yarg.9HD, 13.01.2005 T. 2004/33414 E, 2005/930 K. (www.kazanci.com), (ET. 04.04.2020)

<sup>145</sup> Yarg.9HD, 20.07.2009 T. 2009/27271 E, 2009/27272 K. (www.kazanci.com), (ET. 04.04.2020)

## **BÖLÜM 3. TÜRK HUKUKUNDA KISA ÇALIŞMANIN KOŞULLARI VE UYGULANMASI**

### **3.1.Genel Olarak**

Kısa çalışma uygulamasının yapılabilmesi için bazı şartların varlığı aranmaktadır. Öncelikle kısa çalışmayı gerektiren bir olgunun bulunması gerekmekte; bu olgu devam ettiği ya da kanunda öngörülen süre boyunca da çalışma süresinin azaltılması ya da faaliyetin kısmen veya tamamen durdurulması gerekmektedir. Kısa çalışma uygulamasına geçilebilmesi için de belli prosedürler belirlenmiştir. Kısa çalışmaya sebep oluşturan olguların bulunduğu İŞKUR'a bildirilecek ve Kurum da bu olguların uygunluğunun tespitini yapacaktır. Kısa çalışma ödeneği işsizlik fonundan ödeneceği için, fonun erimemesi adına sınırlama olması yerinde bir düzenlemedir<sup>146</sup>. Bu aşamalar aşağıda detaylı olarak açıklanacaktır.

### **3.2.Kısa Çalışma Yapılmasının Koşulları**

Kısa çalışmanın uygulanabilmesi için belli şartlar gerekmektedir ve bu şartlar 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda sınırlı olarak sayılmıştır. Öncelikle İşsizlik Sigortası Kanununa tabi bir işyeri bulunmalıdır. Genel, ekonomik, sektörel veya bölgesel krizin bulunması ya da zorlayıcı sebebin varlığı gerekmektedir. Koşullar bizzat Kanun ile tespit edilmiş olup işçilerin veya sendikaların rızası aranmamıştır<sup>147</sup>. Bu şartlar aşağıda ayrıntılı olarak açıklanacaktır.

#### **3.2.1.İşsizlik Sigortası Kanununa Tabi İşyeri**

Kısa çalışmanın uygulanması için 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre hizmet akdine dayalı olarak sigortalı çalışmanın yapıldığı bir işyerinin varlığı gerekmektedir. 4447 sayılı Kanunun Ek 2. maddesinde yer alan “bu kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine göre çalıştıran işveren” ifadesinden bu kanun kapsamına girmeyen bir işyerinde kısa çalışma uygulaması mümkün olmayacağı anlaşılmaktadır<sup>148</sup>. Kısa çalışma uygulaması yapılacak işyerinde İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında çalışan işçilerin bulunması gerekmektedir.

---

<sup>146</sup> Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s.505.

<sup>147</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.3.

<sup>148</sup> Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.100.

İşsizlik sigortası, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 47/c. maddesi hükmünde “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 açıklanmıştır.

İşsizlik sigortası kapsamından yararlananlar ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m. 4/1- (a) bendi ile ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan sigortalılar, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 inci maddesinde açıklanan sandıklara tabi sigortalılar, istekleri halinde; 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalılar, ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerleri ile Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma gün sayısı 10 günden az olan kişiler olarak belirtilmiştir<sup>149</sup>.

Kısa çalışma 4857 sayılı İş Kanununda düzenlendiği zaman; sadece İş Kanununa tabi iş yerlerinde uygulanabilen bir uygulamayken; Deniz İş Kanununa, Basın İş Kanununa ve Borçlar Kanununa tabi işçiler ve işverenler bakımından kısa çalışma uygulaması mümkün olmamaktaydı<sup>150</sup>.

Kısa çalışmanın sadece 4857 sayılı İş Kanununa tabi iş yerlerinde uygulanabilir olması durumu doktrinde eleştirilmiştir<sup>151</sup>. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunundan önceki dönemde Deniz İş Kanunu ile Basın İş Kanununa tabi çalışanlardan kısa çalışma ödeneğine esas işsizlik sigortasını primini ödemelerine rağmen bu haktan yararlanamamaları ilginç bulunmuştur<sup>152</sup>. İşsizlik sigortası primi ödeyerek fona katkıda sağlayan kişilerin bu haktan yararlanabilmesi gerektiği belirtilmiştir<sup>153</sup>. Kısa çalışma uygulamasının İşsizlik Sigortası Kanunu’na geçmesi ile bu uygulama alanı genişletilmiştir ancak hizmet akdinin varlığı arandığı için 5510 sayılı Sosyal Sigortalar

<sup>149</sup> <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/>

<sup>150</sup> Hakan Göksü. "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği," **TİSK İşveren**. 56, 5: 23-24, 2018, s.23.

<sup>151</sup> Ocak, s.80.

<sup>152</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.4.

<sup>153</sup> Ocak, s.82.

ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m. 4/1- (b) ve 4/1- (c) kapsamında çalışanlar bu hükmün dışında kalmaktadır<sup>154</sup>. Bu şekilde yapılan genişletme daha adil olmuş ve aradaki farklılığı ortadan kaldırmıştır. Devlet memurları, hâkimler ve savcılar, yükseköğretim personelleri gibi 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na tabi olmayan bazı gruplar ise bu uygulamadan faydalanamayacaktır.

Kısa çalışma uygulanacak işyerlerinde çalışan işçilerin bu uygulamadan yararlanabilmek adına iş sözleşmesi türlerinin farklı olmasının bir önemi bulunmamaktadır<sup>155</sup>. İşçilerin iş sözleşmeleri belirli süreli, belirsiz süreli veya sürekli iş sözleşmesi olsa da kısa çalışma yapılabilir ancak bu duruma istisna olarak; süreksiz iş sözleşmesi ile çalışan işçiler için bu durumun gerçekleşmesi mümkün değildir. Süreksiz işler 4857 sayılı İş Kanununa göre en fazla otuz iş günü devam edebildiği için ve kısa çalışmanın da Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik 3/1-ç. maddesi hükmünce en az dört hafta sürmesi gerektiğinden burada kısa çalışma uygulanamayacaktır<sup>156</sup>.

Kanunun kısa çalışma yapılması için gerekli şartların hepsi oluşsa dahi kısa çalışma yapılmak istenen işyeri; 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre hizmet akdine dayalı olarak sigortalı çalışmanın yapıldığı bir işyeri olmadığı müddetçe kısa çalışma yapılamayacaktır.

### **3.2.2.Kısa Çalışmayı Gerektiren Bir Olgunun Bulunması**

Kısa çalışma yapılabilmesi için gerekli şartlar tahdidi olarak sayılmıştır. Buna göre sadece 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa tabi bir işyeri bulunması yeterli değildir. Ayrıca genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerin varlığı durumlarından en az birinin işyerini etkilemesi gerekmektedir. Kısa çalışmaya anılan sebepler dışında işletmenin kendisinden kaynaklanan sorunlar nedeni ile işverenin kısa çalışma uygulamasını talep etmesi mümkün değildir. Bu kapsamda kısa çalışma uygulamasının yapılamayacağı hallere örnek olarak; mevsimsel iş sıkıntısından

---

<sup>154</sup> Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.100.

<sup>155</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.12.

<sup>156</sup> Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.100.



kaynaklanan üretim azalması, işgücündeki artış sebebi ile işyeri faaliyetindeki azalma gibi sebepler verilebilecektir<sup>157</sup>.

### 3.2.2.1.Genel Ekonomik Kriz

Kriz kavramı kontrol dışı dış sebeplerin etkisiyle ortaya çıkan ve sisteme zarar veren negatif gelişmeler olarak tanımlanmıştır<sup>158</sup>. Sonuçları ekonomiyle sınırlı değildir; ayrıca siyasal ve sosyal sonuçları da olan olumsuz bir ekonomik durumdur<sup>159</sup>.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğin 3. maddesi hükmünce genel ekonomik kriz; ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisini ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumları ifade etmektedir.

Genel ekonomik krizi ülkedeki tüm sektörleri etkileyen bir kriz anlamında düşünmek yanlış olacaktır çünkü genel ekonomik kriz olduğu söylenen durumda dahi krizden etkilenmeyen sektörler mutlaka olacaktır<sup>160</sup>. Kısa çalışma yapılabilmesi için krizin varlığı yeterli görülmemiş ve krizin ciddi ve sarsıcı bir sonuç vermesi beklenmiştir<sup>161</sup>. Genel ekonomik krizde kısa çalışma uygulamasına gidilebilmesinde dikkat edilecek olan husus işyerinin bundan etkilenip etkilenmediğidir.

Kriz sonucunda işyerleri kendi buldukları duruma göre az ya da çok bundan etkilenmektedirler<sup>162</sup>. Bu sebeple genel ekonomik kriz ülke çapında ve ülke ekonomisini sarsacak şekilde olmalı ve işyerini de ciddi anlamda etkilemelidir<sup>163</sup>. Bir görüşe<sup>164</sup> göre ekonomik krizin bütün ülkeyi etkileyen bir nitelikte düşünülmesi yerinde bir görüş değildir. Dünya genelinde petrol ücretlerinin aşırı olarak yükselmesi, yüksek oranda

---

<sup>157</sup> Oğuzhan Küpeli. *Kısa Çalışma Ödeneği Kapsamında İşyeri Analizi Ve Türkiye İş Kurumu İçin Model Önerisi*. "Uzmanlık Tezi," Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2014, s.103.

<sup>158</sup> Kuzgun, s.39.

<sup>159</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu. "4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler," **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**. 7, 4, 2004, s.24.

<sup>160</sup> Ekmekçi, s.48.

<sup>161</sup> Ocak, s.119.

<sup>162</sup> Ocak, s.101.

<sup>163</sup> Mustafa Oğuz Tuna. "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği," **İstanbul Barosu Dergisi**. 88, 4: 337-353, 2014, s.340.

<sup>164</sup> Fevzi Demir. **Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku Ve Uygulaması**. İzmir: Anadolu Matbaacılık, 2003, s.108.

devalüasyon veya savaş hali de genel ekonomik krize örnek teşkil edilebilir<sup>165</sup>. 2001 Şubat krizi ve 2008 küresel finans krizi de genel ekonomik kriz kapsamındadır<sup>166</sup>. 2011 yılında Libya’da yaşanan halk ayaklanması sebebi ile bazı kişilerin ülkeye geri dönmesi ve kısa çalışma başvuruları bu sebeple kabul edilmesi de örnek olarak gösterilebilecektir<sup>167</sup>.

### 3.2.2.2.Sektörel Kriz

Kısa çalışmanın 4857 sayılı İş Kanununda düzenlendiği süreçte sadece genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebeplerin varlığı halinde kısa çalışma yapılmasına olanak verilmekteydi. Bu durumda ise sektörel ve bölgesel krizlerin varlığı durumunda kısa çalışma yapılıp yapılamayacağı belirsizlik oluşturmaktaydı.

2011 yılında yapılan değişiklik ile kısa çalışma yapılması şartları genişletilerek sektörel ve bölgesel kriz kavramları da kısa çalışma düzenlemesine eklenmiştir. Yönetmeliğe göre sektörel kriz; ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olaylardan doğrudan etkilenen sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerinin ciddi anlamda sarsıldığı durumları, ifade etmektedir.

Yargıtay sektörel krizin tespitinde “Buna göre işten çıkarmanın gerçekleştiği sektörün GSYİH’ya katkısı diğer faaliyet kollarına oranla son dönemlerde azalmışsa sektörel bir olumsuzluğun varlığı kabul edilebilecektir, ikinci 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 belirtmiştir<sup>168</sup>.

---

<sup>165</sup> Mustafa Kılıçoğlu. **İş Kanunu Yorumu Ve Yargıtay Uygulaması**. İstanbul: Bilge Yayınevi, 2005, s.486.

<sup>166</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.6; Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.103.

<sup>167</sup> Hakkı Soner Cin. "Kısa Çalışma Düzenlemeleri ve Uygulamaları," *T.C.ÇSGB İş Teftiş Kurulu Başkanlığı İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü*: 2013, s.36.

<sup>168</sup> Yarg.9.HD, 16.11.2009 T. 2009/8663 E. 2009/32062 K. (www.kazanci.com), (ET. 04.04.2020)

Türkiye’de 2005 yılında yaşanan kuş gribi nedeniyle sektörel bir kriz yaşanmış ve bu durumdan birçok işyeri ciddi anlamda etkilenmiştir. Ancak o süre zarfında kısa çalışma uygulamasına gidilebilmesi için sadece genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebebin varlığı gerekmektedir. Bakanlık bu krizi zorlayıcı sebep olarak saymış ve kısa çalışma yapılmasını onaylamıştır. Bu kriz sektörel kriz olarak değerlendirilebilecektir<sup>169</sup>.

Sektörel ve bölgesel krizlerin varlığı durumunda kısa çalışma yapılamaması doktrinde eleştirilmiştir. Bu sebeple de öğretilerdeki görüş birliğine göre sektörel kriz geniş algılanmalı ve ülke ekonomisini ve işyerini etkilediği için bu durumu genel ekonomik kriz olarak düşünülmalıdır<sup>170</sup>. Sektörel krizlerin o sektördeki herkesi etkileyecek büyüklüğe ulaştığı zaman artık bunun genel ekonomik kriz olarak nitelendirilmesi gerekmektedir<sup>171</sup>. 2011 yılında yapılan değişiklik ile bu belirsizlik sona ermiştir.

### 3.2.2.3.Bölgesel Kriz

2011 yılında yapılan değişiklik ile bölgesel kriz kısa çalışma uygulamasına gidilebilmesi için bir sebep olarak sayılmıştır. Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğe göre bölgesel kriz; ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilenip sarsıldığı durumları, ifade etmektedir. Terör nedeniyle belli bir şehir veya bölgede bu sebeple yaşanan krizleri bölgesel kriz olarak değerlendirmek doğru olacaktır<sup>172</sup>.

Yargıtay bir kararında<sup>173</sup> “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 Göstergeler Yayınlarından yararlanılarak; işten çıkarmanın gerçekleştiği şirketin faaliyet gösterdiği bölgenin ekonomik

<sup>169</sup> M. İhsan Seçkin. "Kriz Dönemlerinde Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği," **İstanbul Barosu Dergisi**. 87, 1: 128-155, 2013, s.141-142.

<sup>170</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.6; Ocak, s.108; Başterzi, Feshe Karşı Koruma, s.80; Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s.507.

<sup>171</sup> Ocak, s.108.

<sup>172</sup> Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.103.

<sup>173</sup> Yarg.9.HD, 20.04.2011 T. 2010/3302 E. 2011/12036 K. (www. kazanci.com), (ET. 04.04.2020)

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.” şeklinde açıklama yapmıştır. Yargıtay’ın belirttiği bu kriterler bölgesel krizin tespitinde göz önüne alınabilecektir. Belli bir bölgede terör sebebiyle yaşanan ekonomik krizler bölgesel krize örnek olarak gösterilebilecektir<sup>174</sup>.

#### **3.2.2.4.Zorlayıcı Sebep**

Kısa çalışmaya sebep olan bir diğer olgu da zorlayıcı sebebin bulunmasıdır. Zorlayıcı sebep, borcun ifa edilememesi engellenemeyen; borçlunun faaliyeti ve işletmesi dışında ortaya çıkan ayrıca öngörülmesi ve kaçınılması mümkün olmayan durumlardır<sup>175</sup>. Söz konusu durumun meydana gelmesinde işverenin kusuru bulunmaması gerekir. Ayrıca zorlayıcı nedeni meydana getiren durum borcun ifa edilememesine neden olmalı ve durum ile borcun ihlali arasında uygun bir illiyet bağı olmalıdır<sup>176</sup>.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğe göre zorlayıcı sebep; işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumları, ifade etmektedir. 09.11.2018 tarihinde Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkındaki Yönetmelikte yapılan değişiklikte zorlayıcı sebep tanımını “dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları” gerekçesini de kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Kurum Yönetim Kurulunca 20.11.2018 tarihinde alınan kararla “Dışsal Etkilerden Kaynaklanan Dönemsel Durumlar” gerekçeli kısa çalışma uygulaması başlatılmıştır. Maddede verilen örneklerden belli olduğu gibi bir sınırlama mevcut değildir. Madde lafzından da anlaşılacağı gibi zorlayıcı nedende işverenin hiçbir kusuru bulunmaması ve sebeplerin dışardan gelmesi gerekmektedir.

---

<sup>174</sup> Seçkin, Kriz Dönemlerinde Kısa Çalışma, s.141.

<sup>175</sup> Ekonomi, Telafi Çalışması, 1251; Ertuğrul Yuvalı. "İş Hukukunda Zorlayıcı Neden ve Zorunlu Neden Kavramları ile Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri," **Kamu-İş İş Hukuku Dergisi**. 12, 3: 1-30, 2012, s.2.

<sup>176</sup> Yuvalı, s.6.

İşyerinde teknik sebepler dolayısıyla gerçekleşen yangın, su baskını, makine arızaları gibi nedenlerle kısa çalışma uygulamasına gidilemeyecektir<sup>177</sup>. İşyerinin kapatılması veya işyerindeki makinelerin yenilenmesi sebebi ile işyerinde faaliyete ara verilmesi gibi sebepler de zorlayıcı sebep sayılamaz<sup>178</sup>.

İşyerini etkilemeyen genel bir ekonomik kriz varlığında kısa çalışma uygulamasına gidilemez ayrıca ekonomik krizin de bulunmadığı hallerde işverenin yaşadığı pazar daralması, stok fazlalığı veya ödeme güçlüğü gibi durumlar da kısa çalışmaya gidilmesine engel teşkil edecektir<sup>179</sup> ancak Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğin 5. maddesinde daha önce yer alan "...zorlayıcı sebeplerle bağdaşmadığı halde nakit darlığı, ödeme güçlüğü, pazar daralması ve stok artışı gibi sebeplere dayalı olarak yapıldığı tespit edilen başvurular Kurum tarafından reddedilir." ifadesi yapılan yönetmelik değişikliği ile kaldırılmıştır. Buna göre "dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durum" nedeniyle ortaya çıkan nakit darlığı, ödeme güçlüğü, pazar daralması ve stok artışı gibi nedenlerin de zorlayıcı sebep olarak göz önünde bulundurulabileceğine işaret etmektedir<sup>180</sup>.

Zorlayıcı sebep kapsamında Van ilinde 2011 yılında yaşanan deprem sebebi ile orada bu durumdan etkilenen işyerleri için kısa çalışma uygulanmıştır. Bu uygulamanın depremden etkilenen ve ayrıca 30.04.2012 tarihine kadar kısa çalışma kurumuna başvuran işyerleri için Bakanlar Kurulu Kararı<sup>181</sup> ile sürenin üç ay uzatılmasına ve bu sürenin işsizlik ödeneği süresinden mahsup edilmemesine karar verilmiştir.

