

# BAKANLAR KURULU'NCA ÜÇ AYDAN ALTI AYA UZATILAN KISA ÇALIŞMA DÖNEMİ KIDEM TAMİNATI HESABINDA DİKKATE ALINIR MI? (KARAR İNCELEMESİ)

*Yrd. Doç. Dr. Recep MAKAS\**

## ÖZET

*İşverenler ekonomik kriz dönemlerinde karşılaştıkları ekonomik güçlükleri aşmak için bir takım önlemlere başvururlar. Bu bağlamda işverenler; işçi çıkarma, karşılıklı anlaşmak suretiyle kriz süresince ücretsiz izin uygulaması veya işyerinde çalışma sürelerinin azaltılması yoluna gidebilirler. Kısa çalışma hukukumuzda ilk kez 4857 sayılı İş Kanunu ile girmiştir.*

*Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltan veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durduran işveren kanunda öngörülen esaslar çerçevesinde kısa çalışma yaptırabilir.*

*Kısa çalışma uygulaması sayesinde, işletme riski işçi, işveren ve devlet arasında paylaştırılarak hafifletilmektedir. Bu dönemde işveren kısmen veya tamamen ücret ödemez, işçi ise belli koşulları sağlaması halinde kısa çalışma ödeneği alır. Bu çalışmada, önemli bir uygulama sorunu olarak, ekonomik kriz dönemlerinde Bakanlar Kurulunca kısa çalışma süresinin üç aydan altı aya çıkarılması ve bunun işçinin kıdem tazminatına etkisi incelenecektir.*

***Anahtar Kelimeler:** Kısa Çalışma, Kısa Çalışma Ödeneği, Kıdem Tazminatı, 4447 sayılı Kanun Ek m. 2, Yıllık İzin*

---

\* Yalova Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı.

**IS THE SHORTTIME WORKING WHICH IS EXTENDED FROM THREE TO SIX MONTHS BY THE COUNCIL OF MINISTERS TAKEN INTO ACCOUNT IN THE SEVERANCE PAY ?**

**(DECISION ANALYSIS)**

**ABSTRACT**

*To overcome the economic difficulties during the economic crisis employers apply to a number of measures. In this context, employers can dismiss workers, apply unpaid leave by mutual agreement during the crisis or may choose to reduce working hours in the workplace. Shorttime working come into our law with Labour Act No:4857 for the first time.*

*The employer who temporarily shortens the weekly working time in his establishment or who temporarily suspends work wholly or partially in his establishment due to a general economic crisis or force majeure can make Shorttime working within the framework of the principles prescribed in the law.*

*With Shorttime working application, business risk alleviated by sharing between employee, employer and government. During this period, the employer does not pay the wage in part or in whole; workers can obtain Shorttime Working Payments in the certain conditions. In this study, as an important application problem, removal of Shorttime Working from three to six months by the Council of Ministers during the economic crisis and its effect to employee severance pay will be examined.*

**Keywords:** *Shorttime Working, Shorttime Working Payments, Severance Pay, Act No:4447 Supplementary Article 2, Annual Leave*

**YARGITAY**

**9. HUKUK DAİRESİ**

**Esas Numarası: 2010/50993**

**Karar Numarası: 2011/27305**

**Karar Tarihi: 14.07.2011**

**BAKİYE KIDEM TAZMİNATI ALACAĞI**

**KISA ÇALIŞMA SÜRELERİNİN ÇALIŞILMIŞ SAYILAN SÜRE  
KAPSAMINDA KIDEME EKLENMESİ**

**FİİLİ KISA ÇALIŞMA SÜRESİ**

**İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE DERHAL FESİH HAKKI**

**YILLIK İZİN BAKIMINDAN ÇALIŞILMIŞ GİBİ SAYILAN SÜRE**

4447 s. İşsizlik SK/Ek2, Gç 8

4857 s. İşK/24, 55, 65

**ÖZETİ:**Dava bakiye kıdem tazminatı talebine ilişkindir. Somut olayda davacı işçinin 22.12.2008-18.06.2009 tarihleri arasında Yasa'ya uygun biçimde 5 ay 27 gün kısa çalışma yaptığı ve kısa çalışma süresinin çalışılmış sayılan süre kapsamında kıdemine eklenmesi gerektiği tartışmasızdır. Dosyada sorun çalışılmış gibi sayılan ve bu nedenle kıdem süresine eklenecek kısa çalışma süresinin Yasa'da ilk olarak belirtilen azami 3 aya kadar ki süre mi, yoksa 5838 sayılı yasanın 1. maddesi ile değiştirilen Geçici 8. maddesinde belirtilen ve 2008, 2009 ve 2010 yıllarında geçerli 6 aylık sürenin mi uygulanacağıdır.

Yasa koyucu 5838 sayılı yasanın 1. maddesi ile yapılan değişiklik ile 2008, 2009 ve 2010 yılları için azami kısa çalışma süresini 3 aydan 6 aya çıkarmıştır. Bu nedenle davacının kıdemine eklenen kısa çalışma yaptığı süre Yasanın Geçici 8. maddesinde 5838 sayılı yasanın 1. maddesi ile yapılan değişiklik kapsamında kaldığından 5 ay 27 günlük fiili kısa çalışma süresinin kıdemine eklenmesine ilişkin Mahkeme kararının Yasa koyucunun iradesine ve Yasaya uygun olduğu açıktır.

DAVA: Temyiz edilmeksizin kesinleşen Sincan 1. Asliye Hukuk Mahkemesinin İş Mahkemesi sıfatıyla verdiği 24.02.2010 gün ve 2009/444 Esas, 2010/65 sayılı kararının kanun yararına bozulması Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı'nın 30.11.2010 gün ve 2010/270441 sayılı tebliğnamesi ile istenilmiş olmakla; Dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Karar: Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının davalı işyerinde çalışırken 5 ay 27 gün kısa çalışma yaptığını, davacının kıdem tazminatı

hesaplanıp, ödenirken kıdeminin bu süre dikkate alınmadan hesaplandığını iddia ederek bakiye kıdem tazminatı talebinde bulunmuştur.

Mahkemece yapılan yargılama sonucunda davacının 5 ay 27 gün kısa çalışma yaptığı, bu sürenin çalışılmış sayılan sürelerden olduğu, bu nedenle davacının net 569,80 TL. bakiye kıdem tazminatı hakkının bulunduğu gerekçesi ile taleple bağlı kalınarak 100 TL. kıdem tazminatının kabulüne karar verilmiştir.

Miktar itibarı ile kesin olan iş bu karar temyiz edilmeksizin kesinleşmiştir.

Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı T.C. Adalet Bakanlığı'nın 11.10.2010 gün ve 4023/26682 sayılı talebi üzerine anılan kararın aşağıdaki gerekçelerle kanun yararına bozulmasını talep etmiştir.

Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı tebliğnamesinde bozma nedeni olarak;

Davacı E. E. vekilinin davalı Erkunt Traktör Sanayi A.Ş.'ne karşı açtığı davada, davacının davalıya ait iş yerinde montaj işçisi olarak çalıştığını, davalının 4447 sayılı Kanuna 5763 sayılı Kanun ile eklenen Ek 2 nci madde ve 5838 sayılı Kanun ile eklenen Geçici 8 nci madde uyarınca Çalışma Bakanlığına yaptığı 22.12.2008 tarihinden itibaren 6 ay süre ile kısa çalışma uygulamasına geçilmesine ilişkin talebin kabulü üzerine, iş yerinde kısa çalışma uygulamasına geçildiğini, bu sürenin sonunda davalı işverenin 18.06.2009 tarihinde bildirimde bulunmak suretiyle davacının işine son verdiğini belirterek, 6 aylık kısa çalışma süresinin kıdem tazminatı hesabına dahil edilmemesi nedeniyle fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydıyla eksik ödenen 100,00- TL'nin en yüksek banka mevduat faiziyle birlikte tahsiline karar verilmesini istediği, 20.01.2010 tarihinde davayı ıslah ederek alacağı 569, 80 TL'ye yükselttiği mahkemece davanın kabulüne karar verildiği, hükmün kesin olduğu anlaşılmıştır.

Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği önce 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 65'inci maddesinde düzenlenmiş olup, daha sonra söz konusu madde İş Kanunu'ndan çıkarılarak 15.05.2008 tarih ve 5763 sayılı Kanununun 18 nci maddesi hükmü gereğince 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek 2 nci maddesine taşınmıştır.

4447 sayılı Kanunun Ek 2.nci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan düzenlemeye göre, kısa çalışma süresi, zorlayıcı sebebin devamı süresini ve her halde üç ayı aşamayacaktır.

Ancak, ülkemizin de karşı karşıya kaldığı ekonomik krizden dolayı alınan tedbirler kapsamında 4447 sayılı Kanuna 5838 sayılı Kanunun 1 nci

maddesi ile eklenen Geçici 8 nci madde hükmü gereğince bu üç aylık süre Bakanlar Kuruluna tanınan yetki doğrultusunda önce altı aya çıkarılmış, daha sonra bir altı ay daha uzatılmıştır.

Dava konusu uyuşmazlığı oluşturan kıdem tazminatın esas sürenin hesabına kısa çalışma döneminin eklenip eklenmeyeceği hususunda kanunda açıklık bulunmamaktadır. Ancak, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 16.11.1983 tarihli ve Esas: 1981/9-1067, K: 1983/1169 sayılı kararında; kıdeme esas hizmet süresinin tespitinde 4857 sayılı İş Kanununun 55 nci maddesindeki düzenlemenin dikkate alınması gerektiği (o tarihte yürürlükte olan 1475 sayılı Kanunun 51 nci maddesi) belirtilmektedir.

4857 sayılı İş Kanununun 55 nci maddesinin (j) bendinde; İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65 nci maddedeki kısa çalışma süreleri yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış, süreler arasında sayılmıştır.

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

Mahkemece, davacının kısa çalışma yaptığı toplam 5 ay 27 günlük süre üzerinden hesaplama yapılarak kıdem tazminatına hükmedildiği anlaşılmaktadır.

Açıklanan husus da yasal boşluk bulunması ve uygulama birliğinin sağlanabilmesi amacıyla, kısa çalışma süresinin üç ayının kıdem tazminatına esas olmak üzere hesaplanması, üç ayın üzerinde geçen sürenin hesaplama dahil edilmemesi gerekirken, 5 ay 27 günlük süre esas alınarak yapılan hesaplama ile fazla kıdem tazminatına hükmedilmesi doğru bulunmadığı gerekçesi ile hükmün HUMK'nın 427/6. maddesi uyarınca kanun yararına bozulmasını talep etmiştir.

Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nu Ek 2. maddesi ile düzenlenmiş olup,

Maddede “Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işveren; genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltması veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurması halinde, durumu derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumu'na, varsa

toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir. Talebin uygunluğunun belirlenmesine ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikte belirlenir.

Yukarıda belirtilen nedenlerle iş yerinde geçici olarak en az dört hafta işin durması veya kısa çalışma hallerinde işçilere çalıştırılmadıkları süre için işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği ödenir. Kısa çalışma süresi, zorlayıcı sebebin devamı süresini ve herhalde 3 ayı geçemez, işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarını yerine getirmesi gerekir.

Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, işsizlik ödeneği miktarı kadardır. Kısa çalışma ödeneğinden yararlananlara ait sigorta primlerinin aktarılması ve sağlık hizmetlerinin sunulmasına ilişkin işlemler 506 sayılı Kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde yürütülür. Kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği sigortasından düşülür.

Zorlayıcı sebeplerle işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durması halinde, kısa çalışma ödeneği ödemeleri 4857 sayılı Kanunun 24. maddesinin 3 nolu bendinde ve aynı Kanunun 40. maddesinde öngörülen bir haftalık süreden başlar.” hükmü getirilmiştir.

Yasanın Geçici 8. maddesinde 5838 sayılı yasanın 1. maddesi ile değişiklik yapılarak“..2008, 2009 ve 2010 yıllarında kısa çalışma için yapılan başvurulara münhasır olmak üzere” Ek 2. maddenin ikinci fıkrasında kısa çalışma için öngörülen azami 3 aylık sürenin 6 ay olarak uygulanacağı hüküm altına alınmıştır.

Üçüncü fıkrasında öngörülen kısa çalışma ödeneği miktarı %50 oranında artırılarak ödenir ve kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler, başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülmez. Bu maddenin yayımı tarihinden önce uygunluk tespiti yapılan kısa çalışma başvurularında süre işverenin talebi halinde aynı şartlarla ve bu maddede öngörülen sureyi aşmamak kaydıyla uzatılır. Süreyi 6 ay daha uzatmaya Bakanlar Kurulunun yetkili olduğu ayrıca bu dönemde kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemelerin başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşüleceği belirtilmiştir.

Somut olayda davacı işçinin 22.12.2008-18.06.2009 tarihleri arasında Yasa'ya uygun biçimde 5 ay 27 gün kısa çalışma yaptığı ve kısa çalışma süresinin çalışılmış sayılan süre kapsamında kıdemine eklenmesi gerektiği tartışmasızdır.

Dosyada sorun çalışılmış gibi sayılan ve bu nedenle kıdem süresine eklenecek kısa çalışma süresinin Yasa'da ilk olarak belirtilen azami 3 aya kadar

ki süre mi, yoksa 5838 sayılı yasanın 1. maddesi ile değiştirilen Geçici 8. maddesinde belirtilen ve 2008, 2009 ve 2010 yıllarında geçerli 6 aylık sürenin mi uygulanacağıdır.

