

İBN HALDUN ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ZORLAYICI SEBEPLERLE KISA ÇALIŞMA

SÜMEYYE ELGÖRMÜŞ

TEZ DANIŞMANI

DOÇ. DR. YELİZ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU

İSTANBUL, 2023

İBN HALDUN ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ZORLAYICI SEBEPLERLE KISA ÇALIŞMA

SÜMEYYE ELGÖRMÜŞ

TEZ DANIŞMANI

DOÇ. DR. YELİZ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU

İSTANBUL, 2023

## TEZ ONAY SAYFASI

Bu tez tarafımızca okunmuş olup kapsam ve nitelik açısından, Özel Hukuk alanında yüksek lisans derecesini alabilmek için yeterli olduğuna karar verilmiştir.

### Tez Jürisi Üyeleri

Unvan – Ad Soyad

Kanaati

İmza


Bu tezin İbn Haldun Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tarafından konulan tüm standartlara uygun şekilde yazıldığı teyit edilmiştir.

Teslim Tarihi

Mühür/İmza

## AKADEMİK DÜRÜSTLÜK BEYANI

Bu çalışmada yer alan tüm bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu, söz konusu kurallar ve ilkelerin zorunlu kıldığı çerçevede, çalışmada özgün olmayan tüm bilgi ve belgelere, alıntılama standartlarına uygun olarak referans verilmiş olduğunu beyan ederim.

Adı Soyadı:

İmza:



ÖZ

ZORLAYICI SEBEPLERLE KISA ÇALIŞMA

Elgörmüş, Sümeyye

Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı

Öğrenci Numarası: 194055001

Open Researcher and Contributor ID (ORC-ID): 0000-0001-5292-3462

Ulusal Tez Merkezi Referans Numarası: 10513122

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

İkinci Tez Danışmanı: Doç. Dr. Atike Eda Manav Özdemir

Ocak 2023, 177 sayfa

Kısa çalışma uygulaması, işçinin ve dolayısıyla istihdamın korunması amacıyla düzenlenmiş bir esnek çalışma yöntemidir. Kısa çalışma işyerinin bir genel, sektörel veya bölgesel kriz ya da zorlayıcı sebep nedeniyle, biriken iş gücünün işverene getirdiği ekonomik yükün aşılması amacıyla, İŞKUR onayı ile uygulanabilir. Çalışmamızda öncelikle, kısa çalışmaya imkân veren hallerden biri olan ‘zorlayıcı sebep’ incelenmiştir. Ardından kısa çalışma kavramı tanıtılmış olup son olarak zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma uygulamasının hüküm ve sonuçları açıklanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Esnek Çalışma, Kısa Çalışma, Kısa Çalışma Ödeneği, Mücbir Sebep, Zorlayıcı Sebep

## ABSTRACT

### SHORT WORK DUE TO FORCE MAJUERE

Elgörmüş, Sümeyye

MA in Private Law Program

Student ID: 194055001

Open Researcher and Contributor ID (ORC-ID): 0000-0001-5292-3462

National Thesis Center Referance Number: 10513122

Thesis Supervisor: Assoc. Prof. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Thesis Co-Advisor: Assoc. Prof. Atike Eda Manav Özdemir

January 2023, 177 Pages

Short work is a flexible working method designed to protect the worker thus employment. Short work can be applied with the approval of İŞKUR in order to overcome the economic burden of the accumulated labor force on the employer due to a general, sectoral or regional crisis or force majeure. In our study, first of all, 'force majeure', which is one of the situations that allows short work, was examined. Then, the concept of short work was introduced, and finally, the terms and results of short work due to force majeure were explained.

**Keywords:** Flexible Working, Force majeure, Short Work, Short Work Payment,

## İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	iv
ABSTRACT .....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
KISALTMALAR LİSTESİ .....	x
<b>BÖLÜM I GİRİŞ .....</b>	<b>1</b>
1.1. Zorlayıcı Sebep Kavramı .....	3
1.1.1. Terim.....	3
1.1.2. Tanım.....	6
1.1.3. Zorlayıcı Sebebi Açıklayan Teoriler .....	11
1.1.3.1. Sübjektif Teori.....	11
1.1.3.2. Objektif Teori .....	12
1.1.4. Zorlayıcı Sebebin Unsurları .....	14
1.1.4.1. Genel Olarak.....	14
1.1.4.2. Olay.....	14
1.1.4.3. Olayın Dışsallığı.....	18
1.1.4.3.1. Genel Olarak.....	18
1.1.4.3.2. Kısa Çalışma Bakımından Olayın Dışsallığı.....	19
1.1.4.4. Bir Davranış Normuna ya da Borca Aykırılık.....	21
1.1.4.5. İmkânsızlık .....	23
1.1.4.6. Kusursuzluk.....	27
1.1.4.7. Öngörülemezlik .....	30
1.1.4.8. Kaçınılmazlık .....	32
1.1.4.9. Uygun İlliyet Bağı .....	35
1.1.5. Zorlayıcı Sebebin İş Sözleşmesine Etkileri.....	37
1.1.5.1. Genel Olarak.....	37
1.1.5.2. Sözleşmenin Askıda Kalması .....	39
1.1.5.2.1. Tanım .....	39
1.1.5.2.2. Askı Halinin Koşulları .....	40
1.1.5.2.3. Askı Halinin Hükümleri ve Sona Ermesi .....	42
1.1.5.3. Sözleşmenin Sona Ermesi .....	44
1.1.5.3.1. İşverenin Zorlayıcı Sebep İle İş Sözleşmesini Fesih Hakkı .....	44

1.1.5.3.2. İşçinin Zorlayıcı Sebep İle İş Sözleşmesini Fesih Hakkı .....	46
1.1.5.3.3. İşçi ve İşveren Tarafından Kaynaklanmayan Zorlayıcı Sebepler Halinde İş Sözleşmesinin Sona Ermesi .....	47
<b>BÖLÜM II KISA ÇALIŞMA UYGULAMASI.....</b>	<b>48</b>
2.1. Kısa Çalışma Uygulamasına İlişkin Genel Bilgiler.....	48
2.1.1. Kısa Çalışma Kavramı .....	48
2.1.2. Kısa Çalışma Uygulamasının Amacı, Fayda ve Sakıncaları.....	52
2.1.2.1. Kısa Çalışma Uygulamasının Amacı .....	52
2.1.2.2. Kısa Çalışma Uygulamasının Faydaları.....	54
2.1.2.2.1. İşçi Açısından Faydaları.....	54
2.1.2.2.2. İşveren Açısından Faydaları .....	55
2.1.2.2.3. Devlet Açısından Faydaları .....	56
2.1.2.3. Kısa Çalışma Uygulamasının Sakıncaları.....	57
2.1.2.3.1. İşçi Açısından Sakıncaları .....	57
2.1.2.4. Kısa Çalışma Uygulamasının Yasal Dayanağı ve Tarihsel Gelişimi .....	60
2.1.2.5. Kısa Çalışmanın Hukuki Niteliği .....	65
2.1.2.5.1. Genel Olarak.....	65
2.1.2.5.2. Esaslı Değişiklik .....	66
2.1.2.5.3. Alacaklı Temerrüdü .....	69
2.1.2.5.4. Askı Durumu .....	73
2.1.3. Kısa Çalışmanın Koşulları .....	74
2.1.3.1. Genel Olarak.....	74
2.1.3.2. Yasal Sebeplerin Gerçekleşmesi .....	74
2.1.3.2.1. Genel Olarak.....	74
2.1.3.2.2. Ekonomik Kriz .....	74
2.1.3.2.3. Zorlayıcı Sebep.....	77
2.1.3.3. Ekonomik Kriz ya da Zorlayıcı Sebebin İşyerini Etkilemesi.....	80
2.1.3.3.1. Çalışma Sürelerinin Azaltılması ya da Çalışmanın Durdurulması .....	81
2.1.3.3.1.1. Genel Olarak.....	81
2.1.3.3.1.2. Çalışma Sürelerinin Azaltılması .....	81
2.1.3.3.1.3. Çalışmanın Durdurulması .....	84
2.1.3.4. İŞKUR Onayı .....	86
2.1.3.5. Uygunluk Tespiti .....	90
2.1.3.6. İşyerinde İşçi Çıkarılmaması.....	93

2.1.4. Kısa Çalışma ile İş Hukukunun Diğer Kavram ve Kurumları Arasındaki İlişki.....	93
2.1.4.1. Genel Olarak.....	93
2.1.4.2. Fazla Saatlerle Çalışma.....	94
2.1.4.3. Deneme Süreli İş Sözleşmesi .....	97
2.1.4.4. Kısmi Süreli Çalışma .....	98
2.1.4.5. Telafi Çalışması.....	101
2.1.4.6. Denkleştirme Uygulaması.....	104
2.1.4.7. Uzaktan Çalışma.....	105
2.1.4.8. Ücretsiz İzin .....	108
2.1.4.9. Yıllık (Ücretli) İzin.....	110

### **BÖLÜM III ZORLAYICI SEBEPLERLE UYGULANAN KISA ÇALIŞMANIN HÜKÜM VE SONUÇLARI.....114**

3.1. Genel Olarak .....	114
3.2. Kısa Çalışma Yöntemleri.....	114
3.3. Kısa Çalışmanın Süresi.....	116
3.4. Kısa Çalışma Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi .....	119
3.5. Kısa Çalışma ve Hizmet Süresi.....	125
3.5.1. Yıllık (Ücretli) İzin Hakkı Açısından .....	125
3.5.2. Kıdem Tazminatı Hakkı Açısından .....	126
3.5.3. İhbar Süreleri Açısından .....	128
3.5.4. İş Güvencesi İçin Aranan Altı Aylık Kıdem Açısından .....	128
3.5.4. Kısa Çalışmanın Yasal Olarak Uzatılmasının Hizmet Süresine Etkisi .....	129
3.6. Kısa Çalışma Ödeneği .....	130
3.6.1.Kısa Çalışma Ödeneğinin Koşulları .....	131
3.6.2. Kısa Çalışma Ödeneğinin Miktarı.....	134
3.6.3. Kısa Çalışma Ödeneğinin Süresi .....	138
3.6.4. Kısa Çalışma Ödeneğinin Durması .....	139
3.6.5. Kısa Çalışma Ödeneğinin Kesilmesi .....	140
3.6.6. Kısa Çalışma Ödeneğinin Güvenceleri.....	141
3.7. Pandemi Döneminde Uygulanmak Üzere Yürürlüğe Konmuş Kısa Çalışma ile İlişkili Kavramlar .....	142
3.7.1. Fesih Yasağı.....	142
3.7.2. Ücretsiz İzin Uygulaması.....	147

3.7.3. Nakdi Ücret Desteği Uygulaması .....	151
3.8. Hukuka Aykırı Kısa alışma .....	152
3.9. Kısa alışmanın Sona Ermesi .....	157
<b>BÖLÜM IV SONUÇ .....</b>	<b>160</b>
<b>REFERANSLAR .....</b>	<b>165</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>177</b>



## KISALTMALAR LİSTESİ

AÜHFD	Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
Bkz.	Bakınız
BAM	Bölge Adıye Mahkemesi
C.	Cilt
D. n.	Dipnot
Geç.	Geçici
E.	Esas
E. T.	Erişim Tarihi
Haz.	Hazırlayan
H. D.	Hukuk Dairesi
İHSGHD	İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İK	İş Kanunu
K.	Karar
K. T.	Karar Tarihi
KÇY	Kısa Çalışma Yönetmeliği
md.	Madde
No.	Numara
R. G.	Resmî Gazete
s.	Sayfa
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
s. K.	Sayılı Kanun
T.	Tarih
TBB	Türkiye Barolar Birliği
TBK	Türk Borçlar Kanunu
TMK	Türk Medeni Kanunu
TÜHİS	Türkiye Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
Yar.	Yargıtay
YHGK	Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
vb.	Ve Benzeri
vd.	Ve Devamı

# BÖLÜM I

## GİRİŞ

30 yıldan uzun bir süre yürürlükte kalan 1475 sayılı İş Kanunu'nun teknoloji ve sanayideki gelişmelerin gerisinde kalması sonucu kanun koyucu, 4857 sayılı İş Kanunu aracılığıyla yeni çalışma türleri ve uygulamalara ilişkin hükümler içeren, özellikle de çalışma yaşamındaki esneklik ihtiyacını karşılamayı amaçlayan düzenlemeler getirmiştir. 4857 sayılı Kanun'da bu bakımdan dikkat çeken düzenlemelerden biri de 'kısa çalışma' olmuştur. Kısa çalışma uygulaması ile işverenlerin, işin yürütülmesinde aksamaya neden olacak olağan dışı olayların meydana gelmesi durumunda, haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltması veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurması halinde koşulların gerçekleşmesi kaydıyla işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi söz konusu olmaktadır. Bununla birlikte işletmede sorun oluşturan tüm haller kısa çalışma uygulamasına başvurulması imkânı doğurmaz. Zira kısa çalışmanın uygulanabilmesi için işin ekonomik kriz ya da zorlayıcı sebep nedeniyle aksamış olması gerekir. Bu hallerde kısa çalışma uygulamasına başvurulabilmesi işverenin işletme riskini tek başına üstlenmek zorunda kalmaması ve dolayısıyla da istihdamın korunmasına hizmet etmektedir. Aksi halde, işveren, belirtilen nedenlerle iş gücü fazlalığı oluşması sonucu ücret ödeme borcundan kurtulmak adına ücretsiz izin çıkarma yahut iş sözleşmesini sona erdirmeye yoluna başvurabilecektir. Sözleşmenin feshi ile iş ilişkisinin sona ermesi işçinin işini kaybetmesi, işverenin de feshe bağlı tazminat ve alacakları ödeme yükümlülüğünü doğururken, ücretsiz izin uygulamasında ise iş ilişkisi varlığını sürdürmekle birlikte işçi geçimini sağlayan ücret gelirinden mahrum kalmaktadır. Çalışmamızda yukarıda belirttiğimiz üzere gerek ekonomik kriz gerekse de zorlayıcı sebeplerle başvurulabilen kısa çalışma uygulaması, zorlayıcı sebeplerle sınırlı olarak ele alınmıştır. Tez konumuzun belirlenmesinde, Covid 19 pandemisinde uzunca bir dönem istihdamın korunması adına kısa çalışma uygulamasına başvurulması sonucunda ortaya çıkan güncel gelişmeler etken olmuştur.

Toplam dört bÖlümnden oluşan çalışmamızın “genel olarak zorlayıcı sebep” başlıklı ilk bÖlümünde, kısa çalışmanın uygulanabileceği hallerden çalışma konumuzu teşkil eden zorlayıcı sebep kavramı incelenecektir. Kısa alışma, bizim hukuk sistemimizde nispeten yeni bir uygulama olmasına karşın, zorlayıcı sebep, hemen hemen her hukuk sisteminde/dÖneminde ele alınmış, buna rağmen güncel önemini yitirmemiş eski bir kavramdır. Bu nedenle, çeşitli hukuk sistemleri ve disiplinlerinde değişik biçimlerde tanımlanmış, bazı hallerde farklı terimlerle ifade bulunmuştur. Ancak zorlayıcı sebep kavramına ilişkin Öğretide ve yargı kararlarındaki tanımlarda bazı ortak unsurlar ön plana çıkmaktadır. Terim ve kavrama ilişkin genel açıklamaların ardından bu ortak unsurlar üzerinde durulacaktır. Ayrıca kısa çalışmaya ilişkin mevzuatta da zorlayıcı sebep için açık bir tanım düzenlenmiş bulunmaktadır. Çalışmamızın ilk bÖlümünde klasik anlamda zorlayıcı sebep tanımlarında yer alan unsurlardan yola çıkılarak, kısa çalışmaya elverişli zorlayıcı sebep tanımı yapılmaya çalışılacaktır.

Zorlayıcı sebep kavramının ardından çalışmamızın ikinci bÖlümünde kısa çalışma kavramı, tanımı, yasal dayağı, koşulları ve hukuki niteliği irdelenmeye çalışılacak, ayrıca iş hukukunun Özellikle de benzerlik arz eden diğer kavram ve kurumları ile arasındaki ilişki üzerinde durulacaktır.

Çalışmamızın Üçüncü ve bÖlümünde ise zorlayıcı sebebe dayalı kısa çalışmanın hüküm ve sonuçları inceleme konusu yapılacaktır. Bu bÖlümde kısa çalışmanın süresi ve yöntemine ilişkin açıklamalarda bulunulacaktır. Kısa çalışmanın sonuçlarından şüphesiz en önemlisi kısa çalışma ödeneği olup, ödeneğin şartları, süresi, özellikleri ve sona ermesi bu bÖlümde açıklanmıştır. Ayrıca kısa çalışma uygulamasının iş sözleşmesi ve hizmet sürelerine etkisi üzerinde değerlendirmelerde bulunulmuştur. Pandemi dönemine Özgü düzenlemeler ile sonuçları da bu bÖlümde ele alınmıştır. Çalışmanın sonuç kısmında ise zorlayıcı sebeple kısa çalışma uygulamasına ilişkin tartışmalı olabilecek hususlara ilişkin tespitlerimize yer verilmiştir. Çalışmamızın son bÖlümünde, elde ettiğimiz sonuçlar üzerinde durulmuştur.

## 1.1. Zorlayıcı Sebep Kavramı

### 1.1.1. Terim

Hukukumuzda zorlayıcı sebep, mevzuatta ve öğretide eş anlama gelecek farklı kelimelerle ifadesini bulmuştur. Aynı anlama gelmek üzere mücbir sebep,<sup>1</sup> mücbir kuvvet,<sup>2</sup> zorlayıcı neden, mücbir neden, esbabı mücbire<sup>3</sup> ve atipik risk<sup>4</sup> terimleri kullanılmıştır. Farklı anlamlara gelmesine karşın beklenmedik hal<sup>5</sup> ile zorlayıcı

<sup>1</sup> Fikret Eren, *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi*, Ankara: Sevinç Matbaası, 1975, s. 175–201; M. Kemal Oğuzman ve M. Turgut Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2021, s. 435; Erzan Erzurumluoğlu, *Türk- İsviçre Borçlar Hukuku Sistemine Göre Borçluya Yüklenemeyen Nedenlerden Dolayı Edimin Yerine Getirilememesi*, Ankara: İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, 1970, s. 14 vd.; Özer Seliçi, “Özel Hukukta Mücbir Sebep Kavramı ve Uygulanış Tarzı”, *Sorumluluk Hukukunda Yeni Gelişmeler III. Sempozyumu*, Ankara: Fakülteler Matbaası, 1980, s. 61 vd. Ayrıca belirtmek gerekir ki öğretide mücbir sebep kavramının zorlayıcı sebep kavramından farklı olduğu, mücbir sebebin zorlayıcı sebepten daha kuvvetli bir olguyu ifade ettiği de ileri sürülmüştür. Bkz. Arzu Oğuz, “Covid- 19, Mücbir Sebep ve Sözleşmelere Etkisi” *Terazi Hukuk Dergisi* 15/166 (2020), s. 1277; Latife Çiğdem Ertaş, “Kısa Çalışma”, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Danışman: Polat Soyer, 2006, s. 54.

<sup>2</sup> 818 sayılı Borçlar Kanunu md. 293/2, R. G. 359, T. 29/4/1926.

<sup>3</sup> 3008 sayılı İş Kanunu, R. G. 3330, T. 15/06/1926.

<sup>4</sup> Rona Serozan, Başak Baysal ve Kerem Cem Sanlı, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm*, İstanbul: On İki Levha, 2022, s. 257.

<sup>5</sup> Zorlayıcı sebep kavramında olduğu gibi beklenmedik hal kavramı için de Türk Borçlar Kanunu’nda bir tanım mevcut değildir. Zorlayıcı sebep kavramı ile benzer mahiyetteki bu kavram öğreti tarafından tanımlanmaya çalışılmıştır. Belirtmek gerekir ki öğreti, beklenmedik hal kavramından başka ‘olağanüstü hâl’ (Fevzi Necmeddin Fezyioğlu, *Borçlar Hukuku Umumi hükümler C. II*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, 1969, s. 184 vd.) ‘kaza’ (Polat Gözübüyük, *Mücbir Sebepler Beklenmeyen Haller*, Ankara: Kazancı Yayınları Bilimsel Dizi 1, 1977, s. 80 vd.) ‘fevkalade hal’ (Haluk Tandoğan, *Türk Mes’uliyet Hukuku*, İstanbul: Vedat Kitapçılık: 2010, s. 460.) ve ‘umulmayan hal’ (Erzurumluoğlu, s. 14.) tabirlerini de söz konusu kavramı ifade etmek amacıyla kullanmıştır.

Öğretide bir tanıma göre beklenmedik haller, borçlunun kusurunun bulunmadığı, öngörülmesi mümkün olmayan ve yalnız borçlu açısından borcun ihlalini kaçınılmaz duruma sokan hallerdir (Fezyioğlu, s. 185). Diğer bir tanım, borcun ihlaline kaçınılmaz şekilde neden olan ve önceden görülmesi mümkün bulunmayan sebepleri beklenmedik hal olarak belirtir (Selahattin Sulhi Tekinay, *Borçların İfasi, İhlali, Sona Ermesi*, İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1967, s. 207.). Başka bir tanımda beklenmedik hal, borcun ihlaline kaçınılmaz şekilde neden olan hadiseler olarak tabir edilir (Tandoğan, *Mes’uliyet*, s. 461.). Bu tanımlardan yola çıkarak beklenmedik halin unsurları sıralanabilir.

- *Olay*: Zorlayıcı sebepte olduğu gibi beklenmedik halde de borcun ihlaline veya norma aykırılığa neden olan bir olay söz konusu olmalıdır. Ancak söz konusu olay, işletmeye yabancı olmayan bir nedenden kaynaklanmaktadır. Diğer bir ifadeyle beklenmedik halde ‘dışsallık’ unsuru aranmamaktadır. Aksi halde olay, zorlayıcı sebep niteliği kazanabilir.

- *Kusursuzluk*: Borçlunun veya sorumlunun, olayın meydana gelmesinde bir rolü bulunmamalıdır.

- *Kaçınılmazlık*: Borçlu, kendisinden beklenen dikkat ve özeni göstermiş olmasına karşın bir davranış normunun veya borcun ihlaline engel olamamalıdır. Bu sebeple belirtilmelidir ki, beklenmeyen hal açısından borcun ihlaline neden olan imkânsızlık nispi karakterlidir (Erzurumluoğlu, s. 17.). Nitekim borçlunun borcun ihlalini önlemek amacıyla şahsi ve mali sınırlarını makul ölçüde aşan bir ihtimam göstermesi gerekiyorsa bu halde kaçınılmazlık gerçekleşmiş kabul edilmelidir (Fezyioğlu, s. 185-186.). Bununla beraber Eren, aynı koşullara sahip makul bir şahsın genel yetenekleri, zihni ve fiziki özellikleri esas alınarak, aynı koşullar altında ihlalden kaçınabilmesi halinde, kaçınılmazlık şartının “objektif olarak” gerçekleşmediğini ve beklenmedik halin oluşmayacağını belirtir (Eren *İlliyet Bağı*, s. 144-145.).

sebebin de eş anlama gelecek şekilde kullanıldığı görülmektedir. Yasal düzenlemelerden 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda zorlayıcı sebebi karşılamak üzere 'mücbir sebep' terimi kullanılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda da<sup>6</sup> zorlayıcı sebep teriminin yanı sıra 'mücbir neden' ve 'zorlayıcı neden' terimlerinin kullanıldığı görülmektedir. Bununla beraber, çalışmamızın temelini oluşturan 4447 sayılı 'İşsizlik Sigortası Kanunu'<sup>7</sup> ile 'Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik'te<sup>8</sup> tercih edilen terim 'zorlayıcı sebep' olduğundan biz de çalışmamızda bu terimi kullanmayı tercih etmiş bulunmaktayız.

Zorlayıcı sebep ve beklenmeyen hal terimleri Roma döneminden günümüze ulaşmıştır.<sup>9</sup> Romalılar, önüne geçemedikleri, öngörmelerinin söz konusu olmadığı, hiçbir surette önlem alamayacakları, karşılık veremeyecekleri, borçlunun hakimiyet alanının dışındaki alanlarda gerçekleşen ve artık onun için edimin ifasını imkânsız kılan olaylar için *damnum fatale* (alın yazısı zararı) veya *vis divina* (tanrıdan gelen,

---

- *Uygun Nedensellik Bağı*: Borçlunun borcunu yerine getirememesi, beklenmedik hal niteliğindeki olaydan kaynaklanmalıdır. Bir davranış normunun ihlali yahut sözleşmeden kaynaklanan borcun ihlalinin nedeni mevcut olay olmalıdır. Burada olayların eşyanın tabiatı ile uyumlu olarak normal akışlarına uygun şekilde kendi sonuçlarını meydana getirmiş olması gerekir (Erzurumluoğlu, s. 31.). Beklenmedik hal, bir ödev veya borcun ihlal edilmesine kaçınılmaz bir suretle sebep olan olay ya da olaylar grubu olarak tanımlanabilir (Erzurumluoğlu, s. 17.). Beklenmedik hal ve zorlayıcı sebep kavramları, unsurları arasındaki benzerlik nedeniyle karıştırılma olasılığına sahip iki kavramdır. Beklenmedik hal ile zorlayıcı sebep arasındaki farklardan ilki, ortak unsurlar taşıyan bu iki kavramdan zorlayıcı sebebin, beklenmedik hale oranla unsurları daha yoğun derecelerle bünyesinde barındırmasıdır. Gerçekleşen olay zorlayıcı sebepten daha şiddetli vuku bulur ve kaçınılması imkân dahilinde değildir. Bu nedenle zorlayıcı sebepte ihlalden kaçınılmazlık mutlakdır (Eren, *İlliyet Bağı*, s. 176). Buna karşılık beklenmedik halde kaçınılmazlık sınırı, sorumlunun yükümlü bulunduğu tüm dikkat ve özenin gösterilmesi halidir. Dolayısıyla beklenmedik halde kaçınılmazlık nispidir. Netice itibarıyla zorlayıcı sebep ile beklenmedik hal arasındaki ilk farkın nicelik yönünden olduğunu söylemek isabetli olacaktır (Burcu Çiçekdağ, "Mücbir Nedenlerle İş Sözleşmesinin Feshi, Hüküm ve Sonuçları", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Danışman: Hamdi Mollamahmutoğlu, 2010, s. 6.).

Diğer fark, zorlayıcı sebebin işletmeye tamamen yabancı bir olay olması gerekirken beklenmedik halde yabancılık (dışsallık) unsurunun mutlak olarak aranmamasıdır (Eren, *İlliyet Bağı*, s. 176.).

Son olarak, zorlayıcı sebep halinde sorumlu veya borçlu arasındaki illiyet bağına da sona erdirdiğinden sorumluluk/ borç da sona erer. Beklenmedik hal ise her zaman illiyet bağına kesmeyebilir. Dolayısıyla illiyet bağı zorlayıcı sebepte olduğu gibi mutlak sona eren (kesilen) bir illiyet bağı söz konusu olmaz (Gözübüyük, s. 166.).

<sup>6</sup> R. G. 25114, T. 10/6/2003.

<sup>7</sup> R. G. 23810, T. 25/8/1999.

<sup>8</sup> R. G. 27920, T. 30/4/2011.

<sup>9</sup> Gözübüyük, s. 22; Hasan Kayırgan, *Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler*, İstanbul: On İki Levha, 2021, s. 6; Hale Şahin, *Mücbir Sebep Nedeniyle Borcun İfa Edilememesi*, Ankara: Yetkin, 2020, s. 53 vd.

ilahi güç) ifadelerini kullanmışlardır. Bu ifadeler ile kastedilen *vis maior* yani zorlayıcı sebeptir.<sup>10</sup>

Roma Hukuku'nda zorlayıcı sebep terimi, bir üst terim olan *casus* ile anlaşılabilir.<sup>11</sup> *Casus* esasen olay anlamına gelmektedir. Geniş anlamda olay, hem zorlayıcı sebebi hem de beklenmedik hali içine almaktadır.<sup>12</sup> Dar anlamda olay ise borçluya karşı, onun hakimiyet alanında gerçekleşen, tesadüfi nitelikte olaylar olan beklenmedik hallerdir.<sup>13</sup>

Roma Hukuku'nda sorumluluk farklı dönemlere göre değişiklik göstermektedir.<sup>14</sup> Klasik hukuk döneminde 'verme' (*dare*) borçlarında borçlunun sorumluluğu için sonucun gerçekleşmemesi yeterli görülmüştür. Burada imkânsızlaşmanın casustan veya kusurdan kaynaklanması önem taşımamakta, borçlu ifa etmemeden sorumlu tutulmaktadır.<sup>15</sup> Gözetim (*Custodia*) sorumluluğu açısından, muhafaza edenin bir menfaat temin ettiği hallerde borçlu dar anlamda *casus*dan yani beklenmedik halden sorumludur.<sup>16</sup> Zorlayıcı sebep ise sorumluluğun sınırını oluşturmaktadır. Bu açıdan otelci, gemici, hancı kendilerine emanet edilen eşyanın imkânsızlaşmasından sorumludur.<sup>17</sup> Gözetenin bir menfaat temin etmediği hallerde ise *bonae fides* ilkesi (yarar ilkesi = bir sözleşmeden menfaati olanın kusurun daha hafif derecesinden dahi sorumlu olması) gereği *casus*dan sorumluluğu bulunmamaktadır.<sup>18</sup> İstianianus döneminde ise casustan sorumluluk halleri oldukça daralmış durumdadır. Sigorta akitlerinde olduğu gibi, borçlunun *casustan* dahi sorumlu olacağını açıkça beyan ettiği haller dışında, sorumluluk söz konusu olmamaktadır.<sup>19</sup>

---

<sup>10</sup> Özlem Söğütü, *Roma Özel Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021, s. 379; Ahmet Vefa Özbay, *Roma Hukukunda ve Türk Hukukunda Borçlunun Sorumlu Olmadığı Sonraki İmkânsızlık*, Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2020, s. 51.

<sup>11</sup> Özbay, s. 57.

<sup>12</sup> Özbay, s. 52.

<sup>13</sup> Söğütü, s. 378; Özbay, s. 17.

<sup>14</sup> Paul Kosehar ve Kudret Ayiter, *Roma Özel Hukukunun Ana Hatları*, Ankara: Sevinç Matbaası, 1977, s. 199; Özbay, s. 53.

<sup>15</sup> Paul Kosehar ve Kudret Ayiter, *Roma Özel Hukukunun Ana Hatları*, Ankara: Sevinç Matbaası, 1977, s. 199.

<sup>16</sup> Özbay, s. 53.

<sup>17</sup> Özbay, s. 54.

<sup>18</sup> Kosehar ve Ayiter, s. 381; Hilâl Zilelioğlu, "Roma Hukukundaki Sorumluluk Ölçütlerine Genel Bir Bakış", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 39/1 (1987), s. 263.

<sup>19</sup> Kosehar ve Ayiter, s. 198. Ayrıntılı bilgi için bkz. Belgin Erdoğan, *Roma Borçlar Hukuku Dersleri*, İstanbul: Der, 2021; Bülent Tahiroğlu, *Roma Borçlar Hukuku*, İstanbul: Der, 2021; Övünç Güvel, "Roma Hukukunda Sorumluluk", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 25/2 (2017), s. 375-404.

### 1.1.2. Tanım

Bir borç ilişkisi, sübjektif ve objektif olmak üzere iki unsurdan meydana gelir. Sübjektif unsur borç ilişkisinin tarafları olan alacaklı ve borçluyu karşılar. Objektif unsur ise borç ilişkisinin konusu olan edimdir.<sup>20</sup> Borç; sözleşmeden, haksız bir fiilden veya sebepsiz zenginleşmeden doğabilir.<sup>21</sup> İdeal olan, borç ilişkisinin ifa ile sona ermesidir. Ancak her zaman ideal olan sonuç ortaya çıkmaz.<sup>22</sup> Borç ilişkisi ile amaçlanan sonucun ortaya çıkmasına mani olan durumlar ifa engeli olarak ifade edilir.<sup>23</sup> Zorlayıcı sebep ifa engelini neden olan hallerden biridir.<sup>24</sup> Bu engel zorlayıcı sebebin, edimin ifasını imkânsız kılmasından kaynaklanır.<sup>25</sup> Ancak bu halde borçluya bir kusur atfedilemediğinden ‘kusursuz imkânsızlık’ hali söz konusu olacak ve buna ilişkin sonuçlar doğacaktır.<sup>26</sup> Bununla beraber öğretide edimin ifasının imkânsızlaşmadığı ancak güçleştiği hallerin de zorlayıcı sebep kaynaklı olabileceği ifade edilmektedir. Bu konuya aşağıda değinilecektir.<sup>27</sup>

Zorlayıcı sebep neticesinde oluşan kusursuz imkânsızlık haline ilişkin sonuçlar, birkaç ihtimal üzerinden değerlendirilmelidir. Zorlayıcı sebep nedeniyle edimin ifası ‘başlangıçta’ imkânsız halde olabilir. Başlangıçtaki imkânsızlık, sözleşmenin kurulduğu an var olan imkânsızlığı ifade eder.<sup>28</sup> Bu halde kişinin söz konusu imkânsızlıktan haberdar olup, yine de sözleşmeyi akdetmesi halinde ‘sözleşme öncesi

<sup>20</sup> Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku C. 1*, s. 4; Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Ankara: Yetkin, 2022, s. 23; Ahmet Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Ankara: Turhan Kitabevi, 2021, s. 1-2.

<sup>21</sup> Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku C. 1*, s. 35; Eren, *Borçlar Hukuku* s. 116; Kılıçoğlu, s. 56; Osman Gökhan Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler V-I*, Ankara: Seçkin, 2019, s. 129; Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi, Serozan ve Arpacı, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm Birinci Cilt*, İstanbul: Filiz Kitabevi, 2017, s. 70.

<sup>22</sup> Serozan, Baysal ve Sanlı, s. 177.

<sup>23</sup> Kılıçoğlu, s. 809; Serozan, Baysal ve Sanlı, s. 177; Hüseyin Hatemi ve Emre Gökyayla, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm*, İstanbul: Filiz Kitabevi, 2021, s. 272.

<sup>24</sup> Tekinay, *Borçların İfası*, s. 207; F. İtr Bingöl, *Uluslararası Ticari Satım Sözleşmelerinde Mücbir Sebep*, Ankara: Yetkin, 2011, s. 212; Şahin, s. 117.

<sup>25</sup> Kılıçoğlu, s. 1084; Gülsevil Alpagut, “Pandemi’nin İş Sözleşmesine Etkisi: Ücretsiz İzin, Fesih Yasağı, Zorlayıcı Neden”, *Pandemi Sürecinde İş Hukuku*, haz. Gülsevil Alpagut, İstanbul: On İki Levha, 2020, s. 63; Bingöl, s. 212; Şahin, s. 117.

<sup>26</sup> Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku C. 1*, s. 435; Erzurumluoğlu, s. 43; Tekinay, *Borçların İfası*, s. 206.

<sup>27</sup> Bkz. Başlık 1.1.4.5.

<sup>28</sup> Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 103; Kılıçoğlu, s. 114; Serozan, Baysal ve Sanlı, s. 251; Mustafa Dural, *Borçlunun Sorumlu Olmadığı Sonraki İmkânsızlık*, İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1976, s. 75; Alpagut, “Pandemi”, s. 64.

görüşmelerden sorumluluk' kapsamında tazminat ödemesi gündeme gelebilir.<sup>29</sup> Kişinin imkânsızlıktan haberdar olmasının dürüstlük kuralları uyarınca kendisinden beklenemediği hallerde borçlu sorumluluktan kurtulur.<sup>30</sup> Sonraki imkânsızlık hali ise başlangıçtaki imkânsızlığın aksine sözleşmenin kurulduğu an var olmayan, sözleşmenin kurulmasından sonra meydana gelen imkânsızlığı ifade eder.<sup>31</sup> Sonraki imkânsızlıkta taraf kusurunun var olup olmamasına göre sorumluluk kapsamı değişecektir. Meydana gelen sonraki imkânsızlıkta taraf kusuru bulunmuyorsa borca aykırılıktan sorumluluk söz konusu olmayacaktır (TBK md. 136).<sup>32</sup>

Başlangıçtaki imkânsızlık- sonraki imkânsızlık ayırımından başka, sorumluluk açısından önem taşıyan diğer bir ayırım sübjektif- objektif imkânsızlıktır. Zira emredici hüküm doğrultusunda başlangıçtaki imkânsızlık sözleşmeyi kesin hükümsüz hale getirir (TBK md. 27/1).<sup>33</sup> Ancak başlangıçtaki imkânsızlığın objektif olması bu sonucu doğuracak; sübjektif imkânsızlık için aynı durum söz konusu olmayacaktır.<sup>34</sup> İmkânsızlığın objektif olması ile kastedilen, edimin yalnız borçlu tarafından değil, bir üçüncü kişi tarafından da yerine getirilememesi halidir. Sübjektif imkânsızlık halinde ise edim yalnızca borçlu tarafından ifa edilemez durumdadır.<sup>35</sup>

İmkânsızlığın bir diğer görünümü, geçici- sürekli imkânsızlık halleridir. Sürekli imkânsızlık, edimin ifa edilebilirliği imkânının sürekli olarak ortadan kalkmasıdır. Bu durumun objektif nitelik taşıması ve borçlunun kusurunun bulunmaması halinde borç sona erer.<sup>36</sup> Geçici imkânsızlık halinde ise somut olaya göre sonuç değişmektedir. Özellikle sürekli borç ilişkileri ve dolayısıyla iş hukuku açısından önem taşıyan bu

<sup>29</sup> Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 382; Kılıçoğlu, s. 122; Osman Gökhan Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler V-III*, Ankara: Seçkin, 2019, s. 247; Serozan, Baysal ve Sanlı, s. 251.

<sup>30</sup> Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku C. 1*, s. 40; Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 382.

<sup>31</sup> Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku C. 1*, s. 93; Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 382; Antalya, *Borçlar Hukuku, V- III*, s. 247.

<sup>32</sup> Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku C. 1*, s. 593; Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 1475; Kılıçoğlu, s. 1083; Dural, s. 125; Alpagut, "Pandemi", s. 64; Şemsi Barış Özçelik, "Borçlunun Sorumlu Olmadığı Sebeplerle Borcun İfa Edilmemesi ve Mücbir Sebep Kayıtları", Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Danışman: Lale Sirmen, 2009, s. 54 vd.

<sup>33</sup> Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku C. 1*, s. 184; Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 380; Kılıçoğlu, s. 143.

<sup>34</sup> Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 103; Kılıçoğlu, s. 144; Dural, s. 89; Tekinay, *Borçların İfası*, s. 90; Ayşe Ledün Akdeniz, *İş İlişkilerinde İmkânsızlık*, İstanbul: On İki Levha, 2018, s. 78.

<sup>35</sup> Kılıçoğlu, s. 144-145; Antalya, *Borçlar Hukuku, V- III*, s. 248; Serozan, Baysal ve Sanlı, s. 253; Özçelik, s. 42; Alpagut, "Pandemi", s. 65. Aynı yönde bir Yargıtay kararı için bkz. Yar. 3. H. D., E. 2022/3043 K. 2022/5665 K. T. 9/6/2022 (Lexpera.com.tr, E. T. 12/12/2022)

<sup>36</sup> Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku C. 1*, s. 594; Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 103; Antalya, *Borçlar Hukuku, V- III*, s. 253. Sübjektif imkânsızlığın da hükümsüzlük yaratabileceği konusunda bkz. Serozan, Baysal ve Sanlı, s. 229; Özçelik, s. 43.

kısma aşağıda değinilecektir.<sup>37</sup> Son olarak kısmi imkânsızlık halinde borç, imkânsızlaşmayan kısım üzerinden devam eder. Borcun ifasının tamamının imkânsız hale geldiği tam imkânsızlık halinde ise sorumluluk sona erecektir.<sup>38</sup>

Ortaya çıkardığı sonuçlar da dikkate alınarak zorlayıcı sebep, sözleşmeden doğan sorumluluk hallerinde borçlunun borcunu yerine getirememesinin kusurundan kaynaklanmadığını ortaya koyan ve bu suretle borcu sona erdiren,<sup>39</sup> sözleşme dışı sorumluluk halinde ise nedensellik bağına keserek sorumlunun sorumluluğunu kaldıran bir olay olarak tanımlanabilir.<sup>40</sup> Kural olarak zorlayıcı sebebin gerçekleşmesi ile birlikte imkânsızlık doğar ve borç sona erer. Borçlar hukuku öğretisindeki bu genel sonucun aksine iş hukukunda zorlayıcı sebep sözleşmeyi kendiliğinden sona erdirmez. İş Kanunu'na göre, bir zorlayıcı sebebin meydana gelmesi halinde sözleşmenin sona ermesi, tarafların zorlayıcı sebebe dayalı fesih haklarını kullanması ile gerçekleşir. Zira iş sözleşmesinin, sürekli borç doğuran bir sözleşme olması, serbest ve iradi bir biçimde fesih beyanının yöneltmesini gerektirir.<sup>41</sup>

İfayı imkânsız hale getiren olay olan zorlayıcı sebep ("*höhere Gewalt*") Alman Hukuku'nda sıklıkla gündeme gelen bir kavramdır.<sup>42</sup> Buna karşılık herhangi bir kanun hükmünde zorlayıcı sebep tanımına yer verilmiş değildir. Bu nedenle öğretisi ve mahkeme kararları aracılığıyla açıklanan zorlayıcı sebep, dıştan kaynaklanan, işletme ile bağlantısı bulunmayan, öngörülemeyen, önlenemeyen bir olay olarak ifade edilmektedir.<sup>43</sup>

<sup>37</sup> Bkz. Başlık 1.1.5.

<sup>38</sup> Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku C. 1*, s. 190; Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 392; Antalya, *Borçlar Hukuku, V- I*, s. 189; Kılıçoğlu, s. 146; Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi, Serozan ve Arpacı, s. 600; Hatemi ve Gökyayla, s. 92; Dural, s. 129; Özçelik, s. 56.

<sup>39</sup> Eren, *İllyet Bağı*, s. 185; Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 645; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, Ankara: Lykion, 2022, s. 223; Seliçi, s. 62; Kayırgan, *Zorunlu Neden*, s. 68.

<sup>40</sup> Eren, *İllyet Bağı*, s. 185; Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 640; Tandoğan, *Mes'uliyet*, s. 468; Feyzioğlu, s. 191.

<sup>41</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 235; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, İstanbul: Beta, 2014, s. 434; Ali Cengiz Köseoğlu, *İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi*, İstanbul: Beta, 2004, s. 40; Ertuğrul Yuvalı, "İş Hukukunda Zorlayıcı Neden ve Zorunlu Neden Kavramları ile Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerine Etkileri" *Kamu- İş Dergisi* 12/3 (2012), s. 11; Alpagut, "Pandemi", s. 72; İbrahim Subaşı, "Küresel Covid-19 Salgını'nın Türk Bireysel İş Hukukuna Etkisi", *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5/9 (2020), s. 157; Kayırgan, *Zorlayıcı Neden*, s. 159; Çiçekdağ, s. 50.

<sup>42</sup> Burcu Savaş Kutsal, Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Hasan Kayırgan "Covid-19 Pandemisi Döneminde Ücretsiz İzin ve Kısa Çalışma Uygulamaları", *Covid- 19 Küresel Salgınının Hukuktaki Yansımaları* haz. Kemal Şenocak, Ankara: Yetkin, 2021, s. 310; Kayırgan, *Zorlayıcı Neden*, s. 9.

<sup>43</sup> Meller-Hannich, C.: Beckonlinegrosskommentar, 1.12.2018, BGB. § 206 Rn. 4; Filthaut, § 1 Rn. 158; Thume, K.H.: § 13 Vertriebsrecht, in Schmidt, COVID-19, Rechtsfragen zur Corona-Krise, München

Fransız Hukuku'nda ise yasal bir zorlayıcı sebep ("*force majeure*") tanımı mevcuttur. Fransız Medeni Kanunu'nun 1218'inci maddesi uyarınca zorlayıcı sebep; sözleşmenin kurulması sırasında öngörülememesi kabul edilebilir sebeplere dayanan ve meydana getirdiği sonuçların makul bir biçimde bertaraf edilmesi mümkün olmayan, borçlunun hakimiyeti dışında, borcun ifasına engel nitelikte olaylardır.<sup>44</sup>

Türk Hukuku'na bakıldığında, kanunların çeşitli hükümlerinde yer yer ifadesini bulan zorlayıcı sebep teriminin tanımı, Türk Borçlar Kanunu'nda da İş Kanunu'nda da ifade edilmiş değildir. Zikredilen düzenlemelerde zorlayıcı sebep ile eş anlama gelen 'mücbir sebep', 'mücbir neden' ve 'zorlayıcı neden' ifadelerinin de tanımına rastlanmamaktadır. Bu durum, zorlayıcı sebebin öğretilde yazarlarca tanımlanmasına ve birden fazla tanımın ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu ve kısa çalışma kurumunun yasal dayanağı olan 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda<sup>45</sup> bir zorlayıcı sebep tanımı yer almazken, Kısa Çalışma Yönetmeliği'nde<sup>46</sup> zorlayıcı sebep tanımlanmış bulunmaktadır. Kısa Çalışma Yönetmeliği'nin 3'üncü maddesinin birinci fıkrasının (h) bendinde zorlayıcı sebep kabul edilecek haller açıklanmıştır:

İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlar

Öğretilde, Kısa Çalışma Yönetmeliği'nin zorlayıcı sebep tanımından kaçındığı, onun yerine zorlayıcı sebebin unsurlarını, sonuçlarını ve zorlayıcı sebep örneklerini düzenlediği ifade edilmiştir.<sup>47</sup> Oldukça uzun biçimde düzenlenmiş söz konusu hükme bakılarak kısa çalışma için aranan zorlayıcı sebebin; işyeri dışında gerçekleşen,

---

2020, Rn. 19;Palandt, O.: Bürgerliches Gesetzbuch, München 2017, s. 244; Walter, Rn. 150; Filthaut, § 1, Rn. 158'*den aktaran*, Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 310.

<sup>44</sup> Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 312-313; Kayırgan, *Zorlayıcı Neden*, s. 10.

<sup>45</sup> R. G. 23810, T. 25/8/1999.

<sup>46</sup> Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik (Kısa Çalışma Yönetmeliği olarak anılacaktır).

<sup>47</sup> Saim Ocak, "Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma", Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Danışman: Nurşen Caniklioğlu, 2008, s. 26.

tarafarca önüne geçilemeyen, işin görülmesini kısmen veya tamamen engelleyen geçici bir olgu olduğu söylenebilir.<sup>48</sup>

Yargıtay zorlayıcı sebebi, *kaçınılmaz biçimde borca aykırılığa sebebiyet veren bir hal*, (14. H. D., E. 2006/9323 K. 2006/12267 K. T. 1/11/2006),<sup>49</sup> *kusursuz biçimde gerçekleşen, öngörülemez, karşı konulamaz, gerçekleşmiş bir olay*, (11. H. D., E. 2016/8059 K. 2018/5032 K. T. 11/7/2018),<sup>50</sup> *öngörülmesi mümkün olmayan, sorumlu kişinin işletmesi veya faaliyeti dışından kaynaklanan ve önlenemeyecek güçte, olağan dışı bir olay* (19. H. D., E. 1997/6415 K. 1997/10192 K. T. 25/11/1997)<sup>51</sup> olarak tanımlamaktadır.

Öğretide bir tanıma göre zorlayıcı sebep, kusurdan uzak, öngörülemez ve karşı konulamaz nitelikte bir olaydır.<sup>52</sup> Diğer bir tanımda, önceden öngörülemeyen, öngörülmesi mümkün olmayan ve dolayısıyla önlenemeyen, dışsal etkilerden kaynaklanan bir olay olarak belirtilmiştir.<sup>53</sup> Bir başka tanıma göre zorlayıcı sebep mutlak bir ifa imkânsızlığına neden olan, sözleşme yapıldığı sırada öngörülme ve direnç gösterilemeyen, dışsal kaynaklı bir haldir.<sup>54</sup> Yine bir başka görüşe göre, tamamıyla bir borcun yerine getirilmesine engel olan, borçlunun işletmesinden ve faaliyetinden uzak, kaçınmanın mümkün olmadığı hadiseler olarak tanımlanmıştır.<sup>55</sup> Tüm bu açıklamalar ışığında zorlayıcı sebep, ifayı (veya kabulünü) borçlunun kusuru olmaksızın imkânsız kılan, öngörülemez ve kaçınılamaz nitelikte dışsal karakterli bir olay olarak tanımlanabilir.

Öğreti ve yargı kararlarında yapılan tanımlar, zorlayıcı sebebe ilişkin bazı ortak unsurları içermekte olup bu unsurlara aşağıda değinilecektir.<sup>56</sup> Ancak unsurlardan

<sup>48</sup> Ercan Akyiğit, "Kısa Çalışma", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 19/1-2 (2004), s. 6; Subaşı, s. 143.

<sup>49</sup> Lexpera.com.tr, E. T. 12/12/2022.

<sup>50</sup> Lexpera.com.tr, E. T. 12/12/2022.

<sup>51</sup> Hukukturk.com, E. T. 12/12/2022.

<sup>52</sup> Gözübüyük, s. 85.

<sup>53</sup> Kılıçoğlu, s. 406; Tandoğan, *Mesuliyet*, s. 464; Bilgehan Çetiner, Andreas Fuller ve Markus Müller-Chen, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, İstanbul: On İki Levha, 2021, s. 326; Şahin Çil, *Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri*, Ankara: Yetkin, 2020, s. 16.

<sup>54</sup> Feyzioğlu, s. 189; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 235; Kayırgan, *Zorlayıcı Neden*, s. 14.

<sup>55</sup> Erzurumluoğlu, s. 37; Serozan, Baysal ve Sanlı, s. 257.

<sup>56</sup> Bkz. Başlık 1.1.4.

önce kavramın daha iyi anlaşılması adına zorlayıcı sebebi açıklamaya çalışan teorilerden genel hatları ile bahsedilecektir.

### 1.1.3. Zorlayıcı Sebebi Açıklayan Teoriler

#### 1.1.3.1. Sübjektif Teori

Zorlayıcı sebebi açıklamaya çalışan teorilerden biri sübjektif teoridir.<sup>57</sup> Sübjektif teorinin kurucusu olan *Goldschmidt* zorlayıcı sebebi, teslim edilen şeylere karşı kişinin koruma ve gözetim borcundan yola çıkarak tanımlamaktadır. Buna göre koruma ve gözetim borcu altında bulunan gemici, otelci ve ahır sahiplerinin mesleklerini uygularken meydana gelen zararlarda hâkim, sorumlu konumunda olan meslek sahibinin gerekli dikkat ve özeni gösterdiği kanaatine erişirse kendisine kusur isnat edilemeyecek ve sorumluluk doğmayacaktır.<sup>58</sup> Zira sübjektif teoriye göre, bir olayın zorlayıcı sebep niteliği araştırılırken özne dikkate alınır. Özne konumunda olan borçlunun veya sorumlunun olayın meydana gelmesinde hiçbir kusuru bulunmaması ve gösterdiği tüm dikkat ile özene rağmen olayın meydana gelmiş olması halinde zorlayıcı sebep mevcuttur.<sup>59</sup> Diğer bir ifadeyle öznenin, gerekli tüm dikkat ve özeni gösterdiği yerde kusur yoktur. Kusurun olmadığı yerde zorlayıcı sebep başlar.<sup>60</sup> Dolayısıyla, borçlu veya sorumlu, borcun konusunun imkânsızlaşmasına etki edecek bir fiil gerçekleştirmemiş ve içinde bulunduğu durum ve şart elverdiği ölçüde, göstermesi gereken tüm dikkat ve özeni göstermişse artık kendisine sorumluluk isnat edilemez.

Sübjektif teori, bir olayın hangi şartlarda zorlayıcı sebep teşkil edeceğine ilişkin ön kabuller ortaya koymaz, her bir somut olay kendi içinde değerlendirilir. Borçlunun veya sorumlunun gerekli tüm gayret ve özeni göstermiş olmasına rağmen olayın yine

---

<sup>57</sup> Gözübüyük, s. 29 vd; Giovanoli S. Force Mejaure et Cas Fortuit En Metiere d'inexecutien des Obligations selon le Code des Obligations Suisse, Geneve 1933' *ten aktaran* Erzurumluoğlu, s. 18 vd.

<sup>58</sup> Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 640; Serdar Cengiz, *Mücbir Sebebin Sözleşmelere Etkisi*, Ankara: Seçkin, 2021, s. 28.

<sup>59</sup> Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 640; Osman Gökhan Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler V/I-II*, Ankara: Seçkin, 2016, s. 302; Yuvalı, "Zorlayıcı Neden", s. 3; Sera Reyhani Yüksel, *Milletlerarası Mal Satımına İlişkin Sözleşmeler Hakkında Birleşmiş Milletler Antlaşması (CISG) Uyarınca Hasarın Geçisi*, İstanbul: Legal, 2020, s. 121; Şahin, s. 58; Cengiz, s. 27 vd.

<sup>60</sup> Gözübüyük, s. 31; Tamer İnal, "Mücbir Sebep Oluşum Unsurları", *Kamu-İş Dergisi*, 5/2 (1997), s. 15; Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 640.

de meydana gelmiş olması aranır.<sup>61</sup> Görüldüğü üzere subjektif teoride sorumluluk, borçlunun kusurunun varlığı şartına bağlanır. Bu teori kusursuz sorumluluk hallerini kapsamına almadığından sorumluluk hukukunun mahiyetine uygun düşmemektedir.<sup>62</sup>

### 1.1.3.2. Objektif Teori

Zorlayıcı sebebi açıklamaya çalışan bir diğer teori objektif teori olarak adlandırılmakta olup subjektif teorinin zıttı niteliktedir. Objektif teori, subjektif teorinin, işin doğası gereği zarar meydana gelme riski bulunan faaliyetlerde kişilerin kolaylıkla sorumluluktan kurtulabilmesine olanak sağladığını ileri sürmektedir. Bu durum ise sorumluluk hukukunun mahiyetine uygun düşmez.<sup>63</sup> Gerçekten de subjektif teori uyarınca her olay kendi içinde değerlendirilecek ve ancak kusur varsa sorumluluğa gidilebilecektir. Objektif teoride ise riskin, işletmenin doğasından kaynaklandığı durumlarda kişilerin sorumluluğu için kusurları aranmaz. Dolayısıyla sorumluluğun doğması için kişinin gösterdiği dikkat ve özenin araştırılmasına gerek bulunmamaktadır. Bu hallerde kusur bulunmasa da sorumluluk söz konusu olur. Bu sorumluluğun sınırını zorlayıcı sebepler teşkil etmektedir.<sup>64</sup> Zira bu teoriye göre borçlunun sorumluluktan kurtulması, dışsal ve karşı konulamayacak güçte bir olayın meydana gelmiş olmasına bağlıdır.

Bir süre sonra Fransız, Alman doktrin ve yargı kararlarında terk edilen objektif teori, yapılan belli değişikliklerle 19. yüzyıl ortalarında Avusturyalı hukukçu *Exner* tarafından yeniden hayata geçirilmiştir.<sup>65</sup> Exner objektif teoriyi oluşturmaya, subjektif teoriye yaptığı eleştiriler ile başlamıştır. Subjektif teorinin, sorumluluk için kusurun varlığını araması ve hâkimde gerekli dikkat ve özenin gösterildiği kanaati olduğu takdirde sorumluluğun kalkması, Exner'in ilk hareket noktası olmuştur. Ona göre kusur prensibi tamamen bırakılmalı, tüm riskin *işletmeye* ait olduğu genel bir

<sup>61</sup> Gözübüyük, s. 31; Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 640; Hamdi Tamer İnal, *Borca Aykırılık, Dönme ve Fesih*, Ankara: Seçkin, 2018, s. 715.

<sup>62</sup> Eren, *İllyet Bağı*, s. 175; Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 640.

<sup>63</sup> Gözübüyük, s. 35; Cengiz, s. 29 vd.

<sup>64</sup> Gözübüyük, s. 35; Eren, *İllyet Bağı*, s. 175; Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 640; Antalya, *Borçlar Hukuku V-II*, s. 302; Necmeddin Berkin, "Senedle İspata İmkân Bırakmayan Mücbir Sebep ve Fevkalade Haller" *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 35/1-4 (1969), s. 217; İnal, "Mücbir Sebep", s. 16; Yuvalı, "Zorlayıcı Neden", s. 3.

<sup>65</sup> Gözübüyük, s. 33; Giovanoli S. Force Mejaure et Cas Fortuit En Metiere d'inexecution des Obligations selon le Code des Obligations Suisse, Geneve 1933' *ten aktaran* Erzurumluoğlu, s. 20; Şahin, s. 61; Cengiz, s. 29.

sorumluluk sistemi ortaya konmalıdır. Bu sorumluluk mutlaktır; gerekli dikkat ve özenin varlığının ispat edilmesi sorumluluğu ortadan kaldırmaz. Borç yerine getirilmemişse borçlu sorumludur. Gösterilen dikkat, özen veya borçlunun aldığı tedbirler önem taşımaz. Bu mutlak sorumluluk halinin tek istisnası ise zorlayıcı sebeptir.<sup>66</sup>

Exner'e göre zorlayıcı sebep iki unsurdan meydana gelmektedir.<sup>67</sup> Unsurlardan ilki, niteliklidir. Nitelikten anlaşılması gereken, meydana gelen zarara sebebiyet veren olayın işletmeye yabancı olması, işletme dışından kaynaklanmasıdır. Zarar işletmenin içinden bir sebepten kaynaklanıyorsa olay mutlaka işletmeye isnat edilmesi mümkün bir hatadan ileri gelmiş kabul edilir. Sübjektif teorinin aksine, borçlu içeriden kaynaklı bir zararda gerekli tüm dikkat ve özeni gösterdiğini ileri sürerek sorumluluktan kurtulamaz.<sup>68</sup> Örneğin, bir gemide yolcunun sigarasından çıkan yangında, sübjektif teoriye göre sorumluluk bulunmaz. Gemicisi tüm dikkat ve özeni gösterdiğini ve yangının yolcudan kaynaklandığını ispat ederek sorumluluktan kurtulabilir. Zira sübjektif teori (Goldschmidt) yolcudan (hizmet alandan) kaynaklanan zararlarda borçluyu sorumlu tutmamaktadır. Buna karşılık aynı örnekte Exner, gemicinin yangından mutlak olarak sorumlu olduğunu belirtir. Gemicinin sorumluluğunun kalkmasının tek yolu ise yangının bir zorlayıcı sebepten ileri gelmiş olmasıdır. Ancak somut olayda yolcunun sigarası dışsal nitelikli olmayıp borçlunun sorumluluk alanından kaynaklanan bir sebeptir. Bu halde zorlayıcı sebep doğmayacaktır. Gemicinin aldığı tedbirleri incelemeye yahut gösterdiği dikkat ve özeni araştırmaya lüzum da yoktur.<sup>69</sup> Zorlayıcı sebebi meydana getiren diğer unsur ise niceliklidir. Nicelikten anlaşılması gereken, meydana gelen olayın karşı konulamaz ölçüde şiddetli bir olay olmasıdır.<sup>70</sup>

Sübjektif ve objektif teoriden başka, Fransız hukukçu *Josserand* tarafından geliştirilen 'hasar teorisi' zorlayıcı sebebi tanımlarken Exner'in objektif teorisinden yararlanmıştı. *Josserand*'a göre zarar ile işletme arasında bir bağ bulunmuyorsa

---

<sup>66</sup> Erzurumluoğlu, s. 21; Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 640; Şahin, s. 62.

<sup>67</sup> Gözübüyük, s. 36; Şahin, s. 62; Cengiz, s. 30.

<sup>68</sup> Erzurumluoğlu, s. 22; Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 640.

<sup>69</sup> Erzurumluoğlu, s. 23; Şahin, s. 61.

<sup>70</sup> Gözübüyük, s. 35; Erzurumluoğlu, s. 24.

zorlayıcı sebep mevcuttur.<sup>71</sup> Yine Fransız öğretisinden *Thaller*, zorlayıcı sebebin ancak borçlunun kaçınamayacağı bir olay olacağını ifade ederek sübjektif teoriye yaklaşmaktadır.<sup>72</sup> Elbette zorlayıcı sebep, başka öğretiler tarafından da tanımlanmaya çalışılmaktadır. Ancak çalışmamız itibarıyla yukarıda sayılan teorilere yer verilmesi uygun görülmüştür.<sup>73</sup>

#### 1.1.4. Zorlayıcı Sebebin Unsurları

##### 1.1.4.1. Genel Olarak

Aşağıda öncelikle zorlayıcı sebebin taşınması gereken unsurlar genel olarak ele alınacak olup, kısa çalışma uygulamasının nedenlerinden olan zorlayıcı sebep halinin, klasik zorlayıcı sebebin unsurlarından farklılık gösterdiği yerler irdelenecektir. Belirtmek gerekir ki zorlayıcı sebep ancak anılan unsurların birlikte meydana gelmesi ile gerçekleşebilir.<sup>74</sup> Aksi halde bir zorlayıcı sebep varlığından söz edilemez. Şunu da belirtelim ki, zorlayıcı sebebin unsurlarına ilişkin öğreti görüşleri de değişiklik gösterebilmektedir.

##### 1.1.4.2. Olay

Zorlayıcı sebepten söz edebilmek için öncelikle borçlunun hakimiyet alanı dışında meydana gelen, onun önceden göremeyeceği ve bir davranış normunu veya borcunu ihlal etmekten hiçbir suretle kaçınamayacağı nitelikte bir olay mevcut olmalıdır. Öğretide bir görüş,<sup>75</sup> zorlayıcı sebebin mutlak nitelikte, herkes için aynı sonucu verecek bir olay olmasını ararken, bizim de katıldığımız ve öğretide hâkim konumdaki diğer görüşe göre zorlayıcı sebep nispi niteliktedir.<sup>76</sup> Zira olayın kendisini,

<sup>71</sup> Gözübüyük, s. 55; L. Jossierand, *Cours de Droit Civil Positif Français*, T. 2 p. 268'den aktaran Berkin, s. 217; Cengiz, s. 32.

<sup>72</sup> Gözübüyük, s. 57; İnal, "Mücbir Sebep", s. 17; Şahin, s. 64.

<sup>73</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Gözübüyük, s. 29 vd; Berkin, s. 64 vd; İnal, "Mücbir Sebep", s. 17 vd.

<sup>74</sup> Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 641; Kayırgan, *Zorlayıcı Neden*, s. 18.

<sup>75</sup> Köseoğlu, s. 39.

<sup>76</sup> Eren, *İllyet Bağı*, s. 178; Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 641; Kılıçoğlu, s. 510; Antalya, *Borçlar Hukuku C. V, I-II*, s. 302; Tekinay, *Borçların İfası*, s. 210; Yuvalı, "Zorlayıcı Neden", s. 4; İnal, "Mücbir Sebep", s. 22-23; Süleyman Başterzi, "Kısa Çalışma (Kovid 19 Pandemisinde Yeni Yaklaşımlar)", *Pandemi Sürecinde İş Hukuku* haz. Gülsevil Alpagut, İstanbul: On İki Levha, 2020, s. 26; Levent Akın, "Covid-19'un İş İlişkilerine Olası Etkileri" *Çimento İşveren Dergisi*, 34/3 (2020), s. 31; Subaşı, s. 146; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 315; Eda Manav Özdemir, Covid-19 Salgınının Çalışma Şekilleri ve İşçinin İzin ve Ücret Hakları Açısından İş Sözleşmesine Etkisi", *Sicil İş*

gerçekleştiği çevrenin şartlarından, etki ettiği somut durumdan bağımsız olarak ele almak, adil bir çözüm sunmayacaktır. Örneğin, bir köyde çıkan yangında ahırdaki hayvanları telef olan çiftçinin, köyün kasabına olan teslim borcu zorlayıcı sebep dolayısıyla sona ererken, bir termik santralde çıkan yangının zorlayıcı sebep olarak kabul edilmesi mümkün olmaz. Aksi halde işletme tehlikeleri de zorlayıcı sebep kabul edilir ve sorumluluk oldukça daralmış olur.

Bir olayın zorlayıcı sebep teşkil edebilmesi için vuku bulmuş olması gerekmektedir. Henüz meydana gelmemiş ancak meydana gelecek olması kuvvetle muhtemel bir olayın zorlayıcı sebep teşkil etmesi mümkün değildir.<sup>77</sup> Bununla beraber zorlayıcı sebep teşkil eden olayın, borçluyu borcundan kurtarması için zorlayıcı sebebin sözleşme ilişkisi kurulduktan sonra meydana gelmesi gerekir. Zira sözleşme kurulmadan evvel meydana gelmiş bir olaya dayanılarak borcun sona erdiğinden söz edilemez.<sup>78</sup>

Zorlayıcı sebebin çok eski bir kavram olması, başlangıçta genellikle doğa olayları ile özdeşleştirilmesine neden olmuştur. Nitekim öğretilerde aktarılan bazı görüşlere göre, insandan kaynaklanan olaylar zorlayıcı sebep kabul edilemez.<sup>79</sup> Buna karşılık öğretilerde kanaatimizce de isabetle belirtildiği üzere, zorlayıcı sebep teşkil edecek bir olayın mutlaka doğa olayı olması gerekmez. Sosyal,<sup>80</sup> hukuki<sup>81</sup> veya beşerî olaylar da

---

*Hukuku Dergisi*, 43, (2020), s. 132; Şahin, s. 94; Bingöl, s. 196; Çiğdem Kırca ve F. Tülay Karakaş, *Pandeminin (Covid- 19'un ) Sözleşmelerin İfasına Etkisi*, Ankara: Yetkin, 2021, s. 7; Reyhani Yüksel, s. 123; Çiğdem Yorulmaz, "Türk İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Kapsamında Yeni Koronavirüs Salgınının Değerlendirilmesi" *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 28/3 (2020), s. 1349.

<sup>77</sup> Gözübüyük, s. 92; İnal, "Mücbir Sebep", s. 23; Seliçi, s. 64; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 315; Yusuf Yiğit, "Bireysel İş Hukuku Açısından Zorlayıcı ve Zorunlu Sebeplere Bağlı Olarak Ortaya Çıkan Çalışma Koşullarının Yeni Koronavirüs (Covid- 19) Nedeniyle Gerçekleştirilen Son Yasal Değişiklikler Bağlamında Değerlendirilmesi" *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 78/ 2 (2020), s. 269; Şahin, s. 95; Cengiz, s. 33-34.

<sup>78</sup> Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 315; Tuba Öztürk, "İş Hukukunda Mücbir Sebep", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Danışman: Nurşen Caniklioğlu, 2011, s. 8; Cengiz, s. 34.

<sup>79</sup> Eren, *İllyet Bağı*, s. 177, 155. d.n. Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 641. d.n. 172'de adı geçen yazarlar; Berkin, s. 216.

<sup>80</sup> "İç savaş herkesçe bilinen vakıta niteliğinde olup bu durum işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebeptir." (Kapatılan) Yar. 22. H. D., E. 2015/18830 K. 2017/24921 K. T. 15/11/2017 (Hukukturk.com, E. T. 10/8/2021).

<sup>81</sup> "Örneğin, yabancı bir ülkeden ithal edilen bir ürünün yurt içine getirilmesine idare tarafından yasak getirilmesi durumunda üretim yapılamaması.." Nurşen Caniklioğlu, "4857 sayılı İş Kanunu'na Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği" A. Can Tuncay'a Armağan haz. Mehmet Uçum, İstanbul: Legal, 2005, s. 509. Yüksek mahkeme kararlarında da hukuki olayların zorlayıcı sebep olarak nitelendirildiği görülmektedir:

zorlayıcı sebebe vücut verebilir.<sup>82</sup> Ayrıca belirtelim ki, zorlayıcı sebep teşkil eden olayın maddi anlamda tek bir olay olması şart değildir. Birden fazla olay bir araya gelerek zorlayıcı sebebi ortaya çıkarabilir.<sup>83</sup>

Bazı hallerde bir olayın zorlayıcı sebep olarak kabul edileceği mevzuatta açıkça düzenlenmiştir.<sup>84</sup> Bu gibi hallerde, mevzuatta düzenlenen somut olay meydana geldiğinde ayrıca belirtilen unsurların var olup olmadığına bakılmaksızın zorlayıcı sebep kabul edilecektir.

Şunu da belirtelim ki, taraflar zorlayıcı sebep teşkil edecek olayları aralarında akdettikleri sözleşmede belirleme hakkına sahiptirler.<sup>85</sup> Böylece, sözleşme serbestisi

---

*“Sözleşmede mücbir sebep ve sürenin uzatılması nedeni olarak belirtilmese dahi, tarafların iradesi dışında idari makamlarca konulan inşaat yasağının teslim süresine eklenmesi gerekeceği ortadadır.”* Yar. 15. H. D., E. 2007/1782 K. 2008/1559 K. T. 11/03/2008 (Hukukturk.com, E. T. 11/8/2021); İçişleri Bakanlığı tarafından işyerinin geçici süre ile kapatılması yönündeki idari karar zorlayıcı sebep kabul edilmektedir. <https://www.icisleri.gov.tr/81-il-valiligine-koronavirus-tedbirleri-konulu-ek-genelge-gonderildi> (E. T. 12/6/2022)

*“Parselasyon planlarının iptali ve bu nedenle geçen süre davalı yüklenicinin kusuruna dayalı olmayıp, idari makamlardan kaynaklanan mücbir sebep olarak kabul edilmesi gecikme süresinin sözleşmesinin 3. maddesine göre bu yön değerlendirilerek tespit edilmesi zorunludur.”* Yar. 15. H. D., E. 2004/7535 K. 2005/1259 K. T. 7/3/2005 (Hukukturk.com, E. T. 11/8/2021)

*“...bölgede, sondaj kuyusu açmak ve jeotermal kaynak, mineralli su aramak için arama ruhsatlarının düzenlendiği halde, davacının sondaj kuyusu açma ve kazı çalışmalarının Belediyece durdurularak, mühürlenmesi işlemlerinin mevzuat gereğince diğer kurumlardan izin alınamaması kapsamında mücbir sebep olarak değerlendirilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.”*; Danıştay 8. Daire E. 2019/5295 K. 2021/379 K. T. 27/1/2021 (Hukukturk.com, E. T. 11/8/2021).

<sup>82</sup> Eren, *İlliyyet Bağ*, s. 178; Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 641; Feyzioğlu, s. 190; Erzurumluoğlu, s. 37; Tandoğan, *Mes’uliyet*, s. 464; Antalya, *Borçlar Hukuku C. V, I-II*, s. 302; Subaşı, s. 143; Kırca ve Karakaş, s. 4; Oğuz, s. 1277. Aynı yönde yüksek mahkeme kararları:

*“Mücbir sebebe konu olaylar tabiat olayları olabileceği gibi, insan tarafından meydana getirilen olaylarda olabilir”*; 19. H. D., E. 1997/6415 K. 1997/10192 K. T. 25/11/1997 (Hukukturk.com E. T. 10/11/2022)

Covid-19 pandemisinin zorlayıcı sebep kabul edilmesi yönünde bkz. Yar. 3. H. D., E. 2021/6774 K. 2021/11815 K. T. 22/11/2021 (Legalbank.net, E. T. 12/12/2022)

*“Kişinin iradesi dışında gelişen afet, savaş, ağır hastalık durumlarının mücbir sebep sayılabilecek nitelikte olduğunun Danıştay kararlarıyla benimsendiği...”* Danıştay 3. Dairesi E. 2006/1488, K. 2006/2447 K. T. 5/10/2006 (Legalbank.net, E. T. 8/5/2022).

<sup>83</sup> Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 642; Akın, “Covid-19”, s. 31. Örneğin, şiddetli fırtına etkisiyle ağaçların devrilmesi sonucu toprak kayması yaşanması neticesinde evi yıkılan kişinin uğradığı zarar fırtına ve heyelan olmak üzere iki zorlayıcı sebebin bir araya gelmesiyle gerçekleşmiştir.

<sup>84</sup> Kayırgan, *Zorlayıcı Neden*, s. 12. (Türk Parasının Kıymetinin Korunması Hakkında 32 Sayılı Karar’a ilişkin 91-32/5 sayılı Tebliğ m. 22- 1 / i, 3213 sayılı Maden Kanunu’nun 37. Maddesi, Kamu İhale Kanunu 10. maddesi). Ayrıca bkz. Türk Ticaret Kanunu madde 731 ve 811.

<sup>85</sup> Erzurumluoğlu, s. 43; Kılıçoğlu, s. 821; Hasan Kayırgan, “Koronavirüs Salgını Nedeniyle Sokağa Çıkma Yasaklarının Ücret Ödeme Borcuna ve Telafi Çalışmasına Etkileri” *Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu: Bildiri Tam Metin Kitabı*, haz. Yusuf Çalışkan, Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Ahmet Dülger, Gülnihal Ahter Yakacak ve Ömer Faruk Kafalı, İbn Haldun Üniversitesi Yayınları, 2020, s. 215; Şahin, s. 95.

ilkesi gereğince, taraflar zorlayıcı sebep teşkil etmeyecek nitelikte bir olayı zorlayıcı sebep kabul edebilir veya bu nitelikte bir olayın zorlayıcı sebep olmayacağını kararlaştırabilir. Bu halde zorlayıcı sebebe ilişkin unsurların araştırılmasına gerek kalmayacaktır.<sup>86</sup> Sözleşmede zorlayıcı sebepler tahdidi biçimde sayılmışsa, tarafların sayılan nedenler dışındaki bir nedene dayanarak zorlayıcı sebep gerekçesiyle sorumluluktan kurtulamayacağı söylenmelidir.<sup>87</sup> Örneğin, sözleşmede zorlayıcı sebep halleri arasında ‘deprem hali’ belirtilmemişse ve aynı sözleşmede yalnızca sözleşmede belirtilen hallerin zorlayıcı sebep kabul edileceği düzenlenmişse deprem hali zorlayıcı sebep kabul edilemeyecektir.<sup>88</sup> Bununla birlikte öğretide tahdidi biçimde sayılan mücbir sebep hallerine rağmen, kanunun emredici hükümleri veya hakkaniyetin gerektirdiği durumlar nedeniyle unsurları taşıyan bir olayın zorlayıcı sebep niteliğini haiz olduğunun kabul edilmesi gerektiği de ileri sürülmektedir.<sup>89</sup>

İş hukuku öğretisinde de zorlayıcı sebebin ilk unsuru çalışma yaşamında kesintiye neden olacak bir olayın gerçekleşmiş bulunmasıdır.<sup>90</sup> Ancak öğretide bazı yazarlar, gerçekleşen olayın olağanüstü nitelikte olması gerektiğini de belirtmektedir.<sup>91</sup> Buna göre olay aniden gelişmeli ve meydana gelen ani olayda tarafların hiçbir etkisi bulunmamalıdır. Bununla beraber olay istisnai niteliğe sahip olmalıdır. Kanaatimizce olağanüstü niteliği bulunmayan bir olayın da öngörülemez ve kaçınılmaz olması mümkündür. Dolayısıyla olayın olağanüstü olması mutlak olarak aranmamalı; olağanüstü nitelik, zorlayıcı sebebin varlığını güçlendiren bir delil olarak değerlendirilmelidir.

<sup>86</sup> Kılıçoğlu, s. 821; Kayırgan, *Zorlayıcı Neden*, s. 13. Aynı yönde bkz. Yar. 11. H. D., E. 2021/1518 K. 2022/4258 K. T. 31/5/2022 (Lexpera.com, E. T. 12/12/2022).

<sup>87</sup> İnal, “Mücbir Sebep”, s. 24; Şahin, s. 95; Elif Şen, “Covid-19 ve İfa İmkansızlığı”, *Bir Küresel Salgın ve Hukuk Covid-19* haz. Murat Batı ve Sezai Çağlayan, Ankara: Seçkin, 2021, s. 440.

<sup>88</sup> Yar. 11. H. D., E. 1976/5406 K. 1976/5406 K. T. 16/12/1976 (Lexpera.com, E. T. 1/5/2022) Benzer şekilde ‘toplumsal kargaşa’ halinin, sözleşmede zorlayıcı sebep olarak öngörülmesine ilişkin Yargıtay kararı için bkz. Yar. 23. H. D., E. 2017/222 K. 2020/1715 K. T. 11.3.2020 (Lexpera.com, E. T. 12/12/2022).