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel krize ilişkin tanımlar genel tanımlar olduğundan işverenin kendi yorumuna göre genel ekonomik, sektörel veya bölgesel krizin varlığına dayanarak kısa çalışma yapmak istemesi belirsizliğe sebep olacaktır. Bunun önüne geçmek amacıyla tek elden resmi tespit yapılması uygun görülmüştür<sup>182</sup>. Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğe göre genel ekonomik, sektörel veya bölgesel krizin ve zorlayıcı sebeplerin varlığı işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi ya da bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde

---

<sup>177</sup> Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.105.

<sup>178</sup> Yarg.9HD, 11.6.2013 T. 2011/13656 E. 2013/17831 K. (www. kazanci.com), (ET. 04.04.2020)

<sup>179</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.5.

<sup>180</sup> Çalık, s.309-310.

<sup>181</sup> 2012/2992 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı 05.04.2012 Tarih ve 28255 Sayılı Resmi Gazete.

<sup>182</sup> Çalık, s.307.

Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulunca karara bağlanacaktır. İŞKUR yönetim kurulunca bu yönde alınmış resmi bir karar olmadıkça, belirtilen sebepler dolayısıyla kısa çalışma uygulamasına gidilemeyecektir. Kurumca kriz varlığı ile ilgili bir tespitte bulunursa, kısa çalışmaya başvuran işverenlerde bu sebeplerin var olup olmadığı ayrıca incelenmeyecek, sadece bu krizden etkilenip etkilenmediğinin tespiti yapılacaktır<sup>183</sup>. Sektörel krizi tek bir kurumun araştırması krizin tespitini güçlendiren bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır<sup>184</sup>. Ancak deprem, yangın gibi zorlayıcı sebepler açık bir şekilde görülebilen durumlar olduğundan bu durumlarda işverenin kısa çalışma talebi değerlendirmeye alınacak, bu hususta yönetim kurulu kararı aranmayacaktır<sup>185</sup>.

26.06.2019 tarihli ve 30813 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 1198 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar kapsamındaki zorlayıcı sebep gerekçesiyle kısa çalışma uygulanan işyerleri için kısa çalışma süresi Cumhurbaşkanlığı Kararı ile 3 ay süre ile uzatılmış ve yapılan ödemelerin başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden mahsup edilmemesine karar verilmiştir.

Zorlayıcı sebep kapsamında yapılan değerlendirmelerden biri de Covid-19 salgınıdır. Çin Halk Cumhuriyeti'nin Vuhan kentinde ortaya çıkan ve 2020 yılında dünyanın birçok ülkesinde görülen Covid-19 salgını sonucunda çok sayıda insanın hayatını kaybetmiştir. Ülkemizde de görülen bu bulaşıcılığı yüksek virüs insan sağlığı için önemli bir tehdit oluşturmaktadır. Söz konusu sebeplerle işverenler işyerinde faaliyeti tamamen ya da kısmen durdurmak veya çalışma sürelerini azaltmak zorunda kalmaktadır. Söz konusu sonuçlar sebebiyle işverenler ekonomik anlamda zor duruma düşmekte ve işçiler de gelir kaybına uğramaktadır. Bahsi geçen durum "dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep" kapsamında değerlendirilmiş ve kısa çalışma uygulaması başlatılmıştır.

### **3.2.3.Çalışma Sürelerinin Azaltılması veya Faaliyetin Tamamen veya Kısmen Durdurulması**

Kısa çalışmanın yapılabilme şartlarında genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerin varlığı ve bunun sonucunda da kısa çalışma yapılacak işyerinde

---

<sup>183</sup> Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s.506.

<sup>184</sup> Resul Kurt. "Ekonomik Krizde Can Simidi: Kısa Çalışma Uygulaması," **TİSK İşveren**. 56, 5: 27-29, 2018, s.29.

<sup>185</sup> Çalık, s.308.

çalışma sürelerinin azaltılması veya faaliyetin tamamen ya da kısmen durdurulması vardır<sup>186</sup>. Burada karşımıza iki seçenek çıkmaktadır. Ya faaliyet kısmen ya da tamamen duracaktır ya da çalışma süresinde önemli ölçüde azalma gerçekleşecektir.

### 3.2.3.1.Faaliyetin Tamamen veya Kısmen Durdurulması

Faaliyetin tamamen durdurulması işyerindeki tüm işçilerin çalışmaması anlamına gelirken kısmen durdurulma ise bazı departmanlardaki işçilerin çalışmama durumunu ifade etmektedir<sup>187</sup>.

İşyerinde faaliyetin kısmen de olsa tamamen de olsa durması durumu geçici bir süre olmak zorundadır. Kısa çalışma işçi ve işverenin karşılaştığı bu zor durumu atlatabilmeleri için geçici bir önlemdir<sup>188</sup>. Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğe göre kısa çalışma üç ayı geçmemek üzere işyerinde uygulanan çalışma süresinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasını ifade eder. Geçici durumdaki sınır ise çalışma süresinin azaltılmasında dört hafta koşulu olmaksızın kısa çalışma yapılabilecekken, faaliyetin kısmen ya da tamamen durdurulmasında ise süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta sınırı olacaktır<sup>189</sup>.

Bunun yanı sıra değinilmesi gereken bir diğer nokta ise kısa çalışmanın süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması yoluyla uygulanması gerektiği halde; işyerinde dört haftadan daha kısa bir süre için kısa çalışma uygulamasına gidilmesi gerekliyse nasıl bir yöntem izleneceğidir. İşyerinin geçici bir süre sel altında kalması bu duruma örnek olarak gösterilebilecektir<sup>190</sup>. Ancak ne yazık ki belirtilen hükümlere göre dört haftadan kısa süre için faaliyetin durdurulması yönü ile kısa çalışma uygulanamayacaktır. Bu durumda işveren kısa çalışmaya başvurmadan faaliyeti durdurmak veya iş sözleşmelerini feshetmek durumunda kalabilecektir<sup>191</sup>.

---

<sup>186</sup> Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s.508.

<sup>187</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.9; Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s.509.

<sup>188</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.10.

<sup>189</sup> Akat, s.45, Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.112.

<sup>190</sup> Ocak, s.239-240.

<sup>191</sup> Ocak, s.240.

İşsizlik Kanununda ve Yönetmelikte de belirtildiği gibi kısa çalışma işin durdurulmasında en az dört hafta süre ile ve üç ayı aşmamak üzere denilmek suretiyle en fazla üç ay yapılabilecektir. Üç aylık süre dolmasına rağmen kısa çalışma uygulamasını gerektiren şartlar devam ediyor olsa dahi kısa çalışmadan söz edilemeyecektir<sup>192</sup>.

Kısa çalışmanın faaliyetin durması ile uygulanması durumunda bu durmanın geçici süre için olması gerekmektedir. Eğer değilse o işyerinin veya departmanın kapandığını söylemek mümkün olabilecektir. Geçici süre durmada işveren işçilerin ifasını kabul edemeyecek ve işçiler de çalışamayacaktır.

### 3.2.3.2.Çalışma Sürelerinin Azaltılması

Çalışma süresinin önemli ölçüde azaltılması; işyerinde tamamen veya birkaç departmanda haftalık çalışma sürelerinin düşürülmesini ifade etmektedir<sup>193</sup> Bu önemli ölçüde azaltma kavramında ölçünün ne olduğu; Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğin 3/ç. maddesi hükmünde belirtilmiştir. Buna göre bu durum çalışma süresinin en az üçte bir oranında azaltılmasını ifade etmektedir. Bu durumda işyerinde çalışma eylemi durmayacak ancak daha az süre ile devam edecektir<sup>194</sup>. Burada kanun koyucu işgücüne duyulan ihtiyacın çalışma süresinin en az üçte bir oranında azaltılmasını gerektirecek kadar azalmış olması gerektiğini vurgulamış; işverenin işgücüne duyduğu ihtiyaçta meydana gelen değişiklik önemli görülmediği takdirde kısa çalışmaya gidilmesinin önüne geçmek istemiştir<sup>195</sup>.

Yasal düzenleme haftalık çalışma süresi olarak o işyerindeki çalışma saatlerini baz almıştır. Haftalık çalışma süresi işyerlerine göre farklılık arz etmektedir ve dolayısıyla kısa çalışma uygulaması da haftalık çalışma süresinin en az üçte biri oranla azaltılması ile uygulanacağından; her işyerinde kısa çalışma süresi farklı olabilecektir. İşyerindeki haftalık çalışma süresinin önemli ölçüde azaldığının tespit için işyerindeki haftalık çalışma süresinin belirlenmesi gerekir<sup>196</sup>. Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte kısa çalışmanın uygulanabilmesi için çalışma süresinin en az üçte

<sup>192</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.11; Akat, s.46.

<sup>193</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.10.

<sup>194</sup> Endes, Kısa Çalışma 2017, s.52.

<sup>195</sup> Ocak, s.234.

<sup>196</sup> Kayalı, s.445.



bir oranda azaltılması gerektiği belirtildiğinden; haftalık çalışma sürelerinde üçte birden daha az bir azaltma yapılması durumunda kısa çalışmadan bahsedilemeyecektir.

Haftalık çalışma sürelerinde üçte birden daha az bir azaltma yapılması iş koşullarında esaslı değişiklik anlamına gelecek ve uygulanıp uygulanmaması işçinin rızasına bağlı olacaktır<sup>197</sup>. Azaltılacak olan çalışma süreleri o dönemde uygulanmakta olan çalışma süreleri değil; normal çalışma zamanlarında uygulanan çalışma süreleridir çünkü zıddı düşünüldüğü zaman farklı işyerleri için farklı sonuçlar elde edileceğinden bu adaletsiz sonuçlar doğurabilecektir<sup>198</sup>.

Çalışma süresinin önemli ölçüde azaltılmasının geçici bir süre için yapılması mecburidir çünkü kısa çalışma işçi ve işverenin karşılaştığı bu zor durumu atlatabilmeleri için geçici bir önlemdir<sup>199</sup>. Kanun koyucu geçiciliği çalışma saatinin önemli ölçüde azaltılmasında dört haftalık alt sınır olmaksızın en fazla üç ay olarak belirlemiştir. Bu durum geçici olmadığı sürece kısa çalışmadan bahsedilemeyecektir.

Kısa çalışma için belirlenen sürenin dolmasına rağmen kısa çalışma uygulamasını gerektiren şartlar devam ediyor olsa dahi; kısa çalışma uygulamasının bu süreden sonra devam etmesi için bu yeterli değildir<sup>200</sup>. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek 2/6. maddesi hükmünce kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkili kılınarak bu duruma istisna getirilmiştir. Daha öncesinde bu yetkiye Bakanlar Kurulu sahipken 02/07/2018 tarihli ve 700 sayılı KHK'nın 125. maddesiyle "Bakanlar Kurulu" ibaresi "Cumhurbaşkanı" olarak değiştirilmiştir.

### **3.2.4. Türkiye İş Kurumu'na Başvuru ve İşçi Sendikasına Bildirim**

Kısa çalışma için gerekli koşulların hepsinin işveren tarafından sağlanması yeterli olmamaktadır. Bu uygulamaya gidilebilmesi ile ilgili kararı işveren kendisi veremeyecektir. İşverenin Kısa Çalışma Talep Formunu doldurarak Türkiye İş Kurumu

---

<sup>197</sup> Başterzi, Feshe Karşı Koruma, s.69.

<sup>198</sup> Ocak, s.227.

<sup>199</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.11.

<sup>200</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.11; Akat, s.46.

birimine ve varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi<sup>201</sup> sendikasına yazılı olarak bildirimde bulunması gerekmektedir.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre sendikaya sadece bildirim yapılması gerekmekte olup, talebin değerlendirilmesi veya rızasının alınması gibi bir durum gerçekleşmeyecektir. İşverenin Türkiye İş Kurumu'na yapacağı başvuru ve bu talebin değerlendirilmesi ile işçi sendikasına yapacağı bildirim aşağıda ayrıntılı olarak incelenecektir.

### **3.3.Kısa Çalışma Uygulaması**

İşveren kısa çalışma talebini hem Türkiye İş Kurumu birimine hem de varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına yazılı bildirimde bulunacaktır. Kısa çalışma uygulaması aşağıda detaylı olarak incelenmiştir.

#### **3.3.1.Türkiye İş Kurumu'na Başvuru ve İşçi Sendikasına Bildirim**

Kısa çalışma için gerekli koşulların hepsinin işveren tarafından sağlanması yeterli olmamaktadır. Bu uygulamaya gidilebilmesi ile ilgili kararı işveren kendisi verememektedir. İşveren Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğin 4/1. maddesi hükmüne İŞKUR birimine ve varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına yazılı bildirimde bulunur. İŞKUR bu talebi değerlendirir ve olumlu/olumsuz bir sonuç bildirir. İşveren yapacağı bu bildiriminde aynı Yönetmeliğin 4/2. maddesi hükmüne genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerin işyerine etkilerini ve zorlayıcı sebebin ne olduğunu belirtmek zorundadır. Ayrıca işyerinin unvanını, adresini, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasını, işyeri İŞKUR numarasını ve sosyal güvenlik işyeri sicil numarasını da belirtmek durumundadır. Bunun akabinde manyetik ve yazılı ortamda Kurumca belirlenen formatta hazırlanan kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren listeyi Kurum birimine teslim etmelidir. İşverenler; gerekli belgeleri bağlı buldukları İŞKUR biriminin elektronik posta adresine göndermek suretiyle başvuru yapabilmekte; ayrıca evrakların fiziki ortamda teslimine gerek bulunmamaktadır.

---

<sup>201</sup> "İşçi" ibaresi 09.11.2018 Tarihli Resmi Gazetede Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile eklenmiştir.

Mülga Yönetmelikte işveren önce faaliyeti durdurup veya azaltıp daha sonra İŞKUR'a bildirmekteydi. Mülga Yönetmelikte işveren; kısa çalışmaya karar veren ve Türkiye İş Kurumu'na yazılı bildirimde bulunan taraf olarak düzenlenmişken; işveren, yeni Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik 4/1. maddesi hükmünde işyerinde kısa çalışma yapılmasını “talep eden” taraf şeklinde düzenlenmiştir<sup>202</sup>. İşveren eğer isterse sadece belirli bir departmanda kısa çalışma talebinde bulunabilecek ve kısa çalışma işyerinin her bir departmanında farklı sürelerle uygulanabilecektir<sup>203</sup>.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğin lafzından da anlaşılacağı üzere toplu iş sözleşmesi tarafı olmayan sendikalara bildirim zorunluluğu yoktur. O işyerinde örgütlenmiş olsa da toplu iş sözleşmesi tarafı olmayan sendikaya bildirim yapılmayacaktır<sup>204</sup>. Toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına bildirim yapılması yeterlidir; sendikanın onayı veya görüşü alınması gibi bir durum söz konusu değildir<sup>205</sup>. Bu şekli bir zorunluluktur. Sendikaya sadece bildirim yeterli görülmesi ve ne işçilerin ne sendikanın görüşünün alınmaması durumu öğretide doğru görülmemiştir<sup>206</sup>. Kanımızca da bu böyledir. Bu durum tarafların ortak karar alması gereken bir durumdur, işçilere geçici süre de olsa olduğundan az ücret ödenmesi, o zorluk sürecinin belirlenmesinde işçinin de söz hakkı olması gerekmektedir.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğin 5/2. ve 5/3. maddeleri hükümlerince genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan zorlayıcı sebeplerin varlığı, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi ya da bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde, Yönetim Kurulunca (Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulu) karara bağlanacaktır. Eğer Yönetim Kurulunca alınmış bir karar bulunmuyorsa işverenlerce yapılan başvurular Kurum birimi tarafından reddedilecektir. Başka bir deyişle öncelikle bu kriz veya zorlayıcı sebeplerin bulunup bulunmadığının tespiti gerekmektedir. Bu tespit için gerekli karar alınırken; işçi veya işveren sendikaları konfederasyonları genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile

---

<sup>202</sup> Endes, Kısa Çalışma 2017, s.56.

<sup>203</sup> Kayalı, s.446.

<sup>204</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.15; Ocak, s.351; Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.115.

<sup>205</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.12.

<sup>206</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.15; Ocak, s.351; Kuzgun, s.46; Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.116.

dışsal etkilerden kaynaklanan zorlayıcı sebeplerin varlığı iddiasını Kuruma bildirerek başvuruda bulunabilecek ya da bu yönde kuvvetli emarelerin olması durumunda Kurum kendiliğinden bir tespitte bulunabilecektir. Eski düzenlemede bu tespit ve başvuru yapılacak mercii Bakanlık iken şimdiki düzenlemede bu mercii Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulu olmuştur.

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebeplerin varlığının işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarınca iddia edilmesi veya bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde konu, İŞKUR Yönetim Kurulunca değerlendirilerek karara bağlanır. Deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlar için diğer zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan başvurular için Yönetim Kurulu Kararı aranmayacaktır<sup>207</sup>.

Bu konuda Kuruma yapılacak başvuru yapma yetkisi işçi veya işveren sendikalarına verilmemiş; sadece işçi veya işveren sendikaları konfederasyonlarına tanınmıştır. Bu sebeple işçi ve işveren sendikalarının yapacağı tespit talebi bu aşamada sonuç vermeyecektir.

Kriz veya zorlayıcı sebeplerin varlığı eğer bu konuyla ilgili verilmiş bir karar varsa her defasında incelenecek bir husus değildir. Eğer Kurulca verilmiş bir kriz hali veya zorlayıcı sebep varsa bu karar işveren için yeterli olacaktır ancak işverenin krizden etkilenip etkilenmediğinin tespiti yapılacaktır<sup>208</sup>.

Bu düzenlemeye göre daha önce bu yönde bir kurum kararı olmaması durumunda uygulama şu şekilde<sup>209</sup> olacaktır; öncelikle kısa çalışma yapmak isteyen işveren eğer bir sendikaya bağlı ise sendikasına tespit yapılmasını Kurumdan istemesi için başvurması gerekir. Sonra sendikası, bağlı olduğu konfederasyona bu hususta talepte bulunacak ve konfederasyon da bu talebi değerlendirip Kuruma başvuracaktır. Başvuru sonrası olumlu bir karar çıkarsa işveren kısa çalışma için başvuruda bulunabilecektir. Sendika üyesi olmayan işverenin ise krizin tespiti için nasıl başvuruda bulunacağı belirlenmemiştir.

---

<sup>207</sup> <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odenegi>, (04.04.2020 tarihinde erişim sağlanmıştır)

<sup>208</sup> Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s.506.

<sup>209</sup> Akat, s.51.

Mülga Yönetmelikte işveren önce faaliyeti durdurup veya azaltıp daha sonra İŞKUR'a bildirmekteydi. Şu anki düzenlemede bu durum böyle değildir. Eğer Yönetim Kurulunca alınmış bir karar bulunmuyorsa işverenlerce yapılan başvurular Kurum birimi tarafından reddedilecektir.

Bunun gibi uygulamalar bazı zorluklara sebep olmaktadır. Sürecin bu kadar uzaması; acil karar verilmesi gereken kısa çalışma uygulamasının önünde bir engel teşkil edebilmektedir. Sendika üyesi olmayan işverenin ise krizin tespiti için nasıl başvuruda bulunacağı belirsizliğinin ortadan kaldırılması ve bu sürecin kolaylaştırılması adına Türkiye İş Kurumu'na başvuruda bulunabileceklerin kapsamının genişletilmesi isabetli bir çözüm olabilir.

### **3.3.2. Talebin Değerlendirilmesi**

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılmasını talep eden işveren, Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına yazılı bildirimde bulunacaktır. Bu bildirim aşamasının ardından işveren Kuruma kısa çalışma talebinde bulunabilecektir.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğe göre kısa çalışma talebi; Kurum tarafından öncelikle şekil ve sebep yönünden değerlendirilecektir. Bu değerlendirme yapılan talebin yönetmelikte yer alan şekli koşulları taşıyıp taşımadığı yönünde yapılmaktadır. Bu kapsamda başvurunun Kısa Çalışma Talep Formu düzenlenmeden yapılması şekli olarak ret sebebi olabilecektir<sup>210</sup>. Kısa çalışma talebinin Kurum yerine Bakanlığa yapılması veya kısa çalışma uygulamasından yararlanacak işçilerin bilgilerini içeren listenin gereken formatta hazırlanmaması gibi durumlarda da şekli açıdan ret sebebi olabilecektir<sup>211</sup>. Sebep yönünden incelenmede ise işverenin başvurusuna sebep olan durum incelenir<sup>212</sup>.

Uygunluk tespitine geçmeden önce bu incelemelerin yapılması gerekmektedir. Uygunluk tespiti ise Yönetmelikte; işverenin kısa çalışma talebinin uygunluğuna ilişkin iş müfettişleri tarafından yapılan inceleme faaliyetleri olarak tanımlanmıştır. Uygunluk tespiti kısa çalışma talebinin gerekli veya yerinde olup olmadığının tespit edildiği

---

<sup>210</sup> Aydın, s.33.

<sup>211</sup> Kayalı, s.447; Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.119.

<sup>212</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.15.

aşamadır<sup>213</sup>. Uygunluk tespitinde kısa çalışmanın sebep unsurunu oluşturan durumların işyerini etkileyip etkilemediği incelenmektedir. Eğer etkilediyse işyerinin hangi bölümlerini ve hangi işçilerin çalışmalarını ne miktarda etkilediğini ortaya çıkarmak ve raporlamak amaçlanmaktadır<sup>214</sup>.

09.11.2018 tarihli Resmi Gazetede Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile bazı ifadeler Yönetmelikten çıkarılmıştır. Bu kapsamda sebep yönünden inceleme ile ilgili olarak “genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle bağdaşmadığı halde, nakit darlığı, ödeme güçlüğü, pazar daralması ve stok artışı gibi sebeplere dayalı olarak yapıldığı tespit edilen başvurular Kurum tarafından reddedilir” ifadesi kaldırılmıştır. Bu bölümde “Zorlayıcı Sebep” başlığında da bahsedildiği üzere bu yapılan değişikliklerde zorlayıcı sebep kavramının açıklamasına “dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durum” nedeniyle ortaya çıkan gerekçeler de eklenmiştir. Bu zorlayıcı sebeplerin kapsamının genişletilmesi ile nakit darlığı, ödeme güçlüğü, pazar daralması ve stok artışı gibi sebeplerin zorlayıcı sebep kapsamında dikkate alınabileceğine işaret etmektedir.

09.11.2018 tarihli Resmi Gazetede Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile getirilen bir diğer değişiklik de uygunluk tespitinin yapılma prosedürüdür. Söz konusu değişiklikten önce uygunluk tespitinin Kurum yetkililerince yapılması düzenlenmiştir. Yapılan değişiklikle birlikte İŞKUR biriminin ön değerlendirmesinden geçen kısa çalışma talepleri; iş müfettişlerince uygunluk tespiti yapılması amacıyla ivedilikle Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nın ilgili birimine (işyerinin bulunduğu ile göre Ankara, İstanbul, İzmir, Bursa veya Adana illerinde kurulu Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlıklarından hangisinin yetki alanında ise) gönderilmektedir. İş müfettişi Grup Başkanlığınca görevlendirilmekte ve mevzuat çerçevesinde gerekli uygunluk tespiti yapılarak, işverenin kısa çalışma talebini reddine veya uygun bulunmasına karar verilmektedir. Başka bir deyişle kısa çalışmanın yapılacağı işyerinin 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa tabi bir işyeri olup olmadığının tespiti veya kısa

---

<sup>213</sup> Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.120.

<sup>214</sup> Çalık, s.312.

çalışma yapılmasını gerektiren hallerin gerçekleşip gerçekleşmediği gibi hususlar; talebin mevzuata uygun olup olmadığı yönünden incelenecektir.

Uygunluk tespiti yapıldıktan sonra sonuç ilgili Kurum birimine gönderilmekte ve ilgili Kurum birimi tespit sonucunu işverene bildirilmektedir.

Kısa çalışma talebi uygun bulunursa; kısa çalışma yaptırılacak işçilerin listesi son halini aldıktan sonra kısa çalışmanın başlama ve bitiş tarihleri de bu listeye rapor eki olarak eklenmekte ve Kuruma bildirilmektedir. Kurum incelemenin sonucunu işverene, işveren de bunu ilgili sendikaya bildirmekte ve işyerinde ilan etmektedir<sup>215</sup>.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik 5/4. maddesi hükmünce işveren kısa çalışma uygulamasına başlanması durumunda işyerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan etmekte ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirmektedir. Eğer ilan yoluyla işçilere duyuru yapılamazsa kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirim yapılmaktadır.

İşveren Kurumdan onay çıktığı takdirde kısa çalışma uygulamasına geçebilecektir. Buna göre kısa çalışmayı ya faaliyetleri tamamen durduracak ya işyerinde bir veya birkaç departmanın çalışmasını durduracak ya da işyerinde işçilerin çalışma sürelerini önemli ölçüde azaltarak yapacaktır. Eğer işveren fazla çalışmanın kaldırılması, telafi çalışması yaptırılması gibi daha hafif uygulamalarla krizi atlattığı mümkün ise kısa çalışma talebi reddedilebilecektir<sup>216</sup>. Kısa çalışma koşulları gerçekleşse dahi yapılacak olan kısa çalışma uygulaması işyerindeki olumsuzlukları bertaraf edemeyecekse kısa çalışmanın amacı gerçekleşmeyeceği için uygunluk tespitinde bulunmaya gerek kalmayacaktır<sup>217</sup>.

### 3.3.3.Yargı Yolu

Türkiye İş Kurumunun kısa çalışma talebi ile ilgili vereceği kararlar için işçinin, işçi sendikasının veya işverenin itiraz ve dava hakkı ile ilgili bir hüküm bulunmamaktadır. Bir görüşe<sup>218</sup> göre Türkiye İş Kurumu'nun kısa çalışma talebi hakkında vermiş olduğu

<sup>215</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.329.

<sup>216</sup> Ocak, s.394.

<sup>217</sup> Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.121.

<sup>218</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.18; Recep Makas. "Bakanlar Kurulu'na Üç Aydan Altı Aya Uzatılan Kısa Çalışma Dönemi Kıdem Tazminatı Hesabında Dikkate Alınır mı? (Karar İncelemesi)," **Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. 7, 1-2: 1-26, 2012, s.17.

karar idari işlem niteliğindedir ve idarenin her türlü işlemi Anayasa gereği yargı denetimine tabi olduğundan; işveren, işçi ve işçi sendikası uyuşmazlıklarda görevli mahkeme idare mahkemesidir. Hem başvuru talebinin reddinde hem uygunluk tespiti ile ilgili uyuşmazlıklarda yargı yolu İdare Mahkemeleridir. İş Mahkemelerinin görevli olmamasının sebebi ise İş Mahkemeleri işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıklarda görevli mahkeme olması sebebiyledir.

Bir başka görüşe<sup>219</sup> göre ise işçi-Kurum ve işveren-Kurum arasındaki uyuşmazlıklar idare mahkemelerinde, kısa çalışma nedeniyle olan işçi-işveren arasındaki uyuşmazlıklar ise iş mahkemelerinde görülmelidir.

Bizim de katıldığımız görüşe<sup>220</sup> göre söz konusu uyuşmazlıklarda iş mahkemeleri görevlidir. Uyuşmazlıkların sadece iş mahkemelerinde görülmesi ve bunun ayrıca düzenlenmesi isabetli olacaktır. 4857 sayılı İş Kanunu mülga 65. maddenin gerekçesinde de bu şekilde belirtilmiştir. Ayrıca İşsizlik Sigortası Sosyal Sigortanın kapsamında olmakla beraber 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 5/1-b maddesinde belirtilen "İş mahkemeleri... İdari para cezalarına itirazlar ile 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamındaki uyuşmazlıklar hariç olmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklara... İlişkin dava ve işlere bakar" hükmü gereğince oradaki uyuşmazlıklarda başvurulacak yargı yolu iş mahkemeleridir.

### **3.4.Kısa Çalışma Yapılmasının Süresi ve Sona Ermesi**

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ve Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik gereğince kısa çalışma uygulamasının süresi üç ayı aşamayacaktır. Bu sürenin de bazı istisnaları mevcuttur. Bazı durumlarda verilen kararlar ile kısa çalışma süresi artırılabilir.

Kısa çalışma uygulamasının sona erme halleri ise;

- Kısa Çalışma Süresinin Bitmesi

---

<sup>219</sup> Ocak, s.411,412; Kayalı, s.448.

<sup>220</sup> İbrahim Subaşı. "İş Hukukunda Çalışma Süreleri," **A.Can Tuncay'a Armağan**: Ankara: Legal Yayıncılık, 2005, s.29; Tulukcu, s.22; Caniklioğlu, s.516; Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.125.



- İşverenin Tek Yanlı Tutumu
- Kısa Çalışmaya Sebep Olan Halin Ortadan Kalkması

olarak sıralanabilir. Kısa çalışmanın süresi ve kısa çalışma uygulamasının sona ermesi durumları aşağıda ayrıntılı olarak incelenecektir.

### **3.4.1.Kısa Çalışmanın Süresi**

Kısa çalışma uygulaması 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa ve Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğe göre üç ayı aşamayacaktır ancak bu üç aylık sürenin de istisnaları mevcuttur. 2008 yıllarının ortalarında yaşanan küresel ekonomik kriz ülkemizi de etkilemiştir. Bu sebeple 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa geçici 8 inci madde eklenmiştir ve o süreçte kısa çalışma uygulamasının süresi artırılmıştır.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen geçici madde 8 hükmünce kısa çalışma için öngörülen azami üç aylık süre, altı ay olarak uygulanacaktır. Bu sürenin uzatılması da Bakanlar Kurulu tarafından yapılabilecektir.

2008 yıllarında yaşanan küresel ekonomik kriz ülkemizi de etkilemiş; geçici 8 inci madde ile kısa çalışmaya başvuru sayılarında büyük miktarda artış yaşanmıştır. Ekonomik krizin hemen atlatılamaması sebebi ile geçici 8. maddesinden alınan yetkiye dayanarak 22.06.2009 tarih ve 2009/15129 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı yürürlüğe girmiştir. Buna göre 31.12.2009 tarihine kadar uzatma başvurusunda bulunulması, yeni bir uygunluk tespiti yapılması koşulu ile kısa çalışma süresinin altı ay daha uzatılması kararlaştırılmıştır.

Bunun üzerine 05.02.2010 tarih 5951 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun yürürlüğe girmiş; 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun geçici 8. maddesinde yer alan "2008 ve 2009" ibaresi "2008, 2009 ve 2010" şeklinde değiştirilmiştir.

Kısa çalışmaya ilişkin yakın zamanda değişiklikler olmuştur. 02.07.2018 tarih ve 700 sayılı KHK'nın 125 inci maddesiyle, 4447 Sayılı Kanunun Ek 2. maddesinin 6. fıkrasında yer alan "Bakanlar Kurulu" ibaresi "Cumhurbaşkanı" şeklinde değiştirilmiştir.

Kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye yetkili kişi artık Cumhurbaşkanı olacaktır.

Yukarıda bahsi geçen hususlardan da anlaşılacağı üzere kısa çalışma uygulamasının süresi Kanun ve Yönetmeliğe göre üç ayı aşamayacak ise de; gerekli durumlarda bunun uzatılması için gerekli düzenlemeler yapılmıştır.

İşveren kısa çalışma sürelerine ilişkin kayıtları tutmak zorundadır. Bu husus Yönetmelik madde 10 hükmünce düzenlenmiştir. Buna durum “Kısa çalışma yapan işveren, işçilerin çalışma sürelerine ilişkin kayıtları tutmak ve istenilmesi halinde ibraz etmek zorundadır.” şeklinde belirtilmiştir.

Kısa çalışma uygulamasının en fazla süresi üç ay olarak belirlenmiştir. Bu süre her ne kadar Cumhurbaşkanı kararı ile uzatılabilse de yine de kısa bir süre olmaktadır<sup>221</sup>. Bu süreler uygulamanın veriminin ortaya çıkmasını kısıtlayıcı ölçüdedir.

Kısa çalışmanın süresi ile ilgili olarak son yapılan düzenleme; Covid-19 sebebi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen geçici 23/3. maddesidir. Bu madde kapsamında kısa çalışma başvuruları 30.06.2020 tarihine kadar yapılabilecektir. Yine aynı maddenin 3. fıkrasında belirtilen “Bu madde kapsamında yapılan başvuru tarihini 31/12/2020 tarihine kadar uzatmaya ve birinci fıkrada belirlenen günleri farklılaştırmaya Cumhurbaşkanı yetkilidir” hükmü ile bu madde kapsamındaki başvuruların 31.12.2020 tarihine kadar uzatılabileceğini söylemek isabetli olacaktır.

### **3.4.2.Sona Ermesi**

Kısa çalışma uygulamasının sona ermesi birden fazla yol ile mümkün olabilmektedir. Buna göre kısa çalışmanın sona erme halleri;

- Kısa Çalışma Süresinin Bitmesi
- İşverenin Tek Yanlı Tutumu
- Kısa Çalışmaya Sebep Olan Halin Ortadan Kalkması

olarak sıralanabilir. Bu sona erme sebepleri aşağıda ayrıntılı olarak incelenecektir.

---

<sup>221</sup> Gerek, s.24.

### 3.4.2.1. Kısa Çalışma Süresinin Bitmesi

Kısa çalışma süresi -istisna durumlar hariç olmak üzere- üç ayı geçemeyecektir. Bu hem 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda hem de Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte açıkça belirtilmiştir. Buna göre Cumhurbaşkanı bu konuya ilişkin bir karar vermediği müddetçe, kısa çalışma yapılması için gerekli olan bütün şartlar devam ediyor olsa dahi kısa çalışma kendiliğinden sona erecektir. İşverenin kısa çalışmaya sebep olan olguların devam etmesi gerekçesiyle kısa çalışmanın devam etmesini talep etmesi mümkün değildir. Bu durumda kanuni sürenin bir anlamı olmayacaktır<sup>222</sup>. Ayrıca ekonomik kriz döneminde kısa çalışma uygulamasından faydalanan işveren; daha sonrasında yeni bir ekonomik kriz nedeniyle, yeni krize bağlı olarak yeni bir kısa çalışma talep edebilecektir<sup>223</sup>.

Kısa çalışmanın süresinin bitmesi; kanundan kaynaklı üç aylık sürenin dolması ile olabileceği gibi işverenin talebi ile üç aylık süreden daha az belirlenen sürenin dolması ile de bitebilecektir.

Kısa çalışma süresi yukarıda bahsedilen istisna durumlar hariç olmak üzere üç ayı geçemeyecektir. İşveren yaptığı başvuru sonucu ne kadar süre için kısa çalışma uygulamasına izin verilmiş ise o kadar süre bunu uygulayabilecektir. Ekonomik olarak yaşanan zorlu dönemi atlamak için üç aylık azami süreden daha kısa bir sürenin yeterli olabileceği düşüncesi ile işveren üç aydan daha kısa bir süre için kısa çalışma talep etmiş ve bu süre için kısa çalışma onayı verilmiş olabilecektir<sup>224</sup>. Ardından ise bu süre dolduğunda kısa çalışma uygulaması kendiliğinden sona erecektir. Bunun sonucunda faaliyet durduysa işçilerin işbaşı yapmaları; çalışma süreleri kısaltıldıysa tam süreli çalışmaya başlamaları gerekmektedir. Bunun için işçilere yapılması gereken ayrıca bir bildirim gerekmez<sup>225</sup>. Ancak kısa çalışma süresinin sona ermesine rağmen kısa çalışmaya sebep olan olguların devam etmesi halinde; işverenin üç aylık azami sürenin geri kalan kısmını tamamlayacak şekilde kısa çalışmaya geçebileceği ve süre uzatım için Türkiye İş Kurumu'na başvuru yapması makul bir yaklaşımdır<sup>226</sup>.

---

<sup>222</sup> Makas, s.18.

<sup>223</sup> Tulukcu, s.23; Endes, Kısa Çalışma 2017, s.64.

<sup>224</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.34; Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s.541.

<sup>225</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.33.

<sup>226</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.34.

### 3.4.2.2.İşverenin Tek Yanlı Tutumu

Kısa çalışmanın onay verilen süre kadar devam etmesi zorunlu değildir. Kısa çalışma için o işyerine verilen süre dolmadan kısa çalışmaya sebep olan haller ortadan kalkmasa dahi işveren kendi isteği ile bu uygulamaya son verebilecektir<sup>227</sup>. Uygulanan kısa çalışma süresi içinde işverenin işlerinin iyileşmesi ve akabinde tekrardan faaliyete geçme durumu söz konusu olursa kısa çalışmaya onay verilen süreden önce son verilebilecektir<sup>228</sup>.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğin 11. maddesi hükmünce işveren ilan ettiği süreden önce normal faaliyetine başlamaya karar verirse; bu durumu Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ve işçilere altı işgünü ince yazılı olarak bildirmek zorundadır<sup>229</sup>. Bunun sonucunda faaliyet durduysa işçilerin işbaşı yapmaları; çalışma süreleri kısaltıldıysa tam süreli çalışmaya başlamaları gerekmektedir. Eğer işçiler bildirilen tarihte işbaşı yapmazlarsa veya işyerinde olmamak için makul bir gerekçeleri de yoksa işçiler iş görme borçları bakımından temerrüde düşmüş olacak ve bu durumda işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı doğmuş olacaktır<sup>230</sup>.

