

KORONAVİRÜS (COVID 19) SALGIN HASTALIĞININ TÜRK ÇALIŞMA YAŞAMINA ETKİLERİ BAĞLAMINDA KISA ÇALIŞMA KAVRAMI

Av. Dr. Özgür BAŞYİĞİT¹

Öz

Ekonomi algısı değişmekte olsa da klasikleşmiş bazı olguların çalışma yaşamına olumsuz etkilerde bulunduğu ve bunun yüzyıllardır çeşitli şekillerde kendisini gösteren bir olgu olduğu inkar edilemez. Bu olguların başında ise hiç kuşkusuz salgın hastalıklar gelmektedir. Çeşitli hastalıkların dar çaplı olarak, işyeri bazlı etkileri alışılmış bir durum olsa da, özellikle 2019'da yayılan ve 2020 yılı itibariyle de çalışma hayatını son derece ciddi şekilde etkileyen koronavirüs (Covid 19) ile birlikte yüzyılın ilk büyük boyutlu salgınının yaşanması son derece önemlidir. Bu hastalığın yayılması, alınan önlemlerin boyut kazanmasının doğal sonucu olarak işçilerin çalışma hakkı sekteye uğramıştır. Aynı şekilde üretimi durdurmak yahut sınırlamak zorunda kalan işveren kesiminin de faaliyetlerini sürekli kılmak yönlü arayışları da olumsuz etkilenmiştir. Bu noktada en önemli hususlardan birini koronavirüs (Covid 19) salgınının çalışma hayatına yönelik etkilerinin boyutunun tespit edilmesi ve İş Hukuku bağlamında bu etkilerin olumsuz yönlerinin sınırlandırılmasına yönelik düzenlemelerinin incelenmesi oluşturmaktadır. İşte bu noktada salgınının olumsuz etkilerine yönelik önleyici tedbirlerin başında da kısa çalışma uygulamasının geldiği kuşku götürmez.

Anahtar Kelimeler: Kısa Çalışma, Koronavirüs, Salgın Hastalık, Çalışma Hakkı, İstihdamda Süreklilik

CORONAVIRUS (COVID 19) SHORT WORKING CONCEPT IN THE CONTEXT OF THE EFFECTS OF THE OUTDOOR DISEASE ON TURKISH WORKING LIFE

Abstract

Even perception of economy changes, It is undeniable that some classical facts affected bad impacts upon work life and this turns into different shapes for ages.

¹ İstanbul Barosu Avukatı, Av. Dr., ORCID: 0000-0003-4307-4539, ozgurbasyigit@hotmail.com

Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih: 31.12.2020

Yayınlanmasının Uygun Görüldüğü Tarih: 21.01.2021

Bu makaleye atıf için; BAŞYİĞİT, Özgür, “Koronavirüs (Covid 19) Salgın Hastalığının Türk Çalışma Yaşamına Etkileri Bağlamında Kısa Çalışma Kavramı”, **İMİHD**, C. VI, S. 10, 2021, s.125-160.

There is no doubt that pandemic is the most important fact of these. Even though it is familiar with workplace-based effects of narrow ranged-several illnesses especially spreading in 2019 and it is very important that by year 2020 affecting the worklife extremely occurring the first massive pandemic (Covid – 19). Spreading of this illness interrupted workers' rights of working as a natural result of precautions taken. Similarly, employer searching ways to make business constantly had to stop or slow down producing and had been affected badly. At this point, one of the most important case is to identify the size of effects of coronavirus pandemic on worklife and analysing the arrangements of restricting the bad effects within the context of labor law. At this point, it is undoubted that short study practice is one of the preventive measures against the negative effects of the epidemic.

Keywords: Short Study, Coronavirus, Epidemic Disease, Right to Work, Continuity in Employment.

GİRİŞ

Küreselleşen ekonomi algısı karşısında çalışma yaşamının giderek gelişmekte olduğu ve bir ülkede bile yaşanan herhangi bir olumsuz etki karşısında son derece kırılgan bir yapı halini aldığı kuşku götürmez. Bu durum karşısında işçi topluluklarının en temel hakkı olan çalışma hakkının sınırlamalar hatta yasaklamalarla karşı karşıya kalması doğaldır. Ancak bu olumsuz etkiler yalnızca işçilerin çalışma hakkına yönelik müdahaleler ile sınırlı olmayıp; bunun da ötesinde işveren açısından da üretimdeki süreklilik arayışının kesintiye uğramasına sebebiyet verir. Bu anlamda iş akışını etkileyen küresel olguların çok boyutlu bir kavram olduğu açıktır. Üretimden gelen gücün doğal bir yansıması olarak bu boyutların ekonomik, sosyolojik, psikolojik ve hatta sıhhi etkileri olduğu yadsınamaz. Buna uygun olarak iş akışındaki kesintilerin toplumsal bir külfet olduğu ve kısa yahut uzun süreli olmasına bakılmaksızın ekonomik yapıya olumsuz etkileri olduğu da kuşkusuzdur. Ancak bu hususların varlığı söz konusu olumsuz etkilere karşı hukuki anlamda önleyici tedbirlerin alınmadığı şeklinde yorumlanmamalıdır.

Koronavirüs (Covid 19) hastalığı ile birlikte uzun yıllar boyu unutulmuş olan bir etken olan salgın hastalık gerçeğinin çalışma yaşamına yönelik olumsuz etkileri, yeniden kendisini göstermiş ve çalışma hayatını etkileyecek denli güçlü bir yapı olduğunu hatırlatmıştır. 21. Yüzyıl dahilinde ilk kez bu denli büyük bir boyutta kendisini gösteren ve yaklaşık yüz yıldır bu derece geniş çaplı şekilde ortaya çıkmamış bulunan salgın hastalık gerçeği bir kez daha gün yüzüne çıkmıştır. Bu itibarla salgın hastalıkların iş hukukunun gelişim süreci içerisinde mevzuatta kendisine yaygın bir yer bulmadığını söylemek yerinde olmaz. Anayasal ve yasal düzeydeki boşlukların, Cumhurbaşkanlığı kararları ile doldurulması yönlü anlayışla birlikte hızlı bir hukuki bir çerçeve ortaya konmuşsa da, hukuksal anlamda yeni ihtiyaçların ortaya çıkmakta olduğu kuşku götürmez.

İşverenlerin kar gayesi ile hareket ettikleri önemli bir realitedir. Bundan dolayıdır ki işveren, işin durdurulması yahut önemli ölçüde sınırlandırılması yönlü baskıya karşı koymak isteyecektir ki; bu yaklaşım son derece doğaldır. Aynı şekilde geçim kaygısı içerisinde olan ancak kimi işyerlerinde tümüyle, kimi işyerlerinde ise sınırlı olarak, çalışma imkanları tamamen veya kısmen durdurulmuş işçilerin de geçim kaygısı içerisinde tepkisel tavırlar geliştirmesi ve hukuksal bir belirsizlik karşısında büyük mağduriyetler yaşaması da kuşku götürmez. Etkisi ve süresi son derece sınırlı olan hastalıklar dahi, üretimi ve buna bağlı olarak söz konusu üretimin muhatabı olan son tüketiciyi ve elbette ki toplumu olumsuz etkiler. Toplumun ciddi anlamda etkilendiği, boyutları, etkileri ve sona ermesi hususunda ciddi soru işaretlerinin olduğu koronavirüs (Covid 19) ve benzeri hastalıklara karşı, hukuk düzeninin aldığı önlemlere toplumun ve haliyle iş ilişkisinin sosyal taraflarının katlanmak zorunda olduğu inkar edilemez. Ancak asıl sorun toplumun salgın hastalıkların olumsuzluğuna hangi düzeye kadar katlanabileceği ve bu durum karşısında nasıl bir koruma modeli ile güvence altına alındığı/alınacağına kendisini göstermektedir.

Toplumun büyük boyutlu salgın hastalıkların getirdiği üretmeme yahut üretimin önemli ölçüde aksamasına katlanacağı son noktanın tespitinde koruyucu idari ve yasal düzenlemelerin varlığı fayda sağlayacaktır. Ancak bu sürece yönelik olarak idarenin müdahalesinin gerekçelerinin neler olduğu ve hangi yöntem dahilinde müdahale edileceğinin kesin sınırlar dahilinde belirlenmesinin de aynı düzeyde yararlı olacağı kanaatindeyiz. Bu noktada 4857 sayılı İş Kanununun yanı sıra başkanlık yönlü sisteme geçişi öngören değişikliklerin doğal sonucu olarak Cumhurbaşkanlığı kararlarının da incelenmesi zorunlu hale gelmiştir.

Koronavirüs (Covid 19) ile birlikte iş hukuku önemli etkilenmeler içerisine girmiştir. Nitekim, global anlamdaki gelişmelerin ötesinde Türk İş Hukuku açısından konuya baktığımızda, iş sözleşmelerinin feshinin yasaklanması, kısa çalışma uygulamasının yaygınlaştırılması ve süre bağlamında genişletilmesi, ücretsiz izin yönlü işveren esaslı faaliyetlerin ivme kazanması son derece dikkat çekicidir. Dolayısıyla Türk İş Hukukunun mevcut durumdan bağışık olduğunu iddia etmek kesinlikle mümkün değildir. Kaldı ki, işçi açısından gelir kaybına yol açan çeşitli düzenlemelere karşın, işin korunması maksadıyla feshe yönelik yasaklamalara gidilmesi; sürecin işveren açısından neden olduğu maliyet artışı ve kar-zarar döngüsündeki olumsuz etkilenmeler karşısında devlet desteğinin sağlanması son derece önemlidir. Başta, Cumhurbaşkanlığı Kararları olmak üzere çok çeşitli mevzuat düzenlemeleri kapsamında, hastalığın ulusal ekonomiye yönelik olumsuz etkilerinin en aza indirilmesine yönelik çabaların özellikle İş Hukuku anlamında tam bir değişim ve dönüşümü beraberinde getirmiş olduğu inkar edilemez. İşte bu kapsamda doğaldır ki incelenmesi gereken düzenlemelerin başında 4857 sayılı İş Kanununun güvence içeren hükümleri gelmektedir. Bu durumun önemine binaen, çalışmamızda Anayasanın yanı sıra 4857 sayılı İş Kanununun genel düzenlemeleri ile Cumhurbaşkanı'nın koronavirüs (Covid 19) özelinde aldığı kararlardan kaynaklı müdahalenin çerçevesini, etkilerini ve bu

durumun önemini, hukuksal yapıyı temel almak suretiyle inceleme konusu yapmış bulunuyoruz.

I-SALGIN HASTALIK KAVRAMI BAĞLAMINDA KORONAVİRÜS (COVID 19)

A- SALGIN HASTALIK KAVRAMI VE UNSURLARI

Tarihi insanlık tarihinden çok daha öncelere gittiği düşünülen mikroorganizmaların insanlığın bireysel, toplumsal, kültürel ve ekonomik alanlarına gösterdiği etkiler tahminlerimizin çok ötesindedir. Bu küçük canlıların sebep oldukları hastalıklar ve bu hastalıkların insan toplulukları içinde hızla yayılmasıyla ortaya çıkan salgın hastalıklar tarih boyunca insanların kitleler halinde ölümlerine, bazı siyasal ve sosyal yapıların kökten değişimine neden olmuştur. Salgın ve bulaşıcı hastalıklar, tarihin her döneminde toplumların sosyal, siyasal, kültürel, bilimsel, ekonomik ve askeri yapılarını etkileyen felaketlerdir. İnsan ölümlerinin en önemli etkenlerinden birisi de olmuşturlar.²

Salgın hastalıklar tarih boyunca devletlerin, milletlerin ve insanların hayatlarını derinden etkilemiştir. Bu olgu karşısında bireylerin yaşamı hiçbir zaman eskisi gibi olmamış; insanlar büyük bir travma ve korku içinde yaşamak zorunda kalmışlardır. Hastalıkların ekonomik yükü ise hayatı daha da zorlaştırmış ve özellikle istihdam piyasası ve haliyle üretimin sürdürülmesi anlamında ciddi sorunlara yol açmıştır. Salgın hastalıklar, farklı isimlerde ve değişik biçimlerde insanlık tarihini değiştirmiş ve halen de değiştirmekte olan bir olgudur. Dünya üzerindeki hemen hemen her coğrafyada salgın hastalıklar görülmüştür. Bunun yanı sıra salgın hastalık bulaşmış olan bir toplumun sadece nüfusu azalmakla kalmaz; aynı zamanda ekonomisi, sosyal çevresi ve demografisi de değişime uğrar.

Salgın hastalığın kavramsal olarak hangi anlama geldiğinin tespiti büyük önem taşımaktadır. Salgın hastalık, bir enfeksiyon hastalığının belirli bir toplumda, bölgede veya mevsimde beklenen normal sıklığından net biçimde daha fazla görülmesi olarak tanımlanır.³ Salgın denildiğinde o bölge veya toplumda beklenen orandan net biçimde daha fazla olgunun görüldüğü anlaşılır. Salgın; yabancı literatürde “outbreak” (daha lokalize bir bölgede gelişen salgın), “epidemi” (daha geniş bölgeler veya ülke çapında gelişen salgın) veya “pandemi” (birden çok ülke ve/ veya kıtaları içeren salgın) olarak incelenebilir. Ancak genellikle “outbreak” ve “epidemi” aynı anlamda kullanılır.⁴ Türk Dil Kurumu sözlüğünde salgın ve epidemi eş anlamlı olarak kullanılmakta olup; salgın hastalık, bir hastalığın veya

² KURT, Engin, “Savaşların Sonuçlarını Etkileyen Salgın Hastalıklar”, **Türkiye Klinikleri Tıp Etiği-Hukuku-Tarihi Dergisi**, 2010/18, s.113; GÖREN Seza, Ordumuzda Sağlık Problemi ile İlgili İşler. **Askeri Veteriner Dergisi**, Y. 1949, s.146- 147.

³ ÖZKAYA, Hilal, “Cumhuriyet Döneminde Bulaşıcı Hastalıklarla Mücadele”, **Türkiye Aile Hekimliği Dergisi**, C.20, S.2, Nisan-Haziran 2016, s.1.

⁴ ÖNÜR MEN, Özge, “Enfeksiyon Hastalıkları Pratiğinde Salgın Tanımlanması”, **Çocuk Enfeksiyon Dergisi**, 2018/4, s.172.

başka bir durumun yaygınlaşması ve birçok kimseye birden bulaşması, epidemi şeklinde tanımlanmıştır.

Bir hastalığın salgın boyutuna ulaşabilmesi için yalnızca tanımsal yapı ile uyumlu olması yeterli değildir. Bu itibarla ancak belli unsurları taşıyan bir hastalık salgın olarak adlandırılabilir. Buna göre salgın nitelendirilmesi yapılabilmesi için:

- Laboratuvar kanıtının, güvenilir bir kesin tanı yöntemine dayalı olması ve salgından şüphelenildiğinde öncelikle tanının kesinleştirilmesi,
- Hastalık tipine ve bölgelere göre değişebilmekle birlikte olgu sayısının normalde beklenenden daha fazla olması gerekir.⁵

Bu unsurların bir araya gelmesi ve bir salgın hastalık nitelendirmesinin yapılması ile birlikte hızla yetkili makamlara bildirim yapılmalı, gereken önlemler uygun bir plan ve koordinasyon içinde alınmalı, salgın sonlanana kadar bu çerçevede izlenmeli ve bu durum her aşamada kayıt altına alınmalıdır.⁶

Bazı durumlarda salgın kriterlerine girmeyen olgu kümelenmeleri olabilir, bunları salgın olarak nitelendirmemek gerekir. Etkene göre salgın tanımlamasında bazı farklılıklar olabileceği ve soruna bunları dikkate alarak yaklaşmakta yarar olduğu gözden uzak tutulmamalıdır.