Yasa koyucu 5838 sayılı yasanın 1. maddesi ile yapılan değişiklik ile 2008, 2009 ve 2010 yılları için azami kısa çalışma süresini 3 aydan 6 aya çıkarmıştır.

Bu nedenle davacının kıdemine eklenen kısa çalışma yaptığı süre Yasanın Geçici 8. maddesinde 5838 sayılı yasanın 1. maddesi ile yapılan değişiklik kapsamında kaldığından 5 ay 27 günlük fiili kısa çalışma süresinin kıdemine eklenmesine ilişkin Mahkeme kararının Yasa koyucunun iradesine ve Yasaya uygun olduğu açıktır.

Sonuç: Mahkeme kararının Yasaya uygun olduğu anlaşıldığından Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığının kanun yararına bozma talebinin REDDİNE, 14.07.2011 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

#### KARŞI OY

İş Kanunu 55 uyarınca “...65 inci maddedeki kısa çalışma süreleri” çalışılmış gibi sayılan hallerdendir (j bendi). Bilindiği gibi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girdiği yani bu bendin düzenlendiği tarihte aynı Kanun'un 65. maddesine göre kısa çalışma süresi azami 3 aydı. Kısa çalışma müessesesinin 5763 sayılı Kanun'la İşsizlik Sigortası Kanunu bünyesine (ek 2. madde) aktarılmasında da bu süre korunmuştur. 18.02.2009 tarihinde kabul edilen 5838 sayılı Kanun'un 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklediği Geçici 8. madde ile “2008, 2009 ve 2010 yıllarında kısa çalışma için yapılan başvurulara münhasır olmak üzere, Ek 2 nci maddenin ikinci fıkrasında kısa çalışma için öngörülen azami üç aylık sürenin altı ay olarak uygulanması” kabul edilmiş ve ayrıca öngörülen ödenek miktarı aynı kalmak kaydıyla, kısa çalışma süresini altı ay daha uzatmaya Bakanlar Kurulu yetkili kılınmıştır. Nitekim kısa çalışma süresi Bakanlar Kurulu'nca 6 ay daha uzatılmıştır. Somut uyuşmazlıkta çözülmesi gereken mesele, kısa çalışmanın hangi süreye göre çalışılmış sayılıp kıdeme dahil edileceği noktasındadır.

Yasa koyucunun iradesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlemeye gidildiği esnada, kısa çalışma süresinin 3 ay olmasına dayanmaktadır ve süre 65. maddede azami 3 ayla sınırlı tutulmuş iken bu sürenin fiilen çalışılmış gibi sayılması benimsenmiştir. O itibarla davacının 5 ay 27 günlük kısa çalışma ödeneği aldığı sürenin 3 aylık kısmın kıdeme dahil edilebileceği değerlendirilmektedir. Esasen işyerinde faaliyetin tamamen durduğu hallerde kısa çalışma uygulaması, işçinin fiilen çalışmaması ve işverenin ücret ödememesi yönüyle bir nevi askı dönemidir. Ancak bu sürede krizin etkileri altındaki işletmenin varlığı ve iş ilişkilerinin yürürlüğü sürdürülürken, işçinin gelirin-

den mahrum kalmaması için menfaatler arasındaki denge kısa çalışma ödeneği ile sağlanmakta ve işverence ücret ödenmesi yerine ödenek ikame edilmektedir. Akdin askıya alındığı sürelerin kural olarak kıdemden dışlanması gerektiği yönündeki yerleşik içtihatlar da dikkate alındığında, 55. maddenin bir gereği olarak azami 3 aylık sürenin fiilen çalışılmış gibi sayılabileceği ancak sonraki düzenlemeyle geçici olarak 6 aya çıkan ve hatta Bakanlar Kurulu kararı ile 6 ay daha uzatılan sürenin genişletici bir yorumla topyekûn kıdeme dahil edilmesinin isabetli olmayacağı, 2003 yılında İş Kanunu'nun 55. maddesinde kısa çalışma süreleri fiilen çalışılmış gibi sayılırken, kısa çalışma süresi 6 ay ve daha sonra Bakanlar Kurulu kararıyla uzatılan 6 aylık sürenin ilavesi ile 1 yıla ulaşabilecek bir nitelikte olsa idi yine bu sürenin tümüyle fiilen çalışılmış olarak kabul edilebileceğine dair bir faraziyeden de söz edilemeyeceği görüşündeyim. Kaldı ki, 5838 sayılı Kanun'la eklenen hüküm geçici bir madde olup, sadece sayılan yıllardaki kısa çalışma uygulamaların ele almaktadır. Müessesenin esası yine kısa çalışma süresinin 3 ayla sınırlı olmasıdır. Açıklanan nedenlerle yerel mahkeme kararının Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı tebliğnamesi uyarınca kanun yararına bozulması gerektiğinden sayın çoğunluğun aksi yönde oluşan kararına katılamıyorum. 14.07.2001

[www.legalbank.net](http://www.legalbank.net)

## KARARIN İNCELENMESİ

### I. Hukuksal Uyuşmazlık ve Yüksek Mahkemece Benimsenen Çözüm

İnceleme konusu yaptığımız karara konu olayda, davalı işyerinde davacının çalıştığı dönemde kısa çalışma uygulamasına gidilmiş, davacı 5 ay 27 gün süreyle kısa çalışma yaptıktan sonra işveren tarafından iş sözleşmesi süreli fesih bildirimini ile sonlandırılmıştır. Ancak işveren davacı işçinin kıdem tazminatını hesaplarken kısa çalışma yapılan süreyi dikkate almamıştır. Bunun üzerine davacı işçi kısa çalışma yapılan sürenin de dikkate alınarak kıdem tazminatının hesaplanması gerektiğini iddia ederek bakiye kıdem tazminatı talebinde bulunmuştur.

İlk derece mahkemesi talep doğrultusunda, davacı işçinin 5 ay 27 gün kısa çalışma yaptığı, bu sürenin çalışılmış sayılan sürelerden olduğu, bakiye kıdem tazminatı hakkının bulunduğu gerekçesi ile bakiye kıdem tazminatının kabulüne karar vermiştir. Miktar itibarı ile kesin olan ilk derece mahkemesi kararı temyiz edilmeksizin kesinleşmiştir.

T.C. Adalet Bakanlığının talebi üzerine, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı anılan kararın kanun yararına bozulmasını istemiştir. Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı tebliğnamesinde kanun yararına bozma gerekçesi olarak;



- kıdem tazminatına esas sürenin hesabına kısa çalışma döneminin eklenip eklenmeyeceği hususunda yasal boşluk olduğu,

- kısa çalışma süresinin 4447 sayılı Kanunla (Ek m. 2) azami olarak üç ay süreli belirlendiği, ancak ülkenin ekonomik yönden karşı karşıya bulunduğu olumsuzluklar sebebiyle sürenin ilk olarak altı aya çıkarıldığı ve akabinde altı ay daha uzatılması sebebiyle, kısa çalışma döneminin yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınacağı yönündeki maddede azami olarak belirlenen üç aylık sürenin esas alınması gerektiği, bu sürenin üstündeki kısa çalışma süresinin hesaplama dahil edilmemesinin hakkaniyete uygun olacağını belirtmiştir.

Yerel mahkeme kararının kanun yararına temyizi üzerine, Yargıtay kanun yararına bozma talebini reddetmiştir. Yargıtay, yasaya uygun olarak yapılan kısa çalışma süresinin çalışılmış sayılan süre kapsamında işçinin kıdemine eklenmesi gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Yargıtay'a göre, yasal düzenlemeyle 2008, 2009 ve 2010 yılları için azami kısa çalışma süresi 3 aydan 6 aya çıkartılmış olup, davacı işçinin kısa çalışma yaptığı süre yasal değişiklik kapsamında kaldığından 5 ay 27 günlük fiili kısa çalışma süresinin işçinin kıdemine eklenmesine ilişkin Mahkeme kararı Yasa koyucunun iradesine ve Yasaya uygundur. Karar oy çokluğu ile alınmıştır.

## **II. Çözülmesi Gereken Hukuksal Sorun**

İncelenen kararın konusunu oluşturan somut olayda, davacı işçinin kıdem tazminatı hesaplanırken çalışılmış gibi sayılan ve bu nedenle kıdem süresine eklenecek kısa çalışma süresinin 4857 sayılı İş Kanununun 65. maddesinde (daha sonra 4447 sayılı Kanun Ek m. 2' de ) düzenlenen azami 3 aya kadar olan sürenin mi, yoksa 4447 sayılı Kanunun Geçici 8. maddesi ile 2008, 2009 ve 2010 yıllarında geçerli olacağı öngörülen 6 aylık sürenin mi esas alınması gerektiği noktasında hukuki sorun ortaya çıkmış bulunmaktadır.

## **III. Genel Olarak Kısa Çalışma Uygulaması**

Ekonomik kriz dönemlerinde işletmeler içine düştükleri zor durumdan çıkmak amacıyla işçi çıkarma yoluna başvurabildikleri gibi, personelini çıkarmak istemeyen işverenler çalışma sürelerini azaltmak suretiyle bir yandan stoklarını eritme diğer yandan işçi ücretlerini düşürerek maliyetleri azaltma yolunu tercih edebilmektedirler<sup>1</sup>. Özellikle işçi sendikaları ile işverenlerin karşılıklı anlaşmalar yoluyla kısa süreli çalışmalar ve ücretsiz izin uygulama-

<sup>1</sup> N. Caniklioğlu, 4857 sayılı İş Kanununa Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, 499

ları<sup>2</sup> sonucunda bir yandan toplu işçi çıkarımının önüne geçmeye diğer yandan işletmelerin faaliyetlerinin devamı sağlanmaya çalışılmaktadır<sup>3</sup>. Bunun sonucunda toplu işçi çıkarmaların işletmelere getireceği çok ciddi mali yüklerin önüne geçilebildiği gibi, bu tür işçi çıkarmaların sebep olacağı sosyal sorunlar engellenebilmekte<sup>4</sup> ve iş ilişkisinin sürekliliği sağlanabilmektedir<sup>5</sup>. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu m. 65 gerekçesinde, “*özellikle genel ekonomik krizlerde ve zorlayıcı sebeplerle çalışma hayatında sıkça görülen işçilerin ücretsiz izne çıkarılması durumunda, işçilere sınırlı da olsa bir gelir güvencesi sağlamak amacıyla, kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği kavramları*”nın getirildiği ifade edilmektedir.

Şüphesiz iş ilişkisinde sürekliliğin sağlanması sadece işçi lehine bir sonuç olmayıp aynı zamanda işverenin de yararına yararlıdır. Zira işveren de kısa çalışma uygulaması sonucunda nitelikli işçilerini kaybetmediğinden kriz sonrası üretime çok daha kolay ve hızlı geçebilecektir<sup>6</sup>.

Kısa çalışma kurumu hukukumuzda ilk kez 4857 sayılı İş Kanununun 65. maddesiyle girmiştir. Ancak kısa çalışmaya ilişkin 65. madde 5763 sayılı Kanunla<sup>7</sup> yürürlükten kaldırılarak 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanuna eklenen Ek 2. maddede yeniden düzenlenmiştir. Hemen belirtelim ki bu konuda atılan adım isabetli olmuştur<sup>8</sup>. Gerçekten, yapılan değişiklik sonrasında 4857

<sup>2</sup> Ülkemizde öteden beri uygulanmakta olan tarafların anlaşmasına veya işverenin tek taraflı tasarrufuna dayalı ücretsiz izin uygulamaları bir çok hukuki soruna sebep olabilmekteydi, **E. Akyığıt**, Kısa Çalışma, Tühis, Ağustos-Kasım 2004, 1

<sup>3</sup> F. Demir, **Kısa Çalışmalar ve İş Sözleşmeleri Üzerine Etkileri**, Legal İSGHD, S. 22, Nisan - Mayıs - Haziran 2009, 542

<sup>4</sup> **S. Süzek**, İş Akdinin Türleri, Mercek, Yıl 6, S. 22, 2001, 29; **S. Başterzi**, Türkiye’de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri, AÜHFD, C. 54, S. 3, Ankara 2006, 66

<sup>5</sup> **M. Ekonomi**, İşyerinin Kapatılması, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi’nce Yayınlanan "30. Yıl Armağanı", Ankara 2006, 441

<sup>6</sup> **Başterzi**, 66; **A. Karaca**, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması, Sicil İHD, S. 14, Haziran 2009, 116

<sup>7</sup> RG. 26. 5. 2008, 26887

<sup>8</sup> **Ö. Ekmekçi**, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına İlişkin Sorunlar, Sicil İHD, S. 14, Haziran 2009, 47; Farklı Bir Yaklaşım İçin Bkz. **M. Astarlı**, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara 2008, 352. Yazara göre, işin düzenlenmesi bağlamında kısa çalışma ve şartlarının İş Kanununda, kısa çalışma ödeneği ve şartlarının ise 4447 sayılı Kanunda düzenlenmeliydi, 352

sayılı İş Kanunu yanında, diğer iş kanunları ve Borçlar Kanunu kapsamında çalışan işçiler de kısa çalışma uygulamasından yararlanabileceklerdir.

Kısa çalışmanın temelinde genel ekonomik kriz dönemlerinde veya zorlayıcı nedenler sonucu işletmenin karşı karşıya kaldığı ekonomik güçlüklerin işçi, işveren ve devlet üçgeninde oluşturulan sistemle aşılması yatmaktadır<sup>9</sup>. Kısa çalışma uygulaması sonucunda işçi kısmen de olsa gelir güvencesine sahip olmakta, işini kaybetme riskini bertaraf etmesi açısından önemli yararlar sağlamaktadır. Öte yandan işverenin işletme riskini tek başına değil de işçi ve devletin katılımı ile üstlenmek suretiyle hafifletmesi bakımından kısa çalışma son derece önem taşımaktadır. Ayrıca işverenin haklı ya da geçerli nedenlerle fesih yoluna gitmesini engellemesi sebebiyle işsizlik sigortası harcamalarını da azaltmaktadır<sup>10</sup>.

İşletmede zaman zaman ortaya çıkan risklere katlanma yükümlülüğü esas itibarıyla işverene aittir. Ancak genel ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenler sonucu kısa çalışma yapılması halinde işçilerin alacağı kısa çalışma ödeneği normal zamanda aldıkları ücretlerinden düşük olacağından işletme riski bu durumlarda belli ölçüde işçiye yüklenmektedir<sup>11</sup>. Diğer ifadeyle, işverene ait olan işletme risklerinin kısa çalışma uygulaması ile işçi, işveren ve devlet arasında paylaştırılarak<sup>12</sup> paydaşlar arasında dengenin sağlanması ve daha hafif şekilde atlatılması mümkün olabilmektedir.

#### **IV. Kısa çalışma kavramı**

Kısa çalışma kanunda belirtilen koşullar altında ve işçinin rızasına gerek duyulmaksızın geçici olarak çalışma süresinin önemli ölçüde azaltıldığı veya işin tamamen tatil edildiği, buna karşılık işçinin azalan veya tümüyle kesilen ücretini kısmen ikame etmek üzere İşsizlik Sigortası Fonundan ödeneğin öngörüldüğü bir çalışma biçimi olarak tanımlanmaktadır<sup>13</sup>. Bu tanımlamada işçinin rızasına gerek olmadığı ifade edilmekte olup<sup>14</sup>, bununla kastedilen işverenin işyerinde kısa çalışma uygulamasına geçebilmesi için işçi-

<sup>9</sup> N. Caniklioğlu, 6111 sayılı Kanunla İşsizlik Sigortası Kanununda Yapılan Değişiklikler, Toprak İşveren, S. 89, Mart 2011, 12

<sup>10</sup> Caniklioğlu, 546

<sup>11</sup> Başterzi, 72; Caniklioğlu, 6111 sayılı Kanun, 13

<sup>12</sup> U. Aydın, Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler, Sicil İHD, S. 13, Mart 2009, 30

<sup>13</sup> Caniklioğlu, 503

<sup>14</sup> Karş. Ekmekçi, 47. Yazara göre kısa çalışma uygulaması yapılabilmesi işçinin rızasına bağlıdır, 47

nin oluruna ihtiyaç duymaması ise doğrudur. Ancak işçinin, çalıştığı işyerinde uygulamaya konulan kısa çalışmaya katılmaya ve iş ilişkisini sürdürmeye zorlanamayacağı kanaatindeyiz.

4857 sayılı İş Kanunu sonrasında pek fazla başvurulmayan kısa çalışma uygulaması, 2008 yılında ekonomik krizin işletmeleri ciddi şekilde olumsuz yönde etkilemesi, 5763 sayılı Kanunla düzenlenen Ek2. maddenin öncesine kıyasla daha pratik bir prosedürü öngörmesi ve uygulamada iş müfettişlerinin işletmelerin genel ekonomik krizden etkilenip etkilenmediklerini tespit ederken daha esnek davranmaları sonucunda yaygınlaşmıştır<sup>15</sup>.

Kısa çalışma uygulaması işyerinde geçici olarak işin tamamen veya kısmen tatil edilmesi şeklinde olabileceği gibi, çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılması biçiminde de olabilmektedir. İşte azaltılmış çalışma süreleri uygulamasında kısa çalışma kısmi süreli çalışmaya benzemekte, her ikisinde de işçinin normal çalışma süresinden daha az süreyle çalışması sözkonusu olmaktadır<sup>16</sup>. Bu iki çalışma biçimi arasındaki en temel farklılık ise kısa süreli çalışma devamlılık niteliğine sahipken, kısa çalışmanın geçici bir uygulama olmasıdır<sup>17</sup>.

#### V. Kısa çalışma nedenleri

Kısa çalışma yapılabilmesi Kanunda sınırlı sayıda belirtilen nedenlerin varlığı halinde mümkündür. 4447 sayılı Kanuna göre; “Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir.

*Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işveren, kısa çalışma talebini, derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi taraflı sendikaya bir yazı ile bildirir. Talebin uygunluğunun belirlenmesine ilişkin usul ve esaslar, ilgili kurum ve kuruluşların da görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir”* (6111 sayılı Kanunla değişik Ek m. 2 ). Görüldüğü üzere, işverenin kısa çalışma yaptırabilmesi ancak genel ekonomik kriz (sektörel ya da bölgesel de olabilir) veya zorlayıcı nedenlerin varlığı halinde kanunda belirtilen koşullarla mümkün olabilecektir.

#### 1. Genel Ekonomik Kriz

<sup>15</sup> Caniklioğlu, 6111 sayılı Kanun, 13; Aydın, 30, 38

<sup>16</sup> S. Süzek, İş Hukuku, Yenilenmiş 4. Baskı, İstanbul 2008, 743

<sup>17</sup> Süzek, 743; Akyiğit, Kısa Çalışma, 3; Caniklioğlu, 503; Başterzi, 64

Kısa çalışmanın ilk düzenlendiği 4857 sayılı İş Kanununun 65. maddesinde olduğu gibi, bu düzenlemenin taşındığı 4447 sayılı Kanunun Ek 2. maddesinin ilk şeklinde kısa çalışma nedenlerinden olan ekonomik krizin isabetsiz olarak bütün ülkeyi etkisi altına alan “genel” nitelikte olması şartı aranmış ve bu husus öğretilerde eleştiri konusu olmuştu<sup>18</sup>. 4447 sayılı Kanununun 6111 sayılı Kanunla değişiklik Ek 2. maddesine dayanılarak çıkarılan “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik”te<sup>19</sup> genel ekonomik kriz, “Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisini ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumlar” (m. 3/1, c) olarak tanımlanmıştır. 6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle esasen öğretilerde varılan sonuca uygun olarak<sup>20</sup>, krizin “genel ekonomik kriz” şeklinde olması hususu esnetilerek, sektörel veya bölgesel kriz durumunda da kısa çalışma yapılabileceği açıkça düzenlenmiştir. Yapılan değişikliğin isabetli olduğunda kuşku yoktur.

## 2. Zorlayıcı Neden

İşyerinde kısa çalışma yapılabilmesine imkan sağlayan nedenlerden ikincisi zorlayıcı nedenlerdir. Zorlayıcı neden, önceden öngörülemeyen, kaçınılmayan ve dıştan gelen olaylardır<sup>21</sup>. Zorlayıcı nedenler; *doğal afetler*

<sup>18</sup> **F. Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2005, 159; **S. Ocak**, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2008, 115; **A. Hekimler**, Avrupa Hukuku Işığında Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin Yeni Hükümler, Çimento İşveren, S. 2, C. 18, Mart 2004, 22. Ancak öğretilerde genel ekonomik kriz kavramının tüm ülkeyi etkileyen bir kriz şeklinde anlamayı mümkün kıldığı belirtilmekle beraber, bu şekilde bir daraltmanın hükmün amacına çok da uygun olmadığı, bu nedenle ülkedeki tüm sektörleri etkileyen bir kriz anlamında yorumlanmaması gerektiği, aksi halde kavramın içeriğini ve varlığını son derece tartışmalı hale getirebileceği ifade edilmiştir. **Ekmekçi**, 48-49. Benzer şekilde ülke ekonomisini ve işyerini önemli ölçüde etkileyen sektörel krizlerin varlığı halinde kısa çalışma yapılabileceği görüşü için bkz. **Başterzi**, 68

<sup>19</sup> RG. 30. 4. 2011, 27920

<sup>20</sup> **Akyiğit**, Kısa Çalışma, 6; **Caniklioğlu**, 507; **Süzek**, 744; **Ekmekçi**, 48-49; **Başterzi**, 68; **Hekimler**, 22

<sup>21</sup> **N. Çelik**, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 24. Baskı, İstanbul 2011, 268; **Ü. Narmanlıoğlu**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, İzmir 1998, 348; **E. Akyiğit**, İş Hukuku, 7. Baskı, Ankara 2008, 205

(deprem, toprak kayması, sel baskını, çığ ), *teknik sebepler* (yangın, kaza, arıza gibi) veya *hukuki sebepler* sonucu ortaya çıkmış olabilir<sup>22</sup>.

Kısa çalışmaya ilişkin yönetmeliğe göre zorlayıcı nedenler; “İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine olanak bulunmayan, dışsal etkilerden ileri gelen, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan deprem, yangın, su baskını, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri nedenler”dir (m. 3/1-f ). Önemle belirtelim ki, zorlayıcı nedenler burada sayılanlarla sınırlı olmayıp bu nitelikteki başkaca sebeplerle de kısa çalışma yoluna gidilebilir<sup>23</sup>. Öte yandan, nakit darlığı, ödeme güçlüğü, stok fazlalığı veya pazar daralması/kaybı gibi işyerine özgü olumsuzluklar zorlayıcı neden sayılmaz<sup>24</sup>.

Kısa çalışma uygulamasına gidilebilmesi için ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerle işyerindeki haftalık çalışma süresinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması gerekir (Ek m. 2/I). Kanundaki “önemli ölçüde azaltılması” ifadesi yönetmelikte en az üçte bir oranında azaltılması şeklinde açıklığa kavuşturulmuştur (m. 3/1, ç).

Kısa çalışma uygulamasında haftalık çalışma süresinin azaltılması veya işyerinde faaliyetin kısmen ya da tamamen durdurulmasının geçici nitelikte olması gerekir. Bu sebeple çalışma sürelerinin azaltılması sürekli nitelikte ise bu durum çalışma koşullarında esaslı değişiklik olup ancak tarafların anlaşması ile olabilirse de kısa çalışmadan söz edilemeyeceğinden, işçiye kısa çalışma ödeneği verilmesi mümkün değildir. Öte yandan faaliyetin sürekli tatil edilmesi halinde, iş sözleşmesi sona ereceğinden kısa çalışma ödeneği değil, koşulları varsa sigortalı, işsizlik ödeneğinden yararlanabilir<sup>25</sup>.

## VI. Kısa Çalışma Talebi ve Uygun Bulunması

İşyerinde kısa çalışma yaptırmak isteyen işveren, kısa çalışma talebini, derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir (Ek m. 2/II ). Yapılacak bildirim ile kısa çalışma uygulamasında sosyal diyalog ve katılım mekanizmasının oluştu-

<sup>22</sup> Çelik, 268

<sup>23</sup> Caniklioğlu, 509

<sup>24</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, 6; Nitekim yönetmelikte, nakit darlığı, ödeme güçlüğü, pazar daralması veya stok artışı gibi sebeplere dayalı olarak yapılan başvuruların reddedileceği hüküm altına alınmıştır (m. 5/3 ).

<sup>25</sup> Caniklioğlu, 510-511

rulmaya çalışıldığı söylenebilir<sup>26</sup>. Yasada öngörülen bildirim yükümlülüğü şekli bir zorunluluk olup sendikanın olurunun alınması veya sendikayla müzakere edilmesi sözkonusu değildir<sup>27</sup>. Öte yandan 2004 tarihli kısa çalışmaya ilişkin yönetmelikte (mülga) kısa çalışma uygulamasına giden (işyerinde çalışma sürelerini önemli ölçüde azaltan ya da faaliyeti kısmen veya tamamen tatil eden) işveren bildirimde bulunma zorunda idi. Yapılan isabetli düzenleme ile, artık işveren kısa çalışma uygulamasına başlamadan önce resmi makamlara başvurma ve talebin uygun bulunması halinde kısa çalışma yaptırabilecektir. Sendikaya bildirim ve işyerinde ilan yükümlülüğü de yine uygunluk tespiti sonrasına bırakılmıştır (Yön. m. 5/4).

Ekonomik kriz sebebiyle kısa çalışma uygulamasına gidilebilmesi için bu krizin varlığına yönelik kurumca karar alınması gerekir. Buna göre; Genel ekonomik, sektörel ya da bölgesel krizin varlığı, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi veya bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde, Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulunca<sup>28</sup> karara bağlanır (Yön. m. 5/2). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından ekonomik krize yönelik açıklık getirilmesi yerine, ekonomik ve siyasi yönden daha az riskli olan Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulu tarafından bu yönde karar verilmesinin benimsenmiş olması isabetlidir. Ekonomik krizin varlığını, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının birlikte iddia etmesi aranmamalı<sup>29</sup>, her iki kesim konfederasyonlarınca bunun ileri sürülmesi mümkün olabileceği gibi, ekonomik kriz konusunda apaçık belirtilerin olması halinde talep olmadan da konuya ilişkin karar alınabilir.

Önemle belirtmek gerekir ki kurumca alınacak karar belli bir işyerine yönelik olmayıp genel ve işyerlerinden soyut bir nitelik taşıyacaktır. İşyerine yönelik somut tespit ancak uygunluk denetimi sırasında yapılabilecektir<sup>30</sup>.

---

<sup>26</sup> **Başterzi**, 70

<sup>27</sup> **Aydın**, 32; **Caniklioğlu**, 512

<sup>28</sup> 2009 tarihli mülga Kısa Çalışma Yönetmeliğinde, konu hakkında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının duruma açıklık getireceği öngörülmüştü. “Açıklık getirir” şeklindeki ifade öğretide muğlak bulunmakla birlikte, önemli konumlarda olan kişilerin çok net olarak ülke ekonomisinin sarsıldığını belirtmelerinin çok ciddi ekonomik hatta siyasi sonuçları olabileceği ve bu nedenle daha az anlaşılır olmakla beraber daha esnek ifadenin kullanılmış olmasının yadırganmaması gerektiği ifade edilmiştir, **Ekmekçi**, 49; **Aydın**, 33

<sup>29</sup> **Akyiğit**, Kısa Çalışma, 8

<sup>30</sup> **Akyiğit**, Kısa Çalışma, 8; **Ekmekçi**, 49

Kurumca ekonomik krize ilişkin karar alınmadan yapılan başvurular, Kurum tarafından reddedilir (Yön. m. 5/3 ).

Ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerle yapılan başvuruların uygunluk tespiti, Kurum yetkililerince ivedilikle yapılır. İnceleme sonucu, Kurum tarafından işverene bildirilir. Bildirim üzerine işveren durumu, işyerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan eder ve varsa taraf işçi sendikasına bildirir. İlan yoluyla işçilere duyuru yapılamadığı durumlarda, kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirim yapılır (Yön. m. 5/4 ).

İşyerinde uygunluk tespiti yapılırken; üretimde ortaya çıkan artış-azalış miktarı, satılan mal miktarı ve cirosu, üretim sonucu oluşan stok durumu, alınan ve iptal edilen siparişler, işletmenin alacak ve borç durumu, işçi sayısında ve üretim maliyetindeki değişiklikler<sup>31</sup> ve benzeri hususlar değerlendirilmek suretiyle somut olarak işyerinin olumsuz etkilenip etkilenmediği belirlenir.

Kısa çalışma talebine Bakanlıkça olumsuz cevap verilmesi halinde, buna karşı yargısal denetim harekete geçirilebilir. Zira idarenin her türlü eylem ve işlemine karşı yargı yolu açıktır (AY m. 125 ). Bakanlık kararına karşı görevli mahkemenin tespiti önem taşımaktadır. Kısa çalışmanın ilk düzenlendiği 4857 sayılı İş Kanununun 65. maddesinde konuya ilişkin açık düzenleme mevcut değildi. Ancak madde gerekçesinde kısa çalışma nedenleri ve uygulaması konusunda ortaya çıkan uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevli olduğu belirtilmişti. 65. madde bağlamında, kısa çalışma talebinin Bakanlıkça reddi halinde idare mahkemesinin görevli sayılması gerektiği öğretide savunulduğu gibi<sup>32</sup>, iş mahkemesinin görevli olduğu da ifade edilmişti<sup>33</sup>.

Daha önce de belirtildiği gibi, kısa çalışmaya ilişkin düzenleme 4447 sayılı Kanunun Ek 2. maddesine taşınmıştır. Dolayısıyla konunun 4447 sayılı Kanun bakımından değerlendirilmesi gerekir. Öğretide kısa çalışma kurumunun İşsizlik Sigortası Kanununda düzenlenmiş olması dolayısıyla, Bakanlıkça yapılan işlem aleyhine iş mahkemesine gidilebileceği belirtil-

<sup>31</sup> Karaca, 118

<sup>32</sup> Ayrıntı İçin Bkz. Akyiğit, Kısa Çalışma, 18; Ocak, 409

<sup>33</sup> H. Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2005, 714; Caniklioğlu, 517. Yazara göre, gerekçeler kanun metni sayılmamakla beraber, kanun koyucunun iradesinin araştırılmasında yol gösterici olup, bakanlığın kısa çalışma kararına karşı açılan davalarda özel ihtisas mahkemesi olan iş mahkemelerinin görevli olduğu kabul edilmelidir, 517 ; Başterzi, 70



mektedir<sup>34</sup>. Ancak 4447 sayılı Kanunda görevli yargı yerine ilişkin düzenleme mevcut değildir. İşverenin talebinin reddi halinde uyuşmazlık işverenle Bakanlık arasında ortaya çıkar. Mahkemelerin görev alanına ilişkin hususlar kamu düzenine ilişkin olduğundan<sup>35</sup> bu konuda iş mahkemelerinin görevli olduğunun kabul edilebilmesi için kanunda açıkça düzenleme olmalıdır<sup>36</sup>. Bu nedenle bakanlığın idari nitelikteki red kararına karşı idare mahkemesinin görevli olduğu kabul edilmelidir. Ancak olması gereken hukuk bakımından, kısa çalışma kurumunun mevzuat bakımından olmasa bile teorik olarak işin düzenlenmesi kapsamında yer alması dolayısıyla iş hukuku ile bağlantısı, öte yandan işsizlik sigortası kapsamında düzenlenmesi sebebiyle sosyal güvenlik hukuku ile bağlantısı dikkate alındığında, kısa çalışmaya ilişkin tüm hususlarda ortaya çıkan uyuşmazlıkların bu alanda ihtisas mahkemesi olan iş mahkemesinde görülmesi esaslı açıkça düzenlenmelidir.

## **VII. Yararlanma Süresi**

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanmanın azami süresi 6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle yine üç ay olarak kabul edilmiştir (Ek m. 2/I ). Ancak 5838 sayılı Kanunla<sup>37</sup> 4447 sayılı Kanuna eklenen Geçici 8 madde ile; 2008, 2009 ve 2010<sup>38</sup> yıllarında kısa çalışma için yapılan başvurulara münhasır olmak üzere, kısa çalışma için öngörülen azami üç aylık sürenin, altı ay olarak uygulanacağı, kanunun yayımı tarihinden (28.2.2009) önce uygunluk tespiti yapılan kısa çalışma başvurularında süre, işverenin talebi halinde aynı şartlarla ve bu maddede öngörülen süreyi aşmamak kaydıyla uzatılacağı, yine altı aylık süreyi yeniden altı ay daha uzatmaya Bakanlar Kurulunun yetkili olduğu hüküm altına alınmıştır. Yapılan geçici nitelikteki bu düzenleme ile, ilk altı aylık sürede yapılan kısa çalışma ödeneğinin, işsizlik ödeneği süresinden düşülmemesi benimsenmişken, sürenin Bakanlar

<sup>34</sup> C. Tuncay / Ö. Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 2005, 401; Aydın, 35

<sup>35</sup> Ocak, 410

<sup>36</sup> Nitekim 5510 sayılı Yasada açıkça; bu kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde, bu kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıkların iş mahkemelelerinde görüleceği (m. 101) öngörülmüştür.

<sup>37</sup> RG. 28. 2. 2009, 27155 (Mükerrer)

<sup>38</sup> 28.1.2010 tarihli ve 5951 sayılı Kanunun 6 ncı maddesiyle geçici 8. maddenin birinci fıkrasının birinci cümlesinde yer alan "2008 ve 2009" ibaresi "2008, 2009 ve 2010" şeklinde değiştirilmiştir.

Kurulunca altı ay daha uzatılması halinde uzatılan 2. altı aylık zaman diliminin işsizlik ödeneği süresinden düşülmesi öngörülmüştür.

Kısa çalışma uygulamasından azami süre kadar yararlanan işverenin ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenin devam ettiği gerekçesiyle yeniden başvurusu mümkün değildir. Aksi halde yasal azami süre sınırlamasının bir anlamı olmayacaktır. Ancak kısa çalışmayı gerektirecek yeni bir nedenin ortaya çıkması durumunda tekrar kısa çalışma yapılması kabul edilmelidir. Örneğin, ekonomik kriz sebebiyle kısa çalışma uygulamasına gidilen işyerinde, bir süre sonra zorlayıcı neden ortaya çıkarsa yeni bir kısa çalışma talebi ortaya konulabilir<sup>39</sup>.

4447 sayılı Kanunda 2008, 2009 ve 2010 yıllarına ilişkin geçici nitelikte düzenlemelerin aksine, 6111 sayılı Kanunla, konu kalıcı şekilde düzenlenerek, kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Bakanlar Kurulu yetkili kılınmıştır (Ek m. 2/VI ). Geçici nitelikteki yasal düzenleme yerine, Ek 2. madde ile konunun kalıcı hale getirilmesi isabetlidir. Zira ileride benzer durumlarda yeni düzenleme yapma ihtiyacı duymadan, Bakanlar Kurulu kendisine tanınan yetki çerçevesinde süre uzatımı yoluna gidebilecektir.

Kısa çalışmanın temelinde geçici bir işsizlik düşüncesinin yatması ve kısa çalışma ödeneğine hak kazanmada işsizlik sigortası ödeneğine hak kazanma koşullarının aranması dikkate alındığında, kısa çalışma ödeneğinden yararlanma süresinin de, işsizlik ödeneği verilen süre kadar olacağını benimsenmesi, ekonomik krizin atlatılması ve istihdamın korunması açısından isabetli olurdu<sup>40</sup>. Esasen azami üç aylık süre sonunda işveren geçerli nedenle işçinin işine son verebileceği düşünülürse, işçi işsizlik sigortasından işsizlik ödeneği alabilecektir.

Yasada belirlenen süre sonunda ekonomik kriz veya zorlayıcı sebepten kaynaklanan kısa çalışma yapma ihtiyacı devam ediyorsa, işveren iş Kanunu m. 22 çerçevesinde, işçilerin yazılı onayı ile anlaşmaya dayalı yeni bir kısa çalışma uygulamasını başlatabilir. Çalışma sürelerinde bu şekilde indirime gidilebilir. Kısa çalışma uygulaması işin kısmen veya tamamen geçici durdurulması şeklinde olup, azami süre bitiminde tarafların anlaşmaları ile uygulama devam ettirilirse artık kısa çalışma uygulaması ücretsiz izne dönüşecek-

---

<sup>39</sup> **Elmekçi**, 56. Akyiğit 'e göre, kısa çalışma yılda veya tüm faaliyet süresi boyunca bir defayla sınırlanmadığı göz önüne alındığında, koşulları varsa yeniden kısa çalışma uygulamasına gidilebilir, **Akyiğit**, Kısa Çalışma, 26

<sup>40</sup> **Başterzi**, 73

tir. Ancak önerinin kabul edilmemesi halinde işveren geçerli nedenle fesih hakkını kullanabilir<sup>41</sup>.

## **VIII. Kısa Çalışma Ödeneği**

### **1. Yararlanma Hakkına Sahip Olanlar**

İşçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için; ilk olarak, işverenin kısa çalışma talebinin Kurumca uygun bulunması gerekir. Bu konuda ikinci koşul ise, işçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 50. maddesine göre çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olmalıdır. Bir diğer ifadeyle; işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için son 120 gün kesintisiz olması şartıyla son üç yıl içinde en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödenmiş olması zorunludur. 50. maddede öngörülen bu koşullar oldukça ağırdır. Hatta kısmi süreli çalışanlardan işsizlik sigortası primi ödenmesine karşın söz konusu çalışanlar bu ödenekten yararlanamamaktadır. Bu sebeple belirtilen koşullar, gerek işsizlik ödeneği gerekse kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilme açısından hafifletilmelidir<sup>42</sup>.

### **2. Miktarı**

4447 sayılı Kanuna 5763 sayılı Kanunla eklenen Ek 2. maddenin ilk şeklinde; Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarının, işsizlik ödeneği miktarı kadar olduğu belirtilmişti. Buna göre işsizlik ödeneğinin günlük miktarı sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının yüzde kırkı kadardır. Bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, 4857 sayılı İş Kanununun 39. maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde seksenini geçemeyeceği öngörülerek üst sınır getirilmiştir (m. 50/I).

6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle, kısa çalışma ödeneği miktarı farklı esaslara bağlanmıştır. Yapılan değişiklikle, günlük kısa çalışma ödeneği, sigortalının son oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ı kadardır. Belirtilen şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, 4857 sayılı İş Kanununun 39. maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçemez (Ek m. 2/IV). Gerek hesaplamada son dört değil de oniki aylık prime esas kazancın esas alınması, gerekse miktar ve miktarın azami sınırında artırma gidilmesi son derece isabetlidir.

<sup>41</sup> Başterzi, 71

<sup>42</sup> Caniklioğlu, 6111 sayılı Kanun, 14, 20

İşyerinde zorlayıcı nedenlerle kısa çalışma uygulamasına gidilmişse, kısa çalışma ödeneği ödemeleri 4857 sayılı Kanunun 24. maddesinin (III) numaralı bendinde ve aynı Kanunun 40 ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar (Ek m. 2/V). Zira bir haftalık süre, işverenin haklı nedenle fesih yoluna gidebilmesi için öngörülmüş zorunlu bekleme süresi olup<sup>43</sup> bu süre içinde işçiye her gün için yarım ücret ödenmesi gerekir (m. 40).

Kısa çalışma uygulaması işyerinde faaliyetin önemli ölçüde azaltılması şeklinde ise, bu durumda kısa çalışma ödeneği haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde azaltılan süreler için verilir<sup>44</sup>. Nitekim yönetmelikte, kısa çalışma ödeneğinin işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde, çalışılmayan süreler için aylık olarak hesaplanacağı açıkça düzenlenmiştir (m. 7/3).

## IX. Kısa Çalışmanın Kıdeme Bağlı Haklara Etkisi

### 1. Yıllık İzin Bakımından

4857 sayılı İş Kanununa göre, işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi da dahil olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin hakkı doğar (m. 53/I). Bir yıllık sürenin hesabında çalışılmayan bazı süreler 55. madde gereği çalışılmış sayılmaktadır. Maddede sayılan hallerden biri de kısa çalışma süreleridir. Buna göre, İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65. maddedeki kısa çalışma süