

**T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

TÜRK İŞ HUKUKUNDA KISA ÇALIŞMA

Nurtaç ENDES

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Öğretim Üyesi
Prof. Dr. Halûk Hâdi SÜMER**

Konya - 2014



T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Bilimsel Etik Sayfası

Öğrencinin

Adı Soyadı : Nurtaç ENDES

Numarası : 114233001014

Ana Bilim / Bilim Dalı : Özel Hukuk/ Özel Hukuk

Programı Tezli Yüksek Lisans Doktora

Tezin Adı : Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma

Bu tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

Öğrencinin imzası
(İmza)



T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Yüksek Lisans Tezi Kabul Formu

Öğrencinin	Adı Soyadı	: Nurtaç ENDES
	Numarası	: 114233001014
	Ana Bilim / Bilim Dalı	: Özel Hukuk/ Özel Hukuk
	Programı	Tezli Yüksek Lisans <input checked="" type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/>
	Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER
Tezin Adı	: Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma	

Yukarıda adı geçen öğrenci tarafından hazırlanan "Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma" başlıklı bu çalışma 22.09.2014 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği/oyçokluğu ile başarılı bulunarak, jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Ünvanı, Adı Soyadı	Danışman ve Üyeler
Prof. Dr.	Haluk Hadi SÜMER
Doç. Dr.	N. Binnur TULUKÇU
Yrd. Doç. Dr.	Ayşe ARAT

İmza



T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Öğrencinin

Adı Soyadı : Nurtaç ENDES
Numarası : 114233001014
Ana Bilim / Bilim Dalı : Özel Hukuk/ Özel Hukuk
Programı Tezli Yüksek Lisans Doktora
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER
Tezin Adı : Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma

ÖZET

Amerika'da 2007 yılında başlayan, daha sonra tüm dünyayı saran küresel mali krizin dünya ekonomisi üzerindeki etkisi, ülkemizde de 2008, 2009 ve 2010 yıllarında yoğun şekilde ortaya çıkmıştır.

Küreselleşmeye bağlı olarak, dünyayı saran büyük çaplı krizler işyerlerini de büyük ölçüde etkilemektedir. İşverenler, krizin bu etkilerinden kurtulmak için çoğu zaman işçiyi mağdur eden çeşitli uygulamalara başvurmaktadır. Krizin işyerindeki yıkıcı etkilerini geciktirmek, işçilere uygulanan haksız uygulamalara son vermek için istihdam artırıcı politikalar öngörülmüştür.

İşsizliğin yol açacağı sosyal maliyetleri en aza indirmek, mevcut çalışanlara da iş güvencesi sağlamak ve krizin etkilerini en aza indirmek için devlet desteğini de içeren işçinin korunması ilkesine hizmet eden kısa çalışma uygulaması 2003 yılında hukukumuzda girmiştir. Çalışmamızda kısa çalışma müessesesi iş hukukumuz açısından kapsamlı şekilde incelenmiştir.

Çalışmamız üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, kısa çalışmaya dair genel bilgilere yer verilirken, kısa çalışmanın fayda ve sakıncaları ile diğer kurumlarla ilişkisi ele alınmıştır. Çalışmamızın ikinci bölümünde kısa çalışma uygulamasının koşulları ve uygulamasına yer verilirken, üçüncü bölümde kısa çalışmanın hükümleri, sonuçları ve kısa çalışmayı sona erdiren hallerden bahsedilerek çalışmamız son bulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kriz, Zorlayıcı Sebep, Kısa Çalışma, Kısa Çalışma Ödeneği



T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Öğrencinin

Adı Soyadı	: Nurtaç ENDES
Numarası	: 114233001014
Ana Bilim / Bilim Dalı	: Özel Hukuk/ Özel Hukuk
Programı	Tezli Yüksek Lisans <input checked="" type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/>
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER
Tezin İngilizce Adı	: Short time working regulated in the Turkish Labor Law

SUMMARY

The global financial crisis began in 2007 in the U.S.A and surrounded the whole world. Its impact on the world economy also appeared intensively in our country in 2008, 2009 and 2010.

Depending upon the globalization, the world-wide surrounding large-scale crises affect the businesses. In order to get out of the impacts of the crisis, employers usually appeal to different practices suffering the workers. The policies increasing the employment have been foreseen in order to delay the destructive impacts on businesses and cease the unfair practices applied to the workers.

In order to minimize the social costs caused by unemployment, provide the job security to the current employees, minimize the effects of the crisis; application of the short-time working, serving for protection of the workers and including the government assistance, came into force in 2003. In our study, establishment of short-working as regulated in the Turkish Labor Law was examined inclusively.

Our study consists of three main parts. In the first part, general information belonging to short-working , advantages and disadvantages of the short-working and its relation with other establishments were examined. Part two includes the short-time working application and the conditions of short-time working application. In the third part, provision and conclusions of the short-working were analyzed and our study was concluded by mentioning about the situations which puts an end to short-time working

Key words : Crisis, compelling reasons, short-time work, short-time working appropriation.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT.....	ii
İÇİNDEKİLER	iii
KISALTMALAR.....	vii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK KISA ÇALIŞMA

§ 1- KISA ÇALIŞMA KAVRAMI.....	3
§ 2- KISA ÇALIŞMANIN ORTAYA ÇIKIŞI	5
§ 3- KISA ÇALIŞMANIN AMACI VE NEDENLERİ	7
§ 4- KISA ÇALIŞMANIN HUKUKİ NİTELİĞİ.....	10
I- İŞ SÖZLEŞMESİNDE DEĞİŞİKLİK OLDUĞU GÖRÜŞÜ	10
II- ALACAKLININ TEMERRÜDÜ NİTELİĞİNDE OLDUĞU GÖRÜŞÜ	14
III- KANUNUN İMKAN VERDİĞİ BİR ASKI HALİ OLDUĞU GÖRÜŞÜ	16
§ 5- KISA ÇALIŞMANIN KANUNİ DAYANAĞI VE KAPSAMI.....	18
§ 6- KISA ÇALIŞMANIN FAYDA VE SAKINCALARI	19
I- FAYDALARI	19
1- Genel Olarak.....	19
2- İşçiler Bakımından.....	19
3- İşveren Bakımından	21
4- Devlet ve Toplum Bakımından	22
II- SAKINCALARI	24
1- İşçiler Bakımından.....	24
2- İşveren Bakımından	25
§ 7- KISA ÇALIŞMANIN DİĞER KURUMLARLA İLİŞKİSİ	26
I- KISA ÇALIŞMA- ÇALIŞMA SÜRELERİ İLİŞKİSİ.....	26

1- Kısa Çalışma- Normal Çalışma Süresi	26
2- Kısa Çalışma- Fazla Saatlerle Çalışma	28
3- Kısa Çalışma- Kısmi Süreli Çalışma	31
4- Kısa Çalışma- Telafi Çalışması	35
II- KISA ÇALIŞMA- ÜCRETSİZ İZİN İLİŞKİSİ	38
III- KISA ÇALIŞMA- ÜCRETLİ İZİN İLİŞKİSİ.....	39

İKİNCİ BÖLÜM

KISA ÇALIŞMANIN KOŞULLARI, UYGULANMASI VE HÜKÜMLERİ

§ 8- KISA ÇALIŞMANIN KOŞULLARI.....	42
I- GENEL OLARAK	42
II- İŞSİZLİK SİGORTASI KANUNUNA TABİ İŞYERİNİN BULUNMASI	43
III- GENEL EKONOMİK, SEKTÖREL VEYA BÖLGESEL KRİZ YA DA ZORLAYICI NEDENİN BULUNMASI	43
1- Genel Ekonomik, Sektörel veya Bölgesel Kriz Nedeninin Çıkması	44
2- Zorlayıcı Bir Nedenin Çıkması	48
IV- ÇALIŞMANIN TAMAMEN VEYA KISMEN DURMASI YA DA ÖNEMLİ ÖLÇÜDE AZALTILMASI	51
V- TÜRKİYE İŞ KURUMUNA VE SENDİKAYA BİLDİRİLMESİ	54
§ 9- KISA ÇALIŞMANIN UYGULANMASI.....	56
I- KISA ÇALIŞMA TALEBİ.....	56
II- KISA ÇALIŞMA BAŞVURULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ	57
§ 10- KISA ÇALIŞMANIN HÜKÜMLERİ.....	61
I- KISA ÇALIŞMANIN SÜRESİ	61
II- KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ.....	64
1- Genel Olarak.....	64
2- Kısa Çalışma Ödeneğine Hak Kazanma Koşulları.....	65
a- İşverenin Kanuna Uygun Olarak Bir Kısa Çalışma Kararı Alması ve Uygulaması	65

b- Kısa Çalışmanın Belirli Bir Süre Devam Etmesi.....	66
c- İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanma Koşullarını Sağlaması	67
d- Türkiye İş Kurumu'na Başvuru	69
3- Kısa Çalışma Ödeneğinin Miktarı ve Ödenmesi	70
a- Ödeneğin Miktarı	70
b- Ödeneğin Ödenmesi	72
c- Kısa Çalışma Ödeneğinde 5838 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklik	73
4- Kısa Çalışma Ödeneğinin Durdurulması ve Kesilmesi	75
a- Ödenek Alınırken İşçinin İşe Girmesi	76
b- İşçinin Yaşlılık Aylığı Almaya Başlaması	78
c- Yasal Bir Çalışma Nedeniyle İşten Ayrılma.....	78
d- Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Başlaması	79
5- Ödeneğe İlişkin Güvenceler	80
a- Genel Olarak	80
b- Güvencenin Söz Konusu Olduğu Haller	81
aa- Haciz veya Başkasına Devir ve Temlik Yasağı.....	81
bb- Rehin Yasağı	82
6- Haksız ve Fazla Ödemelerin Geri Alınması.....	82
7- Kısa Çalışma Ödeneğinin Etkinliği	83

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KISA ÇALIŞMANIN SONA ERMESİ VE SONUÇLARI

§ 11- KISA ÇALIŞMANIN SONA ERMESİ	86
I- KANUNİ AZAMİ SÜRENİN DOLMASI	86
II- KISA ÇALIŞMA SÜRESİNİN BİTMESİ.....	86
III- KISA ÇALIŞMAYA NEDEN OLAN HALİN ORTADAN KALKMASI	87
IV- İŞVERENİN TEK TARAFLI TUTUMU	87
§ 12- KISA ÇALIŞMANIN SONUÇLARI	88
I- KISA ÇALIŞMANIN TARAFLAR AÇISINDAN SONUÇLARI	88
1- Kısa Çalışmanın İş Sözleşmesine Etkisi	88

a- Kısa Çalışmanın İş Sözleşmesinin Sona Ermesine ve Fesih Haklarına Etkisi.....	88
b- Yıllık Ücretli İzne Etkisi	94
c- Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri İle Hafta Tatiline Etkisi.....	95
II- KISA ÇALIŞMA SÜRESİ İÇİNDE İŞÇİNİN BAŞKA İŞTE ÇALIŞIP ÇALIŞAMAYACAĞI	96
III- KIDEME DAYANAN HAKLAR BAKIMINDAN ETKİSİ.....	97
SONUÇ	99
KAYNAKÇA	104

KISALTMALAR

bkz.	: bakınız
B.	: Baskı
c.	: cümle
C.	: Cilt
DİSK	: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
dpn.	: dipnot
E.	: Esas
ET.	: Erişim Tarihi
f.	: fıkra
HD.	: Hukuk Dairesi
İHSGHD.	: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İSK.	: İşsizlik Sigortası Kanunu
İşK.	: İş Kanunu
K.	: Karar
KÇY.	: Kısa Çalışma Yönetmeliği
OECD	: The Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü)
RG.	: Resmi Gazete
TBK.	: Türk Borçlar Kanunu
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

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

GİRİŞ

İşyeri ya da işyeri dışından kaynaklanan bazı olaylar, çalışma yaşamını ve ilişkisini önemli derecede etkilemektedir. 2007 yılında ABD’de baş gösteren, dünya ekonomileri üzerinde ciddi ve yıkıcı etkiler bırakan küresel mali kriz 2008 yılının son aylarından itibaren etkisini en yıkıcı ve hızlı haliyle gözler önüne sermiştir. Bu süreçte meydana gelen, zorlayıcı sebepler, ekonomik krizler veya benzeri nedenlerle işyerinde iş gücüne duyulan ihtiyacı geçici olarak azaltmak, krizin etkilerini silebilmek, öngörülen yıkıcı sonuçları geciktirmek yahut ortadan kaldırmak amacıyla farklı çözüm yolları ileri sürülmüştür. Bu bağlamda, işverenlerin iş sözleşmelerine tek taraflı müdahale, iş sözleşmelerini feshetme, işten çıkarma, ücretsiz izin gibi uygulamaları işyerlerinde meydana gelen büyük darboğazın aşılabilmesi için çözüm olarak uyguladığı görülmüştür. Ortaya çıkan işsizlik ve istihdam sorunları sebebiyle öngörülen çözüm yolları içinde özellikle istihdam artırıcı politikalar üzerinde durulmuştur. Böylece istihdam düzeyinin azalmasını önlemek ve yeni istihdam olanaklarının sağlanması amaçlanmıştır.

Ülkemizde de çalışma koşullarında sürekli meydana gelen ekonomik değişimler, işçi ve işvereni olumsuz etkileyen uygulamalar devletin bazı düzenlemeler yapması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Devletin, istihdam maliyetini düşürerek istihdam artırıcı politikalar uygulaması, işten çıkarmayı caydırıcı düzenlemeler yapması ve hukuk sisteminde günün ihtiyaçlarını karşılayabilecek, yeni gelişmelerle uyumlu yasal düzenlemeler yapması gerekliliği doğmaktadır.

Tüm bu ihtiyaçları karşılayabilmek adına ve 1475 sayılı İş Kanunu’nun hantal ve katı düzenlemeler içerdiği eleştirileri neticesinde 4857 sayılı İş Kanunu’nu Türk İş Hukuku sistemine kazandırılmıştır. Bu çerçevede çalışma biçimlerinde ve çalışma sürelerinde esnek çalışma modeli esas alınmış, “*Kısa Çalışma*” kurumu da mevcut işveren- işçi ilişkisini koruma felsefesiyle esnek çalışma modeli olarak yaşamımıza girmiş ve zaman içerisinde ihtiyaçlar doğrultusunda kapsamı genişletilmiştir.

4857 sayılı Kanunla getirilen iş güvencesine ilişkin hükümler ile çalışma hayatında işçilerin maruz kaldığı birçok baskıcı ve haksız uygulamanın önüne geçilmiştir. İşverenler, tek taraflı fesih veya işçiyi işten ayrılmaya zorlama, işçinin rızası olmak-

sızın esaslı değişiklik yapma ve ücretsiz izin gibi uygulamalara başvuruyordu. Bunun yanı sıra işverenler, yönetim hakkına dayanarak iş sözleşmelerinin akdi yönüne müdahalelerde bulunuyordular. Bu sebeptir ki, kriz dönemlerine ve zorlayıcı sebeplere özgü olarak öngörülen istisnai bir çalışma biçimi olan kısa çalışma, zamanla ekonomik krizlerde oldukça sık uygulanan ve İş Hukukunun temel ilkesi olan “işçinin korunması ilkesi”ne hizmet eden bir kurum olarak karşımıza çıkmaktadır.

“Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma” konulu çalışmamız üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; genel bilgilere yer verilecek, bu kapsamda sırasıyla kısa çalışma kavramı, kısa çalışmanın ortaya çıkışı, amacı ve nedenleri, hukuki niteliği, kanuni dayanağı ve kapsamı, işçi, işveren, devlet ve toplum bakımından fayda ve sakıncaları ile kısa çalışmaya benzer diğer kurumlar ile ilişkisine değinilecektir.

İkinci bölümde ise kısa çalışma uygulamasının koşulları ve uygulanması ele alınacaktır. Birinci kısımda, koşullar başlığı altında 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa tabi bir işyerinin bulunması, kısa çalışma nedeni olarak; genel ekonomik kriz, sektörel veya bölgesel kriz ya da zorlayıcı neden, çalışma yöntemi olarak; çalışmanın tamamen veya kısmen durdurulması ya da önemli ölçüde azaltılması kistası ile son olarak Türkiye İş Kurumu ve sendikaya bildiri koşulu ele alınacaktır. İkinci kısımda ise kısa çalışma talebi ve başvuruların değerlendirilmesi incelenecektir.

Üçüncü ve son bölümde ise kısa çalışmanın hükümleri, sonuçları ve kısa çalışmayı sona erdiren haller ele alınacaktır. Bu kapsamda birinci kısımda, kısa çalışmanın süresine ve kısa çalışma ödeneğine; ikinci kısımda, kısa çalışmanın sona ermesi başlığı altında kanuni azami sürenin dolması, kısa çalışma süresinin bitmesi, kısa çalışmaya neden olan halin ortadan kalkması ve işverenin tek taraflı tutumuna değinilecektir. Üçüncü kısımda ise kısa çalışmanın sonuçları başlığı ile kısa çalışmanın taraflar açısından sonuçları olarak, kısa çalışmanın iş sözleşmesine etkisi, işçi ve işverenin fesih haklarına etkisi incelenecek; bir diğer sonucu olarak kısa çalışma süresi içinde işçinin başka bir işte çalışıp çalışamayacağı hususu ve son olarak da kısa çalışmanın kıdeme dayalı haklar bakımından etkisi ele alınacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK KISA ÇALIŞMA

§ 1- KISA ÇALIŞMA KAVRAMI

İş Hukukunun diğer hukuk dallarına nispeten güncel sorunlardan daha fazla etkilenmesi sebebiyle, ekonomik krizlerin yaşandığı dönemlerde işyerlerinde hakim olan iş sözleşmeleri ile bu sözleşmelere bağlı olarak işverenin yönetim hakkı¹ arasında çatışmalar yaşandığı ve ekonomik kriz nedeniyle işverenin iş sözleşmesine tek taraflı müdahalelerinin arttığı görülmektedir². Bu koşullar altında iş sözleşmelerinin de tehdit altında kalması söz konusudur³.

Batı'da teknolojik, ekonomik ve sosyal gelişmeler neticesinde çalışma sürelerinin uygulanmasında esneklik sağlanması ihtiyacı doğmuş, bu amaca uygun olarak Batı ülkelerinde yoğunlaştırılmış iş haftası, telafi çalışması, kısa çalışma, fazla çalışma gibi uygulama biçimleri ortaya konulmuştur⁴.

4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesine kadar ekonomik kriz döneminde işyerlerinde, işçi ve işveren arasındaki sorunları çözüme kavuşturmaya yönelik

¹ Yönetim hakkı, işçi- işveren arasındaki bağımlılık ilişkisinden doğan, işçinin iş sözleşmesinden doğan iş görme borcunun ifa tarzı, zamanı ve sırasını tespit etme konusunda işverene tanınmış bir hak olarak karşımıza çıkar. İşveren, bu hakka dayanarak işçilerin işyerindeki davranışlarını düzenler, işin ve işyerinin işleyişindeki ahengi sağlar. İşveren, yönetim hakkının getirmiş olduğu iş koşullarını belirleme faktörü sebebiyle bu hak kapsamında tek taraflı düzenleme hakkına sahiptir. Bu konu ile ilgili bkz. **Arıcı**, Kadir, İşverenin Yönetim Hakkının Muhtevası, Yargıtay Dergisi, Ocak- Nisan 1983/ 1-2, 161, 162; **Narmanlıoğlu**, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Yeni Mevzuata Göre Gözden Geçirilmiş 4. B., 2012, 473.

² Kural olarak çalışma sürelerinin düzenlenmesi işverene aittir. İşyerinde işe başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme sürelerini tespit eden işverendir. İşveren, işyerinin değişen ihtiyaçlarına göre işinin çalışma gücünden yararlanma yetkisine sahiptir ve bu yetkiyi yönetim hakkından almaktadır. **Tulukcu**, Binnur, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Gebe ve Anne İşçilerin Korunması, Ankara 2000, 109, (Sosyal Güvenlik).

³ **Aktay**, N./ **Arıcı**, K./ **Senyen- Kaplan**, E. T., İş Hukuku, 5. B. Ankara, 2012, 232; **Ertaş**, Latife Çiğdem, Kısa Çalışma, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir 2006, 3; **Sümer**, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulaması, Genişletilmiş 3. B., Konya 2009, 319, (Uygulama); **Güven**, E./ **Aydın**, U., Bireysel İş Hukuku, 3. B., Eskişehir 2010, 283.

⁴ **Çelik**, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 25. B., İstanbul 2012, 343; **Tuncay**, C./ **Ekmekçi**, Ö., Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 15. B., İstanbul 2012, 526; **Ekmekçi**, Ömer, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına İlişkin Sorunlar, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/ 14, 47 vd.; Esnek çalışma işverenler için önemi büyük olan, verimi arttıran ve çalışma maliyetlerini azaltan bir faktördür. **Çelenk**, Hakan, Esnek Çalışmanın İş Gücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi ve Tekstil Sektöründe Uygulaması, Ankara 2011, 53.

herhangi bir düzenleme bulunmamaktaydı. Bu sebeple, sözleşmelerde değişiklik yapılmakta ve hatta işçilerin işlerini kaybetmesi tehlikesiyle karşı karşıya gelinmekte, bunu engellemek adına da ekonomik kriz altındaki işyerlerinde ücretsiz izin uygulamalarına gidilmekteydi⁵. 1475 sayılı İş Kanunu'nda bulunmayan “*Kısa Çalışma*” kavramı 4857 sayılı İş Kanunu⁶ ile bu sorunları çözmek adına, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ya da zorlayıcı sebeplerin ortaya çıktığı hallerde işletilebilecek, işçilere sınırlı da olsa gelir güvencesi sağlayacak kanuni bir çözüm yolu olarak hukukumuzda ve çalışma hayatımıza girmiştir⁷.

Batı hukuk sistemlerinde geçici veya kısmi işsizlik olarak adlandırılan kısa çalışmanın⁸, en genel anlamıyla tanımı, normal çalışma sürelerinin geçici olarak azaltılmasıdır. Diğer çalışma sürelerinde olduğu gibi kısa çalışmada da çeşitli hukuk kaynaklarınca verilen bir yetki ile işverence tek taraflı olarak çalışma süreleri geçici bir süre azaltılmakta hatta bazı durumlarda iş tamamen durdurulabilmektedir⁹.

⁵ **Ertaş**, 3; **Narmanlıoğlu**, 634; Avrupa Birliği'nde kısa çalıştırmanın konjonktür dalgalanmaları ve işletmelerin yeni bir yapıya geçmeleriyle ilgili olarak uygulanmaktadır. İki durumda da, bir kısım işçi üretim dışında tutulmaktadır. Mevsimlik dalgalanmalar halinde ise işçilerin işsiz kalmaları tehlikesi sisteme dahil edilmemiştir. **Tulukçu**, Binnur, Yasal Değişiklikler Çerçevesinde Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasının Değerlendirilmesi, Terazi Hukuk Dergisi, Mart 2014/ 91, 15, dpn.5, (Kısa Çalışma); **Güneri**, Osman Nejat, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, e- yayılım, 2014/ 13, Ağustos 2014.

⁶ 4857 sayılı İşK. 65 ile hukukumuzda giren “*Kısa Çalışma*”ya yönelik düzenleme 15.05.2008 tarihli “İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” (RG. 26.05.2008, 26887) ile mülga edilmişse de madde hükmünde herhangi bir değişiklik yapılmaksızın 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa taşınmış, 13.02.2011 tarihli 6111 sayılı “Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”un 73. Maddesi ile uygulama alanını genişleten düzenlemeler getirilmiştir. **Çelik**, 355; **Mollamahmutoglu**, H./ **Astarlı**, M., İş Hukuku, 5. B., Ankara 2012, 1133.

⁷ **Sümer**, Uygulama, 319; **Caniklioglu**, Nurşen, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, 499 vd., (Kısa Çalışma); **Güven/ Aydın**, 283; **Kutal**, Metin, İstihdam Politikasının Bir Aracı: Kısa Süreli Çalıştırma, Mercek Dergisi, 2/6, Nisan 1997, 28 vd.; **Akyigit**, Ercan, Kısa Çalışma, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Ağustos- Kasım 2004/ 1-2, 1 vd., (Kısa Çalışma); **Konuk**, A. Nafiz, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, Mercek, Nisan 2004, 53, 54; **Aktay**, Nizamettin, İş Kanununda Gece Çalışmaları/ Telafi Çalışması, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, Türk Metal Dergisi, Mayıs 2004, 29; **Demircioğlu**, Murat, Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 sayılı İş Yasası, İstanbul Ticaret Odası, Genişletilmiş 2. B., İstanbul 2008, 232.

⁸ **Köseoğlu**, Ali Cengiz, İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmesine Etkisi, İstanbul 2004, 47.

⁹ **Astarlı**, Muhittin, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ekim 2008, 348, 349, (Çalışma Süreleri); **Başterzi**, Süleyman, Çalışmanın Kesintiye Uğramasının Sosyal Sigorta İlişkisine Etkisi, Ankara 2007, 132, (Çalışma); **Uşan**, Fatih, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, Ankara 2009, 356, (Sosyal Güvenlik).

İleride açıklandığı üzere, son yasal düzenlemeler ışığında kısa çalışmanın tanımı yapılacak olur ise kısa çalışma, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılmasını veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasını ifade etmektedir¹⁰.

§ 2- KISA ÇALIŞMANIN ORTAYA ÇIKIŞI

1971 yılında yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Kanunu 2003 yılına kadar uygulanmış, ancak bir süre sonra işçi ve işveren arasındaki ihtiyaçları karşılayamaz hale gelmiştir. Bunun akabinde 1475 sayılı İş Kanunu'nun bir maddesinin muhafaza edildiği, 4857 sayılı İş Kanunu¹¹ yürürlüğe girmiştir¹².

Kanunda yer alan düzenlemelerin büyük bir çoğunluğu fiilen uygulamada var olan, ancak yasal bir dayanağa oturtulmamış uygulamalardır. Kanunda yapılan değişikliklerle amaçlanan, küreselleşmenin getirdiği rekabet ortamına dayanabilmeyi kolaylaştırmak adına kurallar topluluğu oluşturmak ve böylece işletmelerin ve istihdamın devamlılığını sağlamaktır¹³. 4857 sayılı İş Kanunu'ndan önce, ekonomik hayata ve devamlılığa damgasını vuran genel ekonomik krizlerde veya zorlayıcı nedenlerin etkisi ile yaygın bir şekilde bazı işyerlerinin faaliyetleri belirli bir süre tümüyle veya kısmen durdurulmakta ve atıl hale gelen işgücü de işverenler tarafından ücretsiz olarak izne çıkartılmak istenmekteydi. İşçiler veya bağlı oldukları sendikalar iş-

¹⁰ Bir işletmenin ekonomik rizikosunun işverene ait olmasına karşı, Kanunda sayılan nedenlerle ekonomik açıdan zor duruma düşen işletmelerde faaliyetin kısmen ya da tamamen durdurulması veya çalışma sürelerinin indirilmesi ekonomik riskin işverenle işçi arasında paylaşılması anlamına gelmektedir. **Tuncay/Ekmekçi**, 525; **Caniklioğlu**, Kısa Çalışma, 501, 502.

¹¹ 22.05.2003 tarihli, İş Kanunu, RG. 10.06.2003, 25134.

¹² **Ertaş**, 9, 10.

¹³ **Tulukçu**, Kısa Çalışma, 14; **Ertaş**, 9; İşsizliğin 1970'li yıllarda artmaya başlaması ile süre gelen iktisadi durgunluğun önüne geçecek ve istihdamı arttıracak yatırımların yapılmaması üzerine yeni istihdam türlerinin teşviki ve çalışma sürelerinin esnek hale getirilmesi işsizliği azaltacak ve istihdamı arttıracak bir tedbir olarak öngörülmüştür. Gelişmiş ülkelerde yeni istihdam türleri ile çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi işsizliği önleyecek bir tedbir olarak uygulanmıştır. İş sürelerinin kısaltılmasının başlıca nedenleri arasında işçi çıkarmaların önüne geçmek, işsizliğin artışı engellemek yer almaktadır. Bir çok gelişmiş ülkede tam gün çalışan yeni iş yerleri açarak işsizliği önlemek yerine ekonomik olarak daha kolay olan, mevcut çalışma sürelerinin kısaltılarak esnekleştirilmesi ve aynı işin daha fazla işçi arasında paylaşılmasıyla fazla çalışma yaptırmadan daha fazla işçiye istihdam imkanı sağlanabilmektedir. **Özsağır**, Arif, Küresel İşsizlik ve İşsizlikle Mücadele Politikaları, Sosyal Siyaset Konferansları, İstanbul Üniversitesi, 1999, (www.journals.istanbul.edu.tr), (ET. 07.09.2014).

yerlerinin bu uygulamalarını kabul etmek zorunda kalmakta, bu durumu kabul etmeyen işçilerin iş sözleşmelerine son verilmektedir. Ücretsiz izne ayrılan işçiler ise izin süresince ücret alamadıkları için ekonomik sıkıntıya düşmektedir. İşçilerin sıkıntılarını bir ölçüde gidermek isteyen işyerleri de ücretsiz izindeki işçilerine çalışma karşılığı olmaksızın belirli bir miktar para ödemekte; bu da ekonomik çöküntüde olan işyerlerinin daha da sıkıntıya girmesine sebep olarak işyerlerini kapanma noktasına getirmektedir¹⁴.

Geçmiş yıllarda bu olayların sıkça yaşanmasına bağlı olarak 4857 sayılı Kanunun Tasarı aşamasında Bilim Kurulu 67. maddede, “*Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği*” başlığı altında kısa çalışmaya dair hükümlere yer vermiştir. Bu düzenlemeye göre en az dört hafta süreyle, genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltıldığı, tamamen veya kısmen durdurulduğu hallerde bundan etkilenen işçilere en çok üç ay süreyle işsizlik sigortasından¹⁵ “*Kısa Çalışma Ödeneği*” ödenmesi öngörülmüştür¹⁶.

Konfederasyonlardan alınan tüm tepkilere ve Meclis görüşmelerinde sunulan değişiklik önerilerine rağmen, Bilim Kurulunca hazırlanan Tasarının 67. maddesinde düzenlenen “*Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği*” metni, aynı başlıkla ve 1. fıkranın sonuna eklenen “*Talebin uygunluğunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yapılır. Bunun usul ve esasları bir yönetmelikle belirlenir.*” hükmü ile

¹⁴ Ertaş, 10; Köseoğlu, 43, 44.

¹⁵ İşsizlik sigortası, bir işyerinde çalışırken, çalışma konusunda yeterliliği, sağlığı ve isteği olmasına rağmen kendi kusur olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını bir süreliğine karşılayan zorunlu sigortadır. **Korkusuz, R./ Uğur, S.**, Sosyal Güvenlik Hukukuna Giriş, Ankara 2009, 335.

¹⁶ Tasarının 67. maddesine birçok konfederasyonun tepkisi olmuş ve bu maddenin değiştirilmesi gerektiği konusunda tekliflerde bulunulmuş, ayrıca bu maddeye dair DİSK, TÜRK-İŞ farklı görüşleri sürmüştü ve bunun yanı sıra DİSK, TÜRK-İŞ ve HAK-İŞ bu maddede öngörülen düzenleme ile ekonomik kriz ve zorlayıcı nedenlerin işverenin takdir yetkisine bırakıldığı, maddede önerilen sürelerin kısa çalışmayı ücretsiz izin uygulamasına dönüştüreceği, işçinin gelir güvencesinin sağlanmadığı, işverenin ücret ödeme borcunu ortadan kaldırdığı, kısa çalışma adı altında işverenin işçiye karşı olan borçlarından kurtulmasının yasallaştırıldığı gerekçesiyle bu düzenlemenin İş Kanununda yer almaması gerektiği hususunda ortak görüşe varmışlardır. TİSK ise bu madde ile getirilen düzenlemenin isabetli olduğu ancak bünyesinde barındırdığı bazı eksiklerin söz konusu olduğunu ifade etmiştir. Sadece genel ekonomik krizlerin değil sektörel krizlerin de dikkate alınması gerektiği, bu sebeple maddeye eklenecek bir bent ile bu hususun düzenleme altına alınmasının yanı sıra kısa çalışma konusunda tarafların anlaşma sağlamalarını gerekli olduğu ve işçiye çalıştığı süre kadar ücret ödenmesi hususunun da maddeye eklenmesi gerektiği vurgulanmıştır (Bu konu ile ilgili bkz. Ertaş, 11, 12).

65. madde altında yasallaşmıştır. Kanunun öngördüğü yönetmelik de, “*Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik*”¹⁷ başlığı ile yürürlüğe girmiştir¹⁸. Böylece, İş Kanunu’nun yürürlüğe girmesine müteakip 2004 yılının ikinci yarısı itibariyle kısa çalışma ilişkin mevzuat tamamlanmıştır. Dünya genelinde başlayan küresel mali krizin 2008 yılı itibariyle ciddi boyutlarda olumsuz etkilerinin yaşanmaya başlanması ile ekonomik sıkıntıya giren işletmeleri korumak ve işsizlikle mücadele etmek amacıyla bazı kanunlarda “*İstihdam Paketi*” adı altında değişikliğe gidilmiştir¹⁹.

Günümüz itibariyle, kısa çalışmaya dair hükümlerin İşsizlik Sigortası Kanunu’nun Ek 2. maddesinde 6111 sayılı “*Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*”un²⁰ 73. maddesi ile getirilen kısa çalışmanın uygulama alanını genişleten hükümlerle birlikte yer almaktadır²¹. Ek 2. maddeye dayanılarak çıkarılan “*Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik*”²²te de kısa çalışmanın düzenlendiği görülmektedir²³.

§ 3- KISA ÇALIŞMANIN AMACI VE NEDENLERİ

Kısa çalışma, ekonomik kriz ve zorlayıcı sebeplerin işyerine yapacağı olumsuz etkiler sonucunda işyerinde, işgücüne duyulan ihtiyacın geçici olarak azaldığı veya

¹⁷ RG. 31.03.2004, 25419.

¹⁸ **Ertaş**, 12, 13.

¹⁹ **Tulukçu**, Kısa Çalışma, 15; **Aydoğan**, Gülfer, Kriz Dönemlerin İşsizliği Önleyici Bir Araç Olarak Kısa Çalışma Ödeneği ve Etkinliği, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkisi Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Bursa 2010, 45 vd.

²⁰ 13.02.2011 kabul tarihi, RG. 25.02.2011, 27857.

²¹ **Tulukçu**, Kısa Çalışma, 16; **Umdü**, Ersin, Torba Kanundaki Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği ile İlgili Değişiklikler ve Yenilikler, Mali Çözüm Dergisi, Mart- Nisan 2011/ 104, 289; **Özdemir**, Cumhur Sinan, 6111 sayılı (Torba) Kanun ile Çalışma Mevzuatında Getirilen Değişiklikler, (<http://www.toprakisveren.org.tr/2011-89-sinanozdemir.pdf?>), (ET. 02.07.2014), 3, (6111 sayılı Kanun).

²² RG. 30.04.2011, 27920.

²³ Yönetmelik’te öngörülen kısa çalışma metninde, doktrinde ve uygulamada ileri sürülen eksiklikler büyük ölçüde giderilmiş, özellikle kısa çalışma nedenlerinde yeni bir düzenleme öngörülerek kapsamı genişletilmiştir. Günümüz itibariyle kısa çalışma için mevzuatta öngörülen kısa çalışma nedenleri genel ekonomik, sektöre veya bölgesel krizler ya da zorlayıcı nedenler olarak ifade edilmiştir.

kısmen ya da tamamen ortadan kalktığı durumlarda, ücretsiz izin, işten çıkarma gibi işçi aleyhine olan uygulamaları önleyerek işçinin ücretini güvence altına almak, işyerini, üretimi, iş ilişkilerini, iş sözleşmelerinin devamlılığını sağlamak ve korumak amacıyla hukukumuzda kazandırılmıştır²⁴.

Kriz dönemlerinde veya zorlayıcı nedenlerin varlığı halinde işverenler, işçi çıkararak krizi atlattıkları yerine, kısa çalışma yoluna giderek riski işçiler arasında paylaştırmakta, işçi çıkarma zorunluluğunu da ortadan kaldırılabilmektedir. Bu sebeptir ki, kısa çalışma, geçici kriz dönemlerinde veya zorlayıcı nedenler altında toplu işçi çıkarmaların işletmelere getireceği mali yüklerden kurtulmalarını sağlayarak işverenlerin bu dönemleri daha hafif atlattıklarına imkan vermekte, işten çıkarmaların yaratacağı sosyal sorunları da engellemektedir²⁵.

4857 sayılı İş Kanunu ile iş güvencesi getirilmeden önceki dönemde işverenler, herhangi bir nedene dayanmaksızın bildirim sürelerine uymak suretiyle iş sözleşmelerini feshedebilmekteydi²⁶. Bu sebeple iş güvencesine dair düzenlemelere daha da fazla ihtiyaç duyulmaktaydı. Daha sonra 4857 sayılı Kanun ile iş güvencesine dair düzenlemelerin iş hukukuna kazandırılmış olması ve bu düzenlemeler ışığında yargı kararlarıyla oluşturulan uygulamalar ile işverenlere fesihden önce başvurulması gereken bir imkan sunulmuştur. İşverenlerin, işyerinden veya işyeri dışından kaynaklanan nedenlerle çıkan sorunların çözülmesi amacıyla iş sözleşmelerini geçerli nedenle

²⁴ **Alpagut**, Gülsevil, İş Süreleri ve Ücret, İş Hukuk Uygulama Sorunları ve Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Seminer Notları, 41, (İş Süreleri ve Ücret); **Ocak**, Saim, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Hukuk Bilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul 2008, 6; **Köseoğlu**, 46; **Kuşkaya**, Zeynep, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli 2008, 109; **Subaşı**, İbrahim, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, A. Can Tuncay'a Armağan, 1. B., İstanbul 2005, 348; **Özcan**, Kemal, 4857 sayılı İş Kanununda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Diyarbakır 2006, 34; **Çil**, Şahin, İş Hukukunda İşçinin Ücreti, Ankara 2010, 702.

²⁵ **Süzek**, Sarper, İş Hukuku, 8. B., İstanbul 2012, 808, (İş Hukuku).

²⁶ Bugünkü hukukumuzda bakıldığında hakim olan “*ahde vefa*” ilkesi gereği özellikle iş sözleşmelerinin feshi gerektirmeyen başkaca yollar tüketilmeksizin feshedilmeleri makul bulunmamakta, Yargıtay’ın da yerleşen içtihatlarına göre feshin geçerli bir sebebe dayandığının kabul edilebilmesi için sadece işyerinden kaynaklanan bir olgu ile iş ilişkisinin sürdürülmesi yeterli görülmeyip feshin zorunluluğunu gösteren ve uygulanan başkaca alternatif tedbirlerle de iş ilişkisini sürdürmenin mümkün olmadığının kesinleşmesi gerekmektedir (Bu konu ile ilgili bkz. **Akat**, Derya, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İş ve Sosyal Güvenlik Bilim Dalı, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2012, 3.

feshetmeden önce son çare ilkesi uyarınca fesihden daha hafif yöntemlere öncelikli olarak başvurusu ve bu yöntemlerin bir veya birkaçının fesihden önce uygulanması zorunlu tutulmuştur²⁷.

Bu sebeple, ister İş Kanunu ile getirilen iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde, isterse iş güvencesi kapsamına girmeyen işçilerin iş sözleşmelerinin herhangi bir neden gösterilmeden feshedildiği hallerde, kısa çalışma ile işçilerin iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshedilmesinin önüne geçilmek istenmektedir. Böylelikle feshin işveren tarafından bir çıkar yol olarak görülmesi engellenmekte, kısa çalışmanın feshe karşı koruma hukuku kapsamında bir tedbir niteliği taşıması sebebiyle işverenin fesihden kaçınması amaçlanmaktadır²⁸.

Kısa çalışma uygulaması etkisini, öncelikle işçinin çalışma süresi ve dolayısıyla ücreti üzerinde göstermektedir. Bu uygulamanın temelinde yatan neden, gerek iş sözleşmesinin tarafları, gerekse ülke ekonomisinde doğacak doğrudan veya dolaylı sonuçları itibariyle kamu menfaatleri bakımından işletmenin ve işin devamlılığını sağlamaktır. İşveren, işyerinde ortaya çıkan ekonomik zorluklar nedeniyle işletme gereklerine dayanarak fesih suretiyle işçi çıkarmadan önce, bu sıkıntılı süreci kısa çalışma yaptırmak suretiyle aşmayı deneyecektir. Bu geçici tedbire rağmen işletmenin devamı için işçi çıkartmadan başka bir çare kalmamışsa işveren, iş sözleşmelerini geçerli nedenle feshedecektir. İşveren, kısa çalışma gereği çalışma sürelerinin indirilmesine bağlı olarak işçi ücretlerinde de tasarruf etmiş olacak, işletmenin devamı için gerekli kaynak kısmen de olsa temin edilmiş olacaktır. İşçinin çalışma sürelerinde azalma yapılmasına bağlı olarak ücretinde meydana gelen azalmaya rağmen ken-

²⁷ **Başterzi**, Çalışma, 134; **Ocak**, 7; İş güvencesinin temel alındığı bir hukuk sisteminde sözleşmeye bağlılık ilkesinin esas, sözleşmenin feshinin ise istisna olması gerekmektedir. Nitekim, iş güvencesine ilişkin düzenlemelerin esasında iş ilişkisinin varlığının korunması ve feshe son çare olarak başvurulması vardır. **Süzek**, İş Hukuku, 613; **Başterzi**, Süleyman, Türkiye’de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2005/ 3, 58, (Feshe Karşı Koruma).