<sup>89</sup> Cengiz, s. 41.

<sup>90</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 853; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Baskan, *İş Hukuku*, İstanbul: Beta, 2020, s. 229; Ocak, “Kısa Çalışma”, s. 163; Kayırgan, *Zorlayıcı Sebep*, s. 15; Çil, *Koronavirüs*, s. 16; Cengiz, s. 34; Asaletin Arslanoğlu, “Küresel Ekonomik Kriz ve İşsizlikle Mücadele Programları: Kısa Çalışma Ödeneği”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Danışman: Zeki Parlak, 2013, s. 93-94.

<sup>91</sup> Sarper Süzek, *İş Hukuku*, Ankara: Beta, 2022, s. 818; Antalya, *Borçlar Hukuku C. V, I-II*, s. 302; Seliçi, s. 64; Gökhan Şahan, İsmail Atamulu ve Murat Doğan, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Ankara: Seçkin, 2021, s. 209; Başterzi, “Pandemi”, s. 24; Subaşı, s. 141; Bingöl, s. 191; Kayırgan, *Zorlayıcı Neden*, s. 15; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, “Ücretsiz İzin”, s. 315; Yiğit, s. 268; Yorulmaz, s. 1348.

Kısa çalışma özelinde değerlendirecek olursak, zorlayıcı sebep teşkil edecek olayın, işvereni işyerinde çalışmayı tamamen veya kısmen durdurmaya yahut işyerindeki haftalık olağan çalışma sürelerini azaltmaya mecbur edecek nitelikte olması aranır. İşyerinde bu etkiyi göstermeyecek ağırlıkta bir olay, kısa çalışma anlamında zorlayıcı sebep kabul edilmeyecek; bu gerekçe ile yapılan başvuru ise reddedilecektir.<sup>92</sup>

### 1.1.4.3. Olayın Dışsallığı

#### 1.1.4.3.1. Genel Olarak

Bir olayın zorlayıcı sebep teşkil ettiğinin kabulü için ayrıca ‘dışsallık’ unsurunun varlığı aranır. Dışsallık, olayın doğumunun sorumlunun faaliyet alanı dışında gerçekleşmesidir.<sup>93</sup> Diğer bir söyleyişle, zararı meydana getiren veya borca aykırılığın sebebi olan olay ile bu olayın meydana geldiği mekân arasında bir bağlantı bulunmamalıdır.<sup>94</sup> Olay, borçludan bağımsız, onun hukuki sorumluluk alanından uzak olarak meydana gelmiş; borçlunun hukuki sorumluluk alanına taşmıştır. Ancak belirtelim ki borçludan bağımsız olan olay, borçlunun aracı veya işletmesinden doğan hataları veya kusurları kapsamaz. Diğer bir deyişle borçlunun aracının bakımından veya eksikliğinden yahut işletmesindeki bir hatadan doğan olay, dışsallık niteliğini taşıyamayacaktır.<sup>95</sup>

Dışsallık, zorlayıcı sebebin karakteristik yapısına ilişkin en önemli unsurdur. Zira kaçınılmazlık ve öngörülemezlik unsurunun varlığı, temelde olayın dışsallığından

<sup>92</sup> Aziz Can Tuncay ve Ömer Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, İstanbul: Beta, 2021, s. 578; Ocak, “Kısa Çalışma”, s. 196; Kayırgan, *Zorlayıcı Neden*, s. 201; M. İhsan Seçkin, *Çalışma Ekonomisi ve İş Hukuku Açısından Kısa Çalışma*, İstanbul: Legal, 2015, s. 99.

<sup>93</sup> Erzurumluoğlu, s. 38; Seliçi, s. 67; Süzek, *İş Hukuku*, s. 818; Antalya, *Borçlar Hukuku C. V, I-II*, s. 303; Alpagut, “Pandemi”, s. 64; Kayırgan, *Zorlayıcı Neden*, s. 18; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, “Ücretsiz İzin”, s. 315; Şahin, s. 96; Kırca ve Karakaş, s. 4.

<sup>94</sup> Eren, *İllyet bağı*, s. 179-180; Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 642; Hatemi ve Gökyayla, s. 359; Fezyioğlu, s. 190; Yıldızhan Yayla, “İdarenin Sorumluluğu ve Mücbir Sebep”, *Sorumluluk Hukukunda Yeni Gelişmeler III. Sempozyumu*, Ankara: Fakülteler Matbaası, 1980, s. 57; Bingöl, s. 195.

<sup>95</sup> Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul: Beta, 2022, s. 670; Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 798, 852; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 229; Seliçi, s. 67; Alpagut, “Pandemi”, s. 64; Kayırgan, *Zorlayıcı Neden*, s. 19; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, “Ücretsiz İzin”, s. 316; Şahin, s. 97; Cengiz, s. 43; Dışsallık unsurunun, sözleşmeden doğan sorumluluk hallerinde aranmaması gerektiğini ileri süren görüşe ilişkin bkz. Bingöl, s. 196.

kaynaklanır. Dıştan kaynaklanan bir olaydan kaçınılması ve bu olayın öngörülebilmesi, hakimiyet alanı içinde gerçekleşme senaryosuna kıyasla daha güçtür.

#### 1.1.4.3.2. Kısa Çalışma Bakımından Olayın Dışsallığı

Kısa çalışmaya ilişkin mevzuatta da zorlayıcı sebebin dışsallık unsuruna yer verildiği görülmektedir. Kısa Çalışma Yönetmeliği'nin ilk halinde zorlayıcı sebep “*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 tanımlanmıştır.

Buna karşılık 2018 yılında yapılan değişiklik<sup>96</sup> sonrasında zorlayıcı sebep “*İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlar*” olarak hüküm altına alınmıştır.

Görülmektedir ki, Kısa Çalışma Yönetmeliği'nin ilk halinde zorlayıcı sebebin dışsallık unsuru “işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan” ve “dışsal etkilerden ileri gelen” olmak üzere iki kavram üzerinden ifade edilmiştir. Yapılan değişiklik ile Yönetmelik'te “dışsal etkilerden ileri gelen” ifadesi “dışsal etkilerden kaynaklanan” ifadesi ile değiştirilmiştir. Ancak aradaki fark, “*ileri gelmek*” fiili ile “*kaynaklanmak*” fiili arasındaki farktan ibarettir. İki ifade arasında anlam açısından bir fark olmadığı aşıkardır.<sup>97</sup>

Netice itibariyle kısa çalışmaya elverişli zorlayıcı sebebin, işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan ve dışsal etkilerden kaynaklanan bir olay olması gerekir.

<sup>96</sup> “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik” R. G. 30590, T. 9/11/2018.

<sup>97</sup> Türk Dil Kurumuna göre ileri gelmek; oluşmak, meydana gelmek, neden olmak, bağlı bulunmak anlamlarına gelir. Aynı sözlükte kaynaklanmak – den meydana gelmek anlamına gelmektedir. (Sozluk.gov.tr, E. T. 12/11/2022).

İlk bakışta bu iki kavram eş anlamlı gibi görünse de esasen bu iki ifadenin farklı anlamları söz konusudur.<sup>98</sup> “İşverenin kendi sevk ve idaresi”, işverenin işin yürütülmesine katkı sağlayan davranışlarıdır. Zorlayıcı sebebin sonuçlarının, işverenin söz konusu davranışlarından kaynaklanmaması aranır.<sup>99</sup> Diğer bir anlatımla meydana gelen sonuç ile işverenin davranışları arasında bir sebep-sonuç ilişkisi var olmamalıdır. İşverenin meydana gelen sonuca ne olumlu ne de olumsuz bir hareket ile katkı sunması gerekir. Zira işverenin yapması gereken bir davranışı yapmaması kadar yapmaması gereken bir davranışı yapması da işin yürütümüne engel olabilir.

“Dışsal etkilerden kaynaklanmak” ise sonucun işyerine yabancı nedenlerden ötürü meydana gelmesidir.<sup>100</sup> Olayın işyerinde meydana gelmesi halinde kusur araştırması yapmaya gerek yoktur.<sup>101</sup> İşyerinden kaynaklanan bir olay zorlayıcı sebep kabul edilmeyecek, beklenmedik hal olarak değerlendirilecektir. Örneğin, işyerindeki elektrik panosundan çıkan yangında olay dışsallık niteliğini haiz olmadığından zorlayıcı sebep kabul edilmeyecektir. Bu yönüyle dışsallık, zorlayıcı sebebi kendisine benzer bir kavram olan beklenmedik halden ayırmayı sağlayan bir unsurdur.<sup>102</sup> “Dışsal etkilerden kaynaklanmak” unsuru bakımından faaliyet ve işletme kavramlarını geniş yorumlamak gerekir.<sup>103</sup> Zira bu anlamda dışsallık, olayın fiziksel anlamda dışarıdan kaynaklanması değil, somut ilişkide, borçlu için çizilmiş hukuki sorumluluk sınırları dışında meydana gelmesidir. Dışsallık unsurunun işlevsel yorumu sayesinde, işletmenin faaliyet konusunun doğası gereği meydana gelebilecek olaylar, zorlayıcı sebep niteliği taşımayacak; borçlu borcundan kurtulamayacaktır.<sup>104</sup> Örneğin, fabrikada bulunan kazanlardan birinin arızalanması ve bu arıza dolayısıyla kazanın patlaması neticesinde bir işçinin ölmesi durumunda zorlayıcı sebepten bahsedilemez.<sup>105</sup> Çünkü bu halde zarar sorumlu şahsın yani işverenin faaliyet sahasında meydana gelmiştir. Buna karşın, tüm söndürme faaliyetlerine rağmen yanan bir ormandan sıçrayan alevler neticesinde, yangına karşı tüm önlemleri almış bir işveren, meydana gelen zarardan

---

<sup>98</sup> Ocak, “Kısa Çalışma”, s. 164.

<sup>99</sup> Ocak, “Kısa Çalışma”, s. 164.

<sup>100</sup> Ocak, “Kısa Çalışma”, s. 165.

<sup>101</sup> Ocak, “Kısa Çalışma”, s. 165.

<sup>102</sup> İnal, *Borca Aykırılık*, s. 691; Başterzi, “Pandemi”, s. 25.

<sup>103</sup> Eren, *İllyet Bağı*, s. 180; Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 642; Erzurumluoğlu, s. 38; Seliçi, s. 67; Antalya, *Borçlar Hukuku C. V, I-II*, s. 303; Reyhani Yüksel, s. 124.

<sup>104</sup> Özçelik, s. 305; Cengiz, s. 43.

<sup>105</sup> Eren, *İllyet Bağı*, s. 180; Tandoğan, *Mes’uliyet*, s. 465.

sorumlu tutulamaz. Yangın dışsal nitelikte bir olay olduğundan zorlayıcı sebep teşkil edecek ve işvereni sorumluluktan kurtaracaktır.

İşyerinde gerçekleşen, dolayısıyla ‘dışsal’ olmayan bir hal olarak grev halinin zorlayıcı sebep niteliği tartışmalıdır. Ağırlıklı olarak, kanuni- kanun dışı grev ayrımı yapılmakta olup, kanuni grevin işletmeden kaynaklandığı bu nedenle dışsallık unsurunu barındırmadığı ifade edilmektedir.<sup>106</sup> Ancak kanuna aykırı grev halinde zorlayıcı sebebin var olduğu kabul edilmelidir. Zira bu halde grevin, tahmin edilemez bir biçimde, habersiz olarak gerçekleştiği bunun da zorlayıcı sebebin önemli unsurlarından olan ‘öngörülemelik’ unsurunu bünyesinde barındırdığı ileri sürülmektedir.<sup>107</sup>

#### **1.1.4.4. Bir Davranış Normuna ya da Borca Aykırılık**

Zorlayıcı sebebin etkisi neticesinde borç ifa edilmemiş olmalı,<sup>108</sup> borca aykırılık durumu ortaya çıkmalıdır. Haksız fiil halinde ise bir davranış normunun ihlali ve bunun neticesinde doğmuş bir zarar söz konusu bulunmalıdır. Borca aykırılığın veya zararın söz konusu olmadığı durumlarda zorlayıcı sebebin hukuki bir anlamı kalmaz.<sup>109</sup> Aykırılık kavramını geniş yorumlamak gerekir. Buna göre yalnızca asli borcun ifasına ilişkin aykırılık değil, ikincil borçlar ve sözleşme öncesi görüşmelerde iyi niyet kurallarına aykırılık hallerinin de borca aykırılık olarak değerlendirilmesi yerinde olacaktır.<sup>110</sup>

Belirtmek gerekir ki, “nevi telef olmaz” (*Qeus non perit*) ilkesi gereği zorlayıcı sebebin borcu sona erdireceği imkânsızlıkta edimin parça borcu niteliğinde olması

<sup>106</sup> Sarper Süzek, *İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi*, Ankara: Savaş, 1989, s. 62; Erzurumluoğlu, s. 38; Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 643; Başterzi, “Pandemi”, s. 23; Bingöl, s. 196; Cengiz, s. 44.

<sup>107</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 818; Erzurumluoğlu, s. 38; Berkin, s. 224; Yuvalı, “Zorlayıcı Neden”, s. 5; Başterzi, “Pandemi”, s. 25.

<sup>108</sup> Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 643; Erzurumluoğlu, s. 30; Antalya, *Borçlar Hukuku C. V, I-II*, s. 301; Yuvalı, “Zorlayıcı Neden”, s. 6; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, “Ücretsiz İzin”, s. 316.

<sup>109</sup> Kayırgan, *Zorlayıcı Neden*, s. 20; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, “Ücretsiz İzin”, s. 316.

<sup>110</sup> Erzurumluoğlu, s. 31.

gerekir.<sup>111</sup> Ancak nadir de olsa bir cins borcunun ifası da objektif olarak imkânsızlaşabilir. Örneğin, cins borcu konusu eşyanın ithalatının veya yurt içinde satımının yasaklanması da objektif bir ifa imkânsızlığı anlamına gelecektir. Bu halde cins borcunun, ifa imkânsızlığı bağlamında parça borcuna ilişkin prensiplere tabi olduğu belirtilmelidir.<sup>112</sup>

Zorlayıcı sebebin sözü geçen unsurunun, iş ilişkileri bakımından değerlendirilmesi için öncelikle tarafların borçlarının ne olduğu belirlenmelidir. Zira iş ilişkisinin temelinde iş sözleşmeleri yatar. Bu sözleşme ilişkisi nedeniyle zorlayıcı sebebin etkisi açısından davranış normuna aykırılık değil, borca aykırılık inceleme konusu yapılmalıdır. İş sözleşmesi karşılıklı borç doğuran sözleşmelerden olup, tarafların karşılıklı hak ve yükümlülükleri iş görme ve ücret ödemedir.<sup>113</sup> Gerçekten de iş sözleşmesinin söz konusu olabilmesi için öncelikle bir gerçek kişinin ekonomik bakımdan iş olarak belirlenebilecek bir çalışmasını bağımlı biçimde işverene sunması; işverenin ise bu çalışma karşılığı işçiye ücret ödemesi gerekir.<sup>114</sup>

Kısa çalışma bakımından değerlendirecek olursak, kısa çalışmanın işçinin borcunu yerine getirmesine engel olan zorlayıcı sebeplerle değil, işyerinde işin görülmesine engel olan veya bunu güçleştiren hadiselerden kaynaklanan zorlayıcı sebeplerle uygulanabileceği görülür. Gerçekten de 4447 sayılı Kanun'da “Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle **işyerindeki** haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya **işyerinde** faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde...” (Ek md. 2/1) ifadesinde ve Kısa

<sup>111</sup> “Parça borcu bireysel özellikleri ile özel ve somut olarak belirlenmiş bulunan borçtur. Cins borcu ise aksine, yalnızca türüne ait özellikleriyle soyut biçimde belirlenmiş borçtur.” (Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku C. 1*, s. 298 vd; Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 1087; Serozan, Baysal ve Sanlı, s. 107; Hatemi ve Gökyayla, s. 241; Kılıçoğlu, s. 11; Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi, Serozan ve Arpacı, s. 58.).

<sup>112</sup> Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku C. 1*, s. 594; Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 1578; Kılıçoğlu, s. 1084; Selahattin Sulhi Tekinay, Sermet Akman, Haluk Burcuoğlu ve Atilla Altop, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, İstanbul: Filiz, 1993, s. 910.

<sup>113</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 232- 233; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 164; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 326; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 61; Emine Tuncay Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, Ankara: Yetkin, 2020, s. 128; Narmanlıoğlu, s. 164; Ercan Güven ve Ufuk Aydın, *Bireysel İş Hukuku*, Eskişehir/İstanbul: Nisan, 2020, s. 93; Müjdat Şakar, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul: Beta, 2021, s. 16; Aydın Başbuğ ve Mehtap Yücel Bodur, *İş Hukuku*, İstanbul: Beta, 2021, s. 119.

<sup>114</sup> Belirtilen hak ve yükümlülükler iş sözleşmesinin asli yükümlülükleri olup yan yükümlülükler bu bölümde yer verilmemiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, *İş Hukuku*, s. 353 vd; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 289 vd; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal *İş Hukuku*, s. 583 vd; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 116 vd; Senyen Kaplan, s. 225 vd; Narmanlıoğlu, s. 249 vd; Güven ve Aydın, s. 179 vd; Şakar, *İş Hukuku*, s. 61 vd; Başbuğ ve Yücel Bodur, s. 141 vd.

Çalışma Yönetmeliği'nde, “Kısa çalışma: Üç ayı geçmemek üzere 4447 sayılı Kanunun Ek 2'nci maddesinde sayılan gerekçelerle; **işyerinde** ...durdurulmasını,” ifadesinde bu husus açıkça görülmektedir. Dolayısıyla kısa çalışmaya elverişli zorlayıcı sebep, işçinin borcundan ziyade işverenin borcunda aykırılık meydana getirir.

Söz konusu aykırılık işverenin iş sözleşmesinden doğan tüm yükümlülükleri için söz konusu olabilir. Ancak kısa çalışma açısından aykırılığın meydana geldiği en temel borç iş sözleşmesindeki asli yükümlülük olan ücrettir. Ancak bu aykırılık, doğrudan zorlayıcı sebepten kaynaklanmaz. Zorlayıcı sebep nedeniyle işverenin, işçiyi işyerine kabul edememesinden kaynaklanır. Gerçekten de işçi olağan çalışmasını sunmaya hazır olduğu halde işyerinde zorlayıcı sebep nedeniyle çalışma azalmış veya tamamen durmuştur. Dolayısıyla kısa çalışma uygulaması açısından aranan zorlayıcı sebebin klasik işveren borçlarından birine aykırılık oluşturması doğrudan doğruya gerçekleşmez; dolaylı biçimde gerçekleşir. Bununla beraber, işverenin işçiye iş verme yükümlülüğünün bir borç olup olmadığı öğretide tartışmalıdır.<sup>115</sup> İş verme bir borç olarak kabul edilebilirse, kısa çalışma, tam anlamıyla bu borca aykırılık oluşturur. Kısa Çalışma Yönetmeliği'nde yer alan, “*çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan*” ifadesi ile de işverenin iş verme borcuna engel oluşturan bir zorlayıcı sebep halinin, kısa çalışmaya imkân verdiği belirtilmiştir.

#### **1.1.4.5. İmkânsızlık**

İfanın (veya kabulünün) imkânsız hale gelmesinin, zorlayıcı sebebin bir unsuru olup olmadığı tartışmalıdır. İmkânsızlık, genel olarak borçlunun borcunu yerine getirme imkânının mevcut olmadığı anlamına gelir.<sup>116</sup> İmkânsızlık halinin geniş yorumlanması gerekir. Buna göre bir zorlayıcı sebep sonucunda fiili veya hukuki imkânsızlık meydana gelmiş olabilir. Bir sözleşmenin konusu olan edimin ifası sözleşme

---

<sup>115</sup> İşverenin “iş verme” borcuna ilişkin tartışmalar için bkz. Akdeniz, s. 45 vd; Selin Göçmez, “Ekonomik Güçlüklerin İşverenin İş Verme ve Ücret Borcu Üzerine Etkileri”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Danışman: Aziz Can Tuncay, 2012, s. 14 vd.

<sup>116</sup> Kılıçoğlu, s. 1083; Dural, s. 7. Ayrıntılı bilgi için bkz. Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku C. 1*, s. 92 vd; Kılıçoğlu, s. 143 vd; Antalya, *Borçlar Hukuku C. V, I-I*, s. 463 vd; Serozan, Baysal ve Sanlı, s. 223 vd; Hatemi ve Gökyayla, s. 85; Tekinay, *Borçların İfası*, s. 86 vd.

akdedildiği sırada veya sonradan imkânsız olabilir. Sözleşme akdedildiği sırada var olan objektif imkânsızlık hali Türk Borçlar Kanunu'nun 27'nci maddesi uyarınca sözleşmenin hükümsüzlüğü sonucunu doğurur.<sup>117</sup> Sonradan meydana gelen ifa imkânsızlığı kural olarak borcu sona erdirir. Borcu sona erdirecek sonraki imkânsızlık halinde borçlunun kusursuz olması, imkânsızlığın objektif nitelikte olması ve süreklilik arz etmesi gerekir.<sup>118</sup>

Yargıtay kararlarına bakıldığında, bir kararda imkânsızlık unsurunun “zorlayıcı sebebin en önemli unsuru” olarak kabul edildiği görülmektedir.<sup>119</sup> Yine Yargıtay, güncel bir kararında zorlayıcı sebebin varlığı için edimin imkânsızlaşması gerektiğini ifade etmiştir.<sup>120</sup>

Öğretide bir görüşe göre imkânsızlık, zorlayıcı sebebin bir unsurudur.<sup>121</sup> Zira, meydana gelen olay sonucunda ifa imkânsız hale gelmemişse zorlayıcı sebepten bahsedilemez. Diğer görüşe göre ise imkânsızlık zorlayıcı sebebin var olması için aranan unsurlardan biri değildir. İmkânsızlık ancak zorlayıcı sebebin ortaya çıkardığı bir sonuçtur.<sup>122</sup> Bu görüşün sahiplerine göre zorlayıcı sebep, ifayı imkânsız hale getirebileceği gibi oldukça güçleştirebilir. Nitekim Türk Borçlar Kanunu'nun ‘Aşırı İfa Güçlüğü’ başlığını taşıyan 138 inci maddesinde borçludan ifanın beklenmesinin, dürüstlük kuralı ile bağdaşmayacağı hallerde ‘uyarlama’ istenebileceği hüküm altına alınmıştır. Uyarılama talebine sebep olan olayın sözleşmenin yapıldığı sırada taraflarca öngörülme ve beklenmeyen, borçludan kaynaklanmayan olağan dışı bir durumdan ileri gelmesi gerektiği belirtilmiştir. Görüldüğü üzere zorlayıcı sebep için aranan öngörülemezlik, kusursuzluk, dışsallık unsurları aşırı ifa güçlüğü yaratan hallerde de

<sup>117</sup> Madde- 27 “Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür.

Sözleşmenin içerdiği hükümlerden bir kısmının hükümsüz olması, diğerlerinin geçerliliğini etkilemez. Ancak, bu hükümler olmaksızın sözleşmenin yapılmayacağı açıkça anlaşılırsa, sözleşmenin tamamı kesin olarak hükümsüz olur.”

<sup>118</sup> Kılıçoğlu, s. 144; Tekinay, *Borçların İfası*, s. 210; Şahin, s. 103; Sübjektif imkânsızlık halinin de borcu sona erdirebileceğine ilişkin bkz. Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku C. 1*, s. 593; İnal, “Mücbir Sebep”, s. 19; Hatemi ve Gökyayla, s. 286.

<sup>119</sup> Yar. 11. H. D., E. 1976/5406, K. 1976/5406, K. T. 16/12/1976 (Legalbank.net, E. T. 9/5/2022).

<sup>120</sup> Yar. 3. H. D., E. 2022/3043 K. 2022/5665 K. T. 9/6/2022 (Lexpera.com.tr, E. T. 12/12/2022).

<sup>121</sup> Gözübüyük, s. 107; Erzurumluoğlu, s. 31; Feyzioğlu, s. 189; Berkin, s. 221- 222; İnal, “Mücbir Sebep”, s. 30; Kılıçoğlu, s. 1084; Süzek, *İş Hukuku*, s. 818; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 798; Köseoğlu, s. 39; Subaşı, s. 142; Manav Özdemir s. 126; Şen, s. 439; Şahin, s. 103; Oğuz, s. 1278.

<sup>122</sup> Ocak, “Kısa Çalışma”, s. 185; Bingöl, s. 239 vd; Kayırgan, *Zorlayıcı Neden*, s. 52; Cengiz, s. 45.

aranmaktadır. Yargıtay da bazı kararlarında, zorlayıcı sebebin aşırı ifa güçlüğü yaratabileceğini ve uyarılma gerekeceğini kabul etmiştir.<sup>123 124</sup>

Kanaatimizce, iş hukukunda bir zorlayıcı sebebin varlığından söz edebilmek için işçinin iş görme ediminin veya işverenin iş görme edimini kabul etmesinin imkânsız hale gelmiş olması gerekir.<sup>125</sup> Söz konusu imkânsızlık objektif veya sübjektif olabilir.<sup>126</sup> Bununla beraber şahsa sıkı suretle bağlı borçlar açısından imkânsızlığın daima objektif olacağı da ileri sürülmektedir.<sup>127</sup> Belirtmek gerekir ki, imkânsızlık halinin zorlayıcı sebebin bir unsuru olarak kabul edilmemesi durumunda, dar yorumlanması gereken zorlayıcı sebebin uygulama alanı genişleyecektir.<sup>128</sup> Nitekim İş Kanunu'nun haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenleyen 24'üncü maddesinin üçüncü fıkrasında "*işin durmasını gerektiren*" ve 25'inci maddenin üçüncü fıkrasında "*çalışmaktan alıkoyan*" bir zorlayıcı sebep halinden bahsedilmiştir. Hükümlerden anlaşıldığı üzere işin görülmesinin yahut işi görmeye hazır haldeki işçinin çalışma ediminin kabulünün imkânsızlaşması gerekmektedir.

Hemen belirtmek gerekir ki iş sözleşmelerinin zorlayıcı sebep ile feshedilmesine imkân veren ifa imkânsızlığının maddi ifa imkânsızlığı ile sınırlandırılması uygun değildir. Maddi imkânsızlık, işçinin çalışma iradesinin varlığına rağmen iradesi dışındaki sebeplerle çalışmamasıdır. İmkânsızlığın yalnızca maddi ifa imkânsızlığı ile sınırlandırıldığı durumlarda, işçinin çalışmasının mümkün olduğu halde çalışmadığı hamilelik, grev, askerlik vb. hallerde ifa imkânsızlığı söz konusu olmayacak ve işveren sözleşmeyi işçinin temerrüdü nedeniyle feshetme hakkına sahip olacaktır.<sup>129</sup> Bu durum ise işçinin korunması prensibine ciddi anlamda zarar verecektir. Dolayısıyla, yalnızca işçi açısından olmak üzere manevi ifa imkânsızlığının da

<sup>123</sup> Yar. 13. H. D., E. 2003/4175, K. 2003/7683, K. T. 12/06/2013 (Hukukturk.com, E. T. 13/12/2022) Aynı yönde bir başka karar için bkz. Yar. 13. H. D., E. 2004/875, K. 2004/3359 K. T. 15/3/2004 (Hukukturk.com, E. T. 13/12/2022).

<sup>124</sup> O dönem aşırı ifa güçlüğü hali, geniş anlamda hukuki imkânsızlık veya ekonomik imkânsızlık olarak ifade edilmekteydi. (Dural, s. 15 vd.); Öğretide aşırı ifa güçlüğü hallerinin ekonomik imkânsızlık yarattığının kabul edilmesi suretiyle borçlunun borcundan kurtulmasının, onu haddinden fazla korumak olduğu ileri sürülmüştür bkz. İnal, "Mücbir Sebep", s. 25-26.

<sup>125</sup> Gözübüyük, s. 89; Şahin, s. 103 vd.

<sup>126</sup> Tekinay, *Borçların İfası*, s. 90; Akdeniz, s. 78.

<sup>127</sup> Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku C. I*, s. 593; Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 1477; Dural, s. 82.

<sup>128</sup> Yasemin Yücesoy, *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma ile Salgın Hastalık Halinde Uygulanan Diğer Hukuki Kurumlar*, Ankara: Adalet, 2020, s. 94.

<sup>129</sup> Süzek, *Aski*, s. 47; Süzek, *İş Hukuku*, s. 516; Süzek, "İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9 (2007), s. 123.

zorlayıcı sebebe vücut vermesi gerektiği ileri sürülmektedir.<sup>130</sup> Öğretide manevi imkânsızlık halini karşılamak üzere “beklenemezlik” kavramı kullanılmaktadır. Beklenemezlik kavramı uyarınca işçiden işini ifa etmesinin objektif iyi niyet kuralları uyarınca beklenemediği durumlar da imkânsızlık kapsamında değerlendirilmiştir.<sup>131</sup>

Kısa çalışma özelinde ‘imkânsızlık’ unsuru değerlendirilecek olursa, Kısa Çalışma Yönetmeliği’nde zorlayıcı sebep “...geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan...” (md. 3/1-h) bir olay olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla zorlayıcı sebebin işyerinde işin görülmesine ‘çalışmayı durduracak’ ya da ‘çalışma sürelerini azaltacak’ derecede etki etmesi aranmaktadır. Ancak bu sonuçlardan birinin doğması halinde zorlayıcı sebebin varlığı kabul edilebilecektir. Çalışmanın durması hali açısından ‘imkânsızlık’ unsurunun arandığı söylenebilir. Zira işyerinde işin görülmesi imkânsızlaşmış, bu nedenle faaliyet durmuştur. Olağan çalışma sürelerinin azaltılmasında ise imkânsızlık söz konusu değildir. Zira bu halde işin görülmesi ‘azaltılmış’ olarak devam etmektedir. Netice itibariyle ‘çalışmanın durması’ ya da ‘çalışma sürelerinin azaltılması’ hallerinden birinin gerçekleşmesi ile kısa çalışmaya elverişli zorlayıcı sebep açısından ‘imkânsızlık’ unsuru gerçekleşmiş kabul edilecektir. Bu halde zorlayıcı sebebin oldukça geniş yorumlandığı ve işyerinde biriken iş gücünü azaltmanın bir yolu olarak, meydana gelen olayın çalışmayı azaltması durumunda da – bir imkânsızlık söz konusu olmasa da – zorlayıcı sebebin var olduğunun düzenlendiği görülmektedir.

Kanaatimizce iş hukukunun işçiyi koruma prensibi dikkate alındığında kısa çalışmaya elverişli zorlayıcı sebep açısından da imkânsızlık unsurunun ayrıca aranması gerekir. Zira kısa çalışma uygulaması iş sözleşmesinde ciddi değişiklikler meydana getirir. Bu değişikliklerden bir kısmı işçi aleyhine sonuçlanmaktadır.<sup>132</sup> Bu nedenle kısa çalışma gerekçesi olan zorlayıcı sebep olabildiğince dar yorumlanmalıdır.

<sup>130</sup> Süzek, *Askı*, s. 47; Süzek, *İş Hukuku*, s. 516; Süzek, “İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler”, s. 123; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 772.

<sup>131</sup> Süzek, *Askı*, s. 51; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı*, Ankara: Lykeion, 2021, s. 224; Cuma Arif Demir, “Hastalığın ve Koronavirüsün İş Sözleşmesinde Hizmet Süresine Etkisi” *Çimento İşveren Dergisi*, 36/1 (2022), s. 29; Akdeniz, s. 166 vd; Berkin’e göre manevi imkânsızlık hali de zorlayıcı sebebin bir unsuru olarak kabul edilmelidir. Yazar bu duruma örnek olarak, savaş zamanı gazinolarını kapatan Fransızları örnek göstermektedir. Buna göre ortada hiçbir maddi neden yokken manevi bir yük ile gazinoların işletilmesi durdurulmuştur. Bu halde de zorlayıcı sebep mevcuttur, s. 220.

<sup>132</sup> Bu konu aşağıda ayrıntılı olarak ele alınacaktır. Bkz. Başlık 2.1.2.3.

#### 1.1.4.6. Kusursuzluk

Zorlayıcı sebebin varlığını araştırmak için öncelikle kusurun var olup olmadığı tespit edilmelidir.<sup>133</sup> Zira kusur varsa, zorlayıcı sebebin varlığının araştırılmasına gerek yoktur. Zorlayıcı sebep açısından önem taşıyan kusursuzluk, tarafların meydana gelen olayda bir etkisinin bulunmaması anlamına gelir. Bu yönüyle kusursuzluk, zorlayıcı sebebin menfi şartını oluşturur.<sup>134</sup>

Kusur, esasen kişinin hukuk düzenince uygun görülmeyen davranış şeklidir.<sup>135</sup> Buna göre kast ve ihmal olmak üzere iki tür kusur mevcuttur. Kast, hukuk kuralına bilerek ve isteyerek aykırı hareket etme halidir. İhmal ise, sonucun istenilmemesine karşın durum ve koşulların gerektirdiği önlemlerin alınmaması nedeniyle meydana gelmesidir. İhmalin tespiti için özenin var olup olmadığının tespiti gerekir.<sup>136</sup>

Kusursuzluk hali zorlayıcı sebebin olmazsa olmaz şartını teşkil eder. Buna karşılık Yargıtay'ın iş uyuşmazlıklarına ilişkin bazı kararlarında, kusursuzluk unsurunu göz ardı ettiği görülmektedir. Örneğin, (Kapatılan) Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin bir kararına göre, işçinin aldığı hapis cezasını infaz etmek üzere ceza evine girmesi işçiyi işyerinde çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı sebep kabul edilmiştir.<sup>137</sup> Benzer şekilde, işyerinde özel güvenlik görevlisi olarak çalışan işçinin işlediği suç dolayısıyla özel güvenlik kartının iptal edilmesi zorlayıcı sebep olarak değerlendirilmiştir.<sup>138</sup> Aynı

<sup>133</sup> Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 646; Gözübüyük, s. 85; Berkin, s. 220; İnal, "Mücbir Sebep", s. 19; Kayırgan, *Zorlayıcı Neden*, s. 25; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 318; Yorulmaz, s. 1352.

<sup>134</sup> Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku C. 1*, s. 435; Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 646; Serozan, Baysal ve Sanlı, s. 257; Süzek, *İş Hukuku*, s. 816; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 798; Seliçi, s. 62; Kayırgan, *Zorlayıcı Neden*, s. 25.

<sup>135</sup> M. Kemal Oğuzman ve Turgut Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2021, s. 59; Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 653; Kılıçoğlu, s. 408; Hatemi ve Gökyayla, s. 155; Tekinay, *Borçların İfasi*, s. 110.

<sup>136</sup> Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku C. 2*, s. 59; Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 659; Hatemi ve Gökyayla, s. 155-156; Tekinay, *Borçların İfasi*, s. 110-111. Aynı yönde bir Yargıtay kararı için bkz. Yar. 19. H. D., E. 1997/6415 K. 1997/10192 K. T. 25/11/1997 (Legalbank.net, E. T. 9/5/2022).

<sup>137</sup> "Somut olayda, dosya kapsamına göre, davacının 02.04.2008 – 15.10.2010 tarihleri arasındaki ilk dönem çalışmasının ... Ağır Ceza Mahkemesi tarafından verilen 1 yıl 6 ay hapis cezasının infazı için son bulunduğu ve 17.05.2011 tarihinde davacının şartlı tahliyesine karar verilerek yeniden 01.07.2011 tarihinde davalı işyerinde çalışmaya başladığı anlaşılmaktadır. Davacının hapis cezasının infazı için ceza evine girmesi işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebeptir." (Kapatılan) Yar. 22. H. D., E. 2016/27680 K. 2020/625 K. T. 20/1/2020 (Legalbank.net, E. T. 16/6/2022).

<sup>138</sup> "Mahkemece davalı işveren tarafından yapılan fesih bildiriminin davacının özel güvenlik kartının iptal edilmesi sonucu iş sözleşmesine konu güvenlik görevlisi olarak çalıştırılmasının imkânsız hale

yönde Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, özel güvenlik görevlisi olarak çalışan davacının, süresi dolan sertifikasına ilişkin yenileme işlemi yapmaması durumunu, işverenden kaynaklanan zorlayıcı sebep kabul ederek kıdem tazminatına hükmetmiştir.<sup>139</sup> Bunun gibi, işçinin kendisine ait aracı alkollü kullanması nedeniyle ehliyetine belirli bir süre el konulması hali de zorlayıcı sebep kabul edilmiştir.<sup>140</sup> Bu hallerde Yargıtay, kast veya ihmal hallerinden biri ile kusurun varlığının sabit olduğu hallerde dahi zorlayıcı sebebin mevcut olduğuna hükmetmiştir. Esasen Yargıtay, zorlayıcı sebebin varlığını kabul ederek işçinin kıdem tazminatı alabilmesine imkân sağlamaktadır. Bu nedenle Yargıtay'ın zorlayıcı sebep yorumlarında işçiyi koruma prensibinden hareket ettiği söylenebilir.<sup>141</sup>

Kusursuzluk unsuru, kısa çalışmaya elverişli zorlayıcı sebep açısından da değerlendirilmelidir. Daha önce de belirttiğimiz üzere Kısa Çalışma Yönetmeliği'nde zorlayıcı sebep tanımlanırken, “işverenin sevk ve idaresinden kaynaklanmaması” gerektiği belirtilmiştir.<sup>142</sup> Bir yandan zorlayıcı sebebin dışsallığını ifade eden bu unsur diğer yandan işverenin kusursuzluğunu da ifade etmektedir. Kaldı ki, dışsallık ile kusurun bir arada bulunması da pek mümkün değildir. İlgili hükümde açıkça işverenin meydana gelen olayda kusurunun bulunmaması gerektiği belirtilmiştir. Buna göre meydana gelen olay ile işverenin iradi hareketleri arasında bir illiyet bağı bulunmamalıdır. Aksi halde zorlayıcı sebebin varlığından söz edilemeyecektir. Bununla beraber öğretide, işverenin kusuru bulunmasaydı dahi aynı sonucun meydana geleceğinin ispatlandığı hallerde, diğer unsurların da var olması şartıyla zorlayıcı sebebin gerçekleştiğinin kabul edilmesi gerektiği ifade edilmiştir.<sup>143</sup> Buna örnek olarak, sel tehlikesine karşın gerekli önlemleri almamış bir işyerinin, tüm önlemleri alsaydı dahi selden yine aynı derecede etkileneceğinin ispat edilmesi gösterilebilir. Bu halde zorlayıcı sebep gerçekleşmiş sayılacaktır.

---

*geldiği, davalı şirketin çalışma alanının güvenlik işi olduğundan davalı tarafından yapılan feshin haklı sebebe dayandığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiş ise de davacının işyeri dışında ve işyeri ile ilgisi olmayan işlediği bir suç sebebi ile güvenlik görevlisi kartının yenilenemediği anlaşılmasına göre feshin 4857 sayılı Kanun'un 25/III. maddesi kapsamında olduğunun kabulü gerekir. Bu itibarla feshin işveren tarafından zorlayıcı sebeple gerçekleştirildiğinden dava konusu kıdem tazminatının kabulü yerine hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.” (Kapatılan) Yar. 22. H. D., E. 2013/2499 K. 2014/1389 K. T. 4./2/2014 (Legalbank.net, E. T. 16/6/2022).*

<sup>139</sup> Yar. 9. H. D., E. 2016/6132 K. 2019/15795 K. T. 13/9/2019 (Legalbank.net, E. T. 15/6/2022).

<sup>140</sup> Yar. 9. H. D., E. 2012/10932 K. 2014/17580 K. T. 29/5/2014 (Lexpera.com.tr, E. T. 12/12/2022).

<sup>141</sup> Çil, *Koronavirüs*, s. 19.

<sup>142</sup> Bkz. Başlık 1.1.4.3.2.

<sup>143</sup> Ocak, “Kısa Çalışma”, s. 174.

Kısa Çalışma Yönetmeliği'nde yer alan tanım uyarınca zorlayıcı sebep için işverenin kusurunun bulunmaması gerektiği açıktır. Ancak ilgili düzenlemede işçiden söz edilmemiş olması, yalnızca işverenin kusurundan kaynaklanmayan olayların zorlayıcı sebep olarak sayılması, işçinin kusurundan kaynaklanan olayların, (diğer unsurların bulunması şartıyla) zorlayıcı sebebin hukuki sonuçlarını doğurmaya elverişli olduğu yorumunu akla getirebilir.<sup>144</sup> Nitekim Yargıtay birçok kararında,<sup>145</sup> işçinin ihmali veya kastı suretiyle kusurunun mevcut olduğu hadiselerde, kusurun varlığını bir engel olarak görmemiş ve zorlayıcı sebebin gerçekleştiğine hükmetmiştir. Kanaatimizce, her ne kadar Yönetmelik hükmünde işçinin kusurunun bulunmaması gerektiği belirtilmemişse de Roma Hukuku'ndan günümüz hukuk sistemlerine geçmiş bulunan ve geçerliliğini koruyan “kimse kendi kusuruna dayanarak hak iddia edemez” (“*ex suo delicto meliorem suam conditionem facere potest*”) ilkesi uyarınca, kişinin kendi hatasından yararlanarak sorumluluktan kurtulması mümkün değildir.<sup>146</sup> Kusur varsa zorlayıcı sebep yoktur. Kusurlu hareketin işçi veya işveren tarafından gerçekleştirilmesi önem taşımaz. Nitekim öğretide bazı yazarlar kusursuzluk halinin bir unsur olarak sayılmasının dahi gereksiz olduğunu belirtmişlerdir.<sup>147</sup> Zira bu görüşe göre, aşağıda ayrıntılı şekilde incelenecek olan ‘öngörülemezlik’ ve ‘kaçınılmazlık’ unsurlarının varlığı, kusur araştırması yapılmasını anlamsız kılmaktadır. Bu nedenle, kanaatimizce düzenlemede işçinin kusursuzluğunun ayrıca bir unsur olarak sayılmamış olması önem taşımaz.

---

<sup>144</sup> Ocak, “Kısa Çalışma”, s. 186.

<sup>145</sup> Yar. 9. H. D., E. 2009/36275 K. T. 17/4/2012; Yar. 9. H. D., E. 2016/6132 K. 2019/15795 K. T. 13/9/2019 (Legalbank.net E. T. 5/9/2022); (Kapatılan) Yar. 22. H. D., E. 2016/27680 K. 2020/625 K. T. 20/1/2020 (Legalbank.net, E. T. 16/6/2022); (Kapatılan) Yar. 22. H. D., E. 2013/2499 K. 2014/1389 K. T. 4/2/2014 (Legalbank.net, E. T. 16/6/2022); Yar. 9. H. D., E. 2016/6132 K. 2019/15795 K. T. 13/9/2019 (Legalbank.net, E. T. 15/6/2022); Yar. 9. H. D., E. 2012/10932 K. 2014/17580 K. T. 29/5/2014 (Lexpera.com.tr, E. T. 12/12/2022).

<sup>146</sup> Kayırgan, *Zorlayıcı Neden*, s. 26.

<sup>147</sup> Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 646; Kılıçoğlu, s. 511; Yayla, s. 49.

#### 1.1.4.7. Öngörülemezlik

Öğretide öngörülemezlik unsurunun ayrıca aranması tartışmalıdır.<sup>148</sup> Bununla beraber Yargıtay'a göre öngörülemez hali zorlayıcı sebebin bir unsurudur.<sup>149</sup> Kanaatimizce de zorlayıcı sebebin varlığı için diğer unsurlardan ayrı olarak öngörülemezlik unsurunun da aranması gerekir.<sup>150</sup> Bununla beraber öngörülemezliğin olayın kendisi değil, sonuçları olduğu ileri sürülmektedir.<sup>151</sup> Gerçekleşeceği önceden bilinmeyen olaylar öngörülemez olaylar olarak nitelendirilebilir.<sup>152</sup> Yargıtay'a göre öngörülemezlik, “*hayatın olağan akışı içinde gerçekleşebilecek tesadüf niteliğindeki olayların sınırını açık bir şekilde aşma*” halidir.<sup>153</sup> Örneğin, bir Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında, sık sık sel basması yaşanan bir depoda tekrar gerçekleşen sel olayının öngörülemez kabul edilemeyeceğine, bu nedenle zorlayıcı sebebin gerçekleşmediğine hükmedilmiştir.<sup>154</sup>

Zorlayıcı sebebin unsuru olan öngörülemezlik halinin niteliği tartışmalıdır. Diğer bir deyişle olayın kim tarafından öngörülemez olması gerektiği konusunda bir görüş birliği yoktur. Bir görüşe göre ancak mutlak öngörülemezlik halinde zorlayıcı sebep vardır.<sup>155</sup> Bu halde olayın veya sonuçlarının hiç kimse için tahmin edilemez olması gerekir. Aksi halde kusursuz bir imkânsızlık halinin söz konusu olamayacağı ileri sürülür.<sup>156</sup> Buna karşın, zorlayıcı sebebin bir unsuru olarak mutlak öngörülemezlik halinin aranmasının ölçsüz bir şart olduğu da ifade edilmektedir.<sup>157</sup> Yargıtay bir

<sup>148</sup> Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku C. I*, s. 436; Erzurumluoğlu, s. 40-41; Tandoğan, *Mes'uliyet*, s. 465; İnal, “Mücbir Sebep”, s. 42; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, “Ücretsiz İzin”, s. 316; Şahin, s. 101; Bingöl, s. 198.

<sup>149</sup> YHGK, E. 2012/1141 K. 2013/282 K. T. 27/2/2013 (Lexpera.com, E. T. 12/12/2022) Aynı yönde bir başka karar için bkz. Yar. 19. H. D., E. 2004/13395 K. 2005/10568 K. T. 24/10/2005 (Legalbank.net, E. T. 16/5/2022)

<sup>150</sup> Aynı yönde bkz. Süzek, *İş Hukuku*, s. 818; Kılıçoğlu, s. 406; Antalya, *Borçlar Hukuku C. V, I-II*, s. 303; Tekinay, *Borçların İfası*, s. 210; Yayla, s. 50; Köseoğlu, s. 39; Bingöl, s. 199; Kayırgan, *Zorlayıcı Neden*, s. 21. Karşı yönde bkz. İnal, “Mücbir Sebep”, s. 42.

<sup>151</sup> Eren, *İllyet Bağı*, s. 183; Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 645; Erzurumluoğlu, s. 40; Şahan, Atamulu ve Doğan, s. 210; Başterzi, “Pandemi”, s. 26; Kayırgan, *Zorlayıcı Neden*, 21; Kayırgan, “Sokağa Çıkma”, s. 217; Yorulmaz, s. 1352; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, “Ücretsiz İzin”, s. 316; Şahin, s. 102; Bingöl, s. 199.

<sup>152</sup> Erzurumluoğlu, s. 41; Seliçi, s. 64; Yayla, s. 50; İnal, “Mücbir Sebep”, s. 43; Çetiner, Furrer ve Müller- Chen, s. 326.

<sup>153</sup> Yar. 15. H. D., E. 787 K. 2919 K. T. 5/6/1975 *aktaran* Seliçi, s. 65.

<sup>154</sup> YHGK, E. 2014/119 K. 2016/68 K. T. 22/1/2016 (Legalbank.net E. T. 13/12/2022).

<sup>155</sup> Erzurumluoğlu, s. 41; Berkin, s. 221; Tekinay, *Borçların İfası*, s. 210; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, “Ücretsiz İzin”, s. 317; Cengiz, s. 49.

<sup>156</sup> Erzurumluoğlu, s. 41; Feyzioğlu, s. 190.

<sup>157</sup> Gözübüyük, s. 86; Bingöl, s. 200.

kararında öngörülemezlik unsurunun, aynı faaliyet alanında iş gören ortalama kişilerin davranışlarının dikkate alınarak belirleneceğini ifade etmektedir.<sup>158</sup> Bununla beraber bir Hukuk Genel Kurulu kararına göre zorlayıcı sebep için aranan öngörülemezlik, mutlak nitelikte olmalıdır.<sup>159</sup>

Kanaatimizce zorlayıcı sebep için aranan öngörülemezlik unsuru, olayın kendisi için olmasa da sonuçları için mutlak nitelikte olmalıdır. Zira gelişen teknoloji bize olayın meydana geleceğini bildirebilirse de sonuçları her somut olay için farklılık gösterir. Dolayısıyla sonuçların mutlak biçimde öngörülemediği hallerde zorlayıcı sebebin mevcut olduğu kabul edilmelidir. Örneğin, meteoroloji biliminin gelişmesiyle hava durumunu öngörme imkânı artmış bulunmaktadır. Dolayısıyla meydana gelecek bir kasırga birkaç gün evvelden bildirilebilir. Bununla beraber, kasırganın sonuçlarının tam anlamıyla bilinmesi mümkün değildir. Bu halde meydana gelen kasırga, zorlayıcı sebep niteliğini haiz olmaya devam edecektir.<sup>160</sup> Ancak sık sık kasırga yaşanan bir bölgede artık hem olayın hem de sonuçlarının öngörülmesi oldukça mümkündür. Bu halde zorlayıcı sebepten değil beklenmedik halden söz etmek gerekir. Bunun gibi, Covid- 19 Pandemisi sürecinde ilk dalgadan sonra geleceği uyarısı yapılan ikinci dalga ve devamı için öngörülemezlik unsurunun varlığı tartışılmış, en azından basiretli davranması gereken işveren için ikinci dalganın ilkine nazaran daha dar yorumlanması gerektiği ifade edilmiştir.<sup>161</sup>

Kısa Çalışma Yönetmeliği'nde, zorlayıcı sebebi tanımlayan unsurlardan öngörülemezlik unsurunu karşılamak üzere “*önceden kestirilemeyen*” ifadesi kullanılmıştır. Burada açıkça, kısa çalışma uygulamasına elverişli zorlayıcı sebebin meydana geleceğinin önceden bilinmemesi, öngörülmemesi aranmıştır. Ancak olayın kim tarafından öngörülemez olması gerektiği net değildir. İşveren tarafından öngörülemez nitelikte bir olay, üçüncü bir kişi tarafından öngörülebilir nitelikte ise zorlayıcı sebep niteliği kalkacak mıdır? Diğer bir deyişle kısa çalışma için gereken *önceden kestirilememe* hali nispi karakterli midir? Hükmün düzenleniş biçimine

---

<sup>158</sup> Seliçi, s. 65.

<sup>159</sup> “*Mücbir sebepte öngörülemezlik ve kaçınılmazlık objektif yani herkes için geçerli olup, mutlak bir anlam taşır.*”, YHGK, E. 2012/1141 K. 2013/282 K. T. 27/2/2013 (Lexpera.com, E. T. 12/12/2022).

<sup>160</sup> Yayla, s. 147; İnal, “Mücbir Sebep”, s. 42.

<sup>161</sup> Kayırgan, “Sokağa Çıkma”, s. 218; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, “Ücretsiz İzin”, s. 323 Karşı yönde bkz. Yorulmaz, s. 1352.

bakılınca, önceden kestirilememe halinin objektif nitelikte olduğu iddia edilebilir. Zira düzenleme “işveren tarafından önceden kestirilemeyen” değil, “önceden kestirilemeyen” şeklindedir. Kanaatimizce olayın kimse tarafında önceden kestirilememesini şart koşturmak kısa çalışmanın uygulama alanını oldukça daraltacak, kısa çalışma kurumuyla amaçlanan sonucu ortaya çıkaramayacaktır. Dolayısıyla kısa çalışma özelinde uygulanmak üzere, basiretli davranan işveren yine de olayı veya sonuçları önceden kestirememişse zorlayıcı sebebin öngörülemezlik unsurunun gerçekleştiği kabul edilmelidir.

#### 1.1.4.8. Kaçınılmazlık

Zorlayıcı sebepten söz edilebilmesi, borçlunun, borca aykırılığa neden olan olaydan ve onun sonuçlarından<sup>162</sup> kaçınmasının ve bunlarla başa çıkabilmesinin mümkün olmamasına bağlıdır. Zira borçlunun kaçınma veya başa çıkabilme imkânının bulunması onun kusursuz olmadığı anlamına gelir ki bu halde sorumluluk bertaraf edilemez.<sup>163</sup> Kaçınılmazlık unsurunu daha iyi anlamak açısından öncelikle “önlenebilirlik” kavramına değinmek gerekir. Zira kaçınılmazlık unsurunun varlığı, borçlunun öngörülen tüm önlemleri almış olmasına karşın borca aykırılığın önlenememesini gerektirir.<sup>164</sup> Diğer bir deyişle ‘kaçınılmaz’ olan esasında ‘objektif olarak önlenemez’ olandır. Aynı doğrultuda Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da önlenemezlik unsurunu, tamamen borca aykırılık hali üzerinden tanımlamıştır. Mahkemeye göre borcun yerine getirilmesi mümkün değil, diğer bir ifadeyle borca aykırılık objektif olarak önlenemiyorsa kaçınılmazlık mevcuttur. Ancak olay nispi biçimde kaçınılmaz ise diğer bir ifadeyle yalnızca borçlu açısından önlenemez haldeyse zorlayıcı sebepten bahsedilemez. Bu durumda beklenmedik hal söz konusu olabilir.<sup>165</sup>

Önlenemezliğin niteliği ve dolayısıyla bu unsurun tanımı sübjektif ve objektif ölçütlerden yararlanmak suretiyle belirlenir. Sübjektif ölçüte göre önlenemezlik,

<sup>162</sup> İnal, “Mücbir Sebep”, s. 39; Bingöl, s. 207 d. n. 601; Kırca ve Karakaş, s. 5.

<sup>163</sup> Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 643; Yayla, s. 55; Köseoğlu, s. 39; Kayırgan, *Zorlayıcı Neden*, s. 23; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, “Ücretsiz İzin”, s. 317; Özçelik, s. 306.

<sup>164</sup> Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 643; Antalya, *Borçlar Hukuku, V-II*, s. 303; Kayırgan, *Zorlayıcı Neden*, s. 23.

<sup>165</sup> YHGK, E. 2015/1100, K. 2018/1185, K. T. 13/6/2018, (Lexpera.com.tr, E. T. 13/12/2022).

sorumlu veya borçluyu merkeze alan nispi nitelikte bir unsurdur. Buna göre kişinin içinde bulunduğu fiziki, hukuki ve ekonomik şartlarda alabileceği tüm önlemleri almış olmasına rağmen olay yine de gerçekleşmiş ise önlenemezlik mevcuttur.<sup>166</sup> Önlenemezlik unsurunun objektif ölçüte göre belirlenmesini savunan görüşe göre ise olayın ve sonuçlarının meydana gelmesi, hiç kimse tarafından engellenemez durumda olmalıdır. Bu ölçütte borçlu veya sorumlu kişi yerine olayın kendisi merkeze alınır. Meydana gelen olaya karşı koyabilecek tüm önlemlerin, sorumlu veya borçlunun içinde bulunduğu koşullardan bağımsız ve onlarla sınırlandırılmadan alınmış olması ihtimalinde olayın yine de meydana gelmiş olması aranır. Bu halde olay önlenemez niteliktedir, kaçınılmazlık unsuru mevcuttur ve zorlayıcı sebep meydana gelmiştir.<sup>167</sup>

Kanaatimizce, olaydan ve sonuçlarından kaçınmak mümkün değilse de borca aykırı davranış önlenabiliyorsa, olayın kaçınılmaz olduğu söylenemez. Dolayısıyla kaçınılmazlık unsurunun gerçekleşmiş olması için borca aykırı davranış ya da zararın hiçbir suretle önlenemez olması gerekir. Borca aykırılık veya zarar önlenebilir halde ise kaçınılmazlık gerçekleşmemiştir.

Kaçınılmazlık unsuruna geri dönecek olursak, ağırlıklıla öğretilerde tanımlanan bu unsur ayrıca Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde<sup>168</sup> “*İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır. Kaçınılmazlık, olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumudur. İşveren alınması gerekli herhangi bir önlemi almamış ise olayın kaçınılmazlığından söz edilemez.*” şeklinde hüküm altına alınmıştır (md. 45/3).

Bir görüşe göre zorlayıcı sebebin bir unsuru olan kaçınılmazlık, mutlak ölçüde olmalıdır.<sup>169</sup> Buna göre zorlayıcı sebepte meydana gelen imkânsızlık hiç kimse için

<sup>166</sup> İnal, “Mücbir Sebep”, s. 39 – 40; Yayla, s. 55 vd; Seliçi, s. 66; Kayırgan, *Zorlayıcı Neden*, s. 24; Bingöl, s. 208.

<sup>167</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 818; İnal, “Mücbir Sebep”, s. 41; Seliçi, s. 66; Alpagut, “Pandemi”, s. 64; Kayırgan, *Zorlayıcı Neden*, s. 24; Bingöl, s. 208.

<sup>168</sup> R. G. 27579, T. 12/5/2010.

<sup>169</sup> Eren, *İllyet Bağı*, s. 183; Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 644; Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku C. 1*, s. 435; Feyzioğlu, s. 190; Antalya, *Borçlar Hukuku*, s. 303; Şahan, Atamulu ve Doğan, s. 210; Süzek, *İş Hukuku*, s. 818; Erzurumluoğlu, s. 40; Tandoğan, *Mes'uliyet*, s. 465; Yayla, s. 55 vd; Tekinay, *Borçların İfası*, s. 210; İnal, “Mücbir Sebep”, s. 35; Yuvalı, “Zorlayıcı Neden”, s. 6-7; Yiğit, s. 269; Hatemi ve Gökyayla, s. 359; Şahin, s. 99; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, “Ücretsiz İzin”, s. 317; Başterzi, “Pandemi”, s. 24; Alpagut, “Pandemi”, s. 64; Kırca ve Karakaş, s. 5; Yorulmaz, s. 1351.

bertaraf edilme imkânı bulunmayan (objektif) bir kaçınılmazlıktan ileri gelir ki artık ifa kısmen dahi olsa mümkün değildir.<sup>170</sup> Yargıtay da bir kararında kaçınılmazlığı hukuksal ve teknik anlamda, fennen önlenmesi mümkün bulunmayan başka bir anlatımla, işverence mevzuatın öngördüğü tüm önlemlerin alınmış olduğu koşullarda dahi önlenmesi mümkün bulunmayan durum ve sonuçlar olarak tanımlamıştır.<sup>171</sup> Yine Yargıtay bir kararında, alınan tüm tedbirlere, sahip olunan bütün teknik imkân ve vasıtaya rağmen, olayın meydana getirdiği sonucun önlenmesinin mümkün olmaması gerektiğini ifade etmiştir. Buna göre teknolojinin ve bilimin o zamanda var olan bütün imkânlarının kullanılmasına ve her türlü önlemin alınmasına rağmen söz konusu sonuç önlenememektedir.<sup>172</sup> Dolayısıyla Yüksek Mahkeme tarafından kaçınılmazlığın mutlak nitelikte olmasının arandığı söylenebilir. Öte yandan öngörülemezlik ve kaçınılmazlık unsurlarının mutlak olarak aranmasının, borçlar hukuku öğretisinde ani edimli sözleşmeler temel alınarak geliştirildiği; sürekli edimli sözleşmeler açısından bu unsurlarda mutlaklığın zayıflaması gerektiği de ifade edilmektedir.<sup>173</sup>

Kaçınılmazlığın mutlak nitelikte olması gerektiğini belirten görüşe karşılık başka bir görüş, kaçınılmazlığın objektif veya sübjektif olabileceğini belirtir. Önemli olan olayın kusurdan uzak davranışlara rağmen kaçınılmaz olarak gerçekleşmiş olmasıdır. Örneğin, borçlunun, gösterdiği tüm özene rağmen borç konusu eşyanın çalınması halinde kaçınılmazlık sübjektif olduğu halde zorlayıcı sebep gerçekleşmiştir.<sup>174</sup>

Kanaatimizce zorlayıcı sebepte aranan kaçınılmazlık objektif ve mutlaktır. Borçlu, zorlayıcı sebep neticesinde borca aykırı davranmaktan kaçınmamalıdır. Aksi durumun kabulü, beklenmeyen hal ile zorlayıcı sebep kavramlarının birbirine oldukça yaklaşmasına neden olur. Zira beklenmeyen haldeki kaçınılmazlık basiretli bir tacir

---

<sup>170</sup> Erzurumluoğlu, s. 40; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, “Ücretsiz İzin”, s. 318; Şahin, s. 100.

<sup>171</sup> Yar. 21. H. D., E. 2016/115 K. 2017/2948, K. T. 10/4/2017 (Lexpera.com.tr, E. T. 13/12/2022).

<sup>172</sup> Yar. 19. H. D., E. 1997/6415 K. 1997/10192 K. T. 25/11/1997 (Legalbank.net, E. T. 13/6/2022) Aynı yönde bir Danıştay kararı için bkz. “*Deprem kuşağında yer alan bir bölgede, deprem tehlikesi göz önünde bulundurularak, yerleşim alanlarının belirlenmesi, bu alanlarda yapılaşmaya ilişkin tedbirlerin alınması, uygulanması ve denetlenmesi şeklindeki idari faaliyetlerde ortaya çıkan eksikliklerin, idarenin olumsuz eylemi niteliğinde olması nedeniyle, bu olumsuz eylem ile deprem sonucu oluşan zarar arasında illiyet bağının bulunduğu ve depremin illiyet bağıni kesen bir mücbir sebep olarak kabul edilemeyeceği*” yönünde hüküm kurmuştur. Burada depremin öngörülemezliği tartışılmamış ancak sonuçlarından kaçınılabilir olduğundan idare kusurlu görülmüştür.” Danıştay 11. Daire E. 2005/1353 K. 2007/6248 K. T. 29/6/2007 (Legalbank.net, E. T. 13/6/2022).

<sup>173</sup> Akın, s. 31.

<sup>174</sup> Bkz. Gözübüyük, s. 89.

özeninde davranan borçluyu ifa imkânsızlığından koruyabilecek nitelikte olup, nispi karakterlidir.<sup>175</sup> Bu halde ifa etmemek ya da borcun ihlalinde kaçınmamak yalnızca borçlu için söz konusudur.

Kısa Çalışma Yönetmeliği'nde yer verilen tanımda, "...önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan..." olayın zorlayıcı sebep niteliğinde olduğu belirtilmiştir (md. 3/1- h). Görüldüğü üzere kaçınılmazlık unsuru, yukarıda belirttiğimiz 'önlenebilirlik' unsuru ile sebep sonuç ilişkisi içindedir. Hükümde kaçınılmaz olay ile kastedilenin 'bertaraf edilemeyen' olduğu; önceden kestirilemediği için önlem alınmasının ve kaçınılmasının söz konusu olamayacağı belirtilmiştir. Bu halde kısa çalışmaya elverişli zorlayıcı sebep gerçekleşmiştir.

#### 1.1.4.9. Uygun İlliyet Bağı

Daha önce belirttiğimiz üzere zorlayıcı sebebin meydana getirdiği netice sözleşme sorumluluğunda borca aykırılık, haksız fiil sorumluluğunda bir davranış normuna aykırılıktır.<sup>176</sup> Zorlayıcı sebep ile bu neticeler arasında bir sebep sonuç ilişkisi bulunmalıdır.<sup>177</sup> Bununla beraber, söz konusu netice ile neticeyi oluşturan olay arasında, olayın gerçekleşme tarihinden geriye doğru bir dizi hareket gerçekleşmiş olabilir. Bu şekilde oluşmuş hareket zinciri ile bağlantısı olan herkesin meydana gelen sonuçtan sorumluluğu adil bir çözüm sunmaz.<sup>178</sup> Bu durumun ortadan kaldırılması amacıyla öğretide, zararlı sonucu meydana getirmeye en elverişli olay ile zarar arasında sebep sonuç ilişkisi kurulması önerilmiştir. Belirtilen şekilde kurulacak sebep sonuç ilişkisine uygun illiyet bağı denmektedir.<sup>179</sup> Öğretide uygun illiyet bağı çeşitli biçimlerde tanımlanmıştır. Bir tanıma göre uygun illiyet bağı, akla uygun olan ve tecrübeyi esas alan illiyettir. Bu tanıma göre, hayat tecrübeleri uyarınca olayların olağan süreci içerisinde oluşturabileceği zararlarla, hareket arasındaki mantıki illiyet bağına "uygun illiyet bağı" denilmektedir.<sup>180</sup> Bu halde, bir akıl yürütme faaliyetiyle,

<sup>175</sup> Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 644; Erzurumluoğlu, s. 40; İnal, *Borca Aykırılık*, s. 691; Bingöl, s. 208-209.

<sup>176</sup> Bkz. Başlık 1.1.4.4.

<sup>177</sup> Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 643; Feyzioğlu, s. 191; Kayırgan, *Zorlayıcı Neden*, s. 21; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 316; Şahin, s. 114.

<sup>178</sup> Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku C. 2*, s. 48; Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 617.

<sup>179</sup> Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku C. 2*, s. 49; Antalya, *Borçlar Hukuku, V, I-II*, s. 281; Hatemi ve Gökyayla, s. 146; Şahan, Atamulu ve Doğan, s. 206.

<sup>180</sup> Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku C. 2*, s. 49.

meydana gelen zarar ile gerçekleşen fiil arasındaki uygunluk araştırılacaktır. Başka bir tanımda, somut olayda meydana gelmiş bulunan zararı, içerik olarak meydana getirmeye elverişli olan ya da söz konusu zararın oluşması ihtimalini objektif olarak artıran zorunlu hareket ile meydana gelen sonuç arasındaki bağ, uygun illiyet bağı olarak ifade edilmektedir.<sup>181</sup>

Zorlayıcı sebep, haksız fiil nedeniyle meydana gelen zararda, illiyet bağına keserek sorumluluğu kaldırır.<sup>182</sup> Bununla beraber azınlıkta kalan görüşe göre zorlayıcı sebebin haksız fiilde etkisi, hukuka aykırılığı kaldırmaktır.<sup>183</sup> Meydana gelen zarar, borçlunun fiilinden değil de zorlayıcı sebepten kaynaklandığından, diğer bir ifadeyle artık zorlayıcı sebep ile zarar arasından bir illiyet bağı mevcut olduğundan, sorumluluk kalkar. Borca aykırılık halinde ise zorlayıcı sebep, borçlunun kusurunu kaldırarak onu borcundan kurtarır.<sup>184</sup> Zira borçlu, borca aykırı davranmıştır ancak borca aykırı davranmakta kusuru yoktur. Borca aykırı davranmasının nedeni zorlayıcı sebebin etkisidir. Borcu sona erdirme niteliğini haiz olan zorlayıcı sebep, ifayı imkânsız hale getiren olayın kendisi olmalıdır. Diğer bir deyişle borca aykırılığın nedeni zorlayıcı sebep olmalı, zorlayıcı sebep ile borca aykırılık arasında uygun illiyet bağı kurulabilmelidir.<sup>185</sup> İfanın imkânsızlaşması zorlayıcı sebepten başka bir nedenden, örneğin, borçlunun ihmalden ileri geliyorsa imkânsızlaşma ile zorlayıcı sebep arasında illiyet bulunmaz. Bu halde borçlu, borca aykırılıktan sorumlu olur.

Belirtildiği üzere zorlayıcı sebep, meydana gelen zarar yahut borca aykırılıkta, sorumlu ile meydana gelen sonuç arasındaki illiyet bağına keserek kişiyi sorumluluktan kurtarır. Kusursuz sorumluluk hallerinde, sorumluluk için sonuç ile sorumlu arasında herhangi bir illiyet bağı aranmamaktadır.<sup>186</sup> Sorumluluğun doğması için zararın ortaya çıkması yeterli olmaktadır. Bu halde, zorlayıcı sebebin kusursuz

<sup>181</sup> Eren, *İllyet Bağı*, s. 52; Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 622.

<sup>182</sup> Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 640; Kılıçoğlu, s. 406; Kosehar ve Ayiter, s. 201; Yuvalı, “Zorlayıcı Neden”, s. 2; Akın, s. 30; Kayırgan, *Zorlayıcı Neden*, s. 21; Şahin, s. 65; Abdülkerim Yıldırım, “Koronavirüs Krizinin Özel Hukuk Sözleşmelerine Etkisi”, *Terazi Hukuk Dergisi*, 15 /165 (2020), s. 988.

<sup>183</sup> Seymen- Elbir *Türk Borçlar Hukuku, C. II*, İstanbul, 1958, s. 446’*dan aktaran* Kayırgan, *Zorlayıcı Neden*, 171. d. n.

<sup>184</sup> Gözübüyük, s. 89; Seliçi, s. 62.

<sup>185</sup> Şahan, Atamulu ve Doğan, s. 210; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, “Ücretsiz İzin”, s. 316; Özçelik, s. 108.

<sup>186</sup> Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku C. 2*, s. 143; Kılıçoğlu, s. 414; Antalya, *Borçlar Hukuku, C. V, I-II*, s. 414; Hatemi ve Gökyayla, s. 158.

sorumluluğa etkisi açıklanmalıdır. Her ne kadar kusursuz sorumlulukta, sorumlu ile sonuç arasında illiyet bağı aranmasa da sorumluluğu doğuran olay ile zarar arasında illiyet bağı bulunmalıdır.<sup>187</sup> Kusursuz sorumlu, bu olay ile zarar arasında illiyet bağının kesildiğini kanıtlayarak sorumluluktan kurtulabilir.<sup>188</sup> Örneğin nükleer santralin faaliyeti sonucu çıkan yangında meydana gelen zarardan işletme sahibi, kusuru bulunmasa da sorumludur (TBK md. 71). Ancak meydana gelen zararın nükleer faaliyetin neden olduğu yangından değil de yıldırım çarpmasından kaynaklandığı ispatlanırsa sorumluluk söz konusu olmayacaktır. Dolayısıyla zorlayıcı sebebin, kusursuz sorumluluk hallerinde, sorumluluğu kaldıran istisnai bir hal olduğu belirtilmektedir.<sup>189</sup>

Görülmektedir ki zorlayıcı sebebin unsurlarına ilişkin öğretide görüş birliği söz konusu değildir. Bununla beraber hemen her tanımda zorlayıcı sebebin; taraf kusurlarından kaynaklanmayan, dışsal nitelikte, öngörülemez ve borca aykırı davranıştan veya zararlı sonucun meydana gelmesinden kaçınılmaz bir olay olduğu ifade edilmektedir. Zorlayıcı sebebin varlığı için ‘imkânsızlık’ unsurunun aranması yönünde görüşler ileri sürülmeye devam etmektedir. Kanaatimizce de zorlayıcı sebebin mevcut olabilmesi için ifa- ifayı kabul imkânsızlığı söz konusu olmalıdır.<sup>190</sup> Sonuç olarak, yukarıda sayılan tüm unsurların birlikte gerçekleşmesi halinde bir zorlayıcı sebebin var olduğunun kabul edilmesi gerektiği kanısındayız.

### **1.1.5. Zorlayıcı Sebebin İş Sözleşmesine Etkileri**

#### **1.1.5.1. Genel Olarak**

Zorlayıcı sebebin iş sözleşmeleri üzerinde doğurduğu en önemli etki sorumluluk alanında ortaya çıkmaktadır. Zira zorlayıcı sebebin özel hukuk sözleşmelerine etkisi, borçlunun sorumlu olmadığı sonraki imkânsızlığın sözleşmeyi kendiliğinden sona erdirmesi ve borçluyu borcundan kurtarması şeklinde tezahür etmektedir. Her ne kadar

---

<sup>187</sup> Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 617; Hatemi ve Gökyayla, s. 159.

<sup>188</sup> Antalya, *Borçlar Hukuku, C. V, I-II*, s. 301; Tandoğan, *Sözleşme Dışı Sorumluluk*, s. 65; Şahin, s. 65.

<sup>189</sup> Serozan, Baysal ve Sanlı, s. 257- 258; Seliçi, s. 60; Çetiner, Furrer ve Müller-Chen, s. 327.

<sup>190</sup> Yukarıda da belirtildiği üzere, ağırlıkta sayılabilecek diğer görüşe göre zorlayıcı sebep için ifa- ifayı kabul imkânsızlığının aranması şart değildir. Zira imkânsızlık zorlayıcı sebebin bir sonucu olup ifanın imkânsızlığı yanında, güçleşmesi de söz konusu olabilir. Bkz. Başlık 1.1.4.5.

iş sözleşmeleri bakımından da borçlunun sorumluluğuna etki etse de zorlayıcı sebebin iş sözleşmelerine etkisi bazı farklılıklar arz etmektedir. Zira kural olarak zorlayıcı sebep iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesine yol açmaz. İş sözleşmelerinde zorlayıcı sebep geçici ifa imkânsızlığında sözleşmenin askıya alınmasına, sürekli ifa imkânsızlığında ise kural olarak sözleşmenin feshine imkân tanıyan bir hal olarak karşımıza çıkmaktadır. Aşağıda bu iki sonuç üzerinde durulacaktır.

Öncelikle belirtmek gerekir ki yukarıda anlatıldığı üzere sözleşmenin kurulduğu an var olan objektif imkânsızlık, iş sözleşmesinde de kesin hükümsüzlük etkisi oluşturur.<sup>191</sup> Bununla beraber imkânsızlığın tespitine kadar geçen sürede iş sözleşmesi, geçerli bir sözleşmenin hüküm ve sonuçlarını doğurur.<sup>192</sup> Sonradan meydana gelen imkânsızlık ise ayrıca incelenmelidir. Belirtmek gerekir ki Türk Borçlar Kanunu'nun ifa engellerine ilişkin hükümleri, satış sözleşmesi baz alınarak hazırlanmış olup, bunun sonucunda ağırlıkla bir seferlik alma- verme ilişkisinde meydana gelecek ifa engelleri düzenlenmiştir.<sup>193</sup> Bu doğrultuda, meydana gelen zorlayıcı sebep neticesinde kusursuz olarak imkânsızlaşan edimin borçlusu, borca aykırılıktan sorumlu tutulmaz. Türk Borçlar Kanunu'nun borca aykırılık halinde ani edimli sözleşmeleri temel alarak bulunduğu bu çözüm, iş sözleşmesinin özüne uygun düşmemektedir.<sup>194</sup> Zira iş sözleşmesi her şeyden evvel sürekli borç doğuran nitelikte bir sözleşme olup sözleşmenin tarafları – satış sözleşmesinde olduğu gibi- eşit durumda değildir.<sup>195</sup> İş sözleşmesine ilişkin sözü edilen ayırt edici özellikler nedeniyle ifa engellerine bağlanan sonuçlar mevzuatta özel olarak düzenlenmiştir.<sup>196</sup> Buna göre, iş sözleşmelerinde zorlayıcı sebebin borç ilişkisine etkisi iki aşamalı bir yol ile kendini gösterir.<sup>197</sup> İlk olarak zorlayıcı sebebin meydana geldiği an itibariyle sözleşme,

---

<sup>191</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 513; Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları*, İstanbul: Beta, 2022, s. 98; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 281; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 567; Yuvalı, “Zorlayıcı Neden”, s. 20; Alpagut, “Pandemi”, s. 64; Akdeniz, s. 78.

<sup>192</sup> Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku C. I*, s. 193; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 281; Senyen Kaplan, s. 222; Güven ve Aydın, s. 169.

<sup>193</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 514; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 771; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 169; Akdeniz, s. 34.

<sup>194</sup> Yuvalı, “Zorlayıcı Neden”, s. 10; Alpagut, “Pandemi”, s. 64; Akdeniz, s. 35; Çiçekdağ, s. 31.

<sup>195</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 245; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 176; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 387; Tunçomağ ve Centel, s. 72; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 65; Başbuğ ve Yücel Bodur, s. 121; Senyen Kaplan, s. 129; Güven ve Aydın, s. 98; Narmanlioğlu, s. 163.

<sup>196</sup> Alpagut, “Pandemi”, s. 64; Akdeniz, s. 35.

<sup>197</sup> Köseoğlu, s. 41; Turan Özer, *Özel Hukukta Mücbir Sebep ve Beklenmeyen Hal Yorumu*, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2020, s. 58.

kendiliğinden askıya alınır.<sup>198</sup> Zorlayıcı sebebin etki etmesiyle birlikte taraflardan ‘ahde vefa’ ilkesi uyarınca, edimin kendilerine ulaşmamasına belli bir süre tahammül etmeleri beklenir. Zorlayıcı sebebin etkisinin makul bir süre sonunda geçmeyeceği anlaşılır yahut makul bir bekleme süresi sonunda etkisi hala devam ediyor olursa sözleşme ileri etkili olmak üzere (*ex nunc*) sona erdirilebilir.<sup>199</sup> Buna karşılık, taraflar sözleşme ile bağlı kalma iradesi taşıyorsa, bekleme süresi geçmiş olsa dahi sözleşme askı halini sürdürür. Bu durumda yasadan kaynaklanmayan, iradi bir askı halinden söz edilir.<sup>200</sup> Böylelikle, iş mevzuatında ifa imkânsızlığına getirilen çözümün Türk Borçlar Kanunu’nda öngörülen çözümlere nazaran daha koruyucu nitelikte olduğu söylenebilir.<sup>201</sup>

### 1.1.5.2. Sözleşmenin Askıda Kalması

#### 1.1.5.2.1. Tanım

İş Kanunu’nda askı haline ilişkin tanımlayıcı bir düzenleme yer almamaktadır. Buna karşılık Türk Borçlar Kanunu’nda tanım olarak değerlendirilebilecek ifadeler söz konusudur.<sup>202</sup> Buna göre:

Uzun süreli bir hizmet ilişkisinde işçi, hastalık, askerlik veya kanundan doğan çalışma ve benzeri sebeplerle kusuru olmaksızın, iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için iş görme edimini ifa edemezse işveren, başka bir yolla karşılanmadığı takdirde, o süre için işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlüdür (md. 409).

Böylece kanun koyucu, işçinin kusurunun bulunmaması şartıyla çalıştığı süreye oranla kısa ve *geçici* bir olayın işçinin çalışmasına engel olması halinden, askı halinin anlaşılmasını arzu etmektedir. Her ne kadar hükümde, askı halinde ücret ödeneceği

<sup>198</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 715; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 771; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 771; Köseoğlu, s. 41; Yuvalı, “Zorlayıcı Neden”, s. 20; Narmanlıoğlu, s. 490; Güven ve Aydın, s. 370; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, “Ücretsiz İzin”, s. 326; Çil, *Koronavirüs*, s. 138; Ali Çöldemli, *İş İlişkisinde Askı Halleri ve Pandemiye İlişkin Yasal Düzenlemeler*, Ankara: Adalet, 2022, s. 24.

<sup>199</sup> Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku C. I*, s. 469- 470; Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 275; Kılıçoğlu, s. 939; Antalya, *Borçlar Hukuku V-III*, s. 205; Hatemi ve Gökyayla, s. 189; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, İstanbul: On İki Levha, 2021, s. 696; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 771.

<sup>200</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 520; Güven ve Aydın, s. 370; Çöldemli, s. 62. Ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, *İş Hukuku*, s. 520 vd; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 170 vd; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, “Ücretsiz İzin”, s. 329; Çil, *Koronavirüs*, s. 139.

<sup>201</sup> Yuvalı, “Zorlayıcı Neden”, s. 20; Narmanlıoğlu, s. 490; Alpagut, “Pandemi”, s. 73.

<sup>202</sup> Kayırgan, *Zorlayıcı Neden*, s. 160; Çöldemli, s. 26.

ifade edilse de bu hal Türk Borçlar Kanunu kapsamında olup hizmet sözleşmesi ile çalışan işçiler için söz konusudur.<sup>203</sup> Zira İş Kanunu'nda açıkça askı halinde işçinin ücretinin ödenmeyeceği düzenlenmektedir (md. 31/4).<sup>204</sup>

Yasal düzenlemede belirtilen ifadeden hareketle, zorlayıcı sebebin, edimin ifasını veya ifanın kabulünü kusursuz ve geçici şekilde imkânsızlaştırması halinde iş sözleşmesinin sona ermeyip askıda kalacağı söylenebilir.<sup>205</sup> Dolayısıyla askı hali, borçlunun kusurundan kaynaklanmayan geçici ifa imkânsızlığı hallerinde ortaya çıkan hukuki bir netice olarak tanımlanabilir.<sup>206</sup>

### 1.1.5.2.2. Askı Halinin Koşulları

İş hukukunda askı, iş sözleşmesini ayakta tutmak suretiyle iş güvencesine katkı sağlaması bakımından oldukça önemli bir kurumdur.<sup>207</sup> İş sözleşmesinin, mevcudiyetini sürdürmek amacıyla askı haline geçmesi için belli koşulların birlikte gerçekleşmesi gerekir.

İlk olarak, iş sözleşmesinde öngörülen ifanın veya ifanın kabulünün imkânsız hale gelmiş olması gerekir.<sup>208</sup> Söz konusu imkânsızlık, işverenin iradesi dışında işyerinde meydana gelen maddi bir ifa engelinden kaynaklanabilir. Bir doğal afet neticesinde işyerinin yıkılması, sular altında kalması, yanması bu hallere örnek gösterilebilir. Bunun gibi hukuki bir ifa engeli dolayısıyla, örneğin işyerinin idari bir kararla kapatılmasıyla da imkânsızlık doğabilir. Diğer taraftan, işçi bakımından imkânsızlık

<sup>203</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 527; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 350; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 672.

<sup>204</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 528; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 769; Kayırgan, *Zorlayıcı Neden*, s. 161; Yiğit, s. 279.

<sup>205</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 512; Centel ve Tunçomağ, s. 214; Senyen Kaplan, s. 358; Güven ve Aydın, s. 370; Yuvalı, “Zorlayıcı Neden”, s. 20; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, “Ücretsiz İzin”, s. 324; Savaş Taşkent, “İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 3 (2006), s. 20; Alpagut, “Pandemi”, s. 64; Subaşı, s. 144; Manav Özdemir, s. 129; Bektaş Kar, “Zorlayıcı Nedenler”, (<https://www.youtube.com/watch?v=TsK3rEadV8A&t=2166s>); Yiğit, s. 276; Yorulmaz, s. 1344.

<sup>206</sup> Süzek, *Askı*, s. 14; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 770.

<sup>207</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 514; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı*, s. 233-234; Senyen Kaplan, s. 358; Güven ve Aydın, s. 370; Demir, “Hizmet Süresi”, s. 28; Subaşı, s. 149; Çiçekdağ, s. 62; Çöldemli, s. 39.

<sup>208</sup> Süzek, *Askı*, s. 45; Süzek, *İş Hukuku*, s. 516; Taşkent, s. 21; Korkmaz ve Alp, *İş Hukuku*, s. 175; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, “Ücretsiz İzin”, s. 325; Sezgi Songu Öktem, “Türk İş Hukukunda Çalışma Süresinin Düzenlenmesi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Danışman: Polat Soyer, 2007, s. 265; Çöldemli, s. 48.

halleri daha geniş yorumlanmalıdır. Bu açıdan, işçinin içine düştüğü manevi zorluklar kendisinden çalışmasının beklenemeyeceği boyutta ise işçinin ‘manevi imkânsızlık’ içinde olduğu, bu imkânsızlığın ise askıya imkân verdiği belirtilmelidir.<sup>209</sup> İşçinin hastalanması, bir yakınının vefat etmesi, doğum yapması bu hallere örnek gösterilebilir.<sup>210</sup> İkinci olarak, iş sözleşmesinin askıya alınmasını gerektiren imkânsızlığın bir süre sonra sona erecek olması gerekir.<sup>211</sup> Diğer bir ifadeyle zorlayıcı sebebin neden olduğu imkânsızlık geçici nitelikte olmalıdır. Aksi halde iş sözleşmesini ayakta tutmanın sağlayacağı bir fayda söz konusu olmaz. Geçicilik halinden ne anlaşılması gerektiği de belirlenmelidir. Öğretide işçinin çalıştığı toplam süre ile zorlayıcı sebebin neden olduğu imkânsızlığın süresinin karşılaştırılması gerektiği ifade edilmiştir.<sup>212</sup> Askı haline ilişkin bir diğer koşul, söz konusu geçici imkânsızlığın taraflara isnat edilemez olmasıdır.<sup>213</sup> Diğer bir deyişle, imkânsızlık işçi veya işveren kusurundan ileri gelmemelidir. Son olarak, ifa zamanının iş sözleşmesinin esaslı unsuru olarak kararlaştırılmamış olması gerekir.<sup>214</sup> İfa zamanının esaslı unsur olduğu hallerde zorlayıcı sebep geçici nitelikte olsa dahi borç imkânsızlık nedeniyle sona erecektir.<sup>215</sup>

İfa zamanının esaslı olmaması halinden ne anlaşılması gerektiği açıklanmalıdır. Belirtildiği üzere iş sözleşmesi sürekli edimli bir sözleşmedir.<sup>216</sup> Dolayısıyla kural olarak, işçinin iş görme edimini ifa edeceği zaman iş sözleşmesinin asli unsuru

<sup>209</sup> Süzek, *Askı*, s. 51; Süzek, *İş Hukuku*, s. 516; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 772; Taşkent, s. 21; Çöldemli, s. 38.

<sup>210</sup> ‘Kusursuzluk’ unsuru geçici ifa imkânsızlığı nedeniyle iş sözleşmesinin askıya alınmasında aranan şartlardandır. Bununla beraber İş Kanunu’nda düzenlenen belli hallerde kusur unsuru dikkate alınmaksızın askı halinin düzenlendiği görülmektedir. (Örneğin: Grev, Sendika Yöneticiliği) Süzek, *Askı*, s. 47-48.

<sup>211</sup> Süzek, *Askı*, s. 66; Süzek, *İş Hukuku*, s. 518; Tunçomağ ve Centel, s. 214; Taşkent, s. 21; Korkmaz ve Alp, *İş Hukuku*, s. 176; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, “Ücretsiz İzin”, s. 325; Songu Öktem, “Çalışma Süreleri”, s. 265; Çöldemli, s. 50.

<sup>212</sup> Süzek, *Askı*, s. 66; Süzek, *İş Hukuku*, s. 519; Tunçomağ ve Centel, s. 214; Taşkent, s. 21; Korkmaz ve Alp, *İş Hukuku*, s. 176; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, “Ücretsiz İzin”, s. 325; Manav Özdemir, s. 129.

<sup>213</sup> Süzek, *Askı*, s. 71; Süzek, *İş Hukuku*, s. 519; Tunçomağ ve Centel, s. 214; Taşkent, s. 21; Korkmaz ve Alp, *İş Hukuku*, s. 176; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, “Ücretsiz İzin”, s. 325; Songu Öktem, “Çalışma Süreleri”, s. 265; Özçelik, s. 82; Çöldemli, s. 54.

<sup>214</sup> Süzek, *Askı*, s. 85; Süzek, *İş Hukuku*, s. 519; Tunçomağ ve Centel, s. 214; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, “Ücretsiz İzin”, s. 325; Songu Öktem, “Çalışma Süreleri”, s. 265; Özçelik, s. 71; Çöldemli, s. 57.

<sup>215</sup> Süzek, *Askı*, s. 33.

<sup>216</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 245; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 176; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 387; Tunçomağ ve Centel, s. 72; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 66; Başbuğ ve Yücel Bodur, s. 121; Senyen Kaplan, Güven ve Aydın, s. 99; Narmanlıoğlu, s. 163.

olmayıp, edimin yerine getirilmesi belirsiz bir süre için devam eder. Bununla beraber ifa zamanının esaslı unsur olduğu ‘belirli süreli’ iş sözleşmeleri de söz konusu olabilir. Belirli süreli iş sözleşmeleri, akdedildiği anda taraflarca sona erme zamanının da belirlendiği sözleşmeler olarak tanımlanabilir.<sup>217</sup> Bu halde edimin belirli bir süre için sürekli olarak ifası gerekmektedir.<sup>218</sup> İş sözleşmesinin askıya alınması, belirli süreli sözleşmenin süresinin kesilmesine neden olmaz.<sup>219</sup> Bu nedenle askı durumu boyunca sözleşmede belirtilen süre işlemeye devam eder. Askı süresi içinde, belirlenen süre de sona erebilir. Ancak iş sözleşmesinde belirtilen süre sona ermeden askı hali sona erecek olursa iş görme edimi kalan süre boyunca ifa edilmelidir. Örneğin 1/1/2022 ile 1/7/2022 tarihleri arasında edimini ifa etmesi gereken bir işçi ile altı ay için belirli süreli bir iş sözleşmesi akdedilmiş olup, işyerinde meydana gelen zorlayıcı sebep nedeniyle iş görme borcu kabul edilemeyen işçiden daha sonra borcunu yerine getirmesi istenemez. Zira zorlayıcı sebebin etkisi altı ay sonunda kalkmış olsa bile ifa zamanı geçmiştir. Diğer bir ifadeyle edim imkânsızlaşmamışsa da artık ifası imkânsızlaşmıştır.<sup>220</sup> Bununla beraber zorlayıcı sebebin etkisi örneğin, 5 ay sonunda kalkmış ise işçiden (işçi sözleşmesini zorlayıcı sebep gerekçesiyle feshetmemiş ise) 1 ay boyunca edimini ifa etmesi beklenir.<sup>221</sup>

### 1.1.5.2.3. Askı Halinin Hükümleri ve Sona Ermesi

Askı halinde iş sözleşmesinin taraflarının asli borçlarından olan iş görme ve ücret ödeme borçları devam etmez.<sup>222</sup> Buna karşılık tali borçlardan olan sadakat ve gözetim borçları varlığını sürdürür.<sup>223</sup> Her ne kadar ücret borcu, bir çalışma söz konusu

<sup>217</sup> Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi*, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2012, s. 13. Ayrıntılı bilgi için bkz. Gülsevil Alpagut, *Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi*, İstanbul: TÜHİS, 1998; Ertuğrul Yuvalı, “Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Danışman: Hamdi Mollamahmutoğlu, 2006.

<sup>218</sup> Süzek, *Askı*, s. 33; Süzek, *İş Hukuku*, s. 515.

<sup>219</sup> Dural, s. 106; Taşkent, s. 21; Korkmaz ve Alp, *İş Hukuku*, s. 180; Çiçekdağ, s. 70; Çöldemli, s. 57.

<sup>220</sup> Süzek, *Askı*, s. 33; Dural, s. 106; Çiçekdağ, s. 62.

<sup>221</sup> Süzek, *Askı*, s. 34; Çiçekdağ, s. 62.

<sup>222</sup> Süzek, *Askı*, s. 89; Süzek, *İş Hukuku*, s. 526; Akyiğit, “Kısa Çalışma”, s. 19; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 769; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 616; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 169- 170; Güven ve Aydın, s. 372; Korkmaz ve Alp, *İş Hukuku*, s. 176; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, “Ücretsiz İzin”, s. 328; Yücesoy, s. 16; Çöldemli, s. 24.

<sup>223</sup> Süzek, *Askı*, s. 89; Süzek, *İş Hukuku*, s. 529; Akyiğit, “Kısa Çalışma”, s. 19; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 616; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 779; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 169- 170; Senyen Kaplan, s. 366; Güven ve Aydın, s. 372; Korkmaz ve

olmadığından, devam etmiyorsa da iş sözleşmesinin askıya alınmasından itibaren bir hafta boyunca işçiye, İş Kanunu'nun 40'ncü maddesi uyarınca yarım ücret ödenecektir.<sup>224</sup> Bu ücretin miktarı işçinin günlük ücretinin yarısı kadardır. Kanun'da ücret olarak ifade edilse de esasen yarım ödenek, ücret niteliğini haiz değildir. Zira işçinin bir çalışmasının karşılığı olarak verilmemektedir.<sup>225</sup>

Şunu da belirtmek gerekir ki, zorlayıcı sebep oluşturmayacak nitelikte bir olay nedeniyle sözleşmeden doğan asli yükümlülüklerin geçici olarak yerine getirilmemesi halinde askı söz konusu olmaz.<sup>226</sup> Örneğin, işverenin işyerindeki makinenin periyodik bakımını yaptırmaması sonucu işçinin kullanacağı makinenin bozulması ve bu nedenle zorlayıcı sebebin meydana geldiğini ileri sürerek işçinin iş görme edimini kabul etmemesi halinde iş sözleşmesinin kendiliğinden askıya alınacağı söylenemez. Zira bu halde ortada bir zorlayıcı sebep yoktur. Makinenin periyodik bakımının yapılmaması işverenin kusurundan ileri gelir. Bundan başka, olay işyerindeki makine kaynaklı olup 'dışsallık' unsurunu taşımamaktadır. Dolayısıyla işverenin iş görme edimini kabul etmediği süreler için işveren temerrüdü içinde olduğu söylenecektir. Bu doğrultuda işçi ücret ve diğer haklarını talep edebilir.<sup>227</sup>

Askı halinin sona ermesi ile birlikte taraflar iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini yerine getirmeye devam etmelidir.<sup>228</sup> Buna göre, işçinin iş görme edimine devam etmek üzere işyerine gelmesi gerekir. Aksi halde devamsızlık hükümleri uygulanır.<sup>229</sup> İşverenin, işyerine gelen işçinin iş görme edimini kabul etmemesi halinde ise işverenin bu yöndeki tutumu 'haksız fesih' olarak yorumlanır.<sup>230</sup> Bununla beraber, somut olayda

---

Alp, *İş Hukuku*, s. 177; Taşkent, s. 20; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 328; Songu Öktem, "Çalışma Süreleri", s. 266; Yücesoy, s. 16; Çöldemli, s. 24.

<sup>224</sup> Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 779; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 170; Senyen Kaplan, s. 465; Narmanlıoğlu, s. 434; Korkmaz ve Alp, *İş Hukuku*, s. 177.

<sup>225</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 526; Alpagut, "Pandemi", s. 64; Çiçekdağ, s. 63.

<sup>226</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 717; Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 777; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 239; Köseoğlu, s. 43; Yuvalı "Zorlayıcı Neden", s. 19; Çöldemli, s. 92.

<sup>227</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 717; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 239; Köseoğlu, s. 43; Yuvalı "Zorlayıcı Neden", s. 19.

<sup>228</sup> Korkmaz ve Alp, *İş Hukuku*, s. 179; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 328; Çil, *Koronavirüs*, s. 139; Çiçekdağ, s. 69.

<sup>229</sup> Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 270; Çöldemli, s. 59.

<sup>230</sup> Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 170; Senyen Kaplan, s. 367; Korkmaz ve Alp, *İş Hukuku*, s. 179; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 328; Çil, *Koronavirüs*, s. 139.

işverenin fesih iradesi taşımadığı ileri sürülebiliyorsa işveren temerrüdü hükümleri uygulama alanı bulur.<sup>231</sup>

### 1.1.5.3. Sözleşmenin Sona Ermesi

İş Kanunu'nda askı hali tanımlanmış değilse de iş sözleşmesinin askıya alınacağı bazı haller düzenleme altına alınmıştır. Zorlayıcı sebep nedeniyle iş sözleşmesinin askıya alınması da bu hallerden biridir.<sup>232</sup> Gerçekten de zorlayıcı sebep sonucunda, ifa veya ifayı kabul imkânsızlığı söz konusu olursa iş sözleşmesi Kanun gereği kendiliğinden askıya alınır.<sup>233</sup> Askı halinin bir haftayı aşması durumunda haklı nedenle derhal fesih hakkı gündeme gelir. Haklı fesih, dürüstlük kuralı uyarınca iş ilişkisinin devamının kendisinden beklenemeyeceği tarafa, iş ilişkisini sona erdirme yetkisi tanıyan bozucu yenilik doğuran bir hakır.<sup>234</sup> Bununla beraber bir haftalık süre sonunda sözleşme feshedilmezse askı hali devam eder.<sup>235</sup> Bu halde, askı hali sürdüğü müddetçe fesih hakkı da varlığını korur.<sup>236</sup>

#### 1.1.5.3.1. İşverenin Zorlayıcı Sebep İle İş Sözleşmesini Fesih Hakkı

İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca işveren, işçinin, işyerine gelip iş görme edimini ifa edememesinin kendi risk sahasında gerçekleşen bir zorlayıcı sebebe dayanması halinde haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabilir.<sup>237</sup> İşverenin fesih hakkını kullanması için işçinin çevresinde meydana gelen bir zorlayıcı sebebin,

<sup>231</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 1354.

<sup>232</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 525; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 773; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 169; Senyen Kaplan, s. 360; Güven ve Aydın, s. 370; Taşkent, s. 20; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 326.

<sup>233</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 715; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 771; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 771; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 324; Yuvalı, "Zorlayıcı Neden", s. 20; Narmanlıoğlu, s. 490; Güven ve Aydın, s. 370; Çöldemli, s. 24.

<sup>234</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 691; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 800; Narmanlıoğlu, s. 405; Güven ve Aydın, s. 269; Başbuğ ve Yücel Bodur, s. 193; Mehmet Nusret Bedük, "İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 27 (2019) s. 689; "Çiçekdağ", s. 59.

<sup>235</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı* s. 225; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 239; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 327; Yuvalı, "Zorlayıcı Neden", s. 21.

<sup>236</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 707; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 246; Senyen ve Kaplan, s. 465; Korkmaz ve Alp, *İş Hukuku*, s. 235; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 327; Yuvalı, "Zorlayıcı Sebep", s. 17.

<sup>237</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 707; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 640; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 888; Centel ve Tunçomağ, s. 251-252; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 246; Narmanlıoğlu, s. 465; Köseoğlu, s. 42.

onu ifa imkânsızlığı içinde bırakması aranır.<sup>238</sup> Bu durumlara örnek olarak işçinin bir depremde evinin yıkılması, sokağını sel basması gibi doğa olayları veya pandemi dönemi tanık olduğumuz 18 yaş altı ve 65 yaş üstü vatandaşlar için düzenlenen sokağa çıkma kısıtlaması gibi hukuki nedenler gösterilebilir.<sup>239</sup> Sayılan hallerde haklı neden zorlayıcı sebebin kendisi değil, zorlayıcı sebep nedeniyle işçinin bir haftayı aşan süre ile iş görme edimini yerine getiremiyor oluşudur.<sup>240</sup> Bununla beraber bu hal işçinin kusurundan kaynaklanmadığından, işverenin fesih hakkının bir hafta süre sonunda doğması, bu bir haftalık sürede işçiye yarım ücret ödenmesi düzenlenmiştir.<sup>241</sup>

İşverenin, bir haftalık süre sonunda haklı nedenle fesih hakkını kullanmaması durumunda iş sözleşmesi askıda kalmaya devam eder.<sup>242</sup> Ancak bu süre için işverenin ücret ödeme borcu bulunmamaktadır. İşverenin fesih hakkını kullanmayarak, sözleşmeyi ayakta tuttuğu süre boyunca haklı nedenle fesih hakkı varlığını sürdürür.<sup>243</sup> Askı halinin sona ermesiyle beraber fesih hakkını kullanma imkânı da ortadan kalkar.  
244

Zorlayıcı sebebin neden olduğu geçici imkânsızlık halinin sona ermesi ile beraber işçinin işyerine gelerek çalışma edimini ifa etmesi gerekir.<sup>245</sup> Aksi halde işçinin çalışma borcunda temerrüt hali söz konusu olacaktır. Bunun sonucu ise İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin ikinci fıkrasının (g) ve/veya (h) bentleri uyarınca iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshedilmesidir.<sup>246</sup>

Zorlayıcı sebep neticesinde iş sözleşmesinin askı süresi bir haftayı aşmadan işveren, zorlayıcı sebebe dayanan derhal fesih hakkını kullanamaz. Buna karşılık, bir haftalık

<sup>238</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 707; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 246.

<sup>239</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 640; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 888; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 246; Senyen ve Kaplan, s. 464; Narmanlioğlu, s. 465; Manav Özdemir, s. 131.

<sup>240</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 514; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 852; Korkmaz ve Alp, *İş Hukuku*, s. 234.

<sup>241</sup> İşçiye ait olması gereken 'işyerine ulaşma riskinin' karşılaştırmalı hukuktan farklı olarak Türk hukuk sisteminde işveren ile paylaştırıldığı ve bu durumun ölçüsüz bir risk dağılımı teşkil ettiği konusunda bkz. Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 312; Akdeniz, s. 113.

<sup>242</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 707; Yuvalı, "Zorlayıcı Sebep", s. 17; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 246; Senyen ve Kaplan, s. 465; Korkmaz ve Alp, *İş Hukuku*, s. 235; Çöldemli, s. 89.

<sup>243</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 707; Yuvalı, "Zorlayıcı Sebep", s. 17; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 246; Çiçekdağ, s. 73.

<sup>244</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 715; Korkmaz ve Alp, *İş Hukuku*, s. 226; Çiçekdağ, s. 60; Çöldemli, s. 91.

<sup>245</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 707; Narmanlioğlu, s. 465.

<sup>246</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 707; Çiçekdağ, s. 77.

süre içerisinde başka bir haklı fesih sebebinin gerçekleşmesi mümkündür. Örneğin işçinin, işverene hakaret etmesi, iş sırlarını açıklaması gibi hallerde işveren bir haftanın dolmasını beklemeksizin iş sözleşmesini ‘ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık’ gerekçesiyle derhal feshedebilir.<sup>247</sup>

### 1.1.5.3.2. İşçinin Zorlayıcı Sebep İle İş Sözleşmesini Fesih Hakkı

İş Kanunu’nun 24’üncü maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, işçinin iş görme edimini olanaksız kılan zorlayıcı sebebin<sup>248</sup> işverenin risk sahasında gerçekleşmesi halinde işçi, iş sözleşmesini bir haftalık bekleme süresi sonunda haklı nedenle derhal feshedebilir. İşverenin, işçinin iş görme edimini geçici kabul imkânsızlığı içine düşmesi halinde işçinin haklı fesih hakkı gündeme gelir.<sup>249</sup> İşverenin, dolayısıyla işletmenin risk sahasında meydana gelen söz konusu hallere örnek olarak işyerinin karantina altına alınması, idari bir kararla kapatılması,<sup>250</sup> bir dış kuvvet neticesinde yanması gösterilebilir.<sup>251</sup> Bununla beraber, bir haftalık bekleme süresi boyunca işveren tarafından işçiye yarım ücret ödenir.<sup>252</sup> İşçinin bir haftalık süre sonunda fesih hakkını kullanmaması halinde iş sözleşmesinin askı durumunu devam eder.<sup>253</sup> Askı durumu devam ettiği müddetçe, işçinin fesih hakkı da varlığını sürdürür. Askının sona ermesi ile işçinin fesih hakkını kullanma imkânı da ortadan kalkar.<sup>254</sup>

<sup>247</sup> Süzek, *Askı*, s. 91; Süzek, *İş Hukuku*, s. 530; Senyen Kaplan, s. 366.

<sup>248</sup> Oğuzman, yalnızca zorlayıcı sebep nedeniyle işçinin işyerinde iş görme ediminin imkânsızlaşmasının haklı fesih hakkı doğurmasını eleştirmektedir. Yazara göre işyerinden kaynaklanan beklenmedik hallerin de (örneğin, buhar kazanının patlaması ve bu nedenle işçinin işini görememesi) işçinin haklı fesih hakkı bulunmalıdır. Bununla beraber yazara göre haklı fesih hakkı, işçinin ücretini alamaması nedeniyle tanınmıştır. Zorlayıcı sebep dışındaki diğer kusursuz imkânsızlık halleri işverenin ücret borcunu sonlandırmadığından işçiye haklı fesih hakkı tanımaya gerek yoktur. (M. Kemal Oğuzman, *Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu’na göre Hizmet İş Akdinin Feshi*, İstanbul: İsmail Akgün Matbaası, 1955, s. 86-67.).

<sup>249</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 715; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 852; Centel ve Tunçomağ, s. 243; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 238; Narmanlıoğlu, s. 434.

<sup>250</sup> Ancak Kanun hükmüne aykırılık halinde işyerinin kapanmasında zorlayıcı sebebin gerçekleşmeyeceği belirtilmelidir. Zira bu halde öngörülemezlik ve kusursuzluk unsurları mevcut değildir (Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 852.).

<sup>251</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 616; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 852; Senyen ve Kaplan, s. 451; Güven ve Aydın, s. 343; Şakar, *İş Hukuku*, s. 112; Manav Özdemir, s. 130.

<sup>252</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 715; Narmanlıoğlu, s. 435; Şakar, *İş Hukuku*, s. 112.

<sup>253</sup> Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 238; Senyen ve Kaplan, s. 452; Narmanlıoğlu, s. 436; Güven ve Aydın, s. 343; Çiçekdağ, s. 60.

<sup>254</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 715; Korkmaz ve Alp, *İş Hukuku*, s. 226; Çiçekdağ, s. 60; Çöldemli, s. 91.

Zorlayıcı sebebin sona ermesi ile birlikte tarafların iş sözleşmesinden doğan asli yükümlülüklerini yerine getirmeleri gerekir. Dolayısıyla işyerinde işin görülmesini geçici biçimde imkânsız kılan zorlayıcı sebebin etkisinin sona ermesi ile işçi çalışmaya geri dönmelidir. İşverenin, işçinin iş görme edimini kabul etmemesi halinde alacaklı temerrüdü içinde bulunacağını belirtmek gerekir.<sup>255</sup> Bu halde işçinin ücret hakkı Türk Borçlar Kanunu'nun işveren temerrüdüne ilişkin açık hükmü uyarınca devam edecektir (md. 408).

### **1.1.5.3.3. İşçi ve İşveren Tarafından Kaynaklanmayan Zorlayıcı Sebepler Halinde İş Sözleşmesinin Sona Ermesi**

Ne işçinin ne de işverenin risk sahasından kaynaklanan ancak, tarafların sözleşmeden doğan yükümlülüklerinin ifasını engelleyen zorlayıcı sebep halleri de söz konusu olabilir. Pandemi döneminde gerçekleşen 'genel' sokağa çıkma kısıtlamaları bu duruma örnek gösterilebilir. Bu halde her iki tarafın kendi risk sahasından bağımsız olarak gerçekleşen bir hukuki imkânsızlık söz konusudur. Kanaatimizce bu gibi durumlarda iki tarafın da haklı nedenle fesih hakkını kullanamaması gerekir.<sup>256</sup> Zira zorlayıcı nedenin hangi tarafın risk sahasında gerçekleştiği tespit edilemez. Bununla beraber öğretide, bu gibi hallerde sözleşmenin haklı nedenle feshedilemeyeceğini ifade etmenin, işçinin korunması prensibi ile bağdaşmadığı da ileri sürülmektedir. Zira bu halde işçinin kıdem tazminatına hak kazanma imkânı engellenmektedir.<sup>257</sup>

---

<sup>255</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 717; Çiçekdağ, s. 78.

<sup>256</sup> Aynı yönde bkz. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 854; Talat Canbolat ve Hasan Kayırgan, "Koronavirüs Salgınının İş Sözleşmesi ile İşçi İşveren İlişkilerine Etki ve Sonuçları" *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5/1 (2020), s. 661; Seracettin Göktaş, "Covid-19 Salgınının İş Sözleşmesinin Feshine ve Diğer Sona Erme Nedenlerine Etkisi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 42 (2020), s. 281.

<sup>257</sup> Çöldemli, s. 94.

## BÖLÜM II

### KISA ÇALIŞMA UYGULAMASI

#### 2.1. Kısa Çalışma Uygulamasına İlişkin Genel Bilgiler

##### 2.1.1. Kısa Çalışma Kavramı

Kısa çalışma, hukukumuzda ilk defa 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiş olup, işten çıkarma ve işsizlik oranının artmasına karşı başvurulabilecek imkânlardan biridir.<sup>258</sup> Şartların varlığına bağlı olarak uygulanabilecek esneklik uygulamalarından kısa çalışma uygulaması, özellikle pandemi döneminde her zamankinden daha önemli hale gelmiştir. Kısa çalışma uygulamasının kabulünden önce ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle iş gücü fazlalığı ile karşılaşan işverenler çalışma sürelerinde (kanunun izin verdiği ölçüde) değişikliğe gitmekte yahut işçilere birikmiş ücretli izinleri kullandırmakta veya ücretsiz izin teklif etmekteydi. Ücretsiz izin teklifini reddetmeleri halinde iş sözleşmelerinin sona ermesi riski ile karşı karşıya olan işçiler de çoğunlukla ücretsiz izne çıkmayı kabul etmek zorunda kalmaktaydı.<sup>259</sup> Bunun sonucunda, iş gücü fazlalığı meydana getiren sebepler ortadan kalkana ve çalışma hayatı normale dönene kadar, işçi, herhangi bir geliri olmaksızın belirsizlik içinde beklemekteydi. 4857 sayılı

---

<sup>258</sup> Pek çok Avrupa Birliği ülkesinde ise kısa çalışma uygulamasının çok eski bir geçmişi söz konusudur. Alman Hukuku için bkz. Alpay Hekimler, “Federal Almanya’da Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yasal Düzenlemelerin Genel Çerçevesi”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 1/68 (2015) Ayrıca bkz. Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, “Ücretsiz İzin”, s. 345 vd; Diğer Avrupa ülkeleri açısından ayrıntılı bilgi için bkz. Özge Erdoğan, “Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma ve Karşılaştırmalı Hukuktan Kısa Çalışma Örnekleri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir Ekonomi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Danışman: Zeynep Şişli, 2022, s. 61 vd.

<sup>259</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 731; Senyen Kaplan, s. 537; Köseoğlu, s. 43; Ocak, “Kısa Çalışma”, s. 6; Ertaş, s. 13; Seçkin, s. 65; Yeliz Aktaş, “İş Akdinin Askıya Alınması ve Bu Bağlamda Kısa Çalışma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Danışman: Mustafa Alp, 2011, s. 179; Zeliha İrem Kurnaz, “Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Danışman: Esra Baskan, 2020, s. 29; Tuba Kayalı Çetinkaya, “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği” *Ankara Barosu Dergisi*, 4 (2014), s. 421; Mustafa Baysal, *Kısa Çalışma Rehberi*, Ankara: Seçkin, 2020, s. 23.

Kanun'un yürürlüğe girmesi ile bu gibi riskleri önlemek amacıyla getirilen önemli araçlarından biri kısa çalışmadır.<sup>260</sup> Zira 4857 sayılı İş Kanunu'nun mülga 65'inci maddesinin gerekçesine göre:

Özellikle genel ekonomik krizlerde ve zorlayıcı sebeplerle çalışma hayatında sıkça görülen işçilerin ücretsiz izine çıkarılması durumunda, işçilere sınırlı da olsa bir gelir güvencesi sağlamak amacıyla, "kısa çalışma" ve "kısa çalışma ödeneği" kavramları getirilerek bunlarla ilgili düzenlemeler yapılmıştır.

Kısa çalışmanın bir esnek çalışma yöntemi olduğu belirtilmektedir.<sup>261</sup> Gerçekten de esnek çalışmaların istihdamı artırma ve mevcut istihdamı koruma amacı düşünüldüğünde, kısa çalışmanın bir esnek çalışma yöntemi kabul edilmesi mümkündür. Bununla beraber kısa çalışmanın yadsınamaz faydalarının yanında ciddi sakıncaları da söz konusudur. Bu yönüyle kısa çalışmanın 'kötünün iyisi' bir uygulama olduğu ifade edilmektedir.<sup>262</sup>

Belirttiğimiz üzere ilk olarak 4857 sayılı Kanun ile düzenlenen kısa çalışma uygulamasına ilişkin hükümler bir süre sonra 4447 sayılı Kanun'a taşınmıştır.<sup>263</sup> Sözü geçen Kanun'un Ek 2'nci maddesinde

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

ifadesine yer verilerek, kısa çalışma yapılabilecek haller ve kısa çalışma yöntemleri açıklanmıştır. Böylece kanun koyucu kısa çalışmaya ilişkin bir yasal tanım vermek yerine, hangi hallerde ve hangi süre ile kısa çalışma uygulamasına başvurulabileceğini

<sup>260</sup> Kısa çalışmadan başka söz konusu güvenciyi sağlamaya yönelik olarak, ücretli izin, telafi çalışması, çalışma koşullarında değişiklik, kısmi süreli çalışma, uzaktan çalışma ve ücretsiz izin uygulamaları da 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı Kanun'da yer alan önlemlerdir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Akyiğit, "Kısa Çalışma", s. 1-35; Ömer Ekmekçi, "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına İlişkin Sorunlar" *Sicil İş Hukuku Dergisi* 4/4, (2009), s. 47-59; Ocak, "Kısa Çalışma", s. 34 vd; Caniklioğlu, s. 499 vd; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 342; Seçkin, s. 80 vd.

<sup>261</sup> Narmanlıoğlu, s. 638; Ocak, "Kısa Çalışma", s. 7; Gaye Baycık, "Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları" *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan*, 20/1 (2014), s. 240; Aktaş, s. 3; Nurtaç Endes, *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma*, Ankara: Adalet, 2017, s. 31; Ertaş, s. 14; Demirezen, s. 203; Yücesoy, s. 26; Seçkin, s. 69.

<sup>262</sup> Seçkin, s. 66.

<sup>263</sup> Aşağıda 'Kısa Çalışma Uygulamasının Yasal Dayanağı' bölümünde ayrıntılı bilgi verilecektir. Bkz. Başlık 2.1.2.4.

düzenlemekle yetinmiştir. Kısa çalışmaya ilişkin ikincil düzenleme niteliğindeki ‘Kısa Çalışma Yönetmeliğinde’ ise tanımlar başlığı altında kısa çalışma,

Üç ayı geçmemek üzere 4447 sayılı Kanunun Ek 2’nci maddesinde sayılan gerekçelerle; 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

ifadeleri ile tanımlanmıştır. Gerek 4447 sayılı Kanun gerekse sözü geçen Yönetmelik hükmünde yeterli ve anlaşılır bir kısa çalışma tanımından ziyade kısa çalışmaya elverişli haller ve uygulanma metotları düzenlenmiştir.<sup>264</sup>

Öğretide ise çeşitli kısa çalışma tanımları yapılmış olup, bizim de benimsediğimiz bir tanıma göre kısa çalışma, yalnızca Kanun’da sayılan şartlar gerçekleştiği takdirde, işçinin rızası aranmaksızın geçici biçimde çalışma sürelerinin azaltılmasını yahut durdurulmasını, buna karşılık işçilere, kesilen ücretlerine karşılık ödenek verilmesini öngören bir çalışma yöntemidir.<sup>265</sup>

<sup>264</sup> Seçkin, s. 66-67; Duygu Erkan Şahin, *Esnek Çalışma Modellerinde Sosyal Güvenlik Uygulamaları*, İstanbul: Legal, 2022, s. 95; Erdoğan, s. 3.

<sup>265</sup> Caniklioglu, “Kısa Çalışma”, s. 503. Ayrıca kısa çalışma öğretide “Kanun’da öngörülen sebeplerle işyerinde işin geçici biçimde kısmen yahut tamamen durması veya haftalık çalışma süresinin üçte bir oranında azaltılması”, (Ekmekçi, “Kısa Çalışma”, s. 48. ) “olağan çalışma süresinin geçici olarak azaltılması yahut işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen durması”, (Muhittin Astarlı, *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, Ankara: Turhan Kitabevi, 2008, s. 353; Süleyman Başterzi, “Türkiye’de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 54/3 (2005), s. 63. “Kanun’da gösterilen sebepler sonucu ekonomik zorluğa düşen tarafların uzlaştırılması ve işyerinde geçici olarak çalışmanın azaltılması veya durdurulması” (Ufuk Aydın, “Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 4/13 (2009), s. 35.) “mevzuatta belirtilen ekonomik kriz ve zorlayıcı nedenlerin varlığı halinde yine mevzuatta öngörülen süre zarfında uygulanan geçici bir iş ilişkisi” (Muhammet Ağnıt, “Çalışma Hayatında Esnekleşmenin Sonucu Olarak Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği”, 4 ([https://www.researchgate.net/publication/349148003\\_CALISMA\\_HAYATINDA\\_ESNEKLESMEN\\_IN\\_SONUCU\\_OLARAK\\_KISA\\_CALISMA\\_VE\\_KISA\\_CALISMA\\_ODENEGI](https://www.researchgate.net/publication/349148003_CALISMA_HAYATINDA_ESNEKLESMEN_IN_SONUCU_OLARAK_KISA_CALISMA_VE_KISA_CALISMA_ODENEGI)) E. T. 12/11/2022), “bir tür ücretsiz izin dönemi”, (Fevzi Demir, “Kısa Çalışmalar ve İş Sözleşmeleri Üzerine Etkileri” *Legal İSGHD*, 6/22 (2009), s. 549.)

“İşverenin belli koşulların varlığına bağlı olarak iş sözleşmesinde tek taraflı değişiklik yapma hakkı” (Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 317; Baycık, “Güvenceli Esneklik”, s. 245.) olarak da tanımlanmıştır. Bununla beraber öğretide, ‘kısa çalışma’ ifadesinin yalnızca çalışma sürelerinin azaltılması suretiyle gerçekleşen çalışmayı ifade eder şekilde dar yorumlanabileceği endişesiyle, ilgili kurumu karşılamak üzere ‘kısaltılmış çalışma’ ifadesini önermiştir. (Yücesoy, s. 27.) Yargıtay da kısa çalışmayı, yasal düzenleme ile paralel biçimde genel, sektörel veya bölgesel kriz yahut zorlayıcı sebep sonucunda işyerindeki haftalık olağan çalışma süresinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya geçici olarak işyerindeki çalışmanın kısmen ya da tamamen durması olarak tanımlamaktadır. Bkz. (Kapatılan) Yar. 22. H. D., E. 2012/4892, K. 2012/27269 K. T. 5/12/2012 (Hukukturk.com, E. T. 12/9/2022).

Kısa çalışma, kavram olarak bir ekonomik kriz veya zorlayıcı sebebin baş göstermesiyle işyerinde rutin faaliyetlerin geçici olarak sekteye uğraması sonucu, 4447 sayılı Kanun'da belirtilen sürelerle sınırlı olmak üzere işyerinde haftalık çalışma sürelerinin azaltılması veya çalışmanın durdurulması halini ifade eder. Söz konusu uygulama, işyerinin tamamında veya bir kısmında gerçekleştirilebilir. 4447 sayılı Kanun'da yalnızca işyerinde faaliyetin durmasından söz edilmişse de (Ek md. 2/1) Kısa Çalışma Yönetmeliği'nde isabetli bir biçimde işyerinin tamamında veya bir bölümünde işin azaltılması veya durmasından söz edilmiştir (md. 3/1- ç).<sup>266</sup> Çalışmanın tamamen durdurulması, işyerindeki tüm birim ve bölümlerin çalışmayı bırakması halini ifade eder. Çalışmanın kısmen durdurulması halinde ise bir veya birkaç bölüm veya birimin ancak özellikle üretim bölümünün<sup>267</sup> çalışmayı durdurması ifade edilmektedir.<sup>268</sup> Kısa Çalışma Yönetmeliği'nde, çalışmanın durdurulmasının aralıklarla veya tek seferde en az dört hafta sürmüş olması halinde kısa çalışmanın varlığının kabul edileceği belirtilmektedir.

Çalışma sürelerinin azaltılması halinde, işyerinde faaliyet devam eder. Ancak önceden kararlaştırılmış bulunan (normal) haftalık çalışma sürelerinde azaltmaya gidilir. Ayrıca belirtelim ki, çalışma sürelerinin azaltılması suretiyle kısa çalışma uygulamasında, faaliyetin durdurulmasında olduğu gibi bir asgari süre şartı öngörülmüş değildir.<sup>269</sup> Kısa çalışmanın azami süresi ise üç aydır. Cumhurbaşkanı bu süreyi altı aya kadar uzatma konusunda yetkilidir.

Kısa çalışma kurumunun yeterince anlaşılabilmesi için kanaatimizce amacının, faydasının ve sakıncalarının incelenmesi de yerinde olacaktır. Bu nedenle aşağıda ayrı bir başlık altında bu kurumun amaçları ile faydalı ve sakıncalı yönleri üzerinde durulmaya çalışılacaktır.

---

<sup>266</sup> Ocak, "Kısa Çalışma", s. 225; Ercüment Özkaraca ve Canan Ünal Adınır, "Yeni Koronavirüs Salgını Kapsamında Kısa Çalışma, Ücretsiz İzin ve Fesih Yasağının İşçinin Hizmet Süresine Etkisi" *Çimento İşveren Dergisi*, 34/4 (2020), s. 22.

<sup>267</sup> Caniklioğlu, "Kısa Çalışma", s. 510; Endes, s. 62.

<sup>268</sup> Akyiğit, "Kısa Çalışma", s. 9; Caniklioğlu, "Kısa Çalışma", s. 509- 510; Tuncay ve Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 724; Songu Öktem, "Çalışma Süreleri", s. 255; Esra Ceren Demirezen, "Çalışma Sürelerinde Esneklik", Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Danışman: Hüseyin Hayri Turhan Esener, 2018, s. 217; Seçkin, s. 100-101; Yücesoy, s. 67; Ayça İzmirlioğlu, "Pandemi Sürecinin İş Hukukuna Yansımaları II" *İzmir Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Pandemi Özel Bülteni* (2020), s. 40.

<sup>269</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 773; Ekmekçi, "Kısa Çalışma", s. 50.

## 2.1.2. Kısa Çalışma Uygulamasının Amacı, Fayda ve Sakıncaları

### 2.1.2.1. Kısa Çalışma Uygulamasının Amacı

Kısa çalışma uygulamasının temel amacı, işyerinde yürütülen faaliyetlerin devamına engel olacak nitelikte olayların meydana gelmesi durumunda, ortaya çıkacak iş gücü fazlalığının işverene getirdiği ekonomik yükü kaldırmak;<sup>270</sup> bunu gerçekleştirirken de meydana gelebilecek olumsuz etkiyi asgari düzeyde tutmaktır. Zira iş ilişkisi devam ederken meydana gelen genel, sektörel veya bölgesel ekonomik kriz veyahut bir zorlayıcı sebep nedeniyle işyerinde iş gücüne duyulan ihtiyaç geçici olarak, kısmen veya tamamen azalmış olabilir. Bu noktada, iş sözleşmesinin ayakta tutulması, bu suretle ekonomik ve sosyal problemlerin mümkün olduğunca hızlı şekilde aşılması kısa çalışmanın temel amacıdır.<sup>271</sup> Gerçekten de işçilerin, iş kazası ve meslek hastalığından sonra mağduriyet yaşayabilecekleri en ağır risk olarak kabul edilen işsizliğin<sup>272</sup> önlenmesi bakımından kısa çalışma kurumu oldukça değerlidir.

Kısa çalışma, iş hukukunun önemli kavramlarından olan “feshin son çare olması” prensibi ile de yakın ilişki içerisindedir.<sup>273</sup> Bu ilke uyarınca, işverenin fesih hakkını

<sup>270</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 816; Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı*, s. 389; Akyigit, “Kısa Çalışma”, s. 1; Ocak, “Kısa Çalışma”, s. 38; İnci Kuzgun, “Türkiye’de Kısa Çalışma”, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23/2 (2005), s. 37.

<sup>271</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 816; Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 1345; Narmanlıoğlu, s. 638; Güven ve Aydın, s. 430; Aktaş, s. 193; Ali Karaca, “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 4/14 (2009), s. 116; Subaşı, s. 165; Songu Öktem, “Çalışma Süreleri”, s. 242; Yücesoy, s. 26; Oğuzhan Küpeli, “Kısa Çalışma Ödeneği Kapsamında İşyeri Analizi ve Türkiye İş Kurumu İçin Model Önerisi”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Uzmanlık Tezi, Danışman: Erhan Fındık, Ankara, 2014, s. 4; Abdurrahman Çalık, “Son Düzenlemeler Işığında Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği” *Mali Çözüm Dergisi*, 29/153 (2019), s. 306; Mustafa Şentürk, “Uygulama Sorunları ve Covid-19 Pandemisi Dönemi Düzenlemelerle Birlikte Kısa Çalışma Ödeneği” *İSGHD*, 18/70 (2021), s. 700; Özge Öztürk, *İş Akdi Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma*, İstanbul: Filiz Kitabevi, 2020, s. 72-73.

<sup>272</sup> Başterzi, “Hukuk Reformu”, s. 56.

<sup>273</sup> Feshin son çare olması ilkesi iş mevzuatında açıkça anılmamış; kendini ‘geçerli neden’ olarak göstermiştir. Gerçekten de Kanun’da feshin son çare olması kavramı zikredilmiş değildir. Bu kavram Yargıtay kararları ile gündeme gelmiştir. Mevzuat bağlamında İş Kanunu’nun 18. maddesinde işverenin, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanarak iş sözleşmesini feshedebileceği düzenlenmiştir. Ancak bunun için işyerindeki işçi sayısı ve işçinin kıdemi olmak üzere iki ön koşul öngörülmüştür. İşçinin ve işyerinin gerekli koşulları sağlaması halinde ‘iş güvencesi’ kapsamında iş sözleşmeleri ancak ‘geçerli neden’ varsa feshedilebilecektir. Yine aynı Kanun’un 20. maddesinde geçerli nedeni ispat yükü işverene yüklenmiştir. Her ne kadar geçerli nedenlerin işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden ‘kaynaklanacağı’ düzenlenmişse de geçerli nedenin tanımı yapılmış değildir. Bu nedenle iş sözleşmesinin feshinin geçerli bir nedenden kaynaklanıp kaynaklanmadığının tespitinde belli kriterler gündeme gelmektedir. Bunlardan biri, belki de en önemlisi ‘feshin son çare’ olması ilkesidir. Feshin

kullanmadan evvel fesih ile amaçlanan sonucu elde edebileceği başka yolların var olması durumunda, işçinin en az aleyhine olandan başlayacak bir sıralama ile o yolları tüketmesi gerekmektedir.<sup>274</sup> Bir başka deyişle işveren ancak işçinin iş sözleşmesini feshetmek dışında bir yolu kalmadığı takdirde geçerli nedenle fesih yoluna gidebilecektir. Dolayısıyla işveren fesihten evvel çalışma sürelerini düzenleme yoluna gitmelidir. Bu noktada kısa çalışma uygulaması da kendini gösterir. Zira iş sözleşmesinin feshinden önce başvurulabilecek çarelerden biri de kısa çalışma uygulamasıdır.

Her ne kadar, 4447 sayılı Kanun'da yer alan “işyerinde... kısa çalışma yapabilir” (Ek md. 2) ifadesinden işverenin tek taraflı olarak başvurabileceği ihtiyari bir önlem olduğu düşünülebilirse de<sup>275</sup> iş hukukunun temel ilkelerinden işçinin korunması ve feshin son çare olması ilkesi bağlamında işverenin, sözleşmenin feshinden evvel kısa çalışma başvurusu yapması gerektiği isabetle ileri sürülmektedir.<sup>276</sup> Kanaatimizce de işveren, işçisinin iş sözleşmesini, kısa çalışma şartlarını taşımasına karşın bu

---

son çare olması ilkesi için ayrıca bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 479; Süzek, *İş Hukuku*, s. 623; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 1051 vd; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 206 vd; Narmanlioğlu, s. 517; Senyen Kaplan, s. 405 vd; Başbuğ ve Yücel Bodur, s. 217 vd; Arıcı, s. 272 vd; Ali Güzel, “İşletmesel Kararların Keyfilik Denetimine Tabi Olması ve Geçerli Nedenle Fesihte Feshin Son Çare (“*Ultima Ratio*”) Olması İlkesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4 (2005), s. 159 vd; Köseoğlu, s. 22; Savaş Taşkent, “Geçerli Sebep Bağlamında Belirli İlkeler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 21 (2011).

<sup>274</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 817; Astarlı, *Kısa Çalışma*, s. 85; Başterzi, “Hukuk Reformu”, s. 64; Aktaş, s. 194; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, “Ücretsiz İzin”, s. 341; Alpagut, “Pandemi”, s. 83; Şentürk, s. 717. İş sözleşmesinin feshinden evvel kısa çalışma uygulamasının denenmesi konusunda bir Yargıtay kararı için bkz. Yar. 9. H. D., E. 2016/31457, K. 2017/19127 K. T. 27/11/2017 (Hukukturk.com, E. T. 12/10/2022). Kısa çalışma uygulamasına başvurulmasının, iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshi konusunda ispat niteliğini haiz olduğu konusunda bkz. (Kapatılan) Yar. 22. H. D., E. 2011/17847, K. 2012/10425, K. T. 21/5/2012 (Lexpera.com.tr, E. T. 5/7/2022).

<sup>275</sup> Alpagut, “Pandemi”, s. 76; Yücesoy, s. 52.

<sup>276</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 820; Ocak, “Kısa Çalışma”, s. 595; Başterzi, “Pandemi”, s. 17; Muhittin Astarlı, “Genel Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşletme Gereklere Nedeniyle Fesih ve Kısa Çalışma İlişkisi” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 17 (2010) s. 85; Alpagut, “Pandemi”, s. 78; Endes, s. 13-14; Aktaş, s. 194; Yücesoy, s. 53; Kurnaz, s. 39; Subaşı, s. 136; Kayalı Çetinkaya, s. 422; Küpeli, s. 16-17; Tevfik Bayhan, “Kısa Çalışma ve İş Sözleşmesi Feshinin Son Çare İlkesi” *Yaklaşım Dergisi*, 197 (2009), s. 2; Şentürk, s. 700; Ender Demir, “Sağlığımız ve İşimiz İçin Yeni Tehdidin Adı Koronavirüsü” *Fasikül Hukuk Dergisi*, 11/121 (2019), s. 9; Erdoğan, s. 23; Seçkin Nazlı, “COVID-19 Salgınının Ekonomik ve Sosyal Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun’un İş Hukukuna Yönelik Hükümlerinin Değerlendirilmesi” *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7/1 (2020), s. 265; Öztürk, *Çalışma Süreleri*, s. 73. bu yönde bir Yargıtay kararı için bkz. “İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerine dayalı feshilerde, feshe dayanarak yapılan nedenle çelişki içinde olmamalı, feshin en son çare olduğu gözden uzak tutulmamalıdır. Bu kapsamda iş sözleşmesi feshedilen işçinin, mesleği ve vasfı nedeni ile başka bölümde değerlendirme olanağı olup olmadığı da araştırılmalıdır. Ayrıca olanak varsa, kısa süreli çalıştırma, esnek çalışma gibi tedbirler öncelikle düşünülmelidir.” Yar. 9. H. D., E. 2004/1609, K. 2005/3300 K. T. 7/2/2005 (Hukukturk.com, E. T. 7/10/2022) Karşı yönde bkz. Ekmekçi, “Kısa Çalışma”, s. 58-59.

başvuruyu yapmadan feshederse, bu feshin haksız/geçersiz kabul edilmesi gerekir. Nitekim Yargıtay da aynı yönde hüküm kurmuştur.<sup>277</sup>

## 2.1.2.2. Kısa Çalışma Uygulamasının Faydaları

### 2.1.2.2.1. İşçi Açısından Faydaları

Kısa çalışma nedenlerinden, özellikle de ekonomik kriz halinin ortaya çıkması durumunda işverenler, işletmede küçülme yoluna gitmeyi yahut ücretsiz izin uygulamasına başvurmayı tercih etmektedirler. İşverenlerce iş sözleşmesinin feshine ya da ücretsiz izne başvurulmasının sebebi istihdam fazlalığı oluşmasına rağmen, ücret ödeme borcundan kurtulabilmektir. Bu bakımdan kısa çalışmanın en önemli faydalarından biri işçinin iş sözleşmesi ile bağlılığının bir gelir güvencesi ile devam edebilmesidir.<sup>278</sup> Zira kısa çalışma uygulamasına başvuran işveren, ekonomik kriz veya zorlayıcı sebep nedeniyle çalıştıramadığı işçilerin iş sözleşmelerini feshetmek yerine, çalışma sürelerini kısmen veya tamamen azaltır veya çalışmayı kısmen veya tamamen geçici olarak durdurur. Bu yönüyle kısa çalışma, güvenceli esneklik yöntemlerinden biri olarak kabul edilebilir.<sup>279</sup> Kısa çalışmanın sağladığı gelir güvencesi ise, şartları sağlayan işçilere kısa çalışma ödeneği ödenmesi suretiyle gerçekleşir.<sup>280</sup>

Gelir güvencesinin yanı sıra, çalışma sürelerinin azaltılması yoluyla yapılan kısa çalışmalarda, işçi, iş görme edimini ifaya devam ettiğinden “kabiliyet aşınması”

<sup>277</sup> Yar. 9. H. D. E. 2016/31276, K. 2017 / 19166 K. T. 28/11/2017 (Hukukturk.com E. T. 12/10/2022).

<sup>278</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 817- 818; Senyen Kaplan, s. 537; Astarlı, *Çalışma Süreleri*, s. 349; Başterzi, “Hukuk Reformu”, s. 65; Ocak, “Kısa Çalışma”, s. 14; Caniklioğlu, “Kısa Çalışma”, s. 499; Ertaş, s. 14; Kurnaz, s. 29; Yücesoy, s. 29; İbrahim Görücü, “Türk Çalışma Hayatında Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması” *Hikmet Yurdu Dergisi*, 1/2 (2008), s. 80; Nüvit Gerek, “Haftalık Normal Çalışma Sürelerinin Altında Sürelerle Yapılan Çalışmalar İçerisinde “Kısa Çalışmanın Yeri ve Önemi” *İSGHD*, 10/18 (2013), s. 22; Cumhuriyet Sinan Özdemir, “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması” *Terazi Hukuk Dergisi*, 4/32 (2009), s. 38; Baysal, s. 24; Seda Topgül, “Covid-19 Salgını ile İş Hukukundaki Kısa Çalışma Uygulaması ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Güncel Gelişmeler” *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 23, (2022), s. 12; Öztürk, *Çalışma Süreleri*, s. 73.

<sup>279</sup> Narmanlioğlu, s. 638; Aktaş, s. 3; Endes, s. 31; Demirezen, s. 203; Baycık, “Esneklik”, s. 240; Yücesoy, s. 26.

<sup>280</sup> Ocak, “Kısa Çalışma”, s. 420; Songu Öktem, “Çalışma Süreleri”, s. 282; Ertaş, s. 11 vd; Yücesoy, s. 149.

yaşamamakta, işi ile bağıını da sürdürebilmektedir.<sup>281</sup> Ancak çalışmanın durdurulması yöntemiyle gerçekleşen kısa çalışmada kabiliyet aşınması riski devam etmektedir.

Kısa çalışma uygulaması sürecinde işçi ya hiç işyerinde bulunmaz ya da olağan dönemden daha az bulunur. Bu nedenle, özellikle zorlayıcı sebeplerle gerçekleşen kısa çalışma uygulamalarında kısa çalışmanın, işçinin sağlığı ve güvenliğini sağlamaya hizmet ettiği ileri sürülmektedir.<sup>282</sup> Zira işçi artık işyerindeki risklerden fiziksel olarak uzaklaşmıştır. Ancak böyle bir yarar makul görünmemektedir. İşçinin işyerinde meydana gelecek risklere karşı korunmasının fiziksel olarak işyerinden uzaklaşması ile sağlanacak olması kabul edilirse, işçinin hiç çalışmama yoluyla en üst derecede iş sağlığı ve güvenliği kapsamında olduğu da ileri sürülebilir.

#### 2.1.2.2.2. İşveren Açısından Faydaları

Kısa çalışmanın işçiden çok işverene faydalı olduğu ileri sürülmektedir.<sup>283</sup> Bunun ilk nedeni, kısa çalışmaya gidilmesinin ihtiyari olması, bu konuda karar verme hakkının işverene ait bulunmasıdır. Bir başka neden, iş sözleşmesinin devam etmesine karşılık, işverenin asıl borçlarını oluşturan iş verme ve ücret ödeme borçlarını ifa etme yükümlülüğünün bulunmamasıdır.<sup>284</sup> Ayrıca işveren ücret ödemediği süre boyunca ücret ödememesinin sonucu olarak prim ödeme yükümlülüğünden de kurtulacaktır. Bunun yanında iş sözleşmeleri sona ermediğinden işveren kıdem tazminatı, ihbar tazminatı vb. alacaklar nedeniyle işverenin karşılaştacağı masraflardan da tasarruf söz konusu olacaktır.<sup>285</sup> Bir başka fayda, çalışma sürelerinde meydana gelen azalma veya çalışmanın durdurulması sonucu işletmenin giderlerinde azalma meydana gelmesidir.<sup>286</sup> Ayrıca meydana gelen ekonomik kriz yahut zorlayıcı sebebe rağmen işverenin işletmesi ayakta kalmaya devam etmektedir.<sup>287</sup>

<sup>281</sup> Küpeli, s. 36.

<sup>282</sup> Şentürk, s. 700.

<sup>283</sup> Ocak, "Kısa Çalışma", s. 17; Caniklioğlu, "Kısa Çalışma", s. 499.

<sup>284</sup> Ocak, "Kısa Çalışma", s. 17; Yücesoy, s. 31; Ertaş, s. 13; Görücü, s. 81; Öztürk, *Çalışma Süreleri*, s. 73; Erdoğan, s. 12.

<sup>285</sup> Ocak, "Kısa Çalışma", s. 19; Astarlı, *Çalışma Süreleri*, s. 349; Başterzi, "Hukuk Reformu", s. 66; Gerek, s. 23; Demirezen, s. 204; Kurnaz, s. 30; Yücesoy, s. 31; Küpeli, s. 37-38.

<sup>286</sup> Astarlı, *Çalışma Süreleri*, s. 349; Caniklioğlu, "Kısa Çalışma", s. 499; Topgül, s. 3; Öztürk, *Çalışma Süreleri*, s. 73.

<sup>287</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 817; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 732; Başterzi, "Pandemi", s. 16; Yücesoy, s. 29; Gerek, s. 23.

Bilinmektedir ki iş ilişkisi tüm diğer unsurlarının yanında işçi ile işveren arasındaki güven esasına dayanır. İşverenin işçiye sağladığı hakların, işçi tarafından suistimal edilmemesi suretiyle kullanımını ve özellikle iş sırlarının korunması bu güvenin temelini oluşturur. İşveren kısa çalışma sayesinde halihazırda güven duyduğu işçilerle işin görülmesine devam edebilir. Bu halin de kısa çalışmanın işverene sağladığı önemli faydalardan biri olduğunun kabulü gerekir.<sup>288</sup> İşverenin mevcut işçileri ile oluşturduğu güven ilişkisinin yanında o işçilerin sahip olduğu deneyimin faydasından da söz etmek gerekir. Zira işveren, işçinin iş sözleşmesini feshederek işyerine yeni bir işçi dahil ettiğinde, yeni işçinin işin görülme biçimini öğrenmesi gerekecektir. Bu durumda işverenin hem zaman kaybı hem de maddi kayıp ile karşılaşacağı açıktır.

### 2.1.2.2.3. Devlet Açısından Faydaları

Ekonomik krizlerin veya zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkaracağı olumsuz sonuçları bertaraf edebilmek amacıyla hukukumuza girmiş bulunan kısa çalışma kurumu yalnızca işçi ve işverene değil, devlete de katkı sağlamaktadır. Gerçekten de ekonomik bozulmalar sonucu toplumda artacak işsizlik halinin sosyal anlamda negatif etkisi tartışılmaz.<sup>289</sup> Kısa çalışma ile işsizlik oranlarında meydana gelecek artışın önlenmesinin sosyal avantajlar getirdiği oldukça açıktır.<sup>290</sup> Bu avantajlardan başka kısa çalışmanın devlete katkı sağladığı bir diğer hal, işçilerin işsiz kalmaları halinde İşsizlik Sigorta Fonu'ndan ödenecek ödeneğin fonda kalmasıdır.<sup>291</sup> Bir başka fayda olarak 4857 sayılı Kanun mülga 65'inci madde gerekçesinin üçüncü fıkrasında belirtildiği üzere kısa çalışma kurumu sayesinde devlet, işçilerin işsiz kalmış olsalar idi yeniden işe yerleştirilmeleri için Fon aracılığıyla yapacağı masraflardan da kurtulmuş olacaktır.<sup>292</sup>

<sup>288</sup> Ocak, "Kısa Çalışma", s. 19; Başterzi, "Hukuk Reformu", s. 66; Demirezen, s. 204; Kurnaz, s. 31; Karaca, s. 116; Görücü, s. 81; Gerek," s. 23; Ağnıt, "Esnekleşme", s. 3; Erdoğan, s. 12.

<sup>289</sup> Astarlı, *Çalışma Süreleri*, s. 350; Ertaş, s. 14; Yücesoy, s. 25; Gerek, s. 24.

<sup>290</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkara, s. 733; Caniklioğlu, "Kısa Çalışma", s. 500; Ocak, "Kısa Çalışma", s. 20; Baycık, "Güvenceli Esneklik", s. 245; Kayalı Çetinkaya, s. 429; Yücesoy, s. 29; Görücü, s. 81; Küpeli, s. 39; Seçkin, s. 22.

<sup>291</sup> Caniklioğlu, "Kısa Çalışma", s. 500; Ertaş, s. 15; Görücü, s. 81; Erdoğan, s. 13.

<sup>292</sup> Ocak, "Kısa Çalışma", s. 20; Senem Kaşıkçı Akın, "4857 sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri, Fazla Süreli Çalışma ve Fazla Süreli Çalışmanın Ücretlendirilmesiyle İlgili Bir Araştırma" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Danışman: Vala Lale Tüzüner, 2019, s. 73; Görücü, s. 81.

### 2.1.2.3. Kısa Çalışma Uygulamasının Sakıncaları

#### 2.1.2.3.1. İşçi Açısından Sakıncaları

Kısa çalışma, iş sözleşmesinin feshedilmesini önleyerek işçilerin işsiz kalmasının önüne geçmektedir. Sağladığı bu faydaya karşın kısa çalışma, meydana gelen rizikonun olumsuz sonuçlarına katlanma yükünü eşit bir şekilde dağıtmaz.<sup>293</sup> İşin yürütümüne engel olan olay nedeniyle devreye sokulan kısa çalışma, işveren veya devletten çok işçi aleyhine sakıncalar yaratır.

İlk sakınca işçiye kısa çalışma ödeneği aracılığıyla sağlanan gelir güvencesinin oldukça yetersiz bulunması ve ödeneye hak kazanacak işçilerin sınırlı olmasıdır. Kısa çalışma ödeneğine hak kazanmak için işçinin, mevzuatın aradığı şartları sağlaması gerekmektedir. Öğretide, ilgili şartların oldukça ağır olduğu belirtilmiştir.<sup>294</sup> Bu nedenle azımsanmayacak oranda işçi kısa çalışma ödeneğinden yararlanamamaktadır.<sup>295</sup> Kısa çalışmanın, çalışma süresinin azaltılması suretiyle gerçekleştiği hallerde işçi, olağan ücretinin çalıştığı süreye orantılı olarak azaltılmış miktarını ücret olarak alır.<sup>296</sup> Kısa çalışma ödeneğine ilişkin şartları sağlaması halinde ödenekten de yararlanır. Şartları sağlamadığından ödenekten yararlanamayacak işçi ise azaltılmış ücreti ile yetinmek zorunda kalacaktır. Kısa çalışmanın, çalışmanın tamamen veya kısmen durdurulması halinde ise kısa çalışma ödeneğinin şartlarını sağlayan işçi ödeneye hak kazanacak fakat çalıştırılmadığı için ücretini de alamayacaktır. Zira iş sözleşmesi kısa çalışma nedeniyle askıda olduğundan<sup>297</sup> işverenin asli borcu olan ücret borcunu ifa etmesi gerekmez. Kısa çalışma ödeneğine hak kazanamayan işçi ise ödenek alamayacak ve gelirden mahrum kalacaktır. Bu

<sup>293</sup> Yücesoy, s. 29; Kurnaz, s. 30; Erdoğan, s. 11.

<sup>294</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 874; Başterzi, "Hukuk Reformu", s. 72; Ocak, "Kısa Çalışma", s. 456; Seçkin, s. 167; Aktaş, s. 289; Kurnaz, s. 80.

<sup>295</sup> Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası 2020 Mayıs Sayı 30 Finansal İstikrar Raporu, s. 43. "Nisan 2020 itibarıyla salgın kaynaklı 3 milyonu aşan başvuru yapılmış olup kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işçi sayısı 2,6 milyondur." <https://www.tcmb.gov>. (E. T. 6/5/2022).

<sup>296</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 826; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 320; Senyen Kaplan, s. 541; Akyiğit, "Kısa Çalışma", s. 2; Ekmekçi, "Kısa Çalışma", s. 57; Başterzi, "Hukuk Reformu", s. 73; Manav Özdemir, s. 149; Aktaş, s. 170; Kurnaz, s. 79; Karaca, s. 120; Murteza Aydemir, "Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının İş Sözleşmelerine Etkisi", *Terazi Hukuk Dergisi*, 15/164 (2020), s. 801; Kaşıkçı Akın, s. 77; Topgül, s. 7; Arslanoğlu, s. 102; Küpeli, s. 10; Erdoğan, s. 11.

<sup>297</sup> Kısa çalışmanın bir tür askı hali olduğu konusunda bkz. Başlık 2.1.2.5.3.

dönemde işçiler, olağan çalışma halinde verilecek prim, ikramiye vb. ödemeleri de alamayacaklardır.<sup>298</sup>

Kısa çalışma süresi boyunca işçinin sosyal sigortalara bağlı haklarına da değinmek gerekir. Kısa çalışma uygulaması devam ederken kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin primlerin ödenmesi hususunda ayrı bir düzenleme mevcut değildir. Dolayısıyla bu konuya ilişkin genel hükümler gündeme gelecektir.<sup>299</sup> İşçilerin, çalışmanın azaltılması suretiyle gerçekleştirilen kısa çalışma süresi boyunca uzun ve kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin primleri ödenmeye devam eder. Zira ortada azaltılmış da olsa bir çalışma söz konusudur. Dolayısıyla işçinin çalıştığı süre için olağan zamandan farklı bir uygulama söz konusu olmayacaktır.<sup>300</sup> Ancak işçinin kısa çalışma nedeniyle azaltılmış olan (çalışmadığı) süre için işveren, çalışmadığı gün kadar eksik gün bildirimini yapacak, gerekçe olarak ‘18- Kısa Çalışma Ödeneği’ veya kısa çalışmanın yanında başka bir gerekçe de söz konusu ise ‘27- Kısa Çalışma Ödeneği ve Diğer Nedenler’ seçeneğini tercih edecektir. Çalışmanın durdurulması yoluyla yapılacak kısa çalışma uygulamasında ise iş görme unsuru gerçekleşmediğinden kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin primler ödenmez.<sup>301</sup> Bu durumda prim ödeme gün sayısı sıfır gün ve eksik gün kısa çalışma süresi kadar bildirilecektir.<sup>302</sup> İşyerinde kısa çalışma uygulandığı sürede işçilerin sigorta primleri ödenmeyeceğinden işçilerin söz konusu sigorta kollarından yararlanamama riskleri doğacaktır.<sup>303</sup> Bu nedenle kısa çalışmanın, 5510 sayılı Kanun’da öngörülen ‘hizmet borçlanması’ düzenlemesi kapsamına alınması düşünülmelidir.<sup>304</sup> Bununla beraber belirtmek gerekir ki yasal düzenleme gereği kısa çalışma yapan işçinin ‘genel sağlık sigortası primi’ Çalışma İş Kurumu tarafından, Sosyal Güvenlik Kurumuna aktarılmak suretiyle karşılanır. Dolayısıyla

---

<sup>298</sup> Ocak, “Kısa Çalışma”, s. 23. İşçilere, kısa çalışma döneminde, prim ikramiye vb. ödemelerin ödenmeyeceği yönünde bir Yargıtay Kararı için bkz. Yar. 9. H. D., E: 2018/9973 K: 2018/22978 K. T. 12/12/2018 (Lexpera.com, E. T. 12/6/2022); Aynı yönde bkz. Yar. 9. H. D, E. 2018/9974 K. 2018/22979 K. T. 12/12/2018 (Legalbank.net, E. T. 12/7/2022).

<sup>299</sup> Erkan Şahin, s. 207. “Örneğin, şubat ayı için çalışmanın durdurulması yoluyla kısa çalışma yapılan bir işyerinde işçinin prim ödeme gün sayısı sıfır eksik gün 30 iken çalışmanın azaltılması suretiyle kısa çalışma yapılan bir işyerinde 10 gün çalışan işçinin prim ödeme gün sayısı 10 eksik gün 20 olarak bildirilecektir.”

<sup>300</sup> Ocak, “Kısa Çalışma”, s. 651; Songu Öktem, “Çalışma Süreleri”, s. 282; Yücesoy, s. 160; Çil, *Koronavirüs*, s. 66.

<sup>301</sup> Songu Öktem, “Çalışma Süreleri”, s. 282; Çil, *Koronavirüs*, s. 66; Baysal, s. 60; Erdoğan, s. 11.

<sup>302</sup> Yücesoy, s. 160; Karaca, s. 121; Erkan Şahin, s. 207.

<sup>303</sup> Ocak, “Kısa Çalışma”, s. 24; Yücesoy, s. 160; Erdoğan, s. 11.

<sup>304</sup> Yücesoy, s. 161; Erkan Şahin, s. 206; Emrah Çetin, “Covid-19 (Koronavirüs) Pandemisi ve Sosyal Güvenlik Hakkı”, *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar V* haz. Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ, İstanbul: On iki levha, 2022, s. 27.

işçiler, kısa çalışma ödeneği aldıkları süre boyunca genel sağlık sigortalısı sayılırlar (5510 sK. md. 60/1- e).

İşçi açısından kısa çalışmaya ilişkin sakıncalar, işletmeden kaynaklı risklerin kısmen işçi tarafından yüklenilmesinden doğar. Gerçekten de işçi, işverenin işletmeden elde ettiği ürüne/ kâra ortak değilken, işletmenin ayakta kalması nedeniyle meydana gelen belli engellerin aşılmasına ortak olmaktadır. Bu noktada, olması gereken hukuk açısından (*de lege ferende*) işletmeye ilişkin risklere kimin katlanması gerektiği sorusu cevaplanmalıdır. Bu soruya cevap olarak, 1923 tarihli Alman İmparatorluk Mahkemesince verilmiş bir karar üzerinden öğreti tarafından geliştirilmiş ve günümüzde sıkça kullanılan “işletme rizikosu” kuramına değinmekte fayda vardır.

İşletme rizikosu kuramının uygulama alanı ne işçi ne de işveren tarafının sorumlu olduğu ifa engelleridir. Bu tip engeller *tarafsız etki alanından* kaynaklanmaktadır.<sup>305</sup> Bu gibi hallerde riske kimin katlanacağı, diğer bir deyişle ücret borcunun devam edip etmeyeceği sorusu işletme rizikosu teorisinin çıkış noktasıdır. Riskin işçi üzerine bırakıldığı hallerde işçi ücret alacağına hak kazanamayacaktır. Nitekim işin işçiden kaynaklanan bir sebeple ifa edilememesi halinde kural olarak işçinin sorumluluğu söz konusu olacak ve işçi ücrete hak kazanamayacaktır. İşverenin sebep olduğu bir ifa engeli halinde ise temerrüt hükümleri uygulama alanı bulacak ve ücret borcu devam edecektir. İşletmede meydana gelen ifa engelleri taraf kusurlarından bağımsız biçimde meydana gelmişse sorumluluk, işletme rizikosu teorisi uyarınca işveren üzerindedir.<sup>306</sup> Zira bunlar, işverenin işletmesini kurarken meydana gelebileceğini öngördüğü ve bu suretle önlem alması gereken tipik işletme riskleridir.<sup>307</sup> Bu hallere örnek olarak, hammadde tedarik sürecinde meydana gelen problemler, ekonomik krizler, makine arızaları, lojistik sıkıntılar, enerji eksiklikleri gösterilebilir.<sup>308</sup> Bu halde sorumluluğun işveren üzerine bırakılması, yönetim ve organizasyon hakkının işverende olmasından ileri gelir. İşletme rizikosu kuramı gereği taraflardan kaynaklanmayan ifa engellerine işverenin katlanması kuralının zorlayıcı sebepler açısından yumuşatıldığı

<sup>305</sup> Alpagut, “Pandemi”, s. 64; Canbolat ve Kayırgan, s. 654; Akdeniz, s. 91.

<sup>306</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 916; Polat Soyer, “İşletme Rizikosu Teorisi ve Türk İş Hukuku” *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2/2, (1981), s. 110; Seliçi, s. 62; Caniklioğlu, “Kısa Çalışma”, s. 501-502; Köseoğlu, s. 43; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, “Ücretsiz İzin”, s. 342; Akdeniz, s. 91 vd; Aktaş, s. 164; Kurnaz, s. 30.

<sup>307</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 816; Alpagut, “Pandemi”, s. 64; Akdeniz, s. 92.

<sup>308</sup> Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 676; Akdeniz, s. 92.

söylenbilir.<sup>309</sup> Hukukumuz açısından zorlayıcı sebebin dışsallık unsurunu bünyesinde barındırmayan, makinelerin arızalanması, elektrik kesintisi vb. işletme kaynaklı nedenler işveren temerrüdüne sebep olur.<sup>310</sup> Zira işverenin iş görme edimini kabulden kaçınması için objektif bir haklı nedene ihtiyacı vardır. Aksi halde temerrüt içinde olduğu kabul edilmelidir. Bu halde işverenin ücret ödeme borcu devam eder. Dolayısıyla işveren ancak iş görme edimini kabul edememesini, kendisine hiçbir kusur isnat edilemeyecek biçimde önleyemediği hallerde ücret borcundan kurtulabilecektir.<sup>311</sup> Söz konusu durum işletme rizikosunun sınırını oluşturur. Bununla beraber işverenin işletme rizikosunu üzerine almasının sınırının, işletmenin ayakta kalmaya devam etmesi olduğu da ileri sürülmüştür.<sup>312</sup> Buna göre meydana gelen olayın, işletme riski kapsamında değerlendirilerek işverenin ücret ödeme borcunu yerine getirmeye devam etmesi halinde işletmenin varlığı tehlikeye düşecek ise ücret ödeme borcunun tamamen veya kısmen kalkacağı ifade edilmektedir. Böylece risk işçi ve işveren taraflarına dağıtılmış olacaktır.

Görüldüğü üzere kısa çalışma, işçi ve işverenden kaynaklanmayan işletmesel risklere işverenin katlanması kuralına önemli bir istisna teşkil eder. Anılan sakıncalara rağmen, yürürlükteki mevzuat uyarınca işyerinde işçilerin rızasına ihtiyaç duyulmaksızın, İŞKUR onayı ile kısa çalışma uygulaması gerçekleştirilebilir.

#### **2.1.2.4. Kısa Çalışma Uygulamasının Yasal Dayanağı ve Tarihsel Gelişimi**

Kısa çalışmanın hukuk sistemimizdeki ilk yasal dayanağı, daha önce de ifade ettiğimiz üzere 4857 sayılı İş Kanunu'nun, artık yürürlükte olmayan 65'inci maddesidir.<sup>313</sup> Bu

<sup>309</sup> Akdeniz, s. 94; Seliçi, s. 63.

<sup>310</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 676; Tunçomağ ve Centel, s. 126.

<sup>311</sup> Akdeniz, s. 99; Seliçi, s. 63.

<sup>312</sup> Soyer, s. 64; Karşı yönde bkz. Aktaş, s. 164; Caniklioğlu, "Kısa Çalışma", s. 502.

<sup>313</sup> 4857 sayılı İş Kanunu'nun mülga 65. maddesinde, "*Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltan veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durduran işveren, durumu derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir. Talebin uygunluğunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılır. Bunun usul ve esasları bir yönetmelikle belirlenir. Yukarıda belirtilen nedenlerle işyerinde geçici olarak en az dört hafta işin durması veya kısa çalışma hallerinde işçilere çalıştırılmadıkları süre için işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği ödenir. Kısa çalışma süresi, zorlayıcı sebebin devamı süresini ve herhalde üç ayı aşamaz. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarını yerine getirmesi gerekir.*" hükmü yer almaktaydı (md. 65/I-II).

düzenleme ile yalnızca İş Kanunu kapsamındaki işçilerin kısa çalışma uygulamasından yararlanması öngörülmüştü. Bu halde Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu ile Türk Borçlar Kanunu kapsamındaki işçiler, prim ödemelerine rağmen kısa çalışma uygulamasından yararlanamamış, bu durum öğretilere eleştirilere neden olmuştur.<sup>314</sup>

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 'Kısa çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği' kenar başlıklı 65'inci maddesinin uygulanmasını göstermek üzere, 31/3/2004 gün ve 25419 sayılı Resmî Gazete'de "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik" yayımlanmıştır. Bu Yönetmelik'te dikkat çeken husus, yalnızca çalışma sürelerinin azaltıldığı uygulamanın kısa çalışma olarak kabul edilmesi; faaliyetin kısmen veya tamamen geçici olarak durması halinin kısa çalışma olarak adlandırılmamış olmasıdır. Zira sözü geçen Yönetmeliğin 'Tanımlar' başlığını taşıyan 3'üncü maddesinde 'kısa çalışma' ve 'çalışmanın durdurulması' hali ayrı ayrı tanımlanmış, iki ayrı kavram olarak hüküm altına alınmıştır.<sup>315</sup> Yine sözü geçen Yönetmelik'te kısa çalışma nedeni olarak yalnızca genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebep halleri öngörülmüştür. Genel ekonomik kriz hali için "*işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi veya bu yönde kuvvetli delillerin bulunması halinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından krizin varlığı ve niteliği hakkında duruma açıklık getirileceği*" belirtilmiştir (md. 6). Böylelikle genel ekonomik krizin varlığının kim tarafından nasıl tespit edileceği de açıklığa kavuşturulmuştur. Zorlayıcı sebebin tespiti bakımından işverenin, bildirimde bulunduğu veya zorlayıcı sebeplerin varlığının açıkça ortaya çıktığı durumlarda Bakanlık tarafından uygunluk tespiti yapılacağı ifade edilmiştir (md. 7). Dolayısıyla zorlayıcı sebep hali için bir 'bakanlık' açıklaması gerekmemektedir. Yine 2004 yılında ilgisiz başvuruları önlemek adına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Kısa Çalışma Ödeneği Tebliği çıkarılmıştır.<sup>316</sup> 2004 yılı boyunca toplamda yalnızca 17 işveren kısa çalışma başvurusunda bulunmuş olup, hiçbirinin başvurusu Bakanlık tarafından uygun görülmemiştir.<sup>317</sup> Bunun nedeni

<sup>314</sup> Akyiğit, "Kısa Çalışma", s. 4; Başterzi, "Pandemi", s. 3; Ertaş, s. 46; Kayalı Çetinkaya, s. 437; Kurnaz, s. 33.

<sup>315</sup> Sözü geçen hükme göre, "*Bu Yönetmeliğin uygulanması bakımından;*

*Kısa çalışma: En az dört hafta en fazla üç ay süreyle işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılarak uygulanmasını,*

*Geçici olarak işin durması: En az dört hafta en fazla üç ay süreyle işyerindeki faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasını... ifade eder.*"

<sup>316</sup> R. G. 25565, T. 26/8/2004.

<sup>317</sup> Seçkin, s. 70; Topgül, s. 5; Aktaş, s. 180.

öğretide, mevzuatın eksik ve oldukça kafa karıştırıcı olması olarak değerlendirilmiştir.<sup>318</sup>

Kısa çalışma uygulaması, 2008 yılının ortalarına kadar belli münferit olaylar<sup>319</sup> dışında varlığını hissettirmemiştir. Ancak 2008 ekonomik krizinin etkisiyle kısa çalışma başvurularında ciddi bir artış meydana gelmiştir.<sup>320</sup> Bu artışın akabinde de kamuoyunda istihdam paketi olarak bilinen düzenlemeler yürürlüğe konmuştur.<sup>321</sup> Bu düzenlemelerden kısa çalışma açısından en önemlisi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 65'inci maddesinin, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ek 2'nci maddesine taşınmasıdır. Öğretide, bu değişikliğe gerekçe olarak kısa çalışmanın kapsamının genişletilmesi gösterilmiştir.<sup>322</sup> Zira bu değişiklikte birlikte, prim ödemesine rağmen kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan basın ve deniz işçileri ile Borçlar Kanunu kapsamında çalışan işçiler, kısa çalışma uygulamasından yararlanmaya hak kazanmıştır. Ancak bir ekonomik krizin varlığına ve kısa çalışma uygulamasının kapsamının genişletilmesine rağmen, mevzuattaki değişiklik uygulamada beklenen faydayı sağlayamamıştır. 2008 yılı içerisinde kısa çalışma uygulamasından yalnızca 650 işveren yararlanabilmiştir.<sup>323</sup>

Kısa çalışma başvurularında bir türlü beklenen artışın görülememesi, idareyi değişiklik yapmaya itmiş ve bu kapsamda ilk olarak 13/1/2009 tarihli "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik"<sup>324</sup> Resmî Gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe konmuştur. Bu Yönetmelik ile 2004 tarihli Kısa Çalışma Yönetmeliği yürürlükten kaldırılmıştır. 2009 tarihli Kısa Çalışma Yönetmeliği, çalışmanın azaltılması ve durdurulması hallerini kısa çalışma kapsamına alıp, 2004 tarihli Yönetmelikteki ayrımı ortadan kaldırmıştır. 2009 tarihli Kısa Çalışma Yönetmeliği'nde de genel ekonomik kriz haline Bakanlık tarafından açıklık getirileceği belirtilmiş, hemen ardından, *zorlayıcı sebeplerle bağdaşmadığı halde;*

<sup>318</sup> Güven ve Aydın, s. 431; Aydın, "Kısa Çalışma", s. 38.

<sup>319</sup> Örneğin, kuş gribi salgını vb. münferit durumlarda sınırlı olarak varlık gösterebilmiştir.

<sup>320</sup> Ekmekçi, "Kısa Çalışma", s. 47; Aydın, "Kısa Çalışma", s. 39.

<sup>321</sup> Kanun No. 5763 T. 15/05/2008.

<sup>322</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 723; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 1345; Başterzi, "Pandemi", s. 4; Ekmekçi, "Kısa Çalışma", s. 47-48; Astarlı, *Çalışma Süreleri*, s. 358; Çil, *Koronavirüs*, s. 48; Topgül, s. 3; Aktaş, s. 182.

<sup>323</sup> Seçkin, s. 71; Kurnaz, s. 33. Rakamlara ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İşsizlik Sigortası Fonu Aylık Basın Bülteni, 2012. (Erişim: <https://media.iskur.gov.tr/15527/03-mart.pdf> E. T. 31/12/2022).

<sup>324</sup> R. G. 27109, T. 13/1/2009.

*nakit darlığı, ödeme gücü, pazar daralması ve stok artışı gibi sebeplere dayalı olarak yapıldığı tespit edilen başvuruların Kurum tarafından reddedileceği” hüküm altına alınmıştır (md. 5/3).*

2009 tarihli Kısa Çalışma Yönetmeliği'nin yürürlüğe girmesinin ardından 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na geçici 8'inci madde<sup>325</sup> eklenmiştir. Maddede, azami 3 ay süre ile uygulanabilen kısa çalışmanın 2008-2009 yıllarına özel olarak altı aya kadar sürebileceği,<sup>326</sup> kısa çalışma ödeneği miktarının yüzde 50 oranında artırılacağı ve ödeneye ilişkin ödemelerin süresinin, işsizlik ödeneği süresinden mahsup edilmeyeceği düzenlenmiştir. 2009 yılında getirilen dönemsel özel düzenlemenin temelinde 2009 küresel ekonomik krizinin etkileri yatmaktadır.<sup>327</sup>

2011 yılına gelindiğinde ise 6111 sayılı Kanun ile 4447 sayılı Kanun'un ek 2'nci maddesinde değişik yapılmıştır. Bu değişiklik neticesinde kısa çalışma sebeplerinden olan genel ekonomik kriz haline ek olarak, bölgesel ve sektörel kriz hali de kısa çalışmaya elverişli neden olarak kabul edilmiştir. Ek 2'nci maddenin ikinci fıkrasına dayanılarak 30/4/2011 tarihli “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik”, Resmî Gazete’de yayımlanmış,<sup>328</sup> önceki Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır. 2011 tarihli Kısa Çalışma Yönetmeliği'nde genel, sektörel veya bölgesel krizin varlığının tespiti için ‘bakanlık’ açıklaması aranmasına son verilmiş; krizin varlığının, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi ya da bu yönde kuvvetli bir emarenin bulunması halinde, İŞKUR Yönetim Kurulunca karara bağlanacağı hüküm altına alınmıştır (md. 5/2). 2018 yılında Kısa Çalışma Yönetmeliği'nde yapılan değişikliklerle, Yönetmelik bugünkü halini almıştır.<sup>329</sup>

Tarihi gelişimden de anlaşılacağı üzere kısa çalışma uygulamasına ilişkin düzenleme değişiklikleri çoğunlukla ekonomik kriz dönemlerinde, bir diğer deyişle bu

<sup>325</sup> Kanun No. 5838, T. 18/02/2009.

<sup>326</sup> Nitekim Bakanlar Kurulu, 22.6.2009 tarih ve 2009/15129 sayılı Bakanlar Kurulu kararnamesi ile kısa çalışma süresinin altı ay daha uzatılması kararlaştırılmıştır. Bkz. R. G. 27276, T. 2/7/2009.

<sup>327</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Gülfer Aydoğan, “Kriz Dönemlerinde İşsizliği Önleyici Bir Araç Olarak Kısa Çalışma Ödeneği ve Etkinliği” Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Danışman: İlknur Kalkış, 2010. Geçici 8. Madde doğrultusunda Bakanlar Kurulu, 11/3/2010 tarihinde altı ay daha uzatmıştır. Bakanlar Kurulu kararı için bkz. R. G. 27518, Karar Sayısı 2010/180.

<sup>328</sup> R. G. 27920, T. 30/4/2011.

<sup>329</sup> R. G. 30590, T. 9/11/2018.

uygulamaya başvurma ihtiyacının arttığı dönemlerde gerçekleşmiştir. Amaç istihdamı koruyacak şekilde işveren ihtiyaçlarının karşılanabilmesidir. Covid-19 Pandemisi iş ilişkilerini önemli ölçüde etkileyen uzun süre varlığını sürdürmüş bir zorlayıcı sebep teşkil etmektedir. Bu nedenle de ülkemizde ilk vakanın görülmesi ve kapanma tedbirlerine başvurulmasını müteakiben kısa çalışma uygulamasında önemli değişiklikler meydana gelmiştir.<sup>330</sup> İlk olarak 7226 sayılı Kanun<sup>331</sup> ile getirilen belli hükümlerle virüsün iş ve sosyal güvenlik hukuku alanındaki yıkıcı etkisi azaltılmaya çalışılmıştır. Özellikle, sözü geçen Kanun'un 41'inci maddesi aracılığıyla 4447 sayılı Kanun'a eklenen geçici 23'üncü madde, bu önlemlere ilişkin en somut örneklerden biri olarak kabul edilebilir. Bu düzenleme ile İşsizlik Sigortası Fonu'ndan kısa çalışma ödeneği alabilmek için aranan koşullar hafifletilmiştir.<sup>332</sup> Ayrıca işverenin yararlanabilmesi, kısa çalışmadan yararlandığı süre boyunca işyerinde işçi çıkarmaması şartına bağlanmıştır.<sup>333</sup>

7226 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden yaklaşık bir ay sonra benzer amaçlarla 7224 sayılı Kanun<sup>334</sup> yürürlüğe konmuştur.<sup>335</sup> Sözü geçen Kanun'un 7'nci maddesi ile 4447 sayılı Kanun'a geçici 24'üncü madde eklenmiştir. Bu madde ile kısa çalışma veya işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilere nakdi ücret desteği verilmesi öngörülmüştür.<sup>336</sup> Bundan başka bu Kanun'un 8'inci maddesi ile 4447 sayılı Kanun'a

<sup>330</sup> Söz konusu değişiklikler aşağıda ayrıntılı olarak ele alınacaktır. Bkz. III. Bölüm Başlık 3.6.1. ve 3.7.

<sup>331</sup> R. G. 31080, T. 26/3/2020.

<sup>332</sup> Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 365; Centel, s. 18; Manav Özdemir, s. 144.

<sup>333</sup> "30/6/2020 tarihine kadar geçerli olmak üzere, yeni Koronavirüs (Covid-19) kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvuruları için, ek 2 nci maddenin üçüncü fıkrasında işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için öngörülen hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi hükmü, kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olanlardan son üç yıl içinde 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödenmiş olması şeklinde uygulanır. Bu koşulu taşımayanlar, kısa çalışma süresini geçmemek üzere son işsizlik ödeneği hak sahipliğinden kalan süre kadar kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaya devam eder. Bu madde kapsamında kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmek için, iş yerinde kısa çalışma uygulanan dönemde 4857 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan sebepler hariç olmak kaydıyla işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekir. Bu madde kapsamında yapılan başvurular, uygunluk tespitleri hariç olmak üzere başvuru tarihinden itibaren 60 gün içinde sonuçlandırılır. Bu madde kapsamında yapılan başvuru tarihini ve/veya kısa çalışma ödeneğinin süresi- ni sektörel olarak ayrı ayrı veya bir bütün olarak 30/6/2021 tarihine kadar uzatmaya ve birinci fıkrada belirlenen günleri farklılaştırmaya Cumhurbaşkanlığı yetkilidir."

<sup>334</sup> R. G. 31102, T. 17/04/2020.

<sup>335</sup> Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 331; Ayrıntılı bilgi için bkz. Erhan Birben, "7244 Sayılı Kanun Uyarınca İşverenin İşçiyi Ücretsiz İzne Çıkarma Yetkisi ve Sınırları" İzmir Barosu Pandemi Özel Bülteni, (2020), s. 87 vd.

<sup>336</sup> " Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte iş sözleşmesi bulunmakla birlikte 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesi uyarınca işveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile 15/3/2020 tarihinden sonra 51 inci madde kapsamında iş sözleşmesi

eklenen geçici 25'inci maddede Covid- 19 sebebiyle yapılacak başvurularda kısa çalışma ödeneğinin işlemeye başlaması için kurumun uygunluk tespitinin sonucunun beklenmeyeceği belirtilmiştir.<sup>337</sup> Ayrıca, sözü geçen 7224 sayılı Kanun'un 9'uncu maddesi ile 4857 sayılı Kanun'a geçici 10'uncu madde eklenmiştir. Böylece kural olarak pandemi sürecinde iş sözleşmelerinin feshi yasaklanmıştır. Ayrıca işverene işçiyi –onun onayı aranmaksızın- ücretsiz izne çıkarma yetkisi tanınmıştır.<sup>338</sup>

## 2.1.2.5. Kısa Çalışmanın Hukuki Niteliği

### 2.1.2.5.1. Genel Olarak

Kısa çalışma uygulamasının hukuki niteliği öğretide tartışma konusu olmuştur. Öğretide ağırlıklı olarak kısa çalışmanın, yasal bir askı hali olduğu ifade edilmiştir. Bunun dışında, kısa çalışmanın iş sözleşmesinde esaslı değişiklik niteliğinde olduğu, bu nedenle İş Kanunu'nun esaslı değişikliğe ilişkin 22'nci maddesinin uygulama alanı bulacağı da ifade edilmiştir. Son olarak, iş görme ediminin, kısa çalışmanın meydana getirdiği imkânsızlık ortadan kalktıktan sonra ifa edilebileceği görüşünden hareketle kısa çalışmanın, alacaklı temerrüdü niteliğinde olduğu da ileri sürülmüştür. Aşağıda sözü geçen görüşler incelenecektir.

---

*feshedilen ve bu Kanunun diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilere, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamak kaydıyla ve 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesinde yer alan fesih yapılamayacak süreyi geçmemek üzere, bu süre içinde ücretsiz izinde buldukları veya işsiz kaldıkları süre kadar, Fondan **günlük 39,24 Türk lirası** nakdi ücret desteği verilir. Yapılan ödemelerden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılamaz.”*

<sup>337</sup> “Yeni koronavirüs (Covid-19) sebebiyle işverenlerin yaptıkları zorlayıcı sebep gerekçeli kısa çalışma başvuruları için, uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeksizin, işverenlerin beyanı doğrultusunda kısa çalışma ödemesi gerçekleştirilir. İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ve yersiz ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir.”

<sup>338</sup> “Bu Kanunun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesi, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay süreyle 25 inci maddenin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler, belirli süreli iş veya hizmet sözleşmelerinde sürenin sona ermesi, işyerinin herhangi bir sebeple kapanması ve faaliyetinin sona ermesi, ilgili mevzuatına göre yapılan her türlü hizmet alımları ile yapım işlerinde işin sona ermesi halleri dışında işveren tarafından feshedilemez.

*Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir. Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, işçiyi haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez.*

*Bu madde hükümlerine aykırı olarak iş sözleşmesini fesheden işveren veya işveren vekiline, sözleşmesi feshedilen her işçi için fiilin işlendiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası verilir. Cumhurbaşkanı birinci ve ikinci fıkrada yer alan üç aylık süreleri her defasında en fazla üçer aylık sürelerle 30/6/2021 tarihine kadar uzatmaya yetkilidir.”* Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, “Ücretsiz İzin”, s. 331 vd.

### 2.1.2.5.2. Esaslı Değişiklik

Kısa çalışma uygulamasının çalışma şartlarında değişiklik oluşturması nedeniyle bir tür iş sözleşmesi değişikliği olduğu ileri sürülmektedir.<sup>339</sup> Sözleşme değişiklikleri, sözleşmenin kurulmasında, sözleşme şartlarının belirlenmesinde olduğu gibi tarafların karşılıklı olarak anlaşmasıyla gerçekleştirilebilir. Zira evrensel hukukun temel prensiplerinden olan ahde vefa ilkesi, iki tarafın iradesi ile kurulmuş sözleşmenin değiştirilmesinde de aynı iki tarafın iradelerinin bulunmasını gerektirir.<sup>340</sup> Bununla beraber sözleşmede taraflardan birine tek yanlı olarak değişiklik yapma hakkı da tanınmış olabilir.<sup>341</sup> Ancak iş hukukunun kendisine has özellikleri çerçevesinde bu gibi tek taraflı değişiklik yapma kayıtlarının geçerliliğinin denetime tabi olacağı göz önünde bulundurulmalıdır.

Çalışma şartlarında değişiklik söz konusu olduğunda, yapılacak değişikliğin niteliğine göre bir ayrıma gidilmektedir. Mevzuatta esaslı- esaslı olmayan değişiklik ayrımı yapılmakta olup, esaslı değişiklikler için ayrı bir usul öngörülmüş bulunmaktadır. Usule ilişkin bu fark nedeniyle hangi hallerin esaslı değişiklik teşkil ettiği öncelikle belirlenmelidir. 4857 sayılı Kanun'da esaslı değişikliğe ilişkin bir tanım veya ölçüt bulunmamaktadır. Bununla birlikte öğretilerdeki genel kabule göre iş sözleşmesinin objektif esaslı unsurlarına müdahale niteliği taşıyan ve bu suretle işçiye iş sözleşmesinde sunulan denge ve düzen halini onun aleyhine bozan değişiklikler, İş

<sup>339</sup> Başterzi, "Hukuk Reformu", s. 64; Candan Albayrak, "Küreselleşme ve Ekonomik Krizin İş Hukukuna Etkisi", *TBB Dergisi*, 98 (2012), s. 189.

<sup>340</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 593; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 374; Derya Akat, "Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Danışman: Hamdi Mollamahmutoğlu, 2012, s. 17; Erdoğan, s. 6.

<sup>341</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 593; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 374. Yüksek Mahkemeye göre, "İş sözleşmesinde, gerektiğinde çalışma koşullarında değişiklik yapabileceğine dair düzenlemeler bulunması halinde, işverenin genişletilmiş yönetim hakkından söz edilir. Bu halde işveren, yönetim hakkını kötüye kullanmamak ve sözleşmedeki sınırlara uymak kaydıyla işçinin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını sürekli olarak kazanmış olmaktadır. Örneğin, işçinin gerektiğinde işverene ait diğer işyerlerinde de görevlendirilebileceği şeklindeki sözleşme hükümleri, işverenin bu konuda değişiklik yapma hakkını saklı tutar. Anılan hak objektif olarak kullanılmalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshini sağlamak için sözleşme hükümünün uygulamaya konulması, işverenin yönetim hakkının kötüye kullanılması niteliğindedir." Yar. 9. H. D., E. 2007/24548, K. 2008/19209 K. T. 7/7/2008; 9. H. D., E. 2016/12390 K. 2020/1393 K. T. 4/2/2020. Aynı yönde bkz. 9. H. D., E. 2016/15199 K. 2020/1394 K. T. 4/2/2020 (Lexpera.com.tr, E. T. 31/12/2022)

Kanunu'nun 22'nci maddesi anlamında aleyhe esaslı değişiklik olarak kabul edilir.<sup>342</sup> Bununla birlikte, her somut olay özelinde ayrıca değerlendirme yapılması gerektiği de ifade edilmektedir.<sup>343</sup> Mevzuatta olduğu gibi yargı kararlarında da "esaslı değişiklik" kavramının doğrudan bir tanımına yer verilmediği görülür. Yargıtay da öğretide belirtildiği gibi esaslı değişikliğin tespiti için her somut olayda ayrı ayrı değerlendirme yapılması gerektiğini belirtmektedir. Bununla beraber genellikle işçinin durumunu ağırlaştırıcı değişiklikler esaslı değişiklik kabul edilmektedir.<sup>344</sup> Esaslı değişikliklerin uygulanması için izlenecek yöntem İş Kanunu'nda açıkça belirlenmiştir. Buna göre işveren çalışma koşullarında esaslı bir değişikliğe gitmek istediğinde bu durumu işçiye yazılı olarak bildirmelidir. İşçi kendisine gelen değişiklik teklifini altı iş günü içerisinde yazılı biçimde onaylamadıkça söz konusu değişiklikte bağlı olmaz (İK md. 22). Değişikliğin, kendisi (işletmesi) için önemli olduğu iddiasında olan işveren, değişiklik teklifini kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesini geçerli nedene dayanarak feshedebilecektir.<sup>345</sup>

Çalışma koşullarında esaslı nitelikte olmayan değişiklikler ise işverence tek yanlı olarak gerçekleştirilebilir. Zira bu değişiklikler işverenin 'yönetim hakkı' kapsamında

<sup>342</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 675-676; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 590; Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 374. Esaslı değişiklik kavramı için ayrıca bkz. Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 340.

<sup>343</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 589

<sup>344</sup> "Yasada hangi hususların esaslı değişiklik oluşturduğuna ilişkin açık bir düzenleme yoktur. Her somut olayın özelliği göz önünde tutularak, işçi aleyhine esaslı değişiklik olup olmadığının saptanması gerekir. Dairemiz esaslı değişiklik olarak kararlarında, genellikle çalışma koşulları açısından "işçinin durumunun ağırlaştırılmasını" esas almaktadır. Genelde işçinin durumunu ağırlaştırıcı olgular; İşçinin ücretinin düşürülmesi veya ücretin eki niteliğindeki sosyal haklarının ortadan kaldırılması veya eksiltilmesi, işçinin yaptığı işin niteliğinde değişiklik yapılması, işçinin sözleşme ile kararlaştırılan işyerinin değiştirilmesidir. İşçinin çalışma saatlerinde değişiklik yapılması, (Bu tür değişiklikler ücretle de bağlantılıdır) olmakla birlikte yukarıda bahsedildiği gibi somut olayın özellikleri dikkate alınarak, işçinin halihazırdaki görevi ile atanmak istenilen görevine ait tüm çalışma koşulları saptanarak, işçi aleyhine ve esaslı değişiklik olup olmadığı belirlenmelidir." Yar. 9. H. D., E. 2015/4786 K. 2015/12364 K. T. 30/3/2015 (Hukukturk.com, E. T. 6/10/2022) Esaslı değişikliği tanımlayan bir başka karar için bkz. Yar. 9. H. D., E. 2021/11887 K. 2021/16151 K. T. 6/12/2021 (Lexpera.com.tr, E. T. 13/12/2022). Yüksek Mahkeme kararlarında hangi koşulların değişikliğinin esaslı değişiklik teşkil edeceği geniş bir kapsamda ele alınmaktadır. "Çalışma koşullarının değişikliğinden söz edebilmek için öncelikle bu koşulların neler olduğunun ortaya konulması gerekir. Sözü edilen 22'nci maddenin yanı sıra Anayasa, yasalar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü, çalışma koşulları olarak değerlendirilmelidir." Yar. 9. H. D., E. 2017/14161 K. 2020/2709 K. T. 20.2.2020. Aynı yönde bkz. 9. H. D., E. 2016/12390 K. 2020/1393 K. T. 4/2/2020 (Lexpera.com.tr, E. T. 31/12/2022)

<sup>345</sup> Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. M. Fatih Uşan, "4857 sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9 (2007); Levent Akın, "İşçinin Çalışma Şartlarında Değişiklik ve Fesih Hakkı" *ÇEİS*, 27/2 (2013).

değerlendirilir. Bu nedenle, işçi tarafından bu nitelikte bir değişikliğin kabul edilmemesi iyi niyet kurallarıyla bağdaşmaz.<sup>346</sup>

Kısa çalışmanın, özellikle de çalışma sürelerinin azaltılması suretiyle gerçekleştiği halinin, çalışma sürelerine ve işçinin ücretine yaptığı etki dolayısıyla bir tür iş sözleşmesi değişikliği olduğu, bu değişikliğin yukarıda belirtilen ölçütlere sahip olduğu ve bu nedenle esaslı değişiklik kabul edilmesi gerektiği ileri sürülmektedir.<sup>347</sup>

Bu görüşün kabulü halinde kısa çalışma uygulaması ancak işçiye yazılı bildirimde bulunulması ve bu değişikliğin işçi tarafından altı iş günü içerisinde yazılı olarak onaylanması halinde gerçekleştirilebilecektir (İK md. 22). İşçi onay vermemesine karşılık kısa çalışmaya başlanırsa, çalışma koşullarının uygulanmaması nedeniyle haklı fesih hakkını kullanabilecektir. Buna karşılık, kısa çalışmanın aleyhe esaslı değişiklik oluşturması yanında Kanun'dan kaynaklanan bir hak olduğu, bu nedenle 'çalışma koşullarında esaslı değişiklik' rejimine tabi olmayacağı da ifade edilmektedir.<sup>348</sup> Zira kısa çalışma kanundan kaynaklanmaktadır. Bu sebeple işin görülmesinde meydana getireceği önemli değişikliklere karşılık kısa çalışma hali, kanun koyucu tarafından meşru hale getirilmiştir. Diğer yandan, kısa çalışmanın İş Kanunu'nun 22'nci maddesi uyarınca öngörülmuş usule tabi olması kısa çalışmanın işvereni mali külfetten kurtarma amacıyla da örtüşmez. Zira işveren, işçinin haklı feshi sonucu kıdem tazminatı ve varsa diğer işçilik alacaklarını ödemek durumunda kalacaktır. Bir başka görüşe göre, işçinin kısa çalışma ödeneği almıyor olması şartıyla, işyerinde çalışma sürelerinin azaltılması suretiyle gerçekleştirilen kısa çalışma uygulaması İş Kanunu'nun 22'nci maddesinde öngörülen usule tabi olmalıdır.<sup>349</sup> Bu halde işçi ödenek almadığı halde ücretinden mahrum kalma riski ile karşılaşacaktır.

---

<sup>346</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 675; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 374. İşverenin yönetim hakkı konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Kaptan Merter Adınır, *İşverenin Yönetim Hakkı*, İstanbul: On İki Levha, 2019; Makbule Aymelek Erdemir, *İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları*, Ankara: Seçkin, 2015.

<sup>347</sup> Binnur Tulukçu, "Yasal Değişiklikler Çerçevesinde Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasının Değerlendirilmesi" *Terazi Hukuk Dergisi*, 9/91 (2014), s. 17; Aydın, "Kısa Çalışma", s. 38; Endes, s. 18; Erkan Şahin, s. 99.

<sup>348</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 817; Caniklioğlu, "Kısa Çalışma", s. 503; Ocak, "Kısa Çalışma", s. 45; Çil, *Koronavirüs*, s. 55; Manav Özdemir, s. 142; Songu Öktem, "Çalışma Süreleri", s. 267; Tevfik Bayhan, "Kısa Çalışma; Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Sayılır mı?" *Terazi Hukuk Dergisi*, 4/38 (2009), s. 92; Ağnıt, "Esnekleşme", s. 6; Kurnaz, s. 12.

<sup>349</sup> Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 321.

Yargıtay kararlarına bakıldığında, bir kararda kısa çalışma sistemine geçilmesiyle işyerinde gerçekleşen değişikliğin yasadan kaynaklandığı, yasadan kaynaklanma halinin, İK md. 22 uyarınca esaslı değişiklik oluşmasına izin vermediği, bu nedenle kıdem tazminatının reddine hükmedilmesi gerektiği belirtmiştir.<sup>350</sup> Buna karşılık Yargıtay'ın, kısa çalışmanın yasadan kaynaklanması nedeniyle esaslı değişiklik oluşturmadığını kabul etmekle beraber bu durumun menfaatler dengesine aykırılık teşkil ettiğini, işçinin söz konusu esaslı değişikliğe dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceğini kabul ettiği kararı da mevcuttur.<sup>351</sup> Dolayısıyla Yargıtay'ın, kısa çalışmanın niteliği konusunda içtihat birliğine vardığı söylenemez.

Gerçekten de kısa çalışma uygulaması ile birlikte, uygulama süresince işçinin iş sözleşmesinde öngörülen şartlar ile fiili durum arasında farklar meydana gelir. Bunlardan en önemlileri ücret ve çalışma sürelerinde meydana gelen değişikliklerdir. Ücrette ve çalışma sürelerinde meydana gelen bu değişikliklerin esaslı nitelikte olmadığı da söylenemez. Bununla beraber kanaatimizce, 4447 sayılı Kanun işveren tarafından gerçekleştirilecek söz konusu esaslı değişikliklerin yasal dayanağını oluşturur. Dolayısıyla da koşulların gerçekleşmesine bağlı olarak kısa çalışma uygulamasına başvurulması sebebiyle gerçekleştirilen esaslı değişiklikler İş Kanunu'nun 22 maddesinde öngörülen yöntem aranmaksızın uygulanacaktır.

### **2.1.2.5.3. Alacaklı Temerrüdü**

Öğretide, kısa çalışmanın alacaklı temerrüdü niteliği de tartışılmıştır.<sup>352</sup> Zira kısa çalışma uygulaması geçici nitelikte olup, meydana gelen zorlayıcı sebep veya ekonomik kriz halinde en fazla altı ay süre ile uygulanabilecektir. Bu noktada sorulması gereken en önemli soru, iş sözleşmesinin sürekli edimli bir sözleşme olduğu da göz önüne alındığında, iş görme ediminin sonradan ifa edilmesinin, diğer bir deyişle telafi edilmesinin mümkün olup olmadığıdır. Zira sonradan ifanın mümkün olmadığına kanaat getirilirse geçici imkânsızlıktan, daha sonra ifa etmenin mümkün olduğuna karar verilirse temerrütten söz edilecektir.<sup>353</sup> Bu sorunun cevabı öğretide

<sup>350</sup> Yar. 9. H. D., E. 2011/26182 K. 2013/20765 K. T. 8/7/2013 (Legalbank.net, E. T. 15/6/2022).

<sup>351</sup> (Kapatılan) Yar. 22. H. D., E. 2012/4892, K. 2012/27269 K. T. 5/12/2012 (Hukukturk.com, E. T. 12/12/2022).

<sup>352</sup> Kayalı Çetinkaya, s. 424 vd; Kurnaz, s. 14 vd; Akat, s. 21 vd; Yücesoy, s. 54.

<sup>353</sup> Süzek, *Askı*, s. 32; Süzek, *İş Hukuku*, s. 513; Akdeniz, s. 54. Ayrıca bkz. Başlık 1.1.5.2.2.

tartışmalıdır. Öğretide bir görüş, iş görme edimini anbean sürekli, peş peşe ifa edilen ancak her ifanın biricik nitelikte olduğu bir borç olarak kabul etmekte, bu itibarla iş görme borcunun ertelenmesinin de mümkün olamayacağını ifade etmektedir.<sup>354</sup> Bu görüşteki yazarlara göre, kesin vadeli olan iş görme borcunun ifasının ertelenmesinden değil ancak kısmen geçici olarak imkânsızlaşmasından söz edilebilir.<sup>355</sup> Buna karşılık diğer fikre göre, iş görme ediminin sonradan ifasının mümkün olduğu kabul edilmelidir.<sup>356</sup> Kanaatimizce, bu soruna getirilecek çözüm işçiyi koruma prensibine hizmet etmelidir. Bu açıdan, işçinin iş görme edimini daha sonra telafi edebileceği kabul edilmemeli ve işverenin (diğer şartları sağlaması halinde) alacaklı (işveren) temerrüdü içinde bulunup, ücret borcunun muhatabı olmaya devam etmesi mümkün kılınmalıdır.

Konuya kısa çalışma özelinde bakılacak olursa, kısa çalışmanın alacaklı temerrüdü niteliğini haiz olup olmadığı açıklanmalıdır. Temerrüde ilişkin yasal düzenlemelere bakıldığında, Türk Borçlar Kanunu'nda alacaklı temerrüdüne ilişkin genel hükümlerin yanı sıra bir de hizmet sözleşmesine münhasır özel hüküm düzenleme altına alınmıştır. İş Kanunu'nda ise bu hususta düzenlenmeye yer verilmemiştir.

Alacaklının temerrüdüne ilişkin genel hüküm niteliğinde olan, Türk Borçlar Kanunu'nun 106'ncı maddesinde temerrüt hali şu şekilde açıklanmıştır; “*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.*”. Görüldüğü üzere genel hükümler uyarınca alacaklı temerrüdünden söz edebilmek için, alacaklının *haklı bir neden olmaksızın* ifayı kabulden kaçınması gerekmektedir. Haklı neden, alacaklının ifayı reddetmesinin yahut edimi kabulden kaçınmasının objektif bir sebebinin bulunması halidir.<sup>357</sup>

<sup>354</sup> Serozan, Baysal ve Sanlı, s. 212; Oğuzman, *Fesih*, s. 78; Dural, s. 105; Akdeniz, s. 56; Şahin, s. 112.

<sup>355</sup> Akdeniz, s. 56.

<sup>356</sup> Taşkent, s. 20; Murat İnceoğlu, “İfanın Alacaklı Yüzünden İmkansızlaşması” *AÜHFD*, 57/4 (2008), s. 246.

<sup>357</sup> Eren, *Borçlar Hukuku*, s. 1150; Süzek, *İş Hukuku*, s. 411; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 664; Tunçomağ ve Centel, s. 126; Feyzioğlu, s. 124; Tekinay, *Borçların İfası*, s. 76.

Alacaklı temerrüdüne ilişkin bu genel hükmün yanı sıra işverenin temerrüdü haline özel düzenleme Türk Borçlar Kanunu'nun 408 inci maddesinde yer almaktadır. Buna 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”. Kısa çalışma açısından da öncelikle Türk Borçlar Kanunu'nun 408 inci hükmü dikkate alınacaktır. Şüphesiz ki temerrüde ilişkin genel hüküm de göz ardı edilmeyecektir.<sup>358</sup> Özel hüküm uyarınca, işverenin iki halde işçiye bir çalışma karşılığı olmaksızın ücret ödeme borcunun devam ettiği söylenebilir. İlk hal işçinin çalışmasının işveren kusuruyla engellenmesi halidir. Bu halde işveren kusuru söz konusu olduğundan ücret borcunun devam etmesi olağandır. Ücret ödeme borcunun devam ettiği ikinci hal, işverenin edimi kabulde temerrüde düşmesidir. Edimi kabulde temerrüde düşmenin hangi halleri karşıladığının tespitinde genel hüküm niteliğinde olan Türk Borçlar Kanunu'nun 106'ncı düzenlemesi dikkate alınmalıdır. Bu hüküm uyarınca işveren, haklı bir sebep olmaksızın işçinin iş görme edimini kabulden kaçınır veya üzerine düşen hazırlık fiillerini yapmaz ise temerrüde düşmüş kabul edilir. Belirtildiği üzere, alacaklı temerrüdünün söz konusu olabilmesi için alacaklının, borçlunun ifa teklifini reddetmesi için haklı bir sebebinin bulunmaması gerekir. Benzer şekilde, işverenin işçinin iş görme edimi kabul etmekten imtina etmesinin haklı bir sebebe dayanmaması durumunda işveren temerrüdü söz konusu olacaktır. Bunun sonucu olarak ücret ödeme borcu devam edecektir.<sup>359</sup>

Kısa çalışma, işverenin iş görme edimini kabul etmekten kısmen veya tamamen kaçınması sonucunu doğurur. Zira kısa çalışma planına göre çalışma süreleri azaltılmış veya durdurulmuştur. Bununla beraber işverenin iş görme edimini kabul etmemesi öncelikle yasal kısa çalışma uygulamasına dayanmakta, onun ardında da kısa çalışma sebepleri olan ekonomik kriz veya zorlayıcı sebep hallerinden biri yatmaktadır. Belirtilen bu olgular üzerinden, işveren temerrüdü için öngörülen objektif haklı sebebin var olup olmadığı belirlenmelidir. Öğretide ağırlıklı olarak, işverenin kısa

---

<sup>358</sup> Soyer, s. 103.

<sup>359</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 411; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 664; Senyen Kaplan, s. 272; Öğretide bir görüş, alacaklının ifayı kabul etmesinin bir borç olarak düzenlendiği hallerde alacaklı temerrüdünden değil borçlu temerrüdünden bahsedilmesi gerektiğini ileri sürer. Nitekim bu görüşe göre hizmet sözleşmesinde temerrüde düşen işverenin ücret ödeme borcu söz konusu olacağından, işveren temerrüdü esasında borçlu temerrüdüdür. (Bkz. Antalya, *Borçlar Genel, III*, s. 185.) Dolayısıyla öğretinin bu görüşünden hareketle kısa çalışmanın hukuki niteliğinin borçlu temerrüdü olabileceği de düşünülebilir.

çalışma sürecinde ifayı kabulden kaçınmasının kanun hükmüne dayanması sebebiyle başkaca bir objektif haklı neden arayışına gerek olmadığı ifade edilir.<sup>360</sup> Buna göre Kanun hükmünün kendisi objektif haklı nedendir.

Diğer taraftan, kısa çalışmanın kanundan kaynaklanmasının objektif bir haklı sebep hali için yeterli görülmemesi gerektiği, kısa çalışmayı gerektiren olguların ifayı kabulden kaçınmak açısından haklı neden teşkil edip etmediğinin ‘işletme rizikosu kuramı’ çerçevesinde incelenmesi gerektiği de ileri sürülebilir. İşletme rizikosu kuramı uyarınca, işletmeye ilişkin menfaatlerin çoğunu işverenin elde etmesinin sonucu olarak işletmeye ilişkin riskler veya meydana gelen zararlar da ağırlıklı olarak işverenin üzerinde olmalıdır.<sup>361</sup> Buna göre örneğin,<sup>362</sup> talebin azalması, stokta meydana gelen fazlalık sebebiyle üretimin durması, ekonomik konjonktür değişimlerinin işyerine yansımaları işverenin mütemerrit olmasına engel olabilecek haklı nedenler olarak kabul edilemez.<sup>363</sup> Ancak objektif biçimde borcun ihlaline neden olan zorlayıcı sebepler, işletme riskinin sınırını oluşturur.<sup>364</sup> Dolayısıyla işletme rizikosu teorisi uyarınca zorlayıcı sebep halinin temerrüde engel bir haklı neden teşkil ettiği söylenebilirse de ekonomik kriz için aynı şeyin söylenmesi mümkün olmaz. Zira işletme rizikosu teorisi uyarınca ekonomik kriz, işverenin işletmesini kurarken üzerine aldığı tipik bir işletme riskidir.

Kanaatimizce, hukuka uygun bir kısa çalışma uygulamasının var olması durumunda işveren temerrüde düşmüş kabul edilemez. Kısa çalışmanın kanundan kaynaklanması, işverenin temerrüt hali içinde bulunmasını önler. Dolayısıyla kısa çalışma uygulaması işletme rizikosu kuramının önemli bir istisnasıdır. Ancak kısa çalışmanın hukuka aykırı olarak uygulanması yahut süresinin sona ermesine rağmen fiili olarak devam ettirilmesi ve benzeri durumlarda işveren açısından alacaklı temerrüdünün gündeme geleceği açıktır.

---

<sup>360</sup> Akyiğit, “Kısa Çalışma”, s. 3; Kurnaz, s. 15; Kayalı Çetinkaya, s. 426; Yücesoy, s. 55.

<sup>361</sup> İşletme Rizikosu Teorisi için bkz. Başlık 2.1.2.3.1. Ayrıca işletme rizikosu teorisinin mukayeseli hukuk ile karşılaştırılması için bkz. Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, “Ücretsiz İzin”, s. 310 vd.

<sup>362</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı*, s. 187- 188.

<sup>363</sup> Soyer, s. 109; Seçkin, s. 125.

<sup>364</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 676; Ocak, “Kısa Çalışma”, s. 169.

#### 2.1.2.5.4. Askı Durumu

Kısa çalışmanın hukuki niteliğine ilişkin olarak öğretide, çalışmanın durdurulması yoluyla gerçekleştirilen kısa çalışmanın, yasal düzenlemelerde öngörülen bir askı hali olduğu da öne sürülmektedir.<sup>365</sup> Bu halde kısa çalışma süresi boyunca işverenin, işçinin işyerinde iş görmesine izin vermesi, diğer bir deyişle ifayı kabul etmesi mümkün değildir. Dolayısıyla askı halinin ilk şartı olan ifa (ya da kabul) imkânsızlığı gerçekleşmiştir. Bu imkânsızlık kanuni kısa çalışma uygulamasından kaynaklı olup, tarafların kusurlarını içermez. Yine, kısa çalışmanın azami bir süre ile sınırlanması kabul imkânsızlığının geçici olduğu anlamına gelir. Görüldüğü üzere kısa çalışma uygulaması, askı halinin tüm şartlarını bünyesinde barındırır. Bu nedenle de öğretide, kısa çalışmanın yasal askı hallerinden biri olduğu ileri sürülmektedir.<sup>366</sup>

Kanaatimizce de işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici biçimde durması halinde iş sözleşmesi kısa çalışma süresince askıya alınır. Dolayısıyla kısa çalışmanın bu hali Kanun'un izin verdiği bir askı halidir. Ancak çalışma sürelerinin azaltılması suretiyle gerçekleşen kısa çalışma için aynı şeyi söylemek mümkün olmaz. Zira bu halde, azaltılmış olarak da olsa işçinin çalışma borcu ve bu oranda işverenin ücret ödeme borcu devam etmektedir.<sup>367</sup> Bununla birlikte belirtelim ki, öğretide çalışma sürelerinin azaltılması suretiyle gerçekleştirilen kısa çalışma uygulamasında iş sözleşmesinin 'kısmen' askıda kaldığını ileri süren bir görüş de mevcuttur.<sup>368</sup>

<sup>365</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 824; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 735; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı*, s. 391; Ali Rıza Okur, Ali Güzel ve Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul: Beta, 2021, s. 770; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Başkan, s. 320; Senyen Kaplan, s. 545; Endes, s. 22; Ağnıt, "Esnekleşme", s. 8; Demirezen, s. 209; Kayalı Çetinkaya, s. 428; Yücesoy, s. 45; Akat, s. 25; Erkan Şahin, s. 99; Çöldemli, s. 96; İzmirlioğlu, s. 41. Askı haline ilişkin yukarıda açıklama yapıldığından, tekrara düşmemek adına bu kısımda ayrıca yer verilmemiştir. Bkz. yukarıda Bölüm I, Başlık 1.5.2.

<sup>366</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 735; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı*, s. 391; Okur, Güzel ve Caniklioğlu, s. 770; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Başkan, s. 320; Senyen Kaplan, s. 545; Endes, s. 22; Ağnıt, "Esnekleşme", s. 8; Demirezen, s. 209; Kayalı Çetinkaya, s. 428; Yücesoy, s. 45; Akat, s. 25; Kurnaz, s. 19; Erkan Şahin, s. 99; Çöldemli, s. 96; İzmirlioğlu, s. 41; Erdoğan, s. 10.

<sup>367</sup> Aynı yönde bkz. Süzek, *İş Hukuku*, s. 824; Aydın, "Kısa Çalışma", s. 36; Başterzi, "Hukuk Reformu", s. 67; Ekmekçi, "Kısa Çalışma", s. 58; Manav Özdemir, s. 143; Songu Öktem, "Çalışma Süreleri", s. 267; Seçkin, s. 130; Yücesoy, s. 48; Kurnaz, s. 20; Küpeli, s. 10.

<sup>368</sup> Akyiğit, "Kısa Çalışma", s. 19; Kayalı Çetinkaya, s. 451; Akat, s. 22.

### **2.1.3. Kısa Çalışmanın Koşulları**

#### **2.1.3.1. Genel Olarak**

Yukarıda belirtildiği üzere, kısa çalışma uygulamasının önemli faydalarının yanı sıra ciddi sakıncaları da söz konusudur. Söz konusu sakıncalar nedeniyle kısa çalışma ancak belli koşullar altında uygulanabilir. Gerçekten kanun koyucu, kısa çalışma gibi ciddi etkileri olan bir uygulamanın ancak Kanun'da açıkça düzenlenen hallerde gerçekleşebileceğini belirterek keyfi uygulamaları önlemek istemiştir.<sup>369</sup> Nitekim Kanun'da yalnızca iki halde kısa çalışmaya izin verilmiştir. Bu hallerden birinin gerçekleşmesine ilaveten diğer şartların da var olması sonucunda kısa çalışma uygulaması hukuka uygun biçimde gerçekleştirilecektir.

#### **2.1.3.2. Yasal Sebeplerin Gerçekleşmesi**

##### **2.1.3.2.1. Genel Olarak**

4447 sayılı Kanun'da kısa çalışmaya başvurulabilecek nedenler oldukça sınırlı ve birbirine alternatif teşkil edecek biçimde sayılmıştır.<sup>370</sup> Sayılan nedenlerden birinin gerçekleşmesi, kısa çalışmanın 'sebeplere' şartını karşılayacaktır. Anılan nedenler dışında işverenin işyerinde kısa çalışma uygulaması yaptırma hakkı bulunmamaktadır.<sup>371</sup> Aşağıda, ekonomik kriz ve zorlayıcı sebep hali ayrıntılı olarak incelenecektir.

##### **2.1.3.2.2. Ekonomik Kriz**

Kısa çalışma uygulamasına başvurulabilecek yasal sebeplerin ilki bir ekonomik kriz halinin baş göstermesidir. Genel anlamı ile ekonomik kriz, ekonomide birdenbire ve beklenmedik şekilde ortaya çıkan durumların geniş anlamda ülke ekonomisini, dar anlamda ise işletmeleri önemli ölçüde etkileyecek neticeler doğurması olarak

---

<sup>369</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku* s. 1346; Akyiğit, "Kısa Çalışma", s. 5; Narmanlıoğlu, s. 639; Astarlı, *Çalışma Süreleri*, s. 360; Endes, s. 53; Ertaş, s. 46; Seçkin, s. 93; Akat, s. 38; Öztürk, *Çalışma Süreleri*, s. 72.

<sup>370</sup> Ocak, "Kısa Çalışma", s. 97-98; Ertaş, s. 46; Seçkin, s. 91.

<sup>371</sup> Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 355; Songu Öktem, "Çalışma Süreleri", s. 248; Kurnaz, s. 43; Erdoğan, s. 27.

tanımlanabilir.<sup>372</sup> Bir başka tanımda ekonomik kriz, sonuçları ekonomi ile sınırlı olmayıp, işyeri ve işletmeleri etkilemekle beraber sosyal ve siyasi sonuçları da olan durumlar olarak ifade edilmiştir.<sup>373</sup> Daha önce ifade ettiğimiz üzere İş Kanunu'nun mülga 65'inci maddesinde kısa çalışma tanımlanırken, yalnızca genel ekonomik krizler halinde kısa çalışma uygulamasına gidilebilmesi öngörülmüştü.<sup>374</sup> Buna göre bir işyerinde, ancak ekonominin bütün alanlarında meydana gelmiş bir ekonomik kriz neticesinde kısa çalışmaya gidebilirdi.<sup>375</sup> Öğretide oldukça eleştirilen bu durum,<sup>376</sup> 2011 yılında 6111 sayılı Kanun ile 4447 sayılı Kanun'un Ek 2'nci maddesinde yapılan değişiklik neticesinde değiştirilmiştir. Söz konusu değişiklik ile genel ekonomik kriz halinin yanında, sektörel ve bölgesel ekonomik krizlerde de işyerinde kısa çalışma uygulanabilmesi öngörülmüştür. Kanaatimizce de kısa çalışma uygulamasına başvurulabilecek ekonomik kriz halinin genel ekonomik kriz düzeyinde olmamakla birlikte işyeri üzerindeki etkisi dikkate alınarak sektörel ve bölgesel kriz hallerine genişletilmiş olması isabetlidir.

Sektörel krizden anlaşılması gereken; ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan ekonomik olaylardan, aynı ekonomik özelliklere sahip kesimlerin doğrudan, bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerinin ise dolaylı biçimde etkilenmesi halidir (KÇY 3/1-ğ). Öğretide de işyerinden ziyade iş kollarında meydana gelen ekonomik krizlerin sektörel kriz niteliğinde olduğu belirtilmiştir.<sup>377</sup> Kısa çalışmaya elverişli bölgesel kriz ise meydana gelen ekonomik bozulmalardan belirli bir coğrafi alanın etkilenmesi halini ifade etmek üzere kullanılır (KÇY 3/1-b). Bu duruma örnek olarak, kuraklık yaşayan bölgelerde meydana gelen ekonomik bozulmalar gösterilebilir.<sup>378</sup>

Hemen belirtmek gerekir ki ekonomik krizin gerekçe olarak gösterildiği kısa çalışma uygulamaları, zorlayıcı sebep gerekçesine nazaran oldukça azdır.<sup>379</sup> Bunun temel

<sup>372</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku* s. 1347; Aydoğan, s. 19; Seçkin, s. 12.

<sup>373</sup> Küpeli, s. 20; Seçkin, s. 13.

<sup>374</sup> Bkz. Başlık 2.1.2.4.

<sup>375</sup> Bkz. Akyiğit, "Kısa Çalışma", s. 6; Ocak, "Kısa Çalışma", s. 100; Caniklioğlu, "Kısa Çalışma", s. 507; Ekmekçi, "Kısa Çalışma", s. 48-49; Ertaş, s. 47; Öktem Songu, "Çalışma Süreleri", s. 248.

<sup>376</sup> O dönem öğretide, Kanun'un genel ekonomik kriz ifadesinin geniş yorumlanması gerektiği belirtilmiştir. Bu yönde bkz. Caniklioğlu, "Kısa Çalışma", s. 507; Ekmekçi, "Kısa Çalışma", s. 48-49; Ocak, "Kısa Çalışma", s. 107 vd; Astarlı, *Çalışma Süreleri*, s. 361; Ertaş, s. 49 vd; Kaşıkçı Akın, s. 66; Aktaş, s. 187.

<sup>377</sup> Ağnıt, "Esnekleşme", s. 19.

<sup>378</sup> Ağnıt, "Esnekleşme", s. 19.

<sup>379</sup> Şentürk, s. 703.

sebebi kısa çalışma uygulamasına başvurulabilmesi için ekonomik krize ilişkin sebebin gerçekleştiğine yönelik idari karar gereksinimidir.<sup>380</sup> Ekonomik krizin varlığı hakkında alınacak idari bir karar ise bazı sakıncaları da beraberinde getirebilir. Zira toplumun, yetkili ağızlardan ekonomik krizin gerçek olduğunu duyması bir panik havası oluşturarak, zaten kötü giden ekonomik gidişatın daha da kötü bir hal almasına neden olabilir.<sup>381</sup> Bu nedenle, mülga düzenlemelerde Bakanlığa ait olan, ekonomik krizin varlığını açıklama görevi, yürürlükteki mevzuatta İŞKUR Yönetim Kuruluna devredilmiştir. Böylece toplum bir ‘bakan’ açıklamasıyla yüzleşmek yerine Yönetim Kurulu toplantı kararından haberdar olacaktır. Bu değişikliğin ilgili sakıncayı azaltmak için gerekli bir adım olduğu açıksa da yeterli değildir. Zira İŞKUR da bir idari merci olup, ekonomik krizin varlığı konusunda yapacağı açıklamanın ciddiye alınacağı aşikardır. Nitekim söz konusu risklerin farkında olan idare, ‘ekonomik kriz’ varlığı konusunda neredeyse hiç açıklama yapmamış, ekonomik kriz gerekçesi olarak kabul edilmesi oldukça aşikâr olan dolar krizinin dahi ‘zorlayıcı sebep’ olduğunu, başvuruların bu gerekçe ile yapılabileceğini bildirmiştir.<sup>382</sup> Ancak ekonomik kriz halinin, anılan kaygılarla zorlayıcı sebep olarak değerlendirilmesi, isabetli değildir. İlk bakışta ekonomik krizin dışsal niteliği zorlayıcı sebebe benzetilebilirse de ekonomik kriz, zorlayıcı sebebin en önemli unsurlarından olan öngörülemezlik unsurunu çoğunlukla bünyesinde barındırmaz.<sup>383</sup> Ekonomik kriz hali, işverenin, işletmesini kurduğu sırada üzerine aldığı tipik bir işletme riskidir.<sup>384</sup> Bu riskin gerçekleşmesi gerekçesiyle işçinin iş görme edimini kabul etmeyen işveren, kısa çalışma uygulamasından da yararlanmamışsa, işveren temerrüdü içine düşmüş kabul edilir.<sup>385</sup>

<sup>380</sup> Bkz. Başlık 2.1.3.4.

<sup>381</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 819; Şentürk, s. 703.

<sup>382</sup> İŞKUR tarafından yayımlanan 2018 yılı faaliyet raporuna göre, “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte zorlayıcı sebep tanımı dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları da içerecek şekilde genişletilerek kısa çalışma uygulamasının kapsamı genişletilmiş ve başvurulara ilişkin uygunluk tespitlerinin İş Müfettişleri tarafından yapılması sağlanarak etkinlik sağlanmıştır. İŞKUR Yönetim Kurulu tarafından; 2018 Kasım ayının ikinci yarısında alınan karar doğrultusunda dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durum gerekçesiyle kısa çalışma başvurularının alınabilmesinin önü açılmıştır.” Raporu erişim için bkz. <https://media.iskur.gov.tr/25441/2018-yili-faaliyet-raporu.pdf> (E. T. 12/10/2022). Böylece döviz kuruna ilişkin kriz zorlayıcı sebep olarak nitelendirilmiştir. Ayrıca bkz. [http://www.ismmmd.org.tr/Makale.aspx?MakaleId=177&Kisa\\_calisma\\_odeneginde\\_is\\_Mufettisi\\_De](http://www.ismmmd.org.tr/Makale.aspx?MakaleId=177&Kisa_calisma_odeneginde_is_Mufettisi_De) netiminin\_Dunu\_Bugunu\_ve\_Yarini (E. T. 12/10/2022)

<sup>383</sup> Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 853; Ocak, “Kısa Çalışma”, s. 193; Seçkin, s. 132; Karşı yönde bkz. Korkmaz ve Alp, *İş Hukuku*, s. 227.

<sup>384</sup> Bkz. Başlık 2.1.2.3.2.

<sup>385</sup> Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 853.

### 2.1.3.2.3. Zorlayıcı Sebep

Kısa Çalışma Yönetmeliği'nde, 2018 yılında yapılan değişiklik<sup>386</sup> ile *dışsal etkilerden ileri gelen* ifadesinin yerine *dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumların* zorlayıcı sebep tanımına eklendiği görülmektedir.<sup>387</sup> Bununla beraber bu ifadeden sonra gelen *ya da* bağlacı ile zorlayıcı sebep tanımı iki kısma ayrılmıştır.<sup>388</sup>

İlk kısım işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumların zorlayıcı sebep kabul edileceğini belirtir. İkinci kısma göre ise “*deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlar*” zorlayıcı sebep oluşturacaktır. Kanaatimizce kanun koyucunun ifade biçimi isabetli değildir. Zira kanun koyucu ikinci kısmı, ilk kısma örnekleme yapmak amacıyla düzenlediyse “*ya da*” bağlacının kullanımı gereksizdir. Şayet ikinci kısım ilk kısımdan ayrı halleri belirtmek amacıyla düzenlendiyse bu durum da doğru değildir. Zira örneğin, deprem halinin ilk kısımda sayılan unsurları taşımadığı söylenemez.

Kanaatimizce kanun koyucu ikinci kısımda sayılan hallerin, zorlayıcı sebebin unsurlarını taşıyıp taşımadığına bakılmaksızın kısa çalışmaya elverişli zorlayıcı sebep kabul edilmesini arzu etmiştir. Böylelikle ikinci kısımda lafzen sayılan haller, ilk kısımda aranan unsurlar aranmaksızın kısa çalışmaya elverişli zorlayıcı sebep kabul edileceklerdir. Buna göre, örneğin seferberlik yapılacağı objektif olarak öngörülebilir olsa ve bu durumun onun zorlayıcı sebep niteliğini kazanmasına engel olabileceği

<sup>386</sup> “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” R. G. 30590, T. 9/11/2018

<sup>387</sup> 2011 tarihli Kısa Çalışma Yönetmeliği'nde zorlayıcı sebep: “*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 tanımlanmaktaydı. 2018 yılında yapılan değişiklik sonrası ise zorlayıcı sebep: “*İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlar*” olarak tanımlanmıştır.

<sup>388</sup> Yücesoy, s. 93; Çalık, s. 308.

düşünülse bile hükümde açıkça telaffuz edildiğinden, seferberlik gerekçesiyle kısa çalışma uygulanması mümkün olacaktır.<sup>389</sup> Bunun dışında kalan zorlayıcı sebepler için ilk kısımda aranan unsurların varlığı araştırılacaktır. Belirtilen unsurları taşıması halinde olay, kısa çalışmaya elverişli zorlayıcı sebep kabul edilebilecektir.

Bununla beraber öğretide, kısa çalışmaya ilişkin zorlayıcı sebeplerin kural olarak ‘işletmeye ilişkin’ olaylar olduğu, Kısa Çalışma Yönetmeliği’ne eklenen ‘dışsal etkilerden kaynaklanan’ ifadesi ile dışsal nitelikte olayların da kısa çalışmaya elverişli zorlayıcı sebep kapsamında kabul edilebileceği de ileri sürülmektedir.<sup>390</sup>

Diğer yandan, Kısa Çalışma Yönetmeliği’nin 5’inci maddesinin ikinci fıkrasında

...dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebeplerin varlığı, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi ya da bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde, Yönetim Kurulunca karara bağlanır.

ifadesinden “dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebepler” ve “diğer zorlayıcı sebepler” olmak üzere iki zorlayıcı sebep kategorisi olduğu, her iki kategori için de işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmeyen, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan bir olay olması gerektiği ileri sürülebilir.<sup>391</sup>

2018 yılında yapılan Yönetmelik değişiklikten evvel, Kısa Çalışma Yönetmeliği’nin 5’inci maddesinde, hangi hallerin kısa çalışma kapsamında sayılmayacağına ilişkin örnekler verilmişti. Buna göre ‘Talebin Değerlendirilmesi’ başlıklı 5’inci maddenin üçüncü fıkrasında; nakit darlığı, ödeme güçlüğü, pazar daralması ve stok artışı gibi sebeplerin kısa çalışma ile bağdaşmadığı, dolayısıyla sayılan gerekçelerle yapılan başvuruların Kurum tarafından reddedileceği belirtilmişti. Sayılan haller tipik işletme riski kapsamında olduğundan zorlayıcı sebep kabul edilmemesi oldukça makuldür.

<sup>389</sup> Aynı yönde bkz. Yücesoy, s. 93.

<sup>390</sup> Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku* s. 1348.

<sup>391</sup> Baysal, s. 44; Çalık, s. 309 vd. Öğretide Uğraş, zorlayıcı sebebin işyerinde meydana gelen, işyerinden kaynaklanan bir olay olması gerektiğini ifade etmektedir. Bkz. Boray Uğraş, “İş Hukukunda Kısa Çalışma Kavramı ve Kısa Çalışma Ödeneğine Hak Kazanmanın Koşulları”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5/1 (2014), s. 53. Bu görüşe katılmak mümkün görünmemektedir. Bu halde zorlayıcı sebep değil ancak diğer unsurların bulunması halinde ‘beklenmedik hal’ söz konusu olabilir.

Bununla beraber bu hallerin Kısa Çalışma Yönetmeliği'nden çıkarılması ile tipik işletme risklerinin dahi zorlayıcı sebep kapsamına alınarak kısa çalışmaya elverişli zorlayıcı sebep kabul edileceği söylenebilir.<sup>392</sup> Elbette bu hallerin, Kısa Çalışma Yönetmeliği'nin zorlayıcı sebep tanımı ile bağdaşması gerekecektir. Bununla beraber öğretilerde, Yönetmelik'ten çıkarılan ifadeye rağmen ilgili hallerin, zorlayıcı sebep ile bağdaşmayan hallerden kabul edildiği görülmektedir.<sup>393</sup>

Çalışmanın durdurulması yoluyla kısa çalışma uygulamasında zorlayıcı sebep, borçlar hukuku ve iş hukuku öğretileri ile uyum içerisindedir. Çalışma sürelerinin azaltılması hali ise bir imkânsızlığın var olmadığını ortaya koyduğundan borçlar hukuku ve iş hukuku anlamında klasik zorlayıcı sebebin varlığı ile çelişir. Bu noktada öğreti, Kısa Çalışma Yönetmeliği'nin zorlayıcı sebep tanımının zorlayıcı sebep ile beklenmedik halin sentezinden oluştuğunu, zira bir yanda deprem, yangın, heyelan gibi zorlayıcı sebep ağırlığındaki olayların diğer yanda seferberlik, salgın hastalık gibi 'öngörülemezlik' unsuru tartışmalı hadiselerin zorlayıcı sebep tanımı içinde sayıldığını, bunun ise ancak iki kavramın sentezi halinde söz konusu olabileceğini belirtmiştir.<sup>394</sup>

İşveren çevresinde, dolayısıyla işletmede gerçekleşen zorlayıcı sebepler, yasal tanımı karşıladığı ölçüde kısa çalışma hakkı doğurur. Bu konuda bir tereddüt bulunmamaktadır. Gerçekten de işyerinde çalışmanın durdurulmasına veya haftalık olağan çalışma süresinin önemli ölçüde azalmasına neden olacak kadar yıkıcı etki gösteren bir olay kısa çalışmaya elverişli kabul edilebilir. Peki, haklı nedenle fesih halinde olduğu gibi kısa çalışma halinde de işçi çevresinde gerçekleşen bir zorlayıcı sebep, kısa çalışmaya imkân verecek midir?<sup>395</sup> Zira bu konuda, sadece işletmede meydana gelen zorlayıcı sebeplere dayanarak kısa çalışma yapılabileceğine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Esasen kısa çalışma uygulaması için aranan, sebeplerin işyerinde işin görülmesini geçici olarak imkânsızlaştırması veya çalışma sürelerinin azaltılması ihtiyacını doğurmasıdır. Kısa çalışmanın, işverenin işyerinde işçilerine iş verememesi halini telafi etmek üzere düzenlenmiş bir kurum olduğu, bu nedenle

<sup>392</sup> Kurnaz, s. 57; Çalık, s. 313.

<sup>393</sup> Tuncay ve Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 726.

<sup>394</sup> Yücesoy, s. 95.

<sup>395</sup> Ocak, "Kısa Çalışma", s. 186 vd.

yalnızca işyerinde gerçekleşen zorlayıcı sebeplerin dikkate alınacağı ileri sürülebilir.<sup>396</sup> Ayrıca kanun koyucunun, işçiden kaynaklanan zorlayıcı sebepler halinde de kısa çalışma kapsamında değerlendirmek istemesi halinde bunu açıkça düzenleyeceği de söylenebilir. Kanaatimizce, kısa çalışmanın temel amacı iş sözleşmesini ayakta tutarak var olan istihdamı korumak; bu sayede işçi, işveren kesimine ve dolayısıyla topluma yarar sağlamaktır. İşyerinde meydana gelen bir zorlayıcı sebeple ifayı geçici kabul imkânsızlığı meydana gelmektedir. Bunun gibi, işçi tarafında da örneğin, meydana gelen bir depremde işçilerin yaşadığı bölgede evlerin yıkılması nedeniyle işçilerin işe gelememesi halinde işçiler kusursuz geçici ifa imkânsızlığı halinde olacaklardır.<sup>397</sup> Bu halde de zorlayıcı sebeple kısa çalışmaya gidilebileceği söylenmelidir.<sup>398</sup>

### 2.1.3.3. Ekonomik Kriz ya da Zorlayıcı Sebebin İşyerini Etkilemesi

Tek başına kısa çalışma uygulamasına başvurulacak bir yasal sebebin varlığı yeterli olmayıp, işyerinin meydana gelen ekonomik kriz veya zorlayıcı sebepten etkilenmesi, sonuç olarak da işyerinde çalışma sürelerinin azaltılmış yahut çalışmanın durdurulmuş olması aranır.<sup>399</sup> Nitekim zorlayıcı sebebin nispi olma özelliği gereği bazı iş yerleri, meydana gelen olaydan etkilenirken bazıları etkilenmeyebilir.<sup>400</sup> Örneğin, pandemi sürecinde görüldüğü üzere yeme-içme sektöründe faaliyetler tamamen durmuşken kargo sektörü büyüme göstermiştir.<sup>401</sup> Bu nedenle kısa çalışma uygulaması için meydana gelen olayın, işyerinde geçici bir ifayı kabul imkânsızlığı oluşturması aranır.<sup>402</sup> Zorlayıcı sebep açısından bu değerlendirme, işyerinde ifayı kabul engelinin zorlayıcı sebepten kaynaklanması üzerinden yapılır. Diğer bir deyişle ifayı kabule engel hâl ile meydana gelen zorlayıcı sebep arasında bir sebep sonuç ilişkisi

<sup>396</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 820; Başterzi, "Pandemi", s. 31; Yücesoy, s. 94; Çalık, s. 308.

<sup>397</sup> Ocak, "Kısa Çalışma", s. 187.

<sup>398</sup> Aynı yönde bkz. Ocak, "Kısa Çalışma", s. 187.

<sup>399</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 820; Ocak, "Kısa Çalışma", s. 196; Tuncay ve Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 578; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 322; Karaca, s. 119; Songu Öktem, "Çalışma Süreleri", s. 253; Mehtap Demir, "Pandemi Dönemi Kısa Çalışma ve Sonuçları", *İlke Politika Notu*, 19 (2021), s. 3; Topgöl, s. 5; Seçkin, s. 108; Küpeli, s. 24; Çalık, s. 307; Dilge Güngör, "Koronavirüs Salgınının İş İlişkilerine Etkisi", *Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15/189 (2020), s. 825.

<sup>400</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 819; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 322.

<sup>401</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 820; Alpagut, "Pandemi", s. 62; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 323.

<sup>402</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 819; Başterzi, "Pandemi", s. 28-29; Ocak, "Kısa Çalışma", s. 98, 233. d. n; Ertaş, s. 60.

bulunmalıdır. Ekonomik kriz açısından yapılacak değerlendirmede, Yargıtay'ın ekonomik krize dayalı olarak iş sözleşmesinin feshedilmesi konusunda oluşturduğu ölçütlere gidilmelidir.<sup>403</sup> Ayrıca belirtmek gerekir ki, işyerinin meydana gelen olgulardan etkilenmesine karşılık, meydana gelen etkilerin kısa çalışmadan daha hafif önlemler ile aşılması mümkün ise öncelikle o önlemlere başvurulması gerekmektedir.<sup>404</sup>

### **2.1.3.3.1. Çalışma Sürelerinin Azaltılması ya da Çalışmanın Durdurulması**

#### **2.1.3.3.1.1. Genel Olarak**

Bir işyerinde, meydana gelen ekonomik kriz veya zorlayıcı sebep neticesinde, çalışma süreleri azalmış veya faaliyet durmuş olmalıdır. Zira ancak bu halde gerçekleşen olaydan etkilenmiş bir işyerinin var olduğu söylenebilir. Aşağıda, çalışma sürelerinin azaltılmasından ve çalışmanın durdurulmasından ne anlaşılması gerektiği açıklanacaktır.

#### **2.1.3.3.1.2. Çalışma Sürelerinin Azaltılması**

4447 sayılı Kanun'da kısa çalışma uygulamasına gidilebilmesi için ya "*işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması*" ya da "*işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması*" gerektiği belirtilmektedir. Düzenlemeden anlaşılacağı üzere, meydana gelen zorlayıcı sebebin veya ekonomik krizin işyerinde etki gösterdiğinin kabulü için gerçekleşmesi gereken

<sup>403</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 819; Başterzi, "Pandemi", s. 29. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Muhtetin Astarlı, "Genel Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşletme Gereklileri Nedeniyle Fesih ve Kısa Çalışma İlişkisi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 17 (2010); Bu konuda bir Yargıtay kararı için bkz. ...*Bu nedenler, bir ya da birden fazla işçinin işyerinde çalışmaya devam etmesi gerekliliğini doğrudan veya dolaylı olarak ortadan kaldırıyor, dikkate alınmalıdır. İşçinin işletmedeki işyerinin kaybına, iş ilişkisinin feshine yol açan işletme dışı sebepleri, piyasa olayları belirler, işletmenin doğrudan doğruya etkisinin olmadığı bütün sebepler, işletme dışı sebeplerdir. Siparişlerdeki azalma, pazarlama güçlükleri, satış ve sürümde azalma, ham-madde yokluğu, enerji sıkıntısı, kamu işyerlerinde devlet bütçesinden kaldırılması, meteorolojik sebepler işletme dışı sebeplere örnek gösterilebilir. İşletme dışı sebepler, işletme gereklerine dayanan fesih için, ancak, bu sebepler, işyerinde iş gücü fazlasına neden olmuşsa, önem arz eder. İşveren, işletme dışı sebeplerin zorunlu kıldığı işletmesel süreçteki yapısal değişimi somut olarak ortaya koyarak bunun belirli çalışma yerlerinde azalmaya yol açtığını göstermelidir. Bir başka anlatımla, işveren, fiili verileri, işçilerin karşı vakıalar ile itiraz edebileceği ve mahkemelerce denetlenebilmesin...*" Yar. 9. H. D., E. 2009/33926 K. 2010/33874 K. T. 22/11/2010 (calismavetoplum.org, E. T. 6/5/2022).

<sup>404</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 820; Caniklioğlu, "Kısa Çalışma", s. 506; Erdoğan, s. 36.

hallerden biri, işyerinde çalışma sürelerinin olağan döneme kıyasla önemli ölçüde azaltılması ihtiyacının ortaya çıkmasıdır.<sup>405</sup> Zira işveren ancak çalışma süresinde yapacağı radikal değişiklik ile meydana gelen olay karşısında işletmesini ayakta tutabilecektir. Çalışma sürelerini azaltmanın işletmeyi ayakta tutmaya yetmemesi halinde çalışmanın tamamen veya kısmen durdurulması gündeme gelecektir.

4447 sayılı Kanun'da isabetli biçimde, işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin azaltılacağı düzenlenmişken Kısa Çalışma Yönetmeliği'nde ise tekil bir ifade ile çalışma süresinin azaltılmasından söz edilmektedir (md. 3/1-ç). Bir işyerinde uygulanan tek bir çalışma süresinden bahsetmek isabetli değildir. Zira işyerinin farklı bölüm ve birimlerinde farklı çalışma süreleri öngörülebileceği gibi işçinin akdettiği iş sözleşmesine bağlı olarak da farklı çalışma süreleri söz konusu olabilir.<sup>406</sup> Sözü geçen Yönetmelik'te yer alan *çalışma süresi* ifadesinin, Kanun'daki çoğul ifadeyi daraltmak üzere yürürlüğe konduğu iddia edilemez. Dolayısıyla söz konusu hükmün, öğretide isabetle ifade edildiği üzere kanun koyucunun dikkatinden kaçmış olduğu söylenebilir.<sup>407</sup>

Düzenlemelerdeki farklılıklar bir yana bırakılacak olursa, işyerinde haftalık çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılması kavramı ile kastedilenin ne olduğunun tespiti Kısa Çalışma Yönetmeliği'ne bırakılmıştır. Bu Yönetmelik'te, "*önemli ölçüde azaltılma*", işyerinde haftalık olağan çalışma süresinin en az üçte bir oranında azaltılması olarak açıklanmıştır (md. 3/1-ç). Ardından, bu durumun işyerinin tamamında veya bir bölümünde gerçekleştirilebileceği düzenlenmiştir.

İşyerinde haftalık olağan çalışma süresinin önemli ölçüde azaltıldığının tespiti için öncelikle olağan çalışma süresi tespit edilmelidir. Olağan çalışma süresi, işçinin işyerinde çalışarak geçirdiği süre ile Kanun'a göre çalışılmış gibi sayılan hallerin toplamından oluşan süredir.<sup>408</sup> Kanun'un emredici hükmüne göre haftalık çalışma

<sup>405</sup> Ekmekçi, "Kısa Çalışma", s. 49; Akat, s. 45; Kaya Çetinkayalı, "Kısa Çalışma", s. 444; Kurnaz, s. 51; Ertaş, s. 57; Öktem Songu, "Çalışma Süreleri", s. 353.

<sup>406</sup> Ocak, "Kısa Çalışma", s. 225; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 358; Öktem Songu, "Çalışma Süreleri", s. 252; Ertaş, s. 52; Kurnaz, s. 58.

<sup>407</sup> Ocak, "Kısa Çalışma", s. 226.

<sup>408</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 800; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 720; Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku* s. 1263; Centel ve Tunçomağ, s. 171; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Başkan, s. 270; Narmanlioğlu, s. 618; Senyen Kaplan, s. 520; Songu Öktem, "Çalışma Süreleri", s. 31; Küpeli, s. 26. İşyerinde çalışma süresinden sayılan haller İş Kanunu'nda açıkça düzenlenmiştir. Buna göre

süresi azami kırk beş saattir (İK md. 63). Dolayısıyla kısa çalışma uygulaması için en fazla 30 saatlik bir çalışma yöntemi belirlenebilecektir. Bununla beraber işveren yönetim hakkı çerçevesinde, kanuni sınırlamalara uymak koşuluyla haftalık çalışma süresini belirleyebilir.<sup>409</sup> Bu halde belirlenen bu süre üzerinden en az üçte bir oranında azaltma gerçekleşecektir. Örneğin, olağan çalışma süresinin haftalık 30 saat olduğu bir işyerinde kısa çalışma uygulaması için en fazla 20 saatlik bir çalışma süresi kararlaştırılabilir. Belirtmek gerekir ki, işyerinde azaltılacak olan haftalık çalışma süresi olağan (normal) dönem çalışma süresidir. İşveren kısa çalışmaya başvurmadan evvel, işyerinde biriken iş gücü ihtiyacını azaltmak üzere çalışma sürelerinde değişikliğe gitmiş olabilir. Bu halde azaltılan veya esnekleştirilen çalışma süreleri üzerinden değil, normal dönemde uygulanan çalışma süresi üzerinden en az üçte bir oranında indirim yapılacaktır.<sup>410</sup> Zira ancak bu halde kısa çalışma bağlamında çalışma sürelerinin azaltılmasından söz edilebilir.

Çalışma süresinin en az üçte bir oranında azaltılmasına karşılık, kısa çalışma uygulaması için haftalık olağan çalışma süresinin en fazla ne kadar azaltılabileceğine ilişkin yasal bir açıklık bulunmamaktadır. Diğer bir deyişle, asgari üçte bir oranında gerçekleşecek olan azaltmanın azami sınırı belirli değildir. Kanaatimizce kanun koyucunun azami sınır belirlememesi, bilinçli bir tercihtir. Böylelikle her işveren kendi işyerinin ihtiyacı doğrultusunda bir çalışma süresi kararlaştıracaktır. Dolayısıyla işveren haftalık birkaç saatlik bir çalışma ile dahi kısa çalışma uygulamasını

---

*“a) Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.*

*b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.*

*c) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler*

*d) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.*

*e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.*

*f) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler. İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz.” (md. 66)*

<sup>409</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 1261; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 422; Narmanlıoğlu, s. 618; Senyen Kaplan, s. 519; Ertaş, s. 58; Seçkin, s. 101.

<sup>410</sup> Ocak, “Kısa Çalışma”, s. 229; Ocak, “Son Değişiklikler”, s. 7; Kurnaz, s. 51; Kayalı Çetinkaya, s. 445.

gerçekleştirebilir.<sup>411</sup> Elbette bunun sınırı işyerinde çalışmanın durmasıdır. Zira bu hal başka bir kısa çalışma yöntemine vücut verir.

### 2.1.3.3.1.3. Çalışmanın Durdurulması

İşyerini etkileyen kısa çalışma nedenlerinin meydana getirdiği sonuçları haftalık çalışma süresinin önemli ölçüde azaltılması ile aşamayacağını öngören işveren, işyerinde faaliyeti geçici biçimde belli bölüm yahut birimlerde veya işyerinin tamamında durdurabilir. Çalışmayı durdurma, işyerinin belli bölüm veya birimlerinde gerçekleştirildiği takdirde, meydana gelen iş gücü yığılmasının eritilmesine fayda sağlayacak olanlar seçilmelidir.<sup>412</sup> Meydana gelen zorlayıcı sebep veya ekonomik krizin etkisi işyerinin tamamında çalışmanın durdurulmasını gerektiriyor ise işyerinde faaliyet tamamen duracaktır.

4447 sayılı Kanun'da yer almadığı halde Kısa Çalışma Yönetmeliği'nde kısa çalışma tanımlanırken, faaliyetin en az dört hafta süreyle durması halinin kısa çalışmaya elverişli olduğu hüküm altına alınmıştır. Yönetmelik'te açıkça

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

şeklinde tanımlanmıştır. İki tür kısa çalışma uygulaması arasındaki bu farkın nedeni ise anlaşılır değildir.<sup>413</sup>

Kanaatimizce maddenin düzenleniş biçimindeki isabetsizlik nedeniyle lafzi anlamda böyle bir ayırım ortaya çıkmıştır. Hüküm, her iki uygulama biçiminde de asgari dört hafta uygulanma şartını arayacak şekilde değiştirilmelidir. Ancak 4447 sayılı Kanun'da böyle bir şart öngörülmediğinden, Yönetmelik'te aranan asgari süre şartına dayanarak ilgili kısa çalışma başvurusu reddedilemez. Zira Kanun'da öngörülmemiş

<sup>411</sup> Ocak, "Kısa Çalışma", s. 233.

<sup>412</sup> Öktem Songu, "Çalışma Süreleri", s. 255; Ertaş, s. 57; Kurnaz, s. 50; Akat, s. 45.

<sup>413</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 733; Başterzi, "Pandemi", s. 32; Tuncay ve Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 578.

bir sebebe dayanarak kısa çalışma uygulamasının alanı daraltılamaz.<sup>414</sup> Nitekim uygulamada İŞKUR, başvuru ve değerlendirme aşamasında böyle bir kriteri aramamaktadır. Buna karşın İŞKUR, uygunluk tespiti sonucunda ilgili işyerinde kısa çalışma uygulamasını, işverenin işyerinde çalışmayı en az üçte bir oranında azalttığı yahut durdurduğu tarihten başlayarak en az dört hafta sürecek şekilde kararlaştırmaktadır. Diğer bir deyişle, kısa çalışma sebepleri gerçekleştikten sonra işyerinde faaliyeti durduran veya çalışma sürelerini azaltan işverenin başvuru yapmasına kadar geçen süre de kısa çalışmaya dahil edilmektedir. Buna göre örneğin, 1/4/2021 tarihinde meydana gelen bir zorlayıcı sebep sonucunda, bu tarihten itibaren çalışmayı durduran ancak 5/4/2021 tarihinde başvuru yapan işverenin kısa çalışma başvurusunun onaylanması halinde kısa çalışma, 1/4/2021 tarihinden itibaren başlamış kabul edilecektir. Öğretide de Kısa Çalışma Yönetmeliği'nde düzenlenen asgari süre ile kısa çalışmanın asgari dört hafta uygulanmasının amaçlandığı, bunun bir başvuru şartı olmayıp, sürece ilişkin gerçekleşmesi gereken bir olgu olduğu ifade edilmektedir.<sup>415</sup> Zira kısa çalışma ödeneği ödemeleri, dört haftalık süreden sonra başlayabilecektir.<sup>416</sup>

Burada çözümlenmesi gereken bir husus, aranan asgari dört haftalık süre dolmadan kısa çalışmayı gerektiren olgunun sona ermesi durumunda, çalışılmayan sürelerin niteliğinin ne olacağıdır. Zira bu halde fiili bir kısa çalışma uygulaması söz konusu olsa da hukuken kısa çalışma gerçekleşmiş kabul edilmeyecektir. Düzenlemelerde bu ihtimale ilişkin bir açıklık bulunmadığından, işçinin geçen süreye katlanma yükümlülüğü veya bu durumu işveren ile aralarındaki sözleşme ilişkisine dayanarak çözüme kavuşturması gerektiği ileri sürülebilir.<sup>417</sup> Öğretide bir görüşe göre bu gibi sakıncaların önüne geçilmesi adına işçinin kısa çalışma başvurusundan evvel şarta bağlı onayının alınması gerekmektedir. Buna göre kısa çalışma uygulamasının uygunluk tespiti olumsuz sonuçlanırsa işçiler ücretsiz izne çıkarılmayı, olumlu sonuçlanırsa kısa çalışmaya geçmeyi önceden kabul etmelidir.<sup>418</sup>

<sup>414</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 733.

<sup>415</sup> Caniklioğlu, "Kısa Çalışma", s. 524; Songu Öktem, "Çalışma Süreleri", s. 247; Hakan Keser, "Korona Virüs (Covid 19) Özelinde Bir Salgın Durumunda İş Mevzuatı Kapsamında İşçi ve İşverenin Kullanabileceği İzin, Esnek Çalışma Süreleri ve Fesih Hakları Üzerine Bir Değerlendirme" *Legal İHSGHD*, 17/65 (2020), s. 53.

<sup>416</sup> Ocak, "Kısa Çalışma", s. 427; Ertaş, s. 87; Akat, s. 68; Kurnaz, s. 75; Erdoğan, s. 39.

<sup>417</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku* s. 1350; Akyiğit, "Kısa Çalışma", s. 23; Caniklioğlu, "Kısa Çalışma", s. 524.

<sup>418</sup> Ekmekçi, "Kısa Çalışma", s. 54; Erdoğan, s. 40.

Kanaatimizce, bu sorunun çözümüne ilişkin özel bir düzenleme bulunmadığından, mevzuatta yer alan diğer hükümlerinin dikkate alınması gerekecektir.<sup>419</sup> Bu doğrultuda, işverenin çalışmayı durdurması yahut işyerinde olağan çalışma süresini azaltması zorlayıcı sebebe dayanmışsa bu durumda iş sözleşmesi zorlayıcı sebep süresince askıda kalmış kabul edilir.<sup>420</sup> Ancak işverenin çalışmayı durdurması yahut olağan süreleri azaltması ekonomik nedenlerden ileri gelmişse bu hal zorlayıcı sebep kabul edilemeyeceğinden<sup>421</sup> bu durumda işverenin alacaklı temerrüdü içinde olduğu kabul edilmeli ve işçinin geriye dönük ücret alacağını talep edebileceği söylenmelidir.

422

#### 2.1.3.4. İŞKUR Onayı

Kısa çalışma başvurusu, 4447 sayılı Kanun aracılığı ile işverene tanınmış yenilik doğuran bir haktır.<sup>423</sup> Buna karşılık, işçinin kısa çalışmaya başvurma hakkı bulunmamaktadır.<sup>424</sup> İşsizlik Sigortası Kanunu uyarınca sigortalı sayılan, diğer bir deyişle işsizlik sigortası primleri yatırılan kişileri hizmet sözleşmesi ile çalıştıran işveren, kısa çalışma başvurusunda bulunabilir. Kısa çalışmayı gerektirecek olguların ortaya çıkması sonucunda işyerinde haftalık çalışma süresinin azalmış veya faaliyetin durmuş olması gerekir. Bu durum üzerine işveren, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına da bir bildirimde bulunarak Türkiye İş Kurumuna yazılı başvuruda bulunur (KÇY md. 4). Açıkça toplu iş sözleşmesi tarafı olan sendikaya bildirimde bulunma yükümlülüğü düzenlendiğinden, işverenin işyerinde örgütlenmiş herhangi bir işçi sendikasına bildirimde bulunma yükümlülüğünden söz edilemez.<sup>425</sup> Bununla

<sup>419</sup> Aynı yönde bkz. Ocak, “Kısa Çalışma”, s. 261.

<sup>420</sup> Köseoğlu, s. 43; Ertaş, s. 62-63.

<sup>421</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 780; Ocak, “Kısa Çalışma”, s. 193; Öktem Songu, “Çalışma Süreleri”, s. 254; Ertaş, s. 63; Akat, s. 47; Yücesoy, s. 96.

<sup>422</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 1350; Tulukçu, s. 20; Öktem Songu, “Çalışma Süreleri”, s. 254; Ertaş, s. 63; Akat, s. 47; Endes, s. 80 Karşı yönde bkz. Bu halde de işverenin iş görme edimini kabul etmesinin haklı bir sebebe dayanması nedeniyle temerrüt hükümlerinin doğmayacağı ifade edilmektedir (Erdoğan, s. 40).

<sup>423</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 817; Başterzi, “Pandemi”, s. 6; Gaye Baycık, *İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar*, Ankara: Yetkin, 2011, s. 355-356; Çil, *Koronavirüs*, s. 51; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, “Ücretsiz İzin”, s. 353.

<sup>424</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku* s. 1348; Akın, s. 45; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, “Ücretsiz İzin”, s. 353; Yücesoy, s. 113; Bektaş Kar, “Zorlayıcı Nedenler” (<https://www.youtube.com/watch?v=TsK3rEadV8A&t=2166s>); Seçkin, s. 101.

<sup>425</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 733; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku* s. 1349; Caniklioğlu, “Kısa Çalışma”, s. 511; Songu Öktem, “Çalışma Süreleri”, s. 259; Aktaş, s. 254; Erdoğan, s. 34.

beraber Kanun'da "toplu iş sözleşmesi tarafı" sendikadan söz edilmiş, işçi veya işveren sendikası ayrımı yapılmamıştır. Dolayısıyla Kanun uyarınca işveren 'toplu iş sözleşmesi tarafı' olan işveren sendikasına da bildirimde bulunabilir. (4447 sK. Ek md. 2/2).<sup>426</sup>

İşveren, kısa çalışmaya ilişkin talebinde, 'yönetim hakkı' çerçevesinde kısa çalışma yöntemini ve yasal süreyi aşmayacak şekilde işyerinde kısa çalışma uygulanmasını istediği süreyi de belirtir. Uygunluk tespiti sırasında, belirtilen yöntem ve sürede Kurum tarafından değişiklik yapılamayacağı ifade edilmektedir.<sup>427</sup> Dolayısıyla işveren talepleri bir bütün olarak değerlendirilerek uygunluk tespitinde ayrıca bir değişiklik yapılamayacak, işverenin talebi olumlu veya olumsuz yönde sonuçlandırılacaktır.

Öğretide işyerinde fiili kısa çalışmanın, Türkiye İş Kurumu onayı aranmaksızın gerçekleştirilmesi imkânı tartışmalıdır. Diğer bir deyişle, işyerinde faaliyetin durdurulmasına veya çalışma sürelerinin azaltılmasına, başvurunun uygun bulunmasından önce mi sonra mı başlanacaktır? Bir görüşe göre, işyerinde iş müfettişlerince yapılmış bir uygunluk tespiti olmadan kısa çalışmanın varlığından söz edilemez.<sup>428</sup> Zira, 4447 sayılı Kanun ve mülga Kısa Çalışma Yönetmeliği'nde işverenin kısa çalışma uygulamasına geçişini 'bildirmesinden' söz edilmişken, güncel mevzuatta işverenin 'kısa çalışma talebi' söz konusudur.<sup>429</sup> Dolayısıyla bu değişiklik göstermektedir ki, kısa çalışma konusunda karar alacak merci işveren olmayıp karar alınmasını talep edecek olmandır. Bu değişiklik ile işverenin talebi sonucu idarece alınmış bir karar olmadan kısa çalışma uygulamasının söz konusu olamayacağı ortaya konmuştur. Diğer görüşe göre ise tam aksi şekilde, kısa çalışma başvurusu yapılmadan evvel, o işyerinde faaliyetin durdurulması yahut çalışma süreleri azaltılması gerekir.<sup>430</sup> Zira ancak bu halde kısa çalışma sebeplerinden etkilenmiş bir işyerinden söz edilebilir.

<sup>426</sup> Kurnaz, s. 53; Erdoğan, s. 34.

<sup>427</sup> Ocak, "Kısa Çalışma", s. 333; Şentürk, s. 704.

<sup>428</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 821; Tuncay ve Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 726; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 1348-1349; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 359; Çil, *Koronavirüs*, s. 49; Demir, "Kısa Çalışmalar", s. 544; Tulukçu, s. 20; Endes, s. 67; Baycık, "Güvenceli Esneklik", s. 243; Seçkin, s. 106; Kurnaz, s. 52; Ağnıt, "Esnekleşme", s. 20; Aktaş, s. 252; Ertaş, s. 68; Çöldemli, s. 103.

<sup>429</sup> Yücesoy, s. 113; Akat, s. 52.

<sup>430</sup> Ocak, "Kısa Çalışma", s. 3; Ercan Akyiğit, *İş Hukuku*, Ankara: Seçkin, 2021, s. 417; Akyiğit, "Kısa Çalışma", s. 13; Caniklioğlu, "Kısa Çalışma", s. 514; Astarlı, *Çalışma Süreleri*, s. 365; Baştırzi, "Pandemi", s. 31; Topgül, s. 6; Kaşıkçı Akın, s. 71; Uğraş, s. 56; Karaca, s. 118; Arslanoğlu, s. 97; Yücesoy, s. 116.

Bu görüşe göre işyerinde çalışma sürelerinin azaltılması yahut çalışmanın durdurulması için İŞKUR onayını beklemek hem eşyanın tabiatına hem de kısa çalışma kurumunun amacına uymamaktadır. Örneğin, meydana gelen bir deprem neticesinde işyerinin yıkılması nedeniyle iş görme ediminin ifasında geçici imkânsızlık söz konusu olur. Bu halde işverene, ancak İŞKUR onayından sonra işyerinde faaliyeti durdurabileceğini söylemek, kısa çalışma uygulamasından beklenen faydayı getirmeyecektir. Söz konusu görüşe göre kısa çalışma başvurusu sonucunda alınan onayın işlevi, kısa çalışmanın hukuka uygun olduğunu ilan etmek, bununla beraber şartları sağlayan işçilerin ödenek alacağını teyit ve tescil etmektir.<sup>431</sup> Hemen belirtmek gerekir ki, öğretilerde bu görüşü savunan yazarlar çoğunlukla ilgili görüşü, Kısa Çalışma Yönetmeliği'nde 'bildirim' sözcüğünün 'talep' sözcüğüyle değiştirilmesinden evvel ileri sürmüştür. Hatta o dönem bir görüş, Yönetmelik'te yer alan 'bildirim' ifadesi gereği işyerinde başvurudan evvel çalışmanın durdurulabileceğini belirtmekle beraber Yönetmelik'te değişiklik yapılarak, Kurum onayından sonra çalışmanın durdurulması veya azaltılması gerektiğini ifade etmiştir.<sup>432</sup>

Kanaatimizce, bir işyerinde kısa çalışma uygulamasının başladığının kabulü ancak İŞKUR onayı ile mümkündür.<sup>433</sup> Aksi takdirde, zorlayıcı sebep veya ekonomik kriz neticesinde işverenin çalışma sürelerini azalttığı veya çalışmayı durdurduğu her durumun kısa çalışma kapsamında değerlendirilmesi gerekecektir ki böyle bir varsayım hatalıdır. Zira işveren işyerinde etkili olan bir zorlayıcı sebep veya ekonomik kriz nedeniyle işyerinde azalan iş gücü ihtiyacına karşılık esnek çalışma yöntemlerinden birini denemiş, örneğin işçiler ile kısmi süreli çalışmaya geçilmesini kararlaştırmış olabilir. Bu doğrultuda işçilerin çalışma sürelerinde en az üçte bir oranında bir azalma meydana gelecektir. Bu halde fiilen bir kısa çalışma uygulamasının başladığından söz edilemez. Kısa çalışma ancak ilgili işverenin

---

<sup>431</sup> Akyiğit, "Kısa Çalışma", s. 13; Demir, "Kısa Çalışmalar", s. 547.

<sup>432</sup> Caniklioğlu, "Kısa Çalışma", s. 514: Yazara göre mevcut hükümlere günde önce çalışmanın durdurulması veya azaltılması sonra başvuru mümkün görünmektedir. Bununla beraber yapılacak düzenlemeler ile bu durumun tam aksi şekilde değiştirilmesi gerekir.

<sup>433</sup> "Kısa çalışmaya ilişkin düzenleme uyarınca işverence işçilere kısa çalışma yaptırılabilmesi için; genel ekonomik kriz, sektörel veya bölgesel kriz ya da zorlayıcı nedenlerin bulunması dışında işverenin Türkiye İş Kurumu'ndan talepte bulunması, Kurum tarafından da talebin uygun görülmesi ile kısa çalışmanın işyerinde ilan edilmesi ve toplu iş sözleşmesi taraflı işçi sendikasına bildirilmesi gereklidir." (Kapatılan) Yar. 22. H. D., E. 2012/4892 K. 2012/27269 K. T. 5/12/2012 (Hukukturk.com, E. T. 13/7/2022).

işyerinde kısa çalışma uygulamasına geçmeyi arzu etmesi, bu doğrultuda İŞKUR'a başvurması ve başvurunun olumlu sonuçlanması ile gerçekleşebilir.

İşverenin İŞKUR'a yapacağı başvuru sonrasında, kısa çalışmaya ilişkin talep, sebep ve şekil yönünden değerlendirilir.<sup>434</sup> Sebep yönünden yapılacak değerlendirme için, kısa çalışma nedenine göre farklı süreçler söz konusu olur. Bir 'ekonomik kriz' veya 'dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep' nedeniyle yapılacak başvurularda uygulanacak usul farklı; dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebepler dışındaki 'diğer zorlayıcı sebepler' nedeniyle yapılacak başvurularda uygulanacak usul farklıdır (KÇY md. 5/2). Zira Kısa Çalışma Yönetmeliği'nde yer alan düzenlemeden anlaşıldığı üzere, "*dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebepler*" ile maddede geçen "*diğer zorlayıcı sebep*" halleri olmak üzere iki tür zorlayıcı sebep söz konusudur.

Kısa Çalışma Yönetmeliği uyarınca, iddianın işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarından yöneltilmesi ya da bu yönde kuvvetli emarelerin bulunması halinde, İŞKUR Yönetim Kurulu tarafından, bir 'ekonomik kriz' veya 'dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebebin' varlığı hakkında karar alınması gerekir (md. 5/2).<sup>435</sup> Bu nedenle, ekonomik kriz veya dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan başvuru, bu yönde alınmış bir Yönetim Kurulu kararı mevcut değilse, karar alınması amacıyla en geç başvuru tarihini izleyen işgününde İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığına gönderilir.<sup>436</sup> Söz konusu gerekçelerin var olduğu yönündeki iddianın yalnızca konfederasyonlardan gelebilmesi ancak sendikalara bu yönde bir hak tanınmaması öğretilere neden olmuştur.<sup>437</sup> Kanaatimizce de kısa çalışma nedenlerine ilişkin iddiaların yalnızca konfederasyonlardan yöneltilmesi

<sup>434</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku* s. 1349; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 318; Narmanlıoğlu, s. 640; Senyen Kaplan, s. 539.

<sup>435</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 822; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 733; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku* s. 1350; Yücesoy, s. 110. Örneğin, 22/3/2020 tarihinde, İŞKUR Yönetim Kurulunca, Covid-19 salgınının dışsal etkilerden kaynaklı dönemsel zorlayıcı sebep olduğu yönünde karar alınmıştır. <https://www.iskur.gov.tr/duyurular/kisa-calisma-odeneği-hakkında/> (E. T. 26/5/2022); Erdoğan, s. 34

<sup>436</sup> İŞKUR Pasif İşgücü Hizmetleri Genelgesi 2020/1 <http://km.corpus.com.tr/Mevzuat/Icerik.aspx?id=0T1g3U3y08391v0500071Z2C2r222N3b#node-2K2r083p0v1J1c390W2O252z3M2B2P1d> (E. T. 12/11/2022).

<sup>437</sup> Akyiğit, "Kısa Çalışma", s. 15; Seçkin, s. 115; Kurnaz, s. 54; Demir, "Politika Notu", s. 5.

isabetsizdir. Zira sendikaların da söz konusu nedenlerin meydana geldiği konusunda kanaat sahibi olabileceği aşıkardır.

Ekonomik kriz veya dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan başvurularda aranmasına karşılık; deprem, yangın, sel, vb. ‘diğer zorlayıcı sebepler’ gerekçesiyle yapılan başvurularda Yönetim Kurulu kararı aranmaz. Belirtilen gerekçelerle yapılan başvurular, uygunluk tespiti yapılması amacıyla doğrudan Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığına gönderilir.

Kısa Çalışma Yönetmeliği’nde açıkça ‘dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep’ halinde Yönetim Kurulu kararı aranacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla ‘diğer’ zorlayıcı sebepler halinde Yönetim Kurulu kararı aranmaksızın uygunluk tespitine geçilecektir.<sup>438</sup> Diğer zorlayıcı sebepler, maddeden, “*dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen*” ifadesi çıkarılınca geriye kalan “*deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi*” durumlardır. Klasik zorlayıcı sebep halleri olarak ifade edilebilecek bu ‘diğer’ hallerde ayrıca Yönetim Kurulu kararı aranmaması, bu olayların etkilerinin lokal olarak gözlemlenebildiği, illiyet bağının açık bir şekilde kurulabildiği somut nitelikte durumlar olmasından kaynaklanmaktadır.<sup>439</sup>

İşveren tarafından yapılacak başvuruların şekli incelemesi ise başvurunun kurumca öngörülen formatta hazırlanması ile ilgilidir.<sup>440</sup> Öngörülen formata uygun yapılmayan başvurular şekil yönünden reddedilecektir.<sup>441</sup>

### **2.1.3.5. Uygunluk Tespiti**

Uygunluk tespiti; işyerinin bir ekonomik kriz veya zorlayıcı sebep halinden ne derece etkilendiğini, söz konusu etkilenmenin kısa çalışmada aranan koşullara uygunluğunu ortaya koyar.<sup>442</sup> İşverenin kurum birimlerine yaptığı kısa çalışma başvurusu sebep ve

---

<sup>438</sup> Yücesoy, s. 109; Baysal, s. 45.

<sup>439</sup> Çalık, s. 308.

<sup>440</sup> İlgili format için bkz. [https://media.iskur.gov.tr/38000/kisa\\_calisma\\_talep\\_formu\\_iskur\\_2020.pdf](https://media.iskur.gov.tr/38000/kisa_calisma_talep_formu_iskur_2020.pdf) (www.iskur.gov.tr E. T. 1/9/2022).

<sup>441</sup> Aydın, “Kısa Çalışma”, s. 33; Kurnaz, s. 56

<sup>442</sup> Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, “Ücretsiz İzin”, s. 359; Seçkin, s. 120; Yücesoy, s. 123; Çalık, s. 312; Erdoğan, s. 36.

şekil yönünden sorunsuz ise, uygunluk tespiti yapılması amacıyla Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının ilgili birimine sevk edilir. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının görevli iş müfettişleri, işyerinin meydana gelen ekonomik kriz veya zorlayıcı sebepten ne derece etkilendiği tespit eder (KÇY md. 9/1).<sup>443</sup>

Pandeminin yaşamımıza etki etmeye başladığı Mart 2020 tarihinden önceki dönemde, diğer bir ifadeyle olağan dönemde, iş müfettişlerince denetimlerin iş yerlerinde yapılması esastır. Buna göre<sup>444</sup> üretimde yaşanan artma ve azalmaya ilişkin miktarları gösteren evraklar, üretilen mal ve hizmetin satış miktarı ve yaptığı ciro, stokların miktarı, genel olarak sipariş durumu, mevcut ve muhtemel tahsilatlar vb.<sup>445</sup> ölçütler dikkate alınarak, zorlayıcı sebep yahut ekonomik kriz olayı ile işyerindeki ekonomik durum arasında sebep sonuç ilişkisi kurulur. Kısa çalışmaya başvurulması sonucunda ilgili ekonomik daralmanın aşılacağı anlaşılırsa uygun bir süre ile kısa çalışmaya gidilmesine karar verilir. Kısa çalışma ödeneğine ilişkin ödemeler de birimin uygunluk tespitinden sonra başlar. Bununla beraber, pandemi ile birlikte tüm bu denetim süreci, hızlandırma adına dijital ortama taşınmıştır.<sup>446</sup> Öncelikle işverenler bağlı oldukları İŞKUR Müdürlüklerine e-posta aracılığı ile başvuru yapacak, söz konusu başvuru İŞKUR tarafından ilgili başkanlığa elektronik ortamda iletilecek, Başkanlık başvuruyu iş müfettişlerine yönlendirecek, müfettiş işyerine gitmeksizin belge üzerinde karar verecek, karar Başkanlığa, Başkanlık tarafından İŞKUR'a ve nihayet işverene bildirilecektir.<sup>447</sup>

Uygunluk tespiti sonucunda işyerinin, kısa çalışma uygulaması ile dahi varlığını sürdüremeyeceği anlaşılırsa nasıl bir karar verileceği açık değildir. Öğretide kısa

<sup>443</sup> Seçkin, s. 120; Yücesoy, s. 123; Endes, s. 58-59.

<sup>444</sup> <https://www.vizyongrubu.com/tr/makaleler/kisa-calisma-odeneğinde-is-mufettisi-denetiminin-dunu-bugunu-ve-yarini/> (E. T. 14/7/2022); Karaca, s. 118.

<sup>445</sup> Borçlar hesabındaki artmalar ve eksilmeler, kambiyo hesabındaki artmalar ve eksilmeler, üretime katılan işçi sayısı ve işçi sayısında meydana gelen değişiklikler, işyerinde uygulanmakta olan çalışma sürelerinde yaşanan değişimler (puantaj vb. kayıtlar), üretim maliyetindeki artmalar ve eksilmeler, üretim sonucu oluşan kar veya zarar miktarı, kısa çalışma ödeneğinden faydalanacak işçiler ile ilgili detaylı liste, çalışan işçilerin sigorta primlerinin ödenip ödenmediği, ücret gelirleri ile muhtasar beyannameye dayalı vergilerin ödenip ödenmediği, Kısa çalışma yapılacak dönemin başlangıç ve bitiş tarihleri ile birlikte kısa çalışma ödeneklerinin ödeme süreleri, Yerinde yapılacak incelemelerde işveren veya vekilinin gerekçeli beyanı ile işyerinde toplu iş sözleşmesi uygulaması var ise sendika yetkilileriyle veya işyerinde çalışan işçiler ile görüşülmesi gibi.

<sup>446</sup> Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 354.

<sup>447</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 736; Haldun Pak, <https://www.dunya.com/kose-yazisi/kisa-calisma-odeneği-sonrasi-denetimlere-hazir-olmalıyız/624464> (E. T. 14/7/2022).

çalışmanın düzenlenme amacından yola çıkılarak işyerinin, dolayısıyla istihdamın korunamayacağından baştan anlaşıldığı durumlarda uygunluk tespitinin olumsuz sonuçlanması gerektiği belirtilmektedir.<sup>448</sup> Kanaatimizce de ortaya konan mali tablo sonucunda kısa çalışmanın, aksine ihtimal verilmeyecek biçimde faydasız olacağı anlaşılırsa ilgili işyeri için kısa çalışma uygun bulunmamalıdır.

Burada değinilmesi gereken bir konu da kurumca verilecek ret kararlarına karşı nasıl bir yol izleneceğidir. Öncelikle 4447 sayılı Kanun uyarınca işsizlik sigortası uygulamalarına karşı öngörülen itiraz yolu denenmelidir.<sup>449</sup> Buna göre işçi veya işveren kısa çalışma uygulamasına ilişkin işlemlere karşı, ilgili işlemin kendilerine tebliğinden itibaren 15 gün içinde itiraz edebilirler. Kurum itirazı 30 gün içinde sonuçlandırmak zorundadır (md. 54/2). İtirazın reddedilmesi halinde yargı yoluna başvurulmalıdır. Zira Anayasa'nın 125'inci maddesinde idarenin her türlü eylem ve işlemine karşı yargı yolunun açık olduğu hüküm altına alınmıştır. Kurumun uygunluk tespiti sonucu vereceği ret kararı, bir idari işlem mahiyetinde olduğundan söz konusu işlemin iptali için idari yargıda iptal davası açılabilir. Gerçekten de 2017 tarihli İş Mahkemeleri Kanunu yürürlüğe girene kadar hem yargı<sup>450</sup> hem de öğreti,<sup>451</sup> görevli yargı kolu konusunda görüş birliğine varamamıştır. Nihayet, İş Mahkemeleri Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile söz konusu belirsizlik açıklığa kavuşturulmuştur.<sup>452</sup> Sözü geçen Kanun'un göreve ilişkin 5'inci maddesinin birinci fıkrasının 'b' bendinde “...Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklara” iş mahkemelerinin bakacağı düzenlenmektedir. Kısa çalışma 4447 sayılı Kanun'un Ek 2'nci maddesinde düzenlenmektedir. Bu konuda doğacak uyuşmazlıkların iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanmış kabul edileceği açıktır. Dolayısıyla uygunluk tespiti sonucu kurum birimlerince verilecek ret kararlarına karşı açılacak davalarda iş

<sup>448</sup> Ocak, “Kısa Çalışma”, s. 397; Seçkin, s. 113; Yücesoy, s. 126.

<sup>449</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku* s. 1350; Seçkin, s. 124; Baysal, s. 69.

<sup>450</sup> Yargıtay'ın kısa çalışmaya ilişkin görevsizlik kararı için bkz. (Kapatılan) Yar. 22. H. D., E. 2015/18292, K. 2017/22824 K. T. 25/10/2017 aynı önde bkz. Yar. 7. H. D., E. 2013/23062 K. 2014/6308 K. T. 19/3/2014 (Lexpera.com, E. T. 31/12/2022); Uyuşmazlık mahkemesinin kısa çalışma hakkında verdiği karar için bkz. Uyuşmazlık Mahkemesi E. 2011/67 K. 2011/260 K. T. 19/12/2011 (Lexpera.com, E. T. 23/5/2022).

<sup>451</sup> Akyiğit, “Kısa Çalışma”, s. 17 vd; Ocak, “Kısa Çalışma”, s. 407 vd; Caniklioğlu, “Kısa Çalışma”, s. 516; Ertaş, s. 73 vd; Seçkin, s. 115 vd; Ağnıt, “Esnekleşme”, s. 22; Uğraş, s. 56; Kayalı Çetinkaya, s. 448; Akat, s. 53.

<sup>452</sup> İlgili Kanun'un yürürlük tarihinden sonraki eserlerde de bazı yazarların verilen ret kararına karşı idari yargı yerini görevli kabul ettiği görülmektedir. Bkz. Demirezen, s. 219.

mahkemeleri görevli olacaktır.<sup>453</sup> Yetki bakımından İş Mahkemeleri Kanunu'nda öngörölmüş yetki kuralları geçerlidir. Bu doğrultuda kısa çalışmaya ilişkin başvuruların reddinde davalı tüzel kişi olan İŞKUR'un yerleşim yeri ile işlemin yapıldığı yer mahkemesi yetkili kabul edilmelidir.

### **2.1.3.6. İşyerinde İşçi Çıkarılmaması**

25/3/2020 tarih 7226 sayılı Kanun'un 41'inci maddesi ile 4447 sayılı Kanun'a geçici 23'üncü madde eklenmiştir. Bu maddeye göre Covid-19 kaynaklı kısa çalışma başvurusu yapan işverenlerin bu haktan yararlanabilmeleri için kısa çalışma devam ettiği müddetçe 4857 sayılı Kanun'un 25'inci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan nedenler dışında bir nedene dayanarak işyerinde işçi çıkarmamaları gerekmektedir.<sup>454</sup> Bu bağlamda pandemi döneminde işten çıkarma yasağının bu hükmün yürürlüğe girmesiyle başladığı kabul edilmelidir.<sup>455</sup> Hemen belirtelim ki 'fesih yasağı' aşağıda ayrıntılı olarak ele alınacaktır.<sup>456</sup> Ayrıca belirtelim ki, pandemi dönemine özgü olarak aranan söz konusu koşul artık aranmamaktadır.

### **2.1.4. Kısa Çalışma ile İş Hukukunun Diğer Kavram ve Kurumları Arasındaki İlişki**

#### **2.1.4.1. Genel Olarak**

Kısa çalışmaya ilişkin yasal düzenlemelerde, uygulanması bakımından iş sözleşmesi türü yönünden bir sınırlama getirilmediği görülür. Bu açıdan belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi gibi belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi de kısa çalışma kapsamındadır.<sup>457</sup> Aynı şekilde tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi ile kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi arasında kısa çalışmanın uygulanması açısından bir ayırım gözetilmemektedir. Bununla beraber; iş hukukunun genel ilkeleri, iş sözleşmesinin

<sup>453</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 733; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 318; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 1350; Çil, *Koronavirüs*, s. 67; Kurnaz, s. 59.

<sup>454</sup> Senyen Kaplan, s. 545; Çil, *Koronavirüs*, s. 52; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 361; Manav Özdemir, s. 144.

<sup>455</sup> Tankut Centel, "Covid-19 Salgını ve Türk Çalışma Yaşamı" *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 43 (2020), s. 19.

<sup>456</sup> Bkz. Bölüm III, Başlık 3.7.1.

<sup>457</sup> Ocak, "Kısa Çalışma", s. 47; Yücesoy, s. 34; Yorulmaz, s. 1371; Baysal, s. 22; Seçkin, s. 100; Akyiğit'e göre kısa çalışmanın en az dört hafta sürmesi yasal olarak arandığından süresiz işlerde bu ihtimalin gerçekleşmesi çok güçtür. (Kısa Çalışma, s. 4.).

özel koşulları veya uygulamanın kendine özgü durumları, kısa çalışma ile belli çalışma yöntemlerinin beraber uygulanmasına imkân vermeyebilir. Aşağıda, İş Kanunu'nda öngörülen belli kavramlar ile kısa çalışmanın bağdaşıp bağdaşmadığı incelenecektir.

#### 2.1.4.2. Fazla Saatlerle Çalışma

Fazla çalışma, Kanun'da öngörülmüş koşullar halinde haftalık kırk beş saati aşan çalışmadır (İK md. 41).<sup>458</sup> Haftalık çalışma süresinin kırk beş saatin altında belirlendiği hallerde kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar, fazla süreli çalışma olarak adlandırılır.<sup>459</sup> Her iki durumu da kapsayacak şekilde hem Kanun'da (İK md. 41/7) hem de öğretide fazla saatlerle çalışma kavramı kullanılmaktadır.<sup>460</sup> Kırk beş saatin tespitinde fiilen çalışılan ve çalışılmış gibi sayılan (İK md. 66) süreler dikkate alınır.<sup>461</sup>

Çalışmanın durdurulması yoluyla yapılacak kısa çalışma uygulaması açısından fazla çalışma tartışmasının gündeme gelmeyeceği açıktır.<sup>462</sup> Zira işçinin iş görme borcu askıdadır. Çalışma sürelerinin azaltılması yoluyla kısa çalışma yapılması halinde ise durum tartışmalıdır. Belirtildiği üzere, çalışma sürelerinin azaltılması yoluyla kısa çalışma yapılabilmesi için Kısa Çalışma Yönetmeliği, haftalık çalışma süresinin en az üçte bir oranında azaltılması şartını aramaktadır (md. 3/1-ç). Buna göre işyerinde çalışmanın sürmesini arzu eden işveren, kısa çalışma kapsamında haftalık en fazla 30 saat süreyle faaliyete devam edebilir. Kısa çalışma için belirlenen haftalık çalışma süresini aşan çalışmaların niteliği ile bu çalışmaların hüküm ve sonuçları tartışmalıdır. Bir diğer deyişle, kısa çalışma uygulama döneminde belirlenen kısaltılmış haftalık

<sup>458</sup> Fazla çalışmalar konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, *İş Hukuku*, s. 827 vd; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 739 vd; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 1299; Centel ve Tunçomağ, s. 172 vd; Senyen Kaplan, s. 549; Narmanlioğlu, s. 642 vd; Güven ve Aydın, s. 432 vd; Başbuğ ve Yücel Bodur, s. 170 vd; Songu Öktem, "Çalışma Süreleri", s. 346 vd; Burcu Melekoğlu Keser, *Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma*, Ankara: Seçkin, 2018; Tekin Güç, *Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma*, Ankara: Seçkin, 2014; Hatice Karacan Çetin, *4857 sayılı İş Kanunu'na göre Fazla Çalışma*, Ankara: Seçkin, 2019; Öztürk, *Çalışma Süreleri*, s. 158 vd.

<sup>459</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 828; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 739; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 1333.

<sup>460</sup> Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 283; Astarlı, *Çalışma Süreleri*, s. 167; Songu Öktem, "Çalışma Süreleri", s. 346.

<sup>461</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 800; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 720; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku* s. 1263; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 270; Narmanlioğlu, s. 618; Senyen Kaplan, s. 520; Astarlı, *Çalışma Süreleri*, s. 169; Songu Öktem, "Çalışma Süreleri", s. 31.

<sup>462</sup> Çalışmanın durdurulması yoluyla kısa çalışma yapılması halinde fazla çalışma alacağının gündeme gelmeyeceği yönünde bir Yargıtay kararı için bkz. Yar. 9. H. D., E. 2015/15809 K. 2018/8593 K. T. 16/4/2018 (Legalbank.net, E. T. 12/11/2022).

çalışma süresinin aşılmasının fazla saatlerle çalışma teşkil edip etmeyeceği belirlenmelidir.

Yargıtay'ın kısa çalışma uygulanan dönemde fazla çalışma yapılmış olma ihtimalini dışladığı, diğer bir deyişle kısa çalışma ile fazla çalışmanın bağdaşmadığı, dolayısıyla kısa çalışma uygulanan dönem için fazla çalışma alacağının söz konusu olamayacağı yönünde hüküm verdiği görülmektedir.<sup>463</sup>

Öğretide bizim de katıldığımız görüşe göre, işverenin başvuru yaparken belirlediği haftalık çalışma süresini değiştirmesi halinde kısa çalışma uygulaması kendiliğinden sona erer.<sup>464</sup> Bu durumda fazla çalışma tartışması gündeme gelmeyecektir. Zira artık kısa çalışma sona ermiş olduğundan, geçirilen çalışma süreleri normal çalışma süresi kabul edilecektir.<sup>465</sup> Diğer bir görüş, işyerinde çalışma süresinin, kısa çalışmanın kanuni sınırı olan haftalık 30 saate kadar artırımının (örneğin 20 saat olarak belirlenen haftalık çalışma süresini 30 saate kadar artırmanın) hukuka uygun olduğunu belirtir. Bu halde belirlenen çalışma süresini aşan ve 30 saate kadar olan çalışmalar fazla çalışma kabul edilecektir. İşçiye haftalık 30 saatin üzerinde çalışma yaptırılması halinde ise kısa çalışma için aranan üçte bir oranındaki yasal ölçüt sağlanamıyor olacağından kısa çalışmanın sonlanacağını belirtilir (KÇY md. 3/1-ç).<sup>466</sup> Başka bir görüşe göre günlük azami çalışma süresi olan 11 saati aşan yasak çalışmaların da fazla çalışma kabul edileceği görüşünden hareketle<sup>467</sup> haftalık çalışma süresini aşmayan ancak günlük çalışma süresini aşan hallerde fazla çalışma ücretine hak kazanılır. Bu görüşe göre örneğin, işçinin kısa çalışma kapsamında haftada 15 saat çalışması gerekmektedir. İşverenin işçiyi haftada bir gün ve günlük 15 saat çalıştırması halinde

---

<sup>463</sup> “*Davalıların kısa çalışma ödeneğinden yararlandığı, 16.03.2009- 30.06.2009 tarihleri arasındaki davacının çalışmalarının kısa çalışma ödeneğinden yararlanılan döneme isabet ettiği anlaşılmakta olup belirtilen dönemin fazla çalışma hesabında dışlanması gerektiği dikkate alınmadan hatalı değerlendirme ile hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir.*” Yar. 9. H. D., E. 2015/860, K. 2015 / 5776 K. T. 11/2/2015; Aynı yönde bkz. Yar. 9. H. D., E. 2013/14099 K. 2015/8626 K. T. 2/3/2015 (Hukukturk.com. E. T. 12/10/2022); 22. H. D., E. 2013/2545 K. 2014/1173, K. T. 31/1/2014 (Legalbank.net, E. T. 11/11/2022).

<sup>464</sup> Ocak, “Kısa Çalışma”, s. 39; Çil, *Koronavirüs*, s. 59; Endes, s. 38; Yücesoy, s. 72; Erdoğan, s. 15.

<sup>465</sup> Ocak, “Kısa Çalışma”, s. 43.

<sup>466</sup> Ocak, “Kısa Çalışma”, s. 42.

<sup>467</sup> Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 4. maddesi ile düzenlenen, işçinin günlük 11 saati aşan çalışmalarının Kanun'da aranan fazla çalışma koşulları aranmadan fazla çalışma olarak değerlendirilmesi konusunda bkz. Süzek, *İş Hukuku*, s. 828 vd; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 742; Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 1300; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 285; Senyen Kaplan, s. 553; Narmanlıoğlu, s. 660; Başbuğ ve Yücel Bodur, s. 172.

işçi 4 saat fazla çalışma yapmış kabul edilmelidir. Bu halde işçi fazla çalışma ücreti talep edebilir.<sup>468</sup>

Öğretide işverenin haftalık çalışma süresini yasal sınıra kadar kendiliğinden artıramıyor olması, kısa çalışmaya duyulan ihtiyacın birdenbire değil ancak zamanla azaldığı durumlarda işverenin ve işçilerin kısa çalışmadan bekleyeceği faydayı göremeyecek olması nedeniyle eleştirilmektedir.<sup>469</sup> Bu duruma çözüm olarak öğretide, işverene, yeniden başvuru yapmak zorunda kalmadan kısa çalışma sürelerini azaltabilme hakkı tanınması tavsiye edilmiştir.<sup>470</sup> Nitekim kanun koyucu da 4447 sayılı Kanun'un geçici 26'ncı maddesinde haftalık normal çalışma sürelerine dönen işverenlere sigorta primi desteği verileceğinden bahsetmiştir. Bu nedenle kanun koyucunun işverenleri normal çalışma sürelerine dönmek konusunda teşvik ettiği söylenebilir.<sup>471</sup>

Fazla saatlerle çalışma konusunda değinilmesi gereken diğer husus, kısa çalışmadan önce fazla saatlerle çalışma yapmış bulunan işçilerin, hak ettikleri serbest zaman haklarını nasıl kullanacaklarıdır. Bilindiği üzere İş Kanunu'nda, fazla saatlerle çalışma yapmış bir işçinin bu nedenle alacağı zamlı ücret yerine serbest zaman kullanabileceği düzenlenmiştir.<sup>472</sup> Kısa çalışmanın, işyerindeki faaliyetin durması yoluyla yapılması durumunda işçilerin serbest zaman kullanabileceği bir çalışma süreci olmadığından, serbest zaman kullanımları kısa çalışmadan sonra gerçekleşebilecektir. İşçiler kısa çalışma sona erdikten sonra altı ay içinde kazandıkları serbest zaman hakkını kullanabileceklerdir. Bununla beraber kısa çalışmanın, çalışma sürelerinin azaltılması yoluyla yapılması halinde, işçinin serbest zaman kullanması, kısa çalışma ödeneği açısından sakınca oluşturur. Şöyle ki belirli bir zaman çalışmaması karşılığı kendisine ödenek ödenen işçi, bu süre içinde ödenekte bir kesinti olmadan serbest zamanını

<sup>468</sup> Çil, *Koronavirüs*, s. 58.

<sup>469</sup> Ocak, "Kısa Çalışma", s. 39; Endes, s. 38- 39.

<sup>470</sup> Ocak, "Kısa Çalışma", s. 40; Ekmekçi, "Kısa Çalışma", s. 52; Aktaş, s. 255; Seçkin, s. 114.

<sup>471</sup> Anayasa Mahkemesi de bir kararında kanun koyucunun iradesinin işvereni normal çalışma süresine dönmeye teşvik etmek olduğunu belirtmiştir. E. 2020/74 K. 2021794 K. T. 11/12/2021 (Legalbank.com.tr, E. T. 20/12/2021).

<sup>472</sup> "Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır." (İK md. 41/4-5). Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 1320; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 296; Senyen Kaplan, s. 558; Narmanlıoğlu, s. 668.

kullanacak böylece hem işverenden hem de devletten maddi yarar sağlamış olacaktır. Bu halde kısa çalışma ödeneğinin iadesi gerekebilecektir. Bu sakıncaları ortadan kaldırmak adına, kısa çalışma devam ederken serbest zaman kullanımına izin verilmemeli, kanunun öngördüğü altı aylık serbest zaman kullanım süresi, kısa çalışma devam ettiği müddetçe işlememelidir.<sup>473</sup>

#### 2.1.4.3. Deneme Süreli İş Sözleşmesi

Deneme süreli iş sözleşmesi, tarafların bir süre birbirilerini denedikleri, bu süre sonunda iş ilişkisine devam edip etmeyeceklerini takdir ettikleri çalışma yöntemidir.<sup>474</sup> Böylece iş sözleşmesinin tarafları, sözleşme ile kesin olarak bağlanmadan evvel işçinin kişiliği ve bilgisi konusunda fikir sahibi olabilecektir.<sup>475</sup> Bununla beraber işçi de çalışma koşullarının kendisine uygunluğu konusunda kanaat sahibi olacaktır.<sup>476</sup> İş Kanunu'nda deneme süresi azami iki ay olarak belirlenmiştir. Toplu iş sözleşmesi ile bu süre dört aya kadar çıkabilir (İK md. 15/1). Süre sonunda taraflar iş ilişkisini sürdürmek istemez ise sözleşme bildirimsiz ve tazminatsız biçimde feshedilir (İK md. 15/2).

Deneme süresi içinde olan işçinin kısa çalışma uygulamasına dahil edilip edilemeyeceği değerlendirilecek olursa, kural olarak her türlü iş sözleşmesi ile çalışan işçi kısa çalışma uygulamasının kapsamına alınabilir. Bununla beraber kısa çalışmanın amacına hizmet eden en önemli sonuç kısa çalışma ödeneğidir.<sup>477</sup> Aşağıda<sup>478</sup> ayrıntılı biçimde ele alınacak olmakla beraber belirtmek gerekir ki kısa çalışma ödeneği için işçinin kısa çalışma başvurusundan evvelki son 120 gün içinde bir iş sözleşmesi ile çalışıyor olması gerekir. Pandemi döneminde bu süre 60 gün olarak uygulanmıştır.

<sup>473</sup> Ocak, "Kısa Çalışma", s. 67.

<sup>474</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 267; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 227; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 515; Centel ve Tunçomağ, s. 80 vd; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 68; Başbuğ ve Yücel Bodur, s. 129; Senyen ve Kaplan, s. 166; Güven ve Aydın, s. 131; Narmanlioğlu, s. 237; Bedük, s. 694; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Deneme Süreli İş Sözleşmeleri" *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11/2 (2012), s. 49; Ayrıntılı bilgi için bkz. Sabahattin Yürekli, *Türk İş Hukuku'nda Deneme Süreli İş Sözleşmeleri*, İstanbul: On İki Levha, 2019.

<sup>475</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 267; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 227; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 514; Başbuğ ve Yücel Bodur, s. 129; Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Deneme" s. 49-50; Senyen Kaplan, s. 166; Deneme süreli iş sözleşmelerinin esasen bir sözleşme türü olmadığı ifade edilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Güven ve Aydın, s. 131.

<sup>476</sup> Narmanlioğlu, s. 237; Senyen ve Kaplan, s. 166; Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Deneme", s. 50.

<sup>477</sup> Ağnıt, "Esnekleşme", s. 23; Erkan Şahin, s. 94.

<sup>478</sup> Bkz. Başlık 3.6.

Deneme süresinin azami iki ay, toplu iş sözleşmesi ile dört ay sürebileceği göz önüne alındığında, deneme dönemindeki işçinin bu şartı sağlaması çoğu zaman mümkün görünmemektedir.<sup>479</sup> Görüşümüze göre, Covid- 19 Pandemisi döneminde yapılacak başvurular için deneme süresinde olan işçinin kısa çalışma kapsamına alınması mümkün olabilirse de olağan şartlar altında bu ihtimal çok düşüktür. Zira kısa çalışma ödeneğini alamayacak işçilerin kısa çalışma uygulamasına dahil edilmesi olanaklı değildir.

#### 2.1.4.4. Kısmi Süreli Çalışma

Kısmi çalışma 4857 sayılı Kanun ile hukuk sistemimize dahil edilmiş esnek çalışma modellerinden biridir.<sup>480</sup> Kanun koyucu 1475 sayılı Kanun'un çağdaş iş koşulları karşısındaki katı, ihtiyaçlara cevapsız kalan hükümlerini, esnek çalışma yöntemleri ile değiştirmiştir.<sup>481</sup> Kısmi çalışma İş Kanunu'nda şöyle tanımlanmaktadır: "*İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.*" (İK md. 13/1).<sup>482</sup>

Kısmi çalışma ile kısa çalışma arasında benzerlikler olduğu gibi uygulanma yöntemi ve sonuçlar açısından farklılıklar da bulunmaktadır. Kısa çalışma ile kısmi çalışma arasındaki ilk benzerlik çalışma sürelerinin azaltılmasına ilişkin ölçüttür. İş Kanunu, kısmi süreli çalışmada aranan "*önemli ölçüde az*" tabirinden ne anlaşılması gerektiğini açıklamamıştır. Bu husus, İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde<sup>483</sup> açıklığa kavuşturulmuştur. Buna göre "*İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi*

<sup>479</sup> Özkaraca ve Ünal Adınır, s. 29-30; Demir, "Hizmet Süresi", s. 40.

<sup>480</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 272; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 196.

<sup>481</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 800; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 717; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1264; Baycık, "Güvenceli Esneklik", s. 223, 233; Öztürk, *Çalışma Süreleri*, s. 111.

<sup>482</sup> Kısmi süreli iş sözleşmeleri konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, *İş Hukuku*, s. 272 vd; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 196 vd; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 428 vd. Centel ve Tunçomağ, s. 75 vd; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 86 vd; Senyen ve Kaplan, s. 147 vd; Güven ve Aydın, s. 110 vd; Başbuğ ve Yücel Bodur, s. 125 vd; Ahmet Sevimli, *4857 sayılı İş Kanunu'nda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri*, İstanbul: Beta, 2019; Çağlar Sisliituna Ayakçıoğlu, *Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri*, Ankara: Seçkin, 2021; Mehmet Halis Karaman, "Türk İş Hukukunda Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Danışman: Ali Güzel, 2008.

<sup>483</sup> R. G. 25425, T. 6/4/2004.

*sürelî çalışmadır*'' (md. 6). Görüldüğü üzere kısmî çalışma için de çalışma sürelerinin, kısa çalışma uygulamasında da olduğu gibi en az üçte bir oranında az kararlaştırılmalıdır.

Belirtilen benzerliğe karşın, kısmî süreli çalışma ile kısa süreli çalışma arasındaki önemli fark işçinin rızasıdır.<sup>484</sup> Kısmî süreli çalışma, iş sözleşmesinin akdedildiği sırada veya sonradan İş Kanunu'nun 22'nci maddesi uyarınca gerçekleştirilebilen bir esnek çalışma yöntemidir. İş sözleşmesi kurulurken veya daha sonra, taraflarca bu çalışma yönteminin kararlaştırılması ya da esaslı değişiklik önerisinde bulunulması ve işçinin kabulü gerekir.<sup>485</sup> Zira sonradan kısmî süreli çalışmaya geçilmesi halinde çalışma sürelerinin azaltılmasıyla orantılı olarak işçinin ücretinde azalma gerçekleşeceğinden işçinin iş koşullarında esaslı değişiklik meydana gelmiş olacaktır.<sup>486</sup> Kısa çalışma hali ise Kanun'un aradığı yasal koşulların gerçekleşmesi halinde işverenin tek taraflı iradesiyle başvurduğu, işçinin de bireysel şartları sağlaması halinde ödenek alacağı çalışma biçimidir. Bu halde işçinin rızası aranmaz.<sup>487</sup>

Kısa çalışma ile kısmî süreli çalışma arasındaki bir diğer fark, kısa çalışmanın belli koşullar halinde başvurulabilecek geçici bir yöntem olmasına karşın, kısmî süreli çalışmanın tamamen tarafların iradesinde, ayrıca bir koşul aranmadan gerçekleşebilmesidir.<sup>488</sup> Gerçekten de kısa çalışma "*Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle...*" gerçekleşebilirken kısmî çalışma böyle bir olayın meydana gelmesi aranmaksızın taraf iradeleriyle hayata geçirilir. Elbette sayılan hallerde kısa çalışma yerine kısmî çalışmaya gidilmesi de söz konusu olabilir. Ancak bu halde hem işçinin onayının bulunmasının zorunlu olması hem de kısa çalışma ödeneğinden mahrum kalacak olmak bu seçeneği daha az cazip kılmaktadır.

<sup>484</sup> Akat, s. 30; Ertaş, s. 43; Kurnaz, s. 23; Seçkin, s. 82.

<sup>485</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 274; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 197; Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 432.

<sup>486</sup> Akyiğit, "Kısa Çalışma", s. 3; Akın, s. 38.

<sup>487</sup> Bu husus aşağıda ayrıntı olarak ele alınacaktır. Bkz. Başlık 3.4.

<sup>488</sup> Akat, s. 31; Ertaş, s. 43; Kurnaz, s. 23.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin kısa çalışma uygulamasına dahil edilip edilmeyeceği belirlenmelidir. Öğretide bir görüş,<sup>489</sup> çalışmanın durdurulması yoluyla gerçekleştirilen kısa çalışma açısından bir sorun olmadığını, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin de bu yöntemde, kısa çalışmaya tabi tutulabileceğini belirtmektedir. Çalışma sürelerinin azaltılması yoluyla gerçekleşen kısa çalışma uygulamasında ise durum özellik arz etmektedir. Zira bu halde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin çalışma süresinin en az üçte bir oranında azaltılması kararlaştırılmıştır. İşyerinde kısa çalışma nedeniyle çalışma süreleri de aynı oranda azalacağından, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçini uygulama kapsamına alınmasının pratikte bir önemi kalmamaktadır.

Diğer görüşe<sup>490</sup> göre, kanun koyucu kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin kısa çalışmaya tabi tutulamayacağı yönünde bir irade ortaya koymadığından, ister çalışmanın durdurulması isterse çalışma sürelerinin azaltılması yoluyla olsun, kısmi süreli işçilerin de kısa çalışma kapsamına alınabilmesi mümkündür. Ayrıca bu durumun fiilen mümkün olmadığı da söylenemez. Örneğin, haftalık çalışma süresi 30 saat olan kısmi süreli işçi, çalışma süresinin 20 saat olarak uygulandığı bir kısa çalışma yöntemine dahil olabilecektir.

Kanaatimizce de kısmi süreli çalışanların kısa çalışmaya tabi tutulmaları yönünde bir engel bulunmamaktadır. Ancak çalışma sürelerinin azaltılması yoluyla yapılacak kısa çalışmada süre, kısmi süreli işçinin çalışma süresinin altında belirlenmiş olmalıdır. Örneğin, haftalık normal çalışma süresinin 45 saat olduğu bir işyerinde çalışma süresi 30 saate düşürülmek suretiyle kısa çalışmaya gidilmişse, haftalık çalışma süresi 30 saat olan bir kısmi süreli işçinin kısa çalışmaya dahil edilmesinin pratikte bir anlamı kalmaz. Bu halde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi ancak 30 saatin altında, örneğin 20 saat olarak belirlenen kısa çalışma uygulaması kapsamına alınabilir. Dolayısıyla kısmi süreli çalışan işçinin, kendi çalışma süresinin altında belirlenen kısa çalışmalara dahil olabileceği söylenmelidir. Çalışma sürelerinin durdurulması yoluyla kısa çalışma uygulamasında ise kısmi süreli işçi açısından bir engel bulunmamaktadır.

---

<sup>489</sup> Akyiğit, “Kısa Çalışma”, s. 4-5; Ekmekçi, “Kısa Çalışma”, Tuncay ve Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 728; Akat, s. 32; Ertaş, s. 44.

<sup>490</sup> Ocak, “Kısa Çalışma”, s. 49-50; Songu Öktem, “Çalışma Süreleri”, s. 256; Seçkin, s. 77; Kaşıkçı Akın, s. 69; Kurnaz, s. 23; Endes, s. 35; Yücesoy, s. 71.

İşçinin birden fazla işveren bünyesinde kısmi süreli çalışması durumuna da değinmek gerekir. İşçinin çalıştığı iş yerlerinden birinde kısa çalışma uygulamasına başlanmış olması halinde işçi kısa çalışma kapsamında tutuluyor ve bu suretle kısa çalışma ödeneği alıyorsa başka bir işverenin emir ve talimatlarına bağlı biçimde ücret karşılığında çalışamaz.<sup>491</sup> Aksi halde kısa çalışma ödeneği kesilir, halihazırda ödenen miktarın iadesi gerekir (KÇY md. 9).

Son olarak belirtmek gerekir ki, kısa çalışmanın en önemli sonuçlarından biri olan kısa çalışma ödeneğine hak kazanmak açısından işçinin belli bir süre prim ödemiş olması gerekir. Bu hususa aşağıda ayrıntılı olarak değinilecektir.<sup>492</sup> Kısmi süreli çalışan işçilerin primleri çoğu zaman ilgili gün şartını sağlamaya yetmemekte<sup>493</sup> dolayısıyla kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi kısaca çalışmaya tabi tutulmak konusundaki en önemli menfaati olan kısa çalışma ödeneğini elde edememektedir.<sup>494</sup>

#### 2.1.4.5. Telafi Çalışması

Telafi çalışması, kısmi süreli çalışmada olduğu gibi 4857 sayılı İş Kanunu ile hukukumuzda dahil olmuş esnek çalışma yöntemlerinden biridir.<sup>495</sup> 1475 sayılı Kanun döneminde işverenler belli hallerde fiili olarak telafi çalışmasına gitmekteydi. Ancak bu durumun kanuni bir karşılığı olmadığından pek çok hukuki uyuşmazlık

<sup>491</sup> Uğraş, s. 60; Ağnıt, “Esnekleşme”, s. 27. Karşı yönde bkz. Küpeli, s. 7; Yücesoy, s. 143; Akat, s. 85; Aktaş, s. 44.

<sup>492</sup> Bkz. Başlık 3.6.1.

<sup>493</sup> 5520 sK. md. 80/1- h “*Sigortalıların günlük kazançlarının hesabında esas tutulan gün sayıları, aynı zamanda, bunların prim ödeme gün sayılarını gösterir. Ancak, işveren ve sigortalı arasında kısmi süreli hizmet akdinin yazılı olarak yapılmış olması kaydıyla, ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışan ve çalıştığı saat karşılığında ücret alan sigortalının ay içindeki prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saati süresinin 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresine göre hesaplanan günlük çalışma saatine bölünmesi suretiyle bulunur. Bu şekildeki hesaplamada gün kesirleri bir gün kabul edilir.*”.

<sup>494</sup> Aktaş, s. 228.

<sup>495</sup> Astarlı, *Çalışma Süreleri*, s. 320; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 1338; Ertaş, s. 40; Öztürk, *Çalışma Süreleri*, s. 124; Telafi çalışması konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, *İş Hukuku*, s. 812 vd; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraça, s. 729 vd; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 1338 vd; Centel ve Tunçomağ, s. 170; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 311 vd; Senyen ve Kaplan, s. 534 vd; Güven ve Aydın, s. 428 vd; Başbuğ ve Yücel Bodur, s. 125 vd; Songu Öktem, “Çalışma Süreleri”, s. 215 vd; Fatma Başterzi, “Telafi Çalışması Yapılabilecek Haller ve Tatil Günlerinde Telafi Çalışması Üzerine Bir Karar İncelemesi”, *Sicil Dergisi*, 12 (2008).

doğmaktaydı.<sup>496</sup> Bu ihtiyaca cevap verecek şekilde kanun koyucu İş Kanunu'nda telafi çalışmasını açıkça düzenlemiştir. Buna göre:

Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren dört ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Cumhurbaşkanı bu süreyi iki katına kadar artırmaya yetkilidir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz (md. 64).

Kanun koyucu telafi çalışmasına gidilebilecek hallerde herhangi bir sınırlama getirmemiştir. Gerçekten de madde metninde geçen “*veya benzer nedenlerle*” ifadesiyle, sınırlayıcı bir tutumdan kaçınıldığı görülür. Önem arz eden husus, belirtilen nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin altında çalışılması veya işin tatil edilmesidir. Dikkat çeken bir diğer husus, zorunlu neden halinde işin durması durumunda da telafi çalışmasına gidilebilmesidir. Zira telafi çalışmasının düzenlendiği 64'üncü maddeden hemen sonra, (mülga) 65'inci maddede, kısa çalışma kurumu düzenlenmekte ve ilgili maddede kısa çalışmayı gerektiren bir olgu olarak “zorlayıcı nedenden” bahsedilmekteydi. Bu bağlamda zorunlu neden ve zorlayıcı neden kavramlarına kısaca değinecek olursak, öğretide baskın görüş, zorunlu nedenin zorlayıcı nedeni de kapsayan bir üst kavram olduğu yönündedir.<sup>497</sup> Bu görüşün temelinde, İş Kanunu'nun “*Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışma*” başlıklı 42'nci maddesinde, zorunlu nedenin tanımlanmamış olması ancak zorunlu neden kabul edilebilecek hallerin sayılmış ve zorlayıcı nedenin bu haller arasında yer almış olması yatmaktadır.<sup>498</sup> Kanaatimizce, zorunlu nedenlerle kastedilen, işletme içinde veya dışında meydana gelen, birdenbire gerçekleşen ve işletmenin olağan faaliyetlerinde aksama meydana getiren olağanüstü hallerdir. Dolayısıyla zorunlu neden hem işyeri dışından hem de işyerinden kaynaklanabilir olduğundan, zorlayıcı nedeni kapsayan bir üst kavramdır.

<sup>496</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 812; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 729; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 312; Senyen ve Kaplan, s. 534; Güven ve Aydın, s. 428; örneğin, işçinin günlük çalışma süresini aşan ancak telafi amacıyla yapılan çalışmalar fazla çalışma kabul edilmekteydi.

<sup>497</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 730; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 1340; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 312; Senyen ve Kaplan, s. 535; Astarlı, *Çalışma Süreleri*, s. 323; Çil, *Koronavirüs*, s. 149; Kayırgan, *Zorlayıcı Neden*, s. 39; Yuvalı, “Zorlayıcı Neden”, s. 13; Keser, s. 47; Seçkin, s. 79; Küpeli, s. 9; Ertaş, s. 41.

<sup>498</sup> “Gerek bir arıza sırasında gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut **zorlayıcı sebeplerin** ortaya çıkmasında ...”

Zorlayıcı sebep hem telafi çalışmasına hem de kısa çalışmaya imkân veren bir olgudur.<sup>499</sup> Belirtmek gerekir ki, işyerinin bir zorlayıcı sebep nedeniyle faaliyetlerini durdurması halinde (kısa çalışmaya başvurmadan) işçilerinin ücretlerini ödemeye devam eden işveren, zorlayıcı sebep ortadan kalktıktan sonra telafi çalışmasına gidebilir.<sup>500</sup> Ancak zorlayıcı sebep veya ekonomik kriz nedeniyle işyerinde faaliyetini durduran veya önemli ölçüde azaltan işverenin kısa çalışma uygulamasına başvurması halinde, kısa çalışma sürecini telafi edip edemeyeceği tartışmalı bir konudur.

Öğretide bir görüşe kısa çalışma uygulamasından sonra telafi çalışması mümkündür. Kısa çalışmanın zorlayıcı sebep ya da ekonomik kriz gerekçesiyle yapılması açısından da bir fark bulunmamaktadır. Zira kanun koyucu işyerinde faaliyetin durma nedeni açısından bir sınırlama getirmemiştir. Bu nedenle, faaliyetin, kısa çalışma nedeni ile durması durumu da telafi çalışmasına elverişli sebep kabul edilmelidir.<sup>501</sup> Diğer bir görüş, zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma uygulaması sonrası telafi çalışmasının mümkün olduğunu ancak ekonomik kriz için aynı şeyin söylenemeyeceğini kabul etmektedir.<sup>502</sup> Zira bu halde işverende olması gereken işletme riski ölçüsüz biçimde işçi üzerine bırakılmış olmaktadır. Ayrıca ekonomik kriz halinin zorlayıcı sebep veya zorunlu neden olduğu da söylenemez. Bu konuda ileri sürülen son görüşe göre ne zorlayıcı sebep ne de ekonomik krize dayalı kısa çalışma halinde telafi çalışması mümkündür.<sup>503</sup> Zira kısa çalışma kanundan kaynaklanan bir

<sup>499</sup> Akyiğit, “Kısa Çalışma”, s. 12; Ocak, “Kısa Çalışma”, s. 57; Ertaş, s. 41.

<sup>500</sup> Gaye Baycık, “Coronavirüs Salgınının İş İlişkilerine Etkileri”, s. 2. [https://www.linkedin.com/posts/av-do%C3%A7-dr-gaye-baycık-7a682188\\_corona-vir%C3%BCs-salg%C4%B1n%C4%B1n%C4%B1n-i%CC%87%C5%9F-i%CC%87li%C5%9Fkilerine-etkileri-activity-6650159133838442496-uY4f?utm\\_source=linkedin\\_share&utm\\_medium=member\\_desktop\\_web](https://www.linkedin.com/posts/av-do%C3%A7-dr-gaye-baycık-7a682188_corona-vir%C3%BCs-salg%C4%B1n%C4%B1n%C4%B1n-i%CC%87%C5%9F-i%CC%87li%C5%9Fkilerine-etkileri-activity-6650159133838442496-uY4f?utm_source=linkedin_share&utm_medium=member_desktop_web) (E. T. 12/6/2022); Alp,

“Tele Çalışma”, s. 109.

<sup>501</sup> Ercan Akyiğit, “Telafi Çalışması”, *TÜHİS* (2005), s. 4. (Belirtmek gerekir ki Yazar, 2004 tarihli “Kısa Çalışma” adlı makalesinde, kısa çalışma nedenlerinin telafiye imkân vermediğini belirtmiştir.) Aynı görüşte bkz. Başbuğ ve Yücel Bodur, s. 168; Sezgi Öktem Songu ve Erhan Birben, “Çalışılmayan Cumartesi Günü Telafi Çalışması Yaptırılması Mümkün müdür?” *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 9, 2007 Özel Sayısı, s. 281; Uğraş, s. 55; Kılıç, “Mücbir Sebep”, (<https://www.youtube.com/watch?v=br3-9-S-1Tg>).

<sup>502</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 1345; Astarlı, “Telafi Çalışması”, s. 25; Çil, *Koronavirüs*, s. 140; Tulukçu, s. 19; Albayrak, s. 74-75; Aydemir, s. 802.

<sup>503</sup> Akyiğit, “Kısa Çalışma”, s. 3; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 731; Öner Eyrenci, “4857 sayılı İş Kanunu’nda Telafi Çalışmaları” *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9/31 (2007), s. 36; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 313; Ocak, “Kısa Çalışma”, s. 60; Caniklioğlu, “Kısa Çalışma”, s. 543; Tuncay ve Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 723; Songu Öktem, “Çalışma Süreleri”, s. 247; Ertaş, s. 42; Demirezen, s. 211; Yücesoy, s. 171; Murat Özveri, “Pandemi Sürecinin İş Hukukuna Yansımaları” *İzmir Barosu Pandemi Özel Bülteni*, (2020), s. 30; Ender Demir, “Koronavirüs”, s. 9; Kurnaz, s. 26.

hal olup, bu halde işçinin ücret veya iş görme borcunun sonraki bir tarihe ertelenmesi değil, ilgili borçlardan kısmen veya tamamen kurtulması söz konusu olur.<sup>504</sup>

Sonuç olarak kanaatimizce de kısa çalışma uygulaması telafi çalışmasına imkân veren bir olgu olarak kabul edilemez. Bu halde işçinin iş görme ediminin ertelenmesi söz konusu olmayıp, kısa çalışma nedeniyle ifa imkânsızlığı söz konusu olmuştur. Bununla beraber belirtildiği üzere, zorlayıcı sebebin işyerine etki etmesiyle işveren kısa çalışma uygulamasına başvurmak yerine işyerinde telafi çalışması uygulamasını deneyebilir. Ekonomik kriz için ise aynı şeyi söylemek güçtür. Zira ekonomik kriz halinin telafi çalışmasına elverişli neden kabul edilmesi söz konusu olmaz.

#### 2.1.4.6. Denkleştirme Uygulaması

Denkleştirme, kanunda öngörölmüş tavan süreleri geçmemek koşuluyla işçinin belli haftalar fazla saatlerle çalışma yapması, belli haftalarda ise normal çalışma süresinin altında çalışması anlamına gelir.<sup>505</sup> Buna karşılık kanun koyucu, her hâlükârda işçinin toplamda iki aylık çalışma süresinin haftalık 45 saati aşamayacağını belirtmiştir. Bu iki aylık süreye “denkleştirme süresi” denmektedir.<sup>506</sup> Buna göre örneğin, işçiler dört hafta boyunca günlük 11 saatlik çalışma yapıp sonraki dört hafta günde yalnızca 4 saat çalışabileceklerdir (md. 63/2). Bu durumda kısa çalışmaya gidilmesi halinde denkleştirme esasının nasıl uygulanacağı hususuna değinilmelidir.

Örnekte belirtildiği üzere, dört hafta boyunca günde 11 saat çalışmış olan işçinin (11 x 6 x 4 = 264 saat) denkleştirme esasını uyarınca sonraki dört hafta için (360 – 264 = 96) günde en fazla 4 saat çalışması gerekecektir. Çalışmanın kısmen veya tamamen geçici olarak durdurulması yoluyla kısa çalışma yapılması durumunda, denkleştirme yapılacak sürelerin kısa çalışma süresi boyunca işlemeyeceğini kabul etmek gerekir. Çalışma sürelerinin azaltılması yoluyla kısa çalışma halinde, işçilerin denkleştirme

<sup>504</sup> Akyiğit, “Kısa Çalışma”, s. 3; Caniklioğlu, “Kısa Çalışma”, s. 544.

<sup>505</sup> Astarlı, *Çalışma Süreleri*, s. 289-290. Denkleştirme uygulaması hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Sözek, *İş Hukuku*, s. 801 vd; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 716 vd; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 278 vd; Senyen ve Kaplan, s. 523 vd; Güven ve Aydın, s. 422 vd; Başbuğ ve Yücel Bodur, s. 174 vd.

<sup>506</sup> Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Turizm sektöründe denkleştirme süresi dört ay olarak uygulanır; toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir (İK. md. 63/2).

esas ı uyarınca kararlaştırılmış olan dūřuk mesai saati, (örnekte günde 4 saat) kısa çalışma ile çakışabilir veya onun üzerinde kalabilir. Bu halde iřçi açısından, kısa çalışma sūrecinde çalışma sūresinin azaltılması yerine artırılması sōz konusu olur ki bu hal kısa çalışmanın sona ermesi anlamına gelir. Dolayısıyla alışma sūrelerinin azaltılması yoluyla kısa çalışma halinde de denkleştirme sūrelerinin işlememesi gerekir.<sup>507</sup>

#### 2.1.4.7. Uzaktan alışma

İř Kanunu'nun 14'ūncū maddesinde dūzenlenen uzaktan çalıřma,

işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş gōrme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi

olarak tanımlanmıştır (İK md. 14/4). Uzaktan alışma kavramı evde çalışmayı ve teknolojik iletişim araçları aracılığıyla işyeri dışında yapılan tele çalışmayı ifade etmek ūzere kullanılan bir ūst kavramdır.<sup>508</sup>

Covid- 19 salgınının ūlkemizde de gōrölmesiyle iřverenler, çalıřanlarını iřyerinden fiziken uzaklařtırabilmek amacıyla uzaktan çalıřma yōntemlerine yōnelmiřlerdir. Uzaktan alıřma yōntemlerinden, ūzellikle 'home- office' çalıřma, iřverenlerin daha sıcak baktıęı çalıřma biçimlerinden olmuřtur.<sup>509</sup> Uygulamada 'evden çalıřma' olarak da ifade edilen bu kavram, evde hizmet sōzleřmesi ile karıřtırılmamalıdır. Evde hizmet sōzleřmesi, Tūrk Borçlar Kanunu'nun 461'inci maddesinde dūzenlenmiř olup, iřverenin verdięi iři iřçinin kendi evinde veya belirleyeceęi bařka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ūcret karřılıęında gōrmeyi ūstlendięi sōzleřme olarak tanımlanabilir. Dolayısıyla evde hizmet sōzleřmesinin, pandemi dōneminde sıklıkla

<sup>507</sup> Ocak, "Kısa alışma", s. 64- 65.

<sup>508</sup> Sūzek, *İř Hukuku*, s. 280; elik, Caniklioęlu, Canbolat ve Őzkaraca, s. 215; Mollamahmutoęlu, Astarlı ve Baysal, *İř Hukuku*, s. 466; Centel ve Tunçomaę, s. 78-79; Eyrenci, Tařkent, Ulucan ve Baskan, s. 99; Gūven ve Aydın, s. 123; Yeliz Bozkurt Gūmrūkuoęlu, "COVID-19 Pandemi Dōneminde Home-Office Uygulamasına İliřkin Tūrk ve Alman Hukuku'nda Mukayeseli Bir Deęerlendirme, *Koronavirūs Dōneminde Gūncel Hukuki Meseleler Sempozyumu: Bildiri Tam Metin Kitabı*, haz. Yusuf alıřkan, Yeliz Bozkurt Gūmrūkuoęlu, Ahmet Dūlger, Gūlnihal Ahter Yakacak ve Őmer Faruk Kafalı, İbn Haldun Ūniversitesi Yayınları, 2020, s. 149; Őzdemir, "Uzaktan alıřma", s. 11; Dilek Dulay Yangın, "6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan alıřmaya İliřkin Hūkūmleri ve Deęerlendirilmesi", *Sicil İř Hukuku Dergisi*, 36 (2016), s. 149 vd; Alp, "Tele alıřma", s. 104.

<sup>509</sup> Bozkurt Gūmrūkuoęlu, "Home-Office", s. 150.

başvurulan uzaktan çalışma yöntemleri ile bir ilgisi yoktur.<sup>510</sup> Home- office çalışma tele çalışmanın bir alt türü olarak değerlendirilmelidir.<sup>511</sup> Zira, bu çalışma yönteminde teknolojik aletler ile işin görülmesi ön plandadır. Dolayısıyla home- office çalışma yöntemine geçiş her iş sahası için mümkün olmayıp ancak çalışmanın teknolojik aletler aracılığıyla yerine getirilebildiği işler için söz konusu olabilir.<sup>512</sup>

Kural olarak iş görme edimini işyerinde ifa eden bir işçinin çalışma biçiminin sonradan ve işçinin talebi olmaksızın uzaktan çalışma biçimine dönüştürülmesi için İş Kanunu'nun 22'nci maddesi işletilmelidir. Zira bu durum iş koşullarında esaslı bir değişiklik niteliğindedir.<sup>513</sup> Ayrıca uzaktan çalışma ilişkisinin yazılı bir sözleşme ile gerçekleştirilmesi kuraldır (İK md. 14/4). Bu nedenle öğretiyeye göre taraflar daha önce yazılı bir sözleşme akdetmemişlerse dahi uzaktan çalışma ilişkisine geçtikten sonra sözleşmenin dönüştürülerek yazılı hale getirilmesi gerekir.<sup>514</sup> Bununla birlikte öğretide 'yazılılık' şekil şartının bir geçerlilik koşulu olarak nitelendirilmemesi gerektiği de ifade edilmektedir.<sup>515</sup>

Bu genel kural ile beraber özellikle bir zorlayıcı sebep nedeniyle (örneğin Covid- 19 salgını) işçilerin işyerinde iş görme edimini gerçekleştirmesi iş sağlığı ve güvenliği açısından riskli olabilir. Bu halde kanaatimizce işveren tek taraflı olarak işçiyi uzaktan çalışma yöntemine geçirebilir.<sup>516</sup> Bu halde işçinin onayı aranmaz. Zira bu durum işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında bir yükümlülük olarak dahi kabul edilebilir.<sup>517</sup> Ayrıca öğretide, işçinin işyerinde çalışmasının iş sağlığı ve güvenliğini riske atacağı hallerde haklı bir nedeni olmaksızın uzaktan çalışma teklifini reddederek işyerine gelmesinin işverene haklı fesih hakkı tanıdığı ileri sürülmektedir (İK md. 25/2- 1).<sup>518</sup> Ancak önemle belirtmek gerekir ki işverenin uzaktan çalışmaya ilişkin teklifi işçinin ücretinde bir indirim yapılmasını içermemelidir. Zira bu durum işçi

---

<sup>510</sup> Akın, s. 40.

<sup>511</sup> Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Home-Office", s. 161.

<sup>512</sup> Centel, s. 17; Öztürk, "Çalışma Süreleri", s. 127.

<sup>513</sup> Bkz. Başlık 2.1.2.5.2.

<sup>514</sup> Aydemir, s. 802.

<sup>515</sup> Özdemir, "Uzaktan Çalışma", s. 16; Özveri, s. 36; Güngör, s. 801.

<sup>516</sup> Aynı yönde bkz. Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Home-Office", s. 180; Manav Özdemir, s. 145 vd; Akın, s. 40; Özdemir, "Uzaktan Çalışma", s. 39; Eda Karaçöp, "Covid-19 Pandemisi Sürecinde Uzaktan Çalışma" *İzmir Barosu Pandemi Özel Bülteni*, (2020), s. 17; Güngör, s. 802.

<sup>517</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 817; Subaşı, s. 135; Alman Hukuku'ndaki uygulama için bkz. Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Home-Office", s. 166 vd.

<sup>518</sup> Akın, s. 41; Aydın, "Covid-19", s. 190.

aleyhine esaslı değişiklik niteliğinde olup onun onayı olmadan gerçekleşemez. Ancak hakkaniyet gereği, işçinin işyerine ulaşımı ve işyerinde bulunması nedeniyle yapılan ek ödemelerin indirilmesi söz konusu olabilir.<sup>519</sup>

10/3/2021 tarihinde yayımlanan Resmî Gazete ile yürürlüğe giren, uzaktan çalışmanın usul ve esaslarının düzenlendiği Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde de<sup>520</sup> uzaktan çalışmanın zorlayıcı sebeplere dayanılarak uygulanacak olması halinde, uzaktan çalışmaya geçiş için işçinin talebi veya onayının aranmayacağı düzenlenmiştir (md. 14/6).<sup>521</sup> Her ne kadar Yönetmelik ile düzenlenmiş bu durumun, Kanun'un emredici hükümlerine aykırı olduğu (İK md. 22) dolayısıyla hüküm doğurmayacağı ileri sürülebilecek olsa da kanaatimizce, yasal düzenleme ile zorlayıcı sebep vb. olağanüstü hallerde işçinin korunması adına uzaktan çalışma yöntemlerine geçişin kolaylaştırılması amaçlanmıştır.

Uzaktan çalışma kapsamında iş görme edimini ifa eden bir işçinin kısa çalışma uygulaması kapsamına dahil edilip edilemeyeceği de belirlenmelidir. Kanaatimizce, kısa çalışmanın amacı yalnızca işçinin işyerinden fiilen uzaklaştırılması değildir. Kısa çalışmanın amacı meydana gelen olgu sonucu işçinin iş görme faaliyetini, iş hacminde oluşan küçülmeye doğru orantılı biçimde azaltarak olayın etkilerini hafifletmektir. Dolayısıyla uzaktan çalışma yöntemiyle iş görme edimini yerine getiren işçinin kısa çalışma kapsamına alınmaması düşünülemez.<sup>522</sup>

Uzaktan çalışma ile ilgili son husus, işçinin çalışmasının işveren ve/veya iş müfettişlerince denetlenebilirliğidir. İşçinin iş görme edimini evde gerçekleştirdiği sırada meydana gelecek kazalar iş kazası kabul edileceğinden<sup>523</sup> işçinin, yapılması zorunlu olan ve dürüstlük kurallarına uygun olarak gerçekleştirecek denetimlere izin vermesi gerekir.<sup>524</sup> Bunun dışında işçinin rızası olmadan iş müfettişince denetim

<sup>519</sup> Aydın, "Covid- 19", s. 191; Centel, s. 18; Karaçöp, s. 19; İzmirlioğlu, s. 45.

<sup>520</sup> R. G. 31519, T. 10/3/2021.

<sup>521</sup> Yönetmelik hakkında detaylı inceleme için bkz. Müjdat Şakar, "Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan Çalışma ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Üzerine Değerlendirmeler" *Toprak İşveren Dergisi*, 135 (2022).

<sup>522</sup> Aynı yönde bkz. Karaçöp, s. 22-23.

<sup>523</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 288; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkara, s. 225; Senyen Kaplan, s. 163; Ercan ve Güven, *İş Hukuku*, s. 371; Subaşı, s. 185.

<sup>524</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkara, s. 226; Senyen Kaplan, s. 163; İncirlioğlu, <https://legal.com.tr/blog/genel/evde-uzaktan-calisan-iscinin-calisma-yeri-is-mufettisince-denetlenebilir-mi-2/> (E. T. 27/2/2022); Alp, "Tele Çalışma", s. 835.

yapılması mümkün değildir. Aksi halde konut dokunulmazlığının ihlali söz konusu olur.<sup>525</sup>

#### 2.1.4.8. Ücretsiz İzin

Kısa çalışma ve ücretsiz izin benzer yönlere sahip olmanın yanında önemli farklılıkları da bünyelerinde barındıran uygulamalardır. Ancak burada, çalışma sürelerinin durdurulması yoluyla yürütülen kısa çalışma uygulamasının kastedildiği belirtilmelidir. Zira çalışma sürelerinin azaltılması yoluyla yapılan kısa çalışma ile ücretsiz izin uygulaması birbirinden uzak kavramlardır.<sup>526</sup>

Ücretsiz izin, nitelik itibariyle iradi bir askı halidir. Taraflardan biri bu yönde bir irade ortaya koymuş ve bu tutum karşı tarafça kabul edilmiş olmalıdır.<sup>527</sup> Bu bağlamda çalışma sürelerinin durdurulması yoluyla yapılan kısa çalışma ile ücretsiz izin uygulaması arasında, her iki halde de iş sözleşmesinin askıya alınması yönünden önemli bir benzerlik mevcuttur. Gerçekten de işçinin ücretsiz izne ayrılması ile iş sözleşmesi askıya alınmış olur. Kısa çalışma halinde de faaliyetin durmuş olduğu süre boyunca durum böyledir.

Belirtilen benzerliğe karşılık kısa çalışma ile ücretsiz izin arasında önemli farklar da söz konusudur. Bunlardan biri, işçinin rızası hususudur. Zira işçinin ücretsiz izne ayrılması çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil eder. Bu nedenle işveren, işçisini ücretsiz izne çıkarmak için İş Kanunu'nun 22'nci maddesi uyarınca onun yazılı

<sup>525</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 226; Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Home- Office", s. 187-188; Gonca Aydınöz, "İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Danışman: Sarper Süzek, 2014, s. 171 vd; İncirlioğlu, <https://legal.com.tr/blog/genel/evde-uzaktan-calisan-iscinin-calisma-yeri-is-mufettisince-denetlenir-mi-2/> (E. T. 27/2/2022); Alp, "Tele Çalışma", s. 835-836; Orhan Ersun Civan, "İş Hukukunda Uzaktan Çalışma", *İHSHGD*, 26 (2010), s. 563; Dulay Yangın, "Uzaktan Çalışma", s. 163.

<sup>526</sup> Ocak, "Kısa Çalışma", s. 68.

<sup>527</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 520; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 171-172; Senyen Kaplan, s. 362; Ocak, "Kısa Çalışma", s. 68; Taşkent, s. 22; Akın, s. 51; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 329; Bektaş Kar, Zorlayıcı Nedenler <https://www.youtube.com/watch?v=TsK3rEadV8A&t=2166s>; Tulukçu, s. 18; Topgül, s. 11; Uğraş, s. 57; Ertaş, s. 39; Yücesoy, s. 39.

onayına ihtiyaç duyarken,<sup>528</sup> kısa çalışmada işçi onayı söz konusu değildir.<sup>529</sup> Ücretsiz izin uygulaması için işçinin onayının alınmaması halinde işveren, değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını ileri sürerek iş sözleşmesini bildirim sürelerine uymak suretiyle diğer bir ifadeyle ‘*değişiklik feshi*’ yoluyla feshedebilir. İşçi onayından başka, iki kavram arasındaki diğer önemli fark, kısa çalışma için Kanun’da aranan olguların ortaya çıkması gerekirken ücretsiz için uygulaması için böyle bir koşulun gerekmemesidir.<sup>530</sup> Hukukumuzda ücretsiz izin uygulaması çoğunlukla ekonomik zorlukların baş gösterdiği durumlarda başvurulmuş bir yöntem olmuştur.<sup>531</sup> Yine kısa çalışmada süreye ilişkin sınırlamalar mevcuttur. Kanun koyucu kısa çalışma uygulamasının süresi konusunda bir alt sınır ve üst sınır öngörmüştür. Ücretsiz izin uygulamasında ise bu yönde bir sınırlama bulunmamaktadır.<sup>532</sup> Öğretide yazarlar, ücretsiz izin süresinin dürüstlük kuralını aşmayacak uzunlukta makul bir süre olması gerektiği yönünde görüş belirtir.<sup>533</sup> Son olarak, kısa çalışma uygulaması boyunca işçiye kısa çalışma ödeneği ödenirken ücretsiz izin süresince işçi kural olarak gelirden mahrum kalmaktadır.<sup>534</sup>

Kısa çalışma halinin bir tür ücretsiz izin uygulaması olduğu ileri sürülebilir. Gerçekten de 4857 sayılı Kanun’un mülga 65’inci maddesinin gerekçesine bakıldığında kısa çalışma sürecinde işçilerin ücretsiz izinde oldukları ve ücretsiz izin nedeniyle içinde buldukları geçici işsizlik hali devam ederken kısa çalışma ödeneği alma hakkına sahip oldukları vurgulanmaktadır.<sup>535</sup> Öğretide de kısa çalışmanın işçi lehine iyileştirilmiş bir ücretsiz izin hali olduğu ifade edilmektedir.<sup>536</sup>

<sup>528</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 521; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 172; Senyen Kaplan, s. 362; Ercan ve Güven, *İş Hukuku*, s. 371; Taşkent, s. 22; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, “Ücretsiz İzin”, s. 329; Manav Özdemir, s. 133; Songu Öktem, “Çalışma Süreleri”, s. 244; Bektaş Kar, “Zorlayıcı Nedenler”; Cem Kılıç, “İş Hukukunda Mücbir Sebep”, (<https://www.youtube.com/watch?v=br3-9-S-1Tg>); Kayalı Çetinkaya, s. 430.

<sup>529</sup> Bu konu aşağıda ayrıntılı olarak ele alınacaktır. Bkz. Başlık 3.4.

<sup>530</sup> Songu Öktem, “Çalışma Süreleri”, s. 244; Endes, *Kısa Çalışma*, s. 38; Ertaş, s. 40; Kayalı Çetinkaya, s. 430

<sup>531</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 777; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 171; Senyen Kaplan, s. 362; Taşkent, s. 22; Seçkin, s. 88.

<sup>532</sup> Ocak, “Kısa Çalışma”, s. 68.

<sup>533</sup> Süzek, *Askı*, s. 128; Akın, s. 52; Yücesoy, s. 39.

<sup>534</sup> Songu Öktem, “Çalışma Süreleri”, s. 244; Kayalı Çetinkaya, s. 430.

<sup>535</sup> “Özellikle genel ekonomik krizlerde ve zorlayıcı sebepler halinde çalışma hayatında sıkça görülen işçilerin ücretsiz olarak çıkarılması durumunda, işçilere sınırlı da olsa bir gelir güvencesi sağlamak amacıyla ‘kısa çalışma’ ve ‘kısa çalışma ödeneği’ kavramları getirilerek bunlarla ilgili düzenlemeler yapılmıştır.” (www.tbmm.gov.tr E. T. 12/12/2022).

<sup>536</sup> Senyen Kaplan, s. 537; Yücesoy, s. 29.

Pandemi döneminde, ücretsiz izin uygulamasında önemli değişiklikler meydana gelmiştir. İş Kanunu'na eklenen geçici 10'uncu maddenin ikinci fıkrasında işverenlere, işçinin onayını aramadan onları ücretsiz izne çıkarabilme hakkı tanınmıştır.<sup>537</sup> Bu halde ücretsiz izin ve kısa çalışma yöntemlerinin oldukça benzediği söylenmelidir. Bununla beraber kısa çalışma ödeneği, iki kavram arasındaki en önemli farktır.<sup>538</sup>

#### 2.1.4.9. Yıllık (Ücretli) İzin

Yıllık izin, İş Kanunu'nun açık hükmü gereğince deneme süresi dahil işyerinde 1 yılını tamamlayan işçiye, ücretinde bir kesinti olmaksızın belli sürelerle verilen izindir (md. 53).<sup>539</sup> Yıllık izin hakkından vazgeçilemez (İK md. 53/2). Zira bu hak işçinin sağlıklı ve verimli çalışabilmesi için öngörülmüştür. Bu nedenle yıllık izin süresinde işçinin bir başka işte çalışması da yasaklanmıştır.<sup>540</sup> Yasal olarak düzenleme altına alınmış yıllık izin hali dışında tarafların karşılıklı olarak anlaşmasıyla da işveren işçiyi ücretli izne çıkarabilir.<sup>541</sup>

İş Kanunu'na dayanarak yıllık izin hakkını kullanmak isteyen işçinin bu hakkı ne zaman kullanacağı düzenlemede belirtilmemiştir. Hükümde bir yılın dolması ile yıllık izin verileceği belirtilmiş olup, bunun bir yılın tamamlandığı ertesi gün yıllık izin hakkının başlayacağı şeklinde yorumlanmaması gerekir. Buna göre yıllık izin hakkı işçinin talebi doğrultusunda işverenin uygun göreceği bir zaman diliminde kullanılır (Yıllık Ücretli İzin Yön. md. 5).<sup>542</sup> Zira işveren yönetim hakkı doğrultusunda işçiye en az ihtiyaç duyacağı zamanı kararlaştırarak bu yönde izin verebilir.<sup>543</sup> Bununla beraber

<sup>537</sup> Pandemi dönemi 'ücretsiz izin' uygulaması aşağıda ayrıntılı olarak ele alınacaktır. Bkz. Başlık 3.7.2.

<sup>538</sup> Ocak, "Kısa Çalışma", s. 70; Seçkin, s. 89; Akat, s. 34. Bu konuya aşağıda değinilecektir. Bkz. Başlık 2.1.4.8.

<sup>539</sup> Yıllık izin hakkı açısından ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, *İş Hukuku*, s. 866 vd; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 780 vd; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 1382 vd; Centel ve Tunçomağ, s. 193; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 335 vd; Senyen Kaplan, s. 571 vd; Güven ve Aydın, s. 469 vd; Başbuğ ve Yücel Bodur, s. 177 vd; Serkan Bingöl, *Yıllık Ücretli İzin*, İstanbul: Adalet Yayınevi, 2012; Barış Duman, *4857 sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı*, Ankara: Seçkin, 2021.

<sup>540</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 780; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 1414; Şakar, *İş Hukuku*, s. 83; Başbuğ ve Yücel Bodur, s. 182.

<sup>541</sup> F. Burcu Savaş Kutsal ve Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Covid- 19 Pandemisi Gölgesinde Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Uygulaması" *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12/2 (2021), s. 747.

<sup>542</sup> "Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği" R. G. 25391, T. 3/3/2004.

<sup>543</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 1405; Tunçomağ ve Centel, s. 196; Ender Demir, "Koronavirüs", s. 8; Güngör, s. 821.

yıllık ücretli iznin, işçinin dinlenmesi amacıyla verildiği unutulmamalı, işçinin talebinde belirttiği süreye öncelik verilmelidir.<sup>544</sup>

İş Kanunu'nda düzenlenen izinler, olağan dönem ve olağanüstü dönem izinleri olarak ayrılmış değildir. Dolayısıyla bir zorlayıcı sebebin veya ekonomik krizin etkili olduğu olağanüstü hallerde de işçiler ancak Kanun'da düzenlenen olağan izinlerden yararlanabilirler.<sup>545</sup> İşyerinde işin görülmesine engel olacak nitelikte olayların görülmesi halinde (Örneğin, Covid-19 Pandemisi sürecinde) işverenlerin işçilere birikmiş yıllık izinleri veya henüz hak etmedikleri yıllık izin haklarını kullandırma eğiliminde olduğu görülmektedir.<sup>546</sup> İşyerinde olağanüstü hallerin etki etmeye başlaması ve iş gücü fazlası oluşması durumunda işverenin öncelikli tercihlerinden biri, işçinin birikmiş yıllık izinlerinin kullandırılmasıdır. Öğretide zorlayıcı sebepler halinde işverenin tek taraflı iradesi ile işçinin hak edilmiş ücretli izni kullanmasına karar verebileceği belirtilmiştir.<sup>547</sup> Zira bu durum, işverenin yönetim hakkı kapsamında tipik bir yetkisi kabul edilmiştir.<sup>548</sup> Buna karşın azınlıkta kalan bir başka görüş, işverenin birikmiş yıllık izinleri, zorlayıcı sebep gibi olağanüstü zamanlarda kullandırmasını hakkın kötüye kullanımı olarak kabul etmektedir.<sup>549</sup> Diğer bir görüşe göre ise, işçinin yıllık izin hakkının işveren tarafından onun talebi olmaksızın kullanılması yoluna gidemez. Zira nasıl ki işçi istediği zaman ücretli izin hakkını kullanamıyor ise işveren de kullanamamalıdır.<sup>550</sup> Ancak, işçinin yıllık iznini kullanması gereken dönemin sonuna yaklaşılması ve işverence hatırlatıldığı halde işçinin talepte bulunmaması halinde işverenin yönetim hakkı doğrultusunda işçiye tek taraflı yıllık izin kullandırma yetkisinin bulunduğu ifade edilmektedir.<sup>551</sup> Bu görüşe

---

<sup>544</sup> İftar Urhanoglu, "Yargıtay Kararları Çerçevesinde Yıllık Ücretli İzin Kullanılma Zamanı", *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 3 (2021), s. 289.

<sup>545</sup> Keser, s. 28.

<sup>546</sup> Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Ücretli İzin", s. 739; Yücesoy, s. 221; Seçkin, s. 17.

<sup>547</sup> Centel, s. 19; Alpagut, "Pandemi", s. 79; Akın, s. 50; Çil, *Koronavirüs*, s. 120; Baycık, "Coronavirüs Salgınının İş İlişkilerine Etkileri", s. 2. [https://www.linkedin.com/posts/av-do%C3%A7-dr-gaye-baycık-7a682188\\_corona-vir%C3%BCs-salg%C4%B1n%C4%B1n%C4%B1n-i-CC%87%C5%9F-i-CC%87li%C5%9Fkilerine-etkileri-activity-6650159133838442496-uY4f?utm\\_source=linkedin\\_share&utm\\_medium=member\\_desktop\\_web](https://www.linkedin.com/posts/av-do%C3%A7-dr-gaye-baycık-7a682188_corona-vir%C3%BCs-salg%C4%B1n%C4%B1n%C4%B1n-i-CC%87%C5%9F-i-CC%87li%C5%9Fkilerine-etkileri-activity-6650159133838442496-uY4f?utm_source=linkedin_share&utm_medium=member_desktop_web) (E. T. 12/6/2022); Subaşı, s. 172; Manav Özdemir, s. 135; Yücesoy, s. 221.

<sup>548</sup> Akın, s. 54; Centel, s. 19-20; Aydemir, s. 803; Keser, s. 44-45.

<sup>549</sup> Özveri, s. 37; Senem Değer Ermumcu ve Ayça İzmirlioğlu, "4857 Sayılı İş Kanunu Bakımından Yıllık Ücretli İzin Uygulaması ve Avans İzin" *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 44 (2020), s. 102; Hıdır Kırkıcı, "Koronavirüs Pandemisi Karşısında İş Hukukunun Durumu", *İzmir Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Pandemi Özel Bülteni*, (2020), s. 56.

<sup>550</sup> Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Ücretli İzin", s. 748.

<sup>551</sup> Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Ücretli İzin", s. 748.

göre olağanüstü dönemlerde ise, işçinin hiçbir söz hakkı olmayacak biçimde yıllık izin kullandırılması söz konusu olmaz. Aksi halde, yıllık izne ilişkin ‘bölünememe’, ‘vazgeçilememe’, ‘ertelenememe’ ve ‘kullandırılma zorunluluğu’ ilkeleri ihlal edilmiş kabul edilmelidir.<sup>552</sup> Bununla birlikte, kanaatimizce işçinin anayasal dinlenme hakkı (md. 50) kapsamında sahip olduğu ücretli izin, zorlayıcı sebebin işyerinde etki ettiği durumlarda dahi onun talebi olmaksızın kullandırılmaz. Zira bu hak işçiye ‘dinlenmesi’ amacıyla tanınmış olup salt işyerinden fiziken uzaklaşması amacıyla kullanılması kabul edilemez.

İşverenler, işçilerin birikmiş yıllık izinlerini kullanması yanında, henüz hak kazanılmamış yıllık izinleri de kullandırabilmektedirler. İşçinin henüz hak edilmemiş bir ücretli izin hakkını kullanması, mevzuatta öngörülmemişken ‘toplu izin uygulamasında’ bu yönde bir hüküm düzenlenmiştir.<sup>553</sup> Şöyle ki, yıllık izin hakkının işçinin bir yıllık çalışması karşılığı kullanılması kural olmakla birlikte Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği’nde bu kurala bir istisna getirilmiştir. Buna göre

İşveren veya işveren vekili Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde, işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulayabilir...Toplu izin dönemleri, bu dönemlerde henüz yıllık ücretli izin hakkını kazanmayan işçileri de kapsayacak şekilde belirlenebilir. Şu kadar ki, ertesi yıl veya yıllarda bu toplu izin yönteminin uygulanmaması halinde, bu durumda olanların gelecek yıllık ücretli izne hak kazanacakları tarih, genel esaslara göre belirlenir (md. 10).

Düzenlemeden anlaşılacağı üzere bir işyerinde herhangi bir gerekçe gösterilmeksizin işçilere toplu izin kullandırılabilir.<sup>554</sup> Dolayısıyla bir zorlayıcı sebebin işyerine etki etmesi durumunda da işveren pekâlâ işçilerini toplu izne ayırabilir. Hükümde açıkça öngörüldüğü üzere ücretli izin hakkı açısından bir yılı tamamlamamış işçiler de toplu izin kapsamında sayılabilir.<sup>555</sup> Bununla beraber öğretilde, her ne kadar toplu izin hakkı için işvereni yönlendiren neden önem taşıyorsa ve işverenin takdir hakkı söz konusu olsa da işçilerinde yönetime katılarak söz hakkı sahibi oldukları daha katılımcı bir modelin öngörülmesi gerektiği ifade edilmektedir.<sup>556</sup> Biz de bu görüşe katılmaktayız.

<sup>552</sup> Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, “Ücretli İzin”, s. 748.

<sup>553</sup> Toplu izin uygulaması konusunda mukayeseli hukuk incelemesi için bkz. Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, “Ücretli İzin”, s. 741 vd.

<sup>554</sup> Ekmekçi ve Yiğit, s. 483; Yücesoy, s. 221.

<sup>555</sup> Sabahattin Yürekli, “Çalışma Hayatında Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Etkileri”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19/38 (2020), s. 50; Yücesoy, s. 221.

<sup>556</sup> Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, “Ücretli İzin”, s. 742.

Toplu izin uygulaması dışında işçinin, henüz bekleme süresi dolmadan ücretli izin hakkını kullanması ise hukuki temelden yoksundur.<sup>557</sup> Bununla beraber öğretilerde, talebin işçiden gelmesi koşuluyla avans izin kullanımının mümkün olduğu ifade edilmektedir.<sup>558</sup> Nitekim bir görüşe göre talebin işçiden gelmesinin yanı sıra işçinin bu konuda yazılı rızasının alınması da yerinde görülmektedir.<sup>559</sup> Aynı yönde bir başka görüş, işçilerin talep veya rızaları halinde ancak bir sonraki yıl için hak kazanılacak yıllık iznin bir kısmının avans olarak kullanılabileceğini ifade etmektedir.<sup>560</sup> Buna karşılık öğretilerde, henüz hak edilmemiş bir dönem için işveren tarafından tek taraflı bir biçimde ücretli izin kullandırılmasının mümkün olamayacağı, işçinin henüz yorgunluğunun oluşmadığı bir süreç için ‘dinlenmesi’ amacıyla izne ayrılmasının, ücretli iznin tanımı ve amacı ile bağdaşmayacağı ifade edilmiştir.<sup>561</sup> Ayrıca bu halde, avans izin süresinin ne kadar uzun tutulacağı ve işçinin avans izin kullanılırken öngörülen süreden önce işten ayrılması halinde ne olacağı da belirsizdir.<sup>562</sup> Bu görüşe göre, bekleme süresinin kaldırılması veya azaltılması yoluyla işçinin çalıştığı süre ile orantılı biçimde kısmi izin kullanması yönünde yasal düzenlemeler getirilmelidir.<sup>563</sup>

Yıllık izin süresi içinde işyerinde kısa çalışmaya gidilmesi halinde, yıllık iznin durumu da açıklanmalıdır. Öğretilerde ağırlıklı olarak, yıllık izin ile kısa çalışmanın bağdaşmayacağı,<sup>564</sup> bu nedenle bu süreçte işçinin kullanmaya başladığı yıllık iznin, kısa çalışmanın uygulanmaya başlaması ile kesileceği ifade edilmektedir.<sup>565</sup> Biz de bu görüşe katılmaktayız.

---

<sup>557</sup> Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, “Ücretli İzin”, s. 742.

<sup>558</sup> Alpagut, “Pandemi”, s. 129.

<sup>559</sup> Akın, s. 55.

<sup>560</sup> Manav Özdemir, s. 136.

<sup>561</sup> Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, “Ücretli İzin”, s. 743.

<sup>562</sup> Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, “Ücretli İzin”, s. 744.

<sup>563</sup> Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, “Ücretli İzin”, s. 743- 744.

<sup>564</sup> Manav Özdemir, s. 150; Değer Ermumcu ve İzmirlioğlu, s. 102; Erkan Şahin, s. 209; Zeynep Yıldırım, “Kısa Çalışma ve Ödeneği Hakkında Bilgi Notu” *Legal Hukuk Dergisi*, 208 (2020), s. 1718.

<sup>565</sup> Senyen Kaplan, s. 580; Ercan ve Güven, *İş Hukuku*, s. 574; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, “Ücretsiz İzin”, s. 377; Çil, *Koronavirüs*, s. 54; Kılıç, “Mücbir Sebep”, (<https://www.youtube.com/watch?v=br3-9-S-1Tg>); İzmirlioğlu, s. 43.

## BÖLÜM III

### ZORLAYICI SEBEPLERLE UYGULANAN KISA ÇALIŞMANIN HÜKÜM VE SONUÇLARI

#### 3.1. Genel Olarak

Zorlayıcı sebep gerekçesi ile uygulanan kısa çalışma ile ekonomik kriz nedeni ile uygulanan kısa çalışma arasında, hüküm ve sonuçlar açısından önemli bir fark bulunmamaktadır. Esasen, iki gerekçe arasındaki fark, kısa çalışma ödeneğinin ödenmeye başlayacağı süre konusundadır. Zira zorlayıcı sebep gerekçesi ile uygulanacak kısa çalışma halinde kısa çalışma ödeneği, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 40'inci maddesinde düzenleme altına alınan bir haftalık yarım ücret ödemesinden sonra söz konusu olabilir (4447 sK. Ek madde 2/5). Bunun dışında, kısa çalışmanın süresi, uygulanması, sona ermesi ile iş ilişkisine yapacağı etki açısından ekonomik kriz gerekçesiyle yapılan kısa çalışma ile zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma uygulaması benzerdir.

Aşağıda, kısa çalışmanın uygulanma yöntemleri ve uygulanma süresi ile iş ilişkisine etkisi incelenecek ardından kısa çalışmanın en önemli sonuçlarından olan kısa çalışma ödeneği açıklanacaktır. Daha sona Covid- 19 Pandemisi dönemine özgü kavram ve kurumlardan, kısa çalışma ile ilişkili olanlara değinilecektir. Son olarak, kısa çalışmanın hukuka aykırı gerçekleşmesi hali ile sona ermesi durumları üzerinde durulacaktır.

#### 3.2. Kısa Çalışma Yöntemleri

Kısa çalışma uygulamasını talep eden işveren, başvuru formunda uygulamak istediği kısa çalışma yöntemini de belirtir. Bu yöntemler, çalışmanın işyerinin tamamında ya da bir bölümünde durdurulması ve/veya işyerinin tamamında ya da bir bölümünde

azaltılması şeklinde olabilir.<sup>566</sup> İşverenin kısa çalışma başvurusu sebep ve şekil yönünden uygun bulunursa, işyerinin meydana gelen ekonomik kriz yahut zorlayıcı sebepten ne derece etkilendiğinin ve bu etkilenmenin kısa çalışmayla aşılabileceğinin anlaşılması için uygunluk tespiti adımına geçilir. Uygunluk tespiti sonucunda, işyerinin kısa çalışma uygulanmaya elverişli olduğuna kanaat getirilirse uygunluk tespiti olumlu sonuçlanır. Uygunluk tespitinde kısa çalışmanın başlayacağı ve biteceği tarih ile kısa çalışma ödeneği alacak işçilerin listesi bulunur. İşveren belirtilen başlama tarihi itibarıyla başvuru aşamasında belirttiği kısa çalışma yöntemini uygulamaya koyar.

Çalışmanın durdurulması yoluyla yapılacak kısa çalışma, işyerinde gerçekleşen iş görme faaliyetlerinin duraksaması anlamına gelir. Bu duraksama, işyerinin tüm birimlerinde ve tüm çalışanlar açısından gerçekleştirilebileceği gibi, belirli birim ve çalışanlar açısından da söz konusu olabilir.<sup>567</sup> Yukarıda da belirtildiği üzere, çalışma sürelerinin azaltılması yoluyla uygulanacak kısa çalışma, haftalık olağan çalışma süresinin en az üçte bir oranında azaltılması yoluyla gerçekleşir.<sup>568</sup> Çalışmanın günlük, haftalık veya aylık çalışma süresi içinde gerçekleştirileceği zaman aralığı, işveren tarafından, işin nitelikleri ile işyeri gelenekleri dikkate alınarak belirlenir (KÇY md. 7/4). Bu yöntemle gerçekleştirilecek kısa çalışma uygulaması da işyerinin tamamında ve tüm işçiler için söz konusu olabileceği gibi belirli birim ve işçiler için de gündeme gelebilir.

Yukarıda kısa çalışma nedenlerinin işyerini etkilemesi başlığı altında anlatılan çalışma sürelerinin azaltılması ve çalışmanın durdurulmasına ilişkin hususlar, kısa çalışma yöntemleri için de geçerlidir.<sup>569</sup> Her ne kadar, yukarıdaki başlıkta kısa çalışma başvurusundan evvelki süreç ifade edilmiş olsa da mevzuat bağlamında kısa çalışma yöntemleri, başvurudan evvelki süreç ile paraleldir. Bununla beraber önemli bir detaya dikkat çekmek gerekir. Kısa çalışma uygulaması her iki yöntemi bünyesinde barındıracak şekilde gerçekleştirilebilir. Gerçekten de işyerinin belli bölümlerinde

---

<sup>566</sup> Kısa Çalışma Talep Formu İçin Bkz.

[https://media.iskur.gov.tr/38000/kisa\\_calisma\\_talep\\_formu\\_iskur\\_2020.pdf](https://media.iskur.gov.tr/38000/kisa_calisma_talep_formu_iskur_2020.pdf) (E. T. 12/11/2022).

<sup>567</sup> Ocak, “Kısa Çalışma”, s. 221 vd; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, “Ücretsiz İzin”, s. 358; Akat, s. 43; Ertaş, s. 57; Kurnaz, s. 50.

<sup>568</sup> Bkz. Başlık 3.2.

<sup>569</sup> Bkz. Başlık 3.2.

çalışma durdurulurken belirli bölümlerde haftalık çalışma süresi önemli ölçüde azaltılabilir.<sup>570</sup> Her ne kadar kısa çalışmaya ilişkin düzenlemelerde bu husus açıkça belirtilmese de aksi yönde, yasaklayıcı bir hüküm de bulunmamaktadır. Kısa çalışmanın işletmeyi ayakta tutma amacı da düşünüldüğünde işletme için uygun olacak tek bir yöntem seçme sınırlamasının isabetli olmadığı değerlendirilmektedir.

### 3.3. Kısa Çalışmanın Süresi

Kısa çalışma uygulamasının en önemli özelliklerinden biri geçici niteliğidir.<sup>571</sup> İşyerindeki faaliyetin sürekli olarak kalıcı biçimde durdurulduğu hallerde kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği gündeme gelmez. Bu halde sözleşmenin sona ermesinden ve şartları varsa işsizlik ödeneğinden bahsedilir.<sup>572</sup> Aynı şekilde, çalışma sürelerinin azaltılması suretiyle yapılan çalışma biçiminin süreklilik arz etmesi halinde de kısa çalışma değil, çalışma koşullarının esaslı biçimde değiştirilmesi gündeme gelir (İK md. 22).<sup>573</sup> Gerçekten de Kanun'da kısa çalışma uygulamasının ister zorlayıcı sebep ister ekonomik kriz gerekçesiyle yapılmış olsun, en fazla üç aylık süre ile gerçekleştirilebileceği düzenlenmiştir (4447 sK. Ek md. 2/1). Kısa çalışmanın tavan süre ile sınırlandırılması işletme riskinin adil dağıtımını ve İşsizlik Sigortası Fonu'nun erimesinin önlenmesi ile açıklanmaktadır.<sup>574</sup> Bununla beraber Cumhurbaşkanı anılan üç aylık süreyi altı aya kadar uzatma konusunda yetkili kılınmıştır (4447 sK. Ek md. 2/6). Ayrıca, Covid-19 Pandemisi nedeniyle yapılacak kısa çalışma başvuruları sonucu verilecek kısa çalışma ödeneklerinin süresi Cumhurbaşkanı tarafından 30/6/2021 tarihine kadar uzatılabilecektir. Nitekim 23/4/2021 tarihinde yayımlanan Cumhurbaşkanı kararı ile Covid-19 kaynaklı kısa çalışma ödeneği ödemeleri 30/6/2021 tarihine kadar uzatılmıştır.<sup>575</sup>

Kısa çalışma uygulaması için azami bir süre belirlenmiştir. Bunun yanında Kanun'da düzenlenmemekle beraber Kısa Çalışma Yönetmeliği'nde kısa çalışmanın asgari dört

<sup>570</sup> Ocak, "Kısa Çalışma", s. 222; Canbolat ve Kayırgan, s. 676; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 358; Şentürk, s. 717.

<sup>571</sup> Akyiğit, "Kısa Çalışma", s. 11; Tuncay ve Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 724; Aktaş, s. 224; Ertaş,, s. 60; Kayalı Çetinkaya, s. 445; Endes, s. 62; Yücesoy, s. 55; Baysal, s. 40.

<sup>572</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku* s. 1346; Caniklioğlu, "Kısa Çalışma", s. 511; Ertaş, s. 61; Arslanoğlu, s. 94; Kayalı Çetinkaya, s. 445.

<sup>573</sup> Ertaş, s. 60; Akat, s. 44.

<sup>574</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 821.

<sup>575</sup> R. G: 31463, Karar Sayısı: 3910.

hafta sürmesi koşulu da aranmıştır. Ancak belirtmek gerekir ki ilgili koşul yalnızca çalışmanın durdurulması yoluyla yapılacak kısa çalışma uygulamasında aranmış olup, çalışma sürelerinin azaltılması yöntemiyle kısa çalışma uygulamasında asgari bir süre şartı öngörülmemiştir. İlgili koşula ilişkin açıklama yukarıda yapıldığından burada tekrar edilmeyecektir.<sup>576</sup>

Kısa çalışma ihtiyaç doğrultusunda, işletmenin tamamında veya bir bölümünde gerçekleştirilebilir. Bunun gibi, kısa çalışmanın süresi de işletmenin bölümlerine göre farklılık arz edebilir.<sup>577</sup> Buna göre örneğin üretim biriminde daha uzun sürecek bir kısa çalışma uygulamasına ihtiyaç varken, pazarlama bölümü için bu süre daha kısa olabilir.<sup>578</sup>

Kısa çalışma için öngörülen azami üç aylık süre sona erdiğinde kısa çalışma uygulaması kural olarak sona erer. Bu durumun istisnası kısa çalışma uygulaması devam ederken işyerinin faaliyetinin idari bir kararla durdurulmasıdır. Bu halde kısa çalışmaya ilişkin azami süre yahut uygunluk tespitinde belirlenen kısa çalışma süresi işlemeyi durduracak, işyeri faaliyetine devam edebildiği zaman kısa çalışma süresi kaldığı yerden işlemeye devam edecektir.<sup>579</sup>

Kısa çalışma için uygunluk tespitinde belirtilen süreden evvel veya azami süre sona ermeden önce kısa çalışma ihtiyacı ortadan kalkabilir. Bu halde işveren İŞKUR'a yapacağı bildirim ile kısa çalışmanın erken sona erdiğini açıklar (KÇY md. 11). Ancak kısa çalışma ihtiyacı bütünüyle sona ermemiş olup da kısa çalışma yönteminde ve sürelerinde azaltma gereksinimi doğmuş olabilir. Örneğin, çalışmanın durdurulması yerine artık çalışma sürelerinin azalması, işyerinin korunması amacına hizmet eder hale gelmiş olabilir. Bunun gibi, işveren haftalık 20 saatlik olan kısa çalışma süresini 10 saate düşürmek isteyebilir. Bu noktada işveren, kısa çalışma başvurusunda izlediği süreci tekrar ederek, ilgili değişikliği kuruma bildirmelidir.<sup>580</sup> Bu bildirim yeni bir başvuru niteliğinde olup olmadığı açık değildir. Kısa Çalışma Yönetmeliği'nde "*Uygunluk tespiti tamamlandıktan sonra, kısa çalışma uygulanacak işçi listesinin*

---

<sup>576</sup> Bkz. Başlık 2.1.3.3.2.

<sup>577</sup> Caniklioğlu, "Kısa Çalışma", s. 513; Yücesoy, s. 76; Kayırgan, *Zorlayıcı Neden*, s. 81.

<sup>578</sup> Caniklioğlu, "Kısa Çalışma", s. 513.

<sup>579</sup> Yücesoy, s. 79.

<sup>580</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 827; Çil, *Koronavirüs*, s. 51.

*değiştirilmesine ve/veya işyerinde uygulanan kısa çalışma süresinin arttırılmasına yönelik işveren talepleri, yeni başvuru olarak değerlendirilir*” (md. 5/5) şeklindeki düzenleme, kısa çalışma süresinin artması ihtimalini değerlendirmiş olup, kısa çalışmaya duyulan ihtiyacın azalması ihtimalini dışlamıştır. Bu halde, kısa çalışma süresinin azaldığı, dolayısıyla çalışma sürelerinin artırıldığı durumlarda yeni bir başvurunun söz konusu olmadığı söylenebilir. Ancak uygulamada, işverenlerin kısa çalışma süresinde yapacağı azaltmayı da kuruma bildirdikleri görülmektedir. Kısa çalışma ödeneğinin, işçinin haftalık çalıştığı günler üzerinden aylık olarak ödendiği de dikkate alınca uygulamanın makul olduğu söylenebilir. Zira kısa çalışma süresi azaldıkça ödenek miktarı da aynı oranda azalacaktır (KÇY md. 7/3). İşverenin, kısa çalışma süresinin azaltıldığını İŞKUR’a bildirmemesi durumunda, Kurum tarafından işçiye fazla ödeme yapılması gündeme gelecektir.

Süre ile ilgili bir diğer belirsizlik, azami sürenin sona ermesinden sonra kısa çalışmaya neden olan olguya dayanarak ikinci kez kısa çalışma başvurusu imkânının olup olmadığıdır. Zira azami süre sona ermiş olsa da kısa çalışmaya neden olan olgu sona ermemiş olabilir. Yasal düzenlemelerde bu konuya ilişkin bir açıklık bulunmamaktadır. Bununla beraber, işverenden kısa çalışma talep formunda, işyerinde daha önce kısa çalışma uygulanıp uygulanmadığına ilişkin bilgi verilmesi istenmektedir.<sup>581</sup> Bu soruya olumlu cevap verilmesi halinde sonucun ne olacağı ise belirsizdir. Kanaatimizce ikinci kısa çalışma başvurusunun ilk başvurudan ayrı bir sebebe dayanması halinde işyerinde yeniden kısa çalışma uygulanması mümkündür. Örneğin, önceki başvurunun kuş gribi salgınından kaynaklı zorlayıcı sebep ile yapılmış olup, ikinci başvurunun depreme dayalı zorlayıcı sebep veya bölgesel ekonomik kriz nedeniyle yapılması halinde herhangi bir sakınca yoktur. Bu halde başvuru olumlu sonuçlanmalı ve kısa çalışmaya ilişkin süreler yeniden işlemeye başlamalıdır.<sup>582</sup> Ancak işverenin aynı sebebe dayanarak ikinci bir kısa çalışma

<sup>581</sup> Kısa Çalışma Talep Formu İçin Bkz.

[https://media.iskur.gov.tr/38000/kisa\\_calisma\\_talep\\_formu\\_iskur\\_2020.pdf](https://media.iskur.gov.tr/38000/kisa_calisma_talep_formu_iskur_2020.pdf) (E. T. 12/11/2022).

<sup>582</sup> Aynı yönde bkz. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 1351; Tuncay ve Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 729; Caniklioğlu, “Kısa Çalışma”, s. 540; Ocak, “Kısa Çalışma”, s. 506; Endes, s. 76; Tulukçu, s. 23; Aktaş, s. 294; Ertaş, s. 108; Yücesoy, s. 76; Recep Makas, “Bakanlar Kurulu’na Üç Aydan Altı Aya Uzatılan Kısa Çalışma Dönemi Kıdem Tazminatı Hesabında Dikkate Alınır mı? (Karar İncelemesi)”, *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7/1(2012), s. 18; Erdoğan, s. 37-38. Öğretide bazı yazarlar, kısa çalışmanın erken sona ermesi durumunda bakiye sürenin, yeniden uygunluk tespiti yapılması koşuluyla kullanılabileceği görüşündedir. Bkz. Tuncay ve Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 728; Ekmekçi, “Kısa Çalışma”, s. 56; Uğraş, s. 61; Aydoğan, s. 83.

başvurusu yapması kısa çalışmanın düzenlenme amacına ve geçici niteliğine aykırılık teşkil eder.<sup>583</sup> Örneğin, tekrar kuş gribi zorlayıcı sebebine dayanarak azami süre sona erdikten sonra ikinci kez kısa çalışma başvurusunda bulunulması durumunda başvuru ‘sebeup’ yönünden reddedilmelidir.

### 3.4. Kısa Çalışma Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi

Kısa çalışma uygulaması ister çalışma sürelerinin azaltılması ister çalışmanın durdurulması yoluyla gerçekleşsin, işçinin iş görme biçiminde önemli değişiklikler meydana getirir. Yasal düzenlemelerde işçinin söz konusu değişikliklere ne ölçüde katlanacağı belirlenmiş değildir. Diğer bir deyişle işyerinde kısa çalışmaya başlanması halinde işçinin çalışma koşullarında meydana gelen değişikliğe katlanıp katlanmayacağı, katlanması gerekiyorsa bunun ne kadar süre için ve hangi sınıra kadar olacağı belirsizdir. Söz konusu belirsizliğin açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Aksi halde iş hukukunun en temel prensiplerinden olan ‘işçinin korunması ilkesi’ ihmal edilmiş olur.

Belirtmek gerekir ki, belirli süreli iş sözleşmeleri, belirlenen sürenin sona ermesi ile ayrıca bir işleme gerek olmaksızın kendiliğinden sona erer. İşyerinde kısa çalışma uygulanıyor olması bu sonucu değiştirmez.<sup>584</sup> Buna karşılık, sürenin sona ermesi dışında iş sözleşmesinin feshine imkân veren diğer hallerin kısa çalışma karşısında durumu tartışmalıdır. Aynı şekilde, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin kısa çalışma uygulaması karşısında fesih hakları da öğretilerde tartışma konusu olmuştur. Bu konuda 4857 sayılı İş Kanunu’nda, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nda yahut Pandemi döneminde yürürlüğe girmiş bulunan iş hukukuna ilişkin torba kanunlarda<sup>585</sup> özel bir hüküm bulunmamaktadır. Bu duruma sebep olarak, kanun koyucunun bilinçli olarak sustuğu yahut kısa çalışma ödeneği ile kısmen de olsa gelir almaya devam edecek işçinin fesih iradesini ortaya koymayacağına inandığı ileri sürülebilir.<sup>586</sup>

<sup>583</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 1351; Ekmekçi, “Kısa Çalışma”, s. 56; Endes, s. 76; Aktaş, s. 294; Ertaş, s. 108; Tulukçu, s. 23; Makas, s. 18. Karşı yönde bkz. Songu Öktem, “Çalışma Süreleri”, s. 264.

<sup>584</sup> Tuncay ve Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 732; Ocak, “Kısa Çalışma”, s. 584; Senyen Kaplan, s. 547.

<sup>585</sup> 7226 sK. R. G. 31080 (Mükerrer), T. 26/3/2020; 7244 sK. R. G. 31102, T. 16/4/2020.

<sup>586</sup> Erhan Birben <https://blog.isteasistan.com/tr/kisa-calisma-uygulamasinin-iscinin-hakli-neden-fesih-yetkisine-etkisi-52> (E. T. 13/7/2022).

Mevcut düzenlemeler ışığında işçinin kısa çalışma uygulamasına dayanarak fesih hakkını ileri sürebileceği hallerden biri, ücretinin kanuna veya sözleşmeye uygun ödenmemesidir (İK md. 24/2-e).<sup>587</sup> Gerçekten de kısa çalışma uygulamasında işçi kısa çalışma kapsamındaki süre için normal ücretinin yaklaşık %60'ına tekabül edecek bir gelir ile yetinmek durumunda kalmaktadır. Dolayısıyla işçinin, bu gerekçeye dayanarak sözleşmeyi feshedip edemeyeceği değerlendirilmelidir. Bundan başka kısa çalışma uygulaması, çalışma şartlarında önemli değişiklikler meydana getirdiğinden çalışma şartlarının uygulanmamasına ilişkin İş Kanunu'nun 24'üncü maddesinin ikinci fıkrasının (f) bendi de gündeme gelebilecektir.<sup>588</sup> Son olarak kısa çalışmanın zorlayıcı sebebe dayanması halinde işçinin İş Kanunu'nun 24'üncü maddesinin üçüncü fıkrası bağlamında haklı sebeple fesih hakkı da incelenmelidir.<sup>589</sup>

Öğretide ağırlıklı görüşe göre kısa çalışma uygulaması için işçinin rızası aranmaz.<sup>590</sup> Dolayısıyla işçi, hukuka uygun biçimde gerçekleşen kısa çalışma uygulamasına katlanmak zorundadır.<sup>591</sup> Bu görüş doğrultusunda öğretide ağırlıklı olarak kısa çalışma uygulamasının işçiye haklı fesih hakkı vermediği ifade edilir.<sup>592</sup> Zira sözü geçen

<sup>587</sup> “Madde 24:

*Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir:*

*II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:*

*e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse, ...”.*

<sup>588</sup> “Madde 24:

*Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir:*

*II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:*

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

<sup>589</sup> “Madde 24:

*Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir:*

*III. Zorlayıcı sebepler:*

*İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa ....”.*

<sup>590</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 822; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 733; Astarlı, *Çalışma Süreleri*, s. 360; Caniklioğlu, “Kısa Çalışma”, s. 504; Akyiğit, “Kısa Çalışma”, s. 3; Ocak, “Kısa Çalışma”, s. 288 vd; Köseoğlu, s. 51; Baycık, “Güvenceli Esneklik”, s. 245; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, “Ücretsiz İzin”, s. 376; Demir, “Kısa Çalışmalar”, s. 547; Çil, *Koronavirüs*, s. 55; Keser, s. 46; Seçkin, s. 147; Ağnıt, “Esnekleşme”, s. 27; Demirezen, s. 213; Aktaş, s. 275; Uğraş, s. 52; Ertaş, s. 39; Arslanoğlu, s. 91; Yücesoy, s. 50; Subaşı, s. 165. Karşı yönde bkz. Ekmekçi, “Kısa Çalışma”, s. 53,54; Karaca, s. 121; Aydoğan, s. 56.

<sup>591</sup> Caniklioğlu, “Kısa Çalışma”, s. 520; Çil, *Koronavirüs*, s. 55.

<sup>592</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 823; Tuncay ve Ekmekçi, s. 732; Senyen Kaplan, s. 546; Caniklioğlu, “Kısa Çalışma”, s. 522; Baştzerzi, “Pandemi”, s. 39. (Yazar önceki görüşünden ayrılmıştır. Bkz. Baştzerzi, “Hukuk Reformu”, s. 66.); Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, “Ücretsiz İzin”, s. 376;

görüŖe göre, aksi bir uygulamanın kabulü, kısa çalışmanın hukukumuzda dahil edilmesini anlamsız kılmaktadır.<sup>593</sup> Zira kısa çalışmanın en önemli amaçlarından biri iş sözleşmesinin ayakta tutulması ve bu suretle var olan istihdamın korunmasıdır. Kanaatimizce de işçilere kısa çalışma uygulamasına dayanarak haklı nedenle fesih hakkı tanınması, kısa çalışmayı gerektiren olgular nedeniyle halihazırda ekonomik anlamda yorgun olan işletmenin daha da zora girmesi anlamına gelir. Zira işçi haklı fesih hakkını kullandıktan sonra feshe ilişkin alacakları gündeme gelecek, işletmenin kapanması riski daha da artacaktır.

Kısa çalışma uygulamasının işçiye haklı fesih hakkı tanımadığını ileri süren görüşlerin bir kısmı<sup>594</sup> fesih hakkının sınırlanmasının, kısa çalışmanın doğrudan kanundan kaynaklanan bir kurum olmasından ileri geldiğini belirtir. Buna göre kısa çalışma, işverenin belli koşullar altında tek taraflı olarak, çalışanların iş sözleşmelerini ayakta tutmak amacıyla başvuracağı bir kurum olup Şartları Kanun'da açıkça düzenlenmiştir. Bu halde işçinin bu duruma katlanması gerekmektedir. Başka bir kısım görüşe göre<sup>595</sup> işçinin, zorlayıcı sebep nedeniyle kısa çalışma halinde iş sözleşmesini İş Kanunu'nun 24'üncü maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca feshedebilmesi, dürüşlük kuralıyla bağdaşmaz. Zira işçi bu dönemde ilk bir hafta yarım ücret, ardından kısa çalışma ödeneği almış olacağından bir haklı sebepten söz edilemez. Kanaatimizce işçinin fesih hakkının sınırlandırılması, kanunun emredici düzenlemelerinden ileri gelmektedir. İşçinin İş Kanunu'nun 40'ıncı maddesi uyarınca elde edeceği yarım ücret ve sonrasında kısa çalışma ödeneği ile yetinmemesinin dürüşlük kuralına aykırılık olarak değerlendirilmesi söz konusu olmamalıdır.

Kısa çalışmanın, işçiye haklı fesih hakkı tanımadığını ileri süren görüşe karşılık diğer bir görüş, kısa çalışma uygulamasının yasal bir zemine dayanmasının işçinin fesih hakkını sınırlamayacağını, zira fesih hakkının yasal bir hak olduğunu ve sınırlanması için bu yönde açık bir kanun hükmünün bulunması gerektiğini ifade etmektedir.

---

Subaşı, s. 166; Çil, *Koronavirüs*, s. 55; Köseoğlu, s. 51; Göктаř, s. 283; Baycık, "Güvenceli Esneklik", s. 245; Keser, s. 67; Yücesoy, s. 155; Demirezen, s. 221; Aktaş, s. 315; Ertaş, s. 81; Kayalı Çetinkaya, s. 455; Yücesoy, s. 58 vd; Erdoğan, s. 49.

<sup>593</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 824; Caniklioğlu, "Kısa Çalışma", s. 522; Baycık, "Güvenceli Esneklik", s. 245; Yücesoy, s. 62.

<sup>594</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 823; Başterzi, "Pandemi", s. 41; Göктаř, s. 283; Keser, s. 67; Demirezen, s. 221; Aktaş, s. 316; Ertaş, s. 81.

<sup>595</sup> Caniklioğlu, "Kısa Çalışma", s. 522; Demir, "Kısa Çalışmalar", s. 546.

Dolayısıyla bu görüşe göre, kısa çalışma uygulaması ile muhatap olan işçi ister İş Kanunu'nun 24'üncü maddesinin ikinci fıkrasının (e), (f) hükümleri uyarınca ister İş Kanunu'nun 24'üncü maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilir.<sup>596</sup>

Yer verilen görüşlere karşılık öğretide, kısa çalışmanın işçiye İş Kanunu'nun 24'üncü maddesinin ikinci fıkrasının (e), (f) hükümlerine göre fesih hakkı tanımadığı ancak zorlayıcı sebeple kısa çalışma uygulanması halinde ancak İş Kanunu'nun 24'üncü maddesinin üçüncü fıkrasına göre fesih hakkı doğurabileceği de ifade edilmektedir.<sup>597</sup> Zira bu halde kanun koyucu açık biçimde zorlayıcı sebebe maruz kalan işyerinde çalışan işçiye, bir hafta sonunda sözleşmeyi feshetme imkânı tanımıştır. Bu hakkın işverenin tek taraflı olarak gerçekleştirdiği kısa çalışma uygulaması ile bertaraf edilmesi beklenemez.

Yargıtay uygulamasında da öğretide olduğu gibi farklı yönde alınmış kararlar söz konusudur. (Kapatılan) Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2012 yılında vermiş olduğu bir kararda, işyerinde çalışma sürelerinin azaltılması suretiyle kısa çalışma uygulamasının başlatılmasından sonra, kısa çalışma yapılan saatlerde işyerine gelerek iş görme edimini ifa etmek isteyen bir işçinin, işyerine alınmamasından sonraki gün işe gelmemesini fesih iradesi olarak yorumlamış, işçinin içinde bulunduğu şartların haklı feshe imkân verdiğini belirterek kıdem tazminatına hükmetmiştir.<sup>598</sup> Kararda fesih hakkının gerekçesi olarak kısa çalışmanın ne kadar süreceği belli olmayan bir uygulama olduğu, bu süreçte işçinin gelir kaybı yaşadığının mutlak olduğu ve işçinin bu duruma katlanmak zorunda olmasının hakkaniyete uygun düşmeyeceği belirtilmiştir. Bu nedenle, işyerinde uygulanan kısa çalışmanın zorlayıcı sebebe

<sup>596</sup> Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 321-322; Başterzi, "Hukuk Reformu", s. 66; Akın, s. 47; Aydın, "Kısa Çalışma", s. 37; Ekmekçi, "Kısa Çalışma", s. 53; Kayırgan, *Zorlayıcı Neden*, s. 204; Kayalı Çetinkaya, s. 455; Ağnıt, "Esnekleşme", s. 27; Erhan Birben <https://blog.isteasistan.com/tr/kisa-calisma-uygulamasinin-iscinin-hakli-neden-fesih-yetkisine-etkisi-52> (E. T. 13/7/2022); Aydoğan, s. 91; Erhan Birben, "İşveren Tarafından Kısa Çalışma ve Ücretsiz İzin Uygulamasına Başvurulması Halinde İşçinin Bildirimsiz Fesih Hakkı" *İSGHD*, 74 (2022), s. 578- 579; Makas, s. 22; Güngör, s. 828.

<sup>597</sup> Akyiğit, "Kısa Çalışma", s. 20; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 1354- 1355; Ekmekçi, "Kısa Çalışma", s. 53; Songu Öktem, "Çalışma Süreleri", s. 271; Tulukçu, s. 27; Endes, s. 108; Seçkin, s. 154 vd; Uğraş, s. 59; Kurnaz, s. 69; Karaca, s. 122; Kayalı Çetinkaya, s. 455; Akat, s. 62; Yıldırım, "Bilgi Notu", s. 171; Mustafa Oğuz Tuna, "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği" *İstanbul Barosu Dergisi*, 4 (2014), s. 346.

<sup>598</sup> (Kapatılan) Yar. 22. H. D., E. 2012/4892 K. 2012/27269 K. T. 5/12/2012 (Hukukturk.com, E. T. 13/7/2022).

dayanması halinde işçinin İş Kanunu'nun 24'üncü maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca; ekonomik kriz gerekçesiyle kısa çalışma uygulanması durumunda ise İş Kanunu'nun 24'üncü maddesinin ikinci fıkrasının (f) bendi uyarınca sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebileceğine karar verilmiştir. Kararda ayrıca, işçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanıp yararlanmamasının, haklı fesih hakkını etkilemeyeceği de belirtilmiştir.

Kanaatimizce alınan hüküm isabetsizdir. Zira kararda kısa çalışma uygulamasının ne kadar süreceğinin belli olmadığından söz edilmişse de aynı kararda işverenin İŞKUR'dan 6 aylık bir süre için kısa çalışma onayı aldığına değinilmiştir. Ayrıca 4447 sayılı Kanun'da açıkça ve emredici biçimde bir tavan süre öngörülmüş durumdadır (Ek md. 2/1). Bu halde kısa çalışma uygulamasının devam edeceği sürenin 'belirsiz' olduğundan söz edilemez.<sup>599</sup> Bunun yanında, külfetler dengesi açısından işçinin kısa çalışmaya katlanması, kısa çalışmanın gerçekleştirmeyi vadettiği amaç için gereklidir. Zira amaç, iş sözleşmesinin ve işletmenin varlığının koruması suretiyle istihdamın devam etmesidir. Kısa çalışmanın işçiye haklı fesih hakkı tanıdığı söylenirse işveren kısa çalışmadan beklediği yararı göremeyecek aksine kıdem tazminatı ve diğer işçilik alacaklarını ödemek durumunda kalacaktır.

Benzer şekilde Yargıtay 2019 yılında verdiği bir kararında, 30 gün boyunca işin durdurulması suretiyle kısa çalışma yapılan işyerinde, bu süreçte işçileri çalıştır(a)mayan işverenin bu yöndeki tutumunu haksız fesih olarak yorumlamış, kıdem ve ihbar tazminatına hükmetmiştir.<sup>600</sup> Davalı işverenin işyerinde kısa çalışma uygulandığı yönündeki iddialarına karşın, işçilerin alacak kalemlerine ilişkin hüküm kurulmuştur.

Belirtilen kararlara karşılık 2013 yılında Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, kısa çalışma uygulamasının işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı tanımadığı yönünde bir karar vermiştir.<sup>601</sup> Kararda kısa çalışma uygulamasının geçici bir uygulama olduğu ve Kanun'da işçinin onayının aranmadığı belirtilmiş, bu yönüyle

<sup>599</sup> Aynı yönde bkz. Başterzi, "Pandemi", s. 40.

<sup>600</sup> Yar. 9. H. D., E. 2018 / 10715 K. 2019/275 K. T. 8/1/2019 (Hukukturk.com, E. T. 13/7/2022) Aynı yönde bkz. Yar. 9. H. D., E. 2012/8727, K. 2014/13020 K. T. 17/4/2014 (Hukukturk.com, E. T. 13/7/2022).

<sup>601</sup> Yar. 9. H. D., E. 2011/ 26182 K. 2013/20765 K. T. 8/7/2013 (Hukukturk.com, E. T. 13/7/3022).

işçinin katlanması gereken bir yükümlülük olduğu belirtilmiştir. Kısa çalışmanın işveren lehine getirilmiş nadir düzenlemelerden biri olduğu ifade edilmiştir. Dolayısıyla bu halde işverenin ücretinde düşüş olması, çalışma şartlarında değişiklikler meydana gelmesi olağan kabul edilmiş, bu durumun işçiye haklı nedenle fesih hakkı tanımadığı hüküm altına alınmıştır. Sonuç olarak kararda işçinin kıdem tazminatı talebi reddedilmiştir. Görülmektedir ki Yargıtay, ilgili konuda bir içtihat birliğine ulaşmış değildir.

Kısa çalışma ve fesih hakkı ilişkisi açısından, işçinin kısa çalışma ödeneğine ilişkin bireysel şartları sağlamıyor olması halinde fesih hakkını ayrıca tartışmak gerekir. Zira bu halde, pandemi dönemi için işçi kısa çalışma ödeneğine nazaran oldukça sınırlı bir gelir güvencesi sağlayan nakdi ücret desteği (4447 sK. Geç. md. 24) ile yetinmek durumunda kalacaktır. Olağan dönemde ise işçi gelir güvencesinden tamamen mahrum kalacaktır. Bu durumda işletme riskinin oldukça orantısız biçimde işçi üzerine bırakıldığı, katlanma yükümlülüğü ve sadakat borcunun makul olmayan şekilde arttığı söylenmelidir. Belirtilen nedenlerle kanaatimizce işçinin iş sözleşmesini feshetmesi hukuka uygun görülmelidir.<sup>602</sup> Nitekim bir Bölge Adliye Mahkemesi kararı da bu yöndedir.<sup>603</sup>

Ayrıca belirtmelidir ki incelediğimiz fesih hakkı, işçinin işyerinde kısa çalışma yapılmasından kaynaklanan nedenlere dayanan fesih hakkıdır. İşçinin kısa çalışma döneminde iş sözleşmesini kısa çalışmadan kaynaklanmayan, başka bir nedenle feshetmesi elbette mümkündür.<sup>604</sup> Buna göre örneğin işverenin işçiye hakaret etmesi, tacizde bulunması vb. hallerde işçi haklı nedenle fesih hakkını kullanabilir.<sup>605</sup> Kısa çalışmanın çalışma sürelerinin azaltılması suretiyle gerçekleşmesi halinde işçi iş sözleşmesini bildirim sürelerine uymak suretiyle sebep göstermeksizin feshedebilir.<sup>606</sup> Ancak aynı durum çalışmanın durdurulması yoluyla yapılan kısa çalışmada söz

<sup>602</sup> Aynı yönde bkz. Süzek, *İş Hukuku*, s. 824; Başterzi, “Pandemi”, s. 41-42; Akyiğit, “Kısa Çalışma”, s. 20; Göktaş, s. 282; Demir, “Kısa Çalışmalar”, s. 546; Baycık, “Güvenceli Esneklik”, s. 246; Kurnaz, s. 71; Yücesoy, s. 164. Karşı yönde bkz. Aktaş, s. 326-327.

<sup>603</sup> İzmir BAM 3. H. D., E. 2017/338 K. 2017/369 K. T. 2/2/2017 aracılığıyla Çil, *Koronavirüs*, 44. d.n.

<sup>604</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 824; Caniklioğlu, “Kısa Çalışma”, s. 520; Akyiğit, “Kısa Çalışma”, s. 20; Tuncay ve Ekmekçi, s. 732; Senyen Kaplan, s. 546; Songu Öktem, “Çalışma Süreleri”, s. 269; Çil, *Koronavirüs*, s. 56; Tulukçu, s. 26; Uğraş, s. 58; Topgül, s. 12; Seçkin, s. 147; Aktaş, s. 324 vd; Ertaş, s. 79; Kurnaz, s. 70; Akat, s. 60.

<sup>605</sup> Caniklioğlu, “Kısa Çalışma”, s. 521; Uğraş, s. 58.

<sup>606</sup> Akyiğit, “Kısa Çalışma”, s. 21; Uğraş, s. 59.

konusu olmaz. Zira bu halde iş sözleşmesi askıya alınmış olacağından bildirim süreleri işlemeyecektir (TBK md. 432/6).<sup>607</sup>

Fesih hakkına ilişkin bir husus da kısa çalışmanın işverene geçerli nedenle fesih hakkı tanınması meselesidir. Belirtildiği üzere, kısa çalışma uygulamasının gerekçesi niteliğinde olan olguların işyerinde etki etmesi ile işveren, işçinin yararını da gözetecek bir sıralama ile; esnek çalışma yöntemlerini, ücretli izin uygulamasını yahut kısa çalışmayı denemeli, son olarak sözleşmeyi fesih yoluna gitmelidir.<sup>608</sup> Anılan önlemlerin işyerini kısa çalışmaya neden olan olguların etkisinden hiç ya da yeteri kadar koruyamaması durumunda işverenin geçerli nedene dayanarak işçilerin iş sözleşmelerini feshedebileceğinin kabulü gerekir.<sup>609</sup>

### **3.5. Kısa Çalışma ve Hizmet Süresi**

Kısa çalışma ister çalışmanın durdurulması ister çalışma sürelerinin azaltılması yöntemiyle gerçekleştirilsin, işçinin iş görme süresinde azalmaya neden olur. Çalışmanın durdurulması halinde iş sözleşmesi askıya alındığından işçi hiçbir çalışma ortaya koymayacak, çalışma sürelerinin azaltılması halinde ise normal çalışmasının altında bir süre için iş görecektir. Bu nedenle, işçinin fiilen çalışmadığı yahut normalden daha az çalıştığı kısa çalışma döneminin hizmet süresinden sayılıp sayılmayacağı açıklığa kavuşturulmalıdır. Zira işçinin hizmet süresi arttıkça iş ilişkisinden kaynaklanan hak ve menfaatler de aynı oranda artacaktır.

#### **3.5.1. Yıllık (Ücretli) İzin Hakkı Açısından**

İşçinin hizmet süresi aracılığıyla edindiği menfaatlerden ilki yıllık izin hakkıdır. Yıllık izin hakkı 4857 sayılı Kanun'da açıkça hüküm altına alınmıştır. Buna göre işyerinde en az bir yıl çalışmış olan işçilere çalıştığı süreyle orantılı olarak artan biçimde ücretli izin hakkı tanınır. Asgari süre olan bir yılın hesabında dikkate alınacak haller

---

<sup>607</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 825; Senyen Kaplan, s. 546; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Başkan, s. 322; Songu Öktem, "Çalışma Süreleri", s. 271; Uğraş, s. 59; Keser, s. 62; Karşı yönde bkz. Akyiğit, "Kısa Çalışma", s. 21; Erdoğan, s. 47.

<sup>608</sup> Keser, s. 74 vd; Başterzi, "Hukuk Reformu", s. 60.

<sup>609</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 825; Caniklioğlu, "Kısa Çalışma", s. 522-523; Ekmekçi, "Kısa Çalışma", s. 54; Astarlı, "Kısa Çalışma", s. 75; Songu Öktem, "Çalışma Süreleri", s. 272; Keser, s. 78; Aktaş, s. 330; Yücesoy, s. 164; Erdoğan, s. 47.

Kanun'un 55'inci maddesinde sayılmıştır. Hükümün (j) bendinde açıkça “işveren tarafından verilen diğer izinler ile 65. maddedeki kısa çalışma sürelerinin” hesaba katılacağı belirtilmiştir. Öğretide bir görüşe göre 65'inci maddenin yürürlükten kalkması sebebiyle ilgili bentte geçen ifade hükümsüz kalmıştır.<sup>610</sup> Aksi yöndeki diğer görüşe göre ise mülga düzenleme ile kanun koyucunun kısa çalışma süresini çalışılmış gibi kabul ettiği oldukça açıktır. Bu nedenle kısa çalışma kurumunun 4857 sayılı Kanun'un 65'inci maddesinden alınarak 4447 sayılı Kanun'a nakledilmiş olması sonucu değiştirmemektedir.<sup>611</sup>

Kanaatimizce, kısa çalışmada geçen sürenin yıllık izin hakkının hesabında dikkate alınması, yıllık izin hakkının amacını ortadan kaldırmamalıdır. Belirtildiği gibi, Kanun gereği kısa çalışmanın azami süresi üç ay olup Cumhurbaşkanına bu süreyi altı aya çıkarma hakkı tanınmıştır. Bununla beraber Pandemi dönemine özgü olarak Cumhurbaşkanı, 2020 yılının Nisan ayında başlayan Covid- 19 kaynaklı kısa çalışma uygulamalarını, Kanun'da tanınan yetkiye dayanarak 2021 yılının haziran ayına kadar uzatmıştır. Dolayısıyla işçi yaklaşık 14 aylık bir süre için kısa çalışma kapsamında kalacaktır. Bu halde bu sürenin tamamının yıllık izin hakkının hesabında dikkate alınacağı söylenemez. Zira neredeyse bir yıl boyunca bir gün bile çalışmamış işçiye dinlenmesi için ücretli izin verilmesi düşünülemez. Dolayısıyla yıllık ücretli izin hakkı açısından, Kanun'da öngörülen üç aylık tavan süreye kadar olan kısa çalışmanın yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınması gerektiği kanaatindeyiz.<sup>612</sup>

### 3.5.2. Kıdem Tazminatı Hakkı Açısından

İşçinin hizmet süresi ile bağlantılı bir diğer hakkı kıdem tazminatıdır. Kıdem tazminatı, mülga 1475 sayılı Kanun'un yürürlükteki tek maddesi olan 14'üncü maddede düzenlenmiştir. Buna göre iş sözleşmesinin maddede anılan hallerden biri

<sup>610</sup> Ekmekçi, “Kısa Çalışma”, s. 57.

<sup>611</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 735; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 1387; Ocak, “Kısa Çalışma”, s. 580; Senyen Kaplan, s. 547; Tuncay ve Ekmekçi, s. 732; Manav Özdemir, s. 148; Songu Öktem, “Çalışma Süreleri”, s. 267; Kayırgan, *Zorlayıcı Neden*, s. 180; Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, “Ücretsiz İzin”, s. 377; Çil, *Koronavirüs*, s. 60; Tulukçu, s. 26; Demir, “Kısa Çalışmalar”, s. 550; Demir, “Hizmet Süresi”, s. 42; Aktaş, s. 337; Uğraş, s. 58; Kurnaz, s. 71; Karaca, s. 122; Kayalı Çetinkaya, s. 453; Yücesoy, s. 158; Akat, s. 58; Çöldemli, s. 213; Şentürk, s. 718; Tuna, s. 343; Makas, s. 20; Güngör, s. 828; Erdoğan, s. 50. Karşı yönde bir Yargıtay kararı için bkz. Yar. 9. H. D., E. 2011/31360, K. 2013/27990, K. T. 4/11/2013 (Hukukturk.com, E. T. 13/7/2022).

<sup>612</sup> Aynı yönde bkz. Demir, “Kısa Çalışmalar”, s. 552; Karşı yönde bkz. Çöldemli, s. 291; Birben, “7244 Sayılı Kanun”, s. 93.

ile son bulması ve işçinin en az bir yıllık kıdemini bulunması halinde kıdem tazminatı alacağı gündeme gelebilecektir. En az bir yıllık sürenin hesabında dikkate alınacak haller, ücretli izinde olduğu gibi açık bir biçimde sayılmış değildir. Dolayısıyla kısa çalışma sürecinin en az bir yıllık süreye dahil edilip edilemeyeceği öğretide tartışma konusu olmuştur. Belirtmek gerekir ki, çalışmanın azaltılması suretiyle gerçekleştirilecek kısa çalışma uygulamasında fiili çalışma devam edeceğinden kıdem tartışmasına girmeye gerek bulunmamaktadır.<sup>613</sup> Sorun, çalışmanın durdurulması yoluyla gerçekleştirilen kısa çalışmadadır. Zira bu halde sözleşme askıda olacak, dolayısıyla işçi iş görme borcunu yerine getiremeyecektir. Bu nedenle öncelikle genel olarak askı hallerinin kıdemden sayılıp sayılmayacağı belirlenmeli ardından kısa çalışma özelinde değerlendirmeye gidilmelidir. Bu konuda öğretide ağırlıklı görüş kanunda aksi düzenlenmediği müddetçe istirahat, hastalık vb. tüm askı hallerinde kıdem tazminatı açısından hizmet süresinin işlemeye devam edeceğidir.<sup>614</sup> Zira bu görüşe göre 1475 sayılı Kanun'da kıdem için aranan ölçüt “*işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresidir*” (md. 14/1). Dolayısıyla kısa çalışma süreci de kıdem tazminatının hesabında işçinin hizmet süresinden sayılacaktır.<sup>615</sup> Diğer bir görüşe göre ise askı süresi ve dolayısıyla kısa çalışma boyunca kıdeme ilişkin hizmet süresi işlemez.<sup>616</sup> Bu görüşe göre kıdem tazminatı ücrete bağlı bir alacaktır. Askı devam ettiği müddetçe ücret borcu da işlemeyecek bu nedenle ücret ile bağlantılı hak kazanımları gündeme gelemeyecektir. Yargıtay da bir kararında, kısa çalışma nedeniyle iş sözleşmesinin askıda bulunduğu süreler için kıdem tazminatı ödenmeyeceğini ifade etmiştir.<sup>617</sup>

Her ne kadar Yargıtay aksi yönde içtihat oluşturmuşsa da kanaatimizce iş akdinin askıda kaldığı süreçte iş sözleşmesi sona ermediğinden, kıdem tazminatı açısından askı

<sup>613</sup> Caniklioğlu, “Kısa Çalışma”, s. 520; Akat, s. 58; Erdoğan, s. 51.

<sup>614</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 687; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 781; Senyen Kaplan, s. 547; Süzek, *Askı*, s. 110 vd; Caniklioğlu, “Kısa Çalışma”, s. 519; Kayırgan, *Zorlayıcı Neden*, s. 183; Endes, s. 114; Aktaş, s. 339; Çöldemli, s. 193. Karşı yönde bkz. Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 354.

<sup>615</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 735; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 1352; Senyen Kaplan, s. 547; Caniklioğlu, “Kısa Çalışma”, s. 519; Tuncay ve Ekmekçi, s. 732; Songu Öktem, “Çalışma Süreleri”, s. 267; Özkaraca ve Ünal Adınır, s. 24-25; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, “Ücretsiz İzin”, s. 377; Manav Özdemir, s. 149; Endes, s. 114; Seçkin, s. 160; Aktaş, s. 339; Ertaş, s. 77; Kurnaz, s. 72; Karaca, s. 122; Kayalı Çetinkaya, s. 453; Nazlı, s. 261; Yücesoy, s. 160; Akat, s. 58; Çil, *Koronavirüs*, s. 62; Çöldemli, s. 202; Şentürk, s. 718; Tuna, s. 343; Makas, s. 21; Güngör, s. 828; Erdoğan, s. 51.

<sup>616</sup> Ekmekçi, “Kısa Çalışma”, s. 57; Demir, “Kısa Çalışmalar”, s. 550; Yıldırım, “Bilgi Notu”, s. 1725.

<sup>617</sup> Yar. 9. H. D., E. 2013/15932 K. 2015/12395 K. T. 30/3/2015 (Hukukturk.com, E. T. 12/9/2022).

hallerinin de kıdemden sayılması gerekir. Zira askı halleri kural olarak işçiye kusur isnat edilmeksizin iş görme edimini ifa edemediği, kusursuz geçici imkânsızlık hallerinde gündeme gelmektedir. Bu yönüyle askı uygulamasının, işçinin korunması ilkesinin bir görünümü olduğu söylenebilir. Kıdem tazminatına ilişkin hükümde açıkça “*hizmet akdinin devamı*” halinin dikkate alınacağı hususu da düşünülünce bu sonuca ulaşmak kaçınılmazdır. Dolayısıyla kısa çalışmanın, çalışmanın geçici suretle durdurulması yoluyla gerçekleşmesi halinde kısa çalışma kapsamında iş sözleşmelerinin askıda kaldığı süre işçilerin kıdemlerine eklenir. Nitekim Yargıtay bir kararında, kısa çalışma nedeniyle askıda geçen sürenin hizmet süresinden sayılacağına ‘tartışmasız’ olduğunu ifade etmiştir.<sup>618</sup>

### **3.5.3. İhbar Süreleri Açısından**

Kıdem tazminatı için belirtilen esaslar, süreli fesih hallerinde uygulanacak ihbar sürelerinin hesabı için de geçerlidir. Zira sözü geçen ihbar sürelerinin hesabında da işçinin fiilen çalıştığı süre değil, iş sözleşmesinin devam süresi dikkate alınmaktadır (İK md. 17). Kısa çalışma süresince iş sözleşmeleri devam ettiği için, kısa çalışmada geçen tüm sürenin ihbar sürelerinin hesabında dikkate alınması gerekir.<sup>619</sup>

### **3.5.4. İş Güvencesi İçin Aranan Altı Aylık Kıdem Açısından**

İş Kanunu uyarınca işçinin iş güvencesi kapsamında kabul edilebilmesi için işyerinde en az otuz işçinin çalışması koşulu yanında işçinin en az altı aylık kıdeminin bulunması gerekir (md. 18). Öğretide ağırlıklı olarak iş sözleşmesinin askıda bulunduğu sürelerin, altı ayın hesabında dikkate alınacağı ifade edilmektedir.<sup>620</sup> Kanaatimizce de iş sözleşmesinin askıda kaldığı sürelerin, dolayısıyla kısa çalışma sürelerinin altı ayın hesabında dikkate alınması gerekir.

<sup>618</sup> Yar. 9. H. D., E. 2010/50993 K. 2011/27305 K. T. 14.07.2011 (Legalbank.net, E. T. 10/9/2022).

<sup>619</sup> Aynı yönde bkz. Senyen Kaplan, s. 547; Kayırgan, *Zorlayıcı Neden*, s. 184; Çöldemli, s. 206; Makas, s. 21; Kurnaz, s. 72.

<sup>620</sup> Süzek, 581; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 198

### 3.5.4. Kısa Çalışmanın Yasal Olarak Uzatılmasının Hizmet Süresine Etkisi

Tartışmaya değer bir husus da Cumhurbaşkanınca kısa çalışma döneminin uzatılması halinde, uzatılan bu sürelerin yukarıda belirtilen haklar açısından hizmet süresinden sayılıp sayılmayacağıdır. Öğretide, kanun koyucunun iradesinin kısa çalışmanın en fazla üç ay sürmesi yönünde olduğu, bu nedenle kısa çalışma uygulamasında uzatılan sürelerin kıdem, ihbar ve yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınmasının hem kanun koyucunun iradesi hem de menfaatler dengesi ile uyumlayacağı ifade edilmektedir.<sup>621</sup> Buna karşılık, Cumhurbaşkanı tarafından Kanun'un verdiği yetkiye dayanarak alınan uzatma kararlarının kıdeme dahil edilmesi gerektiği yönünde öğreti görüşleri de mevcuttur.<sup>622</sup> Bu noktada Yargıtay'ın 2011 yılında verdiği bir karara dikkat çekmek gerekir.

Karara konu olan somut olayda işçinin kanuni üç aylık süreyi aşmış bulunan 5 ay 27 günlük kısa çalışması söz konusudur.<sup>623</sup> Ancak o dönem için geçerli olmak üzere bir torba kanun ile<sup>624</sup> 4447 sayılı Kanun'a geçici 8'inci madde eklenmiştir. Bu hükme göre somut olayın gerçekleştiği tarihi de kapsayacak bir süreç için (2008-2009- 2010 yılları) kısa çalışmada azami süre altı ay olarak belirlenmiştir. Yine Bakanlar Kuruluna, altı aylık süreyi bir altı ay daha uzatma yetkisi tanınmıştır. Dolayısıyla kanun koyucunun üç aylık iradesi yine kanun koyucunun iradesiyle artırılmıştır. Yargıtay, kıdem tazminatı hesabında kısa çalışma sürelerinin dikkate alınıp alınmayacağı noktasında Kanun'da bir açıklık olmadığını, bununla beraber Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 16.11.1983 tarihli ve 1981/9-1067 Esas, 1983/1169 Karar sayılı kararında; kıdeme esas hizmet süresinin tespitinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 55'inci maddesindeki düzenlemenin dikkate alınacağını belirttiğini, bu düzenlemede o dönem 4857 sayılı Kanun'un 65'inci maddesinde yer alan kısa çalışma süreleri ile işveren tarafından verilen diğer izinlerin *çalışılmış gibi sayılan* sürelerden olduğunu, bu nedenle 5 ay 27 günlük sürenin tamamının kıdem tazminatı açısından hizmet süresinden sayılması gerektiğini belirtmiştir.

<sup>621</sup> Demir, "Kısa Çalışmalar", s. 552.

<sup>622</sup> Özkaraca ve Ünal Adınır, s. 27; Seçkin, s. 160; Uğraş, s. 58; Çöldemli, s. 283- 284.

<sup>623</sup> Yar. 9. H. D., E. 2010/50993 K. 2011/27305 K. T. 14/7/2011 (Legalbank.net, E. T. 7/7/2022) Aynı yönde hüküm ve karşı oy: Yar. 7. H. D., E. 2015/5639, K. 2016/4112 K. T. 23/2/2016 (Hukukturk.com, E. T. 12/11/2022)

<sup>624</sup> 5838 sayılı Kanun R. G. 27155 (Mükerrer), T. 18/2/2009.

Bununla beraber karşı oy yazısında, kanun koyucunun düzenlemeyi gerçekleştirirken var olan iradesinin yorumlanması gerektiği belirtilmiştir. Buna göre kısa çalışmanın İş Kanunu'nda yer aldığı dönemde azami üç ay olarak uygulanabileceği, dolayısıyla kanun koyucunun iradesinin en fazla üç aylık bir kısa çalışma süresini, çalışılmış gibi sayılan sürelerden kabul ettiği ifade edilmiştir. Bu açıdan üç aylık azami sürenin daha sonra yürürlüğe giren torba kanunlar ile artırılması durumunda artırılan sürenin hizmet süresinden sayılmasının kanun koyucunun iradesi ile örtüşmediği ileri sürülmüştür.

Kanaatimizce, karşı oy yazısında belirtildiği şekilde kanun koyucunun iradesinin üç aylık bir sürenin değerlendirilmesi yönünde olduğu, bu nedenle üç ayı aşan sürelerin kıdemden sayılmaması gerektiği yıllık ücretli izin alacağı için söz konusu olabilirse de kıdem tazminatı için söylenemez. Zira yukarıda belirtildiği üzere, kısa çalışmada geçen sürelerin kıdem tazminatı açısından değerlendirilmeye alınması 4857 sayılı Kanun'un 55'inci maddesinden değil, kıdem tazminatının düzenlendiği hükmün kendisinden kaynaklanmaktadır.<sup>625</sup> Hükümde açıkça hizmet akdinin devam süresinin değerlendirilmeye alınacağı belirtilmiştir. Yıllık ücretli izin hakkı açısından ise yukarıda belirtildiği gibi kısa çalışma nedeniyle üç aydan daha uzun bir süre için, belki bir yıl çalışmayan bir işçinin ücretli izin hakkının doğduğu söylenemez. Bu noktada karşı oy yazısında belirtildiği gibi kanun koyucunun, azami üç aylık bir kısa çalışmanın ücretli izin hesabı açısından çalışılmış gibi sayılacağını irade ettiği açıktır. Dolayısıyla, Yargıtay'ın kıdem tazminatı açısından hükmünde ileri sürdüğü gerekçeye katılmasak da elde ettiği sonuca katıldığımızı belirtmekteyiz.

### **3.6. Kısa Çalışma Ödeneği**

Kısa çalışma, işletmenin varlığını tehlikeye sokan hallerde özellikle işçinin fedakarlığı, sosyal devletin ve işverenin katkısı ile hayata geçen bir esnek çalışma yöntemidir. Bu esnek çalışma yönteminin en önemli sonucu, kısa çalışma ödeneğidir.<sup>626</sup> Zira kısa çalışma ödeneği ile işçinin, işletmenin devam edebilmesi için gösterdiği çaba ve verdiği taviz tahammül edilebilir hale getirilmiştir.<sup>627</sup> Kısa çalışma ödeneği; işçi, işveren ve devlet tarafının sürekli ve düzenli katılımlarıyla oluşturulmuş

---

<sup>625</sup> Makas, s. 25.

<sup>626</sup> Ocak, "Kısa Çalışma", s. 430; Seçkin, s. 162; Kurnaz, s. 74.

<sup>627</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 825; Caniklioğlu, "Kısa Çalışma", s. 523; Ertaş, s. 85; Kaşıkçı Akın, s. 73.

bulunan İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanır (KÇY md. 8/3). Bu ödenek, nitelik itibariyle bir sosyal güvenlik ödemesidir.<sup>628</sup> Zira işçinin çalışması söz konusu olmadığından ücret niteliği doğmaz. Bununla beraber işveren temerrüdü de söz konusu olmadığından işverenin bir çalışma karşılığı olmaksızın ücret ödeme borcu da ileri sürülemez.

### 3.6.1. Kısa Çalışma Ödeneğinin Koşulları

Kısa çalışma ödeneğine ilişkin ilk koşul, işçinin sigortalı olarak çalıştığı işyerinde kısa çalışmaya gidilmiş olmasıdır.<sup>629</sup> Hukuka uygun bir kısa çalışma kararı olmadan kısa çalışma ödeneği gündeme gelmez. Bu genel koşulun ardından 4447 sayılı Kanun'un Ek 2'nci maddesinin açık yollaması uyarınca işçinin işsizlik ödeneğine ilişkin özel şartları taşıyor olması gerekir. İşsizlik ödeneğine hak kazanmaya ilişkin koşullar aynı Kanun'un 50'nci maddesinde düzenlenmektedir. Bu koşullar, belli bir süre iş sözleşmesi ile çalışma ve prim ödeme olarak sayılmıştır (md. 50/2).

İş sözleşmesi ile çalışma koşulu hükümde “*hizmet akdinin sona ermesinden önceki 120 gün hizmet akdine tabi olma*” şeklinde düzenlenmiştir. Bu koşul kısa çalışma açısından, kısa çalışmaya ilişkin nedenin ortaya çıkmasından evvelki 120 gün boyunca iş sözleşmesi ile bağlı olma şeklinde anlaşılmalıdır. Hükümde “hizmet akdine tabi olma” yeterli görüldüğünden anılan 120 günlük süre içinde sözleşmenin askıda bulunduğu hallerin de sayılması gerekir.<sup>630</sup>

Kısa çalışma ödeneğine hak kazanmak için son 120 gün iş sözleşmesi ile bağlı olmak yetmemekte, belirli süreler için işsizlik ödeneği primi ödenmesi de gerekmektedir. Ancak belirtmek gerekir ki 5510 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesi uyarınca, uzun ve kısa vadeli sigorta kollarından yararlanmak açısından hizmet akdine tabi olarak çalışmak yeterlidir.<sup>631</sup> Sigorta bildirimini işverene ait bir yükümlülük olup bildirimdeki

<sup>628</sup> Öktem Songu, “Çalışma Süreleri”, s. 272; Yücesoy, s. 149; Çetin, “Pandemi ve Sosyal Güvenlik”, s. 25.

<sup>629</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 825; Akyiğit, “Kısa Çalışma”, s. 23; Caniklioğlu, “Kısa Çalışma”, s. 523; Ocak, “Kısa Çalışma”, s. 435; Endes, s. 78; Ağnıt, “Esnekleşme”, s. 23; Seçkin, s. 163; Aktaş, s. 287; Uğraş, s. 60; Ertaş, s. 86; Arslanoğlu, s. 98; Akat, s. 67; Erdoğan, s. 38.

<sup>630</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 794; Başterzi, “Pandemi”, s. 50; Ocak, “Son Değişiklikler”, s. 12; Yücesoy, s. 146; Ertaş, s. 92; Aynı yönde bir Bölge Adliye Mahkemesi kararı için bkz. İstanbul BAM 28. H. D., E. 2016/255, K. 2017/2013 K. T. 01/3/2017 (Lexpera.com.tr, E. T. 10/12/2022).

<sup>631</sup> Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, “Ücretsiz İzin”, s. 365; Aktaş, s. 227.

eksiklik işçinin mağduriyetine neden olmamalı, çalışmanın tespit edilmesi ile işçinin ödenekten yararlanması sağlanmalıdır.<sup>632</sup>

Kısa çalışma ödeneği açısından gereken prim şartına ilişkin süreler minimum 600 maksimum 1080 gün olarak düzenlenmiştir. Kısa çalışma ödeneği verilecek süre prim ödeme gün sayısı ile orantılı olarak belirlenir. Buna göre; 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, 180 gün sigortalı olarak çalışıp, işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün süre ile işsizlik (kısa çalışma) ödeneği verilecektir (4447 sK. md. 50/2).

Kısa çalışma ödeneği açısından değinilmesi gereken bir husus da Covid-19 Pandemisi döneminde uygulamaya konan kolaylaştırılmış koşullardır. 7226 sayılı Kanun'la 4447 sayılı Kanun'a eklenen geçici 23'üncü maddede yalnızca Covid-19 kaynaklı zorlayıcı sebebe dayalı başvurulara özgü olmak üzere, kısa çalışma ödeneği için aranan son 120 gün iş sözleşmesiyle bağlı olma koşulu 60 güne; son üç yıl içinde minimum 600 gün işsizlik sigortası primi ödemiş olma koşulu ise 450 güne indirilmiştir. Bu şekilde kolaylaştırılmış koşullarda dahi kısa çalışma ödeneği almaya hak kazanamamış olanlardan, daha önce işsizlik ödeneği haklarının bir miktarını kullanıp da tamamını tüketmeden yeni bir işe girenler, kısa çalışma süresini geçmemek üzere kalan işsizlik ödeneği süresi kadar kısa çalışma ödeneği alabileceklerdir (4447 sK. Geç. md. 23/1).

Kolaylaştırılmış kısa çalışma koşullarından yararlanmak isteyen işveren, kısa çalışma yapılan işyerinde İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan sebepler dışında bir nedene dayanarak işçi çıkarmamalıdır. Fesih yasağının öngörüldüğü bu hükme bakarak kanun koyucunun istihdamın korunması amacını üstün tuttuğu söylenebilir.<sup>633</sup>

---

<sup>632</sup> Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 365; Başterzi, "Hukuk Reformu", s. 72; Evran Kırmızı, "Son Değişiklikler Çerçevesinde Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması" *Terazi Hukuk Dergisi*, 15/164 (2020), s. 824; Akat, s. 72.

<sup>633</sup> Başterzi, "Pandemi", s. 51; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 366; 'Fesih yasağı' aşağıda ayrıntılı olarak ele alınacaktır. Bkz. Başlık 3.7.1.

Kolaylaştırılmış ödenek koşullarından başka, uygunluk tespitini daha sonra sonuçlandırmak üzere başvuruların 60 gün içinde tamamlanması öngörülmüştür. Kural olarak kısa çalışma ödeneğine ilişkin ödemeler işverenin kısa çalışma talebinin uygun bulunmasından sonra başlar (KÇY md. 6/1-a). Ancak Pandemi dönemine özgü olarak, başvurularda yaşanacak yığılmayı önlemek adına işverenin başvurusunun uygunluk tespiti ile zaman kaybetmeksizin 60 gün içinde sonuçlandırılması amaçlanmıştır.<sup>634</sup> Başvurunun 60 gün içinde olumlu sonuçlanmasıyla kısa çalışma ödeneğine ilişkin ödemeler başlayacak, daha sonra yapılacak uygunluk tespitinin olumsuz sonuçlanması halinde ödenek miktarının yasal faizi ile birlikte iadesi gündeme gelecektir.

Zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma uygulamasında kısa çalışma ödeneğine ilişkin ödemeler, İş Kanunu'nun 40'ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık yarım ücret süresinden sonra başlayacaktır (4447 sK Ek md. 2/5). Bunun nedeni işçiye yapılacak mükerrer ödemelerden kaçınmaktır.<sup>635</sup> Hükümde işin durması veya çalışma sürelerinin azaltılması suretiyle kısa çalışma uygulaması ayrımı yapılmamış, yalnızca kısa çalışma nedeninin zorlayıcı sebep olması aranmıştır. Anılan bir haftalık süre sonunda kısa çalışma uygulaması değil, kısa çalışma ödeneği ödemeleri süresi başlayacaktır.<sup>636</sup>

Pandemi dönemine özgü kısa çalışma koşulları 25/3/2020 tarihinde yürürlüğe konmuş ve 30/6/2020 tarihine kadar, yaklaşık üç aylık bir dönem için geçerli olacağı düzenlenmiştir. Bununla birlikte Cumhurbaşkanının başvuru zamanını ve ödeneğin verileceği süreyi 30/6/2021 tarihine kadar uzatmaya yetkili olduğu hüküm altına alınmıştır.

İşçinin kısa çalışma ödeneğine ilişkin koşulları, kısa çalışma dönemi içinde tamamlaması halinde ne olacağı açık değildir. Kısa Çalışma Yönetmeliği'nde işçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte ilgili şartları taşıyor olması gerektiği belirtilmiştir (md. 6/1- b). Dolayısıyla Yönetmelik uyarınca işçinin kısa çalışma başladıktan sonra ödenek için gerekli koşulları sağlaması ona kısa çalışma ödeneği hakkı tanımayacaktır.

---

<sup>634</sup> Yürekli, s. 38.

<sup>635</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 826; Tuncay ve Ekmekçi, s. 729; Caniklioğlu, "Kısa Çalışma", s. 534; Ocak, "Kısa Çalışma", s. 499; Akyiğit, "Kısa Çalışma", s. 18; Demir, "Kısa Çalışmalar", s. 545.

<sup>636</sup> Ocak, "Kısa Çalışma", s. 500.

Ancak Kanun'da öngörülmeven bu durumun Yönetmelik'te düzenlenmesi isabetli bulunmamış, Yönetmelik hükmünün Kanun'a aykırı olduğu ileri sürülmüştür.<sup>637</sup> Zira 4447 sayılı Kanun'da böyle bir sınırlama öngörülmemiştir. Dolayısıyla öğretilde ağırlıklı olarak işçinin kısa çalışma devam ederken şartları sağlar hale gelmesi durumunda kısa çalışma kapsamına dahil edilebileceği ancak kısa çalışma ödeneğinin, işçinin şartları sağlayıp da kapsama alınmasından itibaren işyerinde kısa çalışma uygulaması sona erece kadar ödeneceği ifade edilmektedir.<sup>638</sup> Uygulamada İŞKUR tam aksi biçimde, kısa çalışma başvurusu sırasında işçinin kısa çalışma ödeneğine ilişkin bireysel şartları taşıyor olmasını aramaktadır. Zira işçinin ancak bu halde kısa çalışma ödeneğine hak kazanabileceği belirtilmektedir.<sup>639</sup>

### 3.6.2. Kısa Çalışma Ödeneğinin Miktarı

Kısa çalışma ödeneğinin miktarı hem Kanun'da (4447 sK. Ek md. 2 /4) hem de Yönetmelik'te (KÇY md. 7) düzenlenmiş bulunmaktadır. Buna göre sigortalının son on iki aylık prime esas kazancı üzerinden hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ı, kısa çalışma ödeneğinin miktarını oluşturur. Kısa çalışma ödeneği aylık olarak ödendiğinden, bu şekilde bulunan günlük ödenek miktarı aylık tutara çevrilir. Her iki düzenlemede de sigortalının 'prime esas kazancı' üzerinden hesaplama yapılacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla 5510 sayılı Kanun'un 80'inci maddesinde prime esas kazanç olarak değerlendirilen ekler dahil edilerek bulunacak miktar üzerinden hesaplama yapılır.<sup>640</sup> Hesaplanacak ödenek miktarı için ayrıca bir tavan sınır öngörülmüş durumdadır. Buna göre kısa çalışma ödeneği İş Kanunu'nun 39'uncu maddesi uyarınca "16 yaşından büyük işçiler için uygulanan asgari ücret miktarının %150 sinden fazla olamaz". Bu şekilde hesaplanacak ödenek miktarının işçinin olağan ücretinden az olması iş koşullarında aleyhe değişiklik kabul edilemez.<sup>641</sup> 4447 sayılı Kanun'da 16 yaşından büyükler için hesaplanacak asgari ücret miktarı

<sup>637</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s. 728; Ocak, "Kısa Çalışma", s. 461; Erkan Şahin, s. 97.

<sup>638</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s. 728; Ekmekçi, "Kısa Çalışma", s. 55; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 365; Karaca, s. 119; Aktaş, s. 291; Küpeli, s. 30; Seçkin, s. 148.

<sup>639</sup> <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odeneği/genel-bilgiler/> (E. T. 11/8/2022).

<sup>640</sup> Başterzi, "Pandemi", s. 52; Yücesoy, s. 152; İzmirlioğlu, s. 41.

<sup>641</sup> Cem Kılıç, <https://www.youtube.com/watch?v=br3-9-S-1Tg>; Şahin Karabulut, "Kısa Çalışma Ödeneğinde Covid-19 Pandemisi Nedeniyle Yapılan Düzenlemeler", *Çimento İşveren Dergisi*, 34/5 (2020), s. 13; Kaşıkçı Akın, s. 77 vd: (Belirtmek gerekir ki Yazarın 2019 tarihli çalışmasında, referans olarak kullanılan mevzuat 2004 tarihli 'Kısa çalışma ve Kısa çalışma ödeneğine ilişkin yönetmelik' olup bu kaynak 30/4/2011 tarihli Yönetmelik ile mülga hale gelmiş durumdadır).

ifadesi muhafaza edilmiş olsa da Kısa Çalışma Yönetmeliği'nden bu ifade çıkarılmıştır.<sup>642</sup> Uygulamada İŞKUR Kanun'da geçen "16 yaşından büyükler için uygulanan asgari ücret" ifadesini dikkate almamaktadır.<sup>643</sup> Zira asgari ücretin 16 yaşından büyükler ve küçükler için ayrı ayrı belirlenmesi uygulaması 19/4/2014 itibariyle sona ermiştir.<sup>644</sup>

Kısa çalışma ödeneğinin oranı her ay için sabit olmak zorunda değildir.<sup>645</sup> Buna göre işverenin bildirdiği, işyerinde kısa çalışma yapılacak süreyi aşmayacak şekilde, aydan aya farklı kısa çalışma süreleri söz konusu olabilir. Bu durumun uygunluk tespiti sırasında öngörülmesi halinde iş müfettişi 'değişken oranlı ödeme' yöntemi kararlaştırabilir.<sup>646</sup> Bu halde kısa çalışma ödeneği her ay işverenin bildirdiği çalışma süresi üzerinden ödenir. Elbette işverenin bildirdiği çalışma süresi, kısa çalışma talebi sırasında bildirdiği ve uygunluk tespitinde uygun bulunan kısa çalışma süresini aşmamalıdır.<sup>647</sup> Aksi halde kısa çalışma sona erer. İş müfettişi uygunluk tespiti sonucunda işyerinde uygulanacak kısa çalışma süresinin her ay için aynı olacağına kanaat getirir yahut işyerinde çalışmanın durdurulması yoluyla kısa çalışmaya gidilmiş bulunursa kısa çalışma ödeneği her ay için aynı oranda ödenir. Bu durumda 'sabit oranlı ödeme' söz konusu olur.<sup>648</sup>

İşverenin, işçinin ücreti ile kısa çalışma ödeneği arasındaki farkı ödeyip ödeyemeyeceği tartışmalıdır. Öğretide bu durumun kısa çalışma ödeneğinin niteliğine göre değerlendirilmesi gerektiği belirtilmektedir.<sup>649</sup> Buna göre kısa çalışma ödeneği, Türkiye'de olduğu gibi primli bir rejim neticesinde ödeniyor ise işverenin aradaki farkı ödemesi önünde bir engel bulunmamaktadır. Zira ödeneğin kendisi de primlerle oluşan fondan karşılanmaktadır. Ancak kısa çalışma ödeneğinin, işçi veya işverenin prim yöntemiyle katkıda bulunmadığı sosyal yardım yöntemiyle ve yalnızca kamu gelirleriyle karşılanması durumunda işverenin aradaki farkı ödemesi mümkün olmaz.

<sup>642</sup> R. G. 30590, T. 9/11/2018.

<sup>643</sup> <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odeneği/genel-bilgiler/> (E. T. 27/7/2022).

<sup>644</sup> <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/04/20140419-13.htm> (E. T. 4/10/2022).

<sup>645</sup> Bkz. İŞKUR 2020/01 Sayılı Pasif İşgücü Hizmetleri Genelgesi;

<https://www.bariserdem.com/18557+kisa-calisma-odeneğinin-hesaplama-ve-uygulama-detaylariiskur-genelgesi+duyuru-detay.html> (E. T. 12/11/2022).

<sup>646</sup> Baysal, s. 57.

<sup>647</sup> Baysal, s. 57.

<sup>648</sup> Baysal, s. 57.

<sup>649</sup> Başterzi, "Pandemi", s. 54.

Zira bu halde işçinin ücretini ödeyebilecek durumda olan işverene yapılan sosyal yardımın anlamı kalmaz. Uygulamada İŞKUR, çalışmanın azaltılması yoluyla yapılan kısa çalışmada işveren tarafından ödenen farkı ücret ödemesi olarak kabul etmekte ve kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi kararı vermektedir. Ancak çalışmanın durdurulması yoluyla yapılan kısa çalışmada işçiye yapılan tamamlayıcı ödemeler kısa çalışma ödeneğini etkilememektedir.<sup>650</sup> Kanaatimizce işçinin onayına ihtiyaç duyulmadan çalışma koşullarında esaslı değişiklikler getirecek olan kısa çalışma uygulamasında, işverenin ücret ile ödenek arasındaki farkı ödemesi kısa çalışma ödeneğinin kesilmesine neden olmamalıdır. Aksine menfaatler dengesi açısından işverenin bu yöndeki tutumu teşvik edilmelidir.<sup>651</sup>

Benzer şekilde işyerinde kısa çalışma yapıldığı dönemde işverence yapılan sosyal yardımların akibeti de açık değildir. Yargıtay, kısa çalışma nedeniyle fiilen çalışmadığı halde işverenden toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılan sosyal yardımları talep eden işçinin açtığı davada, iş sözleşmesinin askıda olduğu gerekçesiyle sosyal yardımlara hak kazanılamayacağına hükmetmiştir.<sup>652</sup> Kanaatimizce, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile yardımların ancak fiili çalışma sonucunda kazanılacağı belirtilmediği müddetçe, kısa çalışma süresi boyunca sosyal yardımların devam etmesi gerekir.

<sup>650</sup> Başterzi, "Pandemi", s. 55; Yıldırım, "Bilgi Notu", s. 1720.

<sup>651</sup> Aynı yönde bkz. Süzek, *İş Hukuku*, s. 826; Ocak, "Kısa Çalışma", s. 478; Centel, s. 19; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 379; Aydın, "Covid- 19", s. 188; Çil, *Koronavirüs*, s. 56; Seçkin, s. 175; Yücesoy, s. 211; Erkan Şahin, s. 97; Çöldemli, s. 109; Şentürk, s. 724.

<sup>652</sup> "Davacı vekili, davalının 2008 ve 2009 yıllarında Türkiye İş Kurumu'na başvurarak bir kısım işçiler için farklı

tarihlerde ve farklı sürelerde kısa çalışma talebinde bulunduğunu, davacının da kısa çalışma uygulamasına

tabi tutulan işçiler arasında olduğunu, ancak davalının kısa çalışma dönemlerinde davacıyı ikramiye, yakacak, çocuk, öğrenim, bayram ve ayakkabı yardımlarından faydalandırmadığını, davacıya ödenmeyen

sosyal yardımların o dönem yürürlükte olan toplu iş sözleşmeleri ile tanımlanmış haklar olduğunu, kısa çalışma uygulaması kapsamındaki işçilerin, iş sözleşmeleri devam ettiği için toplu iş sözleşmesinde işçinin

faydalanabilmesi için fiili çalışma koşuluna bağlanmadığını iddia ederek bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir. Kısa çalışma döneminde işçinin iş görme borcu ile işverenin ücret ödeme borcu askıda olduğundan yasa gereği sadece kurum tarafından ödeme yapıldığından bu dönem için toplu iş sözleşmesinden doğan sosyal yardımlara hak kazanılması mümkün değildir. Mahkemece davanın reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Yar. 9. H. D., E. 2018/9973 K. 2018/22978 K. T. 12/12/2018 (Hukukturk.com, E. T. 14/7/2022) Ancak öğretilde, fiili çalışma karşılığı olmaksızın kararlaştırılan sosyal ücretlerin, kısa çalışma nedeniyle iş sözleşmesinin askıda kaldığı dönem için de ödenmesi gerektiği ifade edilmektedir. Bkz. Manav Özdemir, s. 150; Şentürk, s. 724.

Kısa çalışmanın, çalışma sürelerinin azaltılması suretiyle uygulandığı durumlarda kısa çalışma ödeneği Devlet ve işveren tarafından orantılı olarak ödenir. Buna göre işçinin fiili olarak işyerinde çalıştığı durumlarda işveren tarafından ücret, fiilen çalışması gerekirken kısa çalışma nedeniyle çalışmadığı durumlarda devlet tarafından ödenek ödenir.<sup>653</sup> Ulusal bayram ve genel tatillerde ücretin kim tarafından ödeneceği konusunda Kısa Çalışma Yönetmeliği'nde bir düzenleme mevcuttur. Buna göre işyerinde uygulanan kısa çalışma yöntemi çalışmanın durdurulması ise ulusal bayram ve genel tatil ücreti kurum tarafından ödenecektir. Ancak çalışma sürelerinin azaltılması suretiyle kısa çalışma uygulamasında, azaltılma ile orantılı olarak kurum ve işveren arasında paylaşımına gidilecektir (KÇY md. 7/9).<sup>654</sup> Örneğin haftalık çalışma süresinin 40 saat olarak belirlendiği bir işyerinde haftada 20 saat çalışan bir işçinin ücretinin yarısını işveren karşılıken işçinin çalışmasının yarısı kısa çalışma kapsamında kalacaktır. Bu halde bir ay için hak edilen 4 günlük hafta tatilini ücretinin 2 günü işveren tarafından ödenecek, 2 günü kısa çalışma ödeneği içinde karşılanacaktır.<sup>655</sup>

İşsizlik ödeneği için gerekli prim şartlarını sağlamış olan işçi işsiz kalmadan kısa çalışma ödeneği almaya başlar ve kısa çalışma sona erdiğinde bakiye alacağı kalırsa, daha sonra işsiz kalıp da *işsizlik ödeneği şartlarını sağlayamaması halinde*, kısa çalışma ödeneğinden kalan bakiye ödenek ödenir (KÇY md. 7/8). Diğer bir ifadeyle, işçinin kısa çalışma uygulaması sonlandıktan sonra işsiz kalması durumunda işsizlik ödeneği, kısa çalışma ödeneğinden mahsup edilecek süre kadar ödenir.<sup>656</sup> Bununla beraber, kısa çalışma ödeneğinin, işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceği konusunda Cumhurbaşkanı karar verecektir (4447 sK. Ek md 2/6). Nitekim 2008, 2009 ve 2010 yıllarında Bakanlar Kurulu tarafından, kısa çalışma ödeneği verilen sürenin işsizlik ödeneği süresini etkilemeyeceği kararlaştırılmıştır. Benzer şekilde Kanun'un verdiği yetkiye uygun olarak 29/6/2020 tarihli Cumhurbaşkanı kararı ile Covid-19

---

<sup>653</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 826; Ocak, "Kısa Çalışma", s. 483; Akyiğit, "Kısa Çalışma", s. 18; Senyen Kaplan, s. 541; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 369; Kurnaz, s. 79; Baysal, s. 58; Öğretide isabetsiz biçimde kısa çalışma ödeneğinin yalnızca çalışmanın durdurulması suretiyle gerçekleştirilmesi halinde ödeneceği ifade edilmiştir. Bkz. Demir, "Politika Notu", s. 3.

<sup>654</sup> Endes, s. 112; Aktaş, s. 335; Uğraş, s. 57; Yücesoy, s. 157.

<sup>655</sup> Baysal, s. 63.

<sup>656</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 734; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 1353; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 373.

nedeniyle yapılan kısa çalışmalarda da kısa çalışma ödeneği süresinin işsizlik ödeneği süresine etki etmeyeceği belirlenmiştir.<sup>657</sup>

Kurum tarafından kısa çalışma devam ederken ya da kısa çalışmanın sona ermesinden sonra ertelenmiş uygunluk tespitlerinin yapılmasıyla veya başka bir şekilde işverence hatalı bilgi ve belge verildiği tespit edilirse, yapılan kısa çalışma ödemeleri yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir (4447 sK. Ek md. 2/son). Kusurun işçiden kaynaklanması halinde sorumluluk işçide olacak, yapılan ödemeler faizi ile birlikte işçiden tahsil edilecektir (KÇY md 7/11). Kısa Çalışma Yönetmeliği'nde düzenlenen işçi sorumluluğuna ilişkin bu hususun Kanun'da açıkça düzenlenmemesi dikkat çekmektedir.

### **3.6.3. Kısa Çalışma Ödeneğinin Süresi**

4447 sayılı Kanun'da kısa çalışma ödeneğinin süresine ilişkin doğrudan bir hüküm yer almamaktadır. Bununla beraber Kanun'da zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışmalar halinde kısa çalışma ödeneğinin 4857 sayılı Kanun'un 40'inci maddesinde öngörülen bir haftalık yarım ücret ödemesinden sonra başlayacağı ve kısa çalışma ödeneğinin süresinin Cumhurbaşkanı tarafında altı aya kadar uzatılabileceği ifade edilmektedir. Dolayısıyla kısa çalışma ödeneğinin süresinin kısa çalışma süresi kadar olacağı söylenebilir.

Kanun'da süreye ilişkin doğrudan bir hüküm yer almazken, Kısa Çalışma Yönetmeliği'nde iki düzenleme yer almaktadır. Yönetmeliğin 7'nci maddesinin ikinci fıkrasında kısa çalışma ödeneği süresinin üç ayı aşmamak şartıyla kısa çalışma süresi kadar olduğu belirtilmiştir. Aynı maddenin dördüncü fıkrasında kısa çalışma ödeneğinin uygunluk tespitinde belirtilen süreyi aşmamak kaydıyla fiilen gerçekleştirilen kısa çalışma süresi kadar olacağı düzenlenmiştir. Buna göre aynı maddenin ikinci fıkrasında kısa çalışma ödeneğinin üç ayı aşamayacağı belirtilirken dördüncü fıkrada uygunluk tespitinde belirtilen süreyi aşamayacağını ifade edilmektedir. Aynı madde altında farklı manalar içeren iki düzenleme bulunması anlaşılır değildir. Bununla beraber belirtmek gerekir ki, 2018 yılında Kısa çalışma

<sup>657</sup> R. G. 31171, T. 30/06/2020, Karar Sayısı: 2706.

Yönetmeliği'nde yapılan değişiklik<sup>658</sup> ile dördüncü fıkranın bir kısmı mülga edilmiştir.

Buna göre dördüncü fıkranın ilk hali

kısa çalışma ödeneği **ekonomik gelişmelerin işyerinin faaliyetleri üzerine etkileri doğrultusunda** uygunluk tespitinde belirtilen süreyi aşmamak kaydıyla fiilen gerçekleşen kısa çalışma süresi üzerinden verilir

şeklinde iken hükmün bir kısmının mülga edilmesi ile böyle bir anlam ortaya çıkmıştır. Belirtmek gerekir ki fıkranın önceki hali de anlam karmaşası yaratmaya müsait durumdadır. Dolayısıyla birbirinden farklı anlamlar taşıyan iki fıkra yerine kısa çalışma ödeneğinin süresinin belirtildiği tek bir fıkranın hüküm altına alınmasının kanaatimizce daha isabetli olacağı değerlendirilmektedir.

Netice itibariyle kısa çalışma ödeneği kısa çalışma uygulaması devam ettiği müddetçe ödenir. Bu süre herhalde üç ayı aşamaz. Bununla beraber Cumhurbaşkanı bu süreyi altı aya kadar uzatabilir. Nitekim Covid-19 kaynaklı kısa çalışmalarda 4447 sayılı Kanun'a eklenen geçici 23'üncü madde uyarınca kısa çalışma ve ödenekler 30/6/2021 tarihine kadar uzamıştır. Diğer bir deyişle Cumhurbaşkanı, Kanun'da verilen yetkiyi sonuna kadar kullanarak yaklaşık 15 aylık bir süre uzatımı gerçekleştirmiştir. Kısa çalışma ödeneğinin süresi de bu doğrultuda uzamıştır.

#### **3.6.4. Kısa Çalışma Ödeneğinin Durması**

Kısa Çalışma Yönetmeliği'ne göre kısa çalışma uygulamasına başlanmış bulunan iş yerlerinde iş müfettişlerince yapılan incelemede işverenin ödenek alan işçilerin çalışma süreleri ile ilgili hatalı bilgi ve belge verdiğinin tespit edilmesi ve iş müfettişinin yazılı talebi halinde hakkında hatalı bilgi verilen işçi sayısı da dikkate alınarak kısa çalışma ödeneği durdurulur (KÇY md. 8/2). Durdurulan kısa çalışma ödeneği, hatalı bilgi veya belge ya da işçi bilgilerinin düzeltilmesinden sonra ödenmeye devam olunur.<sup>659</sup>

<sup>658</sup> R. G. 30590, T. 9/11/2018.

<sup>659</sup> Baysal, s. 65; Gerek, s. 21.

### 3.6.5. Kısa Çalışma Ödeneğinin Kesilmesi

Kısa çalışma ödeneğinin kesilme nedenleri Kısa Çalışma Yönetmeliği'nin 9'uncu maddesinde tahdidi biçimde sayılmıştır. Bu haller dışında bir nedene dayanılarak kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi söz konusu olmaz.<sup>660</sup> Ancak madde metninde yer almasa da kısa çalışma uygulamasının sona ermesinin de doğası gereği kısa çalışma ödeneğini sona erdiren bir hal olduğu belirtilmelidir.<sup>661</sup>

Hükümde düzenlenen hallerden ilki işçinin bir işe girmesidir. İşe girmekten ne anlaşılması gerektiği hükümde belirtilmemiştir. İşçinin kısa çalışma uygulamasının beraberinde getirdiği gelir mahrumiyetini sona erdirmek veya tamamıyla sona erdirmese de azaltmak maksadıyla bir ücret karşılığı bağımlı biçimde gerçekleştirdiği çalışma faaliyeti 'işe girme' olarak kabul edilmelidir.<sup>662</sup> Öğretide bir görüşe göre işçinin kısa çalışma ödeneği yalnızca belli türdeki iş sözleşmelerinde kesilmelidir.<sup>663</sup> Buna göre işçinin ancak tam süreli ve sürekli bir işte çalışması durumunda ödeneğinde kesinti gerçekleşmelidir. Kısmi süreli veya süreksiz biçimde gerçekleşen ve işçinin gelirinde kayda değer bir artış meydana getirmeyen çalışmalarda ödeneğin kesilmesi hakkaniyete aykırı kabul edilmektedir. Kanaatimizce işçinin ödeneğinin kesilmesi için hangi tür iş sözleşmesi ile çalıştığı önem arz etmez. Yönetmelik hükmündeki açık ifade gereği işçinin bir işe girmesi ödeneğin kesilmesi için yeterlidir.<sup>664</sup> Ayrıca işçinin ödenek alırken başka bir işte az ya da çok miktarda bir ücret ile çalışması halinde kısa çalışma ödeneği almakta hukuki yararı kalmaz.

Kısa çalışma ödeneğinin kesilmesine neden olacak diğer sebep işçinin yaşlılık aylığı almaya başlamasıdır. İşçinin yaşlılık aylığı almaya ilişkin koşulları tamamlayarak yaşlılık aylığı almaya hak kazanmış durumda olması kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi için yeterli olmayıp, işçi fiilen aylık almaya başlamalıdır.<sup>665</sup> Ayrıca yaşlılık

<sup>660</sup> Aydın, "Kısa Çalışma", s. 32; Topgül, s. 10; Kayalı Çetinkaya, s. 440.

<sup>661</sup> Songu Öktem, "Çalışma Süreleri", s. 283; Çil, *Koronavirüs*, s. 65; Endes, s. 90; Akat, s. 84.

<sup>662</sup> Akyiğit, "Kısa Çalışma", s. 21; Songu Öktem, "Çalışma Süreleri", s. 284; Endes, s. 91; Uğraş, s. 60; Karabulut, s. 15; Ertaş, s. 84.

<sup>663</sup> Akyiğit, "Kısa Çalışma", s. 22; Endes, s. 92; Yücesoy, s. 143; Erdoğan, s. 44.

<sup>664</sup> Aynı yönde bkz. Akyiğit, "Kısa Çalışma", s. 30; Songu Öktem, "Çalışma Süreleri", s. 284; Aktaş, s. 334; Uğraş, s. 60; Ertaş, s. 84; Kurnaz, s. 72; Kayalı Çetinkaya, s. 456; Akat, s. 85.

<sup>665</sup> Akyiğit, "Kısa Çalışma", s. 30; Akat, s. 86; Ertaş, s. 110; Kurnaz, s. 86; Endes, s. 92; Öktem Songu, "Çalışma Süreleri", s. 284; Erdoğan, s. 44

aylığının, resmi bir kurumdan alınıyor olması gerekir. Özel kurumlardan alınan yaşlılık aylığı kısa çalışma ödeneğinin kesilmesine neden olmaz.<sup>666</sup>

İşçinin herhangi bir sebeple silah altına alınması veya kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması hallerinde de kısa çalışma ödeneği kesilecektir. Kanundan doğan bir çalışma ödevi sebebiyle işten ayrılma halinden anlaşılması gereken, işçinin fiili olarak çalışmasını ortaya koyduğu işi bırakarak kanunun yüklediği ödev ile meşgul olmasıdır. Bu halde bir fesih iradesinden değil meşguliyet sahasının değişmesinden söz edilmelidir.<sup>667</sup> Bu nedenle anılan hallerde kısa çalışma ödeneği kesilir. Zira işçi teknik anlamda işsiz kalmamış, emeğini vakfettiği alan değişmiştir.<sup>668</sup>

Son olarak işçinin geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması da kısa çalışma ödeneğinin kesilmesine neden olur. Bu halde primli rejim uyarınca hak kazanılan iki ödeneğin çakışması gündeme gelir.<sup>669</sup> Yönetmeliğin açık hükmü gereği geçici iş göremezlik ödeneğine üstünlük tanındığından kısa çalışma ödeneği kesilir. İşçinin sağlık raporunun bitiş tarihi itibarıyla kısa çalışma ödeneği devam edecektir.<sup>670</sup> Burada da yukarıda olduğu gibi işçinin teknik anlamda işsiz olmadığı, çalışma koşulları uygun olsaydı dahi çalışamayacak durumda olduğu değerlendirilmiştir.<sup>671</sup>

### 3.6.6. Kısa Çalışma Ödeneğinin Güvenceleri

Kısa çalışma ödeneği 4447 sayılı Kanun'da herhangi bir şekilde güvence altına alınmamıştır. Bununla beraber işsizlik ödeneğinin nafaka borçları dışında haciz, devir veya temlik edilemeyeceği, gelir vergisi dışında herhangi bir vergi veya kesintiye uğramayacağı emredici biçimde düzenlenmiştir (md. 50/3). Bu düzenlemeye paralel biçimde Kısa Çalışma Yönetmeliği'nde, kısa çalışma ödeneğinin nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir ya da temlik edilemeyeceği hüküm altına alınmıştır (md. 7/10). Öğretide kısa çalışma ödeneğinin gelir vergisi kapsamında ücret kabul

<sup>666</sup> Akyiğit, "Kısa Çalışma", s. 31; Öktem Songu, "Çalışma Süreleri", s. 285; Endes, s. 92; Erdoğan, s. 44.

<sup>667</sup> Endes, s. 93.

<sup>668</sup> Başterzi, "Pandemi", s. 54.

<sup>669</sup> Öktem Songu, "Çalışma Süreleri", s. 286; Akat, s. 88.

<sup>670</sup> Yücesoy, s. 140.

<sup>671</sup> Başterzi, "Pandemi", s. 54; Baysal, s. 61.

edilip edilemeyeceği tartışılmış olsa da<sup>672</sup> uygulamada ödenek ücret kabul edilmemekte, yalnızca damga vergisi kesintisi gerçekleşmektedir.

### **3.7. Pandemi Döneminde Uygulanmak Üzere Yürürlüğe Konmuş Kısa Çalışma ile İlişkili Kavramlar**

#### **3.7.1. Fesih Yasağı**

Pandeminin iş hukukuna etkilerinden biri de hukuk sistemimize geçici süreyle de olsa ‘fesih yasağı’ kavramının dahil edilmesidir. Covid- 19 döneminde yürürlüğe giren torba kanunlar aracılığıyla 4447 sayılı Kanun ve 4857 sayılı Kanun’a fesih yasağı hükümleri işlenmiştir. Önce 4447 sayılı Kanun’un geçici 23’üncü maddesi yürürlüğe konmuş (25/3/2020) ardından 4857 sayılı Kanun’un geçici 10’uncu maddesi hüküm altına alınmıştır (16/4/2020).

4447 sayılı Kanun’a eklenen geçici 23’üncü madde uyarınca, işyerinde kısa çalışmanın ve kısa çalışma ödeneğinin devam etmesi için kısa çalışma uygulanan süreçte işçi çıkarılmaması gerekir. Ancak İş Kanunu’nun 25’inci maddesinde yer alan ‘ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık’ halleri istisna tutulmuştur. Bu yasak kapsamına ancak işverenin kısa çalışma yapılan işyerleri dahil edilebilir.<sup>673</sup> Birden fazla işyeri bulunan işverenin, kısa çalışmanın uygulanmadığı bir işyerinde işçi çıkarması yasak kapsamında değerlendirilmez.

İş Kanunu’nun geçici 10’uncu maddesi ile düzenlenmiş bulunan fesih yasağı, geçici 23’üncü maddeden çok daha geniş kapsamlıdır. Maddenin ilk hali

Bu Kanunun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesi, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay süreyle 25 inci maddenin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında işveren tarafından feshedilemez

<sup>672</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Begüm Dilemre Öden, “Kısa Çalışma Ödeneğinin Vergi Mevzuatı Kapsamında Değerlendirilmesi” *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1 (2020), s. 75-86.

<sup>673</sup> Çil, *Koronavirüs*, s. 53; Melih Şeker, “İş Hukukunda Geçici 10. Madde Düzenlemesi” *Dicle Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dicle Adalet Dergisi*, 5/1 (2021), s. 125.

şeklinde düzenlenmekteydi. Bu hüküm öğreti tarafından, yeteri kadar açık olmadığı gerekçesiyle eleştirilmişti. Gerçekten de örneğin, işyerinin kapanması nedeniyle iş sözleşmesi sona eren işçinin fesih yasağı kapsamında olup olmadığı net değildi.<sup>674</sup> Daha sonra yapılan değişiklik<sup>675</sup> ile madde bugünkü halini almıştır. Buna göre

Bu Kanunun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesi, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay süreyle 25 inci maddenin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler, belirli süreli iş veya hizmet sözleşmelerinde sürenin sona ermesi, işyerinin herhangi bir sebeple kapanması ve faaliyetinin sona ermesi, ilgili mevzuatına göre yapılan her türlü hizmet alımları ile yapım işlerinde işin sona ermesi halleri dışında işveren tarafından feshedilemez

Maddenin, Covid- 19 virüsünün ülkemizde görülmeye başladığı tarih olan 11/3/2020'den itibaren geçerli olmak üzere geriye yürütülmemesi eleştiri konusu olmuştur.<sup>676</sup>

Geçici 10'uncu maddede açıkça ifade edildiği üzere, İş Kanunu kapsamında olmayıp Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu'na tabi olarak çalışanlar da yasak kapsamdadır. Ayrıca geçici 10'uncu madde uyarınca fesih yasağı kapsamında bulunmak için işyerinde koronavirüs etkisinin görülmesi yahut kısa çalışma uygulanıyor olması şartı aranmaz.<sup>677</sup> Fesih yasağı için sözleşmenin türü de önem taşımamaktadır. Hükümde geçen '*her türlü iş veya hizmet sözleşmesi*' ifadesi de bu olguyu destekler niteliktedir. Bununla beraber belirli süreli sözleşmenin süre bitimi nedeniyle sona ermesinin istisna olduğu açıkça düzenlenmiştir. Ayrıca deneme süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin yasak kapsamında olup olmadığı da duraksamalara neden olabilir. Kanaatimizce işçinin deneme süresi içinde olması yasak kapsamında sayılmasına engel olmaz.<sup>678</sup> Zira kanun koyucu istisna tutmak istediği durumları açıkça saymıştır. Bununla beraber fesih yasağı boyunca deneme süresi işlememelidir.<sup>679</sup>

---

<sup>674</sup> Şeker, s. 104.

<sup>675</sup> 23/7/2020 tarihli ve 7252 sayılı "Dijital Mecralar Komisyonu Kurulması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" (md. 5).

<sup>676</sup> Yürekli, s. 40.

<sup>677</sup> Şeker, s. 100.

<sup>678</sup> Aynı yönde bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 599; Özkaraca ve Ünal Adınır, s. 32; Çil, *Koronavirüs*, s. 195; Göktaş, s. 286; Şeker, s. 100; Karşı yönde bkz. Akın, s. 63.

<sup>679</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 599; Şeker, s. 101. Karşı yönde bkz. Tunçomağ ve Centel, s. 81.

Kanun'da açıkça işveren feshi yasaklandığından işçinin sözleşmeyi feshetmesi elbette mümkündür.<sup>680</sup> Her iki tarafın ortak beyanı ile sözleşmenin sona erdirilmesi (ikale) konusunda ise bir açıklık bulunmamaktadır. Öğretide haklı olarak ve isabetle, bu durumun fesih yasağı kapsamında olmadığı zira ortada bir işveren feshi olmadığı ifade edilmektedir.<sup>681</sup> Biz de bu görüşe katılıyoruz.

Fesih yasağı gereği, işverenler yalnızca ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık nedeniyle iş sözleşmelerini feshedebilirler. Bu noktada, işveren tarafından yapılacak bu feshin mahkeme aşamasında haklı nedene dayanmadığına karar verilirse, işverenin fesih yasağına aykırı hareket ettiği kabul edilecektir.<sup>682</sup>

Fesih yasağının ne kadar süreceğine gelince, 4447 sayılı Kanun'da öngörülen fesih yasağı, Covid- 19 nedeniyle işyerinde kısa çalışma uygulanan süre boyunca ve herhalde 30/6/2021 tarihine kadardır. 4857 sayılı Kanun'da düzenlenen fesih yasağının süresi ise hükmün yürürlüğe girdiği 17/4/2020 tarihinden itibaren üç ay olarak düzenlenmiştir. Cumhurbaşkanına bu süreyi altı aya kadar uzatma yetkisi tanınmıştır. Salgının etkisinin artmasıyla birlikte 23/7/2020 tarihinde yapılan değişiklik ile<sup>683</sup> Cumhurbaşkanına tanınan altı aylık uzatma yetkisi '*30/6/2021 tarihine kadar*' şeklinde güncellenmiştir. Bu değişiklikte beraber nakdi ücret desteği ve kısa çalışma süresi ile yeknesak bir süre uygulamasına gidildiği söylenebilir.

Fesih yasağına aykırılık halinde ne olacağı ayrı ayrı değerlendirilmelidir. 4447 sayılı Kanun'da öngörülen fesih yasağına aykırılık halinde, diğer bir deyişle işyerinde kısa çalışma uygulaması sürerken İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin ikinci fıkrası dışında bir sebeple işçi çıkarılması durumunda uygulanacak yaptırım, kısa çalışmanın geçersiz kabul edilmesi ve o zamana dek ödenen kısa çalışma ödeneğinin faizi ile işverenden tahsil edilmesidir.<sup>684</sup> 4857 sayılı Kanun'da öngörülen fesih yasağına aykırılık halinde yaptırım hükmün üçüncü fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre, fesih yasağına aykırılık halinde işten çıkarılan her işçi için sözleşmenin feshedildiği tarihteki asgari

<sup>680</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 599.

<sup>681</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 599; Ekmekçi, "Fesih Yasağı", s. 1122; Alpagut, "Pandemi", s. 91; Çil, *Koronavirüs*, s. 53; Göktaş, s. 286; Şeker, s. 103.

<sup>682</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 599; Çil, *Koronavirüs*, s. 200; Caniklioğlu, "Pandemi", s. 111.

<sup>683</sup> 23/7/2020 tarihli ve 7252 sayılı Kanun.

<sup>684</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 601; Ekmekçi, "Fesih Yasağı", s. 1127.

ücret miktarı kadar idari para cezası öngörülmüştür. Yasağa aykırılığın yalnızca cezai yaptırıma tabi tutulması, hukuki yaptırımdan söz edilmemesi makul görünmemektedir.

Öğretide, fesih yasağına aykırılığın hukuki yaptırımının feshin geçersizliği olduğu ileri sürülmektedir.<sup>685</sup> Madde gerekçesi de aynı yönde düzenlenmiştir.<sup>686</sup> Feshin geçersizliği ile kastedilen; yapılan fesih bildirimının hiçbir hüküm doğurmaması olabileceği gibi, haksız/geçersiz feshin sonuçlarının doğması da olabilir.<sup>687</sup> İlk ihtimale göre, işverenin yapacağı bildirim hukuki hiçbir karşılığı olmayacaktır. Diğer bir deyişle işçinin iş sözleşmesi, işverenin fesih beyanına rağmen hukuken ayaktadır. Bu hukuki gerçek karşısında işveren, iş sözleşmesi sona ermişçesine bir tutum içinde bulunursa Türk Borçlar Kanunu'nun 408'inci hükmü uyarınca temerrüt hali içinde kalacaktır. Dolayısıyla işçi temerrüde bağlı olarak işverenden ücretini talep edebilecektir.<sup>688</sup> Feshin geçersiz olmasından, Feshin 'haksız' olduğunun anlaşılması gerektiği de ileri sürülebilir.<sup>689</sup> Bu halde işçi, işverenin haksız feshinden doğacak haklarını talep edebilir (İK md. 25/son). Feshin geçersizliğinden yalnızca iş güvencesi kapsamındaki işçilerin kullanabileceği 'geçersiz feshe' ilişkin hükümlerin uygulama alanı bulacağıın anlaşılması gerektiği de ifade edilebilir. Bir başka görüşe göre ise feshe aykırılığın yaptırımı için işverenin iş sözleşmesini feshetme nedeni dikkate alınmalıdır.<sup>690</sup> Sözleşme haklı neden ileri sürülerek feshedilmişse haksız fesih, geçerli neden ile feshedilmişse geçersiz fesih gündeme gelmelidir. Feshin geçersizliğinden başka, yapılan fesih bildiriminin fesih yasağı sona erince hüküm doğurabileceği görüşü de ileri sürülmüştür.<sup>691</sup> Buna karşılık öğretide, Kanun'da açıkça düzenlenmemiş bir yaptırımın gündeme gelemeyeceği, dolayısıyla yalnızca cezai yaptırımın söz konusu olabileceği de ifade edilmektedir.<sup>692</sup>

---

<sup>685</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 600; Yürekli, s. 41; Nazlı, s. 258- 259; Şeker, s. 106; Yiğit, s. 293; Engin Uzuner ve Mert Ekşi, "Fesih Yasağının İş Güvencesi, Nakdi Ücret Desteği ile Kısa Çalışma Ödeneği Kapsamında Değerlendirilmesi" *Mali Çözüm Dergisi*, 30/161 (2020), s. 314.

<sup>686</sup> Bkz. <https://www2.tbmm.gov.tr/d27/2/2-2812.pdf> (E. T. 20/7/2022).

<sup>687</sup> Alpagut, "Pandemi", s. 94.

<sup>688</sup> Gökteş, s. 289; Birben, "7244 sayılı Kanun", s. 97.

<sup>689</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 600.

<sup>690</sup> Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 327; Çil, Koronavirüs, s. 207 vd.

<sup>691</sup> Alpagut, "Pandemi", s. 95.

<sup>692</sup> Ömer Ekmekçi, "Covid-19 Döneminde Fesih Yasağı, Kapsamı ve Yasağa Aykırılığın Hukuki Sonuçları", *Covid-19 Salgınının Hukuki Boyutu* Haz. Muhammet Özkes (İstanbul: On İki Levha, 2021), s. 1128.

Konuya ilişkin olarak verilen bazı Bölge Adliye Mahkemesi kararlarında yalnızca idari para cezasının yaptırım olarak kabul edildiği görülmüştür.<sup>693</sup> Buna karşılık Yargıtay, Bölge Adliye Mahkemesince, işe iade talepli bir dava hakkında verilen ‘feshin kesin hükümsüzlüğünün tespiti’ yönündeki hükmü, taleple bağlılık ilkesinin ihlal edildiği gerekçesiyle bozmuştur. Somut uyuşmazlıkta, iş sözleşmesi fesih yasağı devam ederken feshedilen işçi, işe iade talep etmektedir. İlk derece mahkemesi işçinin çalıştığı işyerinde ‘30 işçinin çalışması’ şartı gerçekleşmediğinden, iş güvencesi koşullarının oluşmadığını belirtmiş, işçinin işe iade talebini söz konusu gerekçeyle reddetmiştir. Bölge Adliye Mahkemesi, işverence yapılan feshin “mutlak emredici hükme” aykırılık taşıdığını, bu nedenle ilk derece mahkemesince bu yönde bir tespit kararı verilmesi gerektiğini belirterek ret kararını kaldırmıştır. Yargıtay, Bölge Adliye Mahkemesi tarafından verilen kararın ‘talebe bağlılık’ ilkesi açısından usule aykırı olduğuna karar vermiştir. Zira Yargıtay’a göre işçi tarafından işe iade talep edilmiş olup, işveren kararının hükümsüzlüğünün tespiti istenmiş değildir. Bu nedenle diğer temyiz itirazları incelenmeksizin dosya Bölge Adliye Mahkemesine geri gönderilmiştir.<sup>694</sup>

Bir başka Yargıtay kararında, işçi fesih yasağı döneminde sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek henüz ihbar süresi içerisindeyken feshin haksız kabul edilmesini, bu olmazsa geçersiz kabul edilmesini talep ederek buna ilişkin haklarını talep etmiştir. İlk derece mahkemesi feshin ‘hükümsüz’ olduğuna, Türk Borçlar Kanunu’nun 408’inci hükmü uyarınca işveren temerrüdünün söz konusu olduğuna karar vermiştir. Bölge Adliye Mahkemesi ilk derece mahkemesinin kararını usul ve esastan hukuka uygun bularak istinaf başvurusunu reddetmiştir. Yargıtay, önüne gelen uyuşmazlıkta davacının ihbar süresi içinde bulunduğunu, Kanun’dan ve toplu iş sözleşmesinden doğan alacakları yönünden ihtilaf bulunmadığını, işçinin, feshin hükümsüzlüğünün tespitini istemekte güncel yararı olmadığını belirterek bozma kararı vermiştir.<sup>695</sup>

---

<sup>693</sup> Ankara BAM 30. H. D., E. 2021/1346 K. 2021/1560 K. T. 8/6/2021; İstanbul BAM 26. H. D., E. 2021/217 K. 2021/292 K. T. 25/2/2021 (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, 2175. d. n. aracılığıyla)

<sup>694</sup> Yar. 9. H. D., E. 2021/8048, K. 2021/16025 K. T. 1/12/2021 (Kazancı.com.tr, E. T. 18/11/2022) Aynı yönde bkz. Yar. 9. H. D., E. 2021/11212 K. 2021/16369 K. T. 9/12/2021 (Lexpera.com, E. T. 16/12/2022).

<sup>695</sup> Yar. 9. H. D., E. 2021/11843, K. 2021/16274 K. T. 7/12/2021 (Legalbank.net, E. T. 22/11/2022)

Kanaatimizce, işverence fesih yasağının sürdüğü dönemde yapılan fesihlerin, haksız veya geçersiz fesih olarak yorumlanması söz konusu olmaz. Zira haksız fesih, ‘haklı fesih’ koşulları oluşmamasına karşılık, ilgili koşullara dayanılarak yapılan fesihtir.<sup>696</sup> Aynı şekilde geçersiz fesihte de işverenin fesih için geçerli nedeni bulunmaması hali söz konusudur. Burada ise, işverenin emredici hükme aykırılığının hukuki yaptırımını değerlendirilmelidir. Kanaatimizce bu halde, işverenin hukuk alanında sonuç yaratmayacak bir davranışı mevcuttur. Bu davranışın iş sözleşmesine herhangi bir etkisi olmayacak, işçinin iş sözleşmesine dayanan faaliyetlerine, sözleşmeyi feshettiği iddiasıyla karşı gelen işveren Türk Borçlar Kanunu’nun 408’inci hükmü uyarınca temerrüt hali içinde kalacaktır. Bu halde işçi, ücretini ve iş sözleşmesinden doğan diğer alacaklarını talep hakkını elinde bulunduracaktır.

### 3.7.2. Ücretsiz İzin Uygulaması

4857 sayılı Kanun’un fesih yasağını düzenleyen geçici 10’uncu maddesinin ikinci fıkrasında işverene işçiyi ücretsiz izne çıkarma yetkisi tanınmıştır. Hükme göre, maddenin yürürlüğe girdiği 16/4/2020 tarihi itibarıyla üç ayı geçmemek üzere işveren, işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir. Hükümde işverenin ‘işçiyi’ ücretsiz izne çıkarabileceği belirtilmiş olup, herhangi bir iş sözleşmesi istisna tutulmuş değildir. Bununla beraber öğretilerde deneme süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin deneme süresinin kesinliği ve amacı göz önüne alındığında ücretsiz izin kapsamında olamayacağı belirtilmektedir.<sup>697</sup>

Hükümde, ancak tarafların karşılıklı rıza göstermesi ile uygulanabilecek iradi bir askı hali olan ücretsiz iznin, işverenin tek taraflı iradesi ile gerçekleştirilebileceği belirtilmiştir. Ücretsiz iznin uygulanması için herhangi bir ön koşul veya şart belirtilmiş değildir. Bu durum işverenin tamamen keyfi bir şekilde ücretsiz izin uygulamasına başvuracağı şeklinde yorumlanmamalıdır. Kanaatimizce, işveren feshin son çare olması ilkesi uyarınca esnek çalışma modellerinin faydasız kalacağı haller ile işçinin kısa çalışma ödeneğine ilişkin bireysel şartları sağlayamıyor olması

---

<sup>696</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 726.

<sup>697</sup> Centel, s. 21.

durumlarında ücretsiz izin uygulamasını tercih etmelidir.<sup>698</sup> Zira 4447 sayılı Kanun'un geçici 24'üncü maddesinin birinci fıkrasında düzenlenen "4857 sayılı Kanun'un geçici 10'uncu maddesi uyarınca işveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler" ifadesiyle, sadece kısa çalışma ödeneğinin koşullarını sağlayamayıp da ücretsiz izne çıkarılan işçilerin nakdi ücret desteğinden yararlanabileceği anlatılmak istenmiştir. Öğretide de işverenin, işçinin daha lehine olan yolları denemeden ücretsiz izne çıkarmasının işçiyi gözetme borcuna aykırı olduğu ifade edilmektedir.<sup>699</sup> Buna göre kısa çalışma ödeneği almak için gerekli şartları taşıyan işçinin, işverenin kısa çalışmaya başvurmak yerine ücretsiz izne çıkarma hakkını kullanması nedeniyle kısa çalışma ödeneğinden oldukça az miktardaki nakdi ücret desteği ile yetinmesi beklenmektedir. Bu durumun hakkaniyete aykırı olduğu ve işçi aleyhine esaslı değişiklik oluşturduğu açıktır.<sup>700</sup> Ayrıca, kısa çalışma ödeneğine ilişkin bireysel şartları taşıyan bir kısım işçi için kısa çalışmaya başvuran işverenin, şartları sağlayan diğer işçiler için başvuruda bulunmaması eşitlik ilkesine aykırı olacaktır.<sup>701</sup> Sayılan nedenlerle işçinin ücretsiz izne ayrılması halinde alacağı nakdi ücret desteği ile kısa çalışma ödeneği arasındaki farkı işverenden isteyebileceği ileri sürülmektedir.<sup>702</sup>

Bununla beraber öğretide hükmün oldukça açık bir şekilde hiçbir şart öngörmeksizin işverene tek taraflı bir yetki tanıdığı, bu nedenle işverenin dilediği şekilde ücretsiz izin uygulamasından yararlanabileceği de ileri sürülmektedir.<sup>703</sup> Ancak, her hakkın kullanımında gündeme geldiği gibi ücretsiz izne çıkarma hakkının da dürüstlük

<sup>698</sup> Aynı yönde bkz. Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 338; Birben, "7244 sayılı Kanun", s. 93.

<sup>699</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 817; Alpagut, "Pandemi", s. 83; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, <https://www.cumhuriyet.com.tr/haber/isverenler-kisa-calisma-odeneği-yerine-keyfi-olarak-uccretsiz-izne-basvuramaz-1734053> (E. T. 12/6/2022).

<sup>700</sup> Akın, s. 53. Karşı yönde bkz. Nazlı, s. 260.

<sup>701</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 602; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 341.

<sup>702</sup> Centel, s. 22; Alpagut, "Pandemi", s. 84; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 341; Baycık, 16.04.2020 Tarihli ve 7244 Sayılı Kanun'un Muhtemel Uygulama Sorunları (<http://gayebaycik.av.tr/16-04-2020-tarihli-ve-7244-sayili-kanunun-muhtemel-uygulama-sorunlari/> E. T. 10/6/2022) Karşı yönde bkz. Uğraş, s. 58.

<sup>703</sup> Senyen Kaplan, s. 365; Nazlı, s. 260; Çil, "Zorlayıcı Nedenler", (<https://www.youtube.com/watch?v=b-EhknZeaAI&t=310s>, E. T. 12/6/2022); Uğraş, s. 291; Mustafa Alp, <https://legal.com.tr/blog/genel/covid-19-nedeni-ile-uccretsiz-izin-ve-kisa-calisma-arasinda-oncelik-iliskisi-ile-is-hukukunda-olasi-sonuclar-hakkinda-bir-deneme/> (27/7/2022); Aydemir, s. 803; Çöldemli, s. 265.

kuralına uygun biçimde kullanılması gerektiği ifade edilmektedir.<sup>704</sup> Buna göre tek taraflı ücretsiz izin uygulamasının hukuka uygun kabul edilebilmesi için işyerinin, meydana gelen olaydan etkilenmiş olması gerekir.<sup>705</sup> Aksi halde işverenin tek taraflı ücretsiz izne çıkarma yönündeki tutumu haksız, geçersiz veya kötü niyetli fesih olarak yorumlanabilir.<sup>706</sup> Dolayısıyla buna ilişkin alacaklar gündeme gelecektir. Ayrıca işçinin bu durumda Türk Borçlar Kanunu hükümleri uyarınca tazminat isteyebileceği ifade edilir.<sup>707</sup>

Geçici 10'uncu maddede düzenlenen ücretsiz izne ilişkin hükümde, işverenin işçiyi ücretsiz izne ayırmasına ilişkin kararının işçiye hangi yöntem ile bildirileceği belirtilmemiştir. Diğer bir ifadeyle, ücretsiz izne ilişkin bildirim bir geçerlilik şekline tabi tutulmamıştır. Dolayısıyla işveren ileride ispat etmeye elverişli herhangi bir yol ile işçiyi ücretsiz izne ayırma kararını bildirebilir.<sup>708</sup>

Hükümde işçinin işveren tarafından tek taraflı olarak '*tamamen veya kısmen*' ücretsiz izne çıkarılabileceği düzenlenmiştir. Kısa çalışma uygulamasını düzenleyen hükümde de geçen '*tamamen veya kısmen*' ifadesi, işyerinin tamamı veya bir bölümü olarak anlaşılmaktadır. Benzer bir yaklaşımla ücretsiz izin uygulamasının da işyerindeki işçilerin tamamı veya belli birim ya da bölümde çalışan işçiler için söz konusu olabileceği sonucuna ulaşılmalıdır.<sup>709</sup> Ancak işverenin ücretsiz izne çıkarılacak işçiler konusunda eşit işlem borcuna riayet etmesi gerektiği unutulmamalıdır. İşveren bir kısım işçisini ücretsiz izne çıkarırken geri kalanlarının çalışmaya devam etmesi, haklı bir sebebe dayanmalıdır.<sup>710</sup> Bununla beraber işverenin bir işçiyi kısmen ücretsiz izne çıkarıp kısmen çalıştırması, diğer bir deyişle fasıllar halinde ücretsiz izne çıkarması da mümkündür.<sup>711</sup>

<sup>704</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 602; Senyen Kaplan, s. 362; Alpagut, "Pandemi", s. 82; Göktaş, s. 282; Talat Canbolat, "Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkisi", <https://www.youtube.com/watch?v=EJnQea2zmVk> (E. T. 15/1/2022); Çöldemli, s. 269.

<sup>705</sup> Alpagut, "Pandemi", s. 83; Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Deneme", s. 34.

<sup>706</sup> Baycık, "16.04.2020 Tarihli ve 7244 Sayılı Kanun'un Muhtemel Uygulama Sorunları" (<http://gayebaycık.av.tr/16-04-2020-tarihli-ve-7244-sayili-kanunun-muhtemel-uygulama-sorunlari/> E. T. 10/6/2022); Şeker, s. 119; Birben, "7244 sayılı Kanun", s. 97.

<sup>707</sup> Şeker, s. 118.

<sup>708</sup> Birben, "Bildirimsiz Fesih", s. 587.

<sup>709</sup> Centel, s. 20; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 332.

<sup>710</sup> Centel, s. 21; Nazlı, s. 256.

<sup>711</sup> Centel "Covid-19", s. 20; Alpagut, "Pandemi", s. 82; Başterzi, "Pandemi", s. 9; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 332; Birben, "7244 sayılı Kanun", s. 91; Şentürk, s. 713; Birben, "Bildirimsiz Fesih", s. 587.

Kanun koyucu, ücretsiz izne çıkarılan işçinin iş sözleşmesini ücretsiz izne çıkarıldığı gerekçesi ile feshetmesini yasaklamıştır (4857 sK. Geç. md. 10/2). Aşağıda görüleceği üzere ücretsiz izne ayrılan işçilerin nakdi ücret desteğinden yararlanma imkânları söz konusu olacaktır.<sup>712</sup> Bu durum göstermektedir ki kanun koyucu, kısa çalışma ödeneğinin yaklaşık yüzde kırkı oranındaki sınırlı bir gelir desteği durumunda dahi işçilere bu nedene dayalı haklı fesih imkânı tanımamıştır. Dolayısıyla yukarıda tartışıldığı üzere kısa çalışma halinde işçilerin fesih hakkının bulunmadığı sonucuna evleviyetle ulaşılabilir.<sup>713</sup>

Ücretsiz izin nedeniyle sözleşmenin işveren tarafından tek taraflı askıya alınmasında, askıda geçen sürenin hizmet süresinden sayılıp sayılmayacağı belirlenmelidir. Covid-19 Pandemisinden evvel işçinin ücretsiz izne çıkarılması iş sözleşmesinde esaslı değişiklik niteliğinde olup, işçinin oluru ile gerçekleşebilirdi. Bu şekilde gerçekleşen ücretsiz izin halinde Yargıtay askı süresinin kıdeme dahil edilmemesi yönünde içtihat ortaya koymaktaydı.<sup>714</sup> Zira olağan dönemde ücretsiz izin iki tarafın anlaşmasıyla gerçekleştirilebilen bir uygulama olup, bu durumdan işçinin menfaat sağlamaya devam etmesi hakkaniyete uygun sayılmamaktaydı. Bununla beraber Pandemi sürecinde yürürlüğe giren 7244 sayılı Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu'na eklenen geçici 10'uncu madde işverene, işçiyi tek taraflı ücretsiz izne çıkarma hakkı tanımaktadır. Bu halde işçi ve işveren arasında bir sözleşmeden/anlaşmadan söz etmek mümkün değildir. Dolayısıyla kanaatimizce, işverenin tek taraflı iradesiyle ücretsiz izne çıkarılan işçinin, ücretsiz izin nedeniyle sözleşmesinin askıda kaldığı tüm sürelerin kıdem tazminatı açısından değerlendirilmesi yerinde olacaktır.<sup>715</sup> Nitekim Bölge Adliye Mahkemesi bir kararında, geçici 10'uncu madde kapsamında ücretsiz izne çıkarılan bir işçinin ücretsiz izinde geçirdiği sürenin tamamının, iş güvencesi kapsamında aranan altı aylık kıdem şartı açısından dikkate alınacağına hükmetmiştir.<sup>716</sup>

<sup>712</sup> Bkz. Başlık 3.7.3.

<sup>713</sup> Başterzi, "Pandemi", s. 42.

<sup>714</sup> YHGK. E. 2022/439 K. 2022/781 K. T. 31/5/2022 (Lexpera.com, E. T. 12/12/2022) Aynı yönde bkz. YHGK. E. 2022/417 K. 2022/743 K. T. 26/5/2022 (Lexpera.com, E. T. 12/12/2022) Yar. 9. H. D. E. 2021/7988 K. 2021/14483 K. T. 19/10/2021 (Lexpera.com, E. T. 13/1/2023) Yar. 9. H. D., E. 2010/11576, K. 2012/16728 K. T. 14/5/2012 (Hukukturk.com, E. T. 10/9/2022).

<sup>715</sup> Aynı yönde bkz. Senyen Kaplan, s. 363; Özkaraca ve Ünal Adınır, s. 25; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 333; Demir, "Hizmet Süresi", s. 42; Çöldemli, s. 267; Birben, "Bildirimsiz Fesih", s. 590.

<sup>716</sup> Sakarya BAM 11. H. D., E. 2022/542, K. 2022/693 K. T. 23/3/2022 (Lexpera.com, E. T. 17/11/2022).

Yargıtay kural olarak, ücretsiz izinde geçen süreyi, kıdem tazminatı hesabında olduğu gibi yıllık ücretli izin hakkı açısından da dikkate almamaktadır.<sup>717</sup> Öğretide ise, geçici 10'uncu madde uyarınca işveren tarafından tek taraflı biçimde ücretsiz izne ayrılan işçinin, ücretsiz izin nedeniyle iş sözleşmesinin askıda kaldığı sürenin tamamının, yıllık ücretli iznin hesabında dikkate alınması gerektiği ifade edilmektedir.<sup>718</sup> Biz bu görüşe kısa çalışma ve hizmet süresi bölümünde açıkladığımız gerekçelerle katılmıyoruz.<sup>719</sup>

### 3.7.3. Nakdi Ücret Desteği Uygulaması

Nakdi ücret desteği, Covid- 19 Pandemisinin ülkemizde etki göstermesinden sonra kanun koyucu tarafından, gelir mahrumiyeti yaşayacak işçileri kısmen de olsa gelir güvencesine kavuşturmak amacıyla düzenlenmiş bir kurumdur. Pandemi döneminden evvel öğretilde, kısa çalışma ödeneğine ilişkin koşulların ağır olması haklı olarak eleştirilmiştir.<sup>720</sup> Zira işçi işverene ait olması gereken işletme riskini paylaşacak, üstelik bunu çoğu zaman gelir güvencesini sağlayamadan gerçekleştirecektir. Öğretilde bu duruma çözüm olarak koşulların hafifletilmesi yahut kısa çalışma ödeneği koşullarını sağlayamayan işçilere alternatif bir ödenek düzenlenmesi tavsiye edilmiştir.<sup>721</sup> Pandemi ile birlikte yukarıda belirtildiği gibi, kısa çalışma koşulları hafifletilmiştir. Ancak buna rağmen kısa çalışma koşullarını sağlayamayan işçiler söz konusu olmuştur. Bu duruma çözüm olarak, İş Kanunu'nun geçici 10'uncu maddesi kapsamında işveren tarafından tek taraflı biçimde ücretsiz izne çıkarılan ve kısa çalışma şartlarını sağlayamadığı için ödenek alamayan ya da 15/3/2020 tarihinden sonra iş sözleşmesi feshedilip de işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilere nakdi ücret desteği getirilmiştir. Böylelikle öğretinin, koşulların ağırlığına ilişkin eleştirilerinin oldukça isabetli olduğu ortaya çıkmıştır.

Nakdi ücret desteği 4857 sayılı İş Kanunu'nun geçici 10'uncu maddesi ile 4447 sayılı Kanun'un geçici 24'üncü maddesi birlikte ele alınarak incelenmelidir. Geçici 24'üncü

<sup>717</sup> Yar. 9. H. D., E. 2021/3890 K. 2021/11056 K. T. 29/6/2021 (Lexpera.com, E. T. 17/11/2022).

<sup>718</sup> Senyen Kaplan, s. 363; Akın, s. 53; Savaş Kutsal, Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 334.

<sup>719</sup> Bkz. Başlık 3.5.

<sup>720</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 874; Başterzi, "Hukuk Reformu", s. 72; Ocak, "Kısa Çalışma", s. 456; Seçkin, s. 167; Aktaş, s. 289; Kurnaz, s. 80.

<sup>721</sup> Caniklioğlu, "Kısa Çalışma", s. 528; Aydın, "Covid-19", s. 188; Ocak, "Son Değişiklikler", s. 8.

madde hükmüne göre işveren tarafından İş Kanunu'nun geçici 10'uncu maddesi uyarınca ücretsiz izne çıkarılan işçiler, kısa çalışma ödeneğinden yararlanamıyorsa veya iş sözleşmeleri feshedilip de işsizlik ödeneğine hak kazanamıyor durumdaysa nakdi ücret desteği gündeme gelecektir. Ancak belirtilen işçilerin herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almıyor olması gerekir. Bu koşul nakdi ücret desteğinin menfi şartını oluşturur.

Nakdi ücret desteği İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanır. Ödenek miktarı önce günlük 39,24 Türk Lirası olarak belirlenmiştir. Yaklaşık bir yıl sonra eklenen ikinci fıkra ile nakdi ücret desteği miktarı günlük 50 Türk Lirasına çıkarılmıştır. Adında geçen 'ücret' ifadesine karşın, nakdi ücret desteği sosyal yardım niteliğindedir. Primli rejim sistemi aracılığıyla oluşturulan İşsizlik Sigortası Fonu'nun, sosyal yardımlara kaynaklık etmesi ise adil görülmemektedir.<sup>722</sup>

Nakdi ücret desteğinin süresi, tek taraflı ücretsiz izin uygulamasının süresi kadardır. Ücretsiz izin ise azami üç aylık süre için gerçekleştirilebilir. Bununla beraber Cumhurbaşkanı, kısa çalışma uygulaması ile paralel biçimde ücretsiz izin ve dolayısıyla nakdi ücret desteği süresini 30/6/2021 tarihine kadar uzatmaya yetkili kılınmıştır. Bu uzatmalar üçer aylık periyodlar halinde gerçekleşebilir. Nitekim 17/4/2020 tarihinde başlayan nakdi ücret desteği, kısa çalışma ödeneğinde olduğu gibi 30/6/2021 tarihine kadar sürmüştür.

İşverenin, ücretsiz izinde bulunan ve nakdi ücret desteğinden yararlanan işçisini fiilen çalıştırdığının tespit edilmesi halinde, her işçi ve çalıştırdığı her ay için ayrı ayrı asgari ücret tutarında idari para cezası öder. Ayrıca kurumca ödenen nakdi ücret desteği tutarı yasal faizi ile birlikte işverenden geri alınır (4447 sK. Geç. md. 24/3).

### **3.8. Hukuka Aykırı Kısa Çalışma**

Hukuka aykırı kısa çalışma ile ne kastedildiğinin anlaşılması, doğacak hüküm ve sonuçlar ile gündeme gelecek yaptırımlar açısından önem taşımaktadır. Kısa çalışma farklı yönlerden hukuka aykırı hale gelebilir.

---

<sup>722</sup> Başterzi, "Pandemi", s. 8.

Bu hallerden ilki, kısa çalışmaya ilişkin koşulların oluşmamasına karşın işyerinde fiilen kısa çalışma uygulanmasıdır. Gerçekten de örneğin, işveren kısa çalışma talebiyle İŞKUR'a başvurmamış veya başvurusu sebep veya şekil yönünden reddedilmiş yahut işyeri için yapılan uygunluk tespiti olumsuz sonuçlanmış olabilir. Hemen belirtelim ki son hal için pandemi dönemine özgü olarak uygunluk tespiti sonucu beklenmeden kısa çalışmaya gidilmesine imkân tanındığından bu halde hukuka aykırı bir kısa çalışma söz konusu olmayacaktır (4447 sK. Geç. md. 25).

Ortada hukuka uygun bir kısa çalışma kararı olmamasına karşın, işyerinde fiilen kısa çalışma uygulanması farklı gerekçelere dayanıyor olabilir. İşyerinin bir zorlayıcı sebep nedeniyle çalışmayı durdurması durumunda iş sözleşmesi bir hafta süreyle askıda kalır. Bir hafta süre sonunda işçiler haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabilir. Bu hakkı kullanmayan işçiler için iş sözleşmesi askıda kalmaya devam eder. İşverenin zorlayıcı sebep sonucunda işyerinde çalışmayı durdurmak yerine tek taraflı olarak çalışma sürelerini azaltması hali çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturur. Esaslı değişikliğin işveren tarafından işçiye yazılı olarak bildirilmesi gerekmektedir. Bu usule uyulmaması halinde değişiklik işçiyi bağlamaz (İK md. 22). Dolayısıyla işçi işyerine gelerek olağan çalışmasına devam edebilir. Bu durumun işveren tarafından engellenmesi 'fesih iradesi' olarak yorumlanamıyorsa, işveren temerrüdü olarak değerlendirilerek işçinin ücret alacağı korunur. Bundan başka işverenin bu tutumu işçiye iş sözleşmesini İş Kanunu'nun 24'üncü maddesinin ikinci fıkrasının (e), (f) bentlerine dayanarak derhal feshetme imkânı da sağlar.<sup>723</sup> Dolayısıyla işçi ister işvereni temerrüt hali içinde bırakarak ücret alacağının doğmasına imkân verir; isterse haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanarak sözleşmesini sona erdirir.

İşverenin, hukuka uygun bir kısa çalışma kararı olmaksızın işyerinde fiilen kısa çalışma yaptırması ekonomik kriz gerekçesine dayanıyorsa, zorlayıcı sebep gerekçesinden kısmen farklı sonuçlar meydana gelir. Öncelikle ekonomik kriz, işverenin işletmesini kurarken üzerine aldığı işletme riskinin tipik bir örneğidir. Belirtildiği üzere, işletme rizikosu kuramı uyarınca tipik işletme risklerine katlanma yükümlülüğü işverendedir.<sup>724</sup> Ekonomik krizin işletmesine olumsuz etkisiyle karşılaşan işveren, işçileri ile anlaşarak ücretsiz izin uygulamasını hayata geçirebilir

<sup>723</sup> Çil, *Koronavirüs*, s. 65.

<sup>724</sup> Bkz. Başlık 2.1.2.3.1.

veya diğer esnek çalışma modellerini deneyebilir. İşyerinde çalışmayı durdurmak veya çalışma sürelerini azaltmak suretiyle bu yük işçi ile paylaşılmaz. Aksi halde, ekonomik kriz nedeniyle işyerinde çalışmayı durduran işveren, temerrüt içinde kabul edilerek ücret borcunu ödemek durumunda kalır. Çalışmanın azaltılması durumunda da zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan fiili kısa çalışmaya benzer şekilde, işyerinde esaslı değişiklik söz konusu olup, bu değişikliğin işçiye usulüne uygun şekilde bildirilmemiş olması nedeniyle işçi değişiklik ile bağlı olmaz. Bu durumunda işçi işvereni temerrüt hali içinde bırakabilir veya haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabilir.

Hukuka aykırı kısa çalışmadan anlaşılması gereken ikinci hal uygunluk tespitinin, işverenin hatalı bilgi ve belge vermesiyle olumlu sonuçlanması halidir. Bu halde şeklen hukuka uygun, esasen hukuka aykırı bir kısa çalışma mevzu bahistir. Zira uygunluk tespitinin sonucu gerçek bilgi ve belgeler neticesinde olumsuz olacak iken, işverenin (veya işçinin) hatalı bilgi ve belge sağlaması nedeniyle olumlu sonuçlanmıştır. Esasen işyerinde kısa çalışma ihtiyacı doğmamasına karşın işverence ibraz edilen belgeler kısa çalışmayı gerekli göstermektedir. Bunun gibi işçinin kısa çalışma ödeneğine ilişkin bireysel şartları sağlamamasına karşın hatalı bilgi ve belge aktarılmasıyla kısa çalışma deneği alır hale gelmiş olabilir. Söz konusu hallerde kurumca ‘yersiz’ kısa çalışma deneği ödenmesi söz konusu olacaktır. Bu durum için hem 4447 sayılı Kanun’da (Ek md. 2/7) hem de Kısa alışma Yönetmeliği’nde (md. 7/11) açık hükümler yer almaktadır. Buna göre işverenin kusurundan kaynaklanan kısa çalışma deneği ödemeleri yasal faizi ile birlikte işverenden; işçiden kaynaklanan haller yine yasal faizi ile birlikte işçiden tahsil edilir. Bunun dışında yasal bir yaptırım ngrlmş değildir.

Hemen belirtmek gerekir ki pandemi dönemine özgü olarak 4447 sayılı Kanun’un geçici 29’uncu maddesinde, 2020 yılının Ekim ayı ve öncesine dayanan koronavirüs kaynaklı kısa çalışmalarda ödenen fazla ve yersiz kısa çalışma deneği ödemelerinden, maddenin yürürlük tarihi olan 11/11/2020 itibariyle tahsil edilmemiş olanlarının terkin edileceği düzenlenmiştir. Dolayısıyla, koronavirüs kaynaklı kısa çalışmalar özelinde ancak 2020 Ekim ayı sonrası için yapılan fazla ve yersiz ödemelerin yasal faizi ile işveren veya işçiden tahsili söz konusu olabilecektir. Terkin edilecek demeler için

ayrıca bir genelge de düzenlenmiştir.<sup>725</sup> Genelgede gerçekleştirilen işlemin “işverenlerin yaptığı hatalı işlem” olup olmadığı konusunda tereddüt oluşması halinde İŞKUR il müdürünün başkanlığında oluşturulan, biri işsizlik sigortası servisinden sorumlu il müdür yardımcısı veya şube müdürü olmak üzere en az üç kişiden oluşacak komisyon tarafından, yapılan işlem hakkında karar verileceği belirtilmiştir. Bununla beraber, denetim raporlarına (kısa çalışma talebinin uygun bulunmadığına ilişkin denetim raporları hariç) istinaden oluşan fazla ve yersiz ödemeler ile kısa çalışma uygulanan dönemde 4857 sayılı Kanun’un 25 inci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan sebepler hariç olmak kaydıyla işveren tarafından işçi çıkartılmasından kaynaklanan fazla ve yersiz ödemelerin, işverenin hatalı işlemi olarak değerlendirilemeyeceği açıklanmıştır.

Hukuka aykırı kısa çalışmadan anlaşılması gereken bir diğer hal, işverenin uygunluk tespiti sonucu öngörülen kısa çalışma planına aykırı şekilde hareket etmesi durumudur. Örneğin, uygunluk tespiti sonucu işyerinde çalışmanın tamamen durdurulmasına karar verilmesine rağmen işçilerin çalıştırılması, haftada 20 saat kısa çalışma yapılması öngörülmüşken fiilen 10 saat kısa çalışma uygulanması hallerinde durum böyledir. İŞKUR’un bu gibi ihtimallere karşı bulduğu çözüm işverenin kuruma şikâyet edilmesidir. Şikâyet, uygunluk tespitinde olduğu gibi derhal ilgili Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına gönderilecek, alınacak sonuca göre işlem yapılacaktır.<sup>726</sup> Bununla beraber, kısa çalışma özelinde ayrıca bir yaptırım öngörülmüş değildir. Pandemi dönemi hukukumuzda dahil olmuş kavramlardan olan ‘nakdi ücret desteği’ ödemeleri açısından kanun koyucu, söz konusu duruma karşılık açıkça bir yaptırım hükmü düzenlemiştir. Buna göre ücretsiz izne ayrılarak nakdi ücret desteğinden yararlanan işçilerini fiilen çalıştırdığı tespit edilen işveren, çalıştırdığı her işçi için çalıştırdığı ay kadar asgari ücret miktarında idari para cezası ile karşı karşıya kalacaktır (4447 sK. Geç. md. 24/3). Buna benzer bir hükmün, kısa çalışma uygulaması sırasında işçilerini fiilen çalıştıran veya taahhüt ettiği haftalık çalışma süresinden daha uzun süre çalıştıran işveren için düzenlenmemiş olmasının nedeni anlaşılammaktadır.

<sup>725</sup> Covid-19 Gerekçeli Kısa Çalışma Uygulamalarına İlişkin Fazla ve Yersiz Ödemelerin Terkini Konulu 2020/5 Sayılı Genelge için bkz.

[https://km.corpus.com.tr/MevzuatIcerik.aspx?id=0X1i0K2\\_20283p3i19332Y2h1h2u2h3q](https://km.corpus.com.tr/MevzuatIcerik.aspx?id=0X1i0K2_20283p3i19332Y2h1h2u2h3q) (E. T. 12/11/2022).

<sup>726</sup> Pasif İşgücü Hizmetleri Genelgesi Başlık C. 7.

Bu konuda akla gelen çözüm, işverenin kısa çalışma talebinde ileri sürdüğü kısa çalışma planına riayet etmemesinin, kısa çalışmayı o an itibariyle sona erdireceği, plana riayet edilmediğinin tespit edildiği tarih itibariyle yapılan yersiz kısa çalışma ödemelerinin yasal faizi ile işverenden tahsil edilecek olmasıdır.<sup>727</sup> Bu noktada yukarıda belirtilen, işverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemelerin tahsiline ilişkin hüküm uygulama alanı bulacaktır. Bu hüküm dışında kısa çalışma özelinde bir yaptırım öngörülmediğinden, diğer hükümlerden doğacak sonuçlar ayrı ayrı incelenmelidir. Öncelikle kısa çalışma planına riayet edilmemesi halinde işçinin ücreti eksik yatmaktadır. Zira kısa çalışma ödeneği işçinin son on iki aylık kazancının günlük ortalamasının %60'ı üzerinden, kısa çalışma nedeniyle çalışmadığı süre ile orantılı olarak ödenecektir. İşçi çalışmanın durdurulması yoluyla kısa çalışma uygulaması kapsamında ise olağan gelirin %60'ı; çalışma süreleri azaltılmışsa çalışmadığı sürenin, gelirine karşılık gelen miktarının %60'ı kadar kısa çalışma ödeneği alacaktır. Görüldüğü üzere her iki kısa çalışma yönteminde de işçinin ücreti olağan döneme kıyasla daha azdır. İşveren, kısa çalışma planına riayet etmeyip de işçiyi çalıştırdığı dönemde işçinin fiili çalışmasına karşılık gelen ücretini ödese dahi işçi, hukuken kısa çalışma kapsamında olup çalışmıyor görüldüğünden, çalıştırdığı süreye ait sigorta primlerini yatıramayacaktır. Bu durum için Yargıtay bir kararında işyerinde kısa çalışma uygulanmasına rağmen işçinin çalıştırılmasının işçiye haklı nedenle fesih hakkı tanıdığına hükmetmiştir. Zira bu halde işveren prim ödeme gün sayısını (işçi çalışmasına rağmen) eksik bildirmiş, bu durum işçiye İş Kanunu'nun 24'üncü maddesinin ikinci fıkrasının (e) bendi uyarınca fesih hakkı tanımıştır.<sup>728</sup> İşçinin kısa çalışma süresi içinde hukuka aykırı olarak çalıştırılması halinde İş Kanunu'nun 'ücretin ödenmemesine' ilişkin yaptırımı, sigorta primlerinin yatırılmaması halinde de gündeme gelecektir.

İşçinin haklı nedenle fesih hakkından doğan alacakların gündeme gelmesinden başka işverenin eksik bildirim yapması nedeniyle Sosyal Güvenlik Kurumuna ek bildirgede bulunması gerekecektir. Bunun sonucu olarak 5510 sayılı Kanun'un 102'nci maddesi

---

<sup>727</sup> Şentürk, s. 722.

<sup>728</sup> "Somut uyuşmazlıkta iş akdinin işçi tarafından feshi söz konusu olup, davacının sigorta primlerinin kabul edilen ücrete göre eksik yatırıldığı ve davacının kısa çalışma ödeneği süresi içerisinde yasaya aykırı olarak çalıştırıldığı sabittir. Sigorta primlerinin eksik yatırılması 4857 sayılı Yasa'nın 24/II- e maddesi uyarınca haklı nedenle fesih hakkı verir." Yar. 9. H. D., E. 2016 / 29129, K. 2016 / 18068, K. T. 18/10/2016(Hukukturk.com, E. T. 12/10/2022) Ayrıca bkz. Gümrükçüoğlu ve Kayırgan, "Ücretsiz İzin", s. 377.

uyarınca ek bildirge verilmesi gereken her ay için asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası ödenecektir.<sup>729</sup>

7226 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanun'a, işverenler için asgari ücret desteği düzenlemesi getirilmiştir (Geç. md. 80). Hukuka aykırı kısa çalışma halinde ilgili destek kapsamında yapılan ödemeler de tahsil edilecektir.<sup>730</sup>

### 3.9. Kısa Çalışmanın Sona Ermesi

Kısa çalışma uygulamasının sona erme halleri, 4447 sayılı Kanun'da ayrıca düzenlenmiş değildir. Kanun'da yalnızca kısa çalışmanın üç ayı aşmamak suretiyle yapılacağı, Cumhurbaşkanının 'kısa çalışma ödeneği' süresini altı aya kadar uzatabileceği ifade edilmiştir (Ek md. 2/3, 6). Kısa çalışma olmadan kısa çalışma ödeneği de söz konusu olamayacağından kısa çalışmanın da Cumhurbaşkanı tarafından altı aya kadar uzatılabileceği söylenmelidir. Benzer şekilde Kısa Çalışma Yönetmeliği'nde de kısa çalışmanın ve kısa çalışma ödeneğinin üç ayı aşamayacağı ifade edilmektedir (md. 3/1- ç, md. 7/2). Bu hükümlerden anlaşıldığı üzere kısa çalışmanın uygulaması geçici nitelik arz eder. Dolayısıyla Kanun'da ve Yönetmelik'te öngörülmüş bulunan tavan sürenin dolmasıyla birlikte, kısa çalışmayı gerektiren olgu ortadan kalkmamış olsa dahi kısa çalışma kendiliğinden sona erer.<sup>731</sup>

Kısa çalışma azami sürenin dolması nedeniyle sona ermiş ancak kısa çalışma ihtiyacı ortadan kalkmamış ise işyerinde telafi çalışmasına gidilmesi gündeme gelebilir.<sup>732</sup> Yine işveren işçisi ile anlaşma suretiyle ücretsiz izin uygulamasına giderek iş sözleşmesini iradi biçimde askıya alabilir.<sup>733</sup> Bu seçeneklerden birinin uygulanmaması halinde, kısa çalışma sona ermiş olduğundan çalışma ve ücret borcu muaccel hale gelecek, buna ilişkin sonuçlar doğacaktır. Elbette Kanun'un öngördüğü şekilde kısa çalışmanın yasal olarak uzatılması mümkündür. Bu halde uzatılan süre sonunda uygulama kendiliğinden sona erecektir.

<sup>729</sup> Şentürk, s. 723.

<sup>730</sup> Senyen Kaplan, s. 549.

<sup>731</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 827; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 735; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku* s. 1351; Caniklioğlu, "Kısa Çalışma", s. 541; Endes, s. 101; Karabulut, s. 15; Ertaş, s. 61; Kayalı Çetinkaya, s. 450; Kaşıkçı Akın, s. 79; Erdoğan, s. 52.

<sup>732</sup> Akyiğit, "Kısa Çalışma", s. 33; Uğraş, s. 55; Yücesoy, s. 169.

<sup>733</sup> Senyen Kaplan, s. 545.

Kısa çalışmanın sona erdiği diğer bir hal, uygunluk tespitinde işyeri için kararlaştırılan sürenin sona ermesidir. Her ne kadar Kanun'da kısa çalışma için azami üç aylık bir süreç öngörülmüş olsa da zorlayıcı sebebin yahut ekonomik krizin o işyerinde etkisi daha kısa sürecek bir kısa çalışma ile aşılabılır haldeyse uygunluk tespiti için azami sürenin altında bir süre kararlaştırılabilir. Belirlenen sürenin sona ermesiyle kısa çalışma da sona erecektir.<sup>734</sup>

Kısa çalışmaya neden olan olayın ortadan kalkması ile kısa çalışma uygulaması, süre bitimi beklenmeksizin sona erer.<sup>735</sup> İşyerinde kısa çalışmaya neden olan olayın sona ermesi ile normal çalışma düzenine geçilir.<sup>736</sup> Bununla birlikte kısa çalışma süresi sona ermemiş olsa dahi işveren tek taraflı iradesiyle normal çalışma düzenine geçilmesi kararı verebilir.<sup>737</sup> Bu hal Kısa Çalışma Yönetmeliği'nde, 'Kısa Çalışmanın Erken Sona Ermesi' olarak ifade edilmiştir. Yönetmelik hükmü uyarınca bu durumun zaman kaybetmeksizin kuruma bildirilmesi gerekir. Dolayısıyla işveren bu durumu Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ve işçilere altı işgünü önceden yazılı olarak bildirmek zorundadır. Bildirimde belirtilen tarih itibariyle kısa çalışma sona erer (KÇY md. 11). Bununla beraber öğretide azınlıktaki bir görüş, kısa çalışmanın idari bir makamın onayı ile uygulanmaya başladığı dikkate alındığında işverenin tek taraflı iradesi ile sona ermesinin mümkün olmadığını ileri sürmektedir.<sup>738</sup> Bu görüşe göre işverenin idare tarafından belirlenmiş süre sonuna kadar kısa çalışma uygulamasını devam ettirmesi gerekmektedir. Kanaatimizce, kısa çalışmaya neden olan olgunun etkilerinin işyerinde kaybolması halinde işveren kısa çalışmanın süresinden önce sona erdiğini kuruma bildirir. Bu halde kısa çalışma işverenin bildirdiği tarih itibariyle sona erecektir. Nitekim Kısa Çalışma Yönetmeliği'nde de işverenin, kısa çalışma planında belirtilen süreden önce normal faaliyetine başlamaya karar vermesinden söz edilmiş olup işverenin bildirim tarihi itibariyle kısa çalışmanın sona ereceği ifade edilmiş, kurum onayından söz edilmemiştir.

<sup>734</sup> Akyiğit, "Kısa Çalışma", s. 34; Caniklioğlu, "Kısa Çalışma", s. 541; Demirezen, s. 220; Seçkin, s. 119; Kurnaz, s. 59; Kaşıkçı Akın, s. 79.

<sup>735</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 1351; Akyiğit, "Kısa Çalışma", s. 11; Astarlı, *Çalışma Süreleri*, s. 373; Songu Öktem, "Çalışma Süreleri", s. 286; Ağnıt, "Esnekleşme", s. 26; Aktaş, s. 342; Kayalı Çetinkaya, s. 450; Kaşıkçı Akın, s. 79.

<sup>736</sup> Caniklioğlu, "Kısa Çalışma", s. 541; Aktaş, s. 342.

<sup>737</sup> Akyiğit, "Kısa Çalışma", s. 34; Astarlı, *Çalışma Süreleri*, s. 373; Ağnıt, "Esnekleşme", s. 26; Seçkin, s. 119; Karabulut, s. 15; Kurnaz, s. 59; Akat, s. 55; Kaşıkçı Akın, s. 594; Erdoğan, s. 53.

<sup>738</sup> Yücesoy, s. 82.

Kısa çalışma uygulaması sürerken, işverenin kısa çalışmanın amacıyla çelişen davranışlarda bulunmasının kısa çalışmayı sona erdirme anlamına gelip gelmediği tartışılmalıdır. Buna göre örneğin, ekonomik kriz gerekçesiyle yapılan kısa çalışmada biriken iş gücünü azaltmak için çalışma sürelerinin azaltan işverenin, yeni bir işçiyi işe alması kısa çalışma ile ulaşmayı elde ettiği amaca ters düşer. Öğretide bu durumun kısa çalışmayı kendiliğinden sona erdirmeyeceği fakat kısa çalışmaya duyulan ihtiyacın sona erdiği yönünde delil niteliği taşıyacağı belirtilir.<sup>739</sup> Kanaatimizce işverenin hareketi, başka hiçbir anlam yüklenemeyecek şekilde kısa çalışmaya yönelik ihtiyacın sona erdiği anlamını taşıyorsa söz konusu hareketin (örnekte yeni bir işçinin işe alınması) gerçekleşme tarihi itibarıyla kısa çalışma sona ermiş kabul edilmelidir. Zira kısa çalışmaya ilişkin ihtiyacın sona erdiğinin kesin delillerle ispat edilebildiği hallerde kısa çalışmaya devam edilmesi, yersiz kısa çalışma ödeneği ödenmesine neden olacaktır. Ayrıca kısa çalışma ile elde edilmesi beklenen fayda gerçekleşmiş olup kısa çalışma ihtiyacı ortadan kalkmışken kısa çalışmanın devam edeceğini söylemek mümkün olmayacaktır. Bununla beraber işverenin bu davranışına başka bir anlam yüklenebiliyorsa kısa çalışmanın sona ermesi sonucu doğmaz.

Bunun dışında, işyerinde kısa çalışma uygulaması sürerken kısa çalışma kapsamındaki işçilerden, iş sözleşmesi herhangi bir şekilde sona erenler kısa çalışma uygulaması kapsamından çıkar. Dolayısıyla o işçiler için de kısa çalışma uygulaması sona ermiş olacaktır.<sup>740</sup>

Kısa çalışma uygulaması sona erdikten sonra işçiler olağan çalışmaya dönmek üzere davet edilmelidir.<sup>741</sup> Usulüne uygun yapılacak davete rağmen işçi haklı bir nedeni olmaksızın olağan çalışmasına geri dönmezse işveren sözleşmeyi haklı nedenle derhal feshetme hakkına sahip olur.<sup>742</sup> Ayrıca işçinin bu tutumunun istifa olarak yorumlanması gerektiği de ileri sürülmektedir.<sup>743</sup>

<sup>739</sup> Astarlı, *Çalışma Süreleri*, s. 373.

<sup>740</sup> Akyiğit, "Kısa Çalışma", s. 35; Ocak, "Son Değişiklikler", s. 10; Yücesoy, s. 84.

<sup>741</sup> Aksi yönde bir tutumun işveren feshi olarak yorumlanması gerektiği konusunda bir Yargıtay kararı için bkz. Yar. 9. H. D., E. 2011/44192, K. 2013/13141, K. T. 2/5/2013 (Hukukturk.com, E. T. 13/12/2022).

<sup>742</sup> Bu yönde alınan Yargıtay kararları için bkz. Yar. 7. H. D., E. 2013/5469 K. 2013/12083 K. T. 27/6/2013; Yar. 7. H. D., E. 2013/5468 K. 2013/12082 K. T. 27/6/2013 (Legalbank.net, E. T. 12/11/2022).

<sup>743</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s. 731.

## BÖLÜM IV

### SONUÇ

Covid-19 Pandemisi döneminde kısa çalışma uygulaması, küresel boyuttaki salgının işletmelerde etkisi nedeniyle her zamankinden daha önemli bir hale gelmiştir. Zira pek çok sektörde, bu dönemde önemli bir iş gücü fazlası açığa çıkmıştır. Ülkemizde de bu süreçte istihdamın korunması ve işletmelerin ekonomik varlığını sürdürebilmesi adına, kısa çalışma uygulanmasına başvurulmasını kolaylaştıran değişiklikler gerçekleştirmiştir. Pandemi döneminde kısa çalışmanın iş hayatındaki önemi, başvuru sıklığı ve sayısının artması, dolayısıyla da iş hukuku uygulamasındaki kapsamının bir nevi genişlemesi bizi bu çalışmayı gerçekleştirmeye yöneltmiştir. Zira Covid 19 Pandemisi ile küresel etkileri olan, alışlagelmişin dışında, uzun vadeli ve geniş kapsamlı bir zorlayıcı sebep tecrübesi yaşanmış, bunun iş ilişkilerine hukuki etki ve sonuçlarının değerlendirilmesi ihtiyacı hasıl olmuştur. Bu tecrübe gelecekte karşılaşılabilecek bu ve benzeri durumlara, iş mevzuatının uyumu sorununu ortaya çıkarmıştır. Zira böyle dönemlerde işçi-işveren ilişkilerinin korunabilmesi, her zamankinden daha büyük önem arz eder ve sosyal devlet ilkesinin kabul edildiği hukuk sistemlerinin, sosyal tarafları tatmin edici önlemlerle, bir yandan istihdamı diğer yandan işletmelerin varlığını korumasını gerektirir. Ülkemizde de pek çok ülkede olduğu gibi bu amaçla başvurulmuş en önemli araç kısa çalışma uygulaması olmuştur.

Çalışmamızda ilk olarak, kısa çalışma gerekçelerinden biri olan zorlayıcı sebep hali, borçlar hukuku öğretisinde yer alan zorlayıcı sebep tanımı dikkate alınarak incelenmiştir. Klasik zorlayıcı sebep olarak adlandırılabilen bu halde, borçlunun kusuru bulunmaksızın gerçekleşen, dışsal, öngörülemez ve kaçınılmaz nitelikte olup, ifayı imkânsız kılan ve bu suretle borca aykırılığa neden olan bir olay söz konusudur. Kısa çalışmaya elverişli zorlayıcı sebep ise bu klasik zorlayıcı sebep tanımından ifanın imkânsızlaşması unsuru yönünden ayrılmaktadır. Zira çalışma sürelerinin azaltılması yöntemiyle gerçekleşen kısa çalışma uygulamasında esasen bir imkânsızlık söz konusu olmamaktadır. Nitekim işyerinde çalışma azaltılarak da olsa devam etmektedir. Bu

halde olsa olsa ifanın (veya kabulünün) güçleşmesinden söz edilebilir. Belirtilen farkın yanı sıra Kısa Çalışma Yönetmeliği'ne göre “*dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebepler*” ve “*diğer zorlayıcı sebepler*” olmak üzere iki zorlayıcı sebep kategorisi mevcuttur. Yönetmelik'te, ‘dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebepler’ halinde İŞKUR Yönetim Kurulu kararı aranacağı, aksi halde başvurunun reddedileceği belirtilmekte, yangın deprem vb. lokal zorlayıcı sebepler için böyle bir koşul aranmamaktadır. Dolayısıyla düzenlemede açıkça iki farklı tür zorlayıcı sebep halinin öngörüldüğü söylenebilir. Belirtilen farklar da göz önüne alındığında kanaatimizce, kısa çalışmaya elverişli zorlayıcı sebep, klasik zorlayıcı sebep halinden oldukça uzaklaşmıştır.

Belirtmek gerekir ki kısa çalışma, sıkça ve ihtiyaca binaen değişikliğe uğramış bir kurumdur. Zira kısa çalışmanın hukukumuzda dahil olmasından sonra uzunca bir süre işverenlerce başvurulmaması kanun koyucuyu, uygulamayı, daha anlaşılır ve kolay ulaşılır hale getirmeye sevk etmiştir. Başlangıçta kısa çalışma, yalnızca genel ekonomik kriz veya işyerinde etkili olan bir zorlayıcı sebep halinde uygulama alanı bulurken, bölgesel ve sektörel kriz ile dışsal etkilerden ileri gelen zorlayıcı sebepler halinde de kısa çalışma imkânı getirilerek alanı genişletilmiştir. Ayrıca kısa çalışma uygulamasının 4857 sayılı İş Kanunu'ndan, 4447 sayılı Kanun'a taşınması ile kapsamı da genişlemiş olup, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu ile Türk Borçlar Kanunu'na tabi olarak çalışan işçilerin de uygulamaya dahil edilmesi mümkün hale getirilmiştir. Belirtmek gerekir ki, kısa çalışma uygulamasının doğası da dinamik ve ihtiyaçları karşılar güncel değişikliklere ihtiyaç duyulmasına uygundur. Zira bu uygulamanın temelinde ihtiyaç dönemlerinde, dönemin koşullarını dikkate alarak, işverene fesih ya da ücretsiz izin dışında esnek bir imkân sağlayarak, istihdamı koruyabilmek yatar. Covid- 19 sürecinde bu döneme özgü olmak üzere, kısa çalışma uygulamasına başvuru önemli ölçüde kolaylaştırılmış, uygunluk tespitlerinin sonucunun beklenmeyeceği düzenlenmiştir. Ayrıca ihtiyacın uzamasına paralel olarak, kısa çalışma uygulamasının süresi birden fazla defa uzatılmıştır.

Bu dönemde ayrıca fesih yasağı ile istihdamın korunması amaçlanmış olmasına karşılık, yasağa aykırılık halinde yalnızca idari yaptırım öngörülmüştür. Ancak bize göre, işverenin emredici düzenlemeye aykırı davranışının hukuki yaptırımını, hukuki işlemin kesin hükümsüz kabul edilmesidir. Bu halde işverenin, alacaklı temerrüdü

hükümleri uyarınca ücret ödeme borcu devam edecektir. İşverenlere pandemide ücretsiz izin uygulamasına başvuru imkânı da tanınmakla birlikte, kanaatimizce, işveren işçiyi keyfi olarak ücretsiz izne ayıramaz. İşverence ancak kısa çalışma uygulaması ile diğer esnek çalışmaların fayda sağlayamadığı hallerde ücretsiz izin uygulamasına başvurulabilir.

Kısa çalışma uygulaması, iş sözleşmesinin şartlarında önemli değişiklikler meydana getirir. Özellikle ücret ve çalışma sürelerinde gerçekleşecek değişiklikler işçi aleyhine olup, esaslı niteliktedir. Dolayısıyla kısa çalışma uygulaması keyfi olarak gerçekleştirilemez. Ancak belli koşullar altında söz konusu olabilir. İlk olarak kısa çalışma nedenlerinden olan ekonomik kriz veya zorlayıcı sebebin işyerinde etki göstermesi gerekir. Ekonomik krizin işyerinde etkisi tespit edilirken, işçinin iş sözleşmesinin ‘geçerli nedenle’ feshinde aranan ölçütlere başvurulmalıdır. Zorlayıcı sebebin işyerine etki etmesi ise, işverenin, işçinin iş görme edimini kabulde geçici imkânsızlığa düşmesi ya da iş görme edimini kabulünün güçleşmesi şeklinde gerçekleşir. Ayrıca yapılacak uygunluk tespiti ile kısa çalışma uygulamasının, işletmeye fayda sağlayacağı belirlenmelidir. Aksi halde kısa çalışma başvurusu olumsuz sonuçlandırılmalıdır. Ancak belirtilen tüm koşulların sağlanması yanı sıra Türkiye İş Kurumunun da onayı ile işyerinde kısa çalışma uygulaması başlayabilir.

Kısa çalışma uygulamasının en önemli sonucu olan kısa çalışma ödeneği, kısa çalışmanın gerçekleştirildiği işyerinde çalışan her işçi için söz konusu olmayıp, işçinin bu ödenekten yararlanabilmesi için belli koşulları taşıması gerekir. Her ne kadar, öğretilen kısa çalışma ödeneğinin koşullara bağlanması eleştiri konusu edilmiş olsa da ödeneğin kaynağı olan İşsizlik Sigortası Fonu’nun korunması adına belli koşulların aranması isabetlidir. Bununla beraber, ilgili koşulların çok ağır olması halinde ise işçinin gelir güvencesi ortadan kalkabilecektir. Dolayısıyla da ilgili koşulların hakkaniyete uygun biçimde belirlenmesi, başvurunun gereğinden fazla güçleştirilmemesi gerekmektedir. Şunu da belirtelim ki, aksinin kabulü ve işverenin keyfi kararıyla başvurulabilir bir kısa çalışma uygulaması ise İşsizlik Sigortası Fonu’nun aktüeryel dengesinin yanı sıra işçiye de olumsuz etki edecektir. Her ne kadar koşulların varlığına bağlı olarak işçi ödenekten yararlanabilse de bu tutar ücretinin tamamı oranında olmayacaktır.

Kısa çalışma, iş ilişkisinde önemli etkiler meydana getirir. Çalışmanın durdurulması yöntemiyle uygulanan kısa çalışma halinde, iş sözleşmesi askıya alınır. Çalışmanın azaltılması yönteminde ise işçinin çalışma şartlarında esaslı değişiklikler söz konusu olur. Bu nedenle öğretide, kısa çalışma uygulanmasının işçiye haklı nedenle derhal fesih hakkı tanıdığı ileri sürülmekle birlikte, kanaatimizce kısa çalışma uygulaması, işçiye, iş sözleşmesini haklı nedene dayanarak feshetme imkânı vermez.

Kısa çalışma nedeniyle iş sözleşmesinin askıda kaldığı sürelerin, işçinin hizmet süresinden sayılıp sayılmayacağı da öğretide tartışmalıdır. Kanaatimizce işçinin iş sözleşmesinin askıda kaldığı tüm sürenin, kıdeme bağlı haklar açısından hizmet süresinden sayılması gerekir. Zira işçinin askıda geçen sürelerinin kıdeme esas sürelerden sayılması gerekmektedir. Bununla beraber, ücretli izin hakkı açısından ayrı bir değerlendirme yapılmalıdır. Ücretli izin işçinin dinlenmesi amacıyla öngörülmüş olup, kısa çalışmanın, Covid- 19 döneminde olduğu gibi oldukça uzun sürdüğü hallerde, işçinin neredeyse yılın tamamında çalışmamasına karşılık ücretli izin hakkı elde etmesi söz konusu olacaktır. Bu nedenle kanaatimizce, kısa çalışmanın üç ayı aştığı hallerde, aşan kısmın ücretli izin hesabında dikkate alınmaması gerekir. Nitekim, İş Kanunu'nda düzenlendiği dönemde kısa çalışma, ücretli iznin hesabında çalışılmış gibi sayılan haller arasında sayılmış olup, o dönemde kısa çalışma uygulaması en fazla üç ay süre ile gerçekleştirilebilir haldedir. Dolayısıyla kanun koyucunun iradesinin, azami üç aylık bir sürenin dikkate alınması yönünde olduğu söylenebilir.

Belirtmek gerekir ki, kısa çalışma uygulaması her zaman hukuka uygun olarak gerçekleşmez. Özellikle işverenin kısa çalışma planına riayet etmemesi veya esasen İŞKUR tarafından onaylanmış bir kısa çalışma kararı olmamasına karşın işyerinde fiilen kısa çalışma yapılması hallerinde, hukuka aykırı kısa çalışma uygulaması söz konusudur. Bu halde, özel bir düzenleme bulunmaması nedeniyle diğer düzenlemelerde yer alan hükümlere başvurulması gerekir. İşverenin kısa çalışma planına aykırı hareket etmesi durumunda kısa çalışma uygulaması o an itibariyle sona ermiş kabul edilerek buna ilişkin sonuçlar gündeme gelir. Buna göre işçiler iş sözleşmelerini feshedebilir veya işvereni temerrüt hali içinde bırakarak ücret haklarının devam etmesini sağlayabilir. Ayrıca İŞKUR'a yapılacak şikâyet ile fazla ve yersiz kısa çalışma ödeneğinin iadesi de gerekecektir. Benzer şekilde, İŞKUR onayı olmaksızın veya sürenin sona ermesine rağmen fiilen devam eden kısa çalışma

uygulamasında da işçilerin, sözleşmeyi haklı nedenle feshetmesi veya işveren temerrüdü nedeniyle ödenmeyen ücretini talep etmesi mümkündür.

Kısa çalışma planında veya Kanun'da öngörülen azami sürenin sona ermesi halinde, kısa çalışma uygulaması da son bulacaktır. Kısa çalışma nedenlerinin planda öngörülen süreden önce ortadan kalkması halinde de kısa çalışmanın sona erdiğinin kabulü gerekir. Bununla beraber, işveren dilediği zaman normal çalışma düzenine geçilmesini kararlaştırabilir. Ancak bu halde durumun derhal İŞKUR'a bildirilmesi gerekir. Zira aksi halde, fazla ve yersiz kısa çalışma ödeneği ödenmesi söz konusu olur. İşverenin kısa çalışmanın amacı ile çelişen davranışlarının, uygulamaya etkisi tartışmalıdır. Kanaatimizce, işverenin söz konusu davranışının, aksine yer vermeyecek biçimde, işyerinde kısa çalışma ihtiyacının sona erdiği anlamı taşıması durumunda, söz konusu davranışın gerçekleştiği tarih itibarıyla uygulamanın sona erdiğinin kabulü gerekir.

## REFERANSLAR

- Ağnıt, Muhammet. “Çalışma Hayatında Esnekleşmenin Sonucu Olarak Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği4. ([https://www.researchgate.net/publication/349148003\\_CALISMA\\_HAYATIN\\_DA\\_ESNEKLESMENIN\\_SONUCU\\_OLARAK\\_KISA\\_CALISMA\\_VE\\_KISA\\_CALISMA\\_ODENEGI](https://www.researchgate.net/publication/349148003_CALISMA_HAYATIN_DA_ESNEKLESMENIN_SONUCU_OLARAK_KISA_CALISMA_VE_KISA_CALISMA_ODENEGI)) E. T. 12/11/2022).
- Akat, Derya. “Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma”, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, 2012.
- Akdeniz, Ayşe Ledün. *İş İlişkilerinde İmkânsızlık*. İstanbul: On İki Levha, 2018.
- Akın, Levent. “Covid- 19’un İş İlişkilerine Olası Etkileri”. *Çimento İşveren Dergisi*. 34/3 (2020).
- Aktaş, Yeliz. “İş Akdinin Askıya Alınması ve Bu Bağlamda Kısa Çalışma”, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2011.
- Akyiğit, Ercan. *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin, 2021.
- Akyiğit, Ercan “Kısa Çalışma”. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. Ağustos-Kasım 1-2 (2004).
- Akyiğit, Ercan. “Telafi Çalışması”. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. (2005).
- Albayrak, Candan. “Küreselleşme ve Ekonomik Krizin İş Hukukuna Etkisi”. *TBB Dergisi*. (2012).
- Alp, Mustafa. *Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)* Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan. 2011.
- Alp, Mustafa. <https://legal.com.tr/blog/genel/covid-19-nedeni-ile-ucretsiz-izin-ve-kisa-calisma-arasinda-oncelik-iliskisi-ile-is-hukukunda-olasi-sonuclar-hakkinda-bir-deneme/> (27/7/2022).
- Alpagut, Gülsevil. “Pandemi’nin İş Sözleşmesine Etkisi: Ücretsiz İzin, Fesih Yasağı, Zorlayıcı Neden”, *Pandemi Sürecinde İş Hukuku* haz. Gülsevil Alpagut, İstanbul: On İki Levha, 2020.
- Gülsevil Alpagut, *Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi*, İstanbul: TÜHİS, 1998
- Antalya, Osman Gökhan. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler V/I, II*. Ankara: Seçkin, 2016.
- Antalya, Osman Gökhan. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler V/I*. Ankara: Seçkin, 2016.
- Antalya, Osman Gökhan. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler V/I, III*. Ankara: Seçkin, 2019.

- Arıcı, Kadir. *Türk İş Hukuku I: Ferdi İş Hukuku İlişkileri*. Ankara: Gazi Kitabevi, 2022.
- Arslanoğlu, Asalettin. “Küresel Ekonomik Kriz ve İşsizlikle Mücadele Programları: Kısa Çalışma Ödeneği” Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, 2013.
- Astarlı, Muhittin. *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*. Ankara: Turhan Kitabevi, 2008.
- Astarlı, Muhittin. “Genel Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşletme Gereklere Nedeniyle Fesih ve Kısa Çalışma İlişkisi”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 17 (2010).
- Aydemir, Murteza. “Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının İş Sözleşmelerine Etkisi”. *Terazi Hukuk Dergisi*. 15 (2020).
- Aydın, Ufuk. “Covid-19 Pandemisi; İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yarattığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri”. *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 2/6 (2020).
- Aydın, Ufuk. “Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 4/13 (2009).
- Aydınöz, Gonca. “İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma,” Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Danışman: Sarper Süzek, 2014.
- Aydoğan, Gülfer. “Kriz Dönemlerinde İşsizliği Önleyici Bir Araç Olarak Kısa Çalışma Ödeneği ve Etkinliği”, Yüksek Lisans Tezi: Uludağ Üniversitesi, 2010.
- Başbuğ, Aydın ve Yücel Bodur, Mehtap. *İş Hukuku*. İstanbul: Beta, 2021.
- Başterzi, Süleyman. “Kısa Çalışma (Kovid 19 Pandemisinde Yeni Yaklaşımlar)” *Pandemi Sürecinde İş Hukuku* haz. Gülsevil Alpagut, İstanbul: On İki Levha, 2020.
- Başterzi, Süleyman. “Türkiye’de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri”. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 54/ 3 (2005).
- Baycık, Gaye. “Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları” *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan*. 20/1 (2014).
- Baycık, Gaye. ‘Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları’ (2014) 20 (1) *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan*.
- Baycık, Gaye. *İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar*. Ankara: Yetkin, 2011.

- Baycık, Gaye. 16.04.2020 Tarihli ve 7244 Sayılı Kanun'un Muhtemel Uygulama Sorunları.  
<http://gayebaycik.av.tr/16-04-2020-tarihli-ve-7244-sayili-kanunun-muhtemel-uygulama-sorunlari/> E. T. 10/6/2022.
- Baycık, Gaye. "Coronavirüs Salgınının İş İlişkilerine Etkileri", 2.  
[https://www.linkedin.com/posts/av-do%C3%A7-dr-gaye-baycik-7a682188\\_corona-vir%C3%BCs-salg%C4%B1n%C4%B1n%C4%B1n-i%C5%9F-i%C5%9Fkilerine-etkileri-activity-6650159133838442496-uY4f?utm\\_source=linkedin\\_share&utm\\_medium=member\\_desktop\\_web](https://www.linkedin.com/posts/av-do%C3%A7-dr-gaye-baycik-7a682188_corona-vir%C3%BCs-salg%C4%B1n%C4%B1n%C4%B1n-i%C5%9F-i%C5%9Fkilerine-etkileri-activity-6650159133838442496-uY4f?utm_source=linkedin_share&utm_medium=member_desktop_web) (E. T. 12/6/2022).
- Bayhan, Tevfik. "Kısa Çalışma; Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Sayılır mı?". *Terazi Hukuk Dergisi*. 4/38 (2009).
- Bayhan, Tevfik. "Kısa Çalışma ve İş Sözleşmesi Feshinin Son Çare İlkesi". *Yaklaşım Dergisi*, 197 (2009).
- Baysal, Mustafa. *Kısa Çalışma Rehberi*. Ankara: Seçkin, (2020).
- Berkin, Necmeddin. "Senedle İspata İmkân Bırakmayan Mücbir Sebep ve Fevkalade Haller". *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 35/ 1-4 (1969).
- Bingöl, F. İtir. *Uluslararası Ticari Satım Sözleşmelerinde Mücbir Sebep*. Ankara: Yetkin, 2011.
- Birben, Erhan. "7244 Sayılı Kanun Uyarınca İşverenin İşçiyi Ücretsiz İzne Çıkarma Yetkisi ve Sınırları" *İzmir Barosu Pandemi Özel Bülteni*. (2020).
- Birben, Erhan. "İşveren Tarafından Kısa Çalışma ve Ücretsiz İzin Uygulamasına Başvurulması Halinde İşçinin Bildirimsiz Fesih Hakkı". *İSGHD*. 74 (2022).
- Birben, Erhan. <https://blog.isteasistan.com/tr/kisa-calisma-uygulamasinin-iscinin-hakli-neden-fesih-yetkisine-etkisi-52> (E. T. 13/7/2022).
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz. "COVID-19 Pandemi Döneminde Home-Office Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku'nda Mukayeseli Bir Değerlendirme". *Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu: Bildiri Tam Metin Kitabı*, haz. Yusuf Çalışkan, Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Ahmet Dülger, Gülnihal Ahter Yakacak ve Ömer Faruk Kafalı. İbn Haldun Üniversitesi Yayınları. 2020.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz. "Deneme Süreli İş Sözleşmeleri". *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 11/2, (2012).
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz. *Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi*. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2012.

- Bozkurt Gmrkoğlu, Yeliz. <https://www.cumhuriyet.com.tr/haber/isverenler-kisacalisma-odeneği-yerine-keyfi-olarak-ucretsiz-izne-basvuramaz-1734053> (E. T. 12/6/2022).
- Canbolat, Talat ve Kayırgan, Hasan. "Koronavirüs Salgınının İş Sözleşmesi ile İşçi İşveren İlişkilerine Etki ve Sonuçları". *ankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 5/1 (2020).
- Canbolat, Talat. "Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkisi". <https://www.youtube.com/watch?v=EJnQea2zmVk> (E. T. 15/1/2022)
- Caniklioğlu, Nurşen. "4857 sayılı İş Kanunu'na Göre Kısa alışma ve Kısa alışma deneği" *A.Can Tuncay'a Armağan* haz. Mehmet Uçum. İstanbul: Legal, 2005.
- Caniklioğlu, Nurşen. "Yeni Koronavirüs (Covid-19) Pandemi Sürecine zg Bir Düzenleme: İş Sözleşmelerinin Fesih Yasağı ve Kapsamı" *Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi*. 2020.
- Cengiz, Serdar. *Mücbir Sebebin Sözleşmelere Etkisi*. Ankara: Seçkin, 2021.
- Centel, Tankut. "Covid-19 Salgını ve Türk alışma Yaşamı". *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 43 (2020).
- Civan, Orhan Ersun. "İş Hukukunda Uzaktan alışma". *İHSHGD*. 26 (2010).
- alık, Abdurrahman. "Son Düzenlemeler Işığında Kısa alışma ve Kısa alışma deneği". *Mali zm Dergisi*. 29/ 153 (2019).
- elik Nuri, Caniklioğlu Nurşen, Canbolat Talat ve zkaraca Ercüment. *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta, 2022.
- etin, Emrah. "Covid-19 (Koronavirüs) Pandemisi ve Sosyal Güvenlik Hakkı". *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar V* haz. Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ. İstanbul: On iki levha, 2022.
- etiner Bilgehan, Furrer Andreas ve Müller- Chen Markus. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. İstanbul: On İki Levha, 2021.
- Çetinkaya, Tuba Kayalı. "Kısa alışma ve Kısa alışma deneği". *Ankara Barosu Dergisi*. 4 (2014).
- Çiçekdağ, Burcu. 'Mücbir Nedenlerle İş Sözleşmesinin Feshi, Hüküm ve Sonuçları', Yüksek Lisans Tezi, Gazi niversitesi, 2010.
- il, şahin. *Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri*. Ankara: Yetkin, 2020.
- il, şahin. "Zorlayıcı Nedenler". (<https://www.youtube.com/watch?v=b-EhknZeaAI&t=310s> , E. T. 12/6/2022).

- Çöldemli, Ali. *İş İlişkisinde Askı Halleri ve Pandemiye İlişkin Yasal Düzenlemeler*. Ankara: Adalet, 2022.
- Değer Ermumcu, Senem ve İzmirlioğlu, Ayça. “4857 Sayılı İş Kanunu Bakımından Yıllık Ücretli İzin Uygulaması ve Avans İzin”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 44, (2020).
- Demir, Cuma Arif. “Hastalığın ve Koronavirüsün İş Sözleşmesinde Hizmet Süresine Etkisi”. *Çimento İşveren Dergisi*. 36/1 (2022).
- Demir, Ender. “Sağlığımız ve İşimiz İçin Yeni Tehdidin Adı Koronavirüsü”. *Fasikül Hukuk Dergisi*. 11/121 (2019).
- Demir, Fevzi. “Kısa Çalışmalar ve İş Sözleşmeleri Üzerine Etkileri”. *Legal İSGHD*. 6/22 (2009).
- Demir, Mehtap. “Pandemi Dönemi Kısa Çalışma ve Sonuçları”. *İlke Politika Notu* 19 (2021).
- Demirezen, Esra Ceren. “Çalışma Sürelerinde Esneklik”, Doktora Tezi: İstanbul Kültür Üniversitesi, 2018.
- Dilemre Öden, Begüm. “Kısa Çalışma Ödeneğinin Vergi Mevzuatı Kapsamında Değerlendirilmesi”. *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 1 (2020).
- Dulay Yangın, Dilek. “6715 Sayılı Yasa’nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi”. *Sicil Dergisi*. 36 (2016).
- Dural, Mustafa. *Borçlunun Sorumlu Olmadığı Sonraki İmkânsızlık*. İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1976.
- Ekmekçi, Ömer ve Yiğit, Esra. *Bireysel İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: On iki levha, 2021.
- Ekmekçi, Ömer “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına İlişkin Sorunlar”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 4/14 (2009).
- Ekmekçi, Ömer. “Covid-19 Döneminde Fesih Yasağı, Kapsamı ve Yasağa Aykırılığın Hukuki Sonuçları”, *Covid-19 Salgınının Hukuki Boyutu* ed. Muhammet Özekes. İstanbul: On İki Levha, 2021.
- Endes, Nurtaç. *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma*. Ankara: Adalet, 2017.
- Erdoğan, Özge. “Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma ve Karşılaştırmalı Hukuktan Kısa Çalışma Örnekleri”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir Ekonomi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Danışman: Zeynep Şişli, 2022.
- Eren, Fikret. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. Ankara: Yetkin, 2022.

- Eren, Fikret. *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi*. Ankara: Sevinç Matbaası, 1975.
- Erkan Şahin, Duygu. *Esnek Çalışma Modellerinde Sosyal Güvenlik Uygulamaları*. İstanbul: Legal, 2022.
- Ertaş Latife, Çiğdem. “Kısa Çalışma”. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2006.
- Evran Kırmızı, “Son Değişiklikler Çerçevesinde Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması”. *Terazi Hukuk Dergisi*. 15/ 164 (2020).
- Erzurumluoğlu, Erzan. *Türk-İsviçre Borçlar Hukuku Sistemine Göre Borçluya Yüklenemeyen Nedenlerden Dolayı Edimin Yerine Getirilememesi*. Ankara: İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, 1970.
- Eyrenci Öner, Taşkent Savaş, Ulucan Devrim ve Baskan Esra. *İş Hukuku*. İstanbul: Beta, 2020.
- Eyrenci, Öner. “4857 sayılı İş Kanunu’nda Telafi Çalışmaları”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 9/ 31 2007.
- Feyzioğlu, Fevzi Necmeddin. *Borçlar Hukuku Umumi hükümler C. II*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, 1969.
- Gerek, Nüvit. “Haftalık Normal Çalışma Sürelerinin Altında Sürelerle Yapılan Çalışmalar İçerisinde “Kısa Çalışma”nın Yeri ve Önemi”. *İSGHD*. 10/ 18 2013.
- Göçmez, Selin. “Ekonomik Güçlüklerin İşverenin İş Verme ve Ücret Borcu Üzerine Etkileri”, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, 2012.
- Göktaş, Seracettin. “Covid-19 Salgınının İş Sözleşmesinin Feshine ve Diğer Sona Erme Nedenlerine Etkisi”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 42 (2020).
- Görücü, İbrahim. “Türk Çalışma Hayatında Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması”. *Hikmet Yurdu Dergisi*. 1/2 (2008).
- Gözübüyük, Polat. *Mücbir Sebepler Beklenmeyen Haller*. Ankara: Kazancı Yayınları Bilimsel Dizi 1, 1977.
- Güngör, Dilge. “Koronavirüs Salgınının İş İlişkilerine Etkisi”. *Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 15/ 189 (2020).
- Güven, Ercan ve Aydın, Ufuk. *Bireysel İş Hukuku*. Eskişehir/İstanbul: Nisan, 2020.
- Hatemi, Hüseyin ve Gökyayla, Emre. *Borçlar Hukuku Genel Bölüm*, İstanbul: Filiz, 2021.
- İnal, Tamer. “Mücbir Sebebin Oluşum Unsurları”, *Kamu-İş Dergisi* 5, sy. 2, 1997.

- İnal, Hamdi Tamer. *Borca Aykırılık, Dönme ve Fesih*, Ankara: Seçkin, 2018.
- İnceoğlu, Murat. “İfanın Alacaklı Yüzünden İmkansızlaşması”. *AÜHFD* 57/ 4 (2008).
- İncirlioğlu, Lütfü.  
<https://legal.com.tr/blog/genel/evde-uzaktan-calisan-iscinin-calisma-yeri-is-mufettisince-denetlenebilir-mi-2/> (E. T. 27/2/2022).
- İzmirlioğlu, Ayça. “Pandemi Sürecinin İş Hukukuna Yansımaları II” *İzmir Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Pandemi Özel Bülteni*, 2020.
- Karabulut, Şahin. “Kısa Çalışma Ödeneğinde Covid-19 Pandemisi Nedeniyle Yapılan Düzenlemeler”. *Çimento İşveren Dergisi*. 34/ 5 (2020).
- Karaca, Ali. “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 4/ 14, (2009).
- Karaçöp, Eda. “Covid-19 Pandemisi Sürecinde Uzaktan Çalışma” *İzmir Barosu Pandemi Özel Bülteni*, (2020).
- Kaşıkcı Akın, Senem. “4857 sayılı İş Kanunu’nda Çalışma Süreleri, Fazla Süreli Çalışma ve Fazla Süreli Çalışmanın Ücretlendirilmesiyle İlgili Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi: İstanbul Üniversitesi, 2019.
- Kayırgan, Hasan. *Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler*. İstanbul: On İki Levha: 2021.
- Kayırgan, Hasan. “Koronavirüs Salgını Nedeniyle Sokağa Çıkma Yasaklarının Ücret Ödeme Borcuna ve Telafi Çalışmasına Etkileri” *Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu: Bildiri Tam Metin Kitabı*, ed. Yusuf Çalışkan, Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Ömer Faruk Erol, Ahmet Dülger, Gülnihal Ahter Yakacak ve Ömer Faruk Kafalı. İbn Haldun Üniversitesi Yayınları, 2020.
- Kar, Bektaş. *Zorlayıcı Nedenler*.  
(<https://www.youtube.com/watch?v=TsK3rEadV8A&t=2166s>).
- Keser, Hakan. “Korona Virüs (Covid 19) Özelinde Bir Salgın Durumunda İş Mevzuatı Kapsamında İşçi ve İşverenin Kullanabileceği İzin, Esnek Çalışma Süreleri ve Fesih Hakları Üzerine Bir Değerlendirme” *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 17/ 65 (2020).
- Kılıç, Cem. “İş Hukukunda Mücbir Sebep”, TBB TV.  
(<https://www.youtube.com/watch?v=br3-9-S-1Tg>).
- Kılıçoğlu, Ahmet. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. Ankara: Turhan Kitabevi, 2021.
- Kırca, Çiğdem ve Karakaş, F. Tülay. *Pandeminin (Covid- 19’un ) Sözleşmelerin İfasına Etkisi*. Ankara: Yetkin, 2021.

- Kırkıcı, Hıdır. “Koronavirüs Pandemisi Karşısında İş Hukukunun Durumu”, *İzmir Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Pandemi Özel Bülteni*. (2020).
- Kosehar, Paul ve Ayiter, Kudret. *Roma Özel Hukukunun Ana Hatları*. Ankara: Sevinç Matbaası, 1977.
- Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi, Serozan ve Arpacı. *Borçlar Hukuku Genel Bölüm Birinci Cilt. İstanbul: Filiz Kitabevi, 2017*.
- Korkmaz, Fahrettin ve Nihat Seyhun Alp, Bireysel İş Hukuku. Ankara: Seçkin, 2019.
- Köseoğlu, Ali Cengiz. *İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi*. İstanbul: Beta, 2004.
- Kurnaz, Zeliha İrem. “Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği”, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, 2020.
- Kuzgun, İnci. “Türkiye’de Kısa Çalışma”. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 23/2 (2005).
- Küpel, Oğuzhan. “Kısa Çalışma Ödeneği Kapsamında İşyeri Analizi ve Türkiye İş Kurumu İçin Model Önerisi, Uzmanlık Tezi, Ankara, 2014.
- Makas, Recep. “Bakanlar Kurulu'nca Üç Aydan Altı Aya Uzatılan Kısa Çalışma Dönemi Kıdem Tazminatı Hesabında Dikkate Alınır mı? (Karar İncelemesi)”. *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 7/1 (2012).
- Manav Özdemir, Eda. “Covid-19 Salgınının Çalışma Şekilleri ve İşçinin İzin ve Ücret Hakları Açısından İş Sözleşmesine Etkisi”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 43 (2020).
- Mollamahmutoğlu Hamdi, Astarlı Muhittin ve Baysal Ulaş. *İş Hukuku*. Ankara: Lykion, 2022.
- Mollamahmutoğlu Hamdi, Astarlı Muhittin ve Baysal Ulaş, *İş Hukuku Ders Kitabı*. Ankara: Lykeion, 2021.
- Narmanlıoğlu, Ünal. *İş Hukuku*, İstanbul: Beta, 2014.
- Nazlı, Seçkin. “COVID-19 Salgınının Ekonomik ve Sosyal Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun’un İş Hukukuna Yönelik Hükümlerinin Değerlendirilmesi”. *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 7/ 1 (2020).
- Ocak, Saim. “Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma”, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, 2008.

- Ocak, Saim. “Güncel Değişiklikle Koronavirüs (Covid- 19) Kısa Çalışma Uygulaması ve Kısa Çalışma Ödeneği”. ([https://drive.google.com/file/d/1tjeBptO9JkcNKfAno9Cn4Ke0NoaFQIG/view?fbclid=IwAR3BgtEz2V94x2kNKZsBE0WAXTzU9iyMp-WF6PIY\\_2Gbm\\_PBIKuyijeIKWE](https://drive.google.com/file/d/1tjeBptO9JkcNKfAno9Cn4Ke0NoaFQIG/view?fbclid=IwAR3BgtEz2V94x2kNKZsBE0WAXTzU9iyMp-WF6PIY_2Gbm_PBIKuyijeIKWE) , E. T. 31/12/2022).
- Oğuz, Arzu “Covid- 19, Mücbir Sebep ve Sözleşmelere Etkisi”. *Terazi Hukuk Dergisi*. 15/166 (2020).
- Oğuzman M. Kemal ve Turgut Öz. *Borçlar Hukuku C. 1*. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2021.
- Oğuzman M. Kemal ve Turgut Öz. *Borçlar Hukuku C. 2*. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2021.
- Oğuzman, M. Kemal. *Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu'na göre Hizmet İş Akdinin Feshi*, İstanbul: İsmail Akgün Matbaası, 1955.
- Okur, Ali Rıza, Güzel, Ali ve Caniklioğlu, Nurşen. *Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul: Beta, 2021.
- Öktem Songu, Sezgi ve Birben, Erhan. “Çalışılmayan Cumartesi Günü Telafi Çalışması Yapıtırılması Mümkün müdür?”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 9 (2007) Özel Sayısı.
- Pak, Haldun.  
<https://www.dunya.com/kose-yazisi/kisa-calisma-odeneği-sonrasi-denetimlere-hazir-olmalıyız/624464> (E. T. 14/7/2022).
- Songu Öktem, Sezgi “Türk İş Hukukunda Çalışma Süresinin Düzenlenmesi”, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Danışman: Polat Soyer, 2007.
- Özbyay, Ahmet Vefa. *Roma Hukukunda ve Türk Hukukunda Borçlunun Sorumlu Olmadığı Sonraki İmkânsızlık*. Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2020.
- Öztürk, Özge. *İş Akdi Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma*. İstanbul: Filiz Kitabevi, 2020.
- Öztürk, Tuba. “İş Hukukunda Mücbir Sebep”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, 2011.
- Özçelik, Şemsi Barış. “Borçlunun Sorumlu Olmadığı Sebeplerle Borcun İfa Edilmemesi ve Mücbir Sebep Kayıtları”, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Danışman: Lale Sirmen, 2009.
- Özdemir, Erdem. “Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Karşısında Tele Çalışma”. *Çimento İşveren Dergisi* 35/3 (2021)
- Özdemir, Cumhur Sinan. “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması”. *Terazi Hukuk Dergisi*. 4/ 32 (2009).

- Özer, Turan. *Özel Hukukta Mücbir Sebep ve Beklenmeyen Hal Yorumu*. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2020.
- Özkaraca, Ercüment ve Ünal Adınır, Canan. “Yeni Koronavirüs Salgını Kapsamında Kısa Çalışma, Ücretsiz İzin ve Fesih Yasağının İşçinin Hizmet Süresine Etkisi”. *Çimento İşveren Dergisi*. 34/ 4 (2020).
- Özveri, Murat. “Pandemi Sürecinin İş Hukukuna Yansımaları” *İzmir Barosu Pandemi Özel Bülteni*, 2020.
- Reyhani Yüksel, Sera. *Milletlerarası Mal Satımına İlişkin Sözleşmeler Hakkında Birleşmiş Milletler Antlaşması (CISG) Uyarınca Hasarın Geçişi*. İstanbul: Legal, 2020.
- Savaş Kutsal, Burcu, Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz ve Kayırgan, Hasan. “Covid-19 Pandemisi Döneminde Ücretsiz İzin ve Kısa Çalışma Uygulamaları”, *Covid-19 Küresel Salgınlarının Hukuktaki Yansımaları* ed. Kemal Şenocak, Ankara: Yetkin, 2021.
- Savaş Kutsal, F. Burcu ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz. “Covid- 19 Pandemisi Gölgesinde Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Uygulaması”. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 12/2 (2021).
- Seçkin, M. İhsan. *Çalışma Ekonomisi ve İş Hukuku Açısından Kısa Çalışma*. İstanbul: Legal, 2015.
- Seliçi, Özer. “Özel Hukukta Mücbir Sebep Kavramı ve Uygulanış Tarzı” (Sorumluluk Hukukunda Yeni Gelişmeler III. Sempozyumu, 1980)
- Senyen Kaplan, Emine Tuncay. *Bireysel İş Hukuku*. Ankara: Yetkin, 2020.
- Serozan, Rona, Başak Baysal ve Kerem Cem Sanlı. *Borçlar Hukuku Genel Bölüm*. İstanbul: On İki Levha, 2022.
- Songu Öktem, Sezgi. “Türk İş Hukukunda Çalışma Süresinin Düzenlenmesi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Danışman: Polat Soyer, 2007.
- Soyer, Polat “İşletme Rizikosu Teorisi ve Türk İş Hukuku”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 2/ 2 (1981).
- Söğütlü, Özlem. *Roma Özel Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.
- Subaşı, İbrahim. “Küresel Covid-19 Salgını’nın Türk Bireysel İş Hukukuna Etkisi”, *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 5/9 (2020).
- Süzek, Sarper. *İş Hukuku*. Ankara: Beta, 2022.
- Süzek, Sarper. “İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 9 (2007),

- Süzek, Sarper. *İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi*. Ankara: Savaş, 1989.
- Şahan, Gökhan İsmail Atamulu ve Murat Doğan. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. Ankara: Seçkin, 2021.
- Şahin, Hale. *Mücbir Sebep Nedeniyle Borcun İfa Edilememesi*. Ankara: Yetkin, 2020.
- Şakar, Müjdat. “Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan Çalışma ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Üzerine Değerlendirmeler”. *Toprak İşveren Dergisi*. 135 (2022).
- Şakar, Müjdat. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Beta, 2021.
- Şeker, Melih. “İş Hukukunda Geçici 10. Madde Düzenlemesi”. *Dicle Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dicle Adalet Dergisi*. 5/1 (2021).
- Şen, Elif. “Covid-19 ve İfa İmkansızlığı”, *Bir Küresel Salgın ve Hukuk Covid-19* ed. Murat Batı ve Sezai Çağlayan, Ankara: Seçkin, 2021
- Şentürk, Mustafa. “Uygulama Sorunları ve Covid-19 Pandemisi Dönemi Düzenlemelerle Birlikte Kısa Çalışma Ödeneği”. *İSGHD*. 18/ 70 (2021).
- Tandoğan, Haluk. *Türk Mes’uliyet Hukuku*. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2010.
- Tandoğan, Haluk. *Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi, 1981.
- Taşkent, Savaş. “İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 3 (2006).
- Tekinay, Selahattin Sulhi. *Borçların İfası, İhlali, Sona Ermesi*. İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1967.
- Tekinay, Selahattin Sulhi Sermet Akman, Haluk Burcuoğlu ve Atilla Altop. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. İstanbul: Filiz Kitabevi, 1993.
- Tuna, Mustafa Oğuz. “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği”. *İstanbul Barosu Dergisi*. 4 (2014).
- Tuncay, Aziz Can ve Ekmekçi, Ömer. *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta, 2021.
- Tunçomağ, Kenan ve Centel, Tankut. *İş Hukukunun Esasları*. İstanbul: Beta, 2022.
- Topgül, Seda. Covid-19 Salgını ile İş Hukukundaki Kısa Çalışma Uygulaması ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Güncel Gelişmeler” *Karatahta İş Yazıları Dergisi*. 23 (2022).
- Tulukçu, Binnur. “Yasal Değişiklikler Çerçevesinde Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasının Değerlendirilmesi”. *Terazi Hukuk Dergisi*. 9/ 91 (2014).

- Uğraş, Boray. “İş Hukukunda Kısa Çalışma Kavramı ve Kısa Çalışma Ödeneğine Hak Kazanmanın Koşulları”. *Çalışma İlişkileri Dergisi*. 5/1 (2014).
- Urhanoglu, İstar. “Yargıtay Kararları Çerçevesinde Yıllık Ücretli İzin Kullanılma Zamanı”. *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 3 (2021).
- Uzuner, Engin ve Ekşi, Mert. “Fesih Yasağının İş Güvencesi, Nakdi Ücret Desteği ile Kısa Çalışma Ödeneği Kapsamında Değerlendirilmesi”. *Mali Çözüm Dergisi*. 30/161 (2020).
- Yayla, Yıldızhan. “İdarenin Sorumluluğu ve Mücbir Sebep”, *Sorumluluk Hukukunda Yeni Gelişmeler III. Sempozyumu*. Ankara: Fakülteler Matbaası, 1980.
- Yıldırım, Abdülkerim “Koronavirüs Krizinin Özel Hukuk Sözleşmelerine Etkisi”. *Terazi Hukuk Dergisi*. 15/165 (2020).
- Yıldırım, Zeynep. “Kısa Çalışma ve Ödeneği Hakkında Bilgi Notu”. *Legal Hukuk Dergisi*. 208 (2020).
- Yiğit, Yusuf. “Bireysel İş Hukuku Açısından Zorlayıcı ve Zorunlu Sebeplere Bağlı Olarak Ortaya Çıkan Çalışma Koşullarının Yeni Koronavirüs (Covid- 19) Nedeniyle Gerçekleştirilen Son Yasal Değişiklikler Bağlamında Değerlendirilmesi”. *İstanbul Hukuk Mecmuası*. 78/2 (2020).
- Yorulmaz, Çiğdem. “Türk İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Kapsamında Yeni Koronavirüs Salgınının Değerlendirilmesi” *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 28/3 (2020).
- Yuvalı, Ertuğrul. “İş Hukukunda Zorlayıcı Neden ve Zorunlu Neden Kavramları ile Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerine Etkileri”. *Kamu- İş Dergisi*. 12/ 3 (2012).
- Yuvalı, Ertuğrul. “Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi” Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Danışman: Hamdi Mollamahmutoğlu, 2006.
- Yücesoy, Yasemin. *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma ile Salgın Hastalık Halinde Uygulanan Diğer Hukuki Kurumlar*. Ankara: Adalet, 2020.
- Yürekli, Sabahattin. “Çalışma Hayatında Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Etkileri, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 19/38 (2020).
- Zilelioğlu, Hilâl. “Roma Hukukundaki Sorumluluk Ölçütlerine Genel Bir Bakış”. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 39/1 (1987).

# ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler: Sümeyye Elgörmüş

Eğitim:

2016- 2018: Kırıkkale Üniversitesi Hukuk Fakültesi

2019- 2023: Özel Hukuk Lisans Programı, İbn Haldun Üniversitesi, Türkiye

İş Deneyimi:

2020- Halen Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi (Araştırma Görevlisi)