Bu durum Yargıtay tarafından da bu şekilde benimsenmiştir. Yüksek mahkeme bir kararında<sup>231</sup> “...Gerek dava dilekçesinde gerekse tüm tanık beyanlarına göre de davacının kısa çalışma uygulaması sonrası işe davet edilmesine rağmen işe gelmediğinin sabit olduğu, davacının işe gelmemesinin haklı nedenlerini ve belgelerini ispatlayamadığı, dikkate alındığında davalı işveren tarafından iş akdinin haklı olarak feshedilmesi nedeni ile kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olmuştur.” şeklinde hüküm kurmuştur.

### 3.4.2.3.Kısa Çalışmaya Sebep Olan Halin Ortadan Kalkması

Kısa çalışma süresi bitmemiş olsa dahi, eğer bu uygulamaya sebep olan olgu artık ortadan kalkmışsa bu durumda kısa çalışma uygulaması kendiliğinden sona erecektir. Kısa çalışma yapılmasına sebep oluşturan genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya

<sup>227</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.34; Caniklioglu, Kısa Çalışma, s.541.

<sup>228</sup> Kayalı, s.450.

<sup>229</sup> Polat Tunçer. **İş Hukuku**. Bursa: Ekin Yayınları, 2019, s.86.

<sup>230</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.35.

<sup>231</sup> Yarg.7.HD, 11.07.2013 T. 2013/6293 E. 2013/13125 K. (www.kazanci.com), (ET. 04.04.2020)

zorlayıcı sebeplerin varlığının ortadan kalkması halinde kısa çalışma için o işyerine verilen süre dolmadan kısa çalışmanın sona ereceğini söylemek yerinde olacaktır<sup>232</sup>.

Kısa çalışmaya sebep olan olgunun işyerine olan etkisinin ortadan kalkmasında da aynı durum söz konusudur. Bu durumda kısa çalışma için o işyerine verilen süre dolmadan kısa çalışmanın sona ereceğini söylemek yerinde olacaktır.

### **3.5.Kısa Çalışmanın İş Sözleşmesine Etkisi**

Kısa çalışma sürecinde hangi şartlar gerçekleşirse gerçekleşsin iş sözleşmesi sona ermemekte, hukuken varlığını sürdürmektedir<sup>233</sup>. Sözleşme varlığını sürdürse de bu uygulamanın iş sözleşmesine bazı etkileri bulunmaktadır. Bunlar aşağıda ayrıntılı olarak incelenecektir.

#### **3.5.1.İş Sözleşmesinin Askıya Alınması**

Kısa çalışmada işin kısmen veya geçici olarak durdurulması durumunda işçilerin çalışma borcu, işverenin ücret ödeme borcu askıya alınmaktadır<sup>234</sup>. Kısa çalışma hali yasal bir askı halidir<sup>235</sup> ve kısa çalışma süresi sona erdikten sonra işçilerin işe başlamalarıyla birlikte askı hali kendiliğinden ortadan kalkacaktır<sup>236</sup>.

Kısa çalışmada işin kısmen veya geçici olarak durdurulması durumunda işçilerin çalışma borcu, işverenin ücret ödeme borcu tamamen askıya alınmaktadır. Hizmet sözleşmesinden doğan işçinin sadakat borcunun devam etmesi gibi yan borçlar ise varlığını sürdürmektedir<sup>237</sup>. İşverenin ifayı kabulünde geçici olarak imkânsızlık söz konusu olmaktadır. Devamlı imkânsızlık hali değil de geçici imkânsızlık hali; askı halinden söz edebilmemizi mümkün kılmaktadır<sup>238</sup>. Bunun en önemli sonucu da işçi alacaklının temerrüdü ile kısa çalışma döneminde ödenmeyen veya eksik ödenen ücretini talep edemeyecektir<sup>239</sup>.

---

<sup>232</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.34.

<sup>233</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.2.

<sup>234</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.3; Tulukcu, s.26; Ocak, s.575.

<sup>235</sup> Akyiğit, s.18; Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s.518; Başterzi, Feshe Karşı Koruma, s.68; Engin, s.105; Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.133.

<sup>236</sup> Aydın, s.37; Engin, s.105.

<sup>237</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.19; Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s.518.

<sup>238</sup> Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.133.

<sup>239</sup> Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.133.

Kısa çalışma süresi sona erdikten sonra işçilerin işe başlamalarıyla birlikte askı hali kendiliğinden ortadan kalkacaktır<sup>240</sup>. Sürenin sona ermesine rağmen uygulama hala devam ediyorsa ve işçi de iş akdini haklı nedenle feshetmiyorsa tarafların anlaşması ile askı halinin varlığını kabul etmek gerekir<sup>241</sup> ancak bu durum kısa çalışma olarak kabul edilemez.

İş sözleşmesi tarafların karşılıklı rızasıyla askıya alınabilir. Ücretsiz izin de bir askı halidir ve tarafların anlaşması yolu ile bu mümkündür. Askı halinde ücret ödenmez. Buna istisna olarak 4857 sayılı İş Kanunu 40. madde hükmünce iş akdinin askıya alınması halinin sonucuna ilişkin bir düzenleme getirilmiştir. Söz konusu maddede İş Kanunu 24. ve 25. maddelerde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödeneceği düzenlenmiştir. Bu madde gereğince iş akdinin askıya alındığı süre zarfında işçinin sadece bir haftaya kadar her gün için yarım ücret talep etme hakkı bulunmakta olup geri kalan süreye ilişkin olarak işçi herhangi bir ücret talep edememektedir.

Kısa çalışma; çalışma süresinin önemli derecede azaltılması şeklinde uygulanıyorsa işverenin ücret ödeme ve işçinin de iş görme borcu geçici olarak kısmen ortadan kalkmaktadır<sup>242</sup>.

Bizim de katıldığımız görüşe göre ise eğer kısa çalışma; çalışma süresinin azaltılması şeklinde uygulanırsa askı hali olmaz<sup>243</sup> ancak kısa çalışmanın; çalışma süresinin azaltılması şeklinde uygulanması ile faaliyetin kısmen ya da tamamen durması şeklinde uygulanması arasında kısa çalışmanın sonuçları açısından bir fark olmayacaktır.

### **3.5.2.İşçilik Hak ve Alacaklarına Etkisi**

Kısa çalışma talebinde bulunan işveren Türkiye İş Kurumu'nun bunu kabul etmesi ile birlikte iş koşullarında tek taraflı ve geçici olarak değişiklik yapmaktadır. Bu karar sonucunda işçiler yeni bir çalışma düzenine uymak zorunda kalmaktadırlar<sup>244</sup>. Kısa çalışma sonucunda işçilerin ücretlerinde de azalma olacak, alacağı kısa çalışma ödeneği

---

<sup>240</sup> Aydın, s.37.

<sup>241</sup> Başterzi, Feshe Karşı Koruma, s.68.

<sup>242</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.19; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.318.

<sup>243</sup> Başterzi, Feshe Karşı Koruma, s.67; Ocak, s.553.

<sup>244</sup> Endes, Kısa Çalışma 2017, s.89.

ile sözleşmeden kaynaklanan ücret alacağı arasındaki farkı işverenden isteyemeyecektir<sup>245</sup>. Bunun dışında kısa çalışmanın işçinin hak ve alacaklarına birçok yönden etkisi bulunmaktadır. İşçilik hak ve alacakları; fesih hakkı, ücret alacağı, yıllık ücretli izin alacağı ile sözleşmenin feshine bağlı olan kıdem ve ihbar tazminatı gibi alacaklardır. Kısa çalışmanın işçinin fesih hakkına, yıllık ücretli izin hakkına, ihbar ve kıdem tazminatına olan etkileri aşağıda ayrıntılı olarak incelenecektir.

### **3.5.3.Tarafların Fesih Hakkına Etkisi**

İşçi ve işverenin kısa çalışma uygulaması sebebi ile fesih yapıp yapamayacağı konusunda hiçbir düzenlemede açıklayıcı bir hüküm mevcut değildir. Bu nedenle doktrinde kısa çalışma uygulaması ile ilgili işçi ve işverenin fesih haklarına ilişkin farklı görüşler mevcuttur.

İş akdinin feshi, süreli fesih ve haklı nedenle fesih olmak üzere iki ayrı fesih türünü kapsamaktadır. Süreli fesih hakkı, belirsiz süreli iş akdini tek taraflı irade beyanıyla bildirim sürelerinin bitimi ile taraflara sona erdirmeye yetkisi veren bozucu yenilik doğuran bir haktır. Belirsiz süreli iş sözleşmesini feshetmek isteyen taraf 4857 sayılı İş Kanununda belirlenen bildirim sürelerine uyarak bu feshi yapabilmektedir. Haklı nedenle fesih ise süresi belirli veya belirsiz tüm iş sözleşmelerinde taraflardan birinin yasada öngörülen haklı sebeplere dayanarak tek taraflı irade beyanı ile sözleşmeyi derhal sona erdirebilme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran bir haktır. Bu ikisi arasındaki en önemli fark; süreli fesihte fesih için gerekli sürenin bitmesini beklemek gerekmektedir, haklı nedenle fesihte; taraflara derhal bu imkânı kullanabilmektedir.

İş akdinin askıya alındığı durumlarda tarafların fesih hakkına ilişkin feshin türüne göre değişiklikler söz konusu olmaktadır. Buna göre süreli fesih bilindiği gibi sadece belirsiz süreli iş sözleşmelerinde yapılabilmektedir. Askı süresinde yapılan süreli fesih bildiriminde süreler işlemez. Askı durumunun başlangıcından önce bir bildirim yapılmışsa ve sonra askı hali gerçekleşmişse bu durumda askı süresinin bitiminden itibaren süreler işlemeye devam edecektir.

---

<sup>245</sup> Ertaş, s.78.

Kısa çalışma uygulamasına ilişkin olarak; işçi ve işveren için kısa çalışma süresince geçerli nedene dayanarak fesih hakkı mevcut olacaktır<sup>246</sup>. Ancak bu hakkın kullanımında sürenin ne zaman başlayacağı ile ilgili bir netlik yoktur. Çalışma süresinin azaltılması yoluyla kısa çalışma yapılıyorsa süre bildirim ile başlamalı; faaliyetin durdurulması ile yapılıyorsa süre askı süresinin dolması ile başlamalıdır<sup>247</sup>.

İşçi ve işverenin kısa çalışma uygulaması sebebi ile haklı nedenle fesih yapıp yapamayacağı konusunda doktrinde görüş birliği mevcut değildir. Hiçbir düzenlemede buna ilişkin açıklayıcı bir hüküm yoktur. İş Kanunu'nda haklı nedenle feshe olanak veren haller sayılmıştır. Buna göre haklı nedenle fesih sebepleri; sağlık nedenleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ile zorlayıcı sebeplerdir.

Bir görüşe<sup>248</sup> göre işçi, kısa çalışma uygulamasını kabul etmek zorunda değildir çünkü bu süreçte normalde aldığı ücretten daha az bir ücret alacaktır. İş Kanunu 24/2-e. maddesi gereği haklı nedenle fesih sebeplerinden biri olan “İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse” hükmünce işçi iş akdini haklı sebebe dayanarak feshedebilecektir.

Bir diğer haklı sebep görülen husus ise çalışma şartlarının uygulanmamasıdır. 4857 sayılı İş Kanunu 24/2-f. maddesi gereği haklı nedenle fesih sebeplerinden biri olan “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” hükmünce işçi iş akdini haklı sebebe dayanarak feshedebilecektir. Bir görüşe<sup>249</sup> göre uygulama çalışma şartlarında esaslı değişiklik niteliğinde olduğu için işçi bu durumu kabul etmek zorunda değildir.

Kısa çalışma ister çalışma süresi önemli derecede azaltılması yoluyla, ister çalışma faaliyeti tamamen veya kısmen durdurulması yoluyla uygulansın, işçi her iki durumda da iş akdini haklı nedenle feshedebilecektir<sup>250</sup>. Kısa çalışma uygulamasında işçinin rızası alınmadığı için bu değişikliği kabul etmemesi; işçiye haklı fesih imkânı

---

<sup>246</sup> Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s.522.

<sup>247</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.21.

<sup>248</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.331; Aydın, s.37; Ekmekçi, s.53; Tulukcu, s.27.

<sup>249</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.331.

<sup>250</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.331.



vermektedir. İşverenin işletme rizikosunu işçi üstlenmek zorunda değildir. Kısa çalışma ödeneği ile ücret kaybı telafi edilmek istenmektedir<sup>251</sup> ancak işçinin normalde aldığı ücrete oranla az olacağı aşikârdır. Dolayısıyla bu görüşe göre işçi, ücretinin sözleşme şartlarına göre hesaplanıp ödenmemesi sebebi ile iş akdini haklı nedenle feshedebilecektir<sup>252</sup>.

Bir diğer haklı sebep görülen husus ise 4857 sayılı İş Kanunu 24/3 maddesi gereği haklı nedenle fesih sebeplerinden biri olan “İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa” hükmüncü işçi iş akdini haklı sebebe dayanarak feshedebilecektir. Sonuç olarak eğer işçinin başka işyerinde daha güzel koşullarda iş bulabilme imkânı varsa bunun engellenmesi ve alacağı ücret yerine kısa çalışma ödeneğinden yararlandırmaya zorlanması doğru değildir<sup>253</sup>. İşçi ne zaman sonlanacağı belli olmayan askı süresince kısa çalışma ödeneğini almak yerine yeni bir iş bulmak imkânı bulabilmelidir ve bu sebeple haklı nedenle fesih yapabilecektir.

Diğer bir görüşe<sup>254</sup> göre işçinin kısa çalışma uygulaması sebebi ile İş Kanunu 24/2-e ve 24/2-f ve 24/3 hükümlerinde sayılan haklı nedenle iş akdini feshetmesi mümkün değildir. Kısa çalışma uygulaması işverene kanun tarafından tanınan bir haktır ve şartlar oluştuğu takdirde işveren kısa çalışma uygulamasına gidebilecek; işçiye de işsizlik sigortası kapsamında kısa çalışma ödeneği ödenecektir. İşçinin bu ödeneği kabul etmemesi objektif iyi niyet kuralı ile bağdaştırılamaz<sup>255</sup>. İşçi iş görme ve işveren ücret ödeme edimlerini yerine getirmek zorunda değillerken; buna dayalı bir fesihten söz etmek yerinde olmayacaktır. Ücretin tam ödenmemesi sebebiyle sözleşmenin haklı nedenle feshi durumu da kısa çalışmanın amacına aykırılık teşkil edecektir<sup>256</sup>. Kısa çalışma uygulamasında işveren yasadan aldığı hak ile iş koşullarında geçici süreliğine değişiklik yapmaktadır. Bu sebeple işverenin ücreti eksik ödemediği veya hiç ödemediği ya da çalışma şartlarını uygulamadığını ileri sürmek mümkün olmamaktadır; işçinin 4857 sayılı İş

---

<sup>251</sup> Murat Demircioğlu, Tankut Centel & Hasan Ali Kaplan. **İş Hukuku**. İstanbul: Beta Yayınları, 2019, s.131.

<sup>252</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.331.

<sup>253</sup> Ekmekçi, s.53.

<sup>254</sup> Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s.522; Ocak, s.625; Engin, s.55.

<sup>255</sup> Karaca, s.121.

<sup>256</sup> Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s.522.

Kanunu 24/2-e ve 24/2-f hükümlerine göre iş akdini haklı nedenle fesih hakkı bu durumda yoktur<sup>257</sup>.

Yine aynı görüş<sup>258</sup> kapsamında; 4857 sayılı İş Kanunu 24/3 hükmündeki işçinin zorlayıcı sebeplerden dolayı iş akdini fesih hakkı mevcuttur ancak kısa çalışma uygulamasının zorlayıcı sebep ile uygulanması durumunda işçinin fesih hakkı ile ilgili bir düzenleme mevcut değildir. Bu sebeple ikisi arasında bir ilişki kurulmadığından; işçi zorlayıcı sebep ile kısa çalışma dolayısıyla iş akdini haklı nedenle feshedemeyecektir.

Bizim de katıldığımız diğer bir görüşe<sup>259</sup> göre işçinin 4857 sayılı İş Kanunu 24/2-e ve 24/2-f hükümlerine göre iş akdini feshetmesi yukarıda sayılan nedenler gereği mümkün olmamakla; İş Kanunu 24/3 hükmündeki zorlayıcı sebeplerden dolayı iş akdini fesih hakkı mevcut olacaktır. İşçi ancak zorlayıcı sebebin varlığı sebebiyle iş akdini haklı nedenle feshedebilecektir<sup>260</sup>.

İş Kanununda haklı nedenle fesih düzenlemelerinde zorlayıcı sebebin bulunması halinde hem işçi hem de işveren için fesih hakkı taraflara tanınmıştır. İş Kanunu 40. madde hükmünce iş akdinin askıya alınması halinin sonucuna ilişkin bir düzenleme getirilmiştir. Söz konusu maddede 4857 sayılı İş Kanunu 24. ve 25. maddelerde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışmayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödeneceği belirtilmiştir. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Ek 2. maddesine göre de zorlayıcı sebeple kısa çalışma yapılacaksa bu maddelerde belirtilen bir haftalık sürenin geçmesinden sonra başlanır denmiştir. Zorlayıcı sebebin varlığı haklı nedenle fesih için geçerli bir sebep sayılmıştır. Ancak kısa çalışmanın zorlayıcı sebebin varlığı ile uygulandığı süreçte belirtilen bir haftalık sürenin geçmesinden sonra işçinin fesih hakkı ile ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır. Mevcut olan bu düzenlemeler birbiri ile çelişen bir durum ortaya çıkarmaktadır. Birinde zorlayıcı neden olduğu zaman işçiye fesih imkânı verirken; kısa çalışma kurumu vermemektedir. İki düzenleme birbiri ile çatışmaktadır<sup>261</sup>. Bizim de

---

<sup>257</sup> Başterzi, Çalışmanın Kesintiye Uğraması, s.142.

<sup>258</sup> Ocak, s.632

<sup>259</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.20; Şahin Çil. **İş Kanunu Şerhi C.3**. Ankara: Turhan Kitabevi, 2007, s.2972; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı & Ulaş Baysal. **İş Hukuku**. Ankara: Turhan Kitabevi, 2014, s.1289; Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.161-163; Kayalı, s.455.

<sup>260</sup> Çil, s.2972.

<sup>261</sup> Ocak, s.633.

katıldığımız görüşe<sup>262</sup> göre iki çatışan düzenleme bulunduğu için bu sorunun iş hukukunda yorum esaslarına göre giderilmesi -işçi lehine yorum ilkesi ile belirsizliğin ortadan kaldırılması- gerekir. Buna göre de zorlayıcı sebebin varlığı halinde işçiye fesih hakkı tanınması gerekmektedir.

Kısa çalışma; çalışma sürelerinin azaltılması, faaliyetin kısmen ya da tamamen durdurulması yöntemlerinden biri ile uygulanabilmektedir. Bu uygulama yöntemleri arasındaki farklılıklar işçinin fesih hakkı ile ilişkilidir.

Kısa çalışma faaliyetin durdurulması şeklinde uygulanıyorsa bu durum askı hali oluşturduğu için işçinin iş görme ve işverenin ücret ödeme borcundan dolayı taraflarca fesih söz konusu olmayacaktır. Ancak askı süresince sadakat borcu gibi yan borçlar varlığını sürdürdüğünden ve bu duruma bağlı olarak borca aykırılık oluşacağından; bu sebeplerle bağlı olarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmek mümkün olacaktır<sup>263</sup>.

Çalışma süresinin önemli ölçüde azaltılması şeklindeki kısa çalışma halinde işçinin iş görme, işverenin de ücret ödeme borcu kısmen devam ettiği için, bu edimlere aykırılık halinde haklı nedenle fesih imkânı söz konusu olacaktır<sup>264</sup>. Bu kapsamda işçi işverenden izin almadan ya da haklı bir sebebe dayanmadan ardı ardına iki işgünü işe gelmezse, işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir<sup>265</sup>. Kısa çalışma içinde bulunulan zor durumda bu halden kurtulmak için yapılan bir düzenlemedir ancak çalışma süresinin önemli ölçüde azaltılması şeklindeki kısa çalışma halinde işçinin iş görme, işverenin de ücret ödeme borcu kısmen devam ettiği için, bu edimlere aykırılık halinde hem işçinin hem işverenin haklı nedenle fesih imkânı söz konusu olacaktır.

Bir diğer haklı sebep görülen husus ise sağlık sebepleridir. 4857 sayılı İş Kanununun 25/1. maddesi hükmünce işveren tarafından haklı nedenle fesih sebeplerinden biri olan sağlık nedeniyle iş akdinin haklı nedenle feshi durumu; işçinin çalışıp çalışmamasına göre değişkenlik göstermektedir. Bu kapsamda işverenin sağlık sebebi ile iş akdini feshedebilmesi; işçinin çalışmasına bağlıdır<sup>266</sup>. Bu durum çalışma süresinin

---

<sup>262</sup> Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.162.

<sup>263</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.19; Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s.520.

<sup>264</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.331.

<sup>265</sup> Akat, s.60.

<sup>266</sup> Akat, s.60.

azaltılmasında karşımıza çıkmaktadır. Faaliyetin tamamen durdurulması uygulamasında işçi zaten çalışmadığı için sağlık sebebi ile fesih mümkün olmamaktadır<sup>267</sup>.

Katıldığımız bu görüş kapsamında; işçi kısa çalışma ödeneğine hak kazanamamışsa, kısa çalışmayı kabul etmeyerek iş akdini feshedebilecektir. Ödeneğe hak kazanamama durumunda işçinin korumasız kalması kısa çalışmanın amacına aykırılık teşkil eder bu sebeple işçinin fesih hakkı mevcuttur<sup>268</sup>.

#### **3.5.4.Yıllık Ücretli İzin Hakkına Etkisi**

Kısa çalışma uygulamasında geçen sürenin yıllık izin hesabı yapılırken dikkate alınıp alınmayacağı 4857 sayılı İş Kanununun 55/j. maddesi hükmünde yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan hallerde açıkça belirtilmiştir. Buna göre ilgili hükümde “İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65 inci maddedeki kısa çalışma süreleri” yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller arasında yer almıştır. Kısa çalışma uygulamasının 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çıkartılarak 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda düzenlenmesi bu hükmün geçerliliğini etkilemez.<sup>269</sup> Kısa çalışma sürelerinin yıllık ücretli izin hesabında göz önüne alınmaması kanun koyucunun amacına ters düşmektedir<sup>270</sup>. Bu nedenle kısa çalışmanın faaliyetin durdurulması ya da çalışma sürelerinin azaltılması şeklinde uygulanması farkı gözetilmeden bu geçirilen süreler yıllık ücretli izin hakkının kullanılmasında göz önüne alınacaktır.

#### **3.5.5.İhbar ve Kıdem Tazminatına Etkisi**

Kısa çalışma süresinin ihbar ve kıdem tazminatında hesaba katılıp katılmayacağı kanunda belirlenmemiştir. Bu uzatılan sürelerin de ihbar ve kıdem tazminatına eklenip eklenmeyeceği konusunda farklı görüşler mevcuttur.

Bir görüşe<sup>271</sup> göre; ihbar ve kıdem tazminatlarının hesabında kısa çalışma sürelerinin dikkate alınacağı ile ilgili olarak kanunda açık bir hüküm yoktur, bu sebeple ihbar ve kıdem tazminatlarının hesabında kısa çalışma sürelerinin dikkate alınmaması gerekmektedir.

---

<sup>267</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.20.

<sup>268</sup> Caniklioğlu, Gelir Güvencesi, s.107; Ocak, s.635.

<sup>269</sup> Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.163.

<sup>270</sup> Tulukcu, s.26.

<sup>271</sup> Ekmekçi, s.57.

Bizim de katıldığımız başka bir görüşe<sup>272</sup> göre ise kısa çalışma süresinin ihbar ve kıdem tazminatında hesaba katılması gerekmektedir. Yargıtay da bu görüştedir. Nitekim yüksek mahkemeye<sup>273</sup> göre hiç çalışılmadan geçirilen bu sürenin kıdem süresinde hesaplanması hakkaniyet ilkesine aykırılık teşkil edecekken bu eklene süreler de kıdem hesabında dikkate alınacaktır. İş akdi askıda olduğu müddetçe kıdem devam etmektedir. Bu nedenle kısa çalışma faaliyetin tamamen ya da kısmen durması şeklinde uygulandığında yasal bir askı hali oluşturması sebebiyle, kısa çalışmada geçen bu süreleri kıdem ve ihbar tazminatı hesaplamasına dâhil etmek gerekir<sup>274</sup>. Kısa çalışmanın; çalışma süresinin azaltılması şeklinde uygulanması durumu her ne kadar askı hali oluşturmasa dahi; kısa çalışmanın faaliyetin durması ile çalışma süresinin azaltılması şeklinde uygulanması arasında sonuçlar bakımından bir fark gözetilmemektedir. Ayrıca işçi kısa çalışma süresince işverenin yaşadığı zor durumdan kaynaklı rizikoyu işveren ile paylaşmış olmaktadır ve bu durumda işçinin hiçbir kusuru bulunmamaktadır. Bu durumda hakkaniyet gereği işçinin kısa çalışmada geçirdiği sürenin ihbar ve kıdem tazminatında hesaba katılması gerekmektedir.

4857 sayılı İş Kanununun 55. maddesi hükmünce maddesinde yıllık ücretli izin için bu durum açıkça düzenlenmişken; kıyasen kıdemde de dikkate alınması gerekir<sup>275</sup>.

### **3.5.6. İşçinin Kısa Çalışma Süresince Çalışıp Çalışmayacağı Hususu**

İşçinin kısa çalışma süresinde çalışıp çalışmayacağı ile ilgili düzenleme Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğin 9. maddesi hükmünde düzenlenmiştir. Buna göre; kısa çalışma ödeneği alanların işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silâh altına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması hallerinde veya geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması durumunda kısa çalışma ödeneği kesilecektir.

Söz konusu düzenleme gereği işçinin kısa çalışma döneminde başka bir işyerinde çalışması mümkün değildir; işçi başka bir işe girerse aldığı ödenek kesilecektir<sup>276</sup>. Kısa

---

<sup>272</sup> Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.166; Makas, s.23; Yeliz Aktaş, *İş Akdinin Askıya Alınması ve Bu Bağlamda Kısa Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013, s.341.

<sup>273</sup> Yarg.9.HD, T. 14.07.2011, 2010/50993 E. 2011/27305 K. (www.kazanci.com), (ET. 04.04.2020)

<sup>274</sup> Caniklioğlu Kısa Çalışma, s.519; Ocak, s.582; Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.165.

<sup>275</sup> Kayalı, s.452.

<sup>276</sup> Kayalı, s.456.

Çalışma deneği alan işçi eğer bu dönemde hatır çalışması yapıyorsa, ücret almadan karşılıksız olarak yardım için başkasının yanında geçici süre çalışıyorsa veya kendine ev veya bağ, bahçesinde çalışıyorsa bunlar kısa çalışma ödeneğinin kesilmesine yol amamaktadır<sup>277</sup>.

---

<sup>277</sup> Akyiğit, Kısa alışma, s.21.

## BÖLÜM 4. KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

### 4.1.Genel Olarak

Kanunda yapılan düzenlemeye göre kısa çalışma uygulaması yapan işçiler Türkiye İş Kurumu tarafından sağlanan kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaktadır. Bu husus 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Ek 2/3. maddesi hükmünde “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.” şeklinde belirtilmiştir. Bu ödenekten faydalanabilmek için belirli şartlar vardır ve bu şartların gerçekleşmesi ile bu ödenekten faydalanılabilecektir. Bu ödenek kısa çalışma süresince normal ücretlerini alamayacak olan işçilerin haklarının güvence altına alınabilmesi için o ücret yerine geçmesi amacıyla öngörülmüştür. Kısa çalışma uygulamasının en önemli sonucu bu ödenek olarak nitelendirilebilecektir. Bu ödenek ile devlet de bu uygulamaya katılmış olmakta, yaşanan riskin yükü, işçi, işveren ve devlet arasında paylaştırılmış olmaktadır<sup>278</sup>.

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanılabilmesi için işverenin yaptığı kısa çalışma talebi İŞKUR tarafından uygun bulunmalıdır. Kısa çalışmada işçiler açısından bir kısmi işsizlik durumu vardır<sup>279</sup>. Bu ödenekten yararlanacak işçilerin de işsizlik sigortası hak etme koşullarına sahip olması gerektiği gibi bazı koşulları gerçekleştirmiş olması gerekmektedir. Ancak kısa çalışma döneminde işçinin iş akdi devam ettiğinden, işsizlik sigortasına hak kazanabilmek için öngörülen şartlardan biri olan iş akdinin sona ermesi burada geçerli olmayacaktır. Yapılacak olan bu ödeme İşsizlik Sigorta Fonundan karşılanır. Bunun için ayrıca bir sigorta kolu veya fon oluşturulmamıştır. Aşağıda bu hususlar ayrıntılı olarak incelenecektir.

### 4.2.Kısa Çalışma Ödeneğine Hak Kazanma Koşulları

Kısa çalışma uygulamasında işçinin ödeneye hak kazanabilmesi için belli şartları yerine getirilmesi gerekmektedir. Bunlar işverenin kısa çalışma talebinin Türkiye İş Kurumunca uygun bulunması, kısa çalışmanın belirli süre devam etmesi, işsizlik ödeneğine hak kazanmanın koşullarının sağlanması gibi koşullardır. Kısa çalışma

<sup>278</sup> Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s.499-504.

<sup>279</sup> Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s.523, Başsterzi, Feshe Karşı Koruma, s.63.

ödeneği; iş sözleşmesinin belli bir şekilde sona ermesi durumundaki işsizlik ödeneğinden farklı bir ödenektir<sup>280</sup>. Kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmek için gerekli olan şartlar aşağıda ayrıntılı olarak incelenecektir.

#### **4.2.1.İşverenin Kısa Çalışma Talebinin Türkiye İş Kurumu'nca Uygun Bulunması**

Kısa çalışmanın uygulanabilmesi ve işçilerin bu ödenekten yararlanabilmesi için öncelikle işverenin bu talebinin Türkiye İş Kurumunca uygun bulunması gerekmektedir. Bunun için işverence kısa çalışma talebinin yapılması, işverenin talebinin İŞKUR tarafından değerlendirilmesi, ilgili birimlerce uygunluk tespitinin yapılması ve işyerinde kanuna uygun bir şekilde uygulamaya konulması gerekmektedir. Bu konu ikinci bölümde Kısa Çalışma Uygulaması başlığı altında detaylı olarak incelenmiştir.

#### **4.2.2.Kısa Çalışmanın Belirli Süre Devam Etmesi**

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğe göre işçilerin kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilmesi için kısa çalışma uygulamasının belli bir süre devam etmesi gerekmektedir. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Ek 2/1. maddesi hükmünde “..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..” şeklinde süreler belirtilmiştir. Buna göre kısa çalışma uygulamasının gerçekleşebilmesi için ya çalışma süresi önemli ölçüde azaltılacak ya da faaliyet kısmen ya da tamamen duracaktır. Kanun koyucu geçiciliği çalışma saatinin önemli ölçüde azaltılmasında dört haftalık alt sınır olmaksızın en fazla üç ay olarak belirlemiştir. Faaliyetin kısmen ya da tamamen durmasında ise en az dört hafta olması gerektiği vurgulanmıştır. Bu sürelerin altında veya üstünde gerçekleşecek olan farklı türdeki çalışma şekli artık kısa çalışma olmayacak ve dolayısıyla da ödenekten yararlanılamayacaktır<sup>281</sup>.

#### **4.2.3.İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanma Koşullarının Sağlanması**

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğin 6/1-b. maddesi hükmünce işçinin ödenekten yararlanabilmesi için; işçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 50. maddesi hükmünce çalışma süreleri

<sup>280</sup> Ercan Akyiğit. **İş Hukuku**. Ankara: Seçkin Yayınları, 2018, s.423.

<sup>281</sup> Endes, Kısa Çalışma 2017, s.79.



ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması gerekmektedir. Buna göre 50. madde hükmü incelendiğinde; hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olanlardan<sup>282</sup>, 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 şeklinde hüküm kurulmuştur. İşçi, işsizlik ödeneği için aranan hizmet akdinin sona ermesi şartı hariç prim ödemeye dair şartların ve belli bir süre hizmet akdine tabi olma şartını taşıdığı zaman kendisine kısa çalışma ödeneği ödenebilecektir.

İşsizlik sigortası işçinin gelir kaybına sebep olabilen durumların gerçekleşmesi ve işini kaybetmesi durumunda işçinin uğrayacağı zararı minimize etmek için oluşmuş bir kurumdur<sup>283</sup>. Burada incelenmesi gereken hususlardan biri 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda yapılan değişikliktir. Bu değişiklik yapılmadan önce işçi kısa çalışmaya geçilmeden önceki son üç yıl içinde 600 gün prim ödemiş olmalı ve son 120 gün içinde de prim ödeyerek sürekli çalışmış olması gerekmektedir. Prim ödeyerek sürekli çalışmadan söz edildiği durumda bazı sorunlar ile karşılaşılılabiliyordu. Buna göre çalıştırılan işçilerin kuruma bildirilmesi ve primlerinin ödenmesi işverenin sorumluluğundadır ancak bu sorumluluğa uymadığı zaman işçinin ödenekten yararlanması problem olabilecektir<sup>284</sup>. İşçinin bu şekilde çalıştığının tespiti gerekmektedir. Bu durum öğretilen kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak için gerekli olan şartlar hafifletilerek veya asgari bir gelir sağlanarak bu konuda yapıcı bir düzenleme getirilmesi gerektiği yönünde eleştirilere maruz kalmıştır<sup>285</sup>. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda 17/1/2019 tarih ve 7161 sayılı Kanunun 25 inci maddesiyle yapılan değişiklik ile “prim ödeyerek sürekli çalışmış” ibaresi “hizmet akdine tabi” şeklinde yapılan değişiklik ile bu sorun hafifletilmiştir.

---

<sup>282</sup> 17/1/2019 Tarihli ve 7161 Sayılı Kanunun 25 inci maddesiyle bu fıkrada yer alan “Prim Ödeyerek Sürekli Çalışmış” İbaresini “Hizmet Akdine Tabi” şeklinde değiştirilmiştir.

<sup>283</sup> Ayhan Gençler. "4447 Sayılı Yasa İle Ülkemizde Kurulan İşsizlik Sigortası Hakkında Bir Değerlendirme," **Prof. Dr. Turgut Kalpsüz'e Armağan**: Ankara: Turhan Kitabevi, 2003, s.1002.

<sup>284</sup> Başterzi, Feshe Karşı Koruma, s.72.

<sup>285</sup> Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s.528.

Söz konusu düzenleme ile ilgili yapılan son değişiklik ise Covid-19 salgını sonucu gerçekleşmiştir. Bahsi geçen salgın sonucunda 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa geçici 23. madde eklenmiştir. Anılan hükme göre bu süreçte işçinin kısa çalışmaya geçilmeden önceki son üç yıl içinde 600 gün prim ödemiş olması ve son 120 gün içinde hizmet akdine tabi olması şartı; 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 uygulanacaktır.

Kısa çalışma için gerekli şartlar işçiyi zorlayıcı şartlardır<sup>286</sup>. Bu koşullar gerçekleşmediği zaman işçi bu ödenekten yararlanamamaktadır. İşçi hem sigortalı olmak durumunda ayrıca prim ödeme koşulunu ve belli süre hizmet akdine tabi olma şartları da eklenerek şartlar iyice ağırlaştırılmıştır. Bu durum kısa çalışmanın getiriliş amacına ve işlevine aykırılık teşkil etmektedir<sup>287</sup>. Ayrıca ödenen kısa çalışma ödeneği de işçinin aldığı ücretin altında bir ödenektir.

Yukarıda da<sup>288</sup> bahsedildiği üzere bizim de katıldığımız görüşe göre işçi anılan şartları sağlayamadığı durumda kısa çalışma ödeneğine hak kazanamamışsa, kısa çalışmayı kabul etmeyerek iş akdini feshedebilecektir.

Ödeneye hak kazanamama durumunda işçinin korumasız kalması kısa çalışmanın amacına aykırılık teşkil edecek bu sebeple işçinin fesih hakkı mevcut olacaktır<sup>289</sup>.

İşsizlik Sigortası ile kısa çalışma kurumu birbirinden farklıdır ancak iki kurumda da işçiler aynı fondan yararlanmaktadır ve işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanması koşulları ile işsizlik sigortasından yararlanma koşulları -hizmet akdinin feshi kısmı hariç- aynıdır. İşsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için işsiz kalmak gerekli iken kısa çalışmada iş akdi devam ettiği için işin tabiatı gereği bu şart aranmamaktadır<sup>290</sup>.

İşsizlik sigortası fonundan yararlanan işçilerin iş akdi feshedilmişken kısa çalışma ödeneğinden yararlananlar ise geçici olarak çalışmamakta veya daha az süre ile çalışmaya devam etmektedir. İşsizlik sigortası kapsamında işçiye yapılan işsizlik sigortası

---

<sup>286</sup> Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s.534.

<sup>287</sup> Ocak, s.459.

<sup>288</sup> "Tarafların Fesih Hakkına Etkisi" başlığı altında incelenmiştir.

<sup>289</sup> Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.163.

<sup>290</sup> Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.170.

ödeneği; iş sözleşmesinin sona ermesi ile verilirken; kısa çalışma ödeneği iş sözleşmesi hukukun devam etmekteyken verilen bir ödemedir.

İşsizlik sigortası kapsamında yapılan ödemeler ile kısa çalışma ödeneği de birbirinden farklıdır. Kısa çalışma ödeneği Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik kapsamında kısa çalışma süresini geçmemek şartıyla 3 ay olarak belirlenmişken, başka bir deyişle kısa çalışmanın sona ereceği tarihle sınırlı iken<sup>291</sup> işsizlik ödeneğinin verilme süreleri kanunda ayrı ayrı düzenlenmiştir. Ayrıca kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler yine Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik gereği başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülmektedir. Kısa çalışma ödeneğinin süresi; hak edilen işsizlik ödeneği süresini aşamayacaktır<sup>292</sup>.

### **4.3.Ödeneğin Miktarı ve Ödenmesi**

Kısa çalışma ödeneğinin ödenmesi ve ödenen miktarın ölçüsü 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda ve Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte belirlenmiştir.

#### **4.3.1.Ödeneğin Miktarı**

Kısa çalışma ödeneğinin miktarı Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğın 7/1. maddesi hükmünde “Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, 22.5.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 39 uncu maddesine göre (Mülga ibare: RG-9/11/2018-30590)<sup>293</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.” şeklinde düzenlenmiştir. Buradan da anlaşılacağı üzere işçi normalde aldığı ücreti değil; kanun ve Yönetmelik ile belirlenen bir miktarı ödenek olarak alacaktır. Başka bir deyişle işçinin ücreti ne olursa olsun ödenek işçinin günlük ortalama brüt kazancının %60’ını ve bu miktar da asgari ücretin brüt tutarının %150’sini geçemeyecektir.

Kısa çalışma ödeneğinin miktarı ile ilgili değinilmesi gereken hususlardan biri kısa çalışma, çalışma süresinin önemli derecede azaltılması yolu ile ya da faaliyetin

<sup>291</sup> Tulukcu, s.24.

<sup>292</sup> Fahrettin Korkmaz & Nihat Seyhun Alp. **Bireysel İş Hukuku**. Ankara: Seçkin Yayınları, 2019, s.276.

<sup>293</sup> “16 yaşından büyük işçiler için” ibaresi buradan 9/11/2018 Tarih 30590 Sayılı Resmi Gazete ile kaldırılmıştır.

tamamen veya kısmen durdurulması yolu ile uygulandığı zaman ödenecek miktarın farklı olup olmayacağıdır. Kısa çalışma ödeneği çalışma süresinin azaltılması şeklinde uygulandığı zaman haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde ve çalışılmayan süreler için ise aylık olarak hesaplanır<sup>294</sup>. Ödenek her ayın beşinde ödenir. Ödeme tarihini öne çekmeye yetkili olan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı'dır<sup>295</sup>. Ödenekten yararlanacak kişiler T.C. Kimlik Numaralı Nüfus Cüzdanları ile birlikte PTT şubelerine başvurarak ödemelerini alabileceklerdir.

Aşağıdaki 1 numaralı tabloda 2019 yılı için aylık kısa çalışma ödeneği miktarı hesabı verilmiştir.

**Tablo No: 1**

	Son 12 Aylık Prime Esas Kazançların Aylık Ortalaması	Hesaplanan Kısa Çalışma Ödeneği Miktarı	Damga Vergisi	Ödenecek Kısa Çalışma Ödeneği Miktarı
Son 12 Ay Asgari Ücretle Çalışan	2.558,40	1.535,04	11,65	1.523,39
Son 12 Ay 4.000 TL ile Çalışan	4.000,00	2.400,00	18,22	2.381,78
Son 12 Ay 7.000 TL ile Çalışan	7.000,00	3.837,60 (*)	29,13	3.808,47
(*) Hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemeyeceği için ödenecek aylık kısa çalışma ödeneği miktarı bu şekilde hesaplanmıştır. 2019 yılında brüt asgari ücret 2.558,40 TL'dir.				

2020 yılı için bir hesaplama yapılacak olursa asgari brüt ücret 2.943 TL'dir. Asgari ücret ile çalışan biri bu tutarın %60'ı olan 1.765,80 TL ücretten damga vergisi

<sup>294</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.330.

<sup>295</sup> Çalık, s.315.

düştüldükten sonra kalan miktar kadar ödenek alabilecektir. İşçinin aldığı ücret ne olursa olsun asgari brüt ücretin %150'si olan 4.414,50 TL'den de fazla olamayacaktır.

Kısa çalışma ödeneğinin miktarının düşük olması doktrinde eleştirilmiştir<sup>296</sup>. Ödeneğe hak kazanabilmek için gerekli olan prim ödeme gün sayısı gibi şartlar sağlanması zor şartlardır ayrıca ödeneğin miktarı yetersizdir. Kısa çalışma uygulaması, işverenin sıkıntılı döneminde hem işverenin hem de bundan etkilenecek olan işçinin menfaatlerini korumak için getirilmiş bir düzenlemedir. Ödeneğin miktarının ise az olması bu uygulamanın getiriliş amacına aykırıdır. Sıkıntılı süreçteki riski paylaşan taraflar arasındaki menfaat dengesi sağlanamamaktadır.

#### 4.3.2.Ödeneğin Ödenmesi

Kısa çalışma ödeneğinin ödenmesi hususu Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğin 7/2. maddesi hükmünde “Kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma süresi kadardır.” şeklinde düzenlenmiştir. Buna göre kısa çalışma uygulaması Cumhurbaşkanının vereceği karar haricinde üç ayı geçemeyeceği için ödenmesi de bu süreye uygun olarak yapılacaktır. Kısa çalışma süresi ne kadarsa ödeme de o süre için olacaktır. Bu ödenek işçilere Türkiye İş Kurumu tarafından İşsizlik sigortası fonundan ödenmektedir.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğin 8/3. maddesinde bu ödeneğin nasıl aktarıldığı detaylı olarak açıklanmıştır. Buna göre “Kısa çalışma başvurularında talebin uygunluğunun tespiti için Bakanlık tarafından 10/2/1954 tarihli ve 6245 sayılı Harcırah Kanunu kapsamında yapılan giderler İşsizlik Sigortası Fonundan 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

---

<sup>296</sup> Ocak, s.456.

ve belgelerin birer nüshası İşsizlik Sigortası Fonuna gönderilir.” şeklinde hükme bağlanmıştır.

9/11/2018 tarih 30590 sayılı Resmi Gazete ile “Kısa çalışmanın günlük, haftalık veya aylık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı işyerinin gelenekleri ve işin niteliği dikkate alınarak işverence belirlenir.” hükmü bir yenilik olarak Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik madde 7/4 hükmüne eklenmiştir. Bunun eklenmesi kanımızca isabetli olmuştur.

Yine Yönetmeliğin 7/5. maddesi hükmüne göre “Kısa çalışma ödeneği, (Mülga ibare:RG-9/11/2018-30590)<sup>297</sup> uygunluk tespitinde belirtilen süreyi aşmamak kaydıyla fiilen gerçekleşen kısa çalışma süresi üzerinden verilir.” düzenlemesine yer verilmiştir. Eğer kısa çalışmaya başka bir sebeple son verilirse ödenek de kesilecektir.

Zorlayıcı sebep ile kısa çalışma uygulanması durumunda ödemenin yapılması ayrı bir hükme bağlanmıştır. Buna göre Yönetmeliğin 7/6. maddesi hükmünde “zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler 4857 sayılı Kanununun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve 40 ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar.” şeklinde düzenleme mevcuttur. 4857 sayılı İş Kanunu madde 40 hükmü “24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir.” şeklinde düzenlenmiştir. Zorlayıcı sebep ile işçinin çalışmadığı durumlarda işçiye ödenen bir ücret mevcuttur ve bu ücret bir haftaya kadar ödenecektir. Bu süre içinde hem bu maddede belirtilen ücret hem de kısa çalışma ödeneği ödenmesi durumunun söz konusu olmaması için kanun koyucu bu bir haftalık süreden sonra ödeneğin ödeneceğini hükme başlamıştır<sup>298</sup>.

İşçinin çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine yönelik alacağı ücret ve ödenek miktarı, Yönetmeliğin 7/9. maddesi hükmüne göre işveren ve İŞKUR tarafından; kısa çalışma yapılan süreyle orantılı olacak şekilde ödenecektir.

Bu husus 2011 yılına ait olan yönetmelikte yer almayıp, 09.11.2018 tarihli Resmi Gazetede Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte Değişiklik

<sup>297</sup> “Ekonomik Gelişmelerin İşyerinin Faaliyetleri Üzerine Etkileri Doğrultusunda” ibaresi buradan 9/11/2018 Tarih 30590 Sayılı Resmi Gazete ile kaldırılmıştır.

<sup>298</sup> Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s.534.

Yapılmasına Dair Yönetmelik ile Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğe eklenmiştir. Bu durum kanımızca isabetli olmuştur. Ancak işçilere ödenek ödenirken bu tutarın hesaplanmasında işçinin evli olup olmadığına veya çocuk sayısına bakılmamaktadır ancak bunun da göz önünde bulundurularak bir düzenleme yapılması isabetli olabilir.

Aşağıda verilen 2 numaralı tabloda yıllara göre kısa çalışma ödeneğini hak eden kişi sayısı ve ödenen ödenek miktarı gösterilmiştir.

**Tablo No: 2**<sup>299</sup>

YILLAR	HAK EDEN KİŞİ SAYISI	ÖDENEN MİKTAR (BİN TL)
2005	21	10
2006	217	64
2007	40	22
2008	650	70
2009	190.223	162.506
2010	27.147	39.194
2011	5.821	4.244
2012	2840	3.003
2013	978	824
2014	123	74
2015	1441	304
2016	972	1.276
2017	506	760
2018	4.390	3.071
2019	227.126	181.809
2020 (Ocak ve Şubat)	42.709	35.306

Buna göre 2018 yılının yaz dönemlerinde yaşanan bazı dalgalanmalar ekonomiyi etkilemiştir. Bunun getirdiği bir sonuç olarak da kısa çalışma uygulaması devreye girmiş ve konkordato mühlet kararına ilişkin ücret garanti fonu kapsamında başvuru sayısı

<sup>299</sup> Türkiye İş Kurumu, İşsizlik Sigortası Bülteni'nden faydalanılarak oluşturulmuştur.

artmıştır. Bunun da getirdiği sonuç; personelin iş yükü artmış ve hedefe ulaşamamıştır<sup>300</sup>. Kısa çalışma ödeneği, en az faydalanılan İŞKUR hizmetlerindedir<sup>301</sup>.

Yukarıda verilen tablolar incelendiğinde kısa çalışma ödeneğinin en çok olduğu dönemlerin kriz dönemleri olduğu gözükmektedir. 2008 krizi sonrası başvuru ile 2009 yılında kısa çalışma uygulaması birçok kişi tarafından kullanılmıştır. Ödenek hak edişinin ve ödenen miktarın en fazla olduğu yıl 2019 yılı olduğu gözükmektedir. Aşağıda verilen 3 numaralı tabloda 2019 yılında aylara göre kısa çalışma ödeneğini hak eden kişi sayısı ve ödenen miktarı gösterilmiştir.

**Tablo No: 3**<sup>302</sup>

(2019 yılı) AYLAR	HAK EDEN KİŞİ SAYISI	ÖDENEN MİKTAR (BİN TL)
Ocak	26.562	18.800
Şubat	36.139	24.598
Mart	35.850	27.966
Nisan	23.259	20.946
Mayıs	11.964	10.273
Haziran	9.638	7.435
Temmuz	6.328	5.987
Ağustos	9.687	9.704
Eylül	10.839	11.728
Ekim	16.236	15.125
Kasım	16.219	13.041
Aralık	24.405	16.206

2019 yılındaki bu artışın sebebi bu dönem yaşanan krizler, özellikle son yıllarda dövizdeki artış sebebi ile üretimi azaltmak durumunda kalan işverenlerin zor bir süreçten geçmesidir. İşverenler kısa çalışma uygulamasına gidilebilmesi için gerekli olan şartların daha ulaşılabilir olması yönünde talepleri; kanun koyucunun zorlayıcı sebep kavramını genişletmiş olmasında, zorlayıcı sebeplerle bağdaşmadığı halde nakit darlığı, ödeme güçlüğü, pazar daralması ve stok artışı gibi sebeplere dayalı olarak yapılan başvuruların

<sup>300</sup> İŞKUR 2018 Faaliyet Raporu, s.116.

<sup>301</sup> 2019 İşgücü Piyasası Araştırması Türkiye Raporu, s.31.

<sup>302</sup> Türkiye İş Kurumu, İşsizlik Sigortası Bülteni'nden faydalanılarak oluşturulmuştur.



reddedileceği hükmünün çıkartılmasında etkisi olmuştur. Özetle işçinin kısa çalışma ödeneğine hak edişi için gerekli olan şartların yumuşatılmış olması bu artışta büyük rol oynamıştır.

Aşağıda verilen 4 numaralı tabloda 2020 yılında şu ana kadar yayımlanan; aylara göre kısa çalışma ödeneğini hak eden kişi sayısı ve ödenen miktarı gösterilmiştir.

**Tablo No:4**<sup>303</sup>

(2020 yılı) AYLAR	HAK EDEN KİŞİ SAYISI	ÖDENEN MİKTAR (BİN TL)
Ocak	24.847	23.210
Şubat	17.862	12.096

Bu kapsamda 2020 yılında Covid-19 salgını "dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep" kapsamında değerlendirilmiş ve kısa çalışma uygulaması başlatılmıştır. Bu zorlayıcı sebep kapsamında zorluk yaşayan işverenler için kısa çalışma uygulaması tercih edilen bir yöntem haline gelmiştir. 2020 yılı için bu sebep kapsamında kısa çalışma ödeneğini hak eden kişi sayısı ve ödenen miktarda ciddi anlamda bir artış söz konusu olacaktır.

Kısa çalışma uygulamasına gidilebilmesi için daha da kolaylaştırılması açısından yapılabilecek birçok yöntem de mevcuttur. Kısa çalışma uygulamasından az yararlanılmasının sebeplerinden biri de işverenlerin bu kurumdan haberinin olmaması ve kısa çalışma için gerekli olan şartların ispatının geniş yorumlanması olabilmektedir<sup>304</sup>. Kısa çalışma için aranan şartların işyeri bazına indirgenmesi bu uygulamaya gidilebilmesini daha da kolaylaştıracaktır<sup>305</sup>.

#### 4.3.3.Ödeneğin Durması ve Kesilmesi

Kısa çalışma ödeneği bazı durumlarda durur ve bazı durumlarda da kesilir. Kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi ve durması kavramları birbirinden farklıdır. Bu durum Kısa

<sup>303</sup> Türkiye İş Kurumu, İşsizlik Sigortası Bülteni'nden faydalanılarak oluşturulmuştur.

<sup>304</sup> Cem Kılıç. "Ara Çözüm Kısa Çalışma," **TİSK İşveren**. 56, 5: 25-26, 2018, s.26.

<sup>305</sup> Fethi Baytan. "Kısa Çalışma Ödeneği," **TİSK İşveren**. 56, 5: 17-19, 2018, s.19.

Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte düzenlenme şekillerinden de anlaşılmaktadır. Kısa çalışma ödeneğinin denetimi ve durdurulması ve kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi durumları ayrı başlıklar altında düzenlenmiştir. Bunlar aşağıda ayrıntılı olarak incelenecektir.

#### **4.3.3.1.Kısa Çalışma Ödeneğinin Durması**

Kısa çalışma ödeneği bazı hallerde durdurulur. Kısa çalışma ödeneğinin durdurulması, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğin 8. maddesi hükmünde “kısa çalışma ödeneğinin denetimi ve durdurulması” başlığı altında düzenlenmiştir. Bu madde başlığı ile birlikte; RG-9/11/2018-30590 ile değişikliğe uğramıştır. Buna göre “Kısa çalışma uygulamasına ilişkin işyerlerinin denetimi iş müfettişlerince yapılır. Kısa çalışma uygulaması devam eden işyerlerinde yapılan inceleme sırasında işverenin ödenek alan işçilerin çalışma süreleri ile ilgili hatalı bilgi ve belge verdiğinin tespit edilmesi ve iş müfettişinin yazılı talebi halinde hakkında hatalı bilgi verilen işçi sayısı da dikkate alınarak kısa çalışma ödeneği durdurulur.” şeklinde düzenlenmiştir.

#### **4.3.3.2.Kısa Çalışma Ödeneğinin Kesilmesi**

Kısa çalışma ödeneği bazı hallerde kesilir. Kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğin 9. maddesi hükmünde düzenlenmiştir. Kısa çalışmanın sona ermesi ikinci bölümde Kısa Çalışma Yapılmasının Süresi ve Sona Ermesi başlığı altında detaylı olarak incelenmiştir. Orada da kısa çalışmanın sona ermesiyle birlikte kısa çalışma ödeneği sona ermekteydi ancak o kısımda sona ermenin genel durumları söz konusu iken burada Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte özel olarak işçinin durumlarındaki değişikliklere göre ödeneğin kesilme halleri düzenlenmiştir<sup>306</sup>. Buna göre “Kısa çalışma ödeneği alanların işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silâh altına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması hallerinde veya geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması durumunda geçici iş göremezlik ödeneğine konu olan sağlık raporunun başladığı tarih itibarıyla kısa çalışma ödeneği kesilir.”

---

<sup>306</sup> Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.179.

şeklinde düzenlenmiştir. Buna göre kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi için gerekli olan haller Yönetmelikte sayılmıştır.

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

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işçinin ödeneği, işe girmesi halinde kesilecektir. Bu durumda işçinin işe girmesinin niteliği önem taşımaktadır. İşçinin herhangi bir ücret almadan bir başkasına yardım etme amacı ile ya da evde veya tarlada kendi işini görme amacı ile çalışması<sup>307</sup> ya da ilgili işçinin stajyer olarak bir işyerinde çalışması<sup>308</sup> durumu bu kapsama girmeyecektir. Bir başka deyişle ödeneğin kesilmesi için işçinin kısa çalışma ödeneği alırken başka bir işyerinde ücret karşılığında çalışması gerekir<sup>309</sup>.

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

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işçinin aldığı ödenek, yaşlılık aylığı almaya başlaması halinde kesilecektir. Bir başka deyişle işçinin yaşlılık aylığı almaya hak kazanması değil, o kazandığı hakkı kullanması ile bu sonuç elde edilecektir.

#### **4.3.3.2.3.Yasal Bir Çalışma Ödevi Nedeniyle Kesilmesi**

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işçi yasal bir çalışma ödevi ile karşılaştığı durumda aldığı bu ödenek kesilecektir. Bu ödevin ne olduğu burada ayrıntılı olarak belirtilmemiştir. Bunu 4857 sayılı İş Kanununun 31. maddesinde düzenlenen askerlik ve kanundan doğan çalışma olarak düşünmek isabetli olabilir<sup>310</sup>.

#### **4.3.3.2.4.Geçici İş Göremezlik Ödeneği Alınması**

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik gereği kısa çalışma ödeneği alan işçinin geçici iş göremezlik ödeneği alması, kısa çalışma ödeneğinin kesilmesine sebep olacaktır.

---

<sup>307</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.21.

<sup>308</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.29.

<sup>309</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.30.

<sup>310</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.31.

#### 4.4. Kısa Çalışmanın Erken Sona Ermesi

Kısa çalışmanın erken sona ermesi Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğin 11. maddesi hükmüne düzenlenmiştir. Buna göre “İşveren, ilan ettiği süreden önce normal faaliyetine başlamaya karar vermesi halinde durumu; Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ve işçilere altı işgünü önce yazılı olarak bildirmek zorundadır. Bildirimde belirtilen tarih itibarıyla kısa çalışma sona erer. Geç bildirimlere ilişkin oluşan yersiz ödemeler hakkında 7 nci maddenin 11 inci fıkrasına göre işlem yapılır.” şeklinde düzenlenmiştir. Bu maddeden de anlaşılacağı üzere işveren ilan ettiği süreden önce normal faaliyete dönmeye karar verebilecektir. Bunu yaparken de belirtilen şartları yerine getirmesi gerekir. Getirmediği durumlarda da 7 nci maddenin 11 inci fıkrasına göre “İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden, işçinin kusurundan kaynaklanan fazla ödemeler ise yasal faizi ile birlikte işçiden tahsil edilir.” şeklinde işlem yapılacaktır.

İşveren; kısa çalışmayı erken sonlandırmak için işçinin veya Kurumun onayına ihtiyaç duymamaktadır çünkü bu işverenin yönetim yetkisi kapsamında değerlendirilmektedir<sup>311</sup>.

İşveren, kısa çalışmanın devamı süresinde ya da bitiminden sonra işyerini kapatabilecektir<sup>312</sup>. Kısa çalışma bunu engelleyici bir nitelik taşımamaktadır.

#### 4.5. Kurumun Yanlış Bilgilendirilmesi Sonuçları (Haksız ve Fazla Ödemelerin Geri Alınması)

Kısa çalışma uygulaması süresince işçilere kısa çalışma ödeneği ödenir ancak fazla ödenen bir miktar varsa bu ödemeler geri alınır. Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğin 7/11. maddesi hükmünde bu durum “İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden, işçinin kusurundan kaynaklanan fazla ödemeler ise yasal faizi ile birlikte işçiden tahsil edilir.” şeklinde ifade edilmiştir. Fazla ödemelere kim sebep oldu ise ödenen bu fazla miktarın tahsili o taraftan olacaktır.

<sup>311</sup> Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma, s.180.

<sup>312</sup> Münir Ekonomi. "İşyerinin Kapatılması," **İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**: 409-457. Ankara: TŞOF Plaka Matbaacılık, 2006, s.443.

#### 4.6.Ödeneğe İlişkin Sonuçlar

Kısa çalışma ödeneği ile ilgili bazı sonuçlar getirilmiştir. Bunlar;

- Ödenek alan işçilerin sigorta primlerinin İşsizlik Sigortası Fonu tarafından ödenmesi,
- Kısa çalışma ödeneği alan işçilerin işsiz kalması durumunda işsizlik ödeneğinden bu sürenin mahsup edilmesi,
- Ödeneğe İlişkin Güvenceler

olarak sıralanabilir.

Bu hususlar aşağıda ayrıntılı olarak incelenecektir.

##### 4.6.1.Ödenek Alan İşçilerin Sigorta Primlerinin İşsizlik Sigortası Fonu Tarafından Ödenmesi

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğin 7/7. maddesi hükmünde işçilerin sigorta primleri “İşçinin kısa çalışma ödeneği aldığı süre için, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereği ödenecek sigorta primi, İşsizlik Sigortası Fonu tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna aktarılır.” şeklinde düzenlenmiştir.

Kısa çalışma yapılan süre adına, kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işçiler için SGK Aylık Prim ve Hizmet Belgesi ile eksik gün gerekçesi “18-Kısa Çalışma Ödeneği” şeklinde bildirilir<sup>313</sup>. İşçinin kısa çalışma ödeneği aldığı süre için sadece genel sağlık sigortası primi, İşsizlik Sigortası Fonu tarafından SGK’ya aktarılacaktır. Kısa çalışma ödeneği pasif istihdam politikalarından sayılabilecektir<sup>314</sup>.

Kısa çalışmanın işyerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azaltılması şeklinde uygulanması durumunda işçiler yalnızca genel sağlık sigortalısı değil; genel anlamda sigortalı olacaklarından; Fon tarafından Sosyal Güvenlik Kurumu’na genel sağlık

---

<sup>313</sup> Çalık, s.316.

<sup>314</sup> Kemal Yıldız. "İşsizlik Sigortası Fonu Kaynaklı Pasif İşgücü Politikalarının Gelişimi: Teorik Bir İnceleme," **Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi**. 1, 1: 40-50, 2018, s.42.

sigortası primi aktarılmasına ihtiyaç duyulmayacaktır<sup>315</sup>. Genel sağlık sigortası primi aktarımında sigorta primleri esas alınan en alt kazanç sınırı üstünden hesaplanmaktadır<sup>316</sup>.

#### **4.6.2.Kısa Çalışma Ödeneği Alan İşçilerin İşsiz Kalması Durumunda İşsizlik Ödeneğinden Bu Sürenin Mahsup Edilmesi**

Kısa çalışma ödeneği alan işçilerin işsiz kalması durumunda işsizlik ödeneğinden bu süre mahsup edilmektedir. Bu durum hem 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda hem de Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte düzenlenmiştir. Yönetmelik 7/8. maddesi hükmünde bu durum “Kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işçi, işsizlik sigortasından yararlanmak için 4447 sayılı Kanunda öngörülen koşullar gerçekleşmeden işsiz kalırsa, kısa çalışma ödeneği aldığı süre düşüldükten sonra, daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar işsizlik ödeneğinden yararlanır.” şeklinde ifade edilmiştir. Burada ifade edilmek istenen; işçi kısa çalışma ödeneği aldığı dönemde ne kadarlık gün işsizlik ödeneği almaya hak kazanmış ise, kısa çalışma ödeneği aldığı gün sayılı bundan düşülür ve kalan kısmı işsizlik ödeneği olarak ödenir. Kısa çalışma ödeneği aldığı dönemdeki işsizlik ödeneği hak edişi 180 gün olan bir işçi eğer 4447 sayılı Kanun’un 50. maddesindeki şartlar gerçekleşmeden işsiz kalmışsa ve öncesinde 90 gün kısa çalışma ödeneğinden faydalanmışsa, kalan 90 günlük kısmını işsizlik ödeneği olarak alabilecektir.

Van ilinde 2011 yılında yaşanan deprem sebebi ile orada bu durumdan etkilenen işyerleri için kısa çalışma uygulanmış ve kısa çalışma kurumuna başvuran işyerleri için o süreçte buna yetkili olan Bakanlar Kurulu Kararı ile sürenin üç ay uzatılmasına ve bu sürenin işsizlik ödeneği süresinden mahsup edilmemesine karar verilmiştir. Bakanlar Kurulu ibaresi 2/7/2018 tarihli ve 700 sayılı KHK’nin 125 inci maddesiyle, “Cumhurbaşkanı” şeklinde değiştirilmiştir.

26.06.2019 tarihli ve 30813 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 1198 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile zorlayıcı sebep gerekçesiyle kısa çalışma uygulanan işyerleri için kısa çalışma süresi üç ay uzatılmıştır. Ayrıca kısa çalışma süresi uzatılan hallerde ilk

---

<sup>315</sup> Aydın, s.38.

<sup>316</sup> Müjdat Şakar. **Meslek Yüksekokulları İçin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku**. İstanbul: Beta Yayınları, 2019, s.295.

üç aylık dönemde yapılan ödemelerin başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden mahsup edilmemesi kararlaştırılmıştır.

#### **4.6.3.Ödeneğe İlişkin Güvenceler**

Kısa çalışma ödeneği bazı hükümler ile koruma altına alınmıştır. Buna göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğin 7/10. maddesi hükmünde “Kısa çalışma ödeneği nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir veya temlik edilemez.” şeklinde bir düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre kısa çalışma ödeneği nafaka borcundan doğan işlemler hariç olmak üzere haczedilemeyeceği gibi bunun aksine bir sözleşme de kurulamayacaktır<sup>317</sup>. Ayrıca kısa çalışma ödeneği damga vergisi dışında herhangi bir vergi ve kesintiye de tabi tutulamayacaktır.

---

<sup>317</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.26.

## BÖLÜM 5. SONUÇ

Kısa çalışma uygulaması hukukumuzda ilk olarak 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu 65. madde hükmü ile girmiştir. Kısa çalışma uygulamasının sistemimizde yer almasının en önemli sebeplerinden biri zorlayıcı sebeplerin veya ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz dönemlerinde işverenin işçiyi mağdur edecek uygulamalara yer vermesidir. Küreselleşme ile birlikte ayakta kalmaya çalışan işverenler maliyeti en aza düşürmek istemektedirler. Bu da işgücünün ucuzlaşmasına sebep olmaktadır. Bu uygulama 2008 yılında İş Kanunu bünyesinden çıkarılarak 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Ek 2. maddede düzenlenmiştir. Uygulamanın Ek 2. maddede düzenlenmesi ile sadece İş Kanunu kapsamındaki kişilere uygulanmaktan çıkartılıp daha geniş bir kitleye uygulanabilir hale getirilmiştir.

Kısa çalışma; çalışma sürelerinin azaltılmasına ve işçiye İşsizlik Sigortası Fonu'ndan ödeme yapılmasını öngören kendine özgü bir çalışma modelidir. Kısa çalışma uygulamasının uygulandığı süreçler hem işçi hem işveren yönünden; ekonomik açıdan zor olan bir dönem olması sebebi ile her iki tarafa da fayda sağlayan bir uygulamadır. İşveren yaşanan zorlu süreçte işyerini kapatmak veya işgücünü azaltmak yerine kısa çalışma uygulaması ile belli bir süre faaliyetini durdurmakta veya önemli ölçüde azaltmaktadır. Aynı zamanda işçiye de ücreti ya ödememekte ya da belli oranda düşülerek ödemektedir. İşçi de ekonomikselsel olarak yaşanan bu zor süreçte işinden ayrılmamakta, başka bir ifadeyle iş akdi sona ermemekte ve ödenek alabilmektedir. İşçi haksız yere işten çıkarılmamakta veya ücretsiz izin gibi sebeplerle uzaklaştırılmamaktadır.

Kısa çalışmada tarafların faydasına yönelik birçok amaç bir arada bulunmaktadır. Bunlardan biri de istihdamın korunmasıdır. Bu uygulama işçi ve işveren açısından olumlu sonuçlara sebebiyet verdiği kadar devlet açısından da iyi sonuçlara yol açmaktadır. Bir ülkenin istihdamı onun refah seviyesi hakkında bir çıkarım yapılmasına yardımcı olmaktadır. Bu sebeple istihdamın yüksek olması devlet açısından olumlu bir durum teşkil etmektedir. Bu özelliği ile kısa çalışma uygulaması topluma da fayda sağlamaktadır.



Kısa çalışma uygulaması feshin son çare olması ilkesi ile uyum gösteren bir çalışma şeklidir. Ekonomik kriz gibi işvereni zorlayan süreçlerde işverenin iş sözleşmesini feshetmesi yerine başvurabileceği bir uygulamadır.

Daha önceki yıllarda kısa çalışma ödeneğinden yararlanan kişi sayısı incelendiğinde kısa çalışma uygulamasından son yıllara göre istenilen sonucun elde edilemediği görülmektedir. Bu duruma birçok faktör etkili olmuştur. 2008 yılında yaşanan ekonomik krizin ardından bir artış gerçekleşmiş ve 2019 yılında ise kısa çalışma uygulamasının en çok uygulandığı yıl olmuştur. 2008 yılında yaşanan küresel krizden ülkemizin etkilenmesinin bu sonuçlarda payı yüksektir. Kısa çalışmanın önceki yıllarda beklenen faydayı sağlayamamasının birçok sebebi mevcuttur. Bunlardan biri genel ekonomik kriz varlığının Bakanlıkça kabul edilmesindeki zorluktur. Bu krizin kabulünün siyasal sonuçları olabilecektir. Bu sebeple krizin kabulü devlet açısından zor bir duruma sebebiyet verebilmektedir.

Kısa çalışma uygulamasında beklenen faydanın sağlanamaması durumu için belirtilebilecek bir diğer sebep işçilerin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmeleri için bazı şartları sağlamaları gerekmesidir. Bu şartları her işçinin sağlaması mümkün olmamaktadır. Bu durum da işçiler açısından kısa çalışmayı ihtiyaç karşılayan bir durum olarak görmekten uzaklaştırmaktadır.

Şartlarda yapılan bazı değişiklikler bu durumun giderilmesine yardımcı olmuştur. İşçinin kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilmesi için işsizlik sigortasından yararlanma koşullarını yerine getirmesi gerekmektedir. Bu kapsamda 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda yapılan değişiklikten önce işçi kısa çalışmaya geçilmeden önceki son üç yıl içinde 600 gün prim ödemiş olmalı ve son 120 gün içinde de prim ödeyerek sürekli çalışmış olması gerekmektedir. Bu işçinin bu düzenlemeden yararlanabilmesini zorlaştırıcı bir durum oluşturmaktadır. Buna göre çalıştırılan işçilerin işverenin sorumluluğunda olan primlerinin ödenmemesi işçinin ödenekten yararlanması açısından problem teşkil edebilecektir. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda 17/1/2019 tarih ve 7161 sayılı Kanunun 25 inci maddesiyle yapılan değişiklik ile “prim ödeyerek sürekli çalışmış” ibaresi “hizmet akdine tabi” şeklinde değiştirilmiştir. Yapılan değişiklik ile bu sorun hafifletilmiştir.

Kısa çalışma için işçi tarafından sağlanması gereken şartlar işçiyi zorlayıcı şartlardır. İşçi hem sigortalı olmak durumunda ayrıca prim ödeme koşulunu ve belli süre hizmet akdine tabi olma şartları da eklenerek şartlar ağırlaştırılmıştır. Bu koşullar gerçekleşmediği zaman işçi bu ödenekten yararlanamamaktadır.

Çin Halk Cumhuriyeti'nin Vuhan kentinde ortaya çıkan ve 2020 yılında dünyanın birçok ülkesinde görülen; zorlayıcı sebep olarak değerlendirilen Covid-19 salgını sonucunda ülkemizde kısa çalışma uygulaması başlatılmış ve bu kapsamda 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa geçici 23. madde eklenmiştir. Buna göre bu süreçte 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 uygulanacaktır. Bu istisnai düzenlemeyle süreler kısaltılmıştır. Bu durum kısa çalışmadan yararlanılabilirliği artırıcı bir düzenlemedir. Bu şartların kalıcı bir düzenleme hafifletilmesi kanımızca bu düzenlememin uygulanabilirliğini ve işçiye sağlayacağı faydayı artıracaktır.

Kısa çalışma bilindiği gibi kriz dönemlerine işçiler için olumsuz sonuç oluşturabilen ücretsiz izin gibi uygulamaların önüne geçilmesi amacı taşımaktadır. Buna göre her ne kadar bu kriz dönemlerinde kısa çalışma rahatlatıcı bir uygulama olarak gözükse de uygulamada bazı anlamlarda yetersiz kalabilmektedir. Kısa çalışma uygulamasının en fazla süresi 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda ve Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte üç ay olarak belirlenmiştir. Bu süre her ne kadar Cumhurbaşkanı kararı ile uzatılabilir de yine de kısa süre için olmaktadır. Bu süreler uygulamanın veriminin ortaya çıkmasını kısıtlayıcı ölçüdedir. Uygulamanın süresi istenen sonuçları elde etmek için yetersiz kalmaktadır. Bu sürenin uzatılması kanımızca isabetli olabilir.

Kısa çalışmanın uygulanması için Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte belli bir prosedür belirlenmiştir. Buna göre işverenin belli şartları sağlaması yeterli olmamakta, krizin varlığının önceden tespit edilmiş olması gerekmektedir. Eğer tespit edilmiş bir durum söz konusu değilse öncelikle kısa çalışma yapmak isteyen işveren eğer bir sendikaya bağlı ise sendikasına tespit yapılmasını Türkiye İş Kurumu'ndan istemesi için başvurması gerekmektedir. Bu sendika, bağlı olduğu konfederasyona bu hususta talepte bulunacak ve konfederasyon da bu talebi

değerlendirip Türkiye İş Kurumuna krizin varlığının tespiti için başvuracaktır. Başvuru sonrası olumlu bir karar çıkarsa işveren kısa çalışma için başvuruda bulunabilecektir. Sendika üyesi olmayan işverenin ise krizin tespiti için nasıl başvuruda bulunacağı belirlenmemiştir. Böyle bir durumda işverenin başvurusu reddedilecektir. Bunun gibi uygulamalar bazı zorluklara sebep olmaktadır. Sürecin bu kadar uzaması; acil karar verilmesi gereken kısa çalışma uygulamasının önünde bir engel teşkil edebilmektedir. Bu şekildeki uygulamalar, tespit, onay gibi aşamaların çok ve zorlayıcı olması bu çalışmanın uygulanabilirliğine gölge düşürmektedir. Sendika üyesi olmayan işverenin ise krizin tespiti için nasıl başvuruda bulunacağı belirsizliğinin ortadan kaldırılması ve bu sürecin kolaylaştırılması adına Türkiye İş Kurumu'na başvuruda bulunabileceklerin kapsamının genişletilmesi isabetli bir çözüm olabilir.

Kısa çalışma uygulamasında eleştiri konularından biri de işçilere verilen ödeneğin miktarıdır. İşçilere verilen kısa çalışma ödeneği, normalde aldıkları ücretin çok daha aşağısında bir ücrettir. Asgari ücret ile ailesinin geçimini sağlayan bir işçinin aldığı ücretin daha da azaltılması işçi için olumsuz sonuçlar meydana getirmektedir. Aynı zamanda işçilere ücret ödenmediği zaman uzun vadeli sigorta kolları açısından primlerinin de ödenmemesi sebebi ile sosyal sigorta haklarından da mahrum bırakılmış olacaklardır. Ödeneğin miktarının ise az olması bu uygulamanın getiriliş amacına aykırıdır. Sıkıntılı süreçteki riski paylaşan taraflar arasındaki menfaat dengesi sağlanamamaktadır. Bu durumlar göz önüne alındığı takdirde tarafların, özellikle işçilerin faydası için getirilmiş olan bu uygulamanın beklenen verimi sağlaması için işçiye ödenecek ödenek miktarının artırılması ve ödeneğin miktarının işçinin evli olup olmadığı veya çocuk sayısı da göz önünde bulundurularak hesaplanması bu uygulamanın faydasını artıracak bir düzenleme olacaktır.

Son yıllarda özellikle dövizdeki artış sebebi ile üretimi azaltmak durumunda kalan işverenlerin zor bir süreçten geçtiği 2019 yılında, kısa çalışmadan faydalanan kişi sayısı ciddi anlamda artış göstermiştir. Buna sebebiyet veren durumlardan biri 09.11.2018 tarihli Resmi Gazetede Kısa Çalışma Ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile yapılan değişiklikte zorlayıcı sebep kavramının genişletilmesidir. Yapılan değişiklikte zorlayıcı sebep tanımı “Dışsal Etkilerden Kaynaklanan Dönemsel Durumları” gerekçesini de kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Ayrıca Yönetmeliğin madde 5 hükmünde yer alan “...zorlayıcı

sebeplerle bağdaşmadığı halde nakit darlığı, ödeme güçlüğü, pazar daralması ve stok artışı gibi sebeplere dayalı olarak yapıldığı tespit edilen başvurular Kurum tarafından reddedilir.” ifadesi yapılan yönetmelik değişikliği ile kaldırılmıştır. Buna göre “dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durum” nedeniyle ortaya çıkan nakit darlığı, ödeme güçlüğü, pazar daralması ve stok artışı gibi nedenlerle de kısa çalışma talebi yapılabilecektir. Bu durum kısa çalışma ödeneğinden faydalanılma oranının artmasında önemli bir rol oynamıştır. Bir de yine 2019 tarihli Cumhurbaşkanlığı kararı ile kısa çalışma süresinin uzatılması da bu duruma destek olmuştur.

Kısa çalışmadan faydalanan kişi sayısı ciddi anlamda artış gösterme sebeplerinden biri de ülkemizde de etkisi görülen Covid-19 salgınıdır. Bu durum "dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep" kapsamında değerlendirilmiş ve kısa çalışma uygulaması başlatılmıştır ve bu uygulamaya başvurularda ciddi bir artış söz konusudur. Kısa çalışma uygulamasında yaşanan bu talep artışları ile görülmektedir ki kısa çalışma kriz ve zorlu dönemlerde taraflar için hayatı kolaylaştıran bir uygulamadır.

Türkiye İş Kurumunun kısa çalışma talebi ile ilgili vereceği kararla için işçinin, işçi sendikasının veya işverenin itiraz ve dava hakkı ile ilgili bir hüküm bulunmamaktadır. Bu durum öğretide görüş ayrılıklarına sebebiyet verdiğinden; bunun ayrıca düzenlenmesi isabetli olacaktır.

İşçi ve işverenin kısa çalışma uygulaması sebebi ile haklı nedenle fesih yapıp yapamayacağı konusunda hiçbir düzenlemede buna ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Bu da öğretide görüş ayrılıklarına sebep olmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu 24/3. maddesi hükmünde işçiye zorlayıcı sebeplerden dolayı iş akdini fesih hakkı tanınmışken; kısa çalışmanın zorlayıcı sebep ile uygulanması durumunda böyle bir hak verilmemiştir. Buradaki belirsizliğin giderilmesi bu sorunun ortadan kaldırılmasına yardımcı olacaktır.

Kısa çalışma uygulamasında problem yaşanabilecek bir husus da kısa çalışma süresinin ihbar ve kıdem tazminatında hesaba katılıp katılmayacağıdır. Bu durum kanunda belirlenmemiştir. Kısa çalışma uygulamasında işveren; yaşadığı zor durumdan kaynaklı rizikoyu işçi ile paylaşmış olmaktadır. Bu rizikoyu paylaşan işçi için kısa çalışma süresinde geçen sürenin ihbar ve kıdem tazminatında hesaba katılması hakkaniyete uygun bir düzenleme olabilecektir.

Kısa çalışma uygulamasına gidilebilmesi için daha da kolaylaştırılması açısından yapılabilecek birçok yöntem de mevcuttur. Kısa çalışma için aranan şartların işyeri bazına indirgenmesi de bu uygulamaya gidilebilmesini kolaylaştıracaktır.

Sonuç olarak kısa çalışma uygulaması; ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz yaşanan dönemlerde ya da zorlayıcı sebeplerin mevcut olduğu durumlarda hem işverene ayakta kalması için gerekli düzeni oluşturmakta hem de işçinin işten çıkarılmasını önleyerek işçinin de bu dönemde asgari yaşamını sürdürmesine destek olmaktadır. İstihdamın korunması ve işçinin böyle durumlarda mağdur edilmemesi en önemli sonuçlarından biridir. Bu uygulama aynı zamanda feshin son çare olması ilkesi ile uyumlu olduğundan, işçilerin maruz kaldığı birçok mağdur edici durumun önüne geçilmesinde etkin bir rol oynamaktadır.

## KAYNAKÇA

- Akat, Derya. *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012.
- Aktaş, Yeliz. *İş Akdinin Askıya Alınması ve Bu Bağlamda Kısa Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013.
- Akyiğit, Ercan. "Kısa Çalışma," **TÜHİS**. 19, 1-2: 1-35, 2004 (Kısa Çalışma).
- Akyiğit, Ercan. "Telafi Çalışması," **TÜHİS**. 19, 3: 1-16, 2005 (Telafi Çalışması).
- Akyiğit, Ercan. **İş Hukuku**. Ankara: Seçkin Yayınları, 2018 (İş Hukuku).
- Albayrak, Candan. "Küreselleşme ve Ekonomik Krizin İş Hukukuna Etkisi," **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**. 24, 98: 165-202, 2012.
- Arslanoğlu, Asalettin. *Küresel Ekonomik Kriz ve İşsizlikle Mücadele Programları: Kısa Çalışma Ödeneği*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013.
- Astarlı, Muhittin. **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**. Ankara: Turhan Kitabevi, 2008 (Çalışma Süreleri).
- Astarlı, Muhittin. "Telafi Çalışması," **Legal Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi**. 7: 9-34, 2008 (Telafi Çalışması).
- Astarlı, Muhittin. "Genel Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşletme Gereklere Nedeniyle Fesih ve Kısa Çalışma İlişkisi," **Sicil İş Hukuku Dergisi**. 17: 74-88, 2010 (Fesih ve Kısa Çalışma).
- Aydın, Ufuk. "Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler," **Sicil İş Hukuku Dergisi**. 13: 29-40, 2009.
- Aydoğan, Gülfer. *Kriz Dönemlerinde İşsizliği Önleyici Bir Araç Olarak Kısa Çalışma Ödeneği ve Etkinliği*. Yüksek Lisans Tezi. Bursa: Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.
- Başbuğ, Aydın. **İşverenin Yönetim Hakkı ve Çalışma Şartlarında Değişiklik**. Ankara: Alter Yayıncılık, 2008
- Başterzi, Süleyman. "Türkiye’de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Ve İstihdam Üzerine Etkileri," **AÜHFD**. 3: 53-94, 2005 (Feshe Karşı Koruma).
- Başterzi, Süleyman. **Çalışmanın Kesintiye Uğramasının Sosyal Sigorta İlişkisine Etkisi**. Ankara: Digital Basımevi, 2007 (Çalışmanın Kesintiye Uğraması).
- Bayhan, Tevfik. "Kısa Çalışma; Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Sayılır Mı?," **Terazi Hukuk Dergisi**. 4, 38: 87-92, 2009.
- Baytan, Fethi. "Kısa Çalışma Ödeneği," **TİSK İşveren**. 56, 5: 17-19, 2018.
- Caniklioğlu, Nurşen. "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği," **A.Can Tuncay'a Armağan**: İstanbul: Legal Yayıncılık, 2005 (Kısa Çalışma).

- Caniklioğlu, Nurşen. "Ekonomik Krizde Gelir Güvenceleri," *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri*: 79-124. İstanbul 13. Yıl Toplantısı Galatasaray Üniversitesi Ortaköy Kampüsü: 2010 (Gelir Güvencesi ).
- Cin, Hakkı Soner. "Kısa Çalışma Düzenlemeleri ve Uygulamaları," *T.C.ÇSGB İş Teftiş Kurulu Başkanlığı İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü*: 2013.
- Çalık, Abdurrahman. "Son Düzenlemeler Işığında Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği," *İSMMMÖ*. 29: 305-318, 2019.
- Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu & Talat Canbolat. **İş Hukuku Dersleri**. İstanbul: Beta Yayınları, 2019
- Çetinkaya, Tuba Kayalı. "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği," **Ankara Barosu Dergisi**. 4: 415-474, 2014.
- Çil, Şahin. **İş Kanunu Şerhi C.3**. Ankara: Turhan Kitabevi, 2007
- Demir, Fevzi. **Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku Ve Uygulaması**. İzmir: Anadolu Matbaacılık, 2003
- Demircioğlu, Murat, Tankut Centel & Hasan Ali Kaplan. **İş Hukuku**. İstanbul: Beta Yayınları, 2019
- Demir, Fevzi & Gülşen Gerşil. "Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma," **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. 2, 16: 68-89, 2008.
- Doğan Yenisey, Kübra. "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi," **Çalışma ve Toplum Dergisi**. 26: 90-116, 2010.
- Ekmekçi, Ömer. "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına İlişkin Sorular," **Sicil İş Hukuku Dergisi**. 14: 93-115, 2009.
- Ekonomi, Münir. "Telafi Çalışması," **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**. 1, 4: 1247-1260, 2004 (Telafi Çalışması).
- Ekonomi, Münir. "İşyerinin Kapatılması," **İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**: 409-457. Ankara: TŞOF Plaka Matbaacılık, 2006 (İşyerinin Kapatılması).
- Endes, Nurtaç. *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014 (Kısa Çalışma 2014).
- Endes, Nurtaç. **Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma**. Ankara: Adalet Yayınevi, 2017 (Kısa Çalışma 2017).
- Engin, E. Murat. **İş Sözleşmesinin İşletme Gereklere İle Feshi**. İstanbul: Beta Basım Yayım, 2003
- Engin, Murat & A. Murat Demircioğlu. **Dünyada ve Türkiye'de Esnek Çalışma**. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2002
- Erkul, İhsan. **İşverenin 4857 Sayılı İş Kanunu'ndan Doğan Hakları, Yükümleri Ve Sorumlulukları**. Eskişehir: Ayrıntı Basımevi, 2010

- Ertaş, Latife Çiğdem. *Kısa Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.
- Eyrenci, Öner. "4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme," **Legal İHSGHD**. 1, 1: 15-56, 2004 (Yeni Düzenlemeler).
- Eyrenci, Öner. "4857 sayılı İş Kanununda Telafi Çalışmaları," **Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu'na Armağan**: İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınevi, 2007 (Telafi Çalışmaları).
- Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent & Devrim Ulucan. **Bireysel İş Hukuku**. İstanbul: Beta Yayınları, 2019
- Gençler, Ayhan. "4447 Sayılı Yasa İle Ülkemizde Kurulan İşsizlik Sigortası Hakkında Bir Değerlendirme," **Prof. Dr. Turgut Kalpsüz'e Armağan**: Ankara: Turhan Kitabevi, 2003.
- Gerek, Nüvit. "Haftalık Normal Çalışma Sürelerinin Altında Sürelerle Yapılan Çalışmalar İçerisinde "Kısa Çalışma" nın Yeri Ve Önemi," **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**. 10, 38: 3-26, 2013.
- Göksü, Hakan. "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği," **TİSK İşveren**. 56, 5: 23-24, 2018.
- Güzel, Ali. "İş Hukukunda Yetki ve Özgürlük," 1. **Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan**: Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016.
- Kapar, Recep. "Ekonomik Krizlerin Çalışanların Sağlığı Ve Güvenliği Üzerindeki Etkileri," **Çalışma ve Toplum Dergisi**. ss. 73-100, 2012.
- Karaca, Ali. "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması," **Sicil İş Hukuku Dergisi**. 14: 116-122, 2009.
- Kılıç, Cem. "Ara Çözüm Kısa Çalışma," **TİSK İşveren**. 56, 5: 25-26, 2018.
- Kılıçoğlu, Mustafa. **İş Kanunu Yorumu Ve Yargıtay Uygulaması**. İstanbul: Bilge Yayınevi, 2005
- Korkmaz, Fahrettin & Nihat Seyhun Alp. **Bireysel İş Hukuku**. Ankara: Seçkin Yayınları, 2019
- Kurt, Resul. "Ekonomik Krizde Can Simidi: Kısa Çalışma Uygulaması," **TİSK İşveren**. 56, 5: 27-29, 2018.
- Kuşkaya, Zeynep. *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.
- Kutal, Metin. "İstihdam Politikasının Bir Aracı: Kısa Süreli Çalıştırma," **Mercek**. 6, 1997.
- Kuzgun, İnci. "Türkiye'de Kısa Çalışma," **H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. 23, 2: 33-52, 2005.
- Küpeli, Oğuzhan. *Kısa Çalışma Ödeneği Kapsamında İşyeri Analizi Ve Türkiye İş Kurumu İçin Model Önerisi*. "Uzmanlık Tezi," Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2014.



- Makas, Recep. "Bakanlar Kurulu'na Üç Aydan Altı Aya Uzatılan Kısa Çalışma Dönemi Kıdem Tazminatı Hesabında Dikkate Alınır mı? (Karar İncelemesi)," **Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. 7, 1-2: 1-26, 2012.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi. "4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler," **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**. 7, 4, 2004.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı & Ulaş Baysal. **İş Hukuku**. Ankara: Turhan Kitabevi, 2014
- Narmanlıoğlu, Ünal. **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**. İstanbul: Beta Yayınları, 2014
- Ocak, Saim. *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.
- Ölmez Ateş, Nursel. "Kısa Çalışma Uygulaması," **TİSK İşveren**. 56, 5: 20-22, 2018.
- Öztürk, Esra. *Türk Hukukunda Kısmi Süreli İş Sözleşmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.
- Sarıbay, Gizem. "Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri," **Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan**: Ankara: Legal Yayıncılık, 2008.
- Seçkin, M. İhsan. "Kriz Dönemlerinde Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği," **İstanbul Barosu Dergisi**. 87, 1: 128-155, 2013 (Kriz Dönemlerinde Kısa Çalışma).
- Seçkin, M. İhsan. **Çalışma Ekonomisi ve İş Hukuku Açısından Kısa Çalışma**. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2015 (Çalışma Ekonomisi ve Kısa Çalışma).
- Senyen Kaplan, E.Tuncay. **Bireysel İş Hukuku**. Ankara: Gazi Kitabevi, 2019
- Soyer, Polat. "Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları," **İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları**: 27-69. İstanbul: Legal Yayınevi, 2005.
- Subaşı, İbrahim. "İş Hukukunda Çalışma Süreleri," **A.Can Tuncay'a Armağan**: Ankara: Legal Yayıncılık, 2005.
- Sümer, Haluk Hadi. **İş Hukuku**. Ankara: Seçkin Yayınları, 2019
- Süzek, Sarper. "Değişiklik Feshi," **TİSK Akademi**. 1, 1: 6-31, 2006/I (Değişiklik Feshi).
- Süzek, Sarper. "İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler," **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. 9, Özel Sayı: 115-133, 2007 (Askıya Alınması).
- Süzek, Sarper. **İş Hukuku**. İstanbul: Beta Yayınları, 2019
- Şakar, Müjdat. "6111 Sayılı "Torba Kanun" ve Yeni Yönetmeliğe Göre Kısa Çalışma Uygulaması ve Kısa Çalışma Ödeneği," **Yaklaşım Dergisi**. 223, 2011 (Kısa Çalışma).
- Şakar, Müjdat. **İş Kanunu Yorumu**. İstanbul: Yaklaşım Yayıncılık, 2011 (İş Kanunu Yorumu).
- Şakar, Müjdat. **Meslek Yüksekokulları İçin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku**. İstanbul: Beta Yayınları, 2019 (İş Hukuku).

- Şen, Murat. **İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik**. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2005
- T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. **Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İşsizlik Sigortası Fonu Aylık Basın Bülteni**. 2012.
- Tulukcu, Binnur. "Yasal Değişiklikler Çerçevesinde Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasının Değerlendirilmesi," **Terazi Hukuk Dergisi**. 9, 91: 14-29, 2014.
- Tuna, Mustafa Oğuz. "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği," **İstanbul Barosu Dergisi**. 88, 4: 337-353, 2014.
- Tuncay, A.Can. "İşin Düzenlenmesi Bakımından Esnekleşme Türk Mevzuatının Durumu ve Uygulama Sorunları, Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri," *İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2000 Yılı Ekim Toplantısı 5-6-7 Ekim 2000: İstanbul 2000 Yılı Ekim Toplantısı* : 2002.
- Tunçer, Polat. **İş Hukuku**. Bursa: Ekin Yayınları, 2019
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. **4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekeşi**. Ankara: 2003
- Uşan, M.Fatih. "4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik Ve Uygulama Sorunları," **Dokuz Eylül Üniversitesi Dergisi**. 9, Özel Sayı: 211-271, 2007.
- Yıldız, Kemal. "İşsizlik Sigortası Fonu Kaynaklı Pasif İşgücü Politikalarının Gelişimi: Teorik Bir İnceleme," **Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi**. 1, 1: 40-50, 2018.
- Yuvalı, Ertuğrul. "İş Hukukunda Zorlayıcı Neden ve Zorunlu Neden Kavramları ile Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri," **Kamu-İş İş Hukuku Dergisi**. 12, 3: 1-30, 2012.
- Zeytinoğlu, Emin. "Çalışma Barışına Katkısı Olabilecek Bir Sistem: Esneklik," **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. Y:11, 22: 157-175, 2012/2.