²⁸ İş sözleşmelerinin işverenler tarafından ekonomik kriz ve zorlayıcı neden gerekçe gösterilerek işletme, işyeri ve işin gereklerinden dolayı geçerli nedenlere dayanılarak feshedildiği görülmektedir (Bu konu ile ilgili bkz. **Astarlı**, Çalışma Süreleri,349).

disi için daha hayati önemi bulunan işini kaybetmeyerek işletmenin sürekliliğinin sağlanması suretiyle işine devam etmiş olmaktadır²⁹.

Kısa çalışmanın amaçları sadece bireysel iş hukuku ile sınırlı olmamakla beraber sosyal hukuku ilgilendiren amaçları da bulunmaktadır. İşçilerin işlerini kaybetmesine bağlı olarak ülke çapında işsizliğin artması söz konusu olacağı için kısa çalışma uygulaması ile işçilerin öncelikli tercih olarak işten çıkarılmaları önlenmiş olacaktır. Buna bağlı olarak da, işsizlik oranının artması engellenecektir. İşletme varlığını devam ettirdiği için ülke ekonomisi açısından işletmenin sağlayacağı büyüme de etkisini sürdürmeye devam edecektir³⁰.

§ 4- KISA ÇALIŞMANIN HUKUKİ NİTELİĞİ

Kısa çalışmanın hukuki niteliği analiz edilirken farklı görüşler ortaya atılmış ve bu görüşler ışığında hukuki niteliğinin “iş sözleşmesinde değişiklik olduğu”, “alacaklının temerrüdü niteliğinde olduğu” ve “kanunun imkan verdiği bir askı hali olduğu” görüşlerine ulaşılmıştır³¹.

I- İŞ SÖZLEŞMESİNDE DEĞİŞİKLİK OLDUĞU GÖRÜŞÜ

Bu görüşe göre, işçi ve işveren tarafının iktisadi yönden tatmin edilmeleri temelinde dayanan iş sözleşmesi, taraflar arasında sürekli nitelikli bir borç ilişkisi doğurduğu için buna bağlı olarak uzun vadede sözleşmenin yapıldığı andaki koşullarda devamlılığının sürdürülmesinin hayatın olağan akışına aykırı olduğu düşünülmektedir³². Bu sebeple tarafların zamanın koşullarına uymayan bu sözleşmeyi feshetmek yerine belli koşullar altında sözleşmede değişiklik yapma yoluna gittikleri görülmektedir. Kaldı ki, hukukun temel ilkelerinden olan ahde vefa ilkesi gereğince tarafların mevcut sözleşme ile bağlı oldukları ve sözleşme kurulurken öngörülemeyecek değişikliklerin baştan taraflarca kabul edildiği farz edilmektedir³³. Sözleşmenin, tarafların

²⁹ Astarlı, Çalışma Süreleri, 349, 350.

³⁰ Aydın, Ufuk, Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2009, 30.

³¹ Akat, 16- 25.

³² Mollamahmutoglu/ Astarlı, 343.

³³ Alp, Mustafa, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Mayıs 2005, 23.

karşılıklı irade uyuşması ile kurulmuş olması sebebiyle taraflar tek taraflı irade açıklamaları ile sözleşmeyi değiştiremeyeceklerdir. Bu temel prensiplerin iş sözleşmeleri için de uygulanması gerekir ki; işçinin rızası olmaksızın yapılacak çalışma koşullarındaki değişikliklerle işçi, istemediği koşullarda çalışmaya zorlanacak, işçinin sözleşme özgürlüğü ve kişilik hakları ihlal edilecektir. Uygulamaya bakıldığında işçilerin iş sözleşmelerindeki değişikliklerin çoğunun işveren tarafından, tek taraflı ve dayatılarak yapıldığı görülmektedir³⁴.

Bir sözleşmenin tek taraflı olarak değiştirilmesi hukukun temel ilkelerine aykırı olarak kabul ediliyor olsa da iş sözleşmelerinde esaslı olmayan değişiklikler işverenin yönetim hakkı kapsamında yapılabilmektedir³⁵. Bir değişikliğin esaslı olup olmadığı noktasında ise Yargıtay'ın benimsemiş olduğu kıstas işçinin değişiklikten önceki ve sonraki durumu karşılaştırılarak işçinin durumunu ağırlaştıracak, onun menfaatine olmayan bir değişiklik olup olmadığının tespit edilmesidir. İşçinin menfaatine olmayan, durumunu ağırlaştıran değişiklikler esaslı değişiklik olarak kabul edilmektedir³⁶. Yargıtay'ın buna ilişkin bir kararında³⁷ işverence getirilen değişikliklerin geçerli nedene dayandığının, işçi işveren arasında menfaat dengesini bozup bozmadığının, değişikliklerin oranlılığının irdelenmesi gerektiğini ifade etmektedir.

³⁴ **Süzek**, Sarper, Değişiklik Feshi, TISK Akademi, 2006/ 1, 10, (Değişiklik Feshi); **Yenisey Doğan**, Kübra, Hizmet Akdinin Değiştirilmesi ve Ücretsiz İzin Uygulaması, Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi, İş Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2002 Yılı Toplantısı, Galatasaray Üniversitesi 17- 18 Mayıs 2002, İstanbul Barosu, 73.

³⁵ **Mollamahmutoglu/ Astarlı**, 344; **Süzek**, Sarper, İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, TÜHİS, Ankara 1998, 225, (Yönetim Hakkı); **Tulukçu**, Binnur, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan- I, İstanbul 2011, 1099, 1100, (Esaslı Değişiklik).

³⁶ “Değişiklik feshinde, son işin önceki işle aynı değerde olup olmadığı, görev, unvan, kariyer ve ücretlerde bir olumsuzluk oluşturup oluşturmadığı hususlarının mahkeme tarafından araştırılması gerekir.”, Y9HD., 20.12.2004, 14805/ 28304 ; “Dosyadaki belge ve bilgilerden, davacının bu nedenle hizmet akdini feshettiği anlaşılmaktadır. Bu durumda, davacının feshinin haklı olup olmadığının araştırılması gerekir. Mahkemece, anaokulu müdürlüğü görevinin ilköğretim müdür yardımcılığı görevinden daha aşağı bir görev olup olmadığı, davacının hizmet akdinin devamı sırasında kendisine ödenen ücret ile anaokulu müdürü ücreti arasında aleyhine fark bulunup bulunmadığı gerekli belgeler getirilip incelenmeli ve sonucuna göre davacının hizmet akdini feshte haklı olup olmadığı saptanmalıdır.”, Y9HD., 08.06.2006, 2005/ 33687, 2006/ 16490, bkz. **Uşan**, Fatih, 4857 sayılı İş Yasası'nın 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, Özel Sayı, 2007, 222, 223, (Uygulama Sorunları); **Alp**, 114; **Süzek**, İş Hukuku, 677; **Şen**, Murat, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, Ankara 2005, 109; **Sümer**, Uygulama, 115.

³⁷ Y9HD., 19.11.2012, 23165/ 38120, (www. kazanci.com), (ET. 16.08.2014).

Bunun için de aleyhe ve lehe yapılan değişikliklerin ortaya konulması ve değerlendirilmesi gerektiği görüşü mevcuttur.

Kural olarak işveren çalışma koşullarını tek yanlı değiştirememekte, yönetim hakkı³⁸ kendine bu hakkı tanımamaktadır. İşK. 22’de öngörülen hükme göre bir ihtiyaç ortaya çıktığında ve geçerli bir sebep var olduğunda işverenin mevcut sözleşmeyi feshetmek yerine iş ilişkisinin sürdürülmesini sağlamak amacıyla, işverene çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapma olanağı tanınmıştır. Buna göre, öncelikle işveren çalışma koşullarında değişiklik yapma isteğini işçiye yazılı olarak bildirmeli ve altı iş günü içinde de bu değişikliğin işçi tarafından kabul edilmesi gerekmektedir; aksi halde, yapılan bu değişiklik işçiyi bağlamayacaktır³⁹.

Kanunda öngörülen feshe karşı korumayı destekleyici kurumların temel prensibi olan feshin son çare olması ilkesi, istihdamın korunmasının temel araçlarından biridir. İş güvencesi sisteminin temelinde yatan ahde vefa ilkesinin esas, feshinse istisna olduğu düşüncesinin bir sonucunu ifade etmektedir. Feshin son çare olması ilkesinin sosyal hukuk ve istihdam üzerindeki etkisi, özellikle işin, işyerinin ve işletmenin gerekleriyle fesihlerde görülmektedir. Bu bağlamda karşımıza çıkan kavramlar çalışma koşullarında esaslı değişiklik, kısa çalışma, ücretsiz izin, fazla çalışmaların kaldırılması ve meslek eğitimidir⁴⁰.

³⁸ Bu bağlamda yönetim hakkı, işverenin iş sözleşmesinde işçinin belirlenmiş olan edimlerinin, bu edimleri ifa edeceği yer ve zaman detaylarının belirlenmesi olarak ifade edilmektedir. (Bu konu ile ilgili bkz. **Taşkent**, Savaş, İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul 1981, 12).

³⁹ **Narmanhoğlu**, 475; **Eyrenci**, Öner, 4857 sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme, Legal İHSGHD, 2004/1, 38, (Değerlendirme); **Tulukçu**, Esaslı Değişiklik, 1109; **Özdemir**, Cumhuriyet, İş Koşullarında Değişiklik /Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi, Terazi Hukuk Dergisi, Mart 2014/ 91, 98, (Değişiklik Feshi); **Akın**, Levent, İşçinin Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Fesih Hakkı, Çimento Endüstrisi İşverenler Sendikası, 2013/ 2, 42, (www.ceis.org.tr/dergi), (ET. 07.09.2014).

⁴⁰ **Başterzi**, Feshe Karşı Koruma, 53; Kısa çalışmanın ölçülülük ve son çare ilkeleri kapsamında feshe oranla daha hafif bir tedbir niteliğinde olup olmadığı değerlendirilecek olursa, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel krizlerde işverenin geçici ekonomik sıkıntılı dönemdeki iş gücü ihtiyacı düşünüldüğünde personel sayısı ile iş gücü ihtiyacının uyumlu hale getirilmesi için fesih yerine daha hafif tedbir niteliğindeki kısa çalışma uygulamasına başvurulması gerekmektedir. **Mollamahmuttoğlu/ Astarlı**, 900; **Astarlı**, Muhittin, Genel Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşletme Gereklere Nedeniyle Fesih ve Kısa Çalışma İlişkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2010/17, 74 vd., (Fesih ve Kısa Çalışma).

Doktrinde, işverenin kısa çalışma uygulamasına gitmesinin bir esaslı değişiklik niteliğinde olup olmadığı ve buna dayanarak İşK. 22 kapsamında “*değişiklik feshi*”nin sebebi olarak kabul edilip, değişiklik feshine gidilip gidilemeyeceği hususu tartışmalıdır.

Doktrindeki bir görüşe göre, kısa çalışma, iş sözleşmesinde esaslı değişiklik niteliğinde sayılmamakta ve 22. maddenin kapsamı dışında kalmaktadır. Kısa çalışma ile hem iş sözleşmesindeki çalışma saatleri önemli ölçüde değişmekte hem de işçinin aldığı ücret önemli ölçüde azalmaktadır; ancak, bu koşullar oluşurken kısa çalışma hükümleri gereği işçinin rızası aranmamakta, kısa çalışma kararı alan işveren Türkiye İş Kurumu’ndan onay almakta ve kısa çalışma kararını uygulamaktadır. Esaslı değişikliğe gitmek isteyen işveren ise işçiye bu değişikliği yazılı şekilde bildirmek ve işçinin rızasını almak zorundadır. Kısa çalışma, Kanun’un getirdiği sınırlar çerçevesinde belirli bir süreliğine geçici olarak yapılan bir değişiklik iken, 22. madde kapsamındaki esaslı değişiklikler ise daha çok uzun vadeli değişikliklerdir⁴¹.

Değişiklik feshinin İş Kanunu ile benimsenmiş, işverenin fesih iradesinin işçinin işveren tarafından önerilen sözleşme değişikliğini kabul etmemesi koşuluna bağladığı bir fesih türü olduğu öngörülmektedir. Değişiklik feshinde amacın, çalışma koşullarının değiştirilmesi, bu değişikliğin sağlanamaması halinde ise sözleşmenin geçerli nedenle sona erdirilebilmesi olduğu ifade edilmektedir⁴². Değişiklik feshine ancak çalışma koşullarının değiştirilmesi için uygun ve daha hafif çare olarak gerekli ve takip edilen amaçla orantılı bir uygulama teşkil etmesi halinde gidilebilecektir. Çalışma koşullarının değiştirilmesini gerektirmeyecek veya daha hafif koşulların önerilmesini gerektirecek ve aynı amaca hizmet eden teknik ya da ekonomik alana ilişkin başka tedbirlerin mevcut olmaması gerekmektedir⁴³.

Bizim de katıldığımız görüşe göre⁴⁴ ise kısa çalışma uygulamasında kısa çalışmanın çalışma süresinin azaltılması şeklinde uygulanması durumunda tarafların İşK.

⁴¹ **Süzek**, Değişiklik Feshi, 15; **Alp**, 104.

⁴² **Uşan**, Fatih, Uygulama Sorunları, 242.

⁴³ **Özdemir**, Değişiklik Feshi, 100.

⁴⁴ **Mollamahmutoglu/ Astarlı**, 1075; **Tulukçu**, Kısa Çalışma, 17; **Aydın**, 37, 38; **Eyrenci**, Akademik Forumu, 168; **Başterzi**, Çalışma, 136.

22'ye göre iş sözleşmesinin koşullarında esaslı değişikliğe gitme hususunda anlaşık- larını kabul etmek gerekmektedir. Çalışma saatlerinin azaltılması biçimindeki kısa çalışma uygulamasını reddeden işçi yönünden İşK. 22 hükümlerinin işletilmesi mümkün olacaktır⁴⁵.Geniş anlamda düşünüldüğünde ücret, ücret ekleri, çalışma ve dinlenme süreleri, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirler, sosyal yardımlar çalışma şartları arasında yer almaktadır. Özellikle çalışma yeri, çalışma zamanı ve ücret, iş ilişkisinin esasını oluşturduğu için iş sözleşmesinin birinci derecede esaslı unsurunu ifade etmektedir⁴⁶. Bunu yanı sıra, çalışma koşullarının değiştirilmesi, işçiye hiç iş vermemek ya da daha az iş vermek⁴⁷, ücretsiz izin⁴⁸ gibi hususlar da esaslı değişiklik niteliği taşımaktadır. Kısa çalışma uygulamasının çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılarak uygulanması halinde de sözleşmenin esaslı unsuru olan çalışma sürelerin- de⁴⁹ değişikliğe gidilmesi çalışma koşullarında esaslı değişiklik niteliği taşımaktadır. İşveren, İşK. 22 hükmü gereğince emredici nitelikteki düzenlemelere göre iyi niyet kuralları çerçevesinde iş sözleşmesinin devamlılığını sağlayabilecektir. İşçinin söz konusu şartlarda çalışmak istememesi ve yapılan değişikliklere rıza göstermemesi halinde de İşK. 22 gereği fesih imkanının sağlanması gerekmektedir⁵⁰.

II- ALACAKLININ TEMERRÜDÜ NİTELİĞİNDE OLDUĞU GÖRÜŞÜ

Alacaklının temerrüdüne ilişkin hükümler, 6098 sayılı Türk Borçlar nu⁵¹,nun 106- 111. maddeleri arasında düzenlenmektedir. Alacaklı temerrüdünün

⁴⁵ **Aydın**, 37, 38; **Eyrenci**, Öner, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, 1. B., Temmuz 2014, 168, (Akademik Forumu); **Tulukçu**, Kısa Çalışma, 17.

⁴⁶ **Tulukçu**, Esaslı Değişiklik, 1102.

⁴⁷ **Akın**, 40, 41.

⁴⁸ Ücretsiz izin uygulaması da çalışma şartlarında esaslı değişiklik olarak kabul edilmektedir. **Aktay/ Arıcı/ Senyen- Kaplan**, 157; **Tulukçu**, Kısa Çalışma, 17, dnp. 23; **Süzek**, İş Hukuku, 618; **Sümer**, Uygulama, 161, 162.

⁴⁹ Çalışma sürelerindeki değişiklik, çalışma süresinin esaslı unsur olup olmamasına bakılmaksızın ücret miktarını belirlediği için işverenin yönetim hakkının dışında kalmaktadır. Bu sebeple, çalışma saatlerinin arttırılması veya azaltılması ile dinlenme sürelerinin azaltılması gibi değişiklikler çalışma saatlerinde esaslı değişiklik olarak kabul edilebilir. **Ertaş**, 20; **Süzek**, İş Hukuku, 344, 677; **Demircioğlu**, M./ **Engin**, M., Dünya'da ve Türkiye'de Esnek Çalışma, İTO Yayın, 2002/ 52, İstanbul 2002, 86.

⁵⁰ **Mollamahmutoglu/ Astarlı**, 1075; **Tulukçu**, Kısa Çalışma, 17; **Aydın**, 37, 38; **Eyrenci**, Akademik Forumu, 168; **Başterzi**, Çalışma, 136.

⁵¹ 6098 sayılı 11.01.2011 tarihli "Türk Borçlar Kanunu", RG. 04.02.2011, 27836.

koşullarını düzenleyen 106/1. maddesine göre; “*Yapma veya verme edimi gereği gibi kendisine önerilen alacaklı, haklı bir sebep olmaksızın onu kabulden veya borçlunun borcunu ifa edebilmesi için kendisi tarafından yapılması gereken hazırlık fiillerini yapmaktan kaçınırsa, temerrüde düşmüş olur.*”.

Alacaklının temerrüdü, sadece sözleşmeden doğan borçlarda değil, her türlü borç ilişkisinde söz konusu olabilmektedir. Alacaklı, kendisine gereği gibi sunulan bir ifayı kabulden veya tam ve doğru bir ifanın gerçekleştirilebilmesi için kendisi tarafından yapılması gereken hazırlık fiillerini yapmaktan, haksız olarak kaçınır, bunları yerine getirmese, borçlu ifada bulunamayacaktır. Bu sebeptir ki, alacaklının ifaya katılmaktan ve özellikle borçlu tarafından kendisine gereği gibi, tam ve doğru olarak sunulan edimi kabulden veya edimin ifasına ilişkin hazırlık fiillerini yapmaktan haklı sebep olmaksızın kaçınmasına alacaklı temerrüdü denilmektedir⁵².

İşverenin temerrüdünü düzenleyen TBK. 408’ e göre; “*İşveren, iş görme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez.*” Bu hüküm ile işveren, işçinin gereği gibi önerdiği iş görme edimini, hiçbir haklı sebep olmaksızın kabul etmiyorsa temerrüde düşmüş sayılacaktır. Bu süreçte işçi çalışmasa bile ücrete hak kazanacak, işverenin de ücret ödeme borcu devam edecektir⁵³.

Doktrinde, sözleşmeden doğan borçların ifa edilmemiş olmasının, kural olarak sözleşmeye kusurlu aykırılık niteliğinde olacağı ifade edilmektedir. Bu düşünceden hareketle, sözleşmeye aykırılıktan dolayı sorumluluğun oluşacağı ve kısa çalışma uygulaması ile tarafların borçlarını ifa edememelerine bağlı olarak, kısa çalışmanın alacaklı temerrüdü niteliğinde olup olmadığı görüşünün tartışılabileceği ileri sürülmektedir⁵⁴.

⁵² **Eren**, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 16. B., Ankara 2014, 1010; **Akıncı**, Şahin, Borçlar Hukuku Bilgisi Genel Hükümler, Gözden Geçirilmiş 7. B., Konya 2013, 215.

⁵³ **Akat**, 21; **Mollamahmutoğlu/ Astarlı**, 605.

⁵⁴ **Başterzi**, Çalışma, 138; **Mollamahmutoğlu/ Astarlı**, 755; **Akat**, 21.

Her ne kadar, kısa çalışmanın alacaklı temerrüdü niteliğinde olabileceği düşünülecek olsa da, Akat'ın da ifade ettiği ve bizimde katıldığımız görüşe göre kısa çalışmada, işveren genel ekonomik kriz, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebepler nedeniyle işçinin ifasını kabul edememekte ve işverenin ifayı kabulden kaçınması da kanun tarafından korunmaktadır. Alacaklı temerrüdü ve kısa çalışma süreçleri karşılaştırıldığında kısa çalışma sürecinde alacaklı temerrüdünden farklı olarak işverenin, işçiye ücret ödeme borcu devam etmemektedir. Diğer bir deyişle, işyerindeki faaliyetlerin durdurulması suretiyle çalışmaya ara verilmesi şeklinde yapılan kısa çalışma uygulamasında kanun gereği işverenin, işçilere olan ücret ödeme borcu askıdadır. Bu süre zarfında işveren işçileri önemli ölçüde az çalıştırıyorsa bu azalmayla orantılı olarak çalışma yapılmayan süreyle orantılı olarak ücret ödeme borcu askıda olacaktır. Bu sebeptir ki, işçi ve işveren arasındaki ilişki kanun tarafından güvence altına alınmıştır. Bu süreçte işverenin işçiye kısmen veya tamamen ücret ödeyememesi TBK hükümlerine göre bir alacaklı temerrüdünü değil, askı halini ifade etmektedir⁵⁵.

III- KANUNUN İMKAN VERDİĞİ BİR ASKI HALİ OLDUĞU GÖRÜŞÜ

Hukukumuzda askı halinden söz edebilmek için öncelikle tarafların edimlerini ifa etmelerine engel olacak geçici nitelikli umulmadık haller ve mücbir sebepler olmalı ve bu hallerin sözleşme kurulduktan sonra ortaya çıkması gerekmektedir. İş hukukunda ise iş sözleşmesinin feshedilmeyerek ayakta tutulması ve iş güvencesi prensipleri ön planda tutulduğu için geçici imkânsızlık hallerinden mücbir sebep ve umulmayan hallerin dışında başkaca nedenlere bağlı olarak gelişebilecek askı hallerinde de askı hükümlerine gidildiği görülmektedir⁵⁶.

Doktrinde kısa çalışmanın hukuki niteliği tartışılırken kısa çalışma uygulamasının işyerindeki faaliyetin kısmen veya tamamen durdurulması suretiyle uygulanması

⁵⁵ Akat, 22; Başterzi, Çalışma, 138; Mollamahmutoglu/ Astarlı, 700, 701, 755.

⁵⁶ Eyrenci, Akademik Forumu, 168; Mollamahmutoglu/ Astarlı, 695, 696; Aktay/ Arıcı/ Senyen-Kaplan, 155; Süzek, Sarper, İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, Özel Sayı, 2007, 116, (İş Akdi); Süzek, İş Hukuku, 504; Başterzi, Çalışma, 139.

halinde sözleşme hükümlerinin askıda olması ile bağılı olarak kısa çalışmanın bir askı hali olduğu görüşü ileri sürülmektedir⁵⁷.

Kısa çalışmada zorlayıcı nedenlerin varlığı halinde de işyerinde üç aya kadar Bakanlar Kurulu kararı ile de altı aya kadar kısa çalışma yapılabilmektedir. Kısa çalışma sebebiyle işyerinde çalışma faaliyetlerinin kısmen ya da tamamen durdurulduğu bu süreçte iş sözleşmesi askıda kalır. İşverenin askı hali gereği ücret ödeme borcu olmadığı bu süreçte, koşulların sağlanması halinde İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında işçilere işsizlik sigortası fonundan kısa çalışma ödeneği ödenerek, kısa çalışma hali için 4447 sayılı Kanun' un Ek 2. maddesi ile ayrık bir askı hali düzenlenmiştir. Kaldı ki, bu ayrık düzenleme olmasaydı genel kurallar çerçevesinde genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz hallerinde iş sözleşmesinde askı halinin oluşmasına olanak verilmeyecekti. Yapılan bu düzenleme ile kısa çalışma halinde de iş sözleşmesinin kısa çalışma sürecinde askıda olacağı öngörülmektedir. Kriz dönemleri genel askı hallerinden olmadığından kriz sebebi ile ortaya çıkan askı hali kanun tarafından belirlenen azami sürenin dolması ile sona erecek, zorlayıcı nedenlerde olduğu gibi işçinin, İşK. 24/ III hükümlerince haklı nedenle fesih yapabilme tarihine kadar devam etmeyecektir⁵⁸.

Bizim de katıldığımız doktrindeki hakim görüşe göre, işyerindeki faaliyetin kısmen ya da tamamen durdurulması suretiyle başvurulmuş kısa çalışma uygulaması iş sözleşmesinin kanundan kaynaklanan bir nedenle ve kendiliğinden askıya alınması halini ifade etmektedir. Bu kısa çalışma uygulamasında işyerinde çalışma faaliyetlerine ara verildiği için işçilerin iş sözleşmeleri askıda kalacak; ancak kısa çalışma süresi sona erdikten sonra işçilerin işe başlamaları ile askı hali kendiliğinden kalkacaktır⁵⁹.

⁵⁷ **Aydoğan**, 91; **Akyiğit**, İş Hukuku, 10. B., İstanbul 2014, 327, (İş Hukuku); **Astarlı**, Çalışma Süreleri, 372; **Ertaş**,76; **Mollamahmutolu/ Astarlı**, 697, 1141;

⁵⁸ **Mollamahmutolu/ Astarlı**, 697; **Akat**, 24, 25.

⁵⁹ **Aydın**, 37; **Eyrenci**, Akademik Forumu, 168; **Süzek**, İş Hukuku, 510.

§ 5- KISA ÇALIŞMANIN KANUNİ DAYANAĞI VE KAPSAMI

Türk İş Hukukunda kısa çalışmanın kanuni dayanağı İSK.⁶⁰ Ek 2’de yer almaktadır. İlk defa hukukumuzda İşK. 65 ile yürürlüğe giren bu kurum, 65. maddenin 5763 sayılı Kanun’un⁶¹ 37. maddesi ile mülga edilmesinin ardından 4447 sayılı Kanunun Ek 2. maddesinde değişiklik yapılmaksızın düzenleme altına almıştır.

4447 sayılı Kanun; kısa çalışmayı tanımlamamakta, bunun yanı sıra hangi hallerde işverenin yönetim yetkisine dayanarak tek taraflı olarak kısa çalışma kararı alıp, uygulayabileceğini düzenlemektedir. Kanun, kısa çalışmanın sadece kanuni dayanağını düzenlemekte, diğer hukuk kaynakları ile kısa çalışmanın düzenlenmesi hususunda bir hüküm içermemektedir.

Ek 2. maddeye dayanılarak hazırlanan Yönetmelik ile de kısa çalışma hususu detaylı olarak ele alınmaktadır.

5763 sayılı Kanun’la yapılan değişiklikten önce, kanunen tanınan kısa çalışma imkanı, ancak 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında yer alan işçi ve işverenler bakımından uygulanabilmekte, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu çerçevesinde uygulanmamaktaydı. 5763 sayılı Kanunla yapılan değişiklik ile 65. maddedeki kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğine ilişkin hükmün İşsizlik Sigortası Kanunu’na eklenmesi sonucunda kısa çalışma hükümlerinin Deniz İş ve Basın İş Kanunları kapsamındaki işçi ve işverenler bakımından da uygulanması söz konusu olmuştur. Ek 2. maddede yer alan hükme göre; “*Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işveren*” ibaresinin kullanılmasına bağlı olarak Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamında çalışan işçiler de İşsizlik Sigortası Kanununa göre sigortalı sayılmaktadırlar. Böylece, Deniz İş ve Basın İş Kanununa tabi işçi ve işverenler de kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğinden faydalanabileceklerdir⁶².

⁶⁰ 4447 sayılı 25.08.1999 tarihli “İşsizlik Sigortası Kanunu”, RG. 08.09.1999, 23810.

⁶¹ 5763 sayılı 15.05.2008 tarihli “İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”, RG. 26.05.2008, 26887.

⁶² **Bayhan**, Tevfik, 202 Soru ve Cevapta Açıklamalı ve Örnekli Kısa Çalışma Rehberi, Ankara 2010, 23; **Tuncay/Ekmekçi**, 526; **Cin**, Hakkı Soner, Kısa Çalışma Düzenlemeleri ve Uygulamaları, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, İstanbul 2013, 9; **Astarlı**, Çalışma Süreleri, 358, 359; **Akyiğit**, İş Hukuku, 327; 5763 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemeler “*istihdam paketi*” olarak sunulmuştur. Kanun’da öngörülen önlemlerin gerçekleştirilebilmesi için İş-

§ 6- KISA ÇALIŞMANIN FAYDA VE SAKINCALARI

I- FAYDALARI

1- Genel Olarak

Kısa çalışmanın sonuçları göz önünde bulundurulduğunda işçiye, işverene ve devlete fayda sağlayan esnek çalışma yöntemlerinden biri olduğu görülmektedir. Kısa çalışmanın getirilmesinin amacı, kısa çalışmanın hukukumuzda girmesinden önceki dönemde, işyerinden veya işyeri dışından kaynaklanan nedenlere bağlı olarak meydana gelen genel ekonomik kriz ve zorlayıcı nedenlerin etkisi altında işgücü fazlalığını dengelemek için işçinin rızasını alarak ya da almadan, çalışma koşullarında esaslı değişiklikler yapılmasının, değişiklik yapılmasını kabul etmeyen işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilmesinin, ücretsiz izin uygulamalarının ve bunların yaratacağı olumsuz sonuçların engellenmesidir.

2- İşçiler Bakımından

Kısa çalışma, işverenin zorda kalması sebebiyle işçileri işten çıkarmaktan kurtulması, toplu işçi çıkarmaların ve işsizliğin önlenmesi, bu durumun sosyal bir sorun haline gelmesinin önüne geçilmesi, işçinin işsizliğin ağır sonuçları ile yaşamak zorunda kalmaması imkanının sağlanmasına hizmet ettiği için hukukumuzda önemli bir yer tutmaktadır⁶³.

Devletin ve hükümetin ana hedeflerinden biri de işsizliğin önlenmesi, istihdamın sağlanması, korunması ve artırılması olduğu için bu yönüyle de işsizlik, toplumun tamamını etkilemektedir. Bu da göstermektedir ki, işsizliğin sadece işçiyi etkileyen kişisel etkilerinin yanı sıra, iktisadi ve sosyal niteliği ile de toplumu etkileyen bir boyutu mevcuttur. Kısa çalışma ile iş sözleşmelerinin feshedilmesinin önüne geçilerek, kısa çalışmanın koşullarını yerine getiren işçinin geçici de olsa bir güvenceye sahip olması ve önceki dönemlerin aksine geleceği belli olmayan uygulamalara ma-

sizlik Sigortası Fonu kaynaklarından önemli bir meblağ (2008 yılı için 1.3 trilyon TL, 2009- 2012 arası fon nema gelirlerinin ¼'ü) hazineye aktarılmıştır. Bu durum göstermektedir ki, 5763 sayılı Kanun istihdam paketinin mali yükünü İşsizlik Sigortası Fonuna yüklemiştir. **Güven/ Aydın, 284.**

⁶³ Ocak, 14.

ruz kalınmasının önü kesilmiş olacaktır⁶⁴. Doktrinde, iş güvencesinin temelinde işçilerin istihdamda tutulması düşüncesinin yatmasına paralel olarak, kısa çalışmanın da gelir güvencesini içeren feshe karşı korumayı destekleyen, iş güvencesini ve dolayısıyla istihdamı korumak suretiyle getirilmiş olan bir koruma mekanizması olduğu ifade edilmektedir⁶⁵.

Doktrinde, kısa çalışma uygulamalarının temelinde, işçileri ve istihdamı koruma düşüncesinin yer aldığı, kısa çalışma uygulaması ile öncelikle işverenin yüksek işten çıkarma maliyetlerine katlanması ve vasıflı işçilerin kaybedilmesinin önlenildiği ifade edilmektedir. Kısa çalışma ile işletmelere zaman kazandırıp üretimin yeniden yapılandırılarak modernleşmesinin, işçilerin de üst bir eğitimle veya yeniden eğitimle değişime uyum sağlamalarının temin edildiği ve böylelikle daha kolay iş bulmalarının sağlandığı görüşü ileri sürülmektedir. Ekonomik kriz ve zorlayıcı nedenlerin etkisi altındayken işçileri işten çıkarmak yerine, kısa çalışma uygulamasıyla iş güvencesi altında kalmaları sağlanarak, azalan işgücü ihtiyaçları işçiler arasında paylaştırılmaktadır. Buna bağlı olarak, işçilerin işverene olan sadakat duygusu ve çalışma arkadaşlarıyla aralarındaki dayanışma ruhu güçlendirildiği için işin kalitesinin ve işçilerinin güvenilirliğinin de arttığı belirtilmektedir. İşyerinin bu sıkıntılı süreçten daha kolay sürede çıkmasının sağlanmakta, işletmenin güçlendirilmesi ve işçilerin istihdam edilebilirliğinin arttırılması ile de istihdamın korunduğu ifade edilmektedir. Kısa çalışma döneminde ödenmesi gereken kısa çalışma ödeneğinin temelinde de tarafların yüklerini hafifletmek amacının yattığı kabul edilmektedir. Kısa çalışma ödeneğinin kanun koyucu tarafından öngörölmüş bir sosyal politika aracı olduğu, çalışma sürelerinin kısaltılmasına bağlı olarak düşük ücret uygulamasında ücreti destekleme amacına hizmet ettiği ve ücretin yerine geçtiği, ödeneğin kısa çalışma sonucu ortaya çıkan ücret kesintisini kısmende olsa bertaraf etmek suretiyle işçilerin iş sözleşmelerinin devamlılığını sağladığı belirtilmektedir⁶⁶.

⁶⁴ **Caniklioglu**, Kısa Çalışma, 500.

⁶⁵ **Başterzi**, Feshe Karşı Koruma, 55- 58; **İnciroğlu**, Lütfi, Sorulu- Cevaplı Yeni İş Hukuku Uygulaması, 3. B., Nisan 2005, 253, 254; **Gerek**, Nüvit, Haftalık Normal Çalışma Sürelerinin Altında Sürelerle Yapılan Çalışmalar İçerisinde Kısa Çalışmanın Yeri ve Önemi, Legal İHSGHD, 2013/ 38, 22, 23.

⁶⁶ **Başterzi**, Feshe Karşı Koruma, 66; **Ocak**, 15- 17.

3- İşveren Bakımından

Kısa çalışma uygulaması incelendiğinde, işçi, işveren ve devlete olan faydaları karşılaştırıldığında, daha çok işverene fayda sağladığı görülmektedir.

Öncelikle kısa çalışmaya gidilip gidilmemesi işverenin takdirine bırakılmış, bir zorunluluk getirilmemiştir. İlk bakışta, kısa çalışma döneminde çalışma sürelerinin azaltılmasına veya faaliyetin durdurulmasına ilişkin uygulamalar nedeniyle işverenin zor durumda kalacağı düşünülse de; işverenler iş sözleşmelerinin askıya alınıp, faaliyetin durdurulduğu veya çalışma süresinin azaltıldığı dönemde, çalışılmayan süre için iş verme ve ücret ödeme gibi asıl borçlarından kaynaklanan yükümlülüğünden kurtulmaktadır. Nitekim, işverenin yan borçları çalışılmayan dönemde çalışılan dönemde olduğu gibi varlığını sürdürmektedir. Bu sebeple, kısa çalışma döneminde, işverenlerin çalışılmayan süreler bakımından ücret ve sigorta primi ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır⁶⁷. Çalışılmayan süreler için, hak kazanma koşullarını yerine getiren işçilere, işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği verilmektedir. Bu yüzden ki; kısa çalışma uygulaması işverene ek bir yükümlülük getirmemektedir. Kısa çalışma ile işveren, yaşanan darboğazdan kurtulana kadar eski hale dönmek için zaman kazanmakta ve iktisadi geleceğini tekrar planlayabilmektedir. Kısa çalışma uygulamasına bağlı olarak işçilerin iş sözleşmelerini feshetmeyen işveren, eski işçilerle çalışma sürelerini azaltarak çalışmaya devam etmekte, genel ekonomik, bölgesel veya sektörel krizlerin ve zorlayıcı nedenlerin yarattığı zor günleri, eski işçilerle aştıktan sonra, normal çalışma düzenine aynı işçilerle devam edebilmektedir. Kısa çalışma, normal çalışma koşullarına dönmek için faaliyetin sürdürülmesini sağlayan geçici bir önlem niteliğindedir⁶⁸.

Çalışma hayatında, bir işverenin sürekli çalıştırdığı işçileri işten çıkartarak, aynı işyerine daha sonra başka işçileri almasının işveren açısından birçok sakıncası bulunmaktadır. İşçi çıkartmak, işverene mali yük getirmesinin yanı sıra, var olan yükü daha da arttıracaktır. İşten çıkarılan işçiye verilmesi gereken diğer hakları ile

⁶⁷ **Özdemir**, Cumhuriyet, 4857 sayılı İş Kanunu'na Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği-I, Yaklaşım Dergisi, 2013/145, Ocak 2005, 206, (Kısa Çalışma).

⁶⁸ **Ocak**, 17, 18; **Gerek**, 23.

kıdeme ilişkin haklarının da ödenmesi gerekmektedir. İşyerinin sıkıntılı olduğu bir dönemde de bu ödemeler işvereni daha da sıkıntıya düşürecektir. Bu sebeptir ki; kısa çalışma ile işverenin işçileri işten çıkartmasının önüne geçilerek, işverenin de yükümlülüklerinin daha da artması engellenmiş olacaktır. Yeni işçi almanın işçilerin vasıf ve deneyimi hususunda da işyeri açısından olumsuz etkisi olacaktır. İşveren; tecrübesini, yeteneğini, davranışlarını bildiği ve güvendiği işçilerini işten çıkartmak zorunda kalarak, yeni işçiler işe alacaktır. Yeni işe başlayacak işçilere, işyerinde yürütülen iş konusunda deneyime sahip olmamaları, işyeri çalışma koşullarını bilmemeleri sebebiyle eğitim verilmesi gerekmektedir. Eğitimleri için ek mali yükümlülükler altına girmek zorunda kalan işveren, işçilerin eğitilerek vasıflı ve deneyimli hale getirilmeleri aşamasında zor günler geçirmiş bir işyeri açısından kendini toparlamak, eski çalışma kalitesini ve standartlarını yakalamak hususunda olumsuzluklarla karşılaşacaktır⁶⁹.

4- Devlet ve Toplum Bakımından

Kısa çalışma ödeneği, işsizlik sigortası fonundan ödenmekte ve fondaki işsizlik sigortası primlerinin bir kısmı devlet tarafından karşılanmaktadır. Bu sebeple, kısa çalışma uygulamasına devlet de katkı sağlamaktadır. Kısa çalışma uygulaması ile istihdam korunduğu için kısa çalışma süresince ve sonrasında, iş sözleşmelerinin feshedilmesi ile karşılaşılabilecek ağır yüklerden devlet de kurtulmakta, işsizlik sigortası fonundaki dengenin de bozulması önlenmektedir. Kısa çalışma döneminde ve sonrasında istihdam korunduğu için iş sözleşmelerinin feshedilmesinin ve işçileri yeni işe yerleştirmek için harcanacak masrafların önüne geçilmekte, işsizlik ödeneği⁷⁰ ile diğer yardım ve hizmetlerin ödenmesine gerek kalmamaktadır. Kısa çalışma

⁶⁹ **Kutal**, 29, 30; **Ocak**, 18; **Ürcan**, Gülümden, 4857 sayılı İş Kanunu'nun Çalışma Sürelerini Esnekletiren Düzenlemeleri, Prof. Dr. Ergun Özsunay'a Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 2004, 277.

⁷⁰ İşsizlik nedeniyle uğranılan gelir kaybının giderilmesi, kişiye asgari düzeyde ekonomik güvence sağlanması için diğer sosyal risklerde olduğu gibi iki farklı yönteme başvurulmaktadır. Ulusal sosyal güvenlik sisteminin benimsendiği ülkelerde (primsiz sistem), “sosyal yardım” ve “işsizlik ödeneği” aracılığı ile güvence sağlanmaktadır. Sosyal sigorta tekniğinin kabul edildiği ve başta Avrupa Birliği ve OECD ülkelerinde olmak üzere en yaygın olarak uygulanan sosyal güvenlik sistemlerinde ise işsizlere sağlanacak ekonomik güvence, “işsizlik sigortası” kapsamında “işsizlik ödeneği” aracılığı ile sağlanmaktadır. Ülkemizde de bu sistem benimsenmiş olmakla gecikmeli de olsa işsizlik sigortasının kurulması kabul edilmiştir. (Bu konu ile ilgili bkz. **Güzel**, Ali, 4447 sayılı Kanuna

uygulamasının Avrupa Birliği Hukuku ile çalışma hayatına kazandırılmasının amacı, işletmeleri ve işçileri geçici kriz dönemlerinin olumsuz etkilerinden korumak, işletmelerin verimliliğini arttırmak, bu sayede işverenlerin dünya bazında rekabet gücünü korurken işsizlikle mücadele edebilmek, işsizlik sigortasının yükünü hafifletmek, kriz dönemlerinin daha az zararla atlatılmasını sađlayabilmektir⁷¹.

Kısa alışma uygulamasının, işsizlik oranının artmasını önlemek amacı taşımalarının yanında, ekonomik güçlük içindeki işletmelere de yardımcı olduğu için devlet açısından politik açıdan da önemli bir rol oynamaktadır⁷².

Kısa alışma uygulamasının, işsizlik sigortası fonunun gelirinin de korunması açısından önemli sonuçları vardır. İşsizlik sigortası primleri, işçi, işveren ve devlet tarafından karşılanmakta, kısa çalışma döneminde ödeneğe hak kazanan işçilere çalışılmayan süreler için kısa çalışma deneği verilmektedir. Böylece, işçiler işten çıkarılmadığı için işsizlik sigortasından işsizlik halinde ödenecek olan işsizlik ödeneğinin verilmeyecek olması sebebiyle harcamaların önüne geçilecek ve fonunun geliri korunmuş olacaktır. İşsizlik sigortası fonunun geliri de korunduğu için işsizlik sigortası prim oranlarının arttırılması gerekmeyecektir. Doktrinde, bu düşünceden yola çıkılarak; işyerlerinin varlığını sürdürmesinin ve işsizliğin engellenmesinin, işverenin menfaatine olduğu kadar, devletin ve işçilerin de menfaatine olduğu ifade edilmektedir. Bu şartlar temin edilirken işçilere aşırı yükler yüklenmesinin de doğru olmaya cağı, bu sebeple işçi ve işveren menfaatleri arasında bir denge oluşturulması gerektiği vurgulanmaktadır⁷³.

Göre İşsizlik Sigortası, Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan, TÜHİS, Ankara 2000, 819; **zcan**, 36; **Süzek**, İş Hukuku, 785).

⁷¹ **Kutal**, 30- 34, 35; **Başterzi**, alışma, 135.

⁷² **ktem Songu**, Sezgi, Türk İş Hukukunda alışma Sürelerinin Düzenlenmesi, Dokuz Eyll Univesitesi Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir 2007, 243.

⁷³ **Ocak**, 21, 22.

II- SAKINCALARI

1- İşçiler Bakımından

Bir işyerinde, kısa çalışmaya gidilmesinin faydalarının yanı sıra sakıncaları da bulunmaktadır. İşçiler üzerinde doğabilecek sakıncalar çoğunlukla, kısa çalışma ve özellikle kısa çalışma ödeneği hususundaki düzenlemelerde var olan eksikliklerden kaynaklanmaktadır. Doktrinde, mevcut hükümler karşısında kısa çalışma nedenlerinden kaynaklanan yüklerin önemli bir kısmının işçiler üzerinde kaldığı ifade edilmektedir. Kısa çalışma nedenleri altındayken işverenler ve devlet, dönemin getirdiği riskler karşısında işsizlik sigortası fonuna ödedikleri primlerle katkı sağlarken; işçiler, hem primleri ödemekte hem de çalışma sürelerinin kısaltılmasına bağlı olarak daha az ücret almakta ve çalışılmayan süreler için işçilere ödenen kısa çalışma ödeneğinin miktarı da yetersiz kalmaktadır. Ödeneğe hak kazanamayan işçiler ise aldıkları sınırlı ücretle geçinmek zorunda kalmaktadır. Kısa çalışma uygulamasının ikinci hali olan faaliyetin durdurulmasında ise, işçiler çalıştırılmadıkları için ücret alamamakta ve sadece kısa çalışma ödeneği almaya, koşulları gereği hak kazanan işçiler, aldıkları ödenekle geçinmek zorunda kalmaktadırlar. Bu sebeptir ki; kısa çalışma uygulaması ile işçilerin iş sözleşmesi güvence altına alınırken, diğer yandan da özellikle kısa çalışma ödeneği düzenlemelerindeki eksikler nedeniyle ağır koşullara tabi tutularak, işçilerin mağdur edilmemeleri gerekmektedir⁷⁴.

Doktrindeki bir görüşe göre⁷⁵ işçiler, kısa çalışma döneminde çalışmaya bağlı olarak verilen prim, ikramiye gibi ödemelerden ve bazı zamanlarda da ücret artışından mahrum kalacaklardır. Bu dönemde işçilere ücret ödenmediği için de uzun vadeli sigorta kolları⁷⁶ bakımından primlerinin ödenmemesi sebebiyle, prime bağlı sosyal sigorta hakları bakımından da mağdur edilmiş olacaklardır. Mevcut düzenlemeye göre kısa çalışma ödeneği alan işçiler için, ödenek alınan süre içinde hastalık ve analık sigortasına ait primler İşsizlik Sigortası Fonu tarafından 2/3 oranında Sosyal Si-

⁷⁴ Ocak, 22, 23.

⁷⁵ Ocak, 24.

⁷⁶ Alper, Yusuf, Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalar Hukuku, 5. B., Bursa 2013, 227-266; Gerek, N./ Gökçek Karaca, N./ Baybora, D./ Kocabaş, F., İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Ankara 2013, 993, 994.

gortalar Kurumuna aktarılacak⁷⁷, bunun dışında herhangi bir sigorta koluna prim aktarılmayacaktır. Ödenek alamayan işçiler için bu primler dahi ödenmeyecektir⁷⁸.

Bu olumsuzluklar karşısında kısa çalışma uygulamasından beklenen faydanın tam sağlanamaması söz konusudur. Bu sebeple ortaya çıkabilecek sorunların ve olumsuzlukların önlenmesi, kısa çalışmadan beklenen faydanın sağlanabilmesi için yerinde olmayan hükümlerin değiştirilerek, eksiklerin giderilmesi gerekmektedir.

2- İşveren Bakımından

Kısa çalışma uygulamasının esas getiriliş amacı, işçinin haksız uygulamalardan korunması olarak kabul edilse de, genel olarak işveren lehine olan bir uygulamadır. İşçiler için bahsetmiş olduğumuz sakıncalar göz önünde bulundurulduğunda, mevzuatta eksiklikler ve işçi ve işveren arasındaki menfaat dengesinde düzensizlikler bulunmaktadır. Bu olumsuzluklar ise kısa çalışma uygulamasına gitmek istemeyen işverenlerin 4857 sayılı İş Kanunu öncesinde olduğu gibi iş sözleşmelerinin feshi ve ücretsiz izin gibi uygulamalara başvurmasına sebep olacaktır. Fesih ve ücretsiz izin gibi uygulamaların ve özellikle işsizliğin sebep olacağı sonuçlardan işçi ve işveren dışında devlet ve toplum da zarar görecektir⁷⁹.

⁷⁷ Kısa çalışma döneminde hastalık ve analık sigorta kolları bakımından üyelik ilişkisinin devamı için gerekmediği halde, işsizlik sigortası fonundan bu sigorta kollarına ilişkin primlerin belirli bir ölçüde Sosyal Sigortalar Kurumu'na aktarılması hastalık ve analık sigorta kolları bakımından üyelik ilişkisinin devamı için bir neden oluşturmaktadır. **Başterzi**, Çalışma, 79, 146, 147; 5510 sayılı Kanun uyarınca sigortalı işsiz hastalık ve analık sigortaları primleri işsizlik sigortası fonu tarafından Sosyal Güvenlik Kurumu'na aktarılır. Bu şekilde ödenen primler, kazanç alt sınırı üzerinden ödenir. **Gerek/ Gökçek Karaca/ Baybora/ Kocabaş**, 234.

⁷⁸ **Şakar**, Müjdat, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 5. B., İstanbul 2013, 312, 313, (Sosyal Güvenlik); **Ocak**, 24; **Korkusuz/ Uğur**, 338.

⁷⁹ **Caniklioğlu**, Kısa Çalışma, 546; **Soyer**, Polat, İş Kanunu Tasarısının Çalışma Süresinde Esneklik Sağlayan Düzenlemeler, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku'na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı Yeni İş Yasası Sempozyumu, 2003, 195, 196, (Çalışma Süresi); **Alpagut**, Gülsevil, Ücret ve İzin Düzenlemesi, İş Hukuku Uygulama Sorunları ve Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Seminer Notları, İstanbul 2006, 47, (Ücret ve İzin); Ulusal ekonominin üretim kapasitesinin azalmasının yanında, işsizliğin geniş boyutlar kazanması ve bu riske karşı belirli bir güvencenin oluşturulamaması uzun vadede toplumsal parçalanmaya ve çöküntüye yol açmaktadır. Bir ülkede işsizliğin artması toplumu ve beraberinde siyasal rejimi de tehdit etmektedir. Böyle bir toplumda demokrasinin kökleşmesi, toplumsal barışın sağlanması ve bireylerin uzlaşmaya varması imkansız hale gelir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Güzel**, 818.

§ 7- KISA ÇALIŞMANIN DİĞER KURUMLARLA İLİŞKİSİ

I- KISA ÇALIŞMA- ÇALIŞMA SÜRELERİ İLİŞKİSİ

Bu bölümde çalışma süresi üzerinde önemli etkisi olan kısa çalışma kurumunun çalışma süreleri ile olan ilişkisi ele alınacak, kısa çalışma ile normal çalışma süresi, fazla saatlerle çalışma ve kısmi süreli çalışma kavramları karşılaştırılacaktır.

1- Kısa Çalışma- Normal Çalışma Süresi

Kısa çalışma uygulamasında, çalışma süreleri azaltılmakta ya da faaliyet durdurulmaktadır. Bu sebeptir ki; çalışma sürelerinde ve koşullarında değişiklik meydana gelmektedir.

Kısa çalışmanın, çalışma sürelerinin azaltılarak uygulanması halinde, mevzuatta öngörülen normal çalışma sürelerinin aşağısında sürelerle işçiler çalıştırıldığı için kısa çalışma ile normal çalışma süreleri arasındaki ilişkinin incelenmesi gerekmektedir.

Normal çalışma süreleri, sözleşmelerle veya iş sözleşmesi niteliğindeki akdi kaynaklarla önceden belirlenmiş veya uzun süredir işyerinde fiilen uygulanmakta olan çalışma süresidir. Türk İş Hukukunda “*hafta*” olarak belirlenmiştir⁸⁰.

Çalışma sürelerinin düzenlendiği İşK. 63’e göre; çalışma süresi haftada en çok 45 saattir ve bu süre taraflarca aksi kararlaştırılmamışsa, haftanın çalışılan günlerine eşit dağıtılmak suretiyle uygulanmalıdır. Bu düzenlemeye dayanarak taraflar aralarında anlaşmak kaydıyla haftalık 45 saati ve günlük 11 saati aşmamak kaydıyla çalışma günlerine farklı şekillerde dağıtabilirler⁸¹.

⁸⁰ Demircioğlu, M./ Centel, T., İş Hukuku, 17. B., İstanbul 2013, 121; Tunçomağ, K./ Centel, T., İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2008, 146; Narmanhoğlu, 615; Akyiğit, İş Hukuku, 307; Aktay/ Arıcı/ Senyen- Kaplan, 222; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, 1072; Astarlı, Çalışma Süreleri, 353; Özcan, 14; Güven/ Aydın, 274.

⁸¹ Örneğin; kanun gereği, haftanın 7 günü çalışılan bir işyerinde, işçiye kesintisiz 24 saat dinlenme izni verilmesi zorunluluğundan yola çıkılarak maksimum 6 iş günü çalışılan bir işyerinde taraflar çalışma süresini farklı dağıtmamışsa günlük 7,5 saat çalışılacakken; tarafların böyle bir anlaşma yapmaması halinde günlük en fazla 11 saat çalışmak kaydıyla haftalık 45 saatlik çalışma süresi aşılmadan dağıtım yapılabilecektir. Çelik, 344; Sümer, Uygulama, 298; Süzek, İş Hukuku, 793, 794; Tunçomağ/ Centel, 147; Akyiğit, İş Hukuku, 308; Aktay/ Arıcı/ Senyen- Kaplan, 222; Demircioğlu/ Centel, 120; Narmanhoğlu, 618; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, 1073; Günay, Cevdet,

Kısa çalışma uygulamasında mevzuatta haftalık çalışma süresinin önemli ölçüde azaltılmasından bahsedilmektedir. Çalışma sürelerinin kısaltılmasındaki ölçüt, her olayın kendi koşulları içinde ve iş sözleşmesindeki çalışma sürelerine ilişkin hükümler dikkate alınarak belirlenmesi olarak kabul edilmektedir. 4447 sayılı Kanun' un Ek 2. maddesi haftalık çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılmış olmasını ararken, bu ölçütün neyi ifade ettiği hükümde belirlenmemiştir. Bunun dışında Kısa Çalışma Yönetmeliği' ne göre çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılmış olduğunun kabul edilebilmesi için bu sürenin en az üçte bir oranında olması gerektiği ifade edilmektedir⁸².

Kısa çalışma uygulaması ile çalışma sürelerinde ve bununla birlikte ücrette bir indirime gidilmesi ve işyerindeki çalışmanın tamamen veya kısmen durdurularak çalışma sürelerinin hiç uygulanmaması suretiyle işverenin ücret ödeme borcundan kurtulması, taraflar arasında sözleşme ile kurulmuş iş ilişkisinin varlığını ve devamını etkilemeyecektir. Çalışma sürelerinin kısa çalışma uygulamasına göre azaltılarak düzenlenmesine bağlı olarak iş sözleşmesinden doğan borçların kapsamı değişmekte, değişen koşullara sözleşme koşullarının da uyarlanması gerekmektedir. İşçi, daha kısa çalışma süreleri itibarıyla iş görme borcunu ifa edecekken işveren de buna karşılık daha az bir ücret ödeyecek böylece sözleşmeden doğan temel edim yükümünü yerine getirecektir⁸³.

Kısa çalışma uygulamasının ikinci hali olan geçici süreyle kısmen veya tamamen çalışmanın durdurulması durumunda ise; iş sözleşmelerinin askıya alındığı kabul edilir. Bu durumda, işverenin de işçinin de iş sözleşmesinden doğan borçları var-

İlhan, İş Kanunu Şerhi, C. II, 3. B., Ankara 2009, 1956, (İş Kanunu); **Tunçomağ/ Centel**, 146-150; **Kılıçoğlu**, Mustafa, 4857 sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Ankara 2005, 474 vd.; **Eyrenci**, Akademik Forumu, 158, 159; **Güven/ Aydın**, 274.

⁸² **Astarlı**, Çalışma Süreleri,353. Örneğin; azami 45 saatlik haftalık normal çalışma süresi, haftalık 24 saate azaltılabilecek ve çalışılan günlere eşit şekilde dağıtılarak uygulanabilecek ya da tarafların anlaşması ile günlük 11 saati aşmamak kaydıyla farklı şekillerde dağıtılabilecektir. **Ocak**, 35, 36; **Güven/ Aydın**, 276.

⁸³ **Astarlı**, Çalışma Süreleri,353.

lığını devam ettirmekte; ancak, iş sözleşmelerinin askıda kaldığı süre zarfında işçi; iş görme, işverense; ücret ödeme borcunun ifasından geçici bir süre kurtulmaktadır⁸⁴.

2- Kısa Çalışma- Fazla Saatlerle Çalışma

Hızla büyüyen hizmet sektörü ile kayıt dışı istihdamın yanı sıra gerek işçi gerekse işveren açısından fazla çalışma olgusunu desteklemeleri, fazla çalışmanın hem ülkemizde hem de dünya çapında yaygın bir uygulama olmasına yol açmıştır⁸⁵.

Fazla saatlerle çalışma kavramı, çalışma sürelerinin normalden fazla uzaması sonucunu doğurmaktadır. İşçinin çalışma süreleri bakımından korunması, işveren tarafından çalışma sürelerini düzenleme hakkının kötüye kullanılmasının önlenmesi ve çalışma hakkının korunması amacı ile İşK. 41’de düzenleme altına alınarak huku- kumuza dahil edilmiştir⁸⁶. Fazla saatle çalışma, fazla çalışma ve fazla sürelerle ça- lışmayı⁸⁷ da kapsayan üst bir kavramdır⁸⁸. Fazla çalışma⁸⁹, Kanunda kanuni azami

⁸⁴ **Astarlı**, Çalışma Süreleri,354.

⁸⁵ **Mollamahmutoglu/ Astarlı**, 811, 812; **Aktay/ Arıcı/ Senyen- Kaplan**, 236; **Yıldırım**, Kenan, Uluslararası Düzenlemelerde Fazla Çalışma ve Ülke Uygulamaları, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Mayıs 2011/ 4, 34.

⁸⁶ **Tulukçu**, Sosyal Güvenlik, 110;

⁸⁷ Hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile işçinin haftalık normal çalışma süresinin kanunen belirlenen azami süre olan 45 saatin altında belirlenmesi mümkündür. Bu şekilde daha az süreyle çalışan bir işçinin kimi zaman bu sürenin üzerinde fakat 45 saati aşmamak koşulu ile çalıştırılması mümkündür. Nitekim, İşK. 41/3 hükmüne göre işçinin haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışma olarak tanımlanmaktadır. **Akyiğit**, İş Hukuku, 321; **Süner**, Uygulama, 299, 300; **Topçuoğlu**, İlyas, 4857 Sayılı İş Kanunu Işığında Türk Hukukunda Fazla Sa- atlerle Çalışma, Ankara 2009, 13.

⁸⁸ **Eyrenci**, Akademik Forumu, 174; **Aktay/ Arıcı/ Senyen- Kaplan**, 237; **Soyer**, Polat, Yeni Düzen- lemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler, Legal İHSGHD, Temmuz- Ağustos- Eylül 2004/ 3, 797, (Fazla Saatlerle Çalışma); **Topçuoğlu**, 6; **Caniklioğlu**, Nurşen, 4857 sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri, III. Yılında İş Yasası, Bodrum 2005, 165,166, (Çalışma Süreleri); **Günay**, Cevdet İlhan, Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Üc- retleri, Ankara 2007, 49, (Fazla Saatlerle Çalışma); **Yamakoğlu**, Efe, Türk İş Hukukunda Fazla Sa- atlerle Çalışma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2010, 7.

⁸⁹ Fazla çalışma, kavram olarak, yasada gösterilen nedenlerle ve yasadaki günlük çalışma süresinin dışında yapılan çalışmaları anlatmaktadır. **Demircioğlu/ Centel**, 123; **Tunçomağ/ Centel**, 150; İşin verimliliği, sürekliliği iş gücünün sahibi işçinin hem dinlenmesi hem de maddi ve manevi ihtiyaçla- rını gidermesi için belirli bir süre çalıştıktan sonra dinlenmesi gerekir. Buna karşın, ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilmekte- dir. **Günay**, İş Hukuku (Yeni İş Yasaları), 5. B., Ankara 2013, 613, (İş Hukuku); **Şakar**, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması Yenilenmiş 8. B., 2009, 94, (Uygulama); **Topçuoğlu**, 6.

haftalık çalışma süresi olan 45 saati aşan çalışmalar şeklinde tanımlanırken; fazla sürelerle çalışma ise, işyerinde 45 saatin altında normal haftalık çalışma süresi belirlenmesi ile bu süreyi aşan ve 45 saate kadar olan çalışmalar olarak tanımlanmaktadır⁹⁰. Şu halde, günlük kanuni çalışma süresinin üzerinde yapılan bir çalışma, haftalık 45 saatlik çalışma süresini aşmadığı takdirde fazla çalışma kabul edilmeyecektir. Burada kabul edilen kıstas, günlük 45 saatlik çalışma değil, haftalık azami çalışma süresi olan 45 saattir⁹¹.

Bir işyerinde kısa çalışma uygulaması yapılırken fazla saatlerle çalışma yapılıp yapılamayacağı doktrin ve uygulama açısından önem arz etmektedir. Kısa çalışmanın, çalışma sürelerinin azaltılarak uygulanması halinde çalışma süreleri azaltılmak suretiyle işyerindeki faaliyete devam edilmektedir. Kısa çalışmayı gerektiren nedenlerin ortadan kalkmaya başlamasına bağlı olarak, işlerin düzelmesi ile işler yoğunlaşmakta, işgücüne duyulan ihtiyaç artmakta ve bu sebeple kısa çalışma dönemindeki çalışılan sürelerin üstünde çalışmak gerekmektedir⁹².

Kısa çalışma hallerinden biri olan çalışma sürelerinin önemli derecede azaltılarak uygulanması halinde, önemli derece ifadesinin anlamı, en az üçte bir oranında azaltılmak suretiyle olmasıdır⁹³. Bu sebeple kısa çalışma sürecinde, normal haftalık

⁹⁰ Bu düzenleme ile sözleşmelerle belirlenecek haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında olamaması dayatılmaktadır. Bu dayatma, sözleşme yapma özgürlüğü açısından Anayasa'nın 48 ve 53. Maddelerine aykırılık oluşturmakta, serbest toplu pazarlık sistemine de dolaylı bir müdahale anlamı taşımaktadır. **Şakar**, Uygulama, 95; **Özcan**, 53; İşK. 41' e ilişkin madde gerekçesinde "getirilen bu düzenleme ile fazla çalışma ve fazla saatlerle çalışmanın belirlenmesinde, artık günlük çalışma süresi yerine haftalık çalışma süresinin esas alınması kabul edilmiştir. Haftalık en çok 45 saati aşan çalışmadır." demek suretiyle, fazla çalışmanın belirlenmesinde ölçüt olarak günlük çalışmanın değil, haftalık çalışmanın esas alındığı özellikle vurgulanmaktadır. **Çelik**, 358; **Eyrenci**, Akademik Forumu, 175, dpn. 74; **Ekonomi**, Münir, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma Kavramı, Yargıç Resul Aslanköylü'ye Armağan, Kamu-İş, 2004/3, 164, 165, (Fazla Çalışma).

⁹¹ **Çelik**, 358; **Süzek**, İş Hukuku, 811; **Akyiğit**, İş Hukuku, 313; **Aktay/ Arıcı/ Senyen- Kaplan**, 237; **Topçuoğlu**, 7; Her ne kadar Kanun, haftalık azami çalışma süresi olan 45 saati esas kabul edip fazla çalışma olarak değerlendirirse de Yargıtay bunun yanında bazı kararlarında 4857 sayılı İş Kanunu bakımından günlük 11 saati aşan çalışmaları da fazla çalışma olarak nitelendirmektedir. Yargıtay'ın bu yöndeki kararları için bkz.: Y9HD., 18.07.2006, 3930/ 21091; YHGK., 21.03.2007, 9-150/ 160, (www. kazanci.com), (ET. 09.09.2014); **Çelik**, 346; **Süzek**, İş Hukuku, 815; **Mollamahmutoglu/ Astarlı**, 1097; **Sümer**, Uygulama, 307, dpn. 31; **Topçuoğlu**, 8, 13.

⁹² **Ocak**, 39.

⁹³ KÇY. 3/ç hükmüne göre "Kısa çalışma: Üç ayı geçmemek üzere; işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması" dir.

çalışma süresi 45 saat olan bir işyerinde haftalık en fazla 30 saat ve 30 saatin altında çalışılması zorunludur. İşte bir işyerinde, kısa çalışma gereği kararlaştırılan haftalık çalışma süresinin üstünde çalışılması halinde bu sürenin niteliği tartışmalıdır⁹⁴.

Ocak'a göre kısa çalışma döneminde tespit edilen sürenin daha sonra değiştirilemeyeceği kabul edilirse kısa çalışma uygulamasına son verilmesi ya da kısa çalışmanın sona ermiş sayılması gerekeceği sonucuna varılacaktır. Bu durumda da, kısa çalışma sona ermiş olacağı için kısa çalışma süresini aşan çalışma da normal çalışma süresinden sayılacak ve fazla çalışma teşkil etmeyecektir. Kısa çalışmanın sona ermiş sayılmasıyla da kısa çalışmadan beklenen amaç gerçekleşmeyecek, hiçbir fayda elde edilemediği gibi her zamankinden daha da fazla sorunla karşılaşılacaktır⁹⁵.

Bizimde katıldığımız Ocak'ın görüşüne göre, işlerin bir an önce düzelmesi ve işgücüne duyulan ihtiyacın biranda kısa çalışma öncesi döneme dönmesinin beklenemeyeceği gerekçesiyle kısa çalışma dönemindeki çalışma sürelerinin de esnekleştirilmesi gerekmektedir. Normal çalışma döneminde olduğu kadar olmasa da, işler düzelmeye başladığı takdirde işgücüne duyulan ihtiyacın artmaya başlaması halinde işverene, kendiliğinden ya da Bakanlığın onayına bağlı olarak kısa çalışma dönemin-

⁹⁴ Örneğin; sair zamanda haftalık 45 saat çalışılan bir yerde kısa çalışma nedenlerine bağlı olarak çalışma süresinin azaltılması ile 20 saate indirilen çalışma süresi daha sonra 23 saate çıkarıldığı takdirde, önceki ve sonraki çalışma süreleri arasındaki 3 saatlik artan çalışma süresinin normal çalışma süresine dahil edilmesi gerekecektir. Bu sebeple, kısa çalışma döneminde uygulanan haftalık çalışma süresi 23 saat olarak uygulanacak ve fazla saatlerle çalışmadan da bahsedilmeyecektir. Dolayısıyla 3 saatlik süre normal çalışma süresinden sayılacak ve önceden 20 saat çalışılması sebebiyle çalışılmayan 25 saat için kısa çalışma ödeneği ödenirken, artık 22 saatlik çalışılmayan kısım için kısa çalışma ödeneği ödenecek ve işçinin çalıştığı süreler için ödenecek ücrette 23 saat için orantılanarak tespit edilecektir. İşverene azaltılarak uygulanan sürelerin üzerinde çalışılmasına olanak tanımakla, çalışma süresinin arttırılmadığı sonucuna varılacak olursa da o halde 20 saatin üstüne çalışılan 3 saatlik çalışma süresinin fazla çalışma olarak nitelendirilmesi ve ücretlendirilmesi gerekecektir. İşverence kısa çalışma süresinin arttırılmasının da bir sınırının olması gerekmektedir. Mevzuat gereği kısa çalışmanın koşullarından biri olan çalışma süresinin en az üçte bir oranında azaltılması koşulunun kısa çalışma uygulamasının başlangıcında var olması gerektiği gibi kısa çalışma uygulaması devam ederken de devamlılığını sürdürmesi gerekmektedir. Aksi halde; kısa çalışma uygulamasının varlığının sorgulanması gerekecektir. Normal haftalık çalışma süresi 45 saat olan bir işyerinde kısa çalışma sebebiyle 20 saat olarak belirlenen haftalık çalışma süresi, işverene tanınan çalışma sürelerinin arttırılması olanağı ile ancak 30 saate kadar çıkarılabilecektir. 45 saatin üçte bir azaltılması ile elde edilen ve kısa çalışma döneminde çalışılabilecek en fazla saat 30 saattir. Bu sebeple 30 saatin aşılması halinde kısa çalışmanın kurucu koşullarından birinin varlığını yitirdiği, mevzuatta öngörülen azaltma ölçüsüne aykırı davranıldığı için kısa çalışmanın sona ermesi gerekecektir. Bu halde de, kısa çalışmanın sona ermesine bağlı olarak normal çalışmaya dönülmüş olacak ve yapılan çalışma fazla çalışma değil normal çalışmadan sayılacaktır. **Ocak**, 39, 40.

⁹⁵ **Ocak**, 40.

deki azaltılarak uygulanan çalışma sürelerinin kademeli olarak arttırılabilmesi olanağının sağlanması gerekmektedir. Bu durumda, kısa çalışma sona ermemiş olacağı ve azaltılarak uygulanan çalışma süresini aşan çalışmaların da niteliğinin fazla çalışma olarak değil, normal çalışma olarak nitelendirilmesi gerekmektedir⁹⁶.

3- Kısa Çalışma- Kısmi Süreli Çalışma

Kısmi süreli çalışma⁹⁷ ve kısa çalışma uygulamaları istihdamda esnekliği sağlayan çalışma biçimleri olarak karşımıza çıkmaktadır⁹⁸.

Kısmi süreli iş sözleşmesi İş Kanunu'nun da "*İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir.*" şeklinde ifade edilmiştir. Önemli ölçüden neyin kastedildiği ise İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği⁹⁹ madde 6'da "*tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi*" olarak belirtilmiştir. İş Kanunu'ndaki ve Çalışma Süreleri Yönetmeliği'ndeki düzenlemeler olmasaydı, çalışma sürelerinin azaltılması göreceli bir kavram olduğu için işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerden bir saat bile olsa

⁹⁶ Kısa çalışmanın hukukumuzda getiriliş amacı göz önünde bulundurulduğunda, buna uygun olarak kısa çalışma uygulamasının etkilerinin bir anda olmasa da zaman zaman artan düzeyde iyileşmesine bağlı olarak çalışma sürelerinde artırma gidilmesi gerekebileceği için bu durum karşısında kısa çalışma için öngörülen çalışma süresinin üçte bir azaltılma oranı başlangıçta aransa da işyerindeki koşulların düzelmesine bağlı olarak çalışma sürelerinin kademe kademe arttırılmasının gerekli olduğu, bu sebeple de kısa çalışma uygulamasının devamında da esnekleştirmenin uygulanması ve üçte bir oranının aranmaması gerekmektedir. Bu nedenle, işverenin konuya ilişkin yapılacak hükümlerde yapılacak değişikliklerle, kendiliğinden ya da Bakanlığın onayını alarak sürekli kademeli olarak arttırılabilmesi olanağının tanınması gerekmektedir. **Ocak**, 40, 41.

⁹⁷ Kısmi süreli çalışma, gelişmiş batı ülkelerinde istihdam politikaları içinde önemli bir yere sahiptir. Hükümetler, işsizliği azaltmak ve istihdamı arttırmak için kısmi süreli çalışmayı bir araç olarak görmüşlerdir. Böylece hükümetler işsizlik sigortası ödemekten de kurtulmaktadırlar. Tam gün süreli çalışan işçiler de işsiz kalmak yerine kısmi süreli çalışmayı tercih etmektedirler. Ancak, kısmi süreli çalışma ile uzun süreli ekonomik dalgalanmaların ve istihdam sorunun önüne geçilememekte geçici işsizlik sorunları kısmi süreli çalışmalar ile geçiştirilebilmektedir. **Çelik**, 103; **Narmanhoğlu**, 232, 233; **Aktay/ Arıcı/ Senyen- Kaplan**, 59; **Özsağır**, 299, 300; **Tulukçu**, Sosyal Güvenlik, 115, dph. 131; **Süzek**, İş Hukuku, 275, 276; **Mollamahmutoğlu/ Astarlı**, 395.

⁹⁸ **Kutal**, 28; **Özsağır**, 299; **Aktay/ Arıcı/ Senyen- Kaplan**, 60.

⁹⁹ RG. 06.04.2004, 25425.

daha az çalışan işçinin kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştığının kabul edilmesi gerekecektir¹⁰⁰.

Kısa çalışma ise, Kısa Çalışma Yönetmeliği'nde genel ekonomik kriz, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma süresinin önemli şekilde azaltılması şeklinde tanımlanmıştır. Bu düzenlemeye göre, ifade edilen çalışma süresinin önemli ölçüde, ne kadar azaltılması gerektiği hususu ise yine KÇY. 3/ç'de en az üçte bir oranında olması gerektiği şeklinde düzenlenmiştir.

Bu tanımlardan yola çıkılarak, kısmi süreli iş sözleşmesi ile kısa çalışma arasındaki benzerlik ve farklılıkları ifade etmek gerekirse; her iki tanımın çalışma süresinin önemli ölçüde azaltılması hususuna dayandırılması benzerliğinin yanı sıra bu ibare, tanımlar arası karışıklığa ve çelişiklere de sebep olmaktadır. İlk etapta, her iki kavramın da birbirinin benzeri uygulamaya sahip olduğu ve hatta benzer kurumlar olduğu düşünülse bile önemli farklılıkları bünyelerinde barındırmaktadırlar.

Öncelikle; kısa çalışma, sözleşmesel bir nitelik taşımaz, işyerinde işverenin karşılaştığı sorunlar karşısında ortaya çıkan, tarafların kontrolleri dışında gelişen koşulların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Tarafların, istemeseler de kabul etmeye zorunlu oldukları ve işverenin tek taraflı tutumuyla başvuru bir uygulama iken; kısmi süreli çalışma taraflarca iş ilişkisi kurulmadan önce sözleşme ile tespit edilip

¹⁰⁰ **Nazlı**, Seçkin, Kısmi Çalışmanın Türk Çalışma Hayatına Uygunluğu Üzerine Bir Yaklaşım, Prof. Dr. Aydın Aybay'a Armağan, 2004, 241; **Kocabıyık**, Selçuk, 4857 sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, Mercek, Temmuz 2005, 127; **Akan**, Nagehan, Kısmi Süreli Çalışma, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2010, 30; **Aytekin**, Şeyda, Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Çerçeve Anlaşma Işığında İş Kanunu Tasarısı'nın Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Hükmü, Mercek, Nisan 2003, 80; Kanun, kısmi süreli çalışma kavramı bakımından kanuni çalışma süresini değil de, işyerinin tam süreli emsal işçisinin tabi olduğu çalışma süresini esas alarak, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli işçinin normal haftalık çalışma süresinden önemli ölçüde daha az tespit edildiği iş sözleşmesini, kısmi süreli olarak nitelendirmektedir. Bu düzenleme ile de Avrupa Birliği'nin kısmi süreli çalışmaya ilişkin 15.12.1997 tarihli ve 97/81 sayılı Yönergesi ile yürürlüğe giren 06.06.1997 tarihli çerçeve anlaşmada yapılan tanıma uygun bir kriter esas alınmış olmaktadır. Çerçeve anlaşmanın 3. maddesinin 1. paragrafına göre, "bu çerçeve anlaşma kısmi süreli işçilere yani; *hafta esasında veya bir yıla kadar bir istihdam dönemi ortalamasına göre hesaplanmış normal çalışma süresi, emsal tam süreli bir işininkinden aşağı olan işçilere uygulanır*" hükmü ile kısmi süreli işçi tanımlanmıştır. **Narmanhoğlu**, 234, dpn.192; **Mollamahmutoglu/ Astarlı**, 396, 397; **Aktay/ Arıcı/ Senyen- Kaplan**, 61; Bir işyerinde genel ve düzenli olarak uygulanan normal çalışma süresinin altında bir süreyle düzenli bir şekilde yapılan çalışmaya kısmi süreli çalışma denmekle beraber, bu çalışmanın genellikle kadınlar, emekliler ve öğrenciler tarafından benimsendiği görülmektedir. **Akyiğit**, İş Hukuku, 141, 332; **Narmanhoğlu**, 233; **Centel**, Tankut, Kısmi Çalışma, İstanbul, 1992, 23 vd..

belirlenmektedir¹⁰¹. Kısa çalışma uygulamasında süreklilik söz konusu değildir. Kısa çalışma uygulamasına sebep olan ve mevzuatta belirtilen nedenlerin varlığı halinde ortaya çıkıp, uygulanmaya başlayan bir kurum iken, bu nedenler süregeldiği takdirde uygulanmaya devam etmektedir. Yani, çalışma süresinde geçici bir indirim söz konusudur. Kısa çalışma uygulamasına sebep olan nedenler ortadan kalktığı takdirde kısa çalışma uygulamasının, çalışma süresinin kısalığının da sona ermesi gerekmektedir. Kısmi süreli çalışmada esas olan düzenlilik ve sürekliliktir¹⁰². Taraflar iş ilişkisine başlamadan önce, sözleşmenin yapım aşamasında serbest iradeleriyle iki taraflı olarak, düzenli ve sürekli uygulanmak suretiyle kısmi süreli iş sözleşmesini kurmak yönünde iradelerini birleştirmektedirler. Bu sebeple süreklilik, düzenlilik ve serbest irade kısmi süreli çalışmanın temel koşullarındandır¹⁰³.

Farklılıklar sebebiyledir ki; çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılmış olması bu iş sözleşmesini kısmi süreli iş sözleşmesi haline dönüştürmeyecektir.

Kısa çalışmaya ilişkin düzenlemelerde, kısa çalışmaya tabi tutulacak işçilerin, hangi iş sözleşmelerine sahip olmaları halinde kısa çalışmanın tarafı olacakları öngörülmemiştir. Bu sebeple bütün iş sözleşmesi türlerinin kısa çalışma konusu olabileceği düşünülse de, bazı iş sözleşmelerinin nitelikleri gereği kısa çalışma uygulamasına tabi tutulup tutulmayacakları tartışmalıdır.

Özellikle, kısmi süreli iş sözleşmelerinin nitelikleri gereği taşıdıkları özel durum sebebiyle, kısmi süreli çalışan işçiler açısından kısa çalışmanın uygulanıp uygulanmayacağı ya da uygulanırsa hangi şartlar dâhilinde, nasıl uygulanması gerektiği hususunun da aydınlığa kavuşturulması gerekmektedir. Diğer yandan, kısa çalışmanın işyerindeki faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması suretiyle uygulanması halinde kısmi süreli işçiler açısından kısa çalışmanın nasıl uygulanacağını ya da

¹⁰¹ **Yorulmaz**, Çiğdem, Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, Ankara 2008, 51, 53; **Tulukçu**, Kısa Çalışma, 18; **Meriç**, Nedim, Türk ve Alman İş Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma, Legal İHSGHD, İstanbul 2005/ 8, 1555; **Narmanlıoğlu**, 233, dpn. 186; **Gerek**, 5; **Centel**, 27 vd..

¹⁰² **Centel**, 32; **Narmanlıoğlu**, 233, dpn. 186; **Tulukçu**, Kısa Çalışma, 18; **Eyrenci**, Akademik Forumu, 166; **Ürcan**, 278; **Gerek**, 5; **Başterzi**, Çalışma, 133; **Yorulmaz**, 53.

¹⁰³ **Akan**, 34- 36; **Ertaş**, 42, 43; **Yorulmaz**, 54; **Ocak**, 50- 52; **Sağlam**, Neşe, Kısmi Süreli Çalışma ve Kadın İşgücü, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İzmir 2009, 14; **Süzek**, İş Hukuku, 275- 278.

uygulanıp uygulanmayacağı ayrı olarak incelenmesi, çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılması suretiyle kısa çalışma uygulamasının da ayrıca ele alınması gerekmektedir.

Doktrinde, kısa çalışmanın işyerindeki faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması suretiyle gerçekleştirilmesi ele alınmış, bu ihtimalde kısmi süreli işçilerin de kısa çalışmaya tabi tutulacağı ve tabi tutulması gerektiği konusunda görüş birliğine varılmıştır¹⁰⁴. Bu durumda, özellikle kısmi süreli çalışmanın, kısa çalışma uygulamasına başlanmadan önce geçilmiş veya başlatılmış olması gerekmektedir. KÇY. 9/1’de kısa çalışma sürerken işçinin başka bir işe girmesi, ödeneğin kesilmesi sebebi olarak belirtilmiştir. Bu sebeptir ki; ya işçinin kısmi süreli iş ilişkisine, kısa çalışmanın uygulandığı işyerinden önce taraf olması gerekir; ya da en geç kısa çalışmaya başlamadan önce kısmi süreli çalışma ilişkisine girilmiş olması gerekmektedir. Bu hallerde, işçiye kısa çalışma ödeneği ödenmesi söz konusu olacaktır. Aksi halde, ödeneğin kesilmesi gerekecektir¹⁰⁵.

Doktrinde, kısa çalışmanın çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılması suretiyle uygulanması halinde kısmi süreli çalışan işçilerin de kısa çalışmaya tabi tutulup tutulmayacağı hususuna dair farklı görüşler ileri sürülmektedir.

Kısmi süreli işçilere, çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılması suretiyle kısa çalışma uygulamasına yönelik Akyiğit’in görüşüne göre işyerindeki haftalık normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılması¹⁰⁶ şeklindeki kısa çalışma uygulamalarında ise, kısmi süreli çalışan işçiler için kısa çalışmanın gerçekleşmeyeceği, zira kısmi süreli işçinin normal haftalık çalışma süresinin zaten kanununun öngördü-

¹⁰⁴ Aynı yönde; **Öktem Songu**, 256; **Astarlı**, Çalışma Süreleri,359; **Akyiğit**, Kısa Çalışma, 4, 5; **Ocak**, 49.

¹⁰⁵ **Ertaş**, 44.

¹⁰⁶ Kısa çalışma uygulamasında, normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılması suretiyle yapılacak kısa çalışmalarda çalışma süresinin önemli ölçüde azaltılmasının en az 1/3 oranında olması gerekmektedir. **Astarlı**, Çalışma Süreleri,359; aynı yönde, **Kaya**, Pir Ali, İş Hukukunun Temel Yasaları, 3. B., Bursa 2010, 235. Doktrinde bir görüşe göre çalışma sürelerinin azaltılmasına kabul edildiği gibi bir oran verilerek sınırlandırılması uygun olmamakla beraber, her olayın özelliğine göre “çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltıldığının” Bakanlık ya da mahkeme tarafından saptanması gerekmektedir. **Köseoğlu**, 49.

ğü ölçüde azaltılmış olduğu, kısa çalışma ile bu sürelerin daha da azaltılmasının mevcut uygulama bakımından eşyanın tabiatına aykırı olacağı ileri sürülmüştür¹⁰⁷.

Doktrinde bizim de katıldığımız görüşe göre¹⁰⁸, mevcut hükümlerin kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılması suretiyle kısa çalışma yaptırılmasını yasaklar nitelikte olmadığı¹⁰⁹ için kısmi süreli çalışan işçileri kapsam dışında bırakmanın uygun olmayacağı ifade edilmektedir. Ancak, olması gereken hukuk bakımından kısmi süreli çalışan işçilerin sözleşmeleri gereği daha az çalışıp daha az ücret hak ettikleri, buna bağlı olarak da toplamda az ve yetersiz ücret aldıkları için, ödeneğe hak kazanmalarının güç olduğu dikkate alınarak, mevzuatta kısmi süreli çalışan işçilerin kısa çalışmaya tabi tutulmaması yönünde değişiklik yapılması gerekmektedir¹¹⁰.

4- Kısa Çalışma- Telafi Çalışması

Hukukumuzda telafi çalışmasının esası, herhangi bir nedenle çalışılmayan veya az çalışılan bir sürenin ileride belirli bir zaman içinde daha fazla çalışmak suretiyle telafi edilmesi ve bu fazla çalışmanın zamlı ücrete hak kazandırmaması temeline dayanmakta ve bir esnek çalışma modeli olarak kabul edilmektedir¹¹¹.

¹⁰⁷ Yazara göre, bir işyerinde kısmi süreli çalışan işçiler var ise çözüm işverene bağlı olmak kaydı ile bu işçilere kural olarak çalışma sürelerinden indirim yapılmak suretiyle kısa çalışma uygulaması yaptırılmaması gerektiği, böylece de kısa çalışmanın işyerindeki tüm işçileri kapsayacağı yönündeki mevcut düzenlemeye de bir istisna getirilmiş olacağı ileri sürülmektedir. **Akyiğit**, Kısa Çalışma, 4,5; aynı yönde, **Ekmekçi**, 55; aksi yönde, **Astarlı**, Çalışma Süreleri,359; **Tuncay/Ekmekçi**, 532.

¹⁰⁸ **Ocak**, 50.

¹⁰⁹ Kısa çalışma uygulamasının kapsamını da belirleyen İşsizlik Sigortası Kanunu'na tabi kişilerin içinde kanunda 4857 sayılı Kanununa göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerden 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 52/1. maddesi kapsamında işsizlik sigortası primi ödeyen isteğe bağlı sigortalılar da gösterilmiştir.

¹¹⁰ **Ocak**, 50.

¹¹¹ 1475 sayılı İş Kanunu dönemindeki uygulamada ekonomik krizde toplu işçi çıkarmayı önlemek amacıyla çalışma süresinin kısaltılması ile birlikte düşünülen önlemlerden biri de telafi çalışmasıdır. Ancak, kısa çalışmaya kıyaslandığı takdirde telafi çalışmasından beklenen faydanın sağlanabilmesi ve kanuni temele oturtulabilmesi için fazla çalışmanın yapıldığı işyerlerinde telafi çalışmasının uygulanması gerekmektedir. **Çelik**, 353; **Akyiğit**, İş Hukuku, 335; **Narmanlıoğlu**, 636; **Aktay/ Arıcı/ Senyen- Kaplan**, 230; **Mollamahmutolu/ Astarlı**, 1128; **Süzek**, İş Hukuku, 804, 805; **Demircioğlu/ Centel**, 121, 122; **Günay**, Cevdet İlhan, Çalışma Sürelerinde Esneklik, Kamu- İş, 2004/3, 13, (Çalışma Sürelerinde Esneklik); **Kuşkaya**,87; **Ekonomi**, Münir, Telafi Çalışması, Legal İHSGHD, Ekim- Aralık 2004, 1256, (Telafi Çalışması); **Şahin**, Eda, Türk İş Hukukunda Telafi

İş Kanunu 64/1'deki tanımıyla telafi çalışması, “Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzeri nedenlerle işyerinde normal çalışma süresinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işverence iki ay içinde çalışılmayan süreler için yaptırılan çalışmadır.”¹¹².

Kanun'un öngördüğü düzenlemeye göre telafi çalışmaları, çalışma süresini aşmamak koşulu ile günlük en çok üç saat yapılabilmektedir. Telafi çalışma günde üç saatten fazla yapılamayacak, tatil günlerinde de telafi çalışması yaptırılmayacaktır¹¹³.

Telafi çalışması yapılabilecek haller kanunla sayılmış; ancak, sınırlı sayıda bırakılmamıştır. Zorunlu nedenlerle işin durmasına, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesine benzer nedenlerle, işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya işyerinin tamamen tatil edilmesi halinde de telafi çalışmasına gidilebileceği öngörülmüştür¹¹⁴. Bu bağlamda kısa çalışma ile telafi arasındaki bağlantı ele alınacak olursa, bir işyerinde kısa çalışmaya veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasına gidilmesi halinde, kanundaki telafi çalışması hükümleri çerçevesinde işveren fazla çalışma hükümlerine tabi olmadan ve fazla çalışma ücreti ödemediği İŞK. 64'e dayanarak telafi çalışması yaptırabilecektir. İşverenin telafi çalışmasına başvurabileceği bir hal, zorunlu neden-

Çalışması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2009, 54; **Özcan**, 29; **Sümer**, Uygulama, 321.

¹¹² İş Kanunu 64'de düzenlenen telafi çalışmasının, bu Kanun kapsamı dışında kalan işçiler bakımından uygulanması mümkün değildir. Deniz İş ve Basın İş Kanunu için de günlük ve haftalık çalışma sürelerini aşan çalışmalar fazla çalışma olarak belirlenmiştir. **Mollamahmutoğlu/ Astarlı**, 1129.

¹¹³ **Süzek**, İş Hukuku, 807; **Aktay/ Arıcı/ Senyen- Kaplan**, 231; **Kuşkaya**, 87; **Sarıtaoğlu**, Fatih, İş Hukukunda Telafi Çalışması, (www.hukuki.net/hukuk/index.php?article=2344), (ET. 02.07.2014).

¹¹⁴ Telafi çalışması bu uygulamayı gerektiren nedenlerin ortaya çıkmasından önce yapılabileceği gibi sonra da yapılabilir. **Sümer**, Uygulama, 322; **Soyer**, Çalışma Süresi, 195; **Ekonomi**, Fazla Çalışma, 1256, 1257; **Akyiğit**, Ercan, Telafi Çalışması, TÜHİS, Şubat 2005, 1, (Telafi Çalışması); Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılmayacağına dair getirilen yasal düzenlemeye aykırı olmakla birlikte, uygulamada işverence işçiler ve/ veya sendika ile anlaşmak suretiyle ya da bizzat işçilerin talebi üzerine, özellikle ulusal bayram genel tatil günlerinden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi halinde daha sonraki günlerde yaptırılan telafi çalışmalarının hangi hallerde yaptırılacağı belirtildikten sonra, bu telafi çalışmasının ne kadar süre içinde ve bir günde en fazla kaç saat olabileceği hüküm altına alınarak telafi çalışmalarına bir düzen getirilmesi amaçlanmıştır. **Çelik**, 354; **Günay**, İş Hukuku, 648; **Günay**, Çalışma Sürelerinde Esneklik, 16; **Özcan**, 31, 32.

ler olarak gösterilmiştir. Burada karşımıza çıkan zorunlu hal, kısa çalışmaya nispeten daha geçicidir. İşveren, zorunlu nedenlerle işin durması veya işyerinde normal çalışma süresinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi halinde iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. İşveren bu halde karşılaştığı zorunlu halin daha geçici ve kısa süreli olması sebebiyle işveren, telafi çalışmasını kısa çalışma yerine tercih etmektedir. Kısa çalışmada ise zorlayıcı nedenin aslında bir zorunlu neden olduğu görülmektedir¹¹⁵.

Bir işyerinde kısa çalışma döneminde, kısa çalışma ödeneğinden yararlanılmasına rağmen, çalışılmayan sürelerin ileride telafi çalışması yaptırılarak telafi edilmesi söz konusu olamayacaktır. Telafi çalışmasında, çalışılmayan süreler daha sonra telafi edilmekte ve bu çalışmalar da fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma olarak sayılmamaktadır¹¹⁶.

Esnek çalışma şekillerinden olan kısa çalışma ve telafi çalışmasına uygulamada işverenlerin taleplerinin ne olduğu hususu düşünüldüğü takdirde, 2008 yılında yapılan araştırmalardan kısa çalışmanın işverenler arasında yaygın olmamasından yola çıkılarak “*ölü doğduğu*” yorumu çıkarılabilmektedir. 2011 yılında yapılan bir araştırma ise kısa çalışmanın işverenlerce çoğunlukla tercih edilen esnek çalışma şekli olduğunu göstermiştir. Bu bağlamda, Türkiye Personel Yönetimi Derneği ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü’nün, Dünya’da artan esnek çalışma modellerinin Türkiye’deki uygulamasına yönelik 216 profesyonel işyeri baz alınarak 2011 yılında yapılan araştırmalar, araştırmaya katılan firmaların %24’ünde telafi çalışmasının, % 18’inde ise telafi çalışmasından sonra kısa çalışmanın çoğunlukla tercih edildiğini göstermektedir¹¹⁷.

¹¹⁵ **Mollamahmutoglu/ Astarlı**, 1134; **Tulukçu**, Kısa Çalışma, 18; **Eyrenci**, Akademik Forumu, 170.

¹¹⁶ **Tulukçu**, Kısa Çalışma, 18.

¹¹⁷ **Seçkin**, M. İhsan, Kriz Dönemlerinde Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, İstanbul Barosu Dergisi, 2013/1, İstanbul 2013, 138, 139.

II- KISA ÇALIŞMA- ÜCRETSİZ İZİN İLİŞKİSİ

Kısa çalışma uygulamasının hukukumuzda girmesinden önceki dönemlerde işverenlerin uyguladığı ücretsiz izin ile kısa çalışma arasında benzerliklerin yanı sıra önemli farklar da bulunmaktadır.

Kısa çalışmanın hukukumuzda girmesi işyerlerinde daha uzun ücretsiz izin uygulaması yapılabilme imkanını tamamen ortadan kaldırmamaktadır. İşveren önce ücretsiz izin uygulaması yerine ücretli izinleri öne çekmeli, ardından bu yapılamıyor veya yeterli olmuyor ise hukukumuzda yerleşmiş olan ve mevzuatımızda yer alan kısa çalışma olanağından yararlanması beklenmelidir¹¹⁸. Kısa çalışma, ücretsiz iznin işçi üzerindeki olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak için getirilmiş olan bir kurumdur.

Kısa çalışma ve ücretsiz izin arasındaki benzerlikleri ve farklılıkları ifade etmek gerekirse; ilk olarak, kısa çalışma uygulamasına kanunda öngörülen nedenlerin varlığı halinde gidilebilecektir. Bu nedenler de; genel ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerdir. Ücretsiz izne ise, kısa çalışma için öngörülen nedenlerde dahil olmak üzere işyerinden veya işyeri dışındaki bir çok nedenle de başvurulabilecektir. Kısa çalışma için tarafların anlaşması veya işçinin rıza göstermesi gerekmezken, ücretsiz izin için tarafların karşılıklı anlaşması; yani, işçinin ücretsiz izin uygulamasına rıza göstermesi gerekmektedir¹¹⁹.

Kısa çalışma uygulandığı sürece iş sözleşmelerinin askıda olup olmayacağı konusu farklılık arz etmektedir. Kısa çalışma uygulaması faaliyetin durdurulması şeklindeyse, bu süre zarfında iş sözleşmelerinin askıda olması söz konusu olacaktır. Çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılması şeklinde uygulanıyor ise, çalışma faaliyeti durdurulmadığı için iş sözleşmeleri de askıda olmayacaktır. Ücretsiz izinde ise, iş sözleşmeleri askıda olacaktır ve taraflar, sözleşmeden doğan borçlarını geçici olarak ifa etmekle yükümlü olmayacaklardır¹²⁰.

¹¹⁸ Ertuş, 39.

¹¹⁹ Yorulmaz, 54; Uçum, Mehmet, Yeni İş Kanunu Seminer Notları, 1. B., İstanbul 2003, 82; Süzek, İş Hukuku, 509.

¹²⁰ Mollamahmutoglu/ Astarlı, 696; Uçum, 82, 83; Süzek, İş Hukuku, 508, 509; Aktay/ Arıcı/ Senyen- Kaplan, 157; Sümer, Uygulama, 160; Yorulmaz, 55.

Kısa çalışma için mevzuatta ne kadar süreyle uygulanacağı yönünde hüküm getirilmiştir. Buna göre; asgari 4 hafta ve azami 3 aya kadar bir işyerinde kısa çalışma uygulamasına gidilebilecektir. Ücretsiz izne dair öngörülen hükümlere bakıldığı takdirde, asgari ve azami sürelerin öngörülmediği görülmektedir. Yargıtay kararlarında ve uygulamada ise azami uygulama süresinin makul bir süre olması gerektiği ifade edilmektedir¹²¹. Kısa çalışmanın ve ücretsiz iznin işyerindeki uygulama alanı incelendiğinde, kısa çalışmanın da ücretsiz iznin de işyerinin tamamında ya da belirli bir bölümünde uygulanabilmesi söz konusudur. İşyerinde uygulanacak kişiler bazında kısa çalışma ve ücretsiz iznin nasıl uygulanacağı hususunda farklılıklar gözükmemektedir. Kısa çalışmanın işçiler için eşit olarak, en azından aynı birim içinde çalışan, aynı şartlardaki tüm işçilere ayırım yapılmaksızın, eşitlik ilkesi gereği uygulanması gerekmektedir. Ücretsiz iznin ise herkese uygulanması gerektiği yönünde bir zorunluluk bulunmamaktadır. İşçiler aynı birimde de olsa bir kısmı ücretsiz izine çıkarılabilirken, bir kısmı da ücretsiz izne çıkarılmayabilecektir. Bir diğer önemli husus da; kısa çalışma ve ücretsiz izin süresince ücret ödenip ödenmeyeceği ve sigorta yatırılıp yatırılmayacağıdır. Kısa çalışma, çalışma sürelerinin azaltılması şeklinde uygulanıyorsa, işçilere azaltılan çalışma süreleriyle orantılı olarak, azaltılmış ücret ödenecektir. İşyerindeki faaliyet kısa çalışma ile durdurulmuşsa, hem çalışılmayan süreler için ücret ödenmeyecek, hem de işverenin ücret ödeme zorunluluğu olmadığı için ücret ödenmeyen ve ödeneğe hak kazanamayan işçilere sigorta da yatırılmayacaktır. Ücretsiz izne baktığımız takdirde, işveren ücretsiz izne çıkarılmış işçilere ücret ödemek zorunda olmadığı gibi, ücret ödenmemesine bağlı olarak da sigorta primleri de yatırılmayacaktır¹²².

III- KISA ÇALIŞMA- ÜCRETLİ İZİN İLİŞKİSİ

Uygulamaya bakıldığı takdirde, işçilere yıllık ücretli izin hakları dışında tarafların anlaşmasına bağlı olarak ücretli izin de verilmektedir. Yıllık ücretli izin dışındaki ücretli izinde işçilere, izne çıktığı günle orantılı olarak ücret verilebilecektir. İşçi, birkaç gün gibi kısa süreli olarak ücretli izne çıkıyorsa daha az ücret verilecek-

¹²¹ Y9HD., 27.04.1998, 1997/ 5112 E. 1998/ 7798 K.; Y9HD., 30.09.1998, 11114/ 13801; Y9HD., 28.10.2000, 10391/ 14924, bkz. **Ocak**, 68, 69, dpn. 175.

¹²² **Bayhan**, 134; **Cin**, 4; **Ocak**, 67- 70; **Ertaş**, 39; **Süzek**, İş Hukuku, 514, 515.

ken; daha uzun süreli izne ayrılması halinde de tam ücrete varabilecek miktarda ücret alabilecektir. Bu sebeptir ki, işçiye izin süresince ödenecek ücret tarafların karşılıklı anlaşmalarına bağlı olarak, mevzuata aykırı olmamak kaydıyla taraflarca farklı şekillerde tespit edilebilecektir¹²³.

Kısa çalışma ve ücretli izin kurumlarını karşılaştırmak gerekirse; mevzuatta öngörülen kısa çalışma nedenleri dışında kısa çalışma uygulaması söz konusu olamazken; ücretli izne, kısa çalışma için öngörülen nedenler de dâhil olmak üzere işyeri içinden ve işyerinin dışından gelen bütün nedenlerle ya da işçiden kaynaklanan özel durumlar sebebiyle başvurulabilecektir. Bunun dışında, mevzuatta kısa çalışma için öngörülen düzenlemelerde faaliyetin durdurulması suretiyle kısa çalışma uygulamasında işçiye çalışılmayan süreler için ücret ödenmeyecektir. Çalışılmayan süreler var olsa da koşulları sağlaması ile kısa çalışma döneminde bu işçilerin kısa çalışma ödeneğinden faydalanması söz konusu olabilecektir. İşçiler çalışılmayan sürelerde kısa çalışma ödeneğinden faydalanmak için öngörülen koşulları yerine getiremediği takdirde, ekonomik olarak destek göremeyeceklerdir. Mevzuatta aksi öngörülmemiş olmakla beraber işveren, kendiliğinden öngöreceği bir uygulama ile ya da iş sözleşmesine dayanarak, yahut toplu iş sözleşmesi hükümlerince işçi çalışsın çalışmasın kısa çalışma döneminde de işçilere belirli bir miktarda ücret ödeyebilecektir. Ücretli izinde ise izinde geçen süreler için ücret ödenmeye devam edilecektir. Bu sebeptir ki; ücretli izinde işçinin sigorta primlerinin ödenmesine devam edilirken, kısa çalışmada çalışılmayan süreler için sigorta primi de yatırılmayacaktır. İfade ettiğimiz bu sebeplerle; ücret hususunda kısa çalışma ve ücretli izin hususunda önemli benzerlik ve farklılıklar bulunmaktadır¹²⁴.

Kısa çalışma uygulamasında, kısa çalışmanın işçiye uygulanabilmesi için işçinin rızasının alınması gerekmemektedir; ancak, ücretli izin de tereddüt olmakla beraber, kısmi de olsa işçinin gelişimini olumsuz etkileyebileceği gerekçesi ile olumsuzluklarla karşılaşılabilmesi ihtimaline binaen, ücretli izinde de ücretsiz izinde olduğu gibi işçinin rızasının alınması gerektiği ifade edilmektedir. Kısa çalışma için uygu-

¹²³ Ocak, 71.

¹²⁴ Ocak, 71, 72.

lama süresi bakımında asgari ve azami süreler öngörülürken, ücretli izinde bazı hal-ler dışında asgari ve azami süre öngörülmemiştir. Kısa çalışma, işyerinin tamamı için veya aynı birimdeki tüm işçiler için eşitlik ve hakkaniyet ilkeleri göz önünde bulundurulurarak uygulanması gerekirken; ücretli izin ise, bir veya birkaç kişiye dahi uygulanabilecek spesifik bir uygulamadır¹²⁵.

¹²⁵ Ocak, 72, 73.

İKİNCİ BÖLÜM

KISA ÇALIŞMANIN KOŞULLARI, UYGULANMASI VE HÜKÜMLERİ

§ 8- KISA ÇALIŞMANIN KOŞULLARI

I- GENEL OLARAK

İşyeri ya da işletmelerin, içine düşecekleri ekonomik güçlükleri olabildiğince hafifletmek, işçilerin işten çıkarılmasına engel olmak ve işsizliği önleyebilmek, özellikle ekonomik kriz nedeniyle iş ilişkisinin sürdürülebilmesini sağlamak için geçici ve kısa sürelerle işyerinin faaliyetlerinin kısmen ya da tamamen durdurulması, çalışma sürelerinin indirilmesi yolu tercih edilebilir¹²⁶. Bu bağlamda, esnek çalışma gereklerini sağlamak amacıyla ilk defa 4857 sayılı Kanunla öngörülmüş olan çalışma türlerinden biri de kısa çalışmadır¹²⁷.

Yönetmelik'in 3/ç maddesinde; kısa çalışma, “Üç ayı geçmemek üzere; işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması” olarak tanımlandığını görmekteyiz. Bu tanım ve mevzuattaki kısa çalışmaya dair diğer düzenlemeler incelendiğinde, kısa çalışmanın uygulanabilmesi için tanımda öngörülen koşullardan başka herhangi bir koşul öngörülmediği görülmektedir¹²⁸.

Kısa çalışmaya geçmenin koşulları doğrudan yasa ve yönetmelik nazarında belirlenmiş, bunlar arasında da işçilerin veya varlığı halinde toplu iş sözleşmesi tarafı olan işçi sendikalarının rızası aranmamıştır¹²⁹.

Bu sebeple mevzuatta öngörülen kısa çalışma koşulları şunlardır:

¹²⁶ **Narmanhoğlu**, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Yeni Mevzuata Göre Gözden Geçirilmiş 4. B., 2012, 634.

¹²⁷ **Işıklı**, Alpaslan, İş Hukuku, Yeniden Gözden Geçirilmiş 7. B., Ankara 2010, 115.

¹²⁸ **Sümer**, Haluk Hadi, İş Hukuku, 17. B., Konya 2013, 138, (İş Hukuku); **Eyrenci**, Ö./ **Taşkent**, S./ **Ulucan**, D., Bireysel İş Hukuku, 4. B., İstanbul 2010, 247, 248; **Kuşkaya**, 107.

¹²⁹ **Ertas**, 45.

II- İŞSİZLİK SİGORTASI KANUNUNA TABİ İŞYERİNİN BULUNMASI

İş Kanunu'nda düzenlenen kısa çalışmanın 5763 sayılı Kanun'a dayanılarak İşsizlik Sigortası Kanunu'na alınması ile önceden sadece İş Kanunu kapsamında işçi sayılan kişilere uygulanabilecek olan kısa çalışma, artık İşsizlik Sigortası Kanunu hükümlerine göre sigortalı sayılan kişilere de uygulanabilir hale gelmiştir. Kapsamın genişletilmesiyle birlikte, işsizlik sigorta primi ödemelerine rağmen kısa çalışma uygulamasının İş Kanununda düzenleniyor olması sebebiyle, kısa çalışma uygulamasına başvuramayan, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamına giren işçi ve işverenlerin de kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmeleri imkânı sağlanmıştır¹³⁰.

Bu düzenlemeler neticesinde, kısa çalışma uygulaması yapılacak işyerinin öncelikle İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında işçi çalıştıran bir işyeri olması gerekmektedir. Kanun kapsamına girmeyen bir işyerinde kısa çalışma uygulamasına gidilemeyecektir. İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında bulunanlar ise; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4/1-a,2 maddesi kapsamında olanlardan iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan sigortalılar, 4857 sayılı İş Kanunu'na göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlardan 5510 sayılı Kanunun 52/1. maddesi kapsamında işsizlik sigortası primi ödeyen isteğe bağlı sigortalılar ile aynı Kanunun Ek 6. maddesi kapsamındaki sigortalılar ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20. maddesinde açıklanan sandıklara tabi sigortalılardır¹³¹.

III- GENEL EKONOMİK, SEKTÖREL VEYA BÖLGESEL KRİZ YA DA ZORLAYICI NEDENİN BULUNMASI

Yönetmelik'in 3/ç maddesinde, açıkça hangi hallerde kısa çalışma uygulamasına başvurulacağı gösterilmiştir. Bu haller sınırlı sayıda olup, bunlar dışında kısa çalışma uygulamasına başvurulmayacağı açıktır. Sınırlı sayıda nedenin öngörülmüş

¹³⁰ Tulukçu, Kısa Çalışma,15; Akyigit, İş Hukuku, 327; Uşan, Sosyal Güvenlik, 356.

¹³¹ Akat, 36.

olması da işverenin keyfi uygulamalarını engellemektedir. Bu sebeple, söz konusu düzenlemelerin, işçilerin haklarını koruyucu bir nitelik taşıdığı kabul edilmektedir¹³².

Yönetmelikte öngörülen bu haller; genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ya da zorlayıcı nedenin varlığıdır¹³³. Bu nedenler genel olarak incelendiğinde görülmektedir ki; kısa çalışma için belirtilmiş nedenler işyeri dışından kaynaklanan nedenler olup işverenden kaynaklanan nedenler değildir¹³⁴.

1- Genel Ekonomik, Sektörel veya Bölgesel Kriz Nedeninin Çıkması

Yönetmelik'in 3/c hükmünde “*tanımlar*” başlığı altında, genel ekonomik kriz tanımlanmaktadır. Buna göre; “*ulusal ve uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisini ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumlar*” olarak ifade edilmektedir.

Yönetmelikteki tanımın yanı sıra, doktrinde de genel ekonomik kriz: “*Ekonomik yapıdan doğan ve sadece ekonomik yaşamı değil; sosyal ve siyasal yaşamı sekteye uğratan, işsizlik, yokluk, genel maddi sıkıntı yaratan bir kötüye gidiş*” olarak tanımlanmaktadır¹³⁵. Bu tanımdan da anlaşıldığı üzere, genel ekonomik kriz genel du-

¹³² Ertuş, 46.

¹³³ Alman Hukukunda kısa çalışma nedenleri; ekonomik olaylar ve bununla bağlantılı olarak genel ekonomik gelişmelerden kaynaklanan işletmesel yapı değişiklikleri, kaçınılması mümkün olmayan alışılmadık dışındaki olaylar, toplu işten çıkarma yasağı süresinde işçinin çalıştırılmaması olarak düzenlenmiştir. Söz konusu hukukta normal kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğine ilişkin uygulamalar dışında, transfer kısa çalışma ödeneği, kış parası vb. ödemeler yapıldığı görülmektedir. Bu konu ile ilgili bkz. Ocak, 99.

¹³⁴ 2009 ile 31.03.2013 tarihine kadar yapılan başvurular esas alınmak üzere, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İşsizlik Sigortası Daire Başkanlığı'nın 16.04.2013 tarih ve 72808405-400-12119 sayılı yazıları ekinde verilen bilgiye göre 2009 ve 2010 yıllarında firmalardan en çok talep genel ekonomik kriz gerekçesi ile yapılırken ikinci sırada zorlayıcı nedenle kısa çalışma talebiyle yapılan başvurular yer almaktadır. 2012 yılında genel ekonomik kriz için 6 firma, 852 kişi için; sektörel kriz gerekçesiyle 32 firma, 13180 kişi için; bölgesel kriz için 152 firma, 1648 kişi için; zorlayıcı nedenler için 84 firma 6632 kişi için talepte bulunmuştur. 2013 yılında ise sektörel kriz için 4 firma, 1026 kişi için; zorlayıcı nedenler için 28 firma, 2716 kişi için talepte bulunmuştur. Cin, 35; Tulukçu, Kısa Çalışma, 20, dph. 39.

¹³⁵ Doktrindeki bir başka tanıma göre ekonomik kriz, ekonomi- finans terimi olarak ele alınırken, mal, hizmet, faktör, para- döviz piyasalarında tolere edilemeyecek düzeyde dalgalanma olarak kabul edilmektedir. Başka bir deyişle, bir ekonominin temel dengelerinde ortaya çıkan sürdürülemez yapılanmanın onarımı için kendiliğinden oluşan ya da harekete geçirilen dalgalanma olarak ifade edilmektedir (Bayraktutan, Yusuf, Küresel Finansal Krizler ve IMF, Ekonomik Kriz Öncesi Erken Uyarı Sistemleri (Makale Derlemesi), İstanbul 2006, 25; Başka bir tanımda ise ekonomik kriz: “herhangi bir mal, hizmet, üretim faktörü veya döviz piyasasındaki fiyat ve/veya miktarlarda kabul edilebilir bir değişim sınırının ötesinde gerçekleşen ciddi dalgalanmalardır.” (Arslanoğlu, Asale-

rumu etkileyen, sonuçlarını sadece ekonomik yaşam üzerinde değil aynı zamanda da siyasal ve sosyal yapı üzerinde de gösteren olumsuzluk tablosudur. Bu kötü gidişten, ekonomik, sosyal ve siyasal yapının etkilenmesinin yanında işyerleri ve tüm işletmelerde mali güçlerine ve ticari hayattaki güçlerine göre az ya da çok olumsuz etkilenmektedirler¹³⁶.

Her ekonomik krizin içinde bulunduğu dönem koşulları itibariyle özgün bir nitelik sergilediği görülmektedir. Bu ortak özellikler; fiyatların genel seviyede aniden düşmesi, borsa ve/veya banka sistemlerinin çökmesi, üretimde hızlı bir daralma, iflaslar, işsizlik oranında artma ve ücretlerde gerilemedir¹³⁷.

Genel ekonomik kriz, ülke genelinde var olsa da önemli olan işyerinin veya işletmenin bu krizden etkilenip etkilenmediğidir. Eğer ki; bir işyeri ticari hayattaki durumu ve gücü sayesinde ekonomik krizin şiddetine ve olumsuz etkilerine rağmen etkilenmiyor ise, o halde ülke genelinde ekonomik krizin varlığı gerekçe gösterilerek bu işyerinde kısa çalışmaya gidilmesi söz konusu olamayacaktır. Yönetmelik veya organizasyona dayalı meydana gelen kriz hallerinde de yine kısa çalışma uygulamasına gidilmesi mümkün değildir. Kriz halinin varlığı ancak, genel ekonomik kriz şeklinde ulusal veya uluslararası temeli olan ve genel anlamda bütün işletmeleri ve işyerlerini etkileyebilecek mahiyette olması suretiyle nazara alınabilecektir¹³⁸.

Yönetmelik'in 3/c maddesinde yapılan genel ekonomik kriz tanımında, krizin ulusal veya uluslararası düzeyde ortaya çıkmasının aranmasının yanı sıra, krizin ülke ekonomisini ve işyerini ciddi şekilde etkileyip, sarsması gerektiği ifade edilmektedir. Bu sebeptir ki, genel ekonomik krizin varlığı yeterli görülmemekte, krizin yarattığı sonucun ciddi ve sarsıcı nitelikte olması aranmaktadır¹³⁹.

tin, Küresel Ekonomik Kriz ve İşsizlikle Mücadele Programları: Kısa Çalışma Ödeneği, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkisi Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2013, 3).

¹³⁶ **Ertaş**, 47; **Ocak**, 97, 98, 101- 105.

¹³⁷ **Ocak**, 103.

¹³⁸ **Mollamahmutoğlu/ Astarlı**, 1136; **Caniklioğlu**, Kısa Çalışma, 507; **Ocak**, 106, 107; **Ertaş**, 48; **Akyiğit**, Kısa Çalışma, 6.

¹³⁹ **Ocak**, 119-122.

Kısa çalışmanın hukukumuzda girdiği 65. maddedeki düzenlemede öngörülmesine bağlı olarak, uygulamada ve doktrinde tartışmalara sebep olan sektörel veya bölgesel krizlerin kısa çalışma uygulamasına neden olup olamayacağı hususundaki belirsizlik ise İSK. Ek 2 ve Yönetmelik’ te öngörülen son düzenlemeyle giderilmiştir. Yönetmeliğin amaç ve kapsamının ifade edildiği 1. maddesinde açıkça, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz hallerinde kısa çalışmaya gidilmesi halinde işçilere kısa çalışma ödeneği ödenmesine ilişkin usul ve esasların düzenlediği görülmektedir. Yönetmeliğin 4. Maddesinde, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle kısa çalışmaya gidilmesi halinde bildirim şartının öngörüldüğü düzenlenirken, kısa çalışma nedenlerinin de sadece genel ekonomik kriz veya zorlayıcı neden olmadığı, sektörel veya bölgesel krizlerin de kısa çalışma uygulamasına neden teşkil edeceği açıkça gösterilmiştir.

Bu düzenlemeden yola çıkılarak, sektörel ve bölgesel krizin tanımı yapılmak gerekirse; Yönetmelik’in tanımların düzenlendiği 3/b maddesinde “*bölgesel kriz*”in, (ğ) bendinde ise “*sektörel kriz*”in tanımlandığı görülmektedir. Buna göre; bölgesel kriz, ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilenip sarsıldığı durum; sektörel krizin ise, ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olaylardan doğrudan etkilenen sektörler ve bunlarla bağlantılı, diğer sektörlerdeki işyerlerinin ciddi anlamda sarsıldığı durumlar olarak tanımlanmaktadır.

Doktrinde, önceki düzenlemeye göre, örneğin; tamamen dış siyasal gelişmelerin etkisiyle ve sadece turizm sektöründe yaşanan bir kriz sırasında kısa çalışma yapılmasına olanak sağlamak veya deri ve tekstil sektörüyle otomotiv sektöründe uluslararası veya ulusal bazda bir ekonomik kriz yaşanması halinde¹⁴⁰ işverenlere kısa çalışma imkanı tanınmamasının isabetli olmadığı yönünde eleştiriler getirilmektedir¹⁴¹, Yönetmelik ile doktrindeki bu eleştiriler giderilmiş ve sektörel veya bölgesel

¹⁴⁰ Soyer, Çalışma Süresi, 195, 196.

¹⁴¹ Akyiğit, Kısa Çalışma, 6; Doktrinde, ekonomik krizin bütün ülkeyi etkisi altına alan, genel nitelikli bir kriz olmasının isabetli bulunmadığı da dile getirilmektedir. (Bu konu ile ilgili bkz. Demir, Fevzi, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 3. B., İzmir 2003, 108, (İş Hukuku)).

krizlerle de karşılaşılması halinde de işverenlerin kısa çalışma uygulamasına gidebileceği açıkça öngörülmüştür.

65. madde ile getirilen düzenleme zamanında genel ekonomik krizdeki “*genel*” ifadesinden kapsam olarak neyin anlaşılması gerektiği konusu da tartışmalara sebep olmuştur. Doktrinde, farklı yaklaşımlardan sonra madde gerekçesi de göz önünde bulundurulduğunda, krizlerin sektörel de olsa, o sektördeki herkesi ve ülke ekonomisinin bütününe etkileyecek niteliğe ulaşması halinde, bu krizin genel ekonomik kriz olarak kabul edilmesi hususunda görüş birliğine varıldığı görülmektedir¹⁴².

İşsizlik Sigortası Kanunu ve Kısa Çalışma Yönetmeliği ile getirilen düzenleme ile de bu husus desteklenmiş ve belirsizlikler giderilerek var olan tartışmalara da son verilmiştir.

Her ne kadar, kısa çalışma uygulaması için öngörülen neden kataloğunun genişletildiği görülse de yönetsel ve organizasyona dayalı kötü yönetimin sebep olduğu bir krize girilmesi halinde, işverenin kendi kusurundan kaynaklanan bir nedenin var olması sebebiyle kısa çalışmaya gidilemeyeceği tartışmasız olarak açıktır. Bir işyerinde, işverenin basiretsiz tutumları ve kararları sebebiyle meydana gelen iktisadi krizler halinde de kısa çalışma uygulaması ile bu krizlerin işsizlik fonuna yükletilmesi beklenemeyecektir¹⁴³.

Açıkladığımız sebeplerle; mevzuatta, sadece genel ekonomik kriz ya da zorlayıcı neden hallerinin kısa çalışma nedeni olarak gösterilmesi sebebiyle doktrinde ileri sürülen “*sektörel ve bölgesel krizlerinde düzenleme kapsamına alınması ve mevzuattaki eksiklik sebebiyle, bu hallerde uygulanan haksız ücretsiz izin uygulamalarının da ortadan kaldırılması gerektiği, ancak bu şekilde kısa çalışma kurumunun getirilmesinin gerçek amacının tesis edilebileceği*”¹⁴⁴ yönündeki haklı eleştiriler de İşsizlik Sigortası Kanunu ve Kısa Çalışma Yönetmeliği ile karşılanmış ve uygulamada tespit edilen eksiklik de giderilmiş olmaktadır.

¹⁴² **Caniklioğlu**, Kısa Çalışma, 507; **Ocak**, 108.

¹⁴³ **Ertas**, 50, 51.

¹⁴⁴ **Soyer**, Çalışma Süresi, 211.

Tüm bu hususların yanı sıra; genel ekonomik, sektörel veya bölgesel krizin varlığının, işveren tarafından nasıl tespit edileceği ve işveren tarafından yapılan kısa çalışma talebini içerir bildirimlerin nasıl değerlendirileceği konusunda Yönetmelik'in getirmiş olduğu bir kolaylık bulunmaktadır. KÇY. 5/2' ye göre; genel ekonomik, sektörel veya bölgesel krizlerin varlığının “*işçi veya işveren sendikaları tarafından iddia edilmesi*” ya da “*bu yönde kuvvetli emare bulunması halinde*” Türkiye İş Kurumu¹⁴⁵ Yönetim Kurulunca karara bağlanacağı ifade edilmektedir¹⁴⁶.

Kurum Yönetim Kurulunca, krizin varlığına dair bir karar alınması halinde işverenlerin başvurularında kısa çalışma için öngörülen neden koşulu ayrı ayrı incelenmeyecek, sadece işyerinin karara bağlanmış ve tespit edilmiş olan krizden etkilenip etkilenmediği araştırılacaktır ki; bu da, uygulamada kolaylık sağlayacak bir imkan olarak karşımıza çıkmaktadır¹⁴⁷.

2- Zorlayıcı Bir Nedenin Çıkması

Hukukumuzda, kısa çalışmanın uygulanabilmesi için mevzuatta öngörülen bir diğer neden de, bir işyerinde zorlayıcı nedenlerle karşılaşılmasıdır.

Öncelikle, doktrinde zorlayıcı neden; “*önceden öngörülemeyen, engellenemeyen, dıştan gelen ve meydana gelmesinde kusurlu olunmayan durumlar*” olarak tanımlanmaktadır¹⁴⁸.

¹⁴⁵ Mülga Yönetmelik'in 5/2. maddesinde söz konusu hususun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından tespit edilip, duruma açıklık getirileceği düzenlenirken; 31.04.2011 tarihli KÇY. 5/2' deki düzenlemeyle söz konusu hususa dair kararın Türk İş Kurumu tarafından alınacağı öngörülmektedir.

¹⁴⁶ Öngörülen bu düzenleme KÇY. 5/2' deki Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın genel ekonomik kriz halinde krizin var olup olmadığı yönünde öncelikle açıklama yapması gerektiği yönündeki kısa çalışma uygulamasını sektöre uğratan, bu açıklama yapılmadan önce krizin etkilerinin daha önce hissedildiği sektörlerde birçok işverenin yaptığı kısa çalışma başvurusunun sebep ve içerik yönünden incelemesi yapılmaksızın red edilmesi sonucunu doğuran ve kısa çalışma uygulamasının amacı ile bağdaşmayan bir hüküm olumlu yönde değiştirilmiştir (Bu konu ile ilgili bkz. **Gerek**, 18; **Aydoğan**, 97).

¹⁴⁷ **Caniklioğlu**, Kısa Çalışma, 506.

¹⁴⁸ **Başterzi**, Çalışma, 148; **Ekonomi**, Telafi Çalışması, 1251; **Ertaş**, 54; **Caniklioğlu**, Kısa Çalışma, 508; Doktrindeki bir başka tanıma göre, borcun ifa edilememesine kaçınılmaz bir şekilde neden olan, borçlunun faaliyeti ve/ veya işletmesi dışında meydana gelen, öngörülmesi ve karşı konulması mümkün olmayan bir olaydır (**Yuvalı**, Ertuğrul, İş Hukukunda Zorlayıcı Neden ve Zorunlu Neden

Yönetmelik'in 3/h maddesinde yapılan zorlayıcı sebep tanımı ise; “İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine olanak bulunmayan, dışsal etkilerden ileri gelen, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan deprem, yangın, su baskını, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri nedenler” olarak ifade edilmektedir. Maddede, sadece tanımlamaya gidilmemiş, maddenin son kısmında da örneklendirmeler yaparak zorlayıcı nedenden nelerin anlaşılması gerektiği belirtilmiştir. Sayılan haller, sınırlı haldeki zorlayıcı nedenleri ifade etmemekte, zorlayıcı nedenler için örnek teşkil edebilecek halleri belirtmektedir¹⁴⁹.

Maddede belirtilen, örnek zorlayıcı nedenler incelendiğinde, bu hallerin tamamen dışsal, engellenmesi ve tahmin edilmesi mümkün olmayan faktörler olduğu görülmektedir. İşyerinin içinden tadilat, tamirat, bakım gibi sebeplerle meydana gelecek, faaliyetin durmasına ya da kesilmesine sebep olabilecek durumlar zorlayıcı sebep olarak düşünülmemeyecek ve bu durumda da kısa çalışma kurumunun uygulama alanı bulabileceğinden bahsedilemeyecektir¹⁵⁰.

Yönetmelik'teki tanım incelendiğinde açıkça görülmektedir ki; işverenin sevk ve idaresinden kaynaklanan zorlayıcı nedenler, kısa çalışma anlamında zorlayıcı neden olarak kabul edilmemekte ve kısa çalışmaya uygulama alanı da yaratmamaktadır. Zorlayıcı sebep, ekonomik krizden farklı olarak işyeri kökenlidir, kısa çalışma uygulamasına geçmek isteyen işyerinde gerçekleşmesi aranmaktadır¹⁵¹.

Kavramları ile Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri, Kamu- İş, 2012/ 3, 2, [www.kamu-is.org.tr/pdf/1231.pdf], (ET. 02.07.2014).

¹⁴⁹ Yurt dışından ithal edilen bir hammaddenin yurda sokulmasının geçici bir süreyle Hükümetçe yasaklanması ve bu nedenle üretim yapılmasının mümkün olmaması halinin de zorlayıcı neden olarak öngörülmesi ve bu halde de kısa çalışmanın uygulanması gerektiği ifade edilmektedir. (Bu konu ile ilgili bkz. **Ertaş**, 54, 55).

¹⁵⁰ **Yuvalı**, 3; **Başterzi**, Çalışma, 149.

¹⁵¹ **Akyiğit**, Kısa Çalışma, 6.

Ekonomik krizde olduğu gibi zorlayıcı nedende de işverenin kötü yönetimi sayesinde oluşacak sıkıntılar, nakit darlığı, ödeme güçlüğü, pazar daralması ve stok artışı gibi işyerine özgü haller zorlayıcı neden olarak değerlendirilemeyecektir¹⁵².

Türkiye İş Kurumu'nun resmi internet sitesinde, Libya'da yaşanan halk ayaklanması¹⁵³, Japonya'da yaşanan tsunami ve deprem¹⁵⁴ gibi dışsal nedenler zorlayıcı sebebe örnek olarak gösterilmiştir. Bunun yanı sıra, 23.10.2011 tarihinde Van ilinde yaşanan deprem sonrasında zorlayıcı sebebe dayalı kısa çalışma uygulamasına gidilmiştir¹⁵⁵. 2012/ 2992 sayılı Bakanlar Kurulu kararı¹⁵⁶ ile depremden etkilenen ve 30.04.2012 tarihine kadar kısa çalışma başvurusunda bulunan işyerleri için sürenin üç ay uzatılması ve bu sürenin işsizlik ödeneği süresinden mahsup edilmemesi kararlaştırılmıştır¹⁵⁷.

Yönetmelik'te zorlayıcı nedenlerin varlığının kim tarafından tespit edileceği şu şekilde ifade edilmektedir; zorlayıcı nedenin varlığı halinde kısa çalışma talep eden işverenin, Türkiye İş Kurumu birimine yazılı bildirimde bulunması gerektiği ifade edilmektedir. Yönetmeliğin 5. maddesinde yapılan bildirimlerin değerlendirmesinin Kurumca yapılacağı ifade edilmekte, değerlendirme sonucunda gerçek anlamda zorlayıcı nedenle karşılaşılmaması halinde ise Kurumca, talebin reddedileceği açıkça düzenlenmektedir. Bu düzenlemeden anlaşılacağı üzere, işverenin kısa çalışma tale-

¹⁵² **Ertas**, 55.

¹⁵³ Libya'da 2011 yılında çıkan halk ayaklanmaları sonucunda ülkemize dönmek zorunda kalan firmalardan kısa çalışma talebinde bulunan 13 firmadan 11'inin talebi kabul edilmiştir. 11 firmaya 431 kişi için 490.391,11 TL ödeme yapılmıştır. **Cin**, 36.

¹⁵⁴ Japonya'da yaşanan felaket akabinde 12 firma kısa çalışma ödeneği almak için başvuruda bulunmuş, talebi kabul edilen 6 firmaya 1533 kişi için ödeme yapılmıştır. **Cin**, 36.

¹⁵⁵ Van ilinde meydana gelen deprem sebebiyle kısa çalışma ödeneğine 640 firma 6134 kişi için başvuruda bulunmuştur. Bunlardan 329 firmanın talebi 3478 kişi için kabul edilirken, 207 firmanın talebi 1676 kişi için şartları sağlayamamış olmaları gerekçesiyle reddedilmiştir. Talebi kabul edilen firmalardan ise kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak için öngörülen şartları sağlayan 2.321 kişiye 2.526.002,25 TL ödeme yapılmıştır. **Cin**, 35, 36.

¹⁵⁶ RG. 05.04.2012, 28255.

¹⁵⁷ **Seçkin**, 142; Kurumun 2012 yılı faaliyet raporu incelendiğinde Van ilinde yaşanan deprem sonrası 640 işyerinden 6.134 kişi için kısa çalışma talebinde bulunulmuş, 329 işverenin (3.478 kişi) başvurusu kabul edilmiş, 207 işverenin (1.676 kişi) başvurusu reddedilmiş ve 104 işveren (881 kişi) ise tekrar faaliyete başladığı gerekçesiyle talepten vazgeçmiştir. Yapılan ve incelemeleri tamamlanan tüm başvurular neticesinde 23.10.2011- 31.12.2012 tarihleri arasında 2.321 kişi kısa çalışma ödeneğini hak etmiş, toplamda 2.526.005 TL ödeme gerçekleştirilmiştir. Kaynak belge için bkz. (www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop),(ET. 03.06.2014).

bini içeren bildirimde değerlendirilmesi ve tabii ki, zorlayıcı nedenin var olup olmadığının tespitini Kurumun ilgili birimi yapacaktır.

IV- ÇALIŞMANIN TAMAMEN VEYA KISMEN DURMASI YA DA ÖNEMLİ ÖLÇÜDE AZALTILMASI

Kısa çalışma uygulamasına, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ya da zorlayıcı nedenlerin varlığı halinde faaliyetin geçici olarak tamamen veya kısmen durdurulması ya da haftalık çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılması şeklinde başvurulabilecektir.

Burada önemli olan işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılmasının; hem de çalışma faaliyetlerinin tamamen veya kısmen durdurulmasının geçici bir uygulama olmasıdır. Kısa çalışmaya dayanan bu uygulamaların bir işyerinin tamamında veya bir bölümünde sürekli olarak uygulanması mümkün olmayacaktır. Kısa çalışma, sürekli kalıcı nitelikte bir rejim değil, geçici bir önlem niteliğindedir¹⁵⁸.

Kısa çalışmanın uygulama şekillerinden olan çalışma faaliyetinin tamamen veya kısmen durdurulması öncelikle incelenmelidir. Caniklioğlu'na göre¹⁵⁹, işyerinde görülmekte olan işin bütün bölümlerinde geçici olarak faaliyetin tatil edilmesi hali, işin tamamen durdurulması¹⁶⁰; işin sadece üretim bölümünün tatil edilip pazarlama ve satış bölümlerinin faaliyetlerine devam ettirilmesi hali ise faaliyetin kısmen durdurulması olarak kabul edilmektedir. Faaliyetin tamamen durdurulması ile işyerindeki bütün işçilerin çalışmalarına geçici olarak son verilirken; kısmen faaliyetin durdurulması ile işyerindeki bir departmanda çalışan işçilerin geçici olarak çalışmaları

¹⁵⁸ Akyiğit, Kısa Çalışma, 11.

¹⁵⁹ Caniklioğlu, Kısa Çalışma, 509, 510.

¹⁶⁰ Mevzuatta öngörülen, kısa çalışmanın uygulanma şekillerinden çalışma faaliyetinin tamamen veya kısmen durdurulması halinin geçici bir önlem şeklinde değil de sürekli olarak uygulandığı düşünülecek olursa, öncelikle artık bu uygulamanın kısa çalışma olduğundan bahsedilemeyeceği gibi ayrıca, bu halde çalışmayan ve hatta iş sözleşmesi karşılıklı olarak sona ermiş olan işçilerin hak kazanmaları halinde kısa çalışma ödeneğinden değil, işsizlik sigortasından işsizlik ödeneğinden faydalanması gerekecektir. Ertaş, 61.

sona erdirilmekte, diğler departmandaki işçilerin çalışma faaliyetlerine devam etmesi sağlanmaktadır¹⁶¹.

Kısa çalışmanın, faaliyetin tamamen veya kısmen durdurularak uygulanmasının kısa çalışmanın uygulanıp uygulanmaması üzerine etkisi bulunmamaktadır. Her iki halde de kısa çalışma uygulanmakta, ancak; uygulama alanı, kişi bazında farklılık göstermektedir. Faaliyetin tamamen durdurulması halinde tüm işçiler etkilenirken; faaliyetin kısmen durdurulmasında işçilerin bir kısmı etkilenmektedir¹⁶².

Mevzuattaki düzenlemeye göre, faaliyetteki tamamen veya kısmen durmanın geçici olması gerektiği ifade edilmektedir. Geçici sürenin ne kadar olduğu açıkça ifade edilmese de, işyerinin kısa çalışmaya sebep olan sıkıntıyı atlarmaya, işletmenin ekonomisinin düzelmeye başlamasına veya zorlayıcı nedenin yarattığı zor günleri aşmaya yetecek kadar uygulanması gerektiği görüşüne karşın, KÇY. 3/ç'de bu belirsizlik giderilerek asgari ve azami süreler öngörülmüştür. Buna göre; kısa çalışma uygulanan bir işyerinde, işçilerin çalışma faaliyetleri, kısa çalışma boyunca süreklilik koşulu aranmaksızın en az 4 hafta en çok 3 ay süreyle kısmen veya tamamen durdurulabilecektir. Bu süreler boyunca kısa çalışmanın ne kadar devam edeceğine ve ne zaman sonlandırılacağına karar verecek olan ise işverendir. İşveren, işyerinin gidişatına, kısa çalışmaya neden olan genel ekonomik, sektörel veya bölgesel krizin ya da zorlayıcı nedenin etkisine göre isterse 3 ay dolmadan kısa çalışmayı sona erdirip başkaca telafi edici uygulamalara gidebilecektir¹⁶³.

Bir diğler kısa çalışma uygulaması da, İSK. Ek 2 ve Yönetmelik'te de açıkça öngörüldüğü üzere; işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılmasıdır.

Bu halin işyerinde uygulanması durumunda, işyerindeki çalışma faaliyetlerinin durmadığı, çalışmaya çalışma süresinin azaltılması suretiyle devam edilmektedir.

¹⁶¹ Caniklioğlu, Kısa Çalışma, 509, 510.

¹⁶² Caniklioğlu, Kısa Çalışma, 510; Ertas, 58.

¹⁶³ Ertas, 58.

Kanunda, önemli ölçüden neyin kastedildiği, haftalık çalışma süresinin ne kadar azaltılması gerektiği hususunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu sebeple doktrinde, kısa çalışmanın kısmi süreli çalışmaya benzetilmesi sebebiyle, kısmi süreli çalışmada da öngörülen azaltılma ölçüsünün kısa çalışma içinde uygulanması gerektiği görüşü savunulmuştur. Buna göre, İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde “*tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi*” olarak kısmi süreli çalışmalar için öngörülen önemli ölçüde azaltılma ölçüsünün kısa çalışma içinde uygulanması düşünülmüş ise de bu belirsizlik Yönetmelik'e konan hüküm ile giderilmiştir. KÇY. 3/ç'ye göre haftalık çalışma süresinin işyerinin tamamında veya bir kısmında geçici olarak “*üçte bir*” oranında azaltılmasını önemli ölçü olarak öngörülmüştür. Bu sebeple haftalık 45 saat çalışma yapılan bir işyerinde en fazla 30 saat çalışma yapılmalıdır ki; kısa çalışmanın varlığından söz edilebilsin. 45 saatlik haftalık çalışma yapan bir işyeri için mevzuata göre en az üçte bir oranında azaltılma yapılması halinde kısa çalışma döneminde öngörülebilecek en fazla çalışma saati 30 saat olacaktır. 30 saat ve altındaki çalışmalar kısa çalışma olarak kabul edilecek ve 30 saati aşan çalışmalar kısa çalışma olarak kabul edilmeyecektir¹⁶⁴.

Eski düzenlemenin uygulandığı dönemlerde, doktrinde, kısa çalışma uygulamasının en az üçte bir oranında azaltılarak uygulanmasının işyerinin ve işçilerin tamamı için mi geçerli olduğu; yoksa bir kısmı içinde geçerli olacağı yönünde tereddütler bulunması sebebiyle bu sorun, o dönem için mülga yönetmeliğin 5/3. maddesindeki düzenlemeye dayanılarak işyerinin tamamına ya da belli bölümlerine uygulanabileceği sonucu çıkarılarak çözüme kavuşturulmuştur. Günümüzde, KÇY. 3/ç'de açıkça haftalık çalışma faaliyetlerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılmasının işyerinin tamamında veya bir bölümünde olabileceği düzenleme altına alınmıştır. Böylece, doktrinde var olan varsayım ve tereddütler netlik kazanmıştır.

Ele alınması gereken bir diğer önemli husus da; çalışma faaliyetinin tamamen veya kısmen durdurulması suretiyle kısa çalışma yapıldığında, kısa çalışma için öngörülen 3 aylık azami sürenin aşılması halinde aşan kısmın akıbetinin ve işçiler üzerindeki etkisinin ne olacağıdır. Kısa çalışma için öngörülen yasal azami sürenin aşı-

¹⁶⁴ Caniklioğlu, Kısa Çalışma, 510; Bu konu ile ilgili örnek için bkz. §7, I, 2, 29.

ması halinde bu süre kısa çalışmadan sayılmayacaktır. Bu hususa dair doktrindeki bir görüşe göre; kısa çalışma sayılmayan aşkın kısmın akıbetinin toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile düzenlenebileceği ve böylece sözleşmedeki koşullara tabi olacağı; ancak, böyle bir düzenlemeye gidilmezse, işverenin bu süreyi tatil edip telafi çalışması yaptırabileceği ifade edilmektedir. Bu ihtimale karşın, işverenin toplu iş sözleşmesinde veya iş sözleşmesinde böyle bir düzenleme yapılmadığı; ayrıca, telafi çalışması da yaptırmadığı düşünüldüğünde bu durumda söz konusu aksaklığın bu uygulamanın nedenine bakılarak giderilebileceği ifade edilmektedir. Kısa çalışmanın ve devamında kısa çalışmayı aşan uygulamanın nedeninin zorlayıcı neden olması halinde İşK. 24/III'e göre işçinin veya işçilerin iş sözleşmesini feshedebilecekleri; ancak, feshetmek istemezlerse iş görme ve ücret ödeme borçlarının askıda kalacağı kabul edilmektedir. Bu neden genel ekonomik, sektörel veya bölgesel bir kriz ise, bunun zorlayıcı neden sayılamayacağından bahisle işverenin işçilere kısa çalışmayı aşan şekilde iş vermemesi, işi kabulde temerrüde düşmesi veya sözleşmenin haksız feshi niteliği taşıyacaktır. İş vermemenin kesinlik ve süreklilik taşıması halinde de bu durumu, sözleşmenin işverence feshi olarak saymak gerektiği, işverenin feshi sayılamıyorsa da TBK. 408. maddesinde düzenlenen işverenin kabulde temerrüde düşmesi ile karşılaşılacağı ve çalışılmayan sürelerin çalışılmış gibi sayılacağı ifade edilmektedir¹⁶⁵.

V- TÜRKİYE İŞ KURUMUNA VE SENDİKAYA BİLDİRİLMESİ

Kısa çalışmaya dair bildirim ve içeriğin düzenlendiği KÇY. 4 hükmü ile mülga Yönetmelik 4'deki düzenleme karşılaştırıldığı takdirde farklı hükümlere yer verildiği görülmektedir.

Mülga Yönetmelik 4'e göre işyerinde kısa çalışma uygulamasına gitmek isteyen işverenin, Kurum'dan kısa çalışma kararı almadan önce işyerindeki çalışma sürelerini azaltması ya da faaliyeti tamamen veya kısmen durdurması gerekmektedir. Bu uygulamalar, işyerinde kısa çalışma yapılmak istendiğinin göstergesi olarak kabul edilmekte, kısa çalışma için mevzuatta öngörülen diğer koşulların da gerçekleşmesinin ardından, Kurum Yönetim Kurulu tarafından koşulların değerlendirilip, kısa ça-

¹⁶⁵ Ertas, 62, 63.

İşma nedenlerinin varlığı karara bağlanmaktaydı. Karara bağlanabilmesi için işyerinde işverence yapılan uygulamalardan ve kısa çalışmaya gitmeyi doğuran nedenlerden, Kurumun bildirim yapılmak suretiyle haberdar edilmesi gerekmekteydi. Bu düzenlemeye göre, önceden çalışma sürelerinin azaltılmasına veya kısmen durdurulmasına işveren doğrudan kendisi karar verdikten sonra, durumu Kuruma ve varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bildirmek zorundaydı¹⁶⁶.

KÇY. 4¹⁶⁷, e göre kısa çalışma uygulamasına gitmek isteyen işverenin, kanunda sayılı nedenlerle işyerinde kısa çalışma yapılmasına yönelik talepte bulunması gerekmektedir. Bu düzenlemede, artık işverenin kısa çalışmaya ilişkin kendi alacağı “karar” yerine, hükümde sayılan hallerle sınırlı olmak üzere işverenin kısa çalışma “talebinde” bulunmasından bahsedilmektedir¹⁶⁸.

Doktrinde, bu düzenlemenin yerinde bir değişiklik olduğu kabul edilmektedir. Kanundaki nedenlerle kısa çalışma yaptırmak isteyen işverenin, işyerinde faaliyeti durdurma ya da çalışma sürelerini azalttıktan sonra bildirimde bulunması yerine, öncelikle Kurum’dan kısa çalışma için talepte bulunması gerektiği, ancak talebin uygun bulunması halinde kısmen veya tamamen faaliyetin durdurulabileceği ifade edilmektedir¹⁶⁹. Biz de yapılan bu düzenlemenin yerinde olduğu görüşüne iştirak etmekteyiz.

Yönetmeliğe göre, kısa çalışmaya dair inceleme ve karar mercii Türkiye İş Kurumu olarak açıkça gösterilmekte; işyerinde kısa çalışmaya gitmek isteyen işverenin koşulların gerçekleşmesi halinde, kısa çalışma talebini içeren talebini Kuruma yap-

¹⁶⁶ **Tulukçu**, Kısa Çalışma, 19, 20; **Mollamahmutoglu/ Astarlı**, 1137; **Ocak**, 339.

¹⁶⁷ Yönetmelik 4’e göre, “(1)Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılmasını “*talep eden*” işveren, Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya yazılı bildirimde bulunur. (2)İşveren bildiriminde; a) Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerin işyerine etkilerini ve zorlayıcı sebebin ne olduğunu, b) İşyerinin unvanını, adresini, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikayı ve sosyal güvenlik işyeri sicil numarasını, c)Varsa iddiasını kanıtlayıcı somut belgeleri belirtmek zorundadır. (3)İnceleme esnasında; kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren liste, işveren tarafından Kurumca belirlenen formatta hazırlanarak, manyetik ve yazılı ortamda Kurum yetkilisine teslim edilir.”

¹⁶⁸ **Tulukçu**, Kısa Çalışma, 20.

¹⁶⁹ **Mollamahmutoglu/ Astarlı**, 1137; Aynı yönde, **Tulukçu**, Kısa Çalışma, 20; **Tuncay/ Ekmekçi**, 530; **Aydın**, 32; **Tuncay/Ekmekçi**, 530.

ması, Kurumun da bu talebi ve kısa çalışma koşullarını değerlendirip, bu hususa dair karar vermesi gerekmektedir.

§ 9- KISA ÇALIŞMANIN UYGULANMASI

I- KISA ÇALIŞMA TALEBİ

İşsizlik Sigortası Kanunu Ek 2/2. maddeye ve KÇY. 5/1'e göre kısa çalışma talebini, İşsizlik Sigortası Kanunu'na göre sigortalı sayılan kişileri, iş sözleşmesiyle çalıştıran işverenin yapacağı belirtilmektedir.

Mülga Yönetmeliğin 4. maddesinde işveren, işyerindeki kısa çalışmayı gerektiren nedenler karşısında kısa çalışmaya karar veren ve Türkiye İş Kurumu'na yazılı bildirimde bulunması gereken taraf olarak düzenlenirken; işveren, yürürlüğe giren yeni KÇY. 4/1'de işyerinde kısa çalışma yapılmasını talep eden taraf şeklinde öngörülmüştür. Diğer bir deyişle, önceden çalışma sürelerinin azaltılmasına veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasına, doğrudan karar veren taraf işveren iken; yeni düzenlemede hükümde sayılan hallerle sınırlı olmak üzere kısa çalışma talebinde bulunan olarak öngörülmüştür. Doktrinde bu değişikliğin anlamının, işverenin kısa çalışma nedenlerine dayanarak kısa çalışma kararı ile işyerindeki faaliyeti durdurma veya çalışma sürelerini azaltıp bildirimde bulunması yerine, öncelikle Kurum'dan kısa çalışma için talepte bulunması, talebin Kurumca uygun bulunması halinde işyerindeki faaliyetlerin kısıtlamaya gidilmesi olarak yorumlanması gerektiği ifade edilmektedir¹⁷⁰.

Kısa çalışma uygulamasına geçmek isteyen işveren, işyerindeki mevcut durumu ve bu durumun kısa çalışmaya uygun olup olmadığını belirlenmesini isteyen talebini, Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya yazılı olarak bildirmesi gerekmektedir. Mevzuatta işverenin yapacağı bu bildirim hangi süre zarfında yapacağı gösterilmemiş, işverenin bildirimini “*derhal*” yapması gerektiği ifade edilmiştir. İşverence yapılacak bu bildirim, işyerindeki faaliyetin kısmen veya tamamen durdurulmasından veya haftalık çalışma süresinin azaltılmasından itibaren geç

¹⁷⁰ **Tulukçu**, Kısa Çalışma, 19, 20.

sayılmayacak bir süre içerisinde, dürüstlük kuralları çerçevesinde gerçekleşmesi gerekmektedir¹⁷¹.

Kısa çalışma talebini içeren bildirim içeriğinde belirtilmesi zorunlu olan hususlar KÇY. 4/2' de gösterilmiştir. Buna göre; genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerin işyerine etkilerinin ve zorlayıcı sebebin ne olduğunun; işyerinin unvanının, adresinin, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikasının ve sosyal güvenlik işyeri sicil numarasının; varsa iddiasını kanıtlayıcı somut belgelerinin bildirim içeriğinde bulunması zorunlu tutulmuştur.

II- KISA ÇALIŞMA BAŞVURULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Kısa çalışma nedenlerinin etkisine maruz kalan bir işverenin, kısa çalışmanın öngördüğü çalışma şekillerini (çalışma sürelerinin azaltılması veya çalışma faaliyetinin durdurulması) işyerinde uygulamasının ardından, işyeri hakkında kısa çalışma kararı verilmesi için Kuruma yazılı bildirimde bulunması gerekmektedir.

Kuruma yapılan, bu talep içerikli bildirim kısa çalışmaya karar verilmesinden önce, Kurum yetkililerince değerlendirilmesi ve kısa çalışma için aranan koşulların var olup olmadığının tespit edilmesi gerekmektedir.

Bu hususa dair düzenlemelerin mevzuatımızda KÇY. 5'de yer aldığını görmekteyiz.

Yönetmeliğin 5/4. maddesinde kısa çalışmaya dair verilecek kararların aciliyet kesp etmesi bakımından Kurum yetkililerince ivedilikle incelenmesi ve karara bağlanması gerektiği; verilecek kararında işverene bildirilmesi gerektiği öngörülmektedir.

Yönetmeliğin 5/1. maddesinde Kurum tarafından incelemenin öncelikle hangi hususlar üzerinde yapılacağı ifade edilmektedir. Buna göre; işverenin kısa çalışma talebinin incelemesinin, öncelikle şekil ve sebep yönünden yapılacağı ifade edilmektedir. Burada şekilden anlaşılması gereken, başvurunun yazılılığı ve mevzuatta sa-

¹⁷¹ **Temir**, Arif, Kısa Çalışma, Kısa Çalışma Ödeneği ve Telafi Çalışması, Yaklaşım Dergisi, 11/130, Ekim 2003, 256.

yılmış içerik bakımından bulunması gereken zorunlu unsurların varlığıdır. İşverenin kısa çalışma uygulaması için başvuruda bulunmasına neden olan olayların var olup olmadığı yönünden yapılan inceleme ise talebin sebep yönünden incelenmesini ifade etmektedir¹⁷².

Doktrinde; İşK. 65'in, buna dayanılarak çıkarılan mülga yönetmeliğin ve tebliğin¹⁷³ uygulandığı dönemde, kısa çalışma talebini şekil ve esas yönünden inceleyecek merciiler hususunda esasa aykırılık oluşturacak düzenlemelerin olduğu ifade edilmekteydi¹⁷⁴. Söz konusu Tebliğ'in 2. maddesinde¹⁷⁵ işverenlerin kısa çalışma taleplerinin Kurum tarafından şekil ve sebep yönünden değerlendirileceği belirtilirken; 3.¹⁷⁶ ve 4.¹⁷⁷ maddelerinde, talepte belirtilen nedenlerin ve buna bağlı olarak kısa çalışma taleplerinin Kurum tarafından esas yönünden değerlendirileceği düzenlenmekteydi.

Buna karşın, Kanun ve Yönetmelik'teki hükümlere göre, Kurum'un kısa çalışma taleplerini Bakanlığa ulaştırması hususunda aracı vasfına haiz olduğu, kendisine bildirimde bulunulan Kurum'un söz konusu talepleri ve koşulları değerlendirme görev ve yetkisinin bulunmadığı, bu sebeple aldığı kısa çalışma taleplerini herhangi bir değerlendirme yapmaksızın doğrudan Bakanlığa göndermesi gerektiği ileri sürül-

¹⁷² **Ertas**, 67.

¹⁷³ Kısa Çalışma Ödeneği Tebliği, RG. 26.08.2004, 25565.

¹⁷⁴ **Canikliolu**, Kısa Çalışma, 514.

¹⁷⁵ Kısa Çalışma Ödeneği Tebliği 2'ye göre, "*İşverenin yaptığı bildirim, öncelikle Türkiye İş Kurumu tarafından sebep ve şekil yönünden değerlendirilir.*"

¹⁷⁶ Kısa Çalışma Ödeneği Tebliği 3'e göre, "*Yönetmeliğin 6 ncı maddesi uyarınca, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının genel ekonomik krizin varlığını kabul eden açıklaması bulunmadan, genel ekonomik kriz gerekçesi ile yapılan başvurulara, Türkiye İş Kurumu tarafından, kısa çalışma talebinin uygun bulunmadığı bildirilir.*"

¹⁷⁷ Kısa Çalışma Ödeneği Tebliği 4'e göre, "*Yönetmeliğin 3 üncü maddesindeki zorlayıcı sebep tanımına girmeyen kısa çalışma, faaliyetin kısmen veya tamamen durdurulma hallerinde işverenin bildirim yükümlülüğü bulunmamaktadır. Bu tür bildirimler 4857 sayılı İş Kanununun 65 nci madde kapsamı dışında kabul edilir. Zorlayıcı sebeplerle bağdaşmadığı halde, nakit darlığı, ödeme güçlüğü, pazar daralması ve stok artışı gibi işyeri ekonomik kriz sebeplerine dayalı olarak yapılan başvurular için uygunluk tespiti yapılmayacaktır. Bu tür başvurular da Türkiye İş Kurumunca yanıtlanır. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğüne zorlayıcı sebepler içinde değerlendirilen başvurular, uygunluk tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığına intikal ettirilir.*"

mekteydi¹⁷⁸. Söz konusu çelişki ve esasa aykırılık, Ek 2. maddesine dayanılarak çıkarılan Kısa Çalışma Yönetmeliği' nde giderilmiş, talebi yapacak, taleplerin kısa çalışma koşullarına uygunluğunu değerlendirip, ivedilikle karar verecek, şekil, sebep ve esas yönünden inceleyecek mercii olarak da Türkiye İş Kurumu gösterilmiştir. Nitekim, kısa çalışma kararları ivedilikle incelenip, sonuçlandırılması gereken kararlardır ve kurumlar arasında talep mercii, inceleme mercii ayırımına gidilmesi yazışma ve posta gibi süreci uzatan aşamaların varlığı, kısa çalışma kararlarının bir an önce çıkmasını engeller niteliktedir. Bu sebeple de; önceden doktrinde de bu aşamaların tek bir mercii de toplanması gerektiği görüşü¹⁷⁹ göz önünde bulundurularak kısa çalışmaya dair yetkili kılınan mercii de Kurum olarak belirlenmiştir.

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İşsizlik Sigortası Daire Başkanlığı'nın 16.04.2013 tarih ve 72.808.405-400-12119 sayılı yazısına ilişkin "*Kısa Çalışma İş Akış Süreci*" başlıklı ekinde, kısa çalışma talebinin şekil yönünden incelenmesi Türkiye İş Kurumu İstihdam Hizmetleri Daire Başkanlığı tarafından yapılmaktadır. Yapılan inceleme kapsamında, kısa çalışma talebinin mevzuat hükümleri çerçevesinde doldurulup doldurulmadığı, taahhüt kısmının imzalanıp imzalanmadığı, başvuru gerekçesinin yönetmelik hükümlerine uygunluğu, kontrol edilmekte ve eksik veya yanlış doldurulan formlarla gerekçesi, yönetmelik hükümlerine aykırı olan başvurular şekil yönünden reddedilmektedir. Reddedilen başvuruların akıbeti İl Müdürlüğü/ Hizmet Merkezine, işverene red kararının tebliğ edilmesi için yazılı olarak bildirilmektedir¹⁸⁰.

Kurum İstihdam Hizmetleri Daire Başkanlığı tarafından yapılan inceleme sonucu, şekil yönünden uygun bulunan kısa çalışma başvuruları; a) Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ise; i. T.C. Merkez Bankası'nca yayımlanan Kapasite Kullanım Oranları, ii. Türkiye İstatistik Kurumunca yayımlanan; Üretim Endeksi, Ciro ve Sipariş Göstergeleri, iii. Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan alınan iktisadi faaliyet kollarına göre aylık toplam çalışan sayısı ve işse giriş- çıkış bilgileri, iv. Türkiye

¹⁷⁸ **Caniklioğlu**, Kısa Çalışma, 514.

¹⁷⁹ **Ocak**, 346.

¹⁸⁰ **Tulukçu**, Kısa Çalışma, 20, 21.

Odalar ve Borsalar Birliği tarafından yayımlanan Türkiye Ticaret Sicil Gazetesinden faaliyet kollarına göre kurulan ve kapanan Őirket istatistikleri, konuyla ilgili olabilecek benzeri veriler, belirli d6nemler g6z 6n6nde tutularak karŐılaŐtırılmakta ve yapılan karŐılaŐtırma neticesinde Kurumca Kısa alıŐma İnceleme Talebi Değerlendirme Raporu hazırlanmaktadır. Krizin varlığına dair kuvvetli emare teşkil edecek Şekilde belirtilen verilerden en az birinde olumsuz bir geliŐme olması halinde veya işçi ve işveren konfederasyonlarının krizin varlığına ilişkin bir başvurusu var ise değerlendirme raporu y6netim kuruluna sunulmaktadır. Y6netim kurulu, krizin olmadığı y6n6nde karara varacak olursa, bu kapsamdaki başvurular reddedilmektedir¹⁸¹.

Kurum y6netim kurulu, KY. 5/3'ye g6re; genel ekonomik, sekt6rel veya b6lgesel krizin varlığını, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi ya da bu y6nde kuvvetli emarenin bulunması halinde karara bağlayacaktır. Eğer ki; s6z konusu karar alınmadan, genel ekonomik, sekt6rel veya b6lgesel kriz ile ve zorlayıcı sebeplerle bağdaşmadığı halde nakit darlığı, pazar daralması ve stok artışı gibi sebeplerle kısa çalışma talebinde bulunulduğu tespit edilirse, Kurum s6z konusu başvuruları reddedecektir.

Kısa alıŐma talebini içeren bildirimler, kısa çalışma sebeplerinin işyeri ve işveren için bir darboğazı temsil etmesi sebebiyle Kurumca ivedilikle verilmesi gereken kararlardır. Kurum, s6z konusu başvuruları ivedilikle inceleyip karara bağlayacak ve sonucu işverene bildirecektir. İŐverende durumu, işyerinde işçilerin g6rebileceği bir yerde ilan etmek suretiyle işçilere ve varsa toplu iş s6zleŐmesi tarafı sendikaya bildirecektir. İlan yolu ile işçilere bildirim yapılamazsa bildirim yazılı olarak yapılması gerekmektedir.

T6m bu değerlendirmeler neticesinde, işverenin talebi y6n6nde olumlu bir karar verilirse, o işyerinde kısa çalışma uygulaması başlayacak ve Ek 2'deki esaslara g6re kısa çalışma 6deneğinden yararlanma s6z konusu olabilecektir. Bakanlık tarafından işverenin talebinin aksine bir karar verilir, işverenin kısa çalışma talebi uygun g6r6lmezse işverenin bu karara karşı nereye itiraz edeceği hususunda mevzuatta bir h6k6m bulunmamaktadır. Kısa alıŐmanın, İŞK. 65'de d6zenlendiği s6re zarfında

¹⁸¹ **Tulukçu**, Kısa alıŐma, 21.

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu gereğince itirazda yetkili merciin İş Mahkemele-ri olduğu açık iken; İSK. Ek 2'deki düzenlemenin akabinde, kararın bir kamu kuru- mu tarafından verilmesi sebebiyle idari nitelik taşıması göz önünde bulunduruldu- ğunda itirazın nereye yapılacağıın tespiti önem taşımaktadır. Bu doğrultuda dokt- rinde kabul edilen görüş, İSK. 46/2 gereği iş sözleşmesi ile çalışan işçi ve işverenle- rinde bu madde kapsamına gireceğinden bahisle, Kurum'un talebe ilişkin ret kararına karşı, itirazın yetkili İş Mahkemesine yapılması gerekmektedir¹⁸².

§ 10- KISA ÇALIŞMANIN HÜKÜMLERİ

I- KISA ÇALIŞMANIN SÜRESİ

Yönetmelik 3'e göre kısa çalışma, üç ayı geçmemek üzere işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması olarak tanımlanmaktadır. İşsizlik Si- gortası Kanunu'nda da genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz veya zorlayıcı nedenlerle çalışma sürelerinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen dur- durulması hali üç aydan fazla devam edecek nitelikte olsa bile, kısa çalışmanın en fazla üç ay uygulanabileceği ifade edilerek, kısa çalışmanın azami süresi üç ay olarak sınırlandırılmıştır¹⁸³.

Her ne kadar mevzuatta kısa çalışma uygulaması ve dolayısıyla kısa çalışma ödeneğinden yararlanma süresi üç ay olarak sınırlandırılmış olsa da, İSK. Ek 2/6'da üç aylık sürenin Bakanlar Kurulu kararı ile altı aya kadar uzatılabileceği ve işsizlik ödeneğinden bu sürenin mahsup edilip edilmeyeceğinin belirlenme yetkisinin de Ba- kanlar Kurulu'nda olduğu hüküm altına alınmıştır. Bu düzenleme ışığında 5838 sayı- lı Kanun¹⁸⁴ ile 2008 ve 2009 yılı içinde yapılan kısa çalışma başvurularına münhası-

¹⁸² **Tulukçu**, Kısa Çalışma, 22; **Mollamahmutoğlu/ Astarlı**, 1138; **Tuncay/ Ekmekçi**, 530, 537; **Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan**, 249.

¹⁸³ Bazı yazarlar, Kanundaki süreye ilişkin sınırlandırmanın sadece kısa çalışma ödeneği ile ilgili olduğunu ve kısa çalışma uygulaması hakkında makul sürenin uygulanması gerektiğini ileri sür- mektedirler. Bu konu ile ilgili bkz. **Tulukçu**, Kısa Çalışma, 22.

¹⁸⁴ 18.02.2009 tarihli, Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, RG. 28.02.2009, 27155.

ran üç aylık kısa çalışma süresinin altı aya çıkarıldığı ve bunun gerekirse Bakanlar Kurulu Kararnamesiyle altı aya kadar daha uzatılabileceği öngörülmüştür¹⁸⁵.

2008 ve 2009 yıllarında yaşanan ekonomik krizin etkilerini 2010 yılında da devam ettirmesi üzerine¹⁸⁶, 5951 sayılı Kanun¹⁸⁷ ile kısa çalışma ödeneğine ilişkin düzenleme yapılmıştır. Öngörülen düzenlemeye göre, İşsizlik Sigortası Kanunu'na 5838 sayılı Kanun ile eklenen geçici 8. maddenin birinci fıkrasının birinci cümlesinde yer alan “2008 ve 2009” ibaresi, “2008, 2009 ve 2010” olarak değiştirilmiştir¹⁸⁸.

Kısa çalışmayla ilgili olarak, 5838 sayılı Kanun'un 2. maddesiyle İşsizlik Sigortası Kanunu'na geçici 8. madde eklenmiş, akabinde ikinci altı aylık uzatma süresini ihtiva eden, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın talebi ile 2009 tarih 15129 sayılı Bakanlar Kurulu Kararnamesi düzenlenmiştir. Geçici 8. madde ile Kararnamedeki düzenlemenin karşılaştırıldığında uygulamada bazı sorunlara yol açabileceği görülmektedir. Bu bağlamda düzenlemeler incelendiği takdirde, geçici 8. maddeye¹⁸⁹ ve Kararnameye¹⁹⁰ göre ilk altı aylık uzatmada kısa çalışma uygulama-

¹⁸⁵ Bu hususta ileri sürülen bir görüşe göre, nihai karar mahkemelere ait olmak üzere, kanunen tanınan altı aylık kısa çalışma dönemi bir hak ise işveren tarafından istendiği biçimde kullanılması ve Bakanlıkça da herhangi bir müdahale de bulunulmaması gerekmektedir. Diğer bir deyişle, işverenin faaliyet konusu ve süresi en iyi şekilde işverence bilindiği için işverene geçici de olsa pazar kaybına uğramaması için aralıklarla da olsa gelen siparişleri karşılama fırsatının tanınması gerekir. Bu sebeple, kısa çalışma dönemini 2009 yılı sonuna kadar bir veya iki ay aralıklı kullanarak altı aya tamamlayan işyerlerine gerek haftanın belirli günlerinde (üç gün çalışıp dört gün kapanarak) faaliyet gösteren işyerlerine toplam 6x30=180 gün kısa çalışma dönemi hakkının tanınması gerekmektedir. **Tulukçu**, Kısa Çalışma, 22, dph. 49.

¹⁸⁶ Genel ekonomik krizin etkileri 2010 yılında da görülmeye devam etmiştir. Bu durumu ve firmaların yıllara göre kısa çalışma nedenlerine göre taleplerini gösterir bilgi için bkz. § 8, III, 1, 42, dph. 127.

¹⁸⁷ 28.01.2010 tarihli, Amme Alacaklarının Tahsili Usulü Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, RG. 05.02.2010, 27484.

¹⁸⁸ **Aktay/ Arıcı/ Senyen- Kaplan**, 236.

¹⁸⁹ 5951 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle geçici 8. maddeye göre, “(1)2008, 2009 ve 2010 yıllarında kısa çalışma için yapılan başvurulara münhasır olmak üzere, Ek 2. maddenin ikinci fıkrasında kısa çalışma için öngörülen azami üç aylık süre altı ay olarak uygulanır; üçüncü fıkrasında kısa çalışma için öngörülen kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülmez. Bu maddenin yayımı tarihinden önce uygunluk tespiti yapılan kısa çalışma başvurularında süre, işverenin talebi halinde aynı şartlarla ve bu maddede öngörülen süreyi aşmamak kaydıyla uzatılır. (2)Bu maddede öngörülen ödenek miktarı aynı kalmak kaydıyla, kısa çalışma süresini altı ay daha uzatmaya Bakanlar Kurulu yetkilidir. Ancak, bu dönemde kısa çalışma ödeneği, başlangıçta belirlenen işsizlik süresinden düşülür.”

¹⁹⁰ 22.06.2009 tarihli 2009/15129 sayılı Kararnameye (RG. 02.07.2009, 27276) göre, “4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun geçici 8. maddesinde belirlenen esaslar çerçevesinde; 31.12.2009 ta-

sından yararlananların, bir önceki kısa çalışma dönemi sona erdiği halde ikinci altı aylık uzatma sürecinden yararlanıp yararlanmayacağı hususunda açıklık bulunmamaktadır. Geçici 8. maddede ilk altı aylık uzatmada kısa çalışma ödeneğinden düşülmeyeceği, ikinci uzatmada ise düşüleceği ifade edilmektedir. Bu düzenlemeden anlaşılmalıdır ki; ilk altı aylık dönemde bu süreden yararlananlar, ikinci altı aylık dönemde de yararlanabileceklerdir. Kararname ise “*hariç*” ifadesini kullanarak aynı kişileri kapsam dışında tutmuş ve yararlanamayacaklarını öngörmüştür. Bu sebeptendir ki, aynı konuda birbirinden farklı iki düzenleme yer almaktadır¹⁹¹.

6111 sayılı Kanun ile İSK. Ek 2’de getirilen değişikliğe göre kısa çalışma süresini uzatmaya ve işsizlik sigortasından mahsup edilip edilmeyeceğine karar verme yetkisinin Bakanlar Kurulu’nda olduğu öngörülmüştür. Bu düzenlemeye gereği Bakanlar Kurulu, 5951 sayılı Kanun ile geçici 8. maddede yapılan değişiklik ile 2010 yılında kısa çalışma yapılmak üzere ilk defa başvuran işyerleri ile 22.06.2009 tarihli ve 2009/15129 sayılı Bakanlar Kurulu kararından altı ay süreyle yararlanmayan işyerleri için; a) 31.12.2010 tarihine kadar uzatma başvurusunda bulunulması; b) kısa çalışma uygulaması devam eden ve aynı kişileri kapsayan uzatma talepleri hariç, diğer talepler için yeni bir uygunluk tespiti yapılması koşulu ile kısa çalışma süresini altı ay daha uzatmıştır¹⁹².

2010/180 sayılı Bakanlar Kurulu Kararnamesi’nde, 2009/15129 sayılı Kararname’deki “*aynı kişileri kapsayan uzatma talepleri hariç*” hükmünün Kanun’un 8. maddesi ile yol açtığı çelişkiyi giderecek bir düzenleme öngörmediği, mevcut ifadenin aynen korunduğu görülmektedir.

Mevcut bir belirsizlikte, kısa çalışma uygulamasından azami sürede yararlanan bir işverenin belirli bir süre sonra kısa çalışmaya ilişkin sebebin devam ettiği gerekçesiyle yeniden kısa çalışma talebinde bulunmasının mümkün olup olmadığıdır. Bu

rihine 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.”