B-KORONAVİRÜS (COVID 19) HASTALIĞI VE BOYUTU

Salgın hastalıklar, dünya üzerinde neredeyse bütün toplumlara uğramış ve kaderlerini değiştirmiştir. Dünya tarihinin değişmesinde rol oynayan salgın hastalıklardan bazıları veba, sıtma ve kolera gibi hızla yayılan hastalıklardır. Üzerinde durduğumuz salgın hastalık olan koronavirüs (Covid 19); ortaya çıktığı dönemden beri binlerce insanın ölümüne sebep olmuştur. Yayılması çok kolay ve çabuk olan bir hastalık olması nedeniyle hastalığın salgın halini alması da kısa sürede gerçekleşmiştir. Koronavirüs (Covid 19); ilk olarak Çin’de, Wuhan Şehri ve çevresinde ortaya çıkmıştır. 2019 yılının Aralık ayında Çin’de ani bir şekilde sebebi açıklanamayan zatürre olguları üzerinde yapılan incelemeler, mevcut hastalığın klasik bir zatürre tipi olmadığını, koronavirüs olduğunu ortaya koymuştur.

Virüsün bu formuna, 2019 yılında ortaya çıktığı için “Koronivirüs 2019” yani, Covid 19 adı verilmiştir. ABD Sağlık Bakanlığı’na göre, hızlı bir yayılma etkisine sahip olan söz konusu virüsün kaynağının, Çin’in Wuhan kentinde bulunan Huanan deniz ürünleri pazarı olduğu ve önce hayvandan insana, sonra ise insandan insana geçen bir form taşıdığı düşünülmektedir. Koronavirüsün (Covid 19) hayvan pazarından alınan yarasaların ya da pangolin isimli egzotik bir hayvanın tüketilmesiyle insanlara bulaştığına dair yaygın bir kanı olsa da söz konusu bilgi Dünya Sağlık Örgütü tarafından doğrulanmamıştır. Koronavirüs

⁵ ÖNÜR MEN, s.173.

⁶ ÖNÜR MEN, s.173.

(Covid 19), zarflı bir virüs olması ve zarfı yani dış kabuğunun etrafından dışarıya doğru diken şeklinde çıkıntıları olan bir görünüme sahip olmasından dolayı kraliyet tacı görünümünde olup, bundan dolayıdır ki virüse Latince kraliyet tacı anlamına gelen Corona ismi verilmiştir. Dünya Sağlık Örgütü Başkanı Tedros Adhanom Ghebreyesus, Covid-19'un "korona"nın co'su, "virüs"ün vi'si ve hastalık kelimesinin İngilizcesi "disease" sözcüğünün d'sinden türetildiğini açıklamıştır.⁷

Dünya Sağlık Örgütü tarafından hastalık 11.03.2020 itibarıyla pandemi olarak ilan edilmiştir.⁸ Pandemi, en basit tanımıyla dünyada eşzamanlı olarak çok yaygın bir şekilde çok fazla sayıda insanı tehdit eden bulaşıcı hastalıklara verilen isimdir. Buna göre Dünya Sağlık Örgütü, koronavirüs (Covid 19) hastalığının, dünyanın farklı noktalarında, kitleler üzerinde görülmeye başladığını kabul etmiş ve bundan hareketle de pandemi olarak adlandırmış bulunmaktadır.⁹

Asıl ürkütücü olan husus ise hastalığın yayılma seyrinde kendisini göstermektedir. Damlacık saçılması ile yayılması hastalığın bulaşma hızını önemli ölçüde artıran bir etken olarak kendisini göstermektedir. Bu yayılma türünde, hasta bir insan öksürdüğünde ya da hapşırduğunda etrafında bulunan kişiler bu mikroba maruz kalmakta, bunun dışında damlacık ile kirlenen bir nesnenin kullanımı da hastalığın bulaşmasını beraberinde getirmektedir. Ancak asıl ilginç olan husus söz konusu bulaşıcı hastalığın toplumda daha önceden hiç saptanmamış bir ajan ile gelişmesi ve daha önce bilinmemiş bir hastalık olarak ortaya çıkmasıdır. Bundan dolayıdır ki koronavirüs (Covid 19) özelinde tek bir bulaşıcı hastalık olgusu bile salgın olarak nitelendirilmiş ve ihbar edilerek salgın önlemleri uygulamaya geçirilmiştir. Nitekim, hastalığın tespit edildiği kişi sayısı dünya genelinde on beş milyonu, ölü sayısı ise altı yüz bin kişiyi geçmiş bulunmaktadır. Durumu daha da vahim kılan husus ise hastalığın 198 ülkede kendisini göstermesidir. Ülkemizde ise kayıp sayısı ise beş bin altı yüzü geçmiş vaziyettedir.¹⁰ Dünya Sağlık Örgütü'nün araştırmalarına göre virüsün bulaştığı kişilerin, %81'i hafif atlatmakta, %14'ü ciddi geçirmekte, %5'i ağır hastalanmakta ve koronavirüs (Covid-19) nedeniyle ölenlerin oranı ise %3'ün üzerinde seyretmektedir.¹¹

II- KORONAVİRÜS (COVID 19) KAPSAMINDA ALINAN TEDBİRLERİN ÇALIŞMA HAYATINA ETKİLERİ VE İŞ HUKUKUNDAN KAYNAKLI ÇÖZÜM MEKANİZMALARI

A- KORONAVİRÜS (COVID 19) KAPSAMINDA ALINAN TEDBİRLER VE SÖZ KONUSU TEDBİRLERİN ÇALIŞMA HAYATINA ETKİLERİ

⁷ Dünya Sağlık Örgütü. Basın Açıklaması, www.who.int/coronavirus, Erişim Tarihi, 19.07.2020.

⁸ SUBAŞI, İbrahim, Küresel Covid 2019 Salgını'nın Türk Bireysel İş Hukukuna Etkisi, **İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.5, S.9, İstanbul 2020, s.130.

⁹ Dünya Sağlık Örgütü. Basın Açıklaması, www.who.int/advice-for-public, Erişim Tarihi, 19.07.2020.

¹⁰ <https://www.worldometers.info/coronavirus/> Erişim Tarihi, 16.07.2020.

¹¹ <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-51177538>, Erişim Tarihi, 23.07.2020.

Ülkemizde ilk koronavirüs (Covid 19) vakası 11 Mart 2020 itibariyle tespit edilmiştir. Bu durumu takiben Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi, koronavirüs (Covid 19) ile ilgili son verilerin yer aldığı bilgilendirme sitesi açmıştır. Durumun giderek ciddi bir hal alması ve vaka sayısının artması ile birlikte ciddi önlemler alınmaya başlamış, Türkiye’de ilk, ortaokullar ile liseler 16 Mart 2020 haftasında tatil edilmiştir. Okulların daha sonra en erken 30 Nisan’a kadar kapalı kalmasına karar verilmiş, sonrasında ise eğitim öğretim dönemine son verilmiştir. Ayrıca İçişleri Bakanlığı’nın talimatıyla 16 Mart 2020 saat 10.00 itibariyle de 81 ilde pavyon, diskotek, bar, gece kulüpleri geçici süreyle faaliyetlerini durdurulmuştur. Daha sonra restoran ve cafe gibi yerler de kapatılmıştır. Şehirlerarası yolcu taşımacılığı izne tabi kılınmış ve kara, hava ve demiryolu seferleri önemli ölçüde azaltılmıştır. Sportif faaliyetler ertelenirken, birçok sosyal etkinlik de iptal edilmiştir. Halka, ülke dışına seyahat etmemeleri ve ayrıca mecbur kalmadıkça evden çıkmama çağrısı yapılmıştır. 65 yaş üstüne ve 20 yaş altına sokağa çıkma yasağı getirilmiştir. Ayrıca yurtdışından gelenlerden ilk etapta 14 gün kendilerini tecrit etmeleri istenirken, daha sonra virüsün tespit edildiği yerlerden gelenler öğrenci yurtlarında karantina altına alınmaya başlanmıştır.

Türkiye, koronavirüs (Covid 19) salgını hususunda son derece ciddi ve kesin nitelikli tedbirler almış ve durumun ciddiyeti ile doğru orantılı olarak önlemlerin mahiyeti de genişlemeye başlamıştır. Ancak bu noktada özellikle ifade etmek gerekir ki alınan önlemlerin ve müdahalelerin çalışma yaşamını doğrudan etkilediğine de kuşku yoktur. Covid-19 insanlar üzerinde sağlık meselelerine ve can kayıplarına yol açarken bir tarafta da mal veya hizmet üretimini olumsuz etkilemeye devam etmektedir. Bu durum karşısında birçok işyeri idari karar ya da sipariş azalması/yokluğu, hammadde temin edilememesi, müşteri kaybı gibi nedenlerle, faaliyetini geçici olarak tamamen ya da kısmen durdurmakta ya da normal çalışma süresini azaltarak faaliyetini sürdürmektedir.¹² Ulaşım sektöründeki faaliyetlerin neredeyse durma noktasına gelmesi, turizm sektörünün rezervasyon iptalleri kapsamında süreçten doğrudan etkilenmesi, bankacılık sektörünün çalışma saatlerinin azaltılması ile tepki vermesi, Türk otomotiv sektörünün lokomotif firmaları olan Ford Otosan, Mercedes Türk, Honda ve lastik sektörünün önde gelen şirketi Brisa’nın da üretimi geçici olarak durdurması ile birlikte pek çok sektörde üretime koronavirüs arası verilmiştir.

Hiçbir şey insan sağlığından daha önemli olamaz ve olmamalıdır. Nitekim, devlet tarafından hayata geçirilen önlemlerin toplum sağlığını korumak ve koronavirüs (Covid 19) salgınının önüne geçmek maksadına yönelik olduğu da kuşku götürmez. Ancak, aynı doğrultuda alınan önlemlerin ekonomik etkileri olacağı ve haliyle çalışma yaşamını da doğrudan etkilediği gözden uzak tutulamaz. Türkiye gibi gelişen üretim yapısına sahip bir ülkede, ekonominin sıcaklığını kaybetmesinin pek çok olumsuz sonucu da beraberinde getireceği açıktır.

¹² SUBAŞI, s.130-131.

Nitekim, işsizliğin giderek kronikleştiği ve tarım dışı işsizlik oranının önemli boyutlara ulaştığı ülkemizde, koronavirüs (Covid 19) salgınının getirmiş olduğu ekonomik yavaşlamanın işsizlik oranında artış ve büyüme oranındaki düşüş dahil olmak üzere pek çok yapısal sorunu da beraberinde getireceği unutulmamalıdır. Nitekim, üç ay boyunca işten çıkarmaların, grev ve lokavtların yasaklanması ile bu duruma karşı hukuki bir önlem sepeti ortaya konması, ücretsiz izne çıkarılan işçilere devlet tarafından ödenek bağlanmasına ilişkin yasal düzenlemenin hazırlanması meselenin ne denli ciddi bir boyuta sahip olduğunu göstermektedir.¹³

Alman-Türk Ticaret ve Sanayi Odası'nın yaptığı ve ağırlıklı olarak Turizm ve Otelcilik, Otomotiv Endüstrisi, Enerji Ticareti ve Finans sektörlerini temel alan araştırmaya göre koronavirüs (Covid 19) salgınının ticari faaliyetlerini nasıl etkileyeceği konusunda şirketlerin yaklaşık yarısı bir açıklama yapamazken; %38'i bu yıl cirolarında bir düşüş olacağından endişe ettiğini beyan etmiştir. Firmaların çoğunluğu ise gelecek haftalarda seyahat kısıtlamaları ve fuar/toplantıların iptali nedeniyle işlerinde bir azalma olacağını düşündüklerini iletirken; yüzde 20'si şimdiden işlerinde ciddi bir gerileme olduğunu belirtmişlerdir.¹⁴ Görüldüğü üzere koronavirüs (Covid 19) temelli gelişmelerin özellikle iç talebin azalmasını beraberinde getirdiği ve buna bağlı olarak ekonomide yavaşlamaya yol açtığı açık ve kesindir. Bu da işverenler ve çalışanlar için yönergeler, vergi indirimleri, kredi ve mali yardımlar, ithalat ve ihracat risklerinin karşılanması, işten çıkarmaların, grev ve lokavtların yasaklanması gibi konularda devletten yönlendirme ve desteğe ihtiyaç duyulmasını beraberinde getirmiştir. Söz konusu ihtiyaca ilişkin talepler karşılıksız kalmamış ve koronavirüs (Covid 19) salgınının ekonomik yapıdaki olumsuz etkilerine ve neden olduğu bozulmalara karşı Cumhurbaşkanlığı tarafından 18 Mart 2020'de "Ekonomik İstikrar Kalkanı" adıyla bir paket açıklanmıştır.¹⁵ Buna göre:

- İç hava yolu taşımacılığında da 3 ay süreyle KDV oranının yüzde 18'den yüzde 1'e indirilmiş,
- "Nakit akışı bozulan firmalarla ilgili bankaların üç ay ertelemeli kredi finansmanı sağlanmış,
- İhracatçılara yönelik stok koruma paketi oluşturulmuş,
- Telafi çalışma süresi iki aydan dört aya çıkarılmış,
- Konaklama vergisi uygulaması ertelenmiş,
- Kredi Garanti Fonu'na sağlanan destek artırılmış,
- Nisan, Mayıs, Haziran aylarında temerrüde düşen firmaların kredi siciline "mücbir sebep" notu düşülmesi kararlaştırılmış,

¹³ Yeni Koronavirüs (Covid 19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, R.G., T.17.04.2020, S.31102.

¹⁴ <https://www.dtr-ihk.de/tr/koronavirus/koronaviruesuen-ekonomik-etkileri>, Erişim Tarihi, 16.07.2020

¹⁵ <https://www.aa.com.tr/tr/koronavirus/cumhurbaskani-erdogan-ekonomik-istikrar-kalkani-paketini-acikladi/1770929>, Erişim Tarihi, 23.07.2020.

- Kısa Çalışma Ödeneğinden yararlanma süreç ve şartları kolaylaştırılmış,
- İşten çıkarmalar üç ay boyunca yasaklanmış ve bu süreyi uzatmak hususunda Cumhurbaşkanına yetki verilmiş,
- Grev ve lokavt eylemleri üç aylığına yasaklanmış,
- Ücretsiz izne çıkarılan işçilere devlet ödeneği sağlanmıştır.

Cumhurbaşkanlığı tarafından açıklanan “Ekonomik İstikrar Kalkanı” paketinin üretim, ticaret ve istihdamın, koronavirüs (Covid 19) salgınından yara almadan devamını sağlamada önemli katkılar sağlayacağı kuşku götürmez. Ancak bu sürecin tam olarak anlaşılabilmesi ve koronavirüs (Covid 19) salgını karşısında üretim akışı ve istihdamın korunması için mevcut hukuksal düzenlemelerin, yapılan güncel değişiklikler ile birlikte uygulamaya geçirilmesi büyük önem taşımaktadır. Zira koronavirüs (Covid 19) salgınının devam etmesi halinde ekonomiyi bekleyen senaryoların kötüleşeceği endişeleri son derece ciddi şekilde kendisini göstermektedir. Tüketim çekingenliğinin ciddi bir eğilim göstermesinin ekonomik büyümeyi olumsuz etkileyeceği açıktır. Salgın hastalıkla mücadelenin tüketici güvensizliği, moralsizliği, turizm faaliyetlerine ilgisizliği gibi etkilere yol açması hiç de uzak bir ihtimal değildir. Bu aşamada en düşük ekonomik maliyetle salgın hastalığın etkilerinin giderilebilmesi için iş hukukunun getirdiği imkanların değerlendirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu imkanların başında da kısa çalışmanın geldiğine kuşku yoktur.

B-KORONAVİRÜS (COVID 19) SALGINININ OLUMSUZ ETKİLERİ KARŞISINDA KISA ÇALIŞMA KAVRAMI

1-KISA ÇALIŞMANIN HUKUKİ NİTELİĞİ

Kısa çalışma işgücü piyasasında, iş ilişkisinin feshi yerine devamını sağlama hedefiyle işsizlikle mücadelede istihdamı koruyan, gelir sağlayıcı niteliğiyle sosyal koruma öngören, kriz dönemlerine özgü, istisnai, fakat dinamik bir çalışma modelidir. Bunun da ötesinde kısa çalışma kurumu, ekonomik krizin, işsizliğin yaratacağı ekonomik ve sosyal sorunların çözümünde bir denge unsuru olarak çalışma ilişkisini oluşturan sosyal gruplar arasında uyum yaratıcı bir rol üstlenmektedir.¹⁶ Bu rol, iş hukukunun “uyuşmazlıkların tarafları arasında dengeleyici olma” işleviyle de örtüşmektedir.¹⁷ Çalışma yaşamının çeşitli rizikolarla dolu olduğu ve hem işçi hem de işverenlerin ekonomik gelişmelerin seyrine göre gerekli tedbirleri alarak bu rizikolara katlanmaya çalışmak zorunluluğu ile karşı karşıya olduğu gözden uzak tutulamaz.¹⁸ Özellikle ülke ekonomisini ve çalışma yaşamını olumsuz etkileyen geleneksel ekonomik kriz

¹⁶ SEÇKİN, Muhammet İhsan, “Çalışma Ekonomisi ve İş Hukuku Açısından Kısa Çalışma”, **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul 2015, s.5.

¹⁷ TINAR, Mustafa Yaşar, “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Öğretiminde Yeniden Yapılanma Üzerine Düşünceler”, **Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan**, TÜHİS, Yayın No: 38, Ankara 2000, s.893.

¹⁸ UĞRAŞ, Boray, “İş Hukukunda Kısa Çalışma Kavramı ve Kısa Çalışma Ödeneğine Hak Kazanmanın Koşulları”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Ocak 2014, C. 5, S. 1, s.50.

kavramlarının yanı sıra veya mevcut koronavirüs (Covid 19) salgını gibi spesifik zorlayıcı nedenlerde işçi ve işverenin dayanışma halinde bu durumlardan kurtulması makul bir çözüm gibi gözükmemektedir. Neticede kısa çalışma, küreselleşme, ekonomik kriz ve zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkardığı bir kavramdır.¹⁹

Küreselleşmeyle birlikte artan global rekabet sürecinde hangi sebepten kaynaklandığına bakılmaksızın yaşanan her tür ekonomik krizin, serbest çalışanlar, özel sektörlerde bağımlı çalışanlar ve haliyle işverenler üzerinde oldukça ağır sonuçlar doğuracağına kuşku yoktur. Ekonomik kriz nedeniyle bir kısım işletmeler küçülme yoluna giderek işçi sayısını azaltırken; bir kısım işletmeler ise işçi maliyetlerini düşürmek amacıyla çalışma sürelerini veya üretimi kısma, işi geçici olarak durdurma veyahut ücretsiz izin uygulamaları yoluna gitmekte; ancak tüm çabalara rağmen rekabet ortamına uyum sağlayamayan işletmeler tasfiye aşamasına girmektedir.²⁰ Nitekim koronavirüs (Covid 19) salgını ile birlikte de gerek idari önlemlerin ve gerek tüketici alışkanlıklarındaki değişim ve çekingenliğin doğal sonucu olarak pek çok sektör ekonomik bir kriz içerisine sürüklenmiş ve süreci yönetebilmek için farklı arayışlar içerisine girmişlerdir. Koronavirüs (Covid 19) salgını gibi ekonomik güçlük dönemlerinde işverenlere destek sağlamak amacıyla öngörülen müesseselerden biri de kısa çalışmadır.²¹ Koronavirüs (Covid 19) salgınının, toplumun yaşamında görülen zor bir ana, bir buhran dönemine yol açtığı²²; bir başka açıdan denetlenemeyen dış faktör olması itibariyle sisteme zarar veren olumsuz gelişmeler bütünü olduğu inkâr edilemez.²³

Koronavirüs (Covid 19) salgınının beraberinde getirdiği zorlayıcı durum ve bundan kaynaklı olarak ortaya çıkan ekonomik yavaşlama karşısında işverenler, işgücüne ihtiyaçları kimi sektörlerde tümünden veya bazı sahalarda ise kısmen ortadan kalktığından işçilere ücret ödemekten kurtulmayı kendince bir çözüm olarak görmekteyler. Buna karşın işçilerin işlerini kaybetmeden belli bir ölçüde gelire sahip kılınması da işçi tarafının beklentisidir.²⁴ Bundan dolayıdır ki genel ekonomik krizlerin yanı sıra, koronavirüs (Covid 19) salgını gibi zorlayıcı sebeplerle çalışma hayatında sıkça görülen durumlar karşısında, işçilere sınırlı da olsa bir gelir güvencesi sağlamak amacıyla, “kısa çalışma” ve “kısa çalışma

¹⁹ ÇETİNKAYA, Tuba Kayalı, “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği”, **Ankara Barosu Dergisi**, 2014/4, s.419.

²⁰ ALBAYRAK, Candan, “Küreselleşme Ve Ekonomik Krizin İş Hukukuna Etkisi”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Y.2012, s. 168.

²¹ EKMEKÇİ, Ömer, “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına İlişkin Sorular”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 14, Haziran 2009, s. 47.

²² DİRLİK, Serkan, “Kriz Yönetimi Stratejileri ve Kriz Sonrası Yeniden Yapılanma”, Derleyen: Haluk Sümer ve Helmut Pernsteiner, **İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları**, İstanbul, 2009, s.36.

²³ KUZGUN, Kayhan İnci, “Türkiye’de Kısa Çalışma”, **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C. 23, S.2, Ankara 2005, s.39.

²⁴ AKYİĞİT, Ercan, “Kısa Çalışma”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Ağustos – Kasım 2004, s.1.

ödeneği” esaslarına başvurulmasının önemli faydalar sağlayacağı inkar edilemez. Kısa çalışma modeli, ekonomik faaliyet düzeyinde daralmaların yaşandığı koronavirüs (Covid 19) salgını kaynaklı kriz döneminde işgücü girdisini konjonktürel dalgalanmalarla uyumlaştırarak²⁵ ve salgından kaynaklı ekonomik kriz ortadan kalktığında tekrar işe geri dönme olanağı tanıyarak bir taraftan kayıtlı işgücüne istihdam güvencesi sağlamakta; diğer taraftan özellikle firmaya, işçi çıkarmadan işgücü talebini mal talebindeki dalgalanmalara göre ayarlayarak, rekabet gücünü koruma olanağı vermektedir.²⁶

2-KORONAVİRÜS (COVID 19) SALGINI KARŞISINDA KISA ÇALIŞMANIN KAVRAMSAL YAPISI

Kısa çalışmanın özünde genel ekonomik kriz ve zorlayıcı nedenlerle işletmenin içine düştüğü ekonomik krizin devlet-sigortalı ve işveren üçgeninde oluşturulan bir sistemle aşılması olgusu yatmaktadır.²⁷ Böylece normal koşullarda işverenin katlanması gereken işletme riskine sigortalı ve devlet de katlanmakta²⁸, dönemsel olarak işçilerin ücretlerini ödeme güclüğü çeken işverenin işletmeyi ayakta tutarak, işçi çıkarmadan, krizi aşması için işverene destek olunmaktadır.²⁹ Kısa çalışma kavramı normal çalışma sürelerinin geçici olarak azaltılması veya iş yerinde faaliyetlerin kısmen yahut tümüyle durdurulması olarak tanımlanabilir.³⁰ Diğer bir deyişle kısa çalışma, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılmasını veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasını ifade eder.³¹ 4857 sayılı İş Kanununun³² (İş K.) 65/I maddesiyle İş Hukukunda ilk kez düzenlenen kısa çalışma, genel ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerle işyerindeki haftalık çalışma süresinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerindeki faaliyetin geçici olarak tamamen veya kısmen durdurulmasıdır.

Kavram ilk kez 4857 sayılı İş Kanununun 65 inci maddesiyle düzenlenmekle birlikte 2008 yılında başlayıp küresel etkileri görülen genel ekonomik krizde uygulamayı İşsizlik Sigortası Fonuyla ilişkilendirmek amacıyla 15 Mayıs 2008 tarih ve 5763 sayılı Kanunun 37 inci maddesiyle Kanundaki kısa çalışma maddesi yürürlükten kaldırılmış, bu defa konunun 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun³³ Ek 2 inci maddesinde düzenlendiği görülmüştür.³⁴ İşsizlik Sigortası Kanununun Ek 2. Maddesinin 1. Fıkrası uyarınca “Genel ekonomik, sektörel veya

²⁵ BÖLÜKBAŞI, Ahmet, “AB’de Bir Kısa Çalışma Değerlendirmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y.5, S. 19, Eylül 2010, s.184.

²⁶ İNCİ, s.35.

²⁷ CANİKLİOĞLU, Nurşen, “6111 S.lı Kanunla İşsizlik Sigortası Kanunu’nda Yapılan Değişiklikler”, **Toprak İşveren Dergisi**, S.89, Mart 2011, s.6.

²⁸ CANİKLİOĞLU, s.12.

²⁹ CANİKLİOĞLU, s.99.

³⁰ ASTARLI, Muhittin, **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, Turhan Kitapevi, Ankara, s. 348.

³¹ AKYİĞİT, s.2.

³² R.G., T.10.06.2003, S.25314.

³³ R.G., T. 8.9.1999, S. 23810.

³⁴ ÇETİNKAYA, s.422; UĞRAŞ, s.51-52.

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.” denilmek suretiyle kısa çalışmanın tanımsal yapısı ortaya konmuştur. Ancak asıl ilgi çekici olan husus ise kısa çalışmanın yaptırılacağı hallerin genel ekonomik, sektörel ve bölgesel kriz ya da zorlayıcı sebeplerle sınırlanmasıdır. Görüldüğü üzere 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek 2 nci maddesinde hangi durumlarda işverenlerce kısa çalışma yaptırılacağı belirtilmiş olup; bu durumlar tahdidi olarak sıralanmıştır. Bu nedenle İşsizlik Sigortası Kanununda sınırlı olarak sayılan hallerin dışında kısa çalışma yaptırılması mümkün değildir.

Doktrinde ise kısa çalışmaya ilişkin çok çeşitli tanımlamalara gidilmiştir. “ekonomik veya yapısal nedenlerle işgücüne talebin azalması yüzünden işçilerin bir kısmının ya da tamamının normal haftalık çalışma süresinden belirgin biçimde daha az çalıştırılması ya da bir süre hiç çalıştırılmaması”³⁵; “belli ekonomik veya teknik sorunların çözümüne kadar uygulanan, geçici ve çalışma açısından uyulması zorunlu olan, çalışana seçme olanağı bırakmayan, genelde tensikatları (işten çıkarma) önlemeye matuf bir istihdam biçimi”³⁶; “ekonomik açıdan zor duruma düşen işletmelerde kanunda öngörülen koşulların gerçekleşmesi halinde, işçinin rızasına gerek duyulmaksızın, çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltıldığı ya da işin tamamen tatil edildiği, işçinin azalan ya da kesilen ücretinin yerine İşsizlik Sigortası Fonu’ndan ödeneğin öngörüldüğü, böylelikle işçi ve işveren çıkarlarının, sigorta sisteminin de dahil edilmesi ile uzlaştırıldığı bir çalışma biçimi”³⁷; kanunda sayılan nedenlerle ekonomik açıdan sıkıntıya düşen işletmelerde, işçi ve işverenlerin çıkarlarının İşsizlik Sigortası Fonu’nun da dahil edilmesiyle uzlaştırıldığı ve işin geçici olarak kısmen ya da tamamen durdurulduğu veya çalışma süresinin azaltıldığı bir uygulama”³⁸; genel ekonomik kriz ya da zorlayıcı nedenlerle işyerindeki haftalık çalışma süresinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması, işyerindeki faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulmasıyla sınırlı bir kavram³⁹ ifadeleri en yaygın şekilde benimsenmiş tanımlamalar olarak kabul edilmektedir. Kanaatimizce kısa çalışma belli hallere özgü ve geçici bir çalışma-ücret düzeni olarak, kanunda sınırlı sayıda sayılmış bulunan olguların gerçekleşmesi halinde gerekli prosedürleri yerine getiren işverenin işyerinde çalışma sürelerini geçici de olsa kısaltmasına, işçilere

³⁵ KUTAL, Metin, “İstihdam Politikasının Bir Aracı: Kısa Süreli Çalıştırma”, **MESS Mercək Dergisi**, S.6, Nisan 1997, s.29.

³⁶ KUTAL, Gülten, “Uluslararası Boyutlarıyla Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışma ve Geleceği”, **Hukuki Esasları ve Sosyo Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli**, Ankara 1991, s.93.

³⁷ CANİKLİOĞLU, s.503-504.

³⁸ AYDIN, Ufuk, “Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y.4, S.13, s.30.

³⁹ MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş, **İş Hukuku**, Turhan Kitabevi, 6.Bası, Ankara 2014, s.1282.

ise kamu otoritesi tarafından gelir desteği sağlanmasına dayalı bir iş hukuku modeli olarak kabul edilebilir.

3-KORONAVİRÜS (COVID 19) SALGINI KARŞISINDA KISA ÇALIŞMANIN UYGULANABİLİRLİK ÖLÇÜTLERİ

a) GENEL EKONOMİK KRİZ

Koronavirüs (Covid 19) salgınının kısa çalışma yaptırılabilmesi hususunda gerekli ve Kanunda tahdidi olarak sayılan hallere uygun olup olmadığı sorusu akla gelebilir. Ekonomik kriz, genel olarak “ekonomik yapıdan doğan ve sadece ekonomik yaşamı değil sosyal ve siyasal yaşamı sekteye uğratan, işsizlik, yokluk, genel maddi sıkıntı yaratan bir kötüye gidiş olarak tanımlanmaktadır.⁴⁰ Belli bir/birkaç işyerinde değil de bir/birkaç işkolunda (o işkolundaki işyerlerinde) yaşanan ekonomik kötü gidiş, sektörel kriz diye anılmaktadır.⁴¹ Bölgesel kriz ise, ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilenip sarsıldığı durumları ifade etmektedir.⁴² Öncelikle ifade etmek gerekir ki koronavirüs (Covid 19) salgınının ekonomik anlamda ulusal büyüme rakamlarını dahi olumsuz etkileyecek yavaşlamaları beraberinde getirdiğini inkar etmek mümkün değildir. Başta turizm, otomotiv ve ulaşım sektörleri olmak üzere çeşitli iş alanlarında ciddi anlamda sorunlar yarattığı da gözden uzak tutulamaz. Ancak kanaatimizce koronavirüs (Covid 19) salgını neden olduğu tüm bu olumsuzluklara rağmen, kısa çalışma yapılabilmesi için Kanunda sınırlı sayıda sayılmış bulunan hallerden ekonomik kriz, sektörel kriz ve bölgesel kriz hususlarını karşılar bir hali ifade etmemektedir.

Kısa Çalışma Yönetmeliği’nde⁴³ genel ekonomik kriz, ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisini ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumlar olarak ifade edilmektedir.(Yön. Md.:3/1-c). Genel ekonomik kriz esasen ekonomik yapıdan kaynaklanan, ekonomik yaşamla birlikte sosyal ve siyasal yaşamı sekteye uğratan işsizlik, yokluk, genel maddi sıkıntı yaratan kötüye gidiş olarak ifade edilebilir.⁴⁴ O halde kısa çalışma yapılmasını gerektirecek anlamda genel ekonomik krizden söz edebilmek için krizin ülke çapında ve ülke ekonomisini sarsacak boyutta olması ve işyerlerini de ciddi anlamda etkileyip sarsması gerekmektedir.⁴⁵ Dünya genelinde petrol ücretlerinin aşırı oranda yükselmesi, büyük oranda devülasyon, savaş hali genel ekonomik kriz hallerine örnek olarak verilebilir. Koronavirüs (Covid 19) salgınının ise bu nitelikleri ihtiva eden bir krize sebebiyet vermediği, yalnızca belirli sektörlerde de o da yavaşlama niteliğinde bir sorunsal yapı oluşturduğu

⁴⁰ MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, **İş Hukuku**, Turhan Kitabevi, 2. Bası, Ankara 2005, s.712.

⁴¹ AKYİĞİT, s.6.

⁴² ÇETİNKAYA, s.442.

⁴³ R.G., T.13.1.2009, S.27109.

⁴⁴ MOLLAMAHMUTOĞLU, s.12.

⁴⁵ ÇELİK, Nuri/CANBOLAT, Talat/CANİKLİOĞLU, Nurşen, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 32. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2019, s.287.

gözden uzak tutulamaz. Bu anlamda koronavirüs (Covid 19) salgının Yönetmelikte anlamını bulan genel bir ekonomik krize yol açtığını kabul etmek pek de mümkün değildir.

b) SEKTÖREL KRİZ

Sektörel krizin varlığının tespitinde; işletmenin faaliyet gösterdiği sektördeki ekonomik göstergeler, geçerli nedenin açıklığa kavuşturulması bakımından önem arz eder. Bu göstergelerden biri; ilgili sektörde iktisadi faaliyet kollarına göre Gayri Safı Yurtiçi Hasıla (GSYİH)'nin zaman içinde nasıl değiştiğidir. Buna göre işten çıkarmanın gerçekleştiği sektörün GSYİH'ya katkısı diğer faaliyet kollarına oranla son dönemlerde azalmışsa sektörel bir olumsuzluğun varlığı kabul edilebilecektir, ikinci bir gösterge ise, sektörel bazda ekonomik faaliyetler hakkında bilgi veren Sanayi Üretim Endeksi'dir.⁴⁶ Ancak özellikle ifade etmek isteriz ki koronavirüs (Covid 19) salgını Gayri Safı Yurtiçi Hasıla anlamında sektörel bazda ciddi ve sürekli bir azalmaya yol açmadığı gibi Sanayi Üretim Endeksinde de kalıcı bir negatif görünüme sebebiyet vermemiştir. O halde koronavirüs (Covid 19) salgınının sektörel kriz gerekçesini oluşturmaktan uzak olduğunu da belirtmekte fayda vardır.

Yargıtay'ın istikrar kazanmış kararlarına göre sektörel bir krizden bahsedilebilmesi içinse her bir sektörün GSYİH'ya katkısı dolayısıyla sektörel kalkınma ve ekonomik canlılık yine Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından hazırlanan raporlardan tespit edilebilir.⁴⁷ Kaldı ki sektörel krizin varlığı, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi ya da bu yönde kuvvetli emarelerin bulunması halinde, Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulunca karara bağlanmaktadır. Koronavirüs (Covid 19) salgınının bu türlü bir yayılım göstermemesi, tüm ülkeyi etkisi altına alması ve kaldı ki salgının salt belli sektörlerde bir krize sebebiyet verdiği hususunda işçi yahut işveren konfederasyonlarının iddialarının mevcut olmaması karşısında, bu salgının bölgesel bir kriz oluşturduğunu da iddia etmek mümkün olmayacaktır.

c) ZORLAYICI NEDEN

Salgın hastalığın sebebiyet verdiği ekonomik olumsuz etkilenmeler karşısında kısa çalışma yöntemine başvurulamayacağı anlamı çıkarılmamalıdır. Zira yukarıda da ifade ettiğimiz üzere kısa çalışma yapılabilecek haller yalnızca ekonomik kriz durumları ile sınırlı değildir. Bu durumların dışında zorlayıcı sebep de kısa çalışma yapılabilecek haller arasında yer almaktadır ki koronavirüs (Covid 19) salgınından kaynaklanan olumsuz etkilenmelerin zorlayıcı neden oluşturduğu kanaatimizi belirtmekte fayda görüyoruz. Bu kapsamda söz konusu salgının zorlayıcı neden olarak kabulü hususunda ilk akla gelen soru hiç kuşkusuz zorlayıcı nedenin ne olduğu hususu olacaktır? Şurası açıktır ki koronavirüs (Covid 19)

⁴⁶ ÇETİNKAYA, s.441.

⁴⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 17.5.2010, E. 2010/16041 K. 2010/13716. Sinerji Mevzuat Programı, Erişim Tarihi, 14.07.2020.

salgını toplum ve devlet yapısını, hayatını tehlikeye sokan ve ivedilikle tepki verilmesi gereken, toplumun ve devletin kriz öngörme ve önleme mekanizmalarının kısmen dahi olsa yetersiz kaldığı bir gerilim durumudur.⁴⁸ Genel anlamıyla zorlayıcı sebep, borcun ifa edilememesine kaçınılmaz bir şekilde neden olan, borçlunun faaliyet sahası ve organizasyonel bütünlüğü dışında meydana gelen, önceden öngörülmesi ve haliyle karşı konulması mümkün olmayan bir olay olarak kabul edilebilir.⁴⁹ Zorlayıcı nedeni önceden öngörülemeden, taraflarca arzu edilmeyen, dıştan gelip işyerinin işleyişini geçici bir süre tamamen veya kısmen engelleyen bir olgu olarak düşünebiliriz.⁵⁰ Ancak genel kabul gören görüş kapsamında zorlayıcı neden sorumlu veya borçlunun faaliyet alanı dışında meydana gelen, borcun ihlaline kaçınılmaz bir şekilde yol açan ve önceden öngörülmesi ve önlenmesi mümkün olmayan, beklenmedik olağanüstü haller şeklinde tanımlanmaktadır.⁵¹

Zorlayıcı neden bir kusur halini ifade etmez; zira zorlayıcı sebep, illiyet bağıını her durumda kesen ve bu itibarla sorumlu kişiyi veya borçluyu sorumluluktan kurtaran bir neden olsa da sözleşmeye aykırı bir hali ifade etmez. Nitekim buna uygun olarak yargı uygulamasında İş Hukukunda zorlayıcı neden, umulmayan hali ve imkânsızlığı da kapsayacak şekilde önceden öngörülemeden, meydana geldiğinde karşı konulması mümkün olmayan ve kusura dayanmayan olaylar olarak dikkate alınmaktadır.⁵² Bundan dolayıdır ki koronavirüs (Covid 19) salgınının zorlayıcı neden kavramını tam olarak karşıladığını söylemekte fayda vardır. Öncelikle koronavirüs (Covid 19) salgını, işletmeyle bağlantılı bulunmayan, önceden öngörülemeden, kaçınılmaz ve mutlak bir şekilde borcun ifasını engelleyen bir olay olup, işletme ve faaliyetiyle ilgisi olmayan bir dış kuvvetin etkisiyle meydana gelmiştir.⁵³ Şöyle ki söz konusu salgın, iş sözleşmesinden kaynaklı borçların ifa edilememesine neden olmasının yanı sıra, sözleşme taraflarının kusurundan kaynaklanmamakta ve karşı konulması mümkün olmayan bir olay vasfını ihtiva etmektedir. Kaldı ki İş Hukukunda zorlayıcı sebebin; kaçınılamayan ve önceden görülemeden, dıştan gelen, işçiyi çalışmaktan alıkoyan bir hal olduğu da dikkate alındığında koronavirüs (Covid 19) dahil olmak üzere bu duruma sebebiyet veren her tür salgın hastalığın zorlayıcı neden

⁴⁸Göksu Turgut, “Kriz Yönetimi”, s.1, <http://turgutgoksu.com/FileUpload/ks7441/File/krizyonetimitg21sbt2011.pdf>, Erişim Tarihi, 13.07.2020.

⁴⁹ YUVALI, Ertuğrul, “İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Ve Zorunlu Neden Kavramları İle Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri”, **Kamu-İş İş Hukuku Dergisi**, C.12, Sy.3/2012, s.2.

⁵⁰ AKYİĞİT, Ercan, “Kısa Çalışma”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:19, Ağustos/Kasım 2004, s.6.

⁵¹ SUBAŞI, s.141.

⁵² SUBAŞI, s.143.

⁵³ REİSOĞLU, Safa, **Türk Borçlar Hukuku (Genel Hükümler)**, Beta Basım Yayım, 25. Bası, İstanbul 2014, s.359

oluşturduğu inkar edilemez. Zira söz konusu salgın işyerinden kaynaklanması itibariyle çalışmayı önleyen nedenler arasında da yer almamaktadır.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik hükümleri bağlamında değerlendirme yapıldığında da aynı sonuca ulaşıldığını söylemek mümkündür. Şöyle ki Yönetmeliğe göre ise, zorlayıcı sebep, işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden tahmin edilemeyen, 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 nedenleri ifade etmektedir. Görüldüğü üzere Yönetmelik 3/1-h hükmü ile açık bir biçimde salgın hastalıkları kısa çalışma gerektiren haller arasında saymıştır. Koronavirüs (Covid 19) hastalığının salgın boyutuna varmış olması, işverenin sevk ve idaresinden kaynaklanmaması, önceden bilinmediği gibi bertaraf edilmesi de mümkün olmayan bir durum oluşturması itibariyle kısa çalışma için gerekli ön koşul olan zorlayıcı nedenin varlığı şartını karşıladığı kuşku götürmez.

4-KISA ÇALIŞMA UYGULAMASI VE SÜRESİ

İşverenin kriz ya da zorlayıcı nedenden kısa çalışma uygulamasını haklı kılacak ölçüde etkilendiği kabul edilse de, daha hafif önlemlerle, örneğin fazla çalışma uygulamasının kaldırılması, serbest zaman kullanılması, denkleştirme esası gibi esnek çalışma yöntemlerinin kullanılması⁵⁴, tasarruf tedbirlerinin uygulanması ve kanımızca üretimin ve verimliliğin artırılması gayretleriyle krizin etkisi azaltılabilecekse, kısa çalışma koşulları gerçekleşmiş olmayacaktır.⁵⁵ Uygulanan yöntemlere rağmen ekonomik krizin ya da zorlayıcı nedenin etkileri, çalışma sürelerini azaltmadan ya da faaliyeti kısmen ya da tamamen durdurmadan giderilemeyecek derecede ise kısa çalışma söz konusu olacaktır.⁵⁶

Bir işyerinde koronavirüs (Covid 19) salgınından kaynaklı olarak kısa çalışma uygulamasına gidilebilmesi için sadece bu zorlayıcı nedenin varlığı yetmez. İşyerinde ya tüm birimlerin geçici olarak faaliyetlerine ara vermesi, yani işin tamamen durdurulması veya en azından işyerinde belli bir veya birden fazla birimin faaliyetine ara verilmesi, diğer bir deyişle işyerinde faaliyetlerin en azından kısmen durdurulması söz konusu olmalıdır.⁵⁷ Gerek haftalık çalışma süresinin önemli ölçüde azaltılması gerek faaliyetin tamamen veya kısmen geçici durdurulmasının hangi koşullarda kısa çalışma sayılacağı Yönetmelikte yer alan

⁵⁴ OCAK, Saim, **Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2008, s.126.

⁵⁵ ÖZKARACA, Ercüment, “İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bakış”, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 15. Yıl Toplantıları, İstanbul Barosu Yayınları**, Haziran 2011, s.651.

⁵⁶ SEÇKİN, s.100.

⁵⁷ CANİKLİOĞLU, Nurşen, “4857 S.lı İş Kanununa Göre Kısa Çalışma Ve Kısa Çalışma Ödeneği”, **A.Can. Tuncay’a Armağan**, İstanbul 2005, s.510.

“Kısa Çalışma” tanımında belirtilmiştir. Yönetmeliğe göre haftalık çalışma süresinin önemli ölçüde azalmış sayılabilmesi için, o işyerinde uygulanan emsal çalışma süresinin en az üçte bir oranında azalmış olması gerekir. (Yön. Md. 3/1-ç) Kısa çalışma süresinin haftada 15 saatin altında azaltılması (örneğin 14 saat azaltılması) başka bir deyişle haftada 30 saatin üzerinde (örneğin 31 saat) çalışılması durumunda kısa çalışmadan söz edilemeyecektir.⁵⁸ Diğer bir deyişle haftalık çalışma sürelerinde üçte birden daha az bir azaltma yapılması halinde kısa çalışmadan bahsedilemeyecek, bu halde iş koşullarında değişiklik yapıldığının kabulü ile bu değişikliğin geçerliğinin işçinin rızasına bağlı olduğunu kabul etmek gerekecektir.⁵⁹

İşyerindeki faaliyetin durdurulması veya haftalık iş süresinin önemli ölçüde azaltılmasının yasal anlamda kısa çalışma sayılabilmesi için, bunun geçici olması zorunludur. Yasal koşullar kısa çalışma olgusunun işyeri açısından geçici bir karakter taşıdığını anlatır. Bu bakımdan işverenin işi sürekli/kalıcı bir şekilde tatil etmesi durumunda kısa çalışma olgusundan bahsetmek mümkün değildir. Kısa çalışma uygulamasındaki geçiciliğin ölçütü işyerindeki faaliyetin en az 4 hafta; en çok 3 ay süreyle geçici olarak tamamen veya kısmen durdurulmasıdır (KÇY. 3/ç). Bu nedenle 3 aydan fazla süreler için kısa çalışma uygulamasına geçilemez. Ancak istisnaen söz konusu süreler kanun yahut Cumhurbaşkanı kararı ile uzatılabilmektedir. Görüldüğü gibi, burada iki ana kural söz konusudur. Birincisi çalışma süresi işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmalı ya da faaliyet, süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta geçici olarak kısmen ya da tamamen durdurulmalıdır. İkinci ana kural ise, her iki halde de uygulanacak kısa çalışma süresi üç ayı aşmamalıdır.

Kısa çalışma uygulaması prensip olarak kısa çalışmayı gerektiren zorlayıcı nedenin devam süresiyle sınırlıdır. Zorlayıcı neden ortadan kaybolduğu halde de kısa çalışma devam edemez.⁶⁰ Yani kısa çalışma nedenleri var olsa dahi, çalışma sürelerinin azaltılması geçici değil sürekli bir hal almışsa, böylesi bir durumda kısa çalışmadan bahsetmekte mümkün olmayacaktır. Bundan dolayıdır ki koronavirüs (Covid 19) gibi bir salgın hastalık dolayısıyla işyerinde çalışma sürelerinin sürekli olarak azaltılması halinde kısa çalışma değil, işçinin rızasının alınmasını zorunlu kılan kısmi süreli çalışma esasının ortaya çıkacağı kuşku götürmez. Kısa çalışma geçici bir durumu ifade ettiği için, faaliyetin sürekli tatil edilmesinde iş sözleşmesi sona erdiği için, prime ilişkin koşullarının da mevcut olması halinde işçiye sigortasından işsizlik ödeneğinin verilmesi söz konusu olacaktır.⁶¹

⁵⁸ SİNAN, Özdemir Cumhuriyet, 4857 S.ılı İş Kanunu'na Göre Kısa Çalışma Ve Kısa Çalışma Ödeneği”, *Yaklaşım Dergisi*, Y.13, S.145, Ocak 2005, s.208.

⁵⁹ BAŞTERZİ, Süleyman, “Türkiye’de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal ve İstihdam Üzerindeki Etkisi”, *AÜHFĐ*, Y. 2005, s. 69-70.

⁶⁰ UĞRAŞ, s.54.

⁶¹ CANIKLIOĞLU, s.510-511.

Kısa çalışma, iş sözleşmesinin feshi ve ücretsiz izin gibi uygulamalara karşı bir alternatif olarak öne çıkarılmaktadır. Ancak bu durum kısa çalışma ödeneğinin bütün işçilerin faydalanabileceği bir düzenleme olduğu sonucunu beraberinde getirmemelidir. Kısa çalışmaya yönelik hükümlerden de anlaşıldığı üzere faaliyetin durdurulması veya çalışma süresinin azaltılması halinin yasal anlamda kısa çalışma sayılabilmesi için, bunun öncelikle geçici olması zorunludur. Kısa çalışma kurumunun doğası da bunu gerektirmektedir.⁶² Ancak belirtmek gerekir ki kısa çalışma ödeneğinden yararlanma olanağı doğuran yeni bir durum ortaya çıktığı takdirde, bu yeni duruma bağlı olarak yeni bir kısa çalışma uygulaması yapılmasını engelleyici bir hüküm bulunmamaktadır.⁶³ Bu bakımdan örneğin; koronavirüs (Covid 19) salgınına bağlı olarak kısa çalışma uygulamasından yararlanan işverenin bir süre sonra genel ekonomik kriz nedeniyle yeni bir kısa çalışma talebinde bulunması mümkündür.

Kısa çalışma süresinin üç ayla sınırlı olduğu, kısa çalışmayı gerektiren nedenler sona erme de üç ayın sonunda her halükarda kısa çalışmanın sona ereceği açıktır. Kanunda düzenlenen bu üç aylık süre genel bir kural olup sonradan yapılan düzenlemeler ile bu süreye istisnalar getirilebilir. Nitekim, 2008 küresel ekonomik krizinde istisnai düzenlemeye gidilmiş ve üç aylık süre altı aya çıkarılmıştır.⁶⁴ Halihazırda Cumhurbaşkanına ait olan bu yetkinin mevcut salgın hastalık hususunda da kullanılmış ve kısa çalışma süresi 28 Şubat 2021 tarihine kadar uzatılmış yine buna uygun olarak 25.maddenin birincifikrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshedilememesine yönelik düzenlemenin bitişi tarihi de 17 Mart 2021 tarihi olarak belirlenmiştir.⁶⁵ Bununla birlikte kısa çalışma ödeneği sürelerini 30 Haziran 2021 tarihine kadar uzatmak hususunda Cumhurbaşkanı yetki sahibidir. Salgının ulaştığı boyut, pek çok sektörün ciddi anlamda olumsuz etkilenmesi hatta üretimin durmasına kadar varan olumsuzluklarla karşılaşması karşısında üç aylık sürenin yeterli olmadığı açıktır. Bundan dolayı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile söz konusu üç aylık sürenin artırılmasının yerinde olduğu yönündeki kanaatimizi belirtmek isteriz. Zira, azami sürenin dolması ile kısa çalışma kendiliğinden sona erecek; işçilerin herhangi bir ihtarla gerek olmaksızın işlerine geri dönerek iş başı yapmaları gerekecektir.⁶⁶ Oysa ki önü alınmaz şekilde yayılan ve dahası sona ermesine ilişkin kesin bir tespit yapılamayan bir salgın hastalık için üç aylık bir sürenin yetersiz olduğu kuşkusuzdur. Bundan dolayıdır ki kısa çalışmanın yapılmasına sebep teşkil eden koronavirüs (Covid 19) salgının ortadan kalkmasının beklenmesi; bunun da

⁶² SEÇKİN, s.104.

⁶³ TULLUKCU, Binnur, “Kanun Değişiklikler Çerçevesinde Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasının Değerlendirilmesi”, **Terazi Hukuk Dergisi**, S.91, Mart 2014, s.23.

⁶⁴ ÇETİNKAYA, 449.

⁶⁵ SUBAŞI, s.159.

⁶⁶ AKYİĞİT, s.33.

mümkün görülmemesi halinde ise kısa çalışma süresinin uzatılması en doğru çözümdür.

5-KISA ÇALIŞMA UYGULAMASINA GEÇİŞTE HUKUKİ SÜREÇ VE TÜRKİYE İŞ KURUMU'NA BİLDİRİM TALEBİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Kısa çalışmanın esasa ilişkin yukarıda sayılan koşullarının yerine gelmiş olması tek başına yeterli değildir. Ancak önemle belirtmek isteriz ki kısa çalışma uygulamasına geçilmesi hususunda işçinin rızası aranmamaktadır; kısa çalışma ödeneği için kuruma başvuran işverenin bu uygulaması işçinin muvafakatine değil kurum kararına dayanmaktadır.⁶⁷ Koronavirüs (Covid 19) salgınından kaynaklı zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılmasını talep eden işverenin, Kısa Çalışma Talep Formunu doldurarak Türkiye İş Kurumu birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya yazılı bildirimde bulunması gerekmektedir. İşyerinde uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesi yoksa işverenin hiçbir sendikaya bildirimde bulunmasına gerek yoktur.

İşverenin durumu iki ayrı kuruma yazılı olarak bildirme zorunluluğu getirilmişse de Kurum ile sendikaya yapılacak bildirim sonuçları birbirinden çok farklıdır. Kısa çalışma talebini değerlendirecek ve nihayetinde talebi kabul ya da red edecek yetkilerle donatılmış makam Kurum iken, sendikaya yapılacak bildirim tamamen şekli bir nitelik taşımakta, sendikanın kısa çalışma kararının verilmesinde hiçbir yetkisi ya da etkinliği bulunmamaktadır.⁶⁸ Diğer bir deyişle işçi sendikasına bildirim yapılması yeterli olduğundan, toplu fesih uygulamasında olduğu gibi toplu iş sözleşmesi tarafı sendika ile işveren arasında diyalog kurulması zorunluluğu bulunmamaktadır.⁶⁹ Dolayısıyla işçiler ve sendikası karşı çıksa bile aranan yasal koşullar sağlandığında işverenin kısa çalışmaya geçmesine yönelik itiraz imkanları olmayacaktır. Sendikanın konu hakkında sadece bilgi sahibi olmasının sağlanması ile yetinilmesi, toplu iş sözleşmesinin tarafı olmayan sendikalara bildirim zorunluluğunun dahi getirilmemiş olması sosyal diyalogun ve tarafların dengeli katılımının sağlanması açısından yeterli olmamış ve doktrinde haklı olarak eleştirilmişse de⁷⁰, hızlı hareket etme gerekliliği, üretim akışının ve buna bağlı olarak istihdamın korunması maksatlı olarak sürecin bir an önce harekete geçirilmesi zorunluluğu ve kaldı ki kısa çalışmanın geçici bir uygulama olması hususları karşısında bu eleştirilere katılamıyoruz.

İşveren yapacağı bildirimde; genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerin işyerine etkilerini ve zorlayıcı sebebin ne olduğunu, işyerinin unvanını, adresini, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikayı ve sosyal güvenlik işyeri sicil numarasını, varsa iddiasını kanıtlayıcı somut belgeleri belirtmek

⁶⁷ SUBAŞI, s.166.

⁶⁸ ERKUL, İhsan, **İşverenin 4857 Sayılı İş Kanunu'ndan Doğan Hakları, Yükümleri ve Sorumlulukları**, Ayrıntı Basımevi, Eskişehir Eylül 2010, s.110.

⁶⁹ CANİKLİOĞLU, 4857 S.lı İş Kanununa Göre..., s.512.

⁷⁰ OCAK, s.351.

zorundadır. Kısa çalışma talebinin hukuka uygun olduğunu ispat için işverenin, gerekli bilgi ve belgeleri sunması şarttır. Bu kapsamda koronavirüs (Covid 19) salgınının işyerine olan olumsuz etkilerine yönelik siparişlerin ve satışların azaldığına, pasiflerin arttığına, alacakların tahsil edilemediğine, işletmenin zarar ettiğine yönelik belgelerin ve işyeri kayıtlarının ibrazı zorunlu olacaktır. İşveren, talep formuna ekli olan 11 maddelik bir taahhütnameyi de imzalamak zorundadır. Bu taahhütnamede işveren, işyerinde uygulanacak kısa çalışmaya ilişkin uygunluk tespitinin yapılması amacıyla talep edilen bilgi ve belgeleri Kurum yetkililerine teslim edeceğini, kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işçilerin çalışma sürelerine ait kayıtları tutacağını ve istenilmesi halinde Kurum yetkilisine ibraz edeceğini, Kurum tarafından yapılacak inceleme esnasında; kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri; Türkiye İş Kurumu'nun web sitesinde yer alan formatta hazırlayarak manyetik ortamda Kurum yetkilisine teslim edeceğini, istenilen bilgi, belge ve kayıtları belirtilen sürede vermediği takdirde idari para cezası uygulanacağını, uygunluk tespiti sonucu işverene bildirilen kısa çalışma oranı üzerinde kısa çalışma ödemesi talep etmeyeceğini, uygunluk tespitine konu olan toplam çalışan sayısının değişmesi (işçi giriş/çıkışı) halinde gerekçesi ile birlikte 10 gün içinde bildireceğini, kısa çalışma inceleme sonucunu işyerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan edeceğini ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildireceğini, ilan yoluyla işçilere duyuru yapmadığı durumlarda kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirim yapacağını, kısa çalışma ödeneği alanların yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silah altına alınması veya herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması durumunu veya sağlık raporunun başlama ve bitiş tarihlerini Kuruma bildireceğini, normal faaliyete başlamaya karar vermesi halinde durumu Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya ve işçilere altı işgünü önce yazılı olarak bildireceğini, işyerinin faaliyet alanının belirlenmesinde Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarının esas alınacağını, Kuruma yapacağı eksik ve/veya hatalı bildirimden kaynaklanan fazla ödemeleri yasal faiziyle birlikte ödeyeceğini kabul ve taahhüt etmektedir. Görüldüğü üzere, taahhütname, talep aşamasından, kısa çalışma uygulamasının sona ermesine kadar, işverenin kısa çalışma döneminde mevzuat gereği uymak ve yapmak zorunda oldukları yükümlülükleri içermektedir.⁷¹

İşverenin kısa çalışma talebi, öncelikle Türkiye İş Kurumu tarafından şekil ve sebep yönünden değerlendirilir. İşverenin kısa çalışma talebinin şekil ve sebep yönünden denetimi, talebin yazılı ve yönetmelikte yer alan biçimsel koşulları taşıyıp taşımadığı yönünde yapılır. Kısa çalışma talebinin uygun olup olmadığının sebep yönünden incelenmesi ise, işverenin başvurusuna vesile olan olguyu anlatır. Zira kanuna uygun olarak işverenin kısa çalışma yaptırabilmesi için, bu tür bir uygulama yapmayı mümkün kılan nedenlerin varlığının tespit edilmesi gereklidir.⁷² Krizin varlığına dair bu karar alınmadan ya da koronavirüs (Covid

⁷¹ SEÇKİN, s.109.

⁷² ASTARLI, s.362.

19) salgını ile bağdaşmadığı halde, nakit darlığı, ödeme güçlüğü, pazar daralması ve stok artışı gibi sebeplere dayalı olarak yapıldığı tespit edilen başvurular daha başından Kurum tarafından reddedilecektir. Kısa çalışmanın, koronavirüs (Covid 19) salgını esaslı zorlayıcı sebebe dayandırılması halinde Kurumun, işverenin gösterdiği olgunun zorlayıcı sebebe girdiği hususunda karara varacağı açık ve kesindir. Aksi bir durum Yönetmelik hükümleri ile bağdaşmayacağı gibi, Hazine ve Maliye Bakanlığı'nın salgından dolayı kısa çalışma ödeneğine başvurulması yönlü çağrılarına da uyum sağlamayacaktır.⁷³

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İşsizlik Sigortası Daire Başkanlığı, “Kısa Çalışma İş Akış Süreci”nde⁷⁴, başvurunun sebep ve şekil yönünden uygun bulunması halinde işleyecek prosedür şöyle açıklanmaktadır: Genel ekonomik, bölgesel ya da sektörel krize dayalı başvurunun inceleme sonrasında şekil yönünden uygun bulunması halinde Kurumca “Kısa Çalışma İnceleme Talebi Değerlendirme Raporu” hazırlanmaktadır. Değerlendirme raporunda krizin varlığına ilişkin kuvvetli bir emare varsa veya işçi ve işveren konfederasyonlarının krizin varlığına ilişkin bir başvurusu varsa rapor Yönetim Kuruluna sunulmaktadır. Yönetim Kurulu kararı ile krizin varlığına ilişkin emarenin olmadığı belirlenmiş ise bu kapsamdaki başvurular reddedilmektedir. Yönetim Kurulu tarafından başvuruların incelenmesi yönünde bir kararın alınması halinde ise ilgili sektördeki işverenlerin (genel ekonomik kriz ise tüm işverenlerin) başvuruları uygunluk tespiti amacıyla incelenmektedir. Zorlayıcı sebeplerle başvuru yapılması halinde ise doğrudan işyerinde uygunluk tespiti yapılmaktadır.

Koronavirüs (Covid 19) salgınının işyerine yönelik etkisinin açık ve kesin bir şekilde tanımlandığı hallerde Kurum, talebi gerekçe bağlamında kabul ederek, sonraki süreçleri incelemeye geçmekle mükellef olacaktır. İşverenin kısa çalışma talebi Kurumca zorlayıcı nedene dayandığı gerekçesiyle kabul edilirse bu kez uygunluk tespiti için Kurum yetkililerine intikal ettirilecektir. Kısa çalışmanın talep edildiği işyerinin, 4447 Sayılı Kanun’a göre hizmet akdine dayalı olarak sigortalı çalışmanın yapıldığı bir işyeri kapsamında olup olmadığı, kısa çalışma yapılmasını gerektiren hallerin gerçekleşip gerçekleşmediği, bu hallerin işyerini ciddi anlamda etkileyip etkilemediği, kısa çalışma yapılacağı bildirilen sürelerin Kanunda belirtilen sürelerle uygun olup olmadığı da ayrıca incelenecek, bu hususlardaki eksiklikler yahut mevzuata aykırılıkların varlığı halinde talep reddedilecektir. Bu yüzden koronavirüs (Covid 19) salgını dahil olmak üzere zorlayıcı bir nedenin varlığı tek başına kısa çalışma talebinin kabulü için yeterli değildir. Tüm bu değerlendirmelerin bitiminde varılan inceleme sonucu, Kurum tarafından işverene bildirilir.

⁷³<https://www.trthaber.com/haber/gundem/kisa-calisma-odeneği-ile-calisanlara-gelir-destegi-471602.html>, Erişim Tarihi, 19.07.2020.

⁷⁴ CİN, Soner Hakkı, “Kısa Çalışma Düzenlemeleri ve Uygulamaları”, **İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, İstanbul 2013, s.19.

Kısa çalışma talebinin uygun bulunmaması halinde ise yasal anlamda bir kısa çalışmadan bahsedilemeyeceğinden işverence kısa çalışma uygulamasına geçilemeyecektir. Talebin kabulü halinde, kısa çalışma talebi uygun görülen işveren inceleme sonucunu varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına ve işyerinde yazılı olarak ilan edilmek suretiyle işçilere bildirmelidir. Kısa çalışma talebi uygun bulunan işveren, Kurumca bildirilen sürede Kurum'un resmi sitesinde yer alan Kısa Çalışma bildirim listesini güncelleyerek gönderir. İlan yoluyla işçilere duyuru yapılamadığı durumlarda, kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirim yapılması, Yönetmelikçe getirilen nispeten yeni bir düzenlemedir.

C-KISA ÇALIŞMA TALEBİNE DAİR KARARLARA YÖNELİK YARGISAL DENETİM

Türkiye İş Kurumu tarafından kısa çalışma talebinin kabulü ve reddine yönelik kararların idari vasıf taşıdığına kuşku yoktur. Bu itibarla söz konusu kararlar idare hukuku boyutunda etki gösteren idari işlem vasfındadır. Bununla birlikte kısa çalışmanın kabulü yahut reddedilmesinin iş hukuku boyutu olduğu da kuşku götürmez. Dolayısıyla Kurum tarafından kısa çalışmaya ilişkin olarak verilen kararların yargısal denetiminde görevli mercinin neresi olduğunun tespiti büyük önem taşımaktadır. Ancak, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek ikinci maddesinde Türkiye İş Kurumu kararlarına karşı gidilecek yargı yolu ve yargı mercii belirtilmemiştir. Bununla birlikte Anayasanın 125. maddesi kesin bir biçimde her tür idari işleme karşı yargı yolunun açık olduğunu hüküm altına almıştır. Bu kapsamda kısa çalışma talebine yönelik Kurum tarafından verilen kararların niteliğinin idari işlem vasfında olması karşısında bu kararlara karşı başvuru mercilerinin idare mahkemeleri olduğu görüşü ileri sürülmüştür.⁷⁵

İşveren/işveren vekilleriyle işçiler arasında meydana gelecek iş uyuşmazlıklarının iş mahkemelerinde çözülmesi gerektiği; iş sözleşmesi veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarının iş mahkemelerinde çözüleceği gerekçeleriyle, mevcut kısa çalışma taleplerine dair kararlarda da başvuru mercinin iş mahkemeleri olduğu ileri sürülse de⁷⁶ söz konusu uyuşmazlığın işçi-işveren arasında gerçekleşmemesi, Kurumca tesis edilen işlemin idari bir vasıfta olması ve Kurum ile işveren arasında doğan bir anlaşmazlık temelinde bulunması itibariyle bu görüşe katılmıyoruz. Bundan dolayıdır ki mevzuatta görevli yargı yerine ilişkin düzenleme mevcut olmadığından ve iş mahkemelerinin görevli olduğunun kabul edilebilmesi için kanunda açıkça düzenleme olması gerektiğinden, idari nitelik

⁷⁵ ALPAGUT, Gülsevil. "İş Süreleri ve Ücret, İş Hukuku Uygulama Sorunları ve Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma, Ücret ve İşin Düzenlenmesi", **İstanbul Barosu Yayınları**, İstanbul 2006, s.47; AKYİĞİT, s.1960.

⁷⁶ EYRENCİ, Öner," 4857 S.lı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S.1, 2004, s.49; GÜNAY, İlhan Cevdet, **İş Kanunu Şerhi**, Yetkin Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş., 3. Baskı, Ankara 2009, s.2042; UĞRAŞ, s.56.

taşıması itibariyle Kurum kararlarına karşı idare mahkemesinin görevli olduğu yönlü görüşe katılmaktayız.

III-KISA ÇALIŞMANIN SONUÇLARI

Kısa çalışma uygulamasının hem taraflar (işçi-işveren) hem de devlet açısından sonuçları vardır ve bunların incelenmesi gerekir. Kısa çalışmanın öncelikle iş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işveren açısından sonuçları olacaksa da sürece devletin de aktif olarak katıldığı ve etkilendiği göz ardı edilemez.

A-KISA ÇALIŞMANIN İŞ SÖZLEŞMESİNE ETKİSİ BAĞLAMINDA İŞİN TAMAMEN VEYA KISMEN DURMASI HALLERİ

Kısa çalışma uygulaması sırasında işçinin hiç çalışmaması durumunda taraflar arasında akdedilen iş sözleşmesi sona ermemekte, kendiliğinden ve kanundan kaynaklanan bir nedenle tarafların iradesine bağlı olmaksızın bir süre askıya alınmaktadır. Dolayısıyla bu halde bile işçilerin sözleşmeleri sona ermemekte, hukuken varlığını sürdürmektedir. Ancak kısa çalışma, iş sözleşmesini ve çalışma koşullarını geçici de olsa doğrudan etkilemekte, değişik hüküm ve sonuçlara yol açmaktadır. Diğer taraftan kısa çalışma, çalışma sürelerinde ve ücrette değişiklik yaratacağından sözleşme şartlarında da geçici de olsa değişikliğe yol açacaktır.

Kısa çalışma uygulamasında işyerindeki normal haftalık çalışma süresi önemli ölçüde azaltıldığı taktirde, işçinin iş görme, işverenin ücret ödeme borcu yapılan iş süresince devam eder, buradaki değişiklik sadece geçici olarak işin yapılış süresindedir, askı hali bulunmamaktadır. Bu hal tarafların borçlarını kısmen etkilemektedir. Çalışma süresinin düşürülmesi halinde işçilerin çalışma borcu devam etmekte, sadece normal süresinde azalma yaşanmaktadır. İşçi iş görme borcundan, işveren de ücret ödeme borcundan kısmen kurtulmakta dolayısıyla borçlar, kısmen devam etmektedir. Çalışma sürelerinde geçici bir süre indirimine gidilmesi durumunda iş ilişkisinin taraflarının iş sözleşmesinde doğan borçlarının kapsamı değişmekte, işçi daha kısa çalışma süreleri itibariyle iş görme borcunu ifa ederken, işveren de buna karşılık daha az bir ücret ödeyerek temel edim yükümünü yerine getirmektedir.⁷⁷ Kısa çalışmanın, çalışma süresinin azaltılması biçiminde uygulanması durumunda iş sözleşmesinin askı halinden söz etmek mümkün olmayacağından, bu halde tarafların iş sözleşmesinin koşullarında esaslı bir değişikliğe gitme konusunda anlaşmalarını kabul etmek gerekir.⁷⁸ Kaldı ki koronavirüs (Covid 19) salgını gibi zorlayıcı bir nedenden de kaynaklansa, kısa çalışma süresince çalışma devam ettiği için sözleşmenin askıya alınmasının söz konusu olduğunun kabul edilmesi, iş görme edimi açısından ifayı kabul imkansızlığı ya vardır ya da yoktur; kısmi bir imkansızlıktan söz edilemez yönlü

⁷⁷ ASTARLI, s.353.

⁷⁸ AYDIN, s.37.

genel kabul edilen görüşe uygun düşmez.⁷⁹ Kısmen de olsa ifa varsa sözleşmenin askıya alındığı söylenemez.⁸⁰ Sözleşme askıya alınmayıp varlığını sürdürdüğünden tarafların ücret ödeme ve iş görme borçları kapsamı azaltılarak uygulanan sürelerle ilgili olarak devam etmektedir.⁸¹ Kanımızca, kısa çalışmanın, çalışma sürelerinin azaltılarak uygulanması durumunda sözleşmenin esaslı unsurları sadece kapsam açısından bir değişikliğe uğramaktadır. İşçinin çalışma süreleri azalmakta buna paralel olarak işverenin ücret ödeme borcu düşmektedir. Dolayısıyla sözleşmenin hukuki niteliğinde herhangi bir değişiklik söz konusu olmamaktadır.⁸²

Kısa çalışmaya gidilmesi sebebiyle işyerindeki faaliyetin tamamen durması halinde ise, çalışmasına ara verilen işçilerin bu dönemde iş sözleşmeleri askıda kalacak, işçinin iş görme, işverenin de ücret ödeme yükümü söz konusu olmayacaktır.⁸³ Bir başka deyişle taraflar, askı süresince iş görme ve ücret ödeme borcunun ifasından geçici bir süre kurtulmaktadırlar.⁸⁴ Dolayısıyla Kanundan kaynaklanan bir hakkın kullanılması nedeniyle işveren tarafından işçilere Kanuna uygun olarak kısa çalışma esaslarıncı faaliyetin durdurulması, iş sözleşmelerinin askıya alınması sonucunu doğurmaktadır. Tarafların iş görme ya da ücret ödeme borcu kısa çalışma süresince geçici olarak ortadan kalktığından, bu borçlara aykırılık da söz konusu olmayacaktır. Bu açıdan kısa çalışma halinde, işverenin iş vermemesi nedeniyle işi kabulde ya da ücret ödenmemesi nedeniyle temerrüde düştüğü de söylenemeyecek⁸⁵, işçiye çalıştırılmayan süreler için ücret ödenmeyecek⁸⁶, işçinin iş görmekten kaçınma hakkından söz edilemeyecek, aynı şekilde İş K'nın 62. maddesinde yer alan işçi ücretinden indirim yasaklayan kural da işin doğası gereği uygulanamayacaktır.⁸⁷ Ayrıca bu durumda askıda kalan sözleşmelerden kaynaklanabilecek bir haklı fesih nedeni de bulunmayacaktır.⁸⁸ Bu görüşe göre kısa çalışmanın askı hali oluşturması için işçinin rızasına da gerek bulunmamaktadır. Zira kısa çalışma açısından askı hali, kendiliğinden, kanundan doğmaktadır. Buna karşın kısa çalışma süresince başka bir deyişle askı süresince yan borçlar varlığını sürdürdüğünden örneğin işçinin sadakat ya da rekabet etmeme borcu devam eder. Bu borçlara aykırılık halinde ise bu duruma dayanılarak iş sözleşmesi feshedilebilir.

⁷⁹ BAŞTERZİ, s.67.

⁸⁰ BAŞTERZİ, Süleyman, **Çalışmanın Kesintiye Uğramasının Sosyal Sigorta İlişkisine Etkisi**, Tasarım Basımevi, Ankara 2007, s.138.

⁸¹ OCAK, s.553.

⁸² SEÇKİN, s.130.

⁸³ TULUKÇU, s.26.

⁸⁴ ASTARLI, s.354.

⁸⁵ ENGİN, Murat, "Ücretlerin Düşürülmesi Amacıyla Fasıllı Çalışma Uygulaması ve Değişiklik Sözleşmesi", **Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan**, Beta Basım Yayım, İstanbul 2011, s.891.

⁸⁶ OCAK, s.575.

⁸⁷ AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, s.1945; OCAK, s.568.

⁸⁸ AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, s.1961.

Kısa çalışma uygulaması bitirildiğinde iş sözleşmesi tüm hak ve borçlarıyla kısa çalışma öncesindeki görünüm ve içerikte işlevine dönecektir. Diğer bir anlatımla kısa çalışmanın herhangi bir nedenle son bulması ile iş sözleşmesi de tüm hak ve borçlarıyla yeniden işlemeye başlayacak, bir başka ifadeyle eski hale: kısa çalışma öncesi döneme dönmüş olacaktır. Ancak bu noktada kısa çalışma uygulaması kapsamında işin tamamen yahut kısmen durduğu işyerlerinde başta kıdem ve ihbar tazminatları olmak üzere işçilik hakları bakımından nasıl bir etkilenme olacağı tartışılabilir. Öncelikle belirtmek gerekir ki kıdem tazminatı gibi niteliği gereği bir ücret eki olan alacak kalemlerine ilişkin olarak, Kanunda ise kısa çalışma sürelerinin dikkate alınacağı yönünde açık bir hüküm bulunmamaktadır. Bu noktadan hareketle kıdem tazminatının hesabında kısa çalışma sürelerinin dikkate alınmaması yönünde bir algı oluşabilir. Ancak kanaatimizce bu algının tam aksine sonuçların ortaya çıktığı sonucuna varılmalıdır. 4857 sayılı İş Kanununun 55 nci maddesinin (j) bendinde; İşveren tarafından verilen diğer izinler ile Mülga 65 nci maddedeki kısa çalışma süreleri yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış, süreler arasında sayılmıştır. Bu hükümlere yapılan atıfla kısa çalışma sürelerinin kıdem süresine dahil edilmesi gerektiğine kuşumuz olmadığını ifade etmek isteriz. Dolayısıyla, kısa çalışma süreleri de işin ne ölçüde durup durmadığına bakılmaksızın işçinin kıdem süresinin hesaplanmasında dikkate alınmalı ve kıdeme eklenmelidir. Kanaatimizce işçi yararına yorum ilkesi gereğince sözleşmesinin askıda kaldığı süreleri de çalışılmış gibi sayılacağından sonradan bu süreler işçinin kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında dikkate alınmalıdır. Bu hallere ilişkin olarak işin tamamen durması ile kısmen durması arasında bir fark gözetilmemesi gerektiği kanaatinde olduğumuzu belirtmekte fayda görmekteyiz.

B-KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

Kısa çalışma talebinin kabulünün gerek işçi ve gerek işverenler açısından son derece olumlu sonuçları beraberinde getireceği kuşkusuzdur. Zira, bu şekilde işverenler ücret yükümlülüğünden belirli bir süre için dahi olsa kurtularak ekonomik anlamda yeniden yapılanma imkanına kavuşacaklar; işçiler ise fesih, ücretsiz izin gibi ağır uygulamalardan korunmuş olacaktır.

Normal haftalık çalışma süresi önemli ölçüde azaldığından işçilerin yeni düzene uyum sağlamaları gerekmektedir. Bu dönemde işçinin ücretinde bir azalma meydana gelecektir. Ancak yine de işçiler belirli bir ücret güvencesi elde etmiş olacaklardır. İşçi işyerindeki faaliyetin tamamen/kısmen durdurulması veya haftalık olağan çalışma süresinin önemli ölçüde azaltılması nedenine dayalı olarak işverenden kısa çalışma ödeneği ile normal ücreti arasındaki farkı talep edemeyecektir. Ancak, bu aşamada bütün işçilerin kısa çalışma modelinin getirdiği ödenekten faydalanabileceğini söylemek pek mümkün değildir. İlk olarak ifade etmek gerekir ki 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ve Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik⁸⁹ gereği, Kanun ve

⁸⁹ R.G., T.30.4.2011, S.27920.

Yönetmelikte belirtilen şartlara uygun bir biçimde gerçekleşen bir kısa çalışma durumunda bu uygulamaya tabi işçilere bir devlet kuruluşu olan Türkiye İş Kurumu tarafından “kısa çalışma ödeneği” ödenecektir. Yani işçilerin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için işveren Kanun, Yönetmelik ve Tebliğdeki esaslara uygun kısa çalışma uygulamak zorundadır. Bir başka deyişle koronavirüs (Covid 19) salgınına dayalı olarak zorlayıcı nedenlerle haftalık olağan çalışma süresinin 1/3 oranında azalması veya faaliyetin geçici olarak tamamen/kısmen durdurulması nedeniyle işveren uygunluk tespiti için başvuracak, Kurumun olumlu kararına dayanarak kısa çalışma uygulamasına başlayacaktır.⁹⁰

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğin 7. Maddesi hükmünce, kısa çalışma ödeneği, çalışanın son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60’ıdır. Kısa çalışma ödeneğinin aylık üst sınırı ise ilgili dönemde yürürlükte olan brüt asgari ücretin %150’i sidir.⁹¹ İşverenin hatalı bilgi veya belge vermesi durumunda bu sebeple yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir.⁹²

Kısa çalışma ödeneği, kısa çalışma süresi ile orantılı olarak çalışılmayan süreler için aylık olarak verilmektedir. Ödenek süresi üç ayı aşmamak koşuluyla kısa çalışma süresi kadardır.⁹³ Bunun dışında kısa çalışma ödeneği alanların işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silah altına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması veya geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması halinde de kısa çalışma ödeneği kesilir. Dolayısıyla yukarıda da ifade ettiğimiz gibi söz konusu sürenin sınırlı ve dahası ödeneğin de kısıtlı olması itibarıyla, Cumhurbaşkanlığı Kararı ile süre ve ödenek miktarlarında artışa gidilmesinin olumlu sonuçlar doğuracağı gözden uzak tutulmamıştır. Nitekim, 2706 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı⁹⁴ ile koronavirüs (Covid 19) salgını nedeniyle alınan istihdam tedbirlerinin başta geleni olan kısa çalışma ödeneği bir aylığına uzatılmıştır. Buna göre 30 Haziran 2020 tarihinden önce kısa çalışma uygulaması biten işyerleri için 1 Temmuz 2020 tarihinden itibaren; 30 Haziran 2020 tarihinde kısa çalışma uygulaması devam eden işyerleri için kısa çalışmanın bitim tarihinden itibaren bir aylık bir süre uzatımına gidilmiş ve en nihayetinde bu süre 17 Mart 2021 tarihine kadar bir kez daha uzatılmıştır..

⁹⁰ ERTAŞ, Latife Çiğdem, **Kısa Çalışma**, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir 2006, s.97.

⁹¹ Kanunda hüküm bulunmamakla birlikte Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğin 7. Maddesi gereğince işçinin kısa çalışma ödeneği nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir veya temlik edilemez. Bu hüküm İş Kanununun 35 inci maddesinde belirtilen ücretin devir ve hacze karşı korunması esasıyla paralellik arz eder. Fakat işçi ücretinin ¼ dâhil olmak üzere devir ve hacze konu olması kabul edilirken kısa çalışmada ödeneğin nafaka borçları hariç olmak üzere devir ve hacze konu olması mümkün değildir. Kanunda bulunmayan bu hüküm kimi tereddütleri giderici isabetli bir çözümdür, tersine yapılacak işlem/sözleşme geçersiz olacaktır. UĞRAŞ, s.63.

⁹² SUBAŞI, s.167.

⁹³ ÇETİNKAYA, s.467-468.

⁹⁴ R.G., T.30.06.2020, S.31171, s.45.

Ancak, kanaatimizce yeni bir süre uzatımına daha gidilmesi ve bu yapılırken başta gelen şikayet konularından biri haline gelen kısa çalışma ödeneğinde artışa gidilmesinin önemli faydalar sağlayacağı kanaatindeyiz.

C-KISA ÇALIŞMADAN YARARLANABİLECEKLERİN KAPSAMI

Kısa çalışma ödeneğinden yukarıda da ifade ettiğimiz gibi bütün işçiler değil; belirli bazı şartları taşıyanlar faydalanabilecektir. 4447 sayılı Kanunun 50 inci maddesine göre, kısa çalışma ödeneğine hak kazanmak işsizlik ödeneğine alma şartlarına bağlanmış olup, bunun için, son üç yıl içerisinde en az 600 gün sigortalı ve hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün kesintisiz olarak çalışma şartları aranıyordu. Ancak, 4447 sayılı Kanuna eklenen geçici 23 üncü maddeyle birlikte, söz konusu şartlar kolaylaştırılarak, 600 gün 450 güne, 120 gün de 60 güne indirilmiştir. Bu koşulu taşımayanlar ise, kısa çalışma süresini geçmemek üzere, son işsizlik ödeneği hak sahipliğinden kalan süre kadar kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaya devam edecektir. Öte yandan, söz konusu düzenlemenin sadece koronavirüs (Covid 19) gerekçesiyle yapılacak kısa çalışma uygulaması için geçerli olacağını belirtmek gerekir. Bununla birlikte, Cumhurbaşkanlığınca, gerektiğinde başvuru tarihinin yıl sonuna kadar uzatılabilmesi ve söz konusu günlerde değişiklik yapılabilmesinin mümkün olduğu unutulmamalıdır.

Söz konusu Kanun değişikliğiyle, koronavirüs (Covid 19) gerekçesiyle yapılacak kısa çalışma uygulaması için önemli bir şart daha getirilmiştir. Buna göre; işyerinde kısa çalışma uygulanan dönemde, 4857 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin 1 inci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan sebepler hariç olmak kaydıyla işveren tarafından işçi çıkarılmayacaktır. Aksi halde, işyerindeki kısa çalışma uygulamasına son verilecek ve işverenler kısa çalışma uygulamasından faydalanamayacaktır. Koronavirüs (Covid 19) salgınından kaynaklı olarak üç aylık süre boyunca iş sözleşmelerinin feshinin yasaklanmış olması ile söz konusu düzenlemenin belirli bir uyum içerisinde olduğunu ifade etmekte fayda görüyoruz.

Koronavirüs (Covid-19) kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvurularında kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilmeleri için çalışanların, kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün boyunca hizmet akdine tabi olarak çalışmaya devam etmiş olmaları ve son üç yıl içinde 450 gün işsizlik sigortası primi ödenmiş olmaları gerekmektedir. Daha önce işsizlik ödeneğine hak kazanmış olmakla birlikte bir önceki işyerinden ayrıldıktan sonra geçen sürede işsizlik ödeneği hak sahipliğini yarım bırakarak çalışmaya başlayan ve son işyerindeki sigortalılık süresi 60 günden az olan çalışanlar da kısa çalışma ödeneğinden bir önceki hak sahipliklerinden kalan süre kadar

yararlanabilecektir.⁹⁵ Buna uygun şartları taşıyan işçiler kısa çalışma ödeneğine hak kazanacaklardır.

D-KISA ÇALIŞMADA SİGORTALILIK DURUMU

İşçinin kısa çalışma ödeneği aldığı süre için, 31.5.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu⁹⁶ gereği ödenecek sigorta primi, İşsizlik Sigortası Fonu tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna aktarılır (Yön. Md. 7/6). 4447 sayılı Kanun'a göre, sigortalı işsizlere sağlanan haklardan biri de 5510 sayılı Kanun gereği sigorta primlerinin ödenmesidir(4447 Sy. K 5754 Sy. K. değişik Md. 48, f.6/b). 5510 sayılı Kanuna göre ise, kısa çalışma ödeneğinden yararlandırılan kimseler genel sağlık sigortalısı sayılır(5510 Sy. K. Md. 60, f.1/g). Bu bağlamda, işçinin işsizlik ödeneği aldığı dönemde İşsizlik Sigortası Fonu'nun işçi için Sosyal Güvenlik Kurumu'na yalnızca Genel Sağlık Sigortası primini aktarması gerekecektir. Nitekim Türkiye İş Kurumu'nun uygulaması da bu yöndedir. Kısa çalışmanın işyerindeki çalışma süresinin azaltılması biçiminde uygulanması halinde işçi önceki döneme göre daha az da olsa işvereninden ücret almaya devam edecek ve bu dönemde aldığı ücretten sosyal sigorta primlerinin tümü kesilecektir. Çalışma süresinin azaltılarak kısa çalışmaya gidilen bu dönemde işçiler sadece genel sağlık sigortalısı değil genel anlamda sigortalı sayıldıklarından bunlar için Fon tarafından Sosyal Güvenlik Kurumu'na genel sağlık sigortası primi aktarılmasına gerek olmayacaktır.⁹⁷

E-KISA ÇALIŞMANIN SONA ERMESİ

Kısa çalışma, işverenlerin karşılaştıkları zorlayıcı sebebi ya da kendilerini de etkileyen krizleri atlatarak neticede faaliyetlerine devamı hedefleyen geçici bir önlem niteliği taşır.⁹⁸ Kısa çalışma öncelikle uygunluk tespitinde belirtilen sürenin dolması ile son bulur. Ancak yukarıda da ifade ettiğimiz üzere koronavirüs (Covid 19) salgını gibi etki süresi belirsiz durumlarda Cumhurbaşkanının alacağı bir kararla bu süreyi uzatabileceği gözden uzak tutulmamalıdır. Ancak işverenin bu süreden önce, tek taraflı kararı ile kısa çalışma uygulamasını erken sona erdirmesi de söz konusu olabilir.⁹⁹ Kısa çalışmayı haklı kılan ekonomik kriz ya da zorlayıcı nedenin işyerini ciddi bir şekilde etkilemesi ve sarsması olgusu ortadan kalktığında kısa çalışma meşruiyetini yitirir. Bu açıdan örneğin faaliyetini durduran işverenin üretime yeniden başlaması, yeni işçi istihdam etmesi, fazla mesai yapması hali, kısa çalışma koşullarının ortadan kalktığının bir göstergesi olabilir. Bu durumda azaltılmış sürelerle çalışmanın hukuki gerekçesi mevcut

⁹⁵ DEMİRCİ, Hakkı/ÇELİK Caner, <https://www.ekonomist.com.tr/haberler/iste-10-soruda-kisa-calisma-odeneği-nasil-hesaplanır-kimler-basvurabilir.html>, Erişim Tarihi, 19.07.2020.

⁹⁶ R.G., T.16.06.2006, S.26200.

⁹⁷ AYDIN, s.38.

⁹⁸ AKYİĞİT, Kısa Çalışma, s. 33.

⁹⁹ SEÇKİN, s.120.

olmadığından kısa çalışmaya devam edilemez.¹⁰⁰ İşveren kısa çalışmanın devamı sırasında ya da sonunda işyerini kapatabilir. Bu halde de kısa çalışma, işin doğası gereği sona erer.¹⁰¹

F-KORONAVİRÜS (COVID 19) SÜRECİ DAHİLİNDE KISA ÇALIŞMA UYGULAMASINDAN KAYNAKLI OLUMLU VE OLUMSUZ DURUMLAR

Salgın süreci kapsamında ülkemiz dahilinde uygulamaya sokulan kısa çalışma çok çeşitli sonuçları beraberinde getirmiştir. Bu kapsamda önceliği kısa çalışma uygulamasının olumlu etkilerine vermekte sakınca görmediğimizi ifade etmekte fayda görüyoruz. İşverenler, ekonomik kriz yahut zorlayıcı sebepler sonucu istihdam ihtiyaçlarının tamamen veya kısmen ortadan kalktığı dönemlerde, işçilere ücret ödemekten kurtulmayı bir çözüm sistemi olarak görmekte; ancak Covid-19 salgını gibi dünya çapında ekonomik ve küresel krize sebebiyet veren böylesi bir salgında, işçilerin işlerini kaybetmeden belli bir ölçüde gelire sahip kılınması, belirli ücretlerle çalışabilmesi de işçilerin beklentisi olmaktadır. Bu kapsamda özellikle belirtmek isteriz ki kısa çalışma uygulamasının en önemli yararı, işsizliğin önlenmesinde ve işçinin işini korumasında en etkili araçlardan biri olmasında yatmaktadır.¹⁰² Bilindiği üzere koronavirüs (Covid 19) salgını nedeniyle dünya genelinde pek çok işyeri kapanmış, ekonomi küresel olarak yavaşlamış ve haliyle bu durumdan irili ufaklı tüm işyerleri etkilenmiştir. Ancak, ülkemiz özelinde baktığımızda kısa çalışma desteğine geçilmesiyle birlikte, devlet, ekonominin çarklarının dönmesi için daha önce sadece zora giren işletmelere verilen kısa çalışma desteğini, tüm işletmelerin kullanımına açmış ve böylelikle küçülme ve hatta kapanma riski ile ciddi anlamda karşı karşıya kalan pek çok işletmenin süreci atlatmasına önemli ölçüde katkı sağlamıştır. Üstelik kısa çalışma ödeneğine başvuru şartları arasına Sosyal Güvenlik Kurumu prim yahut vergi borcu bulunmama şartı dahil edilmeyerek, Kurum'a prim borcu olan yahut vergi yapılandırmasından yararlanan, haliyle ekonomik olarak zorda bulunan pek çok işletmenin de söz konusu destekten yararlanmasına imkan sağlanmıştır. Bu suretle üretimde azalmaya ve hatta kapanma sürecine giren pek çok işyeri, mali anlamda devlet katkısı sayesinde salgın sürecini ya hiç zarar görmeden yahut minimum maliyetle atlatmayı başarmıştır. Devletin kısa çalışma ödeneği yönlü katkısının sadece işletme bazında sınırlı olarak değerlendirilmesi yerinde değildir. Zira, salgının ekonomide daralmaya yol açmak yönlü olumsuz etkisinin sınırlandırılması anlamında da kısa çalışma ödeneğinin çok önemli katkılar sağladığı inkar edilemez.

¹⁰⁰ ASTARLI, s.373.

¹⁰¹ AYDIN, s.37.

¹⁰² SUBAŞI, s.165.

Kısa çalışma uygulamasının olumlu etkilerinin yalnızca ulusal ekonomik veriler ve işverenlerin mali yapısının korunması ile sınırlı kabul edilmesi yanıltıcı olacaktır. Özellikle ifade etmek gerekir ki işçiler açısından da kısa çalışma ödeneği önemli bir güvence ve koruma mekanizması olarak kendisini göstermiştir. Bu uygulama ile birlikte çalışanların ücretlerinin belirli bir kısmı devletçe ödenmeye başlanmış ve haliyle devlet, “bu zor dönemi birlikte dayanışma ile atlatacağız ve bu süreçte istihdamı koruyacağız” iradesini ortaya koymuştur. Böylece işçiler, ücretlerinin korunması anlamında güvence altına alınmış ve bu suretle gelir garantisine kavuşmuşlardır. Üstelik kısa çalışma uygulamasının olumlu etkileri yalnızca işçinin gelirin korunması anlamında sınırlı bir katkı sağlamamış, işçinin işinin yani istihdamın güvence altına alınması anlamında da çok önemli bir fayda ortaya koymuştur. Üstelik, mevcut uygulama ile birlikte kısa çalışma ödeneğinden faydalanma şartlarının esnetilmesi diğer bir deyişle kolaylaştırılması, bunun da ötesinde kısa çalışma ödeneğinden faydalanmak isteyen işverenlere işçi çıkarmama şartının konması, işçinin iş güvencesiyle donatılması anlamında çok ciddi bir katkı sağlamıştır.

İş Hukukunun spesifik niteliği gereği bu alandaki her uygulamanın olumlu bazı sonuçlarının yanı sıra sınırlı da olsa olumsuz hallerin de ortaya çıkmasına sebebiyet verebileceğini gözden uzak tutmamak gerekir. Halihazırda, mevcut kısa çalışma uygulamasına yönelik en büyük eleştiri, ödenekten faydalanan işçilere sağlanan gelirin düşüklüğünde odaklanmaktadır. Geçim endeksleri de dikkate alındığında sağlanan kısa çalışma ödeneğinin sınırlı ve düşük kaldığını inkar etmek mümkün değildir. Ancak önemle ifade etmek gerekir ki koronavirüs (Covid 19) salgını kapsamında uygulanan kısa çalışma, olağanüstü boyutlara varmış ve kapsam olarak son derece geniş bir işçi-işveren ağına erişmiştir. Bundan kaynaklı olarak da mali kaynakların yeterliliği esasları da dikkate alındığında işçiye tam veya ücretine yakın bir gelir güvencesi sağlanması imkansız hale gelmiştir. Kaldı ki sosyal güvenlik yardımlarının da devam etmekte olduğu düşünüldüğünde kısa çalışma ödeneğinde artışa gidilmesinin bütçe olanaklarını telafisi imkansız şekilde zorlayacağı kanaatinde olduğumuzu belirtmek isteriz. Koronavirüs (Covid 19) salgınına karşı alınan tedbirler çerçevesinde pek çok işverenin kısa çalışmadan faydalandığı ve esnetilen yararlanma koşulları, hızlandırılan yararlanma süreci ile kısa çalışmanın bu dönemde can simidi rolü üstlendiği inkar edilemez. Ancak bu durum kısa çalışmanın özellikle küçük işyerleri tarafından istismar edildiği, işçilerin tam süreli çalıştırılmasına rağmen kısa çalışma ödeneği almasının sağlandığı ve işverenlerin kısa çalışma ödeneklerini işçilerden talep ettiği pek çok olumsuz durumu da beraberinde getirmiştir. Bunda kısa çalışmadan en fazla sayıda kişinin en hızlı şekilde yararlanabilmesi için uygunluk tespitleri beklenmeksizin kısa çalışma ödenekleri ödenmeye başlanmasının etkili olduğu göz ardı edilemez. Kısa çalışma gibi işçi-işveren-devlet tarafından prim ödenerek oluşturulmuş işsizlik sigortası fonundan finanse edilen bir uygulamanın hukuka aykırı şekilde kullanılmasının her şeyden önce ahlaki bir problem olduğu kuşku götürmez. Ancak, özellikle esnetilen yararlanma koşulları, hızlandırılan sürece rağmen haksız bir şekilde kısa çalışma ödeneği kullanan bazı işverenlerin bu

uygulamayı kötüye kullandığı da açıktır. İşverenlerin bir bölümünün kısa çalışma uygulamasını istismar ederek "devlet para dağıtıyor" anlayışıyla işyerinde kısa çalışma yapılsa bile kısa çalışmaya başvurduğu ve ücretlerden tasarruf yoluna gittiği görülmeye başlanmıştır. Özellikle küçük işyerlerinde işverenlerin işçilerine kısa çalışma ödeneği ödenmesi için Türkiye İş Kurumu'na başvuru yaptığı fakat işçilerin normal sürelerle çalıştırılmaya devam edildiği yönünde yoğunlaşan şikayetler ve bazı işverenlerin işçilerden kısa çalışma ödeneklerini istediği ve geri vermeyenleri çalıştırmayarak işten çıkarmakla tehdit ettiği yönündeki iddiaların önünün alınması gerektiği aksi halde kısa çalışma ödeneğinin kötüye kullanımı yönlü örneklerin yaygınlaşacağı kuşku götürmez. Ancak bu noktada önemle belirtmek gerekir ki bahis konusu olan durumların tespiti halinde işçilere ödenen kısa çalışma ödeneklerinin işverenden faiziyle geri istemesi ve hileli beyan nedeniyle işverene dava açılması söz konusu olacaktır. Bu kapsamda kanaatimizce kısa çalışma ödeneğinin amacına uygun kullanımının sağlanması maksadına yönelik olarak etkin bir denetim sağlanması ve kötüye kullanımlara yönelik şikayetlerin ciddiyetle ele alınarak yaptırım uygulanması son derece önemli bir zorunluluktur.

SONUÇ

21. yüzyıla damgasını vuracağı kanaatinde olduğumuz koronavirüs (Covid 19) salgınının çalışma hayatında da önemli etkiler doğurduğuna kuşku yoktur. Ancak, söz konusu etkiler olumsuz nitelikte olmuş, kimi sektörlerin tamamen durmasına, kimi iş alanlarında ise faaliyetin önemli ölçüde aksamasına sebebiyet vermiştir. Bu durum sadece sağlık sektörü ile de sınırlı değildir. Değişen tüketici davranışları, başta turizm, seyahat ve otomotiv olmak üzere talebin olumsuz etkilenmesi, kısaca çekingen tüketim anlayışı koronavirüs (Covid 19) salgını ile birlikte daha da ivme kazanmıştır.

Meselenin daha ağır ve olumsuz boyutu ise salgının küresel bir boyuta erişmesi sonrasında kendisini göstermiştir. Zira global ekonomi anlayışı içerisinde olumsuz ekonomik etkilerin çok daha hızlı ve geniş kapsamlı sonuçlara sebebiyet verdiği göz ardı edilemez. Nitekim koronavirüs (Covid 19) salgınında da bu durum aynı ölçüde yaşanmıştır. Çin'in tek bir kentinde başlayan salgın çok hızlı bir biçimde 198 ülkeyi etkisi altına almış ve binlerce ölü ve iki milyonu aşan hasta sayısı ile son derece olumsuz bir tablonun ortaya çıkmasına sebebiyet vermiştir.

Sorun sadece sağlık boyutu ile sınırlı kalmamış ve ekonomik anlamda da ciddi problemler beraberinde gelmiştir. Alınan pek çok önleme rağmen ekonomiler yavaşlamaya ve bu süreç içerisinde istihdam düşüşleri yaşanmaya başlamıştır. Doğaldır ki işveren üretim faaliyetinde süreklilik, işçi ise istihdam güvencesi arayışı içerisinde hareket eder. Bu noktada devletin katılımı olmaksızın tamamen işçi-işveren arasındaki pazarlık sürecine bırakılmış bir yapının olumlu etkiler sağlamayacağı; özellikle işçiler aleyhine ciddi sorunlara sebebiyet vereceğine kuşku yoktur. Zira, maliyetleri düşürmek isteyen ve salgından dolayı üretimi ya

tamamen durduran veya sınırlandıran işverenin işçi sayı ve ücretindeki her azaltmayı bir çözüm arayışı olarak göreceği açıktır.

Devletin katılımı işçi-işveren beklentileri arasındaki sosyal dengeyi sağlamak açısından büyük önem taşımaktadır. Nitekim, bu sosyal denge arayışı kapsamında tüm sosyal taraflardan fedakârlık beklenmesi doğal olmakla birlikte koruyucu düzenlemelerin de bir bütün olarak değerlendirilmesi ciddi katkılar sağlayacak bir boyutu ifade etmektedir. Bu esas dahilinde işçilere yönelik olarak ücretsiz izin ve kısa çalışma esaslarının getirilmesi elbette ki işçilerin gelir düzeylerinde ciddi kayıplar yaşamalarına sebebiyet vermiştir. Bununla birlikte süreç dahilinde iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshinin Kanunlanmış olması ise iş güvencesinin sağlanması itibariyle önemli bir koruma mekanizması olarak kendisini göstermiştir. İşveren açınsındansa salgın hastalığın ekonomideki daralmaya yol açan etkilerinin kar oranlarının düşmesine hatta zarara doğru giden bir mali sürece neden olduğu kuşku götürmez. Ancak bu kapsamda da başta Cumhurbaşkanlığı Kararları olmak üzere çok çeşitli düzenlemelerle ekonomik destek paketlerinin açıklanması ve dahi uygulamaya konması, işçinin korunması esası karşısında işverene yönelik bir mali denge arayışının sonucu olarak görülmelidir. Özellikle ifade etmek isteriz ki işte tüm bu arayışlar ve düzenlemeler karşısında gerek işçi ve gerek işveren açısından başta gelen koruyucu düzenleme kısa çalışma olarak kendisini göstermiştir. İşçi açısından bir gelir güvencesi sağlanması ve feshe karşı koruyucu bir düzenleme olması; işveren bakımındansa devlet desteğini ortaya koyan bir yapı olması itibariyle kısa çalışmanın mevcut salgın hastalığın iş hukuku ve iş hukuku dahilinde çalışma hayatı anlamında son derece ciddi ve olumlu katkılar sağlamış olduğu kesinlikle inkar edilemez. Söz konusu katılım modelinin başında ise hiç kuşkusuz kısa çalışma esası gelmektedir.

Kısa çalışma ile devlet, faaliyetlerin ne ölçüde sınırlandırıldığına bakmaksızın ücretlere yönelik katkı sağlamakta ve böylelikle istihdamı da güvence altına almaktadır. Bu da hiç kuşkusuz her tür Kanunlaşmaya rağmen işçilerin iş güvencelerinin azami düzeyde korunmasına ve dahası ücret anlamında da bir güvenceye kavuşmalarına hizmet etmiştir. Koronavirüs (Covid 19) salgınında da kısa çalışma modelinin uygulanabilir olduğu kuşku götürmez. Bu şekilde de gerek işveren açısından maliyetler anlamında tasarruf ve gerek işçiler açısından ise ücret güvencesi sağlanmış olmaktadır. Netice itibariyle belirtmek gerekirse mevcut salgına karşı kısa çalışma modeli son derece olumlu katkılar sağlaması itibariyle vazgeçilmez derecede önemli bir yapı oluşturmaktadır.

EK BEYAN

Araştırma ve Yayın Etiği İlkelerine Uygun Hareket Edildiğine Dair Metin

Makalenin tüm süreçlerinde İMHFD araştırma ve yayın etiği ilkelerine uygun olarak hareket edilmiştir.

Çıkar Çatışması Bildirimi

Bu çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

AKYİĞİT, Ercan, Kısa Çalışma, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Ağustos – Kasım 2004.

AKYİĞİT, Ercan, Kısa Çalışma, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:19, Ağustos/Kasım.

ALBAYRAK, Candan, “Küreselleşme ve Ekonomik Krizin İş Hukukuna Etkisi”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**.

ALPAGUT Gülsevil, **İş Süreleri ve Ücret, İş Hukuku Uygulama Sorunları ve Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma, Ücret ve İşin Düzenlenmesi**, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul.

ASTARLI, Muhittin, **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, Turhan Kitapevi, Ankara 2008.

AYDIN, Ufuk, “Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y.4, S.13, s.30.

BAŞTERZİ, Süleyman, “Türkiye’de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal ve İstihdam Üzerindeki Etkisi”, **AÜHFD**, Y.2005.

BAŞTERZİ, Süleyman, **Çalışmanın Kesintiye Uğramasının Sosyal Sigorta İlişkinde Etkisi, Tasarım Basımevi**, Ankara 2007.

BÖLÜKBAŞI, Ahmet, “AB’de Bir Kısa Çalışma Değerlendirmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y.5, S. 19.

CANİKLİOĞLU, Nurşen, “6111 Sayılı Kanun’la İşsizlik Sigortası Kanunu’nda Yapılan Değişiklikler”, **Toprak İşveren Dergisi**, S.89, Y.2011.

CANİKLİOĞLU, Nurşen, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Kısa Çalışma Ve Kısa Çalışma Ödeneği”, **A.Can. Tuncay’a Armağan**, İstanbul 2005.

ÇELİK, Nuri/CANBOLAT, Talat/CANİKLİOĞLU, Nurşen, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 32. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2019.

ÇETİNKAYA, Kayalı Tuba, “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği”, **Ankara Barosu Dergisi**, S.4, Y.2014.

DEMİRCİ, Hakkı/ÇELİK, Caner, <https://www.ekonomist.com.tr/haberler/iste-10-soruda-kisa-calisma-odeneği-nasil-hesaplanır-kimler-basvurabilir.html>

DİRLİK, Serkan, **Kriz Yönetimi Stratejileri ve Kriz Sonrası Yeniden Yapılanma**, Derleyen: Haluk Sümer ve Helmut Pernsteiner, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2009.

EKMEKÇİ, Ömer., (2009). “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına İlişkin Sorular”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.14, Y.2009.

ENGİN, Murat, “Ücretlerin Düşürülmesi Amacıyla Fasıllı Çalışma Uygulaması ve Değişiklik Sözleşmesi”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, Beta Basım Yayım, İstanbul 2011.

ERKUL, İhsan, **İşverenin 4857 Sayılı İş Kanunu’ndan Doğan Hakları, Yükümleri ve Sorumlulukları**, Ayrıntı Basımevi, Eskişehir 2010.

ERTAŞ, Latife Çiğdem, “Kısa Çalışma”, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir 2006.

EYRENCİ, Öner, “4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S.1, Y.2004.

GÖKSU TURGUT, (2011). Kriz Yönetimi, <http://turgutgoksu.com/FileUpload/ks7441/File/krizyonetimitg21sbt2011.pdf>

GÖREN, Seza, “Ordumuzda Sağlık Problemi İle İlgili İşler”, **Askeri Veteriner Dergisi**, Y.1949.

GÜNAY, İlhan Cevdet, **İş Kanunu Şerhi**, Yetkin Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş., 3. Baskı, Ankara 2009.

KURT, Engin, “Savaşların Sonuçlarını Etkileyen Salgın Hastalıklar”, **Türkiye Klinikleri Tıp Etiği-Hukuku-Tarihi Dergisi**, 2010/18.

KUTAL, Gülten, “Uluslararası Boyutlarıyla Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışma ve Geleceği”, Hukuki Esasları ve Sosyo Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, Ankara 1991.

KUTAL, Metin, “İstihdam Politikasının Bir Aracı: Kısa Süreli Çalıştırma”, **MESS Mercek Dergisi**, S.6, Y.1997.

KUZGUN, Kayhan İnci, “Türkiye’de Kısa Çalışma”, **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C. 23, S.2, Ankara 2005.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI Muhittin/BAYSAL Ulaş, **İş Hukuku**, Turhan Kitabevi, 6.Bası, Ankara 2014.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, **İş Hukuku**, Turhan Kitabevi, 2. Bası, Ankara 2005.

OCAK, Saim, “Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2008.

ÖNÜR MEN, Özge, “Enfeksiyon Hastalıkları Pratiğinde Salgın Tanımlanması”, **Çocuk Enfeksiyon Dergisi**, S.4, İstanbul 2018.

ÖZKARACA, Ercüment, **İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bakış, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 15. Yıl Toplantıları**, İstanbul Barosu Yayınları, Haziran 2011.

ÖZKAYA, Hilal, “Cumhuriyet Döneminde Bulaşıcı Hastalıklarla Mücadele”, **Türkiye Aile Hekimliği Dergisi**, C.20, S.2, Nisan-Haziran 2016.

REİSOĞLU, Safa, **Türk Borçlar Hukuku (Genel Hükümler)**, Beta Basım Yayım, 25. Bası, İstanbul 2014.

SEÇKİN, Muhammet İhsan, “Çalışma Ekonomisi ve İş Hukuku Açısından Kısa Çalışma”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2015.

SİNAN, Özdemir Cumhur, “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği”, **Yaklaşım Dergisi**, Y.13, S.145, Ocak 2005.

CİN, Soner Hakkı, **Kısa Çalışma Düzenlemeleri ve Uygulamaları**, İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, İstanbul 2013.

SUBAŞI, İbrahim, “Küresel Covid 2019 Salgını’nın Türk Bireysel İş Hukukuna Etkisi”, **İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.5, S.9, İstanbul 2020.

TINAR, Yaşar Mustafa, “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Öğretiminde Yeniden Yapılanma Üzerine Düşünceler”, **Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan**, TÜHİS, Yayın No: 38, Ankara 2000.

TULUKCU, Binnur, “Yasal Değişiklikler Çerçevesinde Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasının Değerlendirilmesi”, **Terazi Hukuk Dergisi**, S.91, Mart 2014.

UĞRAŞ, Boray, “İş Hukukunda Kısa Çalışma Kavramı ve Kısa Çalışma Ödeneğine Hak Kazanmanın Koşulları”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Ocak, Cilt 5, S.1, Y. 2014.

YUVALI, Ertuğrul, “İş Hukukunda Zorlayıcı Neden ve Zorunlu Neden Kavramları İle Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri”, **Kamu-İş İş Hukuku Dergisi**, C.12, S.3, Y.2012.