¹⁹¹ **Tulukçu**, Kısa Çalışma, 22, 23, dpn. 52.

¹⁹² 01.03.2010 tarihli 2010/180 sayılı Bakanlar Kurulu Kararnamesi, RG. 11.03.2010, 27518; **Aktay/Arıcı/ Senyen- Kaplan**, 236.

konuda doktrinde ileri sürülen ve bizim de katıldığımız görüşe göre ekonomik kriz döneminde kısa çalışma uygulamasında yararlanan işverenin, ilerleyen süreçte yeni bir ekonomik kriz nedeniyle ikinci krize bağlı olarak yeni bir kısa çalışma uygulamasından yararlanması mümkündür¹⁹³. Kanun ve Yönetmelik'teki kısa çalışma süresi için öngörülen üç aylık süre göz önünde tutulduğunda aynı sebep devam ettiği sürece kısa çalışmayı gerektiren sebebin devam ettiğinden bahisle yeni bir kısa çalışma uygulaması için işverenin talebinin kabulü mümkün değildir. Kısa çalışma düzenlemesinin amacı düşünüldüğünde yeni bir sebep yeni bir kısa çalışma uygulamasını gerekli kılıyorsa bu halde yeni bir kısa çalışma uygulamasının kabulüne engel olunmamalıdır. Sona eren kısa çalışma uygulamasının ileride tekrarlanması halinde de yine işveren kısa çalışma talebinde bulunabilmelidir. Aksi düşünülürse, işverenin kısa çalışma uygulamasından bir defa faydalanabileceği sonucuna varılır ki bu da kısa çalışma kurumunun çalışma hayatına kazandırılmasının amacıyla örtüşmemektedir¹⁹⁴.

II- KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

1- Genel Olarak

Mevzuatımız incelendiği takdirde, kısa çalışma uygulaması çalışma sürelerinde esaslı değişiklik yapılmasına yönelik bir kurumdur. İşçinin kısa çalışmayı doğuracak nedenlerin etkisi altında işyerinde iş sözleşmesinin feshedileceği ve işsiz kalacağı korkusu ile yapacağı çalışmaları önlemek, işçinin mevcut kaygılarını giderip, çözüm getirmek amacıyla öngörülmüştür. İşsizlik durumunda işçilerin haklarının güvence altına alınabilmesi için kısa çalışma yaptırılan işçilere ücretin yerine geçmek üzere bir ödemede bulunulması öngörülmüştür¹⁹⁵.

Söz konusu sebeple, “*kısa çalışma ödeneği*” adı altında, ücretsiz izin uygulamalarına gidilmemesi için bir önlem olarak ve işçinin iş sözleşmesi sona ermeden belirli

¹⁹³ **Tuncay/ Ekmekçi**, 533; **Tulukçu**, Kısa Çalışma, 23.

¹⁹⁴ **Tulukçu**, Kısa Çalışma, 23; Kısa çalışmadan ve kısa çalışma ödeneğinden yılda bir defa yararlanılabileceğine dair bir sınırlama yoktur. Kanun'da öngörülen yasal şartları taşıyorsa yılda birden çok kısa çalışma yaşanabilir. **Akyiğit**, İş Hukuku, 331; **Akyiğit**, Kısa Çalışma, 1- 35.

¹⁹⁵ **Ertas**, 85; **Yıldız**, Mustafa, İşsizlik Sigortası Uygulamaları; Kısa Çalışma Ödeneği, Ücret Garanti Fonu ve GAP, Yaklaşım Dergisi, Mart 2009/195, 169.

koşulları sağlamaları halinde, bu koşulları sağlayan işçilerin işsizlik sigortasından belirli bir para alması öngörülmüştür¹⁹⁶.

Kısa çalışma nedeniyle az çalışacak veya çalışmayacak olan işçinin, işsizlik sigortasından ödenecek olan “kısa çalışma ödeneği” ile doğacak ücret kaybı giderilmeye çalışılacak, böylece devletin de uygulamaya katılması sağlanarak, aşılmaya çalışılan riskin yükü, işçi, işveren ve devlet arasında paylaştırılmaktadır¹⁹⁷.

2- Kısa Çalışma Ödeneğine Hak Kazanma Koşulları

a- İşverenin Kanuna Uygun Olarak Bir Kısa Çalışma Kararı Alması ve Uygulaması

Bir işçinin kısa çalışma ödeneği alabilmesi için öncelikle, işverenin işyerinde yasal koşulları taşıyan kısa çalışma uygulaması zorunludur. Bu sebeple KÇY. 1- 3/ç gereğince; genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması suretiyle işyerinde uygulanmak istenen kısa çalışma yönündeki işverenin tek taraflı iradesini taşıyan talebin Kurum’ca uygun bulunması gerekmektedir.

Kısa çalışma talebinin yapılması ve değerlendirilmesi hususunda, mevzuatımızda belirtilen prosedüre uyulmaksızın, işyerinde yürütülen iş tamamen veya kısmen durdurulmuş ya da çalışma süreleri önemli ölçüde azaltılmış dahi olsa, mevzuatta öngörülen şekle aykırılık sebebiyle şartlar sağlanmadığı için işçilerin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi söz konusu olmayacaktır¹⁹⁸.

¹⁹⁶ Şakar, Müjdat, Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, 4. B., Ankara 2009, 583, (Kanun Yorumu); Korkusuz/ Uğur, 337.

¹⁹⁷ Demircioğlu/ Centel, 122; Başsterzi, Çalışma, 134; Caniklioğlu, Kısa Çalışma, 499- 504.

¹⁹⁸ Arslanoğlu, 98; Ertaş, 86, 87; Yürürlükteki hükümlere bakıldığı takdirde işçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanması için talepte bulunması şartı bulunmamaktadır. Narmanlioğlu, 636.

b- Kısa Çalışmanın Belirli Bir Süre Devam Etmesi

Yönetmelik'in 3/ç maddesinde kısa çalışma tanımı yapılırken, üç ayı geçmemek üzere; işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin kısmen veya tamamen durdurulması şeklinde yapıldığı görülmektedir.

Yönetmelik'teki tanıma göre, hem kısa çalışmanın varlığı hem de bir işçinin kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilmesi için işyerindeki işin tamamen veya kısmen geçici olarak "*en az dört hafta*" durması ya da önemli ölçüde azaltılması gerekmektedir. İşyerindeki çalışma en az dört hafta süreyle kısmen veya tamamen durmuyorsa; yani dört hafta tamamlanmadan işyerindeki faaliyete yeniden başlanmışsa veya normal çalışma süresine dönmüşse, artık kısa çalışmanın varlığından söz edilemeyeceği gibi işçilere kısa çalışma ödeneğinden ödeme yapılması da mümkün olamayacaktır. Bu düzenleme ile mevzuatta işçinin gelirinin bir süre kesilmesi aranmakta, belirli süreyi aşan kesilmelerden doğan kayıplarının ödenek ile telafi edileceği sonucuna varılmaktadır. Dört haftayı aşmayan gelir kaybı durumunda ya işçinin bu duruma katlanması beklenmekte ya da işçi ile işveren arasında söz konusu gelir kaybının çözüme kavuşturulması gerekmektedir¹⁹⁹.

Yönetmelik'in 7/5 hükmüne göre, zorlayıcı sebep için özel bir süre öngörülmektedir. Bir işyerinde KÇY. 3/h anlamında zorlayıcı sebepler yüzünden kısa çalışmaya gidilmişse, kısa çalışma ödeneğine hak kazanacak işçilere kısa çalışma ödeneği ödemelerinin yapılabilmesi için bir hafta geçmiş olması gerekmektedir. Bir haftanın altında zorlayıcı sebeple işyerindeki faaliyet kısmen veya tamamen durdurulur, yahut çalışma süreleri önemli ölçüde azaltılırsa işçilerin kısa çalışma ödeneği alabilmeleri için bir haftalık sürenin geçmiş olması gerekmektedir. Bir haftaya kadar olan kısım için İşK. 40 gereği işçiye her çalıştırılmayan gün için yarım ücret ödenecektir. Bir

¹⁹⁹ Caniklioğlu, Kısa Çalışma, 524; Ertaş, 87; Arslanoğlu, 99.

haftayı aşan kısım için de diğer koşulları sağlaması halinde kısa çalışma ödeneği ödenecektir²⁰⁰.

Bir diğer husus da, Kurum tarafından işverenin talebi doğrultusunda kısa çalışma kararı verilmesine rağmen, işyerinde kısa çalışma nedenleri dört haftalık süre dolmaksızın ortadan kalkarsa, kısa çalışma ödeneğine hak kazanılmamış olmasının işveren açısından bir temerrüt sebebi olup olmayacağıdır. Mevzuata uygun olarak hayata geçirilmiş bir kısa çalışma olsa da kısa çalışma nedenleri kısa çalışma ödeneğine hak kazanılması için gereken süre dolmaksızın ortadan kalkarsa bu durumda işveren bakımından işçilerin rızasını gerektirmeyen ve işverenin temerrüde düşmesi sonucunu doğurmayan bir çalışma yapılmış olacaktır. Tüm bu sorunların doğmaması için mevzuatımızda bir açıklık bulunmamasına rağmen bu sürelerin dolması beklenerek, süre dolduktan sonra Kurum tarafından bir kısa çalışma kararının verilmesi gerekmektedir. Kaldı ki; kısa çalışma ödeneği için getirilen azami süreye de uyulması gerekmektedir. Mevzuatımıza göre kısa çalışma en fazla üç ay yapılabileceğinden, üç ayı aşan kısım için de kısa çalışma ödeneği ödenemeyecektir. Toplu iş sözleşmesine veya iş sözleşmelerine hüküm konulması suretiyle üç ayı aşan kısım için de işverence karşılanmak üzere kısa çalışma ödeneği kadar işçilere ödeme yapılması kararlaştırılabilecektir²⁰¹.

c- İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanma Koşullarını Sağlaması

İşçinin, kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için aranan bir diğer şartta, İşsizlik Sigortası Kanunu' na göre işsizlik sigortası ödeneğine hak kazanmış olmasıdır. Bu durum, İSK. Ek 2/2' de ve KÇY. 6/b' de açıkça ifade edilmiştir. Buna göre; işçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte İSK. 50'ye göre çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması gerekmektedir²⁰².

İşçinin belirli bir süre prim ödemesi yapmış olmasının yanı sıra, sigortalının İşsizlik Sigortası Kanunu'nda öngörülen şekilde işsiz kalması da gerekmektedir. Ka-

²⁰⁰ Ertas, 88, 89.

²⁰¹ Ertas, 89, 90.

²⁰² Güzel, 817.

nun' un düzenlemesinden, herhangi bir şekilde işsiz kalanların değil, çalışırken Kanun'da belirtilen nedenlerle işsiz kalanların kapsama alındığı çıkarılmaktadır²⁰³. Bu sonuca varılmış olsa da, kısa çalışma açısından kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmek için İşsizlik Sigortası Kanunu'nda aranan bütün koşulların gerçekleşmesi gerekmekte, sadece çalışma süresi ve prim ödemeye dair koşulların sağlanmış olması yeterli kabul edilmektedir²⁰⁴.

İşsizlik Sigortası Kanunu 51/1 maddesine göre; sigortalı sayılanlar²⁰⁵ kısa çalışmaya geçildiğinden önceki son üç yıl içinde 600 gün sigortalı olarak çalışıp, işsizlik sigortası primi ödemiş ve işten ayrılmadan önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olmak kaydıyla işsizlik ödeneği almaya hak kazanacaklardır. Bu sebeptendir ki, koşullardan herhangi birinin eksikliği halinde işçinin işsizlik sigortası kazanması söz konusu olamayacaktır. İşçinin son üç yıl için 600 gün işsizlik sigortası primi ödemiş olması yetmeyecek ve son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olma koşulu da aranacaktır.

Kanuna göre, işçinin işsizlik sigortasına hak kazanabilmesi için aranan koşullardan biri de iş sözleşmesinin kanundaki gösterilen gerekçelerden herhangi biri nedeniyle sona ermiş olmasıdır. Bu şart, kısa çalışma için aranmamakta, bir nevi kısa çalışma ödeneğinin istisnasını teşkil etmektedir²⁰⁶.

Kanun'un açık ifadesine göre, prim ödeme gün sayısının tamamlanmış olması gerekir. İşçinin prim ödeme gün sayısı tamamlanmadan, işyerinde kısa çalışmaya geçilmesi halinde işçi ödeneğe hak kazanamayacaktır. Bu durum , işverenin tek taraf-

²⁰³ **Tuncay**, Can, İşsizlik Sigortasının Kapsamı ve Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Şartları, İşsizliğin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Açısından Sorunları, KAMU-İŞ, Ankara 2003, 37.

²⁰⁴ **Ertaş**, 90, 91; Doktrinde, yönetmelik hükmüne göre, işçinin bu koşullara kısa çalışmanın başladığı tarihte sahip olması gerektiği; ancak İSK. Ek 2'de ise böyle bir sınırlama bulunmadığı ifade edilmektedir. Bu bağlamda, kanuna aykırı yönetmelik hükmünün uygulanamayacağı, gerekli prim ödeme koşullarını doldurmadığı takdirde kısa çalışma kapsamına giremeyecek olan işçinin kısa çalışmanın yapıldığı dönemde kısa çalışma ödeneğine ilişkin koşulları tamamlaması halinde kısa çalışma ödeneğinden yararlanması gerektiği ileri sürülmektedir (Bu konu ile ilgili bkz. **Tulukçu**, Kısa Çalışma, 22; **Ekmekçi**, 55; **Karaca**, Ali, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Uygulaması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/14, 119).

²⁰⁵ İSK. 47/d'ye göre sigortalılığın tanımı yapılmakta, bu Kanun kapsamına giren bir işyerinde iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan ve çalıştığı süre içerisinde işsizlik sigortası primi ödeyen kimse şeklinde tanımlanmaktadır.

²⁰⁶ **Ertaş**, 91.

lı iradesi ile kriz veya zorlayıcı neden sebebiyle yapacağı talebin Kurum'ca kabulü neticesinde işçinin işyerindeki yeni koşullara uymak zorunluluğu sonucunu doğuracaktır. Kısa çalışmanın hukukumuzda kazandırılış nedeni olan işçinin rızası alınmaksızın işyerinde uygulamaya konulan, çalışma koşullarında esaslı değişikliğe neden olan ve işverenin işçi aleyhine haksız uygulamalarına sebep olacak kısa çalışma kurumu işlevini yitirecektir. Bu sebeple, ya kısa çalışma ödeneğine hak kazanma koşulları hafifletilerek ya da asgari bir gelir güvencesi sağlanarak en az kısa çalışma ödeneği tutarında bir ödeme yapılması hususunda özel bir düzenleme yapılarak söz konusu haksızlık giderilebilecektir²⁰⁷.

İşsizlik Sigortası Kanunu 50/2. maddeye göre, işsizlik ödeneğinin ödeneceği süre işçinin ödemiş olduğu prim gün sayısının miktarı dikkate alınarak düzenlenmekte ve değişmektedir. Kanun'un bu hükmüne göre, iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olanlardan son üç yıl içinde;

- 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün,

- 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün,

- 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün süre ile işsizlik ödeneği verilecektir.

İşsizlik Sigortası Kanunu Ek 2/2 ve KÇY. 7/2'ye göre kısa çalışma süresi üç ayı aşamayacağı için kısa çalışma ödeneği de üç aydan fazla ödenemeyecektir. Bu sebeple İSK. 50/2'de belirtilen 600, 900 ve 1080 günlük primler yatırılmış dahi olsa kısa çalışma ödeneği işçiye en fazla 90 gün için yatırılabilir²⁰⁸.

d- Türkiye İş Kurumu'na Başvuru

Mevzuatımızda, işçilere ödenecek kısa çalışma ödeneği için Türkiye İş Kurumu'na başvurulup başvurulmayacağı hususunda bir açıklık bulunmamaktadır. Kısa

²⁰⁷ Caniklioğlu, Kısa Çalışma, 528.

²⁰⁸ Ertaş, 93.

çalışma kararı verilmesinde Kurum'un yeri ve önemi düşünüldüğünde, işverenin bildirmesi zorunlu hususları da içeren kısa çalışma talebinin Kurum'ca değerlendirilecek ve ivedilikle karara bağlanacak olması sebebiyle, işçilere ödenecek kısa çalışma ödeneği hususunda da Kurum'a başvuruda bulunulması gerektiği kabul edilmektedir²⁰⁹.

Yönetmelik'in 4/3 hükmüne göre, kısa çalışma talebinin incelenmesi esnasında, kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren liste, işveren tarafından Kurum'ca belirlenen formatta hazırlanarak, manyetik ve yazılı ortamda Kurum yetkisine teslim edileceği düzenlenmektedir. Kısa çalışmaya katılacak kişilerin listesine işçiye dair bilgilerin de işlenmesi gerekmektedir²¹⁰. Bu düzenleme de göstermektedir ki; kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmek için işçilerin kısa çalışma ödeneğinden faydalanıp faydalanamayacakları hususunun da tespitini sağlayacak olan işçiye ait bilgilerin de Kurum'a verilmesi suretiyle başvuru yapılması gerekmektedir.

Yönetmelik'ten önceki düzenlemeler ışığında Kurum'a bildirim ne zaman yapılacağı hususunun belirtilmemiş olduğu yönündeki eleştirilere²¹¹ karşın, mevcut Yönetmelik'te bu bildirim inceleme esnasında yapılacağı öngörülmektedir. Kurum kısa çalışmaya hangi işçilerin katılacağını ve kısa çalışma ödeneğine hak kazanıp kazanmadıklarını işverenin Kurum'a yapacağı bildirimle öğrenecektir.

3- Kısa Çalışma Ödeneğinin Miktarı ve Ödenmesi

a- Ödeneğin Miktarı

Kısa çalışma ödeneği günlük olarak hesaplanıp aydan aya ödenmektedir. İSK. 50'ye göre, kısa çalışma ödeneğinin günlük miktarı, işsizlik ödeneğinin miktarı ka-

²⁰⁹ **Akyiğit**, Kısa Çalışma, 24.

²¹⁰ Türkiye İş Kurumu'nun resmi internet sayfası bünyesinde "*Kısa Çalışma Ödeneği*" başlığı altında kısa çalışmaya ve kısa çalışma ödeneğine dair yapılan açıklamalarda da işçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için gereken şartların sayıldığı bölümde de kısa çalışmaya katılacaklar listesinde işçinin bilgilerinin de bulunması gerektiği ifade edilmektedir. Kurumun internet sayfasından işverenin ulaşacağı "*Kısa Çalışma Talep Formu*"nun içinde yer alan "*Kısa Çalışma Yaptırılacak Kişilere Ait Listeye*" ulaşılması söz konusu olacaktır. Bu liste sayesinde işçinin şahsi bilgilerinin yanı sıra kısa çalışma ödeneğinin başlayacağı ve biteceği tarih ile haftalık çalıştırılacağı ve çalıştırılmayacağı saatlerle İSK. 51 hükmüne göre prim ödeme gün sayısının da gösterilmesi gerekmektedir.

²¹¹ **Akyiğit**, Kısa Çalışma, 24.

dardır ve günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama net kazancının %50'sidir. Belirlenecek bu miktar, KÇY. 7/1' e ve İşK. 39'a göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari brüt ücret tutarının %150'sini geçemeyecektir. Tutarı geçen durumlarda ise anılan asgari ücretin neti tutarında kısa çalışma ödeneği ödenecektir. Bu düzenlemeler ile görülmektedir ki; kısa çalışma ödeneğinin miktarına yönelik ikili bir tavan mevcuttur²¹².

Üzerinde durulması gereken bir husus da, kısa çalışma önlemlerinin şekillerine göre kısa çalışma ödeneğinin miktarı hususunda bir fark olup olmayacağıdır. Doktrinde; bu sorunun, çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılması ile faaliyetin kısmen durdurularak kısa çalışma yaptırılması halinde ödenecek kısa çalışma ödeneğine dair mevzuatta ayrı bir düzenleme öngörülmemesinden kaynaklandığı sonucuna varılmaktadır. Çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılması ve faaliyetin kısmen durdurulması kavramları ile aynı şeyden bahsedildiği kabul edilecek olursa, mevzuatta kısa çalışma ödeneğinin miktarında farklılık olup olmayacağına dair bir düzenleme öngörülmemektedir. Böyle bir düzenlemeye yer verilmemesi doktrinde haklı bulunurken, KÇY. 3/ç'de yapılan kısa çalışma tanımında iki kavramın farklı halleri ifade ettiği yönünde bir açıklamaya gidilmiş olması sebebiyle bu sorunun gündeme geldiği ileri sürülmektedir. Bu görüşün savunucuları tarafından, söz konusu durumun çözümüne yönelik getirilen öneri ise, çalışma sürelerinin azaltılması ile kısa çalışma yapılacak olursa, ödeneğin çalışılan süre ile haftalık normal çalışma süresi arasındaki çalışılmayan süre hesaplanarak, o süre için ödenmesi gerekmektedir. İşçi, ödenek olarak değil, azaltılmış da olsa ücret olarak çalıştığı sürenin karşılığını almaktadır. Faaliyetin kısmen durdurulması ile yapılan kısa çalışmada ödenecek ödenek, hiç çalıştırılmayan işçilere nispeten çalışılmayan süreyle orantılı olarak, kısmi ödenek verilmesi şeklinde olacaktır²¹³.

²¹² Arslanoğlu, 103; Özdemir, 6111 sayılı Kanun, 3; Çelik, 356.

²¹³ Akyiğit, Kısa Çalışma, 25, 26.

b- Ödeneğin Ödenmesi

Yönetmelik'in 7/8. maddesi uyarınca kısa çalışma ödeneği, işçinin kendisine aylık olarak her ayın sonunda, İSK. Ek 2'ye aykırı olmamak koşulu ile aynı Kanun'un 50. maddesindeki esaslara göre ödenmektedir. Söz konusu düzenlemeler ışığında görülmektedir ki; kısa çalışma ödeneği Türkiye İş Kurumu tarafından işsizlik sigortası fonundan karşılanarak ödenmektedir.

İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 50. maddesine bakıldığında, takdirde işsizlik ödeneği her ayın sonunda aylık olarak işsiz kendisine ödenmektedir. Aynı düzenlemenin KÇY. 7/8 uyarınca, kısa çalışma ödeneği için de benimsendiği görülmekte ve kısa çalışma ödeneğinin de işçinin kendisine aylık olarak her ayın sonunda ödemesi öngörülmektedir. Ödeneğin ödeneceği zaman, ödeneğe hak kazanılma tarihinden itibaren başlanacağı hükmüyle açık bir şekilde düzenlenirken, ödeneğe hak kazanma tarihi olarak hangi tarihin esas alınacağı hususunda belirsizlik bulunmaktadır. Nitekim, İSK. Ek 2/5 ve KÇY. 7/5 uyarınca, zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde ilk hafta için ödenek verilmeyeceği, kısa çalışma ödeneğinin, ikinci haftadan itibaren verileceği öngörülmektedir. İlk hafta için ise İşK. 40 gereğince işçiye, işverence günde yarım ücret ödenecektir²¹⁴.

Mevzuatımızda, zorlayıcı sebep ile faaliyetin durdurulması hali dışında, azaltılmış süreyle çalıştırmaya gidilmesinde halinde veya genel ekonomik kriz sonucu faaliyetin tamamen durdurulması veya azaltılmış süreyle kısa çalışmaya başvurulmasında, kısa çalışma ödeneğinin hangi tarihten başlatılacağı hususuna hiç değinilmemiştir. Bu hususlarda, özel bir düzenlemeye gidilmemiş olmasından yola çıkılarak her iki halde de kısa çalışma ödeneğinin kısa çalışmanın başından itibaren ödenmeye başlanmasının kabul edilmesi gerekmektedir²¹⁵.

İşsizlik Sigortası Kanunu Ek 2/2 ve KÇY. 7/2 gereğince kısa çalışma ödeneğinin süresinin her halükarda üç ayı aşmaması gerekmektedir. Üç ayı aşan süreler için iş sözleşmeleriyle veya toplu iş sözleşmeleri ile bir çözüm getirilip, koşulları varsa

²¹⁴ Akyiğit, Kısa Çalışma, 26; Ertaş, 98, 99.

²¹⁵ Akyiğit, Kısa Çalışma, 26.

yeniden kısa çalışmaya gidilebileceği gibi²¹⁶ kısa çalışma ile telafi çalışmasının geçiş nedenlerinin benzer olması sebebiyle kısa çalışma yaptırılan işçilerin telafi çalışmasına tabi tutulmaları da mümkün olacaktır. Bu yollardan hiçbirine gidilmeksizin işçiler, azaltılmış süreyle çalıştırılıyorlar veya hiç çalıştırılmıyorlar ise İşK. 24/II-e, 24/II-f veya 24/III uyarınca haklı nedenle fesih yoluna başvurabileceklerdir²¹⁷.

Yönetmelik'in 7/9 hükmü gereğince; kısa çalışma ödeneği, nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir veya temlik edilemeyecektir. İşK. 35'de öngörülen ücretin devir ve hacze karşı korunması hükmü ile paralellik göstermektedir. Ücretin ¼'lük kısmı (¼ dahil) devir ve hacze konu olabilirken kısa çalışma ödeneğinin bu miktarda da olsa nafaka borçları dışında devir ve haczi mümkün değildir. Aksine yapılan anlaşma ve işlemler de geçersiz kabul edilmektedir²¹⁸.

c- Kısa Çalışma Ödeneğinde 5838 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklik

5838 sayılı Kanun ile 2008 ve 2009 yıllarında uygulanmak üzere kısa çalışma süresi üç aydan altı aya çıkartılmış ve kısa çalışma ödeneği miktarı da % 50 oranında arttırılmış, 2008 ve 2009 yıllarında kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemelerin işsizlik ödeneğinden mahsup edilmemesi hüküm altına alınmıştır.

Yapılan değişiklik uyarınca, 01 Ocak- 30 Haziran 2009 tarihleri arasında kısa çalışma ödeneği olarak 30 gün/ bir aylık kısa çalışma karşılığında en az 39,60 TL, en fazla da 799,20 TL ödenebilecektir. 4447 sayılı Kanun Ek 2. maddesinde kısa çalışma ödeneğinden yararlanma koşullarında bir değişiklik öngörülmediği için kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki son üç yıl içinde en az 600 gün prim ödemesi bulunan işçiler, yani işsizlik ödeneğine hak kazanmış işçiler, kısa çalışma ödeneğine hak kazanabileceklerdir. Bu da demektir ki, kısa çalışma ödeneğinden yararlanan bir işçinin 600 günlük prim ödeme gün süresi dolmadan işsiz kalması durumunda, işsiz-

²¹⁶ Mevzuatımızda kısa çalışmanın yılda bir kez yapılacağına dair bir düzenleme bulunmamakla beraber, koşulları her bir kısa çalışma için tek tek incelenmek ve aranmak kaydıyla kısa çalışma uygulamasına aynı işyerinde birden fazla defa başvurulabilecektir. Ancak, zorlayıcı nedenlerle kısa çalışma uygulamasına gidilmesi halinde zorlayıcı nedenin önceki kısa çalışmayı doğuran nedenin devamı şeklinde olmaması gerekmektedir. Aksi takdirde söz konusu ikinci kısa çalışma talebinin reddi gerekecektir. **Ertaş**, 108.

²¹⁷ **Akyiğit**, Kısa Çalışma, 26.

²¹⁸ **Akyiğit**, Kısa Çalışma, 26; **Ertaş**, 100.

lik ödeneği süresinden kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödeme süresi düşülmeyecektir. Böylece, kısa çalışma ödeneğinden yararlanıp, sonraki süreçte işsiz kalan işçiye kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki son üç yıl içinde en az 600 veya 900 ya da 1080 günlük prim ödeme gün sayısına bağlı olarak, hak ettiği işsizlik ödeneği, kısa çalışma ödeneğinden mahsup edilmeden ödenecektir^{219,220}.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın talebi ile çıkarılan, kısa çalışma süresinde ikinci altı aylık uzatma süresini düzenleyen 2009/ 15129 sayılı Bakanlar Kurulu Kararnamesi ile ikinci altı aylık sürede yapılan kısa çalışma ödeneği ödemelerinin, kısa çalışmanın başladığı tarihte işçinin hak ettiği işsizlik ödeneğinden düşülmesi öngörülmektedir. Kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işçinin yeni 600 günlük prim ödeme gün süresini doldurmadan işsiz kalması durumunda, kısa çalışmanın başladığı tarihte hak ettiği işsizlik ödeneği süresinden, ikinci altı aylık uzatma yapılması halinde, uzatılan ikinci altı aylık dönem içinde kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödeme mahsup edilecek, varsa kalan süre kadar işsizlik ödeneği ödenebilecek-

²¹⁹ Türkiye İstatistik Kurumu'nun Aralık 2008 ayında yayımladığı Yoksulluk Çalışması sonuçlarına göre, 2008 yılında dört kişilik bir ailenin açlık sınırı 265 TL, yoksulluk sınırı 706 TL, beş kişilik bir ailenin açlık sınırı 302 TL, yoksulluk sınırı ise 805 TL olarak açıklanmıştır. 5838 sayılı Kanun ile 2008 ve 2009 yıllarına münhasıran öngörülen kısa çalışma ödeneği için % 50 oranındaki artış ile 30 gün/ bir ay için ödenecek kısa çalışma ödeneği 399,60 TL, en fazla ise 799,20 TL'dir. 01.01.2009'dan itibaren geçerli olan 666 TL'lik aylık brüt asgari ücrete göre 01 Ocak- 30 Haziran 2009 tarihleri arasında yapılabilecek kısa çalışma ödeneği 30 gün/bir ay için en az 266,40 TL, en fazla 532,80 TL'dir. Bu durum göstermektedir ki, ülke koşulları göz önünde bulundurulduğunda dört kişilik bir ailenin açlık sınırı ile denk düşen 266,40 TL'lik en az miktardaki kısa çalışma ödeneği ile geçinebilmek güç hatta imkansızdır. Bu sebeptendir ki, kısa çalışma ödeneği tavan ve taban ödeme miktarı konusunda 2008 ve 2009 yıllarına münhasır olmak üzere uygulanan % 50 oranındaki artışın tüm zamanlarda uygulanabilir hale getirilmesi gerekmektedir. Bu konu ile ilgili bkz. **Ulubey**, Raşit, Kısa Çalışma Ödeneği ve Yapılması Gerekenler, Yaklaşım Dergisi, 17/196, Nisan 2009, 230- 232; **Aydın**, 39; **Demir**,Fevzi, Kısa Çalışmalar ve İş Sözleşmeleri Üzerine Etkileri, Legal İHSGHD., 2009/ 22, 552.

²²⁰ Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun yaptığı bir araştırmaya göre Ağustos 2014 itibariyle dört kişilik bir ailenin açlık sınırı 1.174,65 TL, yoksulluk sınırı ise 3.826,24 TL'dir. Türkiye İş Kurumu'nun asgari ücretin 1.071,00 TL olarak dikkate aldığı 2014 yılı 1. Dönem aylık kısa çalışma ödeneği hesabında, son 12 ay aylık prime esas kazançların aylık ortalaması 1.071,00 TL'den hesaplandığında, ödenecek kısa çalışma ödeneği miktarı 637,72 TL taban sınır olarak belirlenmiştir. Son 12 ay aylık 4.000 TL ile çalışan bir işçi için ödenecek kısa çalışma ödeneği miktarı ise 1.594,31 TL tavan sınırı olarak hesaplanmıştır. Bu durum göstermektedir ki, Ulubey'in de ileri sürdüğü görüşe göre 2008- 2009 yılı itibariyle kısa çalışma ödeneğine Bakanlar Kurulu kararı ile % 50'lik artış yapılmasına rağmen açlık sınırının altında kalan kısa çalışma ödeneği, sadece 2008- 2009 yılları için değil düzenli olarak tüm zamanlara uygulanabilir hale getirilmelidir. Günümüz itibariyle, açlık sınırı 1.174,65 TL iken taban sınırı 637,72 TL olan kısa çalışma ödeneği ile bir ailenin normal yaşam standartlarını sürdürebilmesi mümkün olmayacaktır. (www.turkis.org.tr, ET. 10.09.2014), (www.iskur.gov.tr, ET. 10.09.2014); **Ulubey**, 230- 232.

tir. Kısa çalışma süresinin altı ay daha uzatılması halinde, kısa çalışma başladığı tarihte 180 gün işsizlik ödeneği hak eden bir işçinin altı ay süreli kısa çalışma ödeneği işsizlik ödeneğinden mahsup edildiği takdirde işçinin yararlanabileceği bir işsizlik ödeneği kalmayacaktır²²¹.

Doktrinde ileri sürülen, bizimde katıldığımız haklı görüşe göre; kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemelerin işsizlik ödeneğinden mahsup edilmesi, işçinin işini kaybetmesi halinde işçiyi mağdur edecek, işçi aleyhine bir düzenlemedir. Kısa çalışma ödeneğinin işsizlik sigortası fonundan düşülmemesi durumdan ise işsizlik sigortası fonu aleyhine bir durum yaratacağı da açıktır. Bu durumda, 5838 sayılı Kanunun öngördüğü şekilde bir süre mahsup edilip bir süre mahsup edilmemesi yerine kısa çalışma ödeneğinden yararlanma süresinin makul bir oranda hak edilen işsizlik ödeneğinden mahsup edilmesi söz konusu olabilecektir²²².

5838 sayılı Kanun ile getirilen geçici 8. madde içeriği aynı kalmak kaydıyla sadece birinci fıkra birinci cümlesi, 5951 sayılı Kanun ile değiştirilmiştir. Bu değişiklik gereği birinci cümlede yer alan “2008 ve 2009” yılları ibaresi, “2008, 2009 ve 2010” olarak genişletilerek 2010 yılını da kapsayacak nitelikte kısa çalışma süresinin altı ay daha uzatılmasına karar verilmiştir.

4- Kısa Çalışma Ödeneğinin Durdurulması ve Kesilmesi

Mülga Yönetmeliğin aksine, KÇY. 8 ile kısa çalışma ödeneğinin durdurulması hususunun ele alındığı görülmektedir. Maddeye göre; 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 Türkiye İş Kurumu müfettişinin yazılı talebi halinde hakkında hatalı bilgi verilen işçi sayısı da dikkate alınarak kısa çalışma ödeneği durdurulabilecektir.

²²¹ Kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki son üç yıl içinde 600 gün prim ödemesi olanlar için mahsuptan sonra ödenecek bir işsizlik ödeneği kalmaz iken; kısa çalışmanın başladığı tarihte 240 gün işsizlik ödeneği hak edenlere 60 gün, 300 gün işsizlik ödeneği hak edenlere de en fazla 120 gün işsizlik ödeneği ödenebilecektir. Bu konu ile ilgili bkz. **Ulubey**, 233.

²²² **Ulubey**, 233.

Yönetmelik'in 9. maddesinde ise kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi hususu ele alınmıştır.

Yönetmelik'te çeşitli hallerde kısa çalışma ödeneğinin kesileceği hüküm altına alınırken, esas itibarıyla öncelikli olarak kısa çalışma ödeneğinin kesilme sebebi, kısa çalışma uygulamasının sona ermesidir. Kısa çalışma belirlenen süresinde veya Yönetmelik'te belirtilen nedenlerden herhangi biriyle son bulursa bulsun, tümüyle sona erdiğinde kısa çalışmaya tabi tutulan işçilere artık kısa çalışma ödeneği ödenmeyecektir. Kanunda ve Yönetmelik'te de belirtildiği üzere kısa çalışmanın azami süresi olan üç aylık sürenin tamamlanması ile kısa çalışma ödeneği de kesilecektir²²³. Kısa çalışmaya neden olan hallerin yavaş yavaş ortadan kalkmasına bağlı olarak, kısa çalışmanın öngörülen süreden önce sona erdirilmesi mümkündür. Bu konuda, KÇY.11'e bakıldığı takdirde işverenin, ilan ettiği süreden önce normal faaliyetine başlamaya karar vermesi halinde durumu, Türkiye İş Kurumunun ilgili birimine varsa, toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya ve işçilere altı iş günü öncesinden yazılı olarak bildirmesi zorunluluğuna bağlı olarak bildirimden itibaren kısa çalışma sona erebilecektir. Kısa çalışma ödeneği, normal çalışmaya başlanması sebebiyle otomatik olarak sona erdirilecektir²²⁴. Bu gibi, genel olarak bütün işçilerin kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi sonucunu doğuran hallerin dışında, Yönetmelik'te ayrıca işçilerden her biri için kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi sonucunu doğuran hallerden de bahsedilmektedir²²⁵. Yönetmelikte düzenlenen bireysel kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi sonucunu doğuran haller şu şekilde karşımıza çıkmaktadır:

a- Ödenek Alınırken İşçinin İşe Girmesi

Yönetmelik'in 9. maddesi uyarınca kesilme nedeni olarak bahsedilen ilk hal; ödenek alınırken işçinin işe girmesidir. Yönetmelik'te, işin hangi mahiyette, nasıl bir iş olduğu hususunda açıklama bulunmamaktadır. İşin niteliğinin kısa çalışma ödeneğinin kesilip kesilmeyeceği hususunda önemi büyüktür. "*İşe girme*" ifadesinden kastedilen, işçinin kendi işini yapması veya başkasına bağlı olmaksızın yardım, dayanışma

²²³ Akyiğit, Kısa Çalışma, 29; Ertaş, 107.

²²⁴ Ertaş, 107, 108.

²²⁵ Akyiğit, Kısa Çalışma, 29.

gibi ücretsiz bir iş yapmayı kapsamaması gerekmektedir. Yapılan iş, başkasına bağlı biçimde kısa çalışma uygulamasından kaynaklanan gelir kaybını telafi etmek veya azaltmak amacıyla işçi, memur, yahut sözleşmeli personel gibi ücretli bir çalışma şeklinde yapılmakta ise kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi sonucunu doğuran bir olgu ortaya çıkmaktadır²²⁶.

Bu konuda değinilmesi gereken başka bir husus ise, sözleşmenin niteliğine ve çeşidine göre kısa çalışma ödeneğinin kesilmesinin gerekip gerekmeyeceğidir. Bizim de katıldığımız görüşe göre, başka bir işyerinde yapılacak çalışma, kısmi süreli ve haftada birkaç saat gibi önemsiz denecek nitelikte yapılan bir çalışma ise bu halde kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi hakkaniyete uygun olmayacaktır. Sürekli bir işe girilmesi halinde kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi söz konusu olacakken, süreksiz nitelikte bir işe girilmişse ve iş için öngörülen ücret önemsiz sayılabilecek nitelikte değilse, bu durum ödeneğin kesilmesine yol açabilecektir. Bu nitelikteki bir iş, İş Kanunu hükümleri gereğince en fazla 30 gün sürebileceğinden, iş bittiği takdirde ödeneğin ödenmesine bu tarihten itibaren gidilebilecektir. Söz konusu durum, sadece süreksiz nitelikte işler için değil diğer hallerde de uygulanabilecektir²²⁷.

İş sözleşmesine bağlı olarak çalışılan işyerinde kısa çalışma uygulaması devam ederken işçinin gireceği işin, aynı işverene, hizmet sözleşmesi ile bağlı bir iş olması, başka işverene ait hizmet sözleşmesi ile çalışılan iş olması gerekmektedir. Aynı işverene bağlı olarak çalışılmaya devam edilmesi halinde işçinin işverene karşı sadakat borcu bulunması ve rekabet etmeme yasağı söz konusudur. İşçinin girdiği işin iş sözleşmesi ile bağlı olduğu işverenin çalışma alanıyla aynı faaliyeti teşkil etmesi halinde sadece kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi durumu söz konusu olmayacak,

²²⁶ Yorulmaz, 52; Akyiğit, Kısa Çalışma,29; Ertaş, 109.

²²⁷ Kısa çalışma durumunda işçinin gireceği iş, tam süreli olabileceği gibi kısmi süreli de olabilir. Fakat işçi, başka bir işe girerse bu durumu Türkiye İş Kurumu'na bildirmelidir, aksi takdirde haksız ödenek almış olacaktır. Doktrindeki bir görüşe göre, kısa çalışma ödeneğinin amacı işçiye destek olmak ve gelir kaybını en aza indirmek olduğu için, iş sözleşmesinin türü ne olursa olsun kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi gerekmektedir. Kısa çalışma ödeneğinden yararlanan bir işçi başka bir işte çalıştığı takdirde kısa çalışma ödeneğinin hukuki menfaati ortadan kalkmış olmaktadır. **Yorulmaz**, 52; **Akyiğit**, Kısa Çalışma, 29, 30.

aynı zamanda işveren açısından da İşK. 25/II-e hükmü gereğince haklı nedenle fesih imkânı doğacaktır²²⁸.

b- İşçinin Yaşlılık Aylığı Almaya Başlaması

Yönetmelik'in 9. maddesi gereğince kısa çalışmaya tabi tutulan ve kısa çalışma ödeneği almaya hak kazanan bir işçinin bu sırada yaşlılık aylığı almaya başlaması halinde de kısa çalışma ödeneği kesilecektir.

İşçinin yaşlılık aylığı almaya hak kazanması, kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi için yeterli değildir. Aynı zamanda da gerekli koşulların sağlanarak hukuken ve fiilen de yaşlılık aylığı almaya başlanması da gerekmektedir. Yaşlılık aylığı almak için ise işçinin işinden ayrılmış olması ve hemen ya da belirli bir süre sonra Kuruma başvurması gerekmektedir. İşçinin hangi Kurumdan emeklilik aylığı aldığı da önem taşımaktadır. İşçi, tabi olduğu mevzuat gereği resmi bir sosyal güvenlik kurumundan yaşlılık aylığı alıyor ise kısa çalışma ödeneği kesilecekken, resmi bir sosyal güvenlik kurumu yerine bireysel emeklilik çerçevesinde özel sigorta kuruluşundan yaşlılık aylığı alıyorsa kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi gerekmeyecektir²²⁹.

c- Yasal Bir Çalışma Nedeniyle İşten Ayrılma

Yönetmelik'in 9. maddesi ile öngörülen kısa çalışma ödeneğinin kesilme sebeplerinden biri de işçinin herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması halidir. Yönetmelik'te bahsedilen, “*kanundan doğan çalışma ödevinden*” ve bu ödev nedeniyle “*işten ayrılmadan*” neyin kastedildiği açıklıkla düzenlenmemiştir.

İş Kanunu'nun çeşitli hükümlerinde²³⁰ de bahsedilen “*kanundan doğan çalışma ödevinden*”, herhangi bir kanundan doğan zorunlu çalışma ödevi anlaşılmalıdır. Buna örnek olarak da, sivil savunma hizmetleri verilebilmektedir²³¹.

²²⁸ Akyiğit, Kısa Çalışma, 30.

²²⁹ Akyiğit, Kısa Çalışma, 30, 31; Ertaş, 110, 111.

²³⁰ İşK. 31/1'e göre, “*Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır.*”.

Çalışma ödevinin kanundan doğması gerektiği ifade edilirken, bunun teknik anlamda yasama organınca çıkarılan kanuna mı karşılık geldiği; yoksa, Bakanlar Kurulunca çıkarılan kanun hükmünde kararname ve tüzük, yönetmelik gibi maddi anlamda kanunları da kapsayacak nitelikte olup olmadığı hususu belirsizdir. Doktrinde, kanundan doğan bir çalışma ödeviyle işçinin işten ayrılmasına bağlı olarak kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi olgusunun işçi açısından bir hak kaybına sebep olacağı düşünüldüğünden kanun deyiminin “*anayasa değişikliğine yönelik kanun*” ve “*anayasa*” ile “*alelade kanun*”u, bununla birlikte “*kanun hükmünde kararnameyi*” de kapsadığı kabul edilmektedir²³².

Bu konuda irdelenmesi gereken bir diğer husus da işçinin söz konusu nedenden dolayı “*işten ayrılmasıdır*”. Doktrinde işten ayrılmaktan kastedilenin, işçinin hizmet sözleşmesini feshetmesi olmadığı kabul edilmektedir. Feshe bağlı olarak iş ilişkisi sona ereceğinden kısa çalışma ödeneği de kendiliğinden kesilecektir. Buradaki durumun, fesih dışında bir ayrılmayı ifade ettiği öngörülmektedir. İşçi, hizmet sözleşmesi ile çalıştığı işini kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle fiilen bırakıp söz konusu ödevle meşgul olmaya gitmektedir. İşten ayrılmanın ne kadar sürdüğü ise önemli değildir. Kısa da sürse, uzun da sürse kısa çalışma ödeneği işten ayrılmaya bağlı olarak kesilecektir. Kısa çalışma uygulamasının süresi dolmamış ise işçi ödevini tamamlayıp işine geri dönerse, işe döndüğü tarih itibarıyla kısa çalışma ödeneğinin yeniden ödenmeye devam etmesi gerekmektedir. Aksi takdirde, işçiye yeniden ödenek bağlanmaması halinde işçiye kendi rızası olmaksızın zorla yüklenen bir çalışma ödevi yüzünden kısa çalışma ödeneği ile elde ettiği düşük gelirinden mahrum kalması, bir nevi cezalandırılması sonucu doğacaktır²³³.

d- Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Başlaması

Kısa Çalışma Yönetmeliği'nin “*Kısa Çalışma Ödeneğinin Kesilmesi*”ni düzenleyen 9. maddesinde, sigortalının geçici iş göremezlik ödeneği almaya başlaması halinde kısa çalışma ödeneğinin kesileceği düzenlenmiştir.

²³¹ Akyiğit, Kısa Çalışma, 31; Ertaş, 111.

²³² Akyiğit, Kısa Çalışma, 31.

²³³ Akyiğit, Kısa Çalışma, 31; Ertaş, 112.

İşsizlik Sigortası Kanunu'nda, işçilere ödenen ödeneklerin çakışması halinde ödeneklerin kesilip kesilmeyeceği hususunda herhangi bir kanuni düzenlenmeye rastlanmamakta, söz konusu eksiliğin Yönetmelik ile giderilmeye çalışıldığı görülmektedir. Kısa çalışmanın İşK. 65'deki düzenlemesinde öngörülen hükümde, geçici iş göremezlik ödeneğinin ödendiği dönemde, işçilere 65. madde kapsamında hastalık ve analık sigortası ödenmeyeceği hususu açıkça düzenlenerek, ödeneklerin çakışması halinde ödeneklerin akıbetinin ne olacağı belirlenmiştir. Bu düzenlemede de kısa çalışma ödeneğinin geçici iş göremezlik ödeneği ile çakışması halinde kesilip kesilmeyeceği hususunun mevcut hükümler kapsamında yer almaması sebebiyle, çakışan ödeneklerin ikisinin birden ödenip ödenmeyeceğinin tartışılması gerekmektedir²³⁴. Mevzuatta yapılan son değişikliklerle beraber bu tartışmaya, yönetmelik hükmü ile son verilerek, çakışan ödeneklerin varlığı halinde kısa çalışma ödeneğinin kesilerek geçici iş göremezlik ödeneğinin verilmeye devam edileceği hüküm altına alınmıştır.

5- Ödeneğe İlişkin Güvenceler

a- Genel Olarak

İşsizlik Sigortası Kanunu Ek 2. maddede ve Yönetmelik'te kısa çalışma ödeneğinden vergi alınıp alınmayacağına ve ödenekten başkaca bir kesinti yapılıp yapılmayacağına ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Yönetmelik ile Kanun'un işsizlik ödeneği ile kısa çalışma ödeneğindeki "*haciz, başkasına devir ve temlik*"e dair birbirine paralel düzenlemelerinden yola çıkılarak, Kanunun 50/ III. maddesindeki işsizlik ödeneği için öngörülen vergi ve harç kesintisine dair düzenlemelerin kısa çalışma ödeneği için de geçerli olacağı sonucuna varılmaktadır. 50/III. maddede işsizlik ödeneğinin damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmayacağı öngörülmektedir. Dolayısıyla, kısa çalışma ödeneğinden de gelir vergisi vb. vergiler alınamayacak ve sigorta primi gibi kesintiler yapılamayacaktır. Bu durumda göstermektedir ki; ödenek, çalışma karşılığı olmaksızın verildiği için ücretten farklı bir nitelik sergilemekte ve farklı hükümlere tabi olmaktadır²³⁵.

²³⁴ Ocak, 539.

²³⁵ Ocak, 546.

b- Güvencenin Söz Konusu Olduğu Haller

aa- Haciz veya Başkasına Devir ve Temlik Yasağı

İcra ve İflas Hukukumuza bakıldığı takdirde, bir alacaklıya alacağını elde edememesi halinde, Devletin yaptırım gücünü kullanmak suretiyle Devletin yetkili organları marifetiyle, cebri icra yoluna başvurmak suretiyle alacağını tahsil etme hakkı tanındığı görülmektedir²³⁶.

İcra ve İflas Kanunu²³⁷ 82, 83'te bazı mal ve hakların haczi tamamen veya kısmen yasaklanmıştır. 83. maddedeki düzenlemeye göre; maaşlar, tahsisat ve her nevi ücretler, intifa hakları ve hasılatı, ilama müstenit olmayan nafakalar, tekaüt maaşları, sigortalar veya tekaüt sandıkları tarafından tahsis edilen iratlar, borçlu ve ailesinin geçinmeleri için icra memurlarınca lüzumlu olarak takdir edilen miktar tenzil edildikten sonra haczolunabilecektir. Bu düzenlemeye göre; kısa çalışma ödeneği, sigortalar ve tekaüt sandıkları tarafından tahsis edilen ve dolayısıyla kısmen haczi mümkün olan iratlara girmektedir. KÇY. 7/9'daki düzenlemeye bakıldığında ise kısa çalışma ödeneğinin nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir ve temlik edilemeyeceği öngörülmektedir. İcra ve İflas Kanunu'ndaki düzenleme yorumlandığında, kısıtlama getirmeksizin her halükarda kısa çalışma ödeneğinin kısmen haczedilebileceği sonucu çıkarılsa da, Yönetmelik'te nafaka borçları dışında haczedilemeyeceği yönündeki özel bir düzenleme ile ödenek belli ölçüde güvenceye alınmış ve haciz edilme konusunda sınırlandırmaya gidilmiştir. Söz konusu iki hüküm arasındaki farklılık sebebiyle hangi hükmün uygulanacağı sorunu çözüme kavuşturulacak olursa İcra İflas Kanunu'ndaki düzenlemenin daha genel bir hüküm, Yönetmelik hükmünün ise İşsizlik Sigortası Kanununda yer alan, kısa çalışma uygulamasının esas ve usulünü düzenleyen özel hüküm olması sebebiyle Yönetmelik'teki düzenleme dikkate alınacak ve kısa çalışma ödeneği sadece nafaka alacakları bakımından haczedilebilecektir²³⁸.

²³⁶ **Kuru, B./ Arslan, R./ Yılmaz, E.**, İcra ve İflas Hukuku, Gözden Geçirilmiş 26. B., Ankara 2012, 29.

²³⁷ 2004 sayılı 09.06.1932 tarihli "İcra ve İflas Kanunu", RG. 19.06.1932, 2128.

²³⁸ **Ocak**, 547, 548.

Yönetmelik'te öngörülen diğer bir husus da, kısa çalışma ödeneğinin nafaka borçları için haczedilebileceği hükmünün yanında, başkasına devir ve temlik edilemeyeceğidir (KÇY. 7/9). Bu düzenleme de, yerinde olmakla beraber devir ve temlik hususunda bir sınırlandırma getirilmemesinin herhangi bir eksikliğe yol açmayacağı öngörülmektedir²³⁹.

bb- Rehin Yasağı

Kısa çalışmanın düzenlendiği İşsizlik Sigortası Kanunu ve Kısa Çalışma Yönetmeliği'ne bakıldığı takdirde kısa çalışma ödeneğinin rehin edilip edilemeyeceği hususunda her hangi bir düzenleme bulunmamaktadır. 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu²⁴⁰ 954/1 hükmüne göre başkasına devredilebilen alacaklar ve diğer haklar rehnedilebilecektir. Maddedeki düzenlemeye göre, başkasına devir imkanı bulunabilen alacak ve haklar rehnedilebileceği için kısa çalışma ödeneğinin devir ve temlik edilip edilemeyeceğine göre rehnedilip edilemeyeceği sonucuna varmak gerekmektedir. Kısa çalışma ödeneği, nafaka borçları dışında başkasına devir ve temlik edilememektedir. Bu sebeptir ki; ödenek ancak nafaka borçları için rehnedilebilecek, nafaka borçları dışında ise rehine konu yapılamayacaktır²⁴¹.

6- Haksız ve Fazla Ödemelerin Geri Alınması

Kısa çalışma ödeneğinin düzenlendiği İşsizlik Sigortası Kanunu ve Kısa Çalışma Yönetmeliği'nde hatalı bilgi ve belge verilmesine dayalı olarak yapılan fazla ödemelerin yasal faizi ile birlikte tahsil edileceği öngörülmektedir. İSK. Ek 2/f.son' da sadece işverenin hatalı bilgi ve belge vermesi halinde, yapılan fazla ödemelerin işverenden yasal faizi ile birlikte tahsili düzenlenirken; KÇY. 7/10' da işverenin hatasına ilaveten, işçinin kusuruyla yapılan fazla ödemelerde yasal faizi ile birlikte işçiden tahsil edileceği öngörülmüştür.

Yönetmelik'te düzenlenen, işverenin işçilerin çalışma sürelerine ilişkin kayıtları tutması ve istenilmesi halinde ibraz etmesi zorunluluğu da haksız ödemelerin geri

²³⁹ Ocak, 548.

²⁴⁰ 4721 sayılı 22.11.2001 tarihli "Türk Medeni Kanunu", RG. 08.12.2001, 24607.

²⁴¹ Ocak, 549.

alınmasına paralel olarak öngörölmüş bir hükümdür. Kaldı ki, bu kayıtlar işverenin veya işçinin yanlış, hatalı beyanda bulunup bulunmadığının tespit edilmesinde yardımcı olacaktır²⁴².

Yönetmelik'teki düzenlemeye göre, işverenin hatalı bilgi ve belge tespiti halinde sadece işverenden yapılan fazla ödemelerin yasal faizi ile birlikte geri alınması yeterli olmayacak ve KÇY. 8'de öngörölen kısa çalışma ödeneğinin durdurulması sonucuna da gidilecektir. Yönetmelik'te 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 Kurum müfettişinin yazılı talebi halinde hakkında hatalı bilgi verilen işçi sayısı da dikkate alınarak kısa çalışma ödeneği durdurulacaktır (KÇY. 8).

7- Kısa Çalışma Ödeneğinin Etkinliği

Kısa çalışma kurumu, 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu ile hukukumuzda girmiş olmasına rağmen, 2008 yılına kadar ölkemizde sıkça uygulamasına rastlanmamış, kendisinden beklenen yarar sağlanamamıştır. 2005 yılından sonra sınırlı sayıda işçinin kuş gribi vakaları sebebiyle kısa çalışmadan yararlandığı görölmekle beraber, talepteki bu düşüklüğün sebebi olarak kısa çalışmanın uzun bir süreç alması, prosedüründeki karmaşık yapı ve 2003- 2008 yılları arasında ölkemizi ciddi boyutlarda sarsan bir ekonomik kriz yahut zorlayıcı sebebin işyerlerini etkilememiş olması gösterilebilmektedir. Nitekim, 2008 yılı sonu ve 2009 yılı başını takiben, tüm dünyayı saran global ekonomik krizin ölkemizde de hissedilmeye başlanması ile kısa çalışma uygulamasının önemi artmış, işçi ve işverenlerin hükümete olan baskılar artarak kısa çalışma ödeneği ile ilgili daha uygun, elverişli koşulların düzenlenmesi taleplerinde bulunmalarına sebep olmuştur. Söz konusu talepler üzerine duyarsız kalmayan hükümet, talepleri dikkate alarak kısa çalışma uygulaması ile ilgili hukuki değişikliklere gitmiştir. Yapılan bazı hukuki düzenleme ile süresi uzatılmış ve ödenek miktarı

²⁴² Akat, 83.

yükseltilmiş, böylece kısa çalışma uygulamasının daha işlevsel hale gelmesi sağlanmıştır²⁴³.

Kısa çalışma, uzun dönemli bir durgunluğa cevap verebilecek nitelikte olmasa da, birçok Avrupa Birliği üyesi ülkeler için, ekonominin daraldığı dönemlerde işsizliğin ve buna bağlı ortaya çıkabilecek sorunların daha da artmasının engellenmesi yönünde önemli bir mücadele aracı olarak karşımıza çıkmaktadır. Ülkemiz göz önünde tutularak kısa çalışma değerlendirildiği takdirde, kısa çalışma uygulamasının etkin bir araç olarak kullanılmadığı görülmektedir²⁴⁴.

Kısa çalışmanın nedenine ilişkin getirilen, kapsamını genişletici yöndeki düzenlemeler ile genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebep ile sınırlandırılan kısa çalışma nedene bölgesel ve sektörel krizlerin de eklenmesi ile birçok sektörün kısa çalışma uygulamasından faydalanması sağlanırken, birçok işyerinin iflas etmesinin ve bazı sektörlerin de yok olmasının önüne geçilmiş oldu. Kaldı ki; bu düzenleme öncesinde, sektörel krizin düzenlemeye dahil edilmemesinin olumsuz bir neticesi, ülkemizde yaşanan “kuş gribi” vakasında görülmüştür. Bu vakıda, birçok kanatlı hayvan üreticisi zor duruma düşerken, buna bağlı olarak sektör içinde önemli sayıda işletme ve yan sanayi ciddi boyutta yara almış, neredeyse yok olma boyutuna gelmiştir. Bu firmalardan kısa çalışma koşullarını sağlayabilen bazı işyerleri “zorlayıcı sebep” kriterine dayanarak; yani salgın hastalığın ortaya çıkması nedenine dayanarak kısa çalışmadan faydalanabilmişlerdir. Bu kapsam sektörel kriz boyutunda değerlendirilmiş olsaydı birçok işyeri kısa çalışma uygulamasından yararlanabilecekti²⁴⁵.

Her ne kadar, kısa çalışma uygulamasının günümüze kadar ki süreç içerisinde etkinliğinin fazla olmadığı sonucu çıkarılacak olsa da, yapılan hukuki düzenlemeler olumlu ve eleştirilerle uyumludur. Değişiklik öncesi ilk dönemlerle kıyaslandığında artan bir oranla tercih edilen ve uygulanan esnek çalışma modelidir. Bir çok işverenin ve işyerinin ihtiyaçlarını karşılayıp, birçok işçinin de işsiz kalarak geçim zorlu-

²⁴³ Aydoğan, 92- 94.

²⁴⁴ Aydoğan, 95.

²⁴⁵ Aydoğan, 96; Seçkin, 141; Hekimler, Alpay, Global Finans Krizi Ekseninde Kısa Çalışma Uygulamasının Ülkemizde Etkinliği Üzerine Gözlemler, TİSK İşveren Dergisi, Mart 2009, 28- 35.

ğuna düşmesini önleyen, İş Hukuku ve çalışma hayatı için de önemli ve tercih edilen bir müdahale aracı olduğunun kabul edilmesi gerekmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KISA ÇALIŞMANIN SONA ERMESİ VE SONUÇLARI

§ 11- KISA ÇALIŞMANIN SONA ERMESİ

Kısa çalışma, işverenin karşılaştığı kriz ve zorlayıcı sebepler altında başvurduğu geçici bir yasal önlem niteliği taşımaktadır²⁴⁶.

Bu sebeptendir ki, bu başlık altında kısa çalışmayı sona erdiren haller incelenecektir.

I- KANUNİ AZAMI SÜRENİN DOLMASI

Kanun'un öngörmüş olduğu düzenlemeye göre kısa çalışma, işveren tarafından kısa çalışma talebi yapıldığında Türkiye İş Kurumu tarafından verilen kararlar üç ayı aşmayacak şekilde yapılabilecektir. Kanunda belirlenmiş olan bu azami sürenin dolmuş olması halinde, işyerinde kısa çalışmayı gerektirecek haller devam ediyor olsa bile, kısa çalışma kendiliğinden sona erecektir. Diğer bir deyişle, hukuken geçerli olan bir kısa çalışma, izne tabi olduğundan ve kısa çalışmanın o işyerindeki uygulamasının bitiş tarihi izin ile belirlendiğinden izinde belirtilen süre sona erince kanuni kısa çalışma da kendiliğinden sona erecektir. Bu sebeple sürenin bitimiyle kısa çalışmaya bağlı gelişen sonuçlar ortadan kalkar, işçilerin iş sözleşmelerinin askı hali sona erer, işçilerin iş sözleşmelerindeki iş görme borçları gereği işe dönmeleri için ihtar dahi gerek olmayacaktır²⁴⁷.

II- KISA ÇALIŞMA SÜRESİNİN BİTMESİ

Kanunda öngörülen azami kısa çalışma süresi üç ay olmakla beraber işveren, işyerinde kısa çalışmayı gerektirecek nedenlerden üç aydan daha kısa bir sürede kurtulabileceğini düşünerek, daha kısa süreli ancak dört haftadan kısa olmamak kaydıyla kısa çalışma talebinde bulunabileceken, azami süre kadar da talepte bulunabilir. Yapılacak inceleme neticesinde, o işyeri için verilecek kısa çalışma süresi her zaman

²⁴⁶ Ertaş, 112.

²⁴⁷ Akat, 54.

işverenin talebi doğrultusunda olmayacaktır. Kurumdan azami süre ile kısa çalışma yapılması talebinde bulunulmuş olsa da kurum dört haftadan az olmamak kaydıyla daha kısa süreye karar verebileceği gibi, işveren hiç süre belirtmemiş ve kurumda üç aydan daha kısa bir süre öngörmüş de olabilmektedir. Bu durumda, Kurum tarafından öngörülen kısa çalışma süresi, ne zaman sona ererse sürenin dolmasıyla beraber hiçbir merciiye bildirim yapmaya gerek olmaksızın kısa çalışma kendiliğinden sona erecektir. Sürenin dolmuş olmasına rağmen işyerindeki kısa çalışmayı gerektiren dar boğaz ve etkileri devam ettiği takdirde işveren Kurumdan üç ayı tamamlayacak süreyi de talep edebilecektir²⁴⁸.

III- KISA ÇALIŞMAYA NEDEN OLAN HALİN ORTADAN KALKMASI

Kanunda kısa çalışma uygulamasına başvurabilmek için işyerinde oluşması gereken koşulların ve kısa çalışma nedenlerinin varlığı gerekmektedir. Bu nedenler kanunda genel ekonomik kriz, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebepler olarak belirtilmiş, kısa çalışmanın varlığı da bu nedenlerin işyerindeki varlığına ve işyerini etkilemesine bağlanmıştır. Bu sebepledir ki, kısa çalışmaya gidilen bir işyerinde kısa çalışmayı gerektiren bu nedenlerin ortadan kalkması halinde de kısa çalışma sona erecektir. Kısa çalışmanın bu halde sona ermesi için kısa çalışma için kurumun öngörmüş olduğu kısa çalışma süresinin dolmasını beklemeye gerek yoktur²⁴⁹.

IV- İŞVERENİN TEK TARAFLI TUTUMU

Kısa çalışmanın sona erme hallerinden biri de, işyerinde kısa çalışma uygulamasına giden işverenin tek taraflı tutumu ile işyerinde uygulamakta olduğu kısa çalışma uygulamasına, süresi sona ermeksizin son vermek istemesidir. İşyerinde kısa çalışmayı gerektirecek nedenler henüz bitmemiş, işyeri tam anlamıyla içinde bulunduğu sıkıntıdan kurtulmamış da olsa işveren kısa çalışma uygulaması ile bağlı değildir. Sürenin bitmesini beklemeksizin vereceği karar ile uygulamayı sona erdirebilecek ve normal çalışma sistemine geri dönebilecektir. Bu halde kısa çalışma uygulaması kendiliğinden sona ermeyecektir. Diğer hallerde, işverenin bir merciiye bildiri-

²⁴⁸ Akyiğit, Kısa Çalışma, 34.

²⁴⁹ Akyiğit, Kısa Çalışma, 34; Caniklioğlu, Kısa Çalışma, 541.

mine dahi gerek olmaksızın kısa çalışma uygulaması sona ererken işverenin tek taraflı tutumu ile sona erdireceği kısa çalışma uygulamasında, almış olduğu bu kararı Kurum'un ilgili birimine, işçilere ve varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına altı iş günü içinde yazılı olarak bildirmesi gerekmektedir (KÇY.11). Yönetmelik gereği öngörülen bu bildirim zorunluluğu bir geçerlilik şartıdır. İşverenin tek taraflı tutumuyla ve bildirim esasına dayanarak alınan kısa çalışmayı sona erdirme kararında, kısa çalışmanın sona erme tarihi taraflara bildirim yapıldığı tarih değil; bildirimde taraflara belirtilen tarihtir²⁵⁰.

İşveren tek taraflı iradesi ile kısa çalışma uygulamasına son vermek istediği takdirde, bu kararını işyerinin tamamı için alabileceği gibi durumun koşullarına göre işletmenin kimi bölümlerinde normal çalışma sürelerinin uygulamasına dönerek kimi bölümlerde kısa çalışmaya devam edebilecektir²⁵¹.

§ 12- KISA ÇALIŞMANIN SONUÇLARI

I- KISA ÇALIŞMANIN TARAFLAR AÇISINDAN SONUÇLARI

1- Kısa Çalışmanın İş Sözleşmesine Etkisi

a- Kısa Çalışmanın İş Sözleşmesinin Sona Ermesine ve Fesih Haklarına Etkisi

Kısa çalışmanın, iş sözleşmesine olan etkisini öncelikle bir işyerinde kısa çalışma uygulamasına geçilirse işyerinde işçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesinin askıya alınıp alınmayacağı hususunda incelemek gerekmektedir.

Mevzuatımızda, ne İşsizlik Sigortası Kanunu'nda ne de Yönetmelik'te kısa çalışma döneminde var olan iş sözleşmelerinin ya da tarafların iş sözleşmesine dayanan hak ve borçlarının akıbetinin ne olacağına dair herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Kısa çalışma önlemlerinden biri olarak işveren, işyerindeki faaliyetleri tamamen durdurarak işçileri çalıştırmayacak dahi olsa bu süre zarfında iş sözleşmeleri sona ermekte, belirli bir süre iş sözleşmeleri taraf iradesine bağlı olmaksızın ken-

²⁵⁰ Akyiğit, Kısa Çalışma, 34, 35; Astarlı, Çalışma Süreleri,373.

²⁵¹ Astarlı, Çalışma Süreleri,373.

diliğinden veya kanundan kaynaklanan sebeplerle askıya alınmaktadır. Bu süre zarfında sözleşmelerin ne kadar süre ile askıda kalacağı ise mevzuatımızda kısa çalışma için öngörülen azami süre ile belirlenmiş, buna göre de azami kısa çalışma süresi olarak gösterilen üç aylık süre aynı zamanda da iş sözleşmelerinin azami askıda kalacağı süredir. Bu azami süre dolduğu takdirde iş sözleşmelerinin askı hali de kendiliğinden sona erecektir²⁵².

Mevzuatımızda kısa çalışma için azami bir süre gösterildiğini ifade etmiştik. Bu üç aylık azami süre sona ermesine rağmen işyerindeki kısa çalışma uygulamasını doğuran genel ekonomi, sektörel veya bölgesel kriz ya da zorlayıcı nedenlerin yarattığı dar boğaz halen aşılamamış ise bu halde iş sözleşmelerinin akıbetinin ne olacağı hususu ele alınacak olursa; üç aylık süre dolduktan sonra artık kısa çalışma uygulamasına devam edilemeyeceği için taraflar kısa çalışma uygulaması hukukumuzda girmeden önce kısa çalışma yerine uygulamaya koydukları ücretsiz izin kurumunu hayata geçireceklerdir. İşyerinde artık ücretsiz izin uygulamasına geçildikten sonra, artık kanundan doğan bir askı halinden değil, tarafların iradesine bağlı olarak doğan iradi bir askı halinin varlığından söz edilecektir²⁵³.

İşsizlik Sigortası Kanunu ve Kısa Çalışma Yönetmeliği hükümleri çerçevesinde öngörülen sebepler dahilinde, işyerinde kısa çalışma uygulamasına geçmek isteyen işverene işyerindeki iş koşullarında tek taraflı olarak ve geçici bir süreliğine değişiklik yapma yetkisi tanınmaktadır. İşçiler, işverenin tek taraflı iradesine bağlı olarak Kurumca verilecek karar neticesinde işyerinde yeni bir çalışma düzeni ile karşılaşmakta ve işçiler bu düzene uymak zorunda kalmaktadırlar. Bu sebeptir ki, işyerinde işverenin alacağı kısa çalışma önlemlerine bağlı olarak işçilerin ücretlerinde de azalma olması söz konusu olacaktır. İşçi, bu süre zarfında işyerinde çalışmaların tamamen durdurulmasına veya önemli ölçüde azaltılarak uygulanmasına bağlı olarak alacağı kısa çalışma ödeneği ile sözleşmeden kaynaklanan ücret alacağı arasındaki farkı işverenden talep edemeyecektir²⁵⁴.

²⁵² Aktay/ Arıcı/ Senyen- Kaplan, 158; Aydoğan, 91; Astarlı, Çalışma Süreleri,372; Ertaş, 76.

²⁵³ Ertaş, 76, 77.

²⁵⁴ Ertaş, 78.

Kısa çalışma uygulamasının iş sözleşmesinin sona erip ermemesi, işçinin ücretinin akıbeti ve iş sözleşmesinden doğacak hak ve borçlar üzerine etkilerinin yanı sıra önem arz eden bir diğer husus da işçinin ve işverenin kısa çalışma uygulaması boyunca iş sözleşmesini haklı nedenle veya süreli olarak sona erdirip erdiremeyeceği ile kısa çalışma uygulamasının işçi açısından bir haklı nedenle fesih sebebi olup olmayacağı hususu da incelenmesi gereken diğer hususlardır.

Bir işyerinde kısa çalışma uygulamasına geçilmek zorunda kalırsa bu sürede iş sözleşmeleri sona ermediği, askıda kaldığı için iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerle aykırı davranılması halinde işçi veya işveren iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirebileceklerdir. Belirtmek gerekir ki, kısa çalışma önleminin çeşidine göre tarafların haklı nedenle fesih imkânları farklılık göstermektedir. İşyerindeki faaliyet kısa çalışma ile kısmen veya tamamen durdurulmak suretiyle kısa çalışma uygulamasına gidilmişse sözleşmeden doğan asli borçlar ve haklar askıda kalacaktır. Bu durumda da asli borçlar sebebiyle haklı nedenle fesih söz edilemeyecekken yan borçlar varlığını sürdürdüğü için yan borçlardan kaynaklanan haklı nedenle fesih imkanından söz edilebilecektir. Buna karşılık, kısa çalışma önlemi olarak çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılması yola gidilmişse, bu halde işçinin iş görme işverenin de ücret ödeme borçları sona ermediği devam ettiği için bu borçlara aykırılık halinde hem işçinin hem de işverenin haklı nedenle fesih imkanı söz konusu olabilecektir²⁵⁵.

Doktrinde tartışmalı olan diğer bir husus da, kısa çalışma uygulamasının kendisinin haklı nedenle fesih sebeplerinden birini teşkil edip etmeyeceğidir. İşK. 24'e göre 24/II-e, f ve 24/III hükümlerince işinin ücretinin iş sözleşmesi hükümlerine göre hesaplanıp ödenmesi, iş sözleşmesinde yer alan koşulların uygulanmaması ve zorlayıcı sebeple işin bir haftadan uzun süre durması hallerinde kısa çalışma uygulamasının haklı nedenle fesih sebebi oluşturup oluşturmayacağı hususu incelenmelidir.

²⁵⁵ Kısa çalışma sırasında işverence ödenmesi gereken ücretin işçiye ödenmemesi, iş görme borcuna aykırılık, izinsiz devamsızlık, işin güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi, işverenin malına zarar verilmesi gibi durumlarla işçi veya işveren açısından haklı nedenlerle fesih hakkına başvurulabilmektedir. **Ertaş**, 77-79, 80; **Çil**, 703; **Astarlı**, Çalışma Süreleri,372; **Başterzi**, Çalışma, 139, 142.

Doktrindeki hakim görüşe göre, kısa çalışma uygulaması, her iki halde de haklı nedenle fesih sebebi olarak kabul edilmektedir. Kısa çalışma halinde işçinin iş sözleşmesinde kararlaştırılan ücreti işçiye ödenememekte, koşulların sağlanması halinde kendisine İşsizlik Sigortası Kanunu hükümleri gereğince kısa çalışma ödeneğinden ödeme yapılmaktadır. Bu durum ilk bakışta iş sözleşmesinin uygulanmaması olarak kabul edilebilecektir. Kısa çalışmada, kısa çalışma uygulamasına işverenin tek taraflı talebi neticesinde geçildiği ve işçinin rızası aranmadığı için, işçinin rızası dışında yapılan iş koşullarına da razı olmayıp haklı nedenle fesih imkanına sahip olabilecektir. Kısa çalışma uygulaması gerek çalışma süresinin azaltılması ve gerekse işyerinde faaliyetin kısmen veya tamamen durdurulması biçiminde ortaya çıksın her iki halde de bir fesih sebebi olarak kabul edilmelidir. İşçi kısa çalışma ödeneği almak üzere Kurum'a başvuruda bulunmamış olmak kaydıyla sözleşmenin haklı nedenle derhal feshini isteyebilecektir²⁵⁶.

Tüm bu ihtimallere karşın, doktrindeki karşı görüşe göre de; söz konusu ihtimallerde kısa çalışma uygulamasının haklı nedenle fesih imkanı verebileceği düşünülecek olursa kısa çalışma uygulamasının hukukumuzda getirilmesi ile kısa çalışma kurumundan beklenen amaç engellenmiş olacaktır. Kısa çalışma uygulaması ile ekonomik kriz veya zorlayıcı sebepler altındaki işverene, içinde bulunduğu zor durumdan kurtulması için geçici bir sürede olsa hem kendisine hem de işçilerin yararına olacak şekilde bir imkan tanınmaktadır. Bu sebeptir ki; işçi de rızası dışında dahi olsa, işyerindeki bu geçici düzene bir süre uymak zorunda kalacaktır²⁵⁷.

İşK. 24/III bağlamında zorlayıcı sebeple işin bir haftadan uzun süre durması hallerine göre kısa çalışma uygulamasının haklı nedenle fesih sebebi oluşturup oluşturmayacağı hususu ele alınacak olursa, doktrinde iki farklı görüşün benimsenmiş olduğu görülmektedir. Bir görüşe göre; işçinin kısa çalışma döneminde İşsizlik Sigortası Kanunu hükümleri uyarınca azalarak da olsa ücretini aldığı veya kısa çalışma ödeneğinden faydalandığı süreler içinde İşK. 24/III hükümleri gereği haklı nedenle

²⁵⁶ **Akyiğit**, Kısa Çalışma, 20; **Aydın**, 37, 38; **Ekmekçi**, 53, 54; **Eyrenci**, Akademik Forumu, 168; **Tulukçu**, Kısa Çalışma, 17.

²⁵⁷ **Caniklioğlu**, Kısa Çalışma, 521, 522; **Engin**, Murat, İşletme Gereklere ile Fesih ve Ücretsiz İzin, Legal İHSGHD., 2004/2, 55 vd..

fesih imkanını kullanması objektif iyi niyet kuralları ile bağdaşmamaktadır. Yani; işçi bu dönemde zorlayıcı nedenle iş sözleşmesini dürüstlük kurallarına aykırılığı gerekçesiyle fesih edemeyecektir. Kısa çalışma süresi sona erdikten sonra işyerindeki zorlayıcı neden varlığını koruyor ise ya da işçi azaltılmış ücretten veya kısa çalışma ödeneğinden faydalanamıyor ise bu halde haklı nedenle fesih imkanını kullanabilecektir²⁵⁸.

Bu konuda doktrindeki bizim de katıldığımız diğer görüşe göre ise; mevzuattaki düzenlemelere uygun yapılan bir kısa çalışma uygulaması olsa dahi, işyerinde zorlayıcı nedenler bir haftadan uzun sürerse işçi bu duruma sonuna kadar katlanmak zorunda değildir ve İşK. 24/III hükümlerine göre iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir²⁵⁹.

Genel anlamda diğer haklı nedenle fesih hallerinin kısa çalışma uygulamasında geçerli olup olmayacağı hususu da ele alınacak olursa; işçi ve işverenin kısa çalışma uygulaması boyunca, sağlık nedeniyle fesih hakkının varlığı işçinin kısa çalışma süresince çalışıp çalışmamasına bağlıdır. Kısa çalışma nedeniyle işyerindeki çalışma faaliyeti tamamen durdurulursa, sağlık sebebiyle haklı nedenle fesihten söz edilemeyeceken; çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılması suretiyle çalışmaya devam edilmesi halinde haklı nedenle fesih imkanı doğacaktır²⁶⁰.

Kısa çalışma uygulamasına yönelik Yargıtay tarafından verilen kararlar incelendiği takdirde, genel olarak kısa çalışma, feshin son çare olması ilkesi kapsamında ele alınmaktadır. Diğer bir deyişle Yargıtay, kısa çalışma uygulamalarını kriz dönemlerinde işverene fesihten kaçınma olanağı sağlayan ve feshin son çare olması ilkesinin bir gereği olarak iş sözleşmesini feshetmeden önce denemesi gereken bir tedbir mahiyetinde değerlendirmektedir. Feshin son çare olması ilkesi, İş Hukuku açısından iş güvencesi sistemi için önemli bir ilke olmakla beraber işverenin, işçinin iş sözleşmesini sona erdirmeden önce iş ilişkisinin ayakta kalmasını ve varlığını sür-

²⁵⁸ **Demir**, Fevzi, 4857 sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri, Mercek, Temmuz 2003, 118, (Uygulama); **Ertas**, 81; **Caniklioglu**, Kısa Çalışma, 522.

²⁵⁹ **Akyigit**, Kısa Çalışma, 20; **Ertas**, 81, 82.

²⁶⁰ **Ertas**, 82.

dürebilmesini sağlamak amacıyla gerekli çabayı göstermesi, yapılması gereken uygulamaları yerine getirmesi, bunlardan bir sonuç alınmadığı takdirde fesih yoluna gitmesi olarak ifade edilebilmektedir. Yargıtay bu bağlamda, inceleme yaparken işverenin fesihden kaçma olanağının olup olmadığını, yönetim hakkı kapsamında işletmesel karar alabilme yetkisine dayanarak fesih hakkını kullanıp kullanmadığını araştırmaktadır. İşveren fesih hakkını kullanırken yönetim hakkına dayanacak dahi olsa işletmesel karar bağlamında kullanılacak fesih hakkının sınırı olarak feshin zorunlu gelmiş olması gerekliliği kriterini göz önünde bulundurması gerekmektedir²⁶¹.

Yargıtay aynı kararında²⁶²; yerel mahkemece, ekonomik krizin geçici olup olmadığını, fesih dışında tedbirlerle bu krizin geçirilip geçirilmeyeceğinin, davalı işverenin savunmalarında ileri sürdüğü gibi fazla mesailerin kaldırılıp kaldırılmadığının, vardiya sayısının indirilip indirilmediğinin, işçilerin yıllık izinlerinin kullandırılıp kullandırılmadığının, ücretsiz izin uygulaması yapılıp yapılmadığının, kısa çalışma ödeneği için başvuru yapılıp yapılmadığının incelenmesi gerektiğini ifade etmektedir²⁶³.

²⁶¹ **Seçkin**, 134, 135; Y9HD., 20.07.2009, 27271/ 27272 sayılı kararında, işletmesel kararı, yönetim hakkı kapsamında, işletme, işyeri ile ilgili ve işin düzenlenmesi konusunda, bu kapsamda işçinin iş sözleşmesinin feshi dahil olmak üzere işverenin aldığı her türlü karar olarak tanımlamaktadır. Bir feshin işletme, işyeri ve işin gerekleri nedeni ile yapılması halinde öncelikle bu konuda işverenin işletmesel kararının olması, istihdamı engelleyen bir durumun olup olmadığının araştırılması gerektiği; bu karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediğinin, bu kararın tutarlı bir şekilde uygulanıp uygulanmadığının, işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığının ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığının açıklığa kavuşturulmasının gerektiğini öngörmektedir (Dairenin aynı yönde uygulamasını içeren diğer kararları: 06.10.2008, 30274/ 25209, 11.09.2008, 25324/ 23401; 24.11.2008, 12816/ 32010; 19.04.2010, 14987/ 10846). Diğer yandan, Yargıtay, işyerinde işverence alınacak işletmesel kararın istihdam fazlalığına yol açıp, feshin kaçınılmazlığı neticesini doğurup doğurmayacağı incelenmesi gerektiğini ifade ederken; bir kararında, 2008-2009 yıllarında yaşanan ekonomik krizden etkilenen işyerinde, krizin doğal neticesi olarak gelişen talep daralması, satış azalması ve üretim yavaşlaması gibi nedenlere dayanarak kısa çalışma uygulamasına gitmeksizin fesih yoluna giden işverenin kararını işletmesel karar kapsamında değerlendirmekte ve işverenin kısa çalışma uygulamasına başvurması zorunluluğunun olmadığını dile getirmektedir. Nitekim, söz konusu olayda üretim azaltılması ve vardiya sayısının düşürülerek istihdam fazlalığına yol açan bir işletmesel kararın feshi geçersiz kılmayacağı görüşü hem dairenin önceki kararları ile çelişmekte hem de kısa çalışma uygulamasının fesihden önce başvurulabilecek, işsizliği önlemeye yönelik ve istihdamı artırıcı bir tedbir niteliğinde olduğunun göz ardı edildiğini göstermektedir (Y9HD., 06.12.2010, 2009/43956 E. 2010/36337 K., Y9HD. ile aynı yönde: Y22HD., 08.02.2013, 2012/30317 E. 2013/ 2273 K.) (www.kazanci.com/ ET. 24.06.2014) .

²⁶² Y9HD., 20.07.2009, 27271/ 27272.

²⁶³ Kazancı İçtihat Bilgi Bankası (www.kazanci.com/ ET. 24.06.2014).

Yargıtay başka bir kararında, “..işverenin işletmesel karar sonucunda, tedbir olarak düşündüğü feshin zorunlu hale gelmiş olması gerekir. İşletmesel kararlarla varılmak istenen hedefe fesihden başka bir yolla ulaşmak mümkün ise fesih için geçerli bir nedenden söz edilemez. Bu anlamda fazla çalışmalar kaldırılarak, işçinin rızası ile esnek çalışma biçimleri getirilerek, işçiyi başka bir işte çalıştırarak ya da mesleki içi eğitime tabi tutarak amaca ulaşma olanağı var iken feshe başvurulmaması gerekir. Kısaca, ‘fesih son çare olmalıdır ilkesi’ gözetilmelidir.” şeklindeki ifadesi ile işyerinde fesihden önce işçinin rızası ile esnek çalışma biçimlerinin uygulanmasının gerektiğine işaret etmektedir²⁶⁴.

Tüm bu açıklamalara göre kanaatimizce, bir işyerinde ister faaliyetin kısmen veya tamamen durdurulması isterse çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılması suretiyle olsun kısa çalışma uygulamasına gidilmesi halinde işveren, işçinin ücretini kanun hükümlerine veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap etmemekte veya ödememektedir. Her ne kadar, kısa çalışma döneminde işçinin bu ücret kaybı kısa çalışma ödeneği ile telafi edilmeye çalışılıyor olsa da işçinin alacağı ücret önceki ücretten az olacaktır. Bu hal de işçiye derhal fesih hakkı vermektedir. İşçinin kazancı sözleşmede belirtilenden az olacağı için işçinin İş Kanunu çerçevesinde, kısa çalışma ödeneği almak için Kurum’a başvuruda bulunmamak kaydıyla sözleşmeyi haklı nedenle derhal feshedebileceği kabul edilmelidir²⁶⁵.

b- Yıllık Ücretli İzne Etkisi

İş sözleşmesi kısa çalışma dönemlerinde askıda olduğu için bu süre boyunca işverenin herhangi bir ücret ödeme yükümlülüğü olmamasına rağmen, bu dönemde işçiler özel düzenleme gereği kısa çalışma ödeneği ile desteklenmektedir.

Kısa çalışma süresinin yıllık ücretli izne²⁶⁶ etkisi hususunda İşK. 55/j’ de İşK. 65’e atıfla yıllık ücretli iznin hesaplanmasında kısa çalışmada geçirilen sürelerin de

²⁶⁴ Yargıtay 22. HD 08.02.2013, 2012/30317 E. 2013/ 2273K. (www.kazanci.com/ ET. 24.06.2014).

²⁶⁵ Aydın, 37, 38.

²⁶⁶ Bir yıl çalışan bir kişinin belirli bir süre işyerinden uzak kalması, çevre değiştirip yakınlarını ziyaret ve görüşme imkanına sahip olması işçinin daha sonra verimli bir çalışma yapmasını sağlayacaktır. İşyerinin ve toplumun sağlığının korunması ve geliştirilmesine hizmet etmesi yönüyle yıllık ücretli izin toplum çıkarlarına uygun bulunmaktadır. Bu dinlenmenin şartları Anayasa 50/son uyarın-

çalışılan sürelerden sayılacağı açıkça düzenlenmekteydi. Değişiklik sonrası 65. maddenin yürürlükten kalkması ve kısa çalışmaya dair düzenlemelerin İSK. Ek 2'ye alınmasından sonra da 55/j maddesi düzeltilmemiştir. Bu duruma dair yeni bir düzenlemenin de İşsizlik Sigortası Kanunu'na konmamış olması sebebiyle kısa çalışma sürelerinin yıllık ücretli izin sürelerinin hesabında dikkate alınmayacağı'nın kabul edilmesi kanun koyucunun amacına uygun düşmeyecektir ²⁶⁷.

c- Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri İle Hafta Tatiline Etkisi

Kısa çalışma dönemine denk gelen ulusal bayram ve genel tatil günleri ile hafta tatili ücretinin ayrıca işçiye ödenip ödenmeyeceği hususunda mevzuatta bir açıklık bulunmamaktadır. Bu hususu kısa çalışmanın uygulama şekli olan işyerindeki çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılması suretiyle uygulanması ya da faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması açılarından ayrı ayrı ele almak gerekirse; öncelikle kısa çalışma uygulaması işyerinde faaliyetin tamamen durdurularak yapılması halinde bu dönemde işçiye ulusal bayram ve genel tatil ile hafta tatili ücreti ödenmesi gerekmemektedir. İşyerinde faaliyetin kısmen durdurulması suretiyle kısa çalışma uygulanıyor ise bu dönemde ya günlük çalışma süreleri kısaltılmakta ya da sadece haftanın belirli günleri çalışma yapılmaktadır. Eğer ki; çalışma süreleri kısaltılarak kısa çalışma yapılıyor ise bu dönemde ulusal bayram ve genel tatil ile hafta tatili ücretinin kısaltılan çalışma süresiyle orantılı olarak hesaplanması gerekmektedir. Haftanın belirli günlerinde çalışılarak kısa çalışma uygulanıyorsa, çalışılan günlerle bayram ve tatil günlerinin çakışması halinde ulusal bayram ve genel tatil ile hafta tatili ücreti ödenecek; çalışılmayan günlere denk gelmişse, ayrıca bir ödeme yapılmayacaktır²⁶⁸.

ca bu madde ve devamında düzenlenmiştir. 03.03.2004 tarih 25391 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde yıllık ücretli izne dair pek çok hususun düzenlendiği görülmektedir. **Süzek**, İş Hukuku, 838; **Narmanhoğlu**, 697; **Tunçomağ/ Centel**, 168; **Aktay/ Arıcı/ Senyen- Kaplan**, 250; **Çelik**, 380, 381; **Mollamahmutoglu/ Astarlı**, 1165, 1166; **Demircioğlu/ Centel**, 131, 132; **Günay**, İş Hukuku, 664, 665; **Akan**, 98.

²⁶⁷ **Tulukçu**, Kısa Çalışma, 26; **Ertaş**, 78; **Demir**, Kısa Çalışmalar, 552; **Akat**, 58; **Caniklioğlu**, Kısa Çalışma, 520; **Tuncay/Ekmekçi**, 535.

²⁶⁸ **Tulukçu**, Kısa Çalışma, 26.

İş Kanunu 46/5 hükmüne göre, “Zorlayıcı ve ekonomik sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılır.”. Bu hükme göre, kısa çalışma uygulamasının haftanın sadece belirli günlerinde çalışılarak yapılmasında ekonomik bir sebep bulunduğu için hafta tatili ücreti ödenmesi de mümkün olmayacaktır²⁶⁹.

II- KISA ÇALIŞMA SÜRESİ İÇİNDE İŞÇİNİN BAŞKA İŞTE ÇALIŞIP ÇALIŞAMAYACAĞI

Kısa çalışma süresince, kısa çalışma uygulamasına geçilen işyerindeki işçilerin başka bir işte çalışıp çalışamayacağı hususunun tek başına hüküm altına alınmadığı görülmektedir. Yönetmelik’in “kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi” başlığını taşıyan 9. maddesinde, kısa çalışma aylığı alanların işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silah altına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması halinde veya geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması durumunda kısa çalışma ödeneğinin kesileceği ifade edilmektedir.

Bu düzenlemede dolaylı bir anlatımla kısa çalışma uygulamasına tabi olup kısa çalışma ödeneğinden faydalanan işçilerin başka bir işte çalışamayacağı, çalışırsa dahi kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi suretiyle ekonomik destekten yoksun bırakılacağı ifade edilmektedir. Doktrindeki bir görüşe göre, girilen işin niteliğine göre bir düzenleme getirilerek, işçinin çalıştığı işten ücret alıp almadığına, işi ekonomik kazanç elde etmek amacıyla mı, yoksa yardım amacıyla mı ifa ettiğine, yaptığı işin kendi işi mi, başkasının işi mi olduğuna göre farklı ihtimallerin göz önünde bulundurulması suretiyle kısa çalışma ödeneğinin kesilip kesilmeyeceğinin hüküm altına alınması gerektiği ileri sürülmektedir. Bu görüşe göre; eğer ki işçi, başka birinin işinde işçi sıfatıyla çalışıyorsa o halde almakta olduğu kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi gerekmektedir. Başka bir ifadeyle, başka birinin yanında ücretli ve bağımlı surette çalışılması halinde kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi gerektiği ileri sürülmektedir. İşçinin başka bir işte çalıştığı gerekçesiyle kısa çalışma ödeneğinin kesilebilmesi için Kurum’un işçinin başka bir işe girdiğinin haberdar edilmesi gerekmektedir. Kurum,

²⁶⁹ Demir, Kısa Çalışmalar, 548, 549.

bu durumdan haberdar değilse işçi, hem başka bir işte çalıştığı gibi hem de kısa çalışma ödeneğinden faydalanmaya devam ederek haksız ödenek almış olacaktır²⁷⁰.

Doktrinde ileri sürülen bu görüşün hakkaniyet ve dürüstlük kuralları çerçevesinde değerlendirildiğinde, olması gereken bir yaklaşım olduğu düşünülse de bizim de katıldığımız görüşe göre, yüzlerce işçinin çalıştırıldığı bir işyerinde bu tetkikin yapılması ve işçinin söz konusu faaliyetin içinde hangi ölçüde ve hangi rolde yer aldığı tespit edilmesi, zaten işyeri ekonomik sıkıntıda olan, bir kriz dönemini atlattırmaya çalışan işveren açısından makul bir yaklaşım olarak kabul görmeyecektir. Mevzuatın genel ve dolaylı ifadesinin yanı sıra işverenler, bu dönemde dahi hakkaniyet ve dürüstlük kurallarına aykırı davranmamak suretiyle hukukun getirmiş olduğu kuralların hayata geçirilmesini sağlamalı, hem işçilerin temelinde art niyet barındırmayan yaklaşımları sebebiyle mağdur edilmeleri önlenmeli, hem de titiz bir yaklaşım sergileyerek devletin işçilere sağladığı kazançtan haksız surette yararlanması engellenmelidir²⁷¹.

III- KIDEME DAYANAN HAKLAR BAKIMINDAN ETKİSİ

Kısa çalışmanın, Kanun'un öngördüğü bir askı hali olmasına bağlı olarak, kısa çalışma uygulaması yapılan işyerlerinde çalışan işçiler için bu askı sürelerinin kıdemden sayılıp sayılmayacağı önem arz etmektedir. İş Kanunu'nda yıllık ücretli izin, bildirim süreleri, kıdem tazminatı gibi birçok hakkın doğumu ve hesaplanması işçinin işyerindeki kıdemine bağlanmıştır²⁷².

Doktrinde de, mevzuatta da aksine bir hüküm öngörülmedikçe, kısa çalışma önlemlerinden biri olarak işyerindeki çalışma faaliyetleri tamamen durdurulduğu takdirde, iş sözleşmesinin askıda kalmasına bağlı olarak kıdem de devam edeceği görüşü hakim olmakla beraber, iş sözleşmesinin kısa çalışma gereği askıda kaldığı süreler çalışılmış gibi sayılarak kıdem veya ihbar tazminatının hesabında kısa çalışmada

²⁷⁰ Ertaş, 84.

²⁷¹ Akyiğit, Kısa Çalışma, 22; Ertaş, 84.

²⁷² Çelik, 381; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, 831, 1009, 1167; Aktay/ Arıcı/ Senyen- Kaplan, 165, 216, 250, 251; Demircioğlu/ Centel, 133; Akyiğit, İş Hukuku, 298, 349; Günay, İş Hukuku, 602; Süzek, İş Hukuku, 778; Akat, 57, 58; Narmanlıoğlu, 360, 548, 697, dpn. 258; Tunçomağ/ Centel, 226; Sümer, Uygulama, 247, 327; Başterzi, Çalışma, 124.

askıda geçen süreler de dikkate alınacaktır. Askı süresi boyunca sözleşmeler sona ermediği, işçinin işyeriyle olan bağıllığı devam ettiği süre boyunca başta kıdemi olmak üzere kıdeme bağlı haklarının askı süresinden etkilenmemesi gerekmektedir. Kaldı ki; kabul edilen görüşe göre kanunda aksine bir düzenleme bulunmadıkça tüm askı süreleri işçinin kıdeminden sayılmaktadır. Kısa çalışmanın yapıldığı sürelerinde kıdeme esas alınarak, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı hesaplanmasında dikkate alınması gerekmektedir. Kısa çalışma gereği işyerindeki faaliyet çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılması suretiyle yürütülüyor ise bu halde de işyerindeki çalışma devam ettiği için kıdem belirlenmesinde bir fark olmayacaktır²⁷³.

²⁷³ **Ertaş**, 77, 78; **Narmanlıoğlu**, 554; **Caniklioğlu**, Kısa Çalışma, 519, 1003, 1004.

SONUÇ

Dünyayı saran ve yıkıcı boyutta sarsan küresel mali kriz dalgası ülkemizi de ciddi ve ağır sonuçlara yol açacak şekilde etkilemiş ve bu etkilenmeye bağlı olarak işyerlerinde gelişen haksız uygulamaların önüne geçebilmek, istihdamı arttırmak ve işsizliği azaltmak için İş Hukukunda yeni düzenlemelere ihtiyaç duyulmuştur. Bu bağlamda, 22.05.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İşK. 65 ile hukukumuza kazandırılan kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğine ilişkin düzenlemeler, genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebeplerden kaynaklanan sorunlar nedeniyle işçilerin işten çıkarılmasının önüne geçilmek amacıyla getirilmiştir.

Kısa çalışma, feshe karşı koruma ilkesi bakımından iş ilişkisinin devamlılığına hizmet eden bir kurumdur. Yargı kararlarıyla yaygın olarak oluşan ve gelişen son çare ilkesi bağlamında, fesihten önce uygulanması gereken bir önlem olarak karşımıza çıkmaktadır. Böylece feshin yol açabileceği, ağır hukuki ve mali sonuçlardan kurtulabilecek, işçilerin geçici olan genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz; yahut zorlayıcı neden sebebiyle hem işsiz kalmaları önlenmiş olacak hem de kısa çalışma ödeneği ile az da olsa gelir güvencesi sağlanmış olacaktır.

Gelişen ve değişen süreçte İşK. 65 kapsamında düzenlenen kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği 15.05.2008 tarih ve 5763 sayılı Kanun ile İSK. Ek 2' ye aktarılarak uygulama alanı bakımından kısa çalışmadan faydalanabilecek işçilerin kapsamı genişletilmiştir. Kısa çalışmaya dair düzenlemeler İş Kanunu'nda iken sadece İş Kanunu kapsamında olan işçiler kısa çalışma hükümlerinden yararlanabilmekteydi. Kısa çalışmanın İşsizlik Sigortası Kanunu'na alınması ile bu Kanunu'na tabi olan işçilerin de kısa çalışmadan yararlanmasının önü açılmış oldu. Böylece, sadece İş Kanununa tabi işçilerin değil aynı zamanda Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamına giren işverenlerin de kısa çalışma hükümlerinden ve kısa çalışma ödeneğinden faydalanması sağlanmıştır.

Kısa çalışma uygulamasının işyerindeki faaliyetin kısmen ya da tamamen durdurulması suretiyle yapılması halinde, mevcut iş sözleşmelerinin kanundan kaynaklanan bir nedenle ve kendiliğinden askıya alınması söz konusu olacaktır.

Bir iş sözleşmesinde çalışma yeri, çalışma zamanı ve ücret iş ilişkisinin esasını oluşturduğu için, iş sözleşmesinin birinci derecede esaslı unsurunu ifade etmektedir. İşveren tarafından çalışma sürelerinde ve çalışma koşullarında yapılacak değişikliklerde esaslı değişiklik niteliği taşımaktadır. Bu nedenle kısa çalışma uygulamasının çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılması şeklinde uygulanması hali, esaslı değişiklik niteliğinde kabul edilmelidir. İşveren, Kanun'un kendine tanımış olduğu imkan gereği İşK. 22'ye göre, iyi niyet kuralları çerçevesinde çalışma sürelerinde yapacağı değişikliklerle iş sözleşmelerinin devamını sağlayabilecektir. İşçinin değişen koşullarda çalışmak istememesi halinde de İşK. 22'deki düzenlemeye göre fesih imkanının var olduğunun kabul edilmesi gerekmektedir.

Mevcut hükümler gereği kısa çalışma uygulaması yapılırken, işçiler hem primleri ödemekte hem de çalışma sürelerinin kısaltılmasına bağlı olarak daha az ücret almaktadır. Çalışılmayan süreler için işçilere ödenen kısa çalışma ödeneği de yetersiz kalmaktadır. İşçilere kısa çalışmada ücret ödenmediği zaman, uzun vadeli sigorta kolları bakımından primlerinin ödenmemesi sebebiyle prime bağlı sosyal sigorta haklarından da mağdur edilmiş olacaktırlar. Ödenek alan işçiler için ödenek alındığı süre içinde hastalık ve analık sigortası primleri İşsizlik Sigortası Fonu tarafından Sosyal Sigortalar Kurumu'na aktarılmakta, bunun dışında herhangi bir sigorta koluna prim aktarılmamaktadır. Ödenek alamayan işçilere bu primler dahi ödenememektedir. Bu düzenlemeler ve uygulamalar dikkate alındığında, kısa çalışmadan beklenen faydanın sağlanabilmesi için yerinde olmayan ve işçiyi mağdur eden hükümlerin değiştirilmesi, eksiklerin de giderilmesi gerekmektedir.

Kısa çalışmada çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılmasında önemli ölçüden kastın haftalık normal çalışma süresinden $\frac{1}{3}$ oranında yapılacak bir azalma olduğu ve bu sürenin altında çalışmanın zorunluluğu görüşünden hareketle, kısa çalışma döneminde tespit edilen sürenin de, esnekleştirilmesi gerekmektedir. Normal çalışma dönemindeki gibi olmasa da kısa çalışma tedbiriyle ilerleyen süreçte işlerin düzelmeye başlaması ile çalışma sürelerinin de kademeli olarak arttırılabilmesi olanağının sağlanması gerekmektedir.

Bunun yanı sıra, 2008, 2009 ve 2010 yıllarına münhasıran yapılan kanun değişikliği ile öngörülen geçici 8. Maddedeki düzenlemeye göre, üç ay olan kısa çalışma süresi altı aya uzatılmış, kısa çalışma ödeneği % 50 arttırılmış ve ilk altı aylık uzatmada kısa çalışma ödeneğinin işsizlik ödeneğinden düşülmeyeceği; ancak ikinci altı aylık uzatma da ise düşüleceği ifade edilmiştir. Buna göre, ilk altı aylık süreçte ödenekten faydalananlar ikinci altı aylık süreçten de yararlanabileceklerdir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın talebi ile 2009/15129 sayılı Bakanlar Kurulu Kararname si ile öngörülen düzenlemede “*aynı kişileri kapsayan uzatma talepleri hariç*” ifadesi ile birbiriyle çelişen iki düzenleme getirilmiş, bu da uygulamada ilk altı aylık süreçten yararlananların ikinci altı aylık uzatma sürecinden faydalanamayacakları anlamını taşıdığı için tereddüt yaratmıştır. Geçici 8. maddede değişiklik yapılmasını öngören 5951 sayılı Kanun ile 2010 yılını da kapsayacak şekilde kısa çalışma süresinin altı ay daha uzatıldığı düzenlemeye dayanılarak Bakanlar Kurulunun çıkardığı 01.03.2010 tarihli 2010/180 sayılı Kararnamede de söz konusu çelişki giderilmemiş, aynı hüküm muhafaza edilmiştir. Bu düzenlemelerde mevcut olan çelişkilerin hükümlerde yapılacak düzeltme ve düzenlemelerle tekrar gözden geçirilmesi gerekmektedir.

Geçen yıllara göre kısa çalışma uygulamasının çalışma alanında artmasıyla birlikte Kanunda daha önce öngörülen sadece genel ekonomik kriz ve zorlayıcı nedenlerle kısa çalışma uygulamasına gidilebileceği hükmü düzenlenerek, sadece genel ekonomik kriz nedeniyle değil, sektörel veya bölgesel krizlerde de kısa çalışma yapılabileceği öngörülerek 4447 sayılı Kanun'un Ek 2. maddesinde yeniden ele alınmıştır.

Çalışma hayatında işçi ve işverenin korunması için de önemli bir yere sahip olan kısa çalışma uygulaması, daha etkin ve tercih edilen bir istihdam politikası olmalıdır. Bunun için sadece kapsamının genişletilmesi yetmemekte, zor durumda kalan tarafların kısa çalışma ödeneğinden yararlanma koşulları da hafifletilmelidir. Kısa çalışma ödeneğinin ağır çalışma ve prim ödeme koşuluna bağlanması, koşulları yerine getiremeyenlere herhangi bir destek öngörülme ksizin ödenekten mahrum bırakılmaları, işçilerin kendi şahsi durumları dışında kaynaklanan olaylardan çok daha fazla mağdur olmaları sonucunu doğurmaktadır. İşçiler genel ekonomik, sektörel

veya bölgesel kriz yahut zorlayıcı nedenler sebebiyle çalışılmayan dönemde ücret alamadıkları gibi kısa çalışma ödeneğini kazanma koşullarını yerine getiremedikleri için kısa çalışma ödeneği de alamamaktadırlar; oysa ki, işçiyi koruma ilkesiyle yola çıkılan bu düzenlemede işçinin bu kazanımını engelleyecek koşullara değil, ekonomik olarak ona destek olmayı sağlayacak ve ekonomik refahını korumaya yönelik ağır primlerin ve çalışma koşullarının öngörülmediği hükümlere yer verilmelidir.

Kısa çalışmaya dair düzenlemelerin İSK. Ek 2'ye alınmadan önceki İşK. 65'deki düzenlemesine İşK. 55/j ile yapılan atıfla yıllık ücretli iznin hesaplanmasında kısa çalışmada geçirilen sürelerin de çalışılan sürelerden sayılacağı açıkça düzenlenirken, kısa çalışmanın İşsizlik Sigortası Kanunu'na taşınmasından sonra mevcut hükümlerde düzenleme yapılmamış olması sebebiyle, her ne kadar kanun koyucunun amacına uygun düşmeyecek olsa da kısa çalışmada geçen sürelerin yıllık ücretli izin sürelerinin hesaplanmasında dikkate alınmayacağı sonucuna varmak gerekmektedir. Bu sebeple söz konusu mevcut düzenlemelerden beklenen faydanın sağlanabilmesi, tarafların haklarının zayi olmaması ve kanunda boşluk olmaması için İşK. 55/j hükmünün İSK. Ek 2'deki düzenlemeye göre yeniden ele alınması ve söz konusu eksikliğin giderilmesi gerekmektedir.

İşyerinde, çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılması suretiyle kısa çalışma uygulamasına gidilmesi halinde, işyerindeki kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin ise olması gereken hukuk bakımından işyerinde uygulanan kısa çalışma uygulamasına tabi tutulmaması gerekmektedir. Kısmi süreli çalışan işçiler, kısa çalışma gereği daha az çalışıp daha az ücret hak ettikleri, buna bağlı olarak da toplamda az ve yetersiz ücret aldıkları için ödeneye hak kazanmalarının güç olduğu dikkate alınarak mevzuatta kısmi süreli çalışan işçilerin kısa çalışmaya tabi tutulmaması yönünde değişiklik yapılması gerekmektedir.

Ülkemizdeki yaşam standartları ve geçim koşulları dikkate alındığında 2014 yılı itibariyle dört kişilik bir ailenin açlık sınırının 1.174,65 TL, yoksulluk sınırının ise 3.826,24 TL olduğu bir ülkede brüt asgari ücret üzerinden Ağustos 2014 yılı itibariyle kısa çalışma ödeneği olarak ödenebilecek taban 637,72 TL, tavan 1.594,31 TL'lik meblağların işçilerin normal yaşamlarını sürdüremeyecekleri boyutta yetersiz oldu-

ğunu gözler önüne sermektedir. Bu sebeptendir ki, kısa çalışma ödeneğinde % 50'lik artışında yapıldığı 2008- 2009 dönemlerinde işçilere ödenen taban ve tavan meblağlar ile açlık ve yoksulluk sınırının başa baş geldiği göz önünde bulundurulduğunda özel düzenlemeler ile kısa çalışma ödeneğinin arttırıldığı dönemler dışında da tüm süreleri kapsayacak şekilde kısa çalışma ödeneği miktarında iyileştirmeye gidilmelidir.

Bazı dönemlere mahsus olmak kaydı ile belirli dönemler, kısa çalışma ödeneği ile işsizlik ödeneğinin mahsup edilip bazı dönemler mahsup edilmediği görülmektedir. Kısa çalışma ödeneğinden yararlanma süresinin işsizlik ödeneğinden mahsup edilmesinin işçi açısından mağduriyete sebep olacak sonuçları mevcut iken, mahsup edilmeksizin yapılacak ödemelerinde işsizlik sigortası fonu açısından aleyhe sonuç doğuracağı açıktır. Bu sebeple, kısa çalışma süresinin uzatıldığı dönemlerde, kısa çalışma ödeneğinin işsizlik ödeneğinden makul bir oranda mahsup edilmesi yönünde düzenlemeye gidilmelidir.

Belirtilen nedenlerle, her geçen sene yaşanan, ülkemizi ve çalışma hayatımızı ciddi boyutlarda sarsan krizlerde veya zorlayıcı nedenlerde başvurulmuş kısa çalışma uygulamasının artan ve yaygınlaşan bir talep ile karşılanması bu kurumun çalışma hayatımızdaki kritik süreçlerdeki önemini ifade etmektedir. İşçi, işveren, devlet ve toplum açısından birçok yönüyle faydası bulunan bu konuya ilişkin hükümlerden beklenen faydanın sağlanabilmesi için hükümlerin tekrar gözden geçirilmesi ve ihtiyaçları daha fazla karşılayıp, daha az mağduriyet yaratabilecek hale getirilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA²⁷⁴

- Akan, Nagehan** :Kısmi Süreli Çalışma, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2010.
- Akat, Derya** :Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İş ve Sosyal Güvenlik Bilim Dalı, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2012.
- Akın, Levent** :İşçinin Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Fesih Hakkı, Çimento Endüstrisi İşverenler Sendikası, 2013/2, (www.ceis.org.tr/dergi), ET. 07.09.2014.
- Akıncı, Şahin** :Borçlar Hukuku Bilgisi Genel Hükümler, Gözden Geçirilmiş 7. B., Konya 2013.
- Aktay, Nizamettin** :İş Kanununda Gece Çalışmaları/ Telafi Çalışması, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, Türk Metal Dergisi, Mayıs 2004.
- Aktay, N./ Arıcı, K./**
- Senyen- Kaplan, E. T.** :İş Hukuku, 5. B. Ankara, 2012.
- Akyiğit, Ercan** :Kısa Çalışma, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Ağustos- Kasım 2004/ 1-2, (Kısa Çalışma).
- Akyiğit, Ercan** :İş Hukuku, 10. B., İstanbul 2014, (İş Hukuku).
- Akyiğit, Ercan** :Telafi Çalışması, TÜHİS, Şubat 2005, (Telafi Çalışması).
- Alp, Mustafa** :İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Mayıs 2005.
- Alpagut, Gülsevil** :İş Süreleri ve Ücret, İş Hukuk Uygulama Sorunları ve Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Seminer Notları, (İş Süreleri ve Ücret).
- Alpagut, Gülsevil** :Ücret ve İzin Düzenlemesi, İş Hukuku Uygulama Sorunları ve Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Seminer Notları, İstanbul 2006, (Ücret ve İzin).
- Alper, Yusuf** :Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalar Hukuku, 5. B., Bursa 2013.
- Arıcı, Kadir** :İşverenin Yönetim Hakkının Muhtevası, Yargıtay Dergisi, Ocak- Nisan 1983/ 1-2.
- Arslanoğlu, Asaletin** :Küresel Ekonomik Kriz ve İşsizlikle Mücadele Programları: Kısa Çalışma Ödeneği, Marmara Üniversitesi

²⁷⁴ Aynı yazarın birden çok eserinden yararlanılması halinde parantez içinde belirtilen kısaltmalar kullanılmıştır.

- Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkisi Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2013.
- Astarlı, Muhittin** :İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ekim 2008, (Çalışma Süreleri).
- Astarlı, Muhittin** :Genel Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşletme Gerekleri Nedeniyle Fesih ve Kısa Çalışma İlişkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2010/17, (Fesih ve Kısa Çalışma).
- Aydın, Ufuk** :Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2009.
- Aydoğan, Gülfer** :Kriz Dönemlerin İşsizliği Önleyici Bir Araç Olarak Kısa Çalışma Ödeneği ve Etkinliği, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkisi Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Bursa 2010.
- Aytekin, Şeyda** :Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Çerçeve Anlaşma Işığında İş Kanunu Tasarısı'nın Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Hükümü, Mercek, Nisan 2003.
- Başterzi, Süleyman** :Türkiye'de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2005/ 3, (Feshe Karşı Koruma).
- Başterzi, Süleyman** :Çalışmanın Kesintiye Uğramasının Sosyal Sigorta İlişkisine Etkisi, Ankara 2007, (Çalışma).
- Bayhan, Tevfik** :202 Soru ve Cevapta Açıklamalı ve Örnekli Kısa Çalışma Rehberi, Ankara 2010.
- Caniklioğlu, Nurşen** :4857 sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri, III. Yılında İş Yasası, Bodrum 2005, (Çalışma Süreleri)
- Caniklioğlu, Nurşen** :Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, A. Can Tunçay'a Armağan, İstanbul 2005, (Kısa Çalışma).
- Centel, Tankut** :Kısmi Çalışma, İstanbul, 1992.
- Cin, Hakkı Soner** :Kısa Çalışma Düzenlemeleri ve Uygulamaları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, İstanbul 2013.
- Çelenk, Hakan** :Esnek Çalışmanın İş Gücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi ve Tekstil Sektöründe Uygulaması, Ankara 2011.
- Çelik, Nuri** :İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 25. B., İstanbul 2012.
- Çil, Şahin** :İş Hukukunda İşçinin Ücreti, Ankara 2010.

- Demir, Fevzi** :Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 3. B., İzmir 2003, (İş Hukuku).
- Demir, Fevzi** :4857 sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri, Mercek, Temmuz 2003, (Uygulama).
- Demir, Fevzi** :Kısa Çalışmalar ve İş Sözleşmeleri Üzerine Etkileri, Legal İHSGHD., 2009/ 22(Kısa Çalışmalar).
- Demircioğlu, Murat** :Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 sayılı İş Yasası, İstanbul Ticaret Odası, Genişletilmiş 2. B., İstanbul 2008.
- Demircioğlu, M./Centel,T.** :İş Hukuku, 17. B., İstanbul 2013.
- Demircioğlu, M./ Engin, M.** :Dünya’da ve Türkiye’de Esnek Çalışma, İTO Yayın, 2002/ 52, İstanbul 2002.
- Ekmekçi, Ömer** :Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına İlişkin Sorunlar, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/ 14.
- Ekonomi, Münir** :Telafi Çalışması, Legal İHSGHD., Ekim- Aralık 2004, (Telafi Çalışması).
- Ekonomi, Münir** :4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Fazla Çalışma Kavramı, Yargıç Resul Aslanköylü’ye Armağan, Kamu-İş, 2004/3, (Fazla Çalışma).
- Engin, Murat** :İşletme Gereklileri ile Fesih ve Ücretsiz İzin, Legal İHSGHD., 2004/2.
- Eren, Fikret** :Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 16. B., Ankara 2014.
- Ertaş, Latife Çiğdem** :Kısa Çalışma, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim dalı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir 2006.
- Eyrenci, Öner** :4857 sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme, Legal İHSGHD., 2004/1, (Değerlendirme).
- Eyrenci, Öner** :İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, 1. B., Temmuz 2014, (Akademik Forumu).
- Eyrenci, Ö./ Taşkent, S./**
- Ulucan, D.** :Bireysel İş Hukuku, 4. B., İstanbul 2010.
- Gerek,Nüvit** :Haftalık Normal Çalışma Sürelerinin Altında Sürelerle Yapılan Çalışmalar İçerisinde Kısa Çalışmanın Yeri ve Önemi, Legal İHSGHD, 2013/38.
- Gerek, N./ Gökçek Karaca, N./**
- Baybora, D./ Kocabaş, F.** :İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Ankara 2013.

- Günay, Cevdet İlhan** :İş Hukuku (Yeni İş Yasaları), 5. B., Ankara 2013, (İş Hukuku).
- Günay, Cevdet İlhan** :Çalışma Sürelerinde Esneklik, Kamu- İş, 2004/3, (Çalışma Sürelerinde Esneklik).
- Günay, Cevdet, İlhan** :İş Kanunu Şerhi, C. II, 3. B., Ankara 2009, (İş Kanunu).
- Günay, Cevdet İlhan** :Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ücreti, Ankara 2007, (Fazla Saatlerle Çalışma).
- Güneri, Osman Nejat** :Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, e-yaklaşım, 2014/ 13, Ağustos 2014.
- Güven, E./ Aydın, U.** :Bireysel İş Hukuku, 3. B.,Eskişehir 2010.
- Güzel, Ali** :4447 sayılı Kanuna Göre İşsizlik Sigortası, Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan, TÜHİS, Ankara 2000.
- Hekimler, Alpay** :Global Finans Krizi Ekseninde Kısa Çalışma Uygulamasının Ülkemizde Etkinliği Üzerine Gözlemler, TİSK İşveren Dergisi, Mart 2009.
- Işıklı, Alpaslan** :İş Hukuku, Yeniden Gözden Geçirilmiş 7. B., Ankara 2010.
- İnciroğlu, Lütfi** :Sorulu- Cevaplı Yeni İş Hukuku Uygulaması, 3. B., Nisan 2005.
- Karaca, Ali** :Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Uygulaması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/14.
- Kaya, Pir Ali** :İş Hukukunun Temel Yasaları, 3. B., Bursa 2010.
- Kılıçoğlu, Mustafa** :4857 sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Ankara 2005.
- Kocabıyık, Selçuk** :4857 sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, Mercek, Temmuz 2005.
- Konuk, A. Nafiz** :Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, Mercek, Nisan 2004.
- Korkusuz, R./ Uğur, S.** :Sosyal Güvenlik Hukukuna Giriş, Ankara 2009
- Köseoğlu, Ali Cengiz** :İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmesine Etkisi, İstanbul 2004.
- Kuru, B./ Arslan, R./ Yılmaz, E.** :İcra ve İflas Hukuku,Gözden Geçirilmiş 26. B., Ankara 2012.
- Kuşkaya, Zeynep** :İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli 2008.

- Kutal, Metin** :İstihdam Politikasının Bir Aracı: Kısa Süreli Çalıştırma, Mercek Dergisi, 2/6, Nisan 1997.
- Meriç, Nedim** :Türk ve Alman İş Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma, Legal İHSGHD., İstanbul 2005/ 8.
- Mollamahmutoğlu, H./ Astarlı, M.** :İş Hukuku, 5. B., Ankara 2012.
- Narmanhoğlu, Ünal** :İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Yeni Mevzuata Göre Gözden Geçirilmiş 4. B., 2012.
- Nazlı, Seçkin** :Kısmi Çalışmanın Türk Çalışma Hayatına Uygunluğu Üzerine Bir Yaklaşım, Prof. Dr. Aydın Aybay'a Armağan, 2004.
- Ocak, Saim** :Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Hukuk Bilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul 2008.
- Öktem Songu, Sezgi** :Türk İş Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir 2007.
- Özcan, Kemal** :4857 sayılı İş Kanununda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Diyarbakır 2006.
- Özdemir, Cumhuri Sinan** :4857 sayılı İş Kanunu'na Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği-I, Yaklaşım Dergisi, 13/145, Ocak 2005, (Kısa Çalışma).
- Özdemir, Cumhuri Sinan** :6111 sayılı (Torba) Kanun İle Çalışma Mevzuatında Getirilen Değişiklikler, (<http://www.toprakisveren.org>), ET. 02.07.2014, (6111 sayılı Kanun).
- Özdemir, Cumhuri Sinan** :İş Koşullarında Değişiklik Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi, Terazi Hukuk Dergisi, Mart 2014/ 9, (Değişiklik feshi).
- Özsağır, Arif** :Küresel İşsizlik ve İşsizlikle Mücadele Politikaları, Sosyal Siyaset Konferansları, İstanbul Üniversitesi, 1999, (www.journals.istanbul.edu.tr), ET. 07.09.2014.
- Sağlam, Neşe** :Kısmi Süreli Çalışma ve Kadın İşgücü, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İzmir 2009.
- Sarıtaoğlu, Fatih** :İş Hukukunda Telafi Çalışması, <http://www.hukuki.net/hUkuk/index.php?article=2344>, ET. 02.07.2014.

- Seçkin, M. İhsan** :Kriz Dönemlerinde Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, İstanbul Barosu Dergisi, 2013/1, İstanbul 2013.
- Soyer, Polat** :İş Kanunu Tasarısının Çalışma Süresinde Esneklik Sağlayan Düzenlemeler, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku'na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı Yeni İş Yasası Sempozyumu, 2003, (Çalışma Süresi).
- Soyer, Polat** :Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler, Legal İHSGHD, Temmuz- Ağustos- Eylül 2004/ 3, (Fazla Saatlerle Çalışma).
- Subaşı, İbrahim** :İş Hukukunda Çalışma Süreleri, A. Can Tuncay'a Armağan, 1. B., İstanbul 2005.
- Sümer, Haluk Hadi** :İş Hukuku, 17. B., Konya 2013, (İş Hukuku).
- Sümer, Haluk Hadi** :İş Hukuku Uygulaması, Genişletilmiş 3. B., Konya 2009, (Uygulama).
- Süzek, Sarper** :Değişiklik Feshi, TİSK Akademi, 2006/ 1, (Değişiklik Feshi).
- Süzek, Sarper** :İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.9, Özel sayı, 2007, (İş Akdi).
- Süzek, Sarper** :İş Hukuku, 8. B., İstanbul 2012, (İş Hukuku).
- Süzek, Sarper** :İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, TÜHİS, Ankara 1998, (Yönetim Hakkı).
- Şahin, Eda** :Türk İş Hukukunda Telafi Çalışması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2009.
- Şakar, Müjdat** :İş Hukuku Uygulaması, Yenilenmiş 8. B., 2009, (Uygulama).
- Şakar, Müjdat** :Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, 4. B., Ankara 2009, (Kanun Yorumu).
- Şakar, Müjdat** :İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 5. B., İstanbul 2013, (Sosyal Güvenlik).
- Şen, Murat** :İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, Ankara 2005.
- Taşkent, Savaş** :İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul 1981.
- Temir, Arif** :Kısa Çalışma, Kısa Çalışma Ödeneği ve Telafi Çalışması, Yaklaşım Dergisi, 11/130, Ekim 2003.
- Topçuoğlu, İlyas** :4857 Sayılı İş Kanunu Işığında Türk Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma, Ankara 2009.

- Tulukçu, Binnur** :Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan- I, İstanbul 2011, (Esaslı Değişiklik).
- Tulukçu, Binnur** :Yasal Değişiklikler Çerçevesinde Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasının Değerlendirilmesi, Terazi Hukuk Dergisi, Mart 2014/ 91, (Kısa Çalışma).
- Tulukçu, Binnur** :İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Gebe ve Anne İşçilerin Korunması, Ankara 2000, (Sosyal Güvenlik).
- Tuncay, Can** :İşsizlik Sigortasının Kapsamı ve Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Şartları, İşsizliğin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Açısından Sorunları, KAMU-İŞ, Ankara 2003.
- Tuncay, C./ Ekmekçi, Ö.** :Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 15. B., İstanbul 2012.
- Tunçomağ, K./ Centel, T.** :İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2008.
- Uçum, Mehmet** :Yeni İş Kanunu Seminer Notları, 1. B., İstanbul 2003.
- Ulubey, Raşit** :Kısa Çalışma Ödeneği ve Yapılması Gerekenler, Yaklaşım Dergisi, 17/196, Nisan 2009.
- Umdu, Ersin** :Torba Kanundaki Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği İle İlgili Değişiklikler ve Yenilikler, Mali Çözüm Dergisi, Mart- Nisan 2011/ 104.
- Uşan, Fatih** :4857 sayılı İş Yasası'nın 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.9, Özel Sayı, 2007, (Uygulama Sorunları).
- Uşan, Fatih** :Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, Ankara 2009, (Sosyal Güvenlik).
- Ürcan, Gülümnden** :4857 sayılı İş Kanunu'nun Çalışma Sürelerini Esnekletiren Düzenlemeleri, Prof. Dr. Ergun Özsunay'a Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 2004.
- Yamakoğlu, Efe** :Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2010.
- Yenisey Doğan, Kübra** :Hizmet Akdinin Değiştirilmesi ve Ücretsiz İzin Uygulaması, Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi, İş Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2002 Yılı Toplantısı, Galatasaray Üniversitesi 17- 18 Mayıs 2002, İstanbul Barosu.

- Yıldırım, Kenan** :Uluslararası Düzenlemelerde Fazla Çalışma ve Ülke Uygulamaları, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Mayıs 2011/ 4.
- Yıldız, Mustafa** :İşsizlik Sigortası Uygulamaları; Kısa Çalışma Ödeneği, Ücret Garanti Fonu ve GAP, Yaklaşım Dergisi, Mart 2009/ 195.
- Yorulmaz, Çiğdem** :Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, Ankara 2008.
- Yuvalı, Ertuğrul** :İş Hukukunda Zorlayıcı Neden ve Zorunlu Neden Kavramları İle Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri, Kamu- İş, 2012/ 3, [www.kamu-is.org.tr/pdf/1231.pdf], (ET. 02.07.2014).

<http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, (ET. 03.06.2014).

www.kazanci.com,(ET. 24.06.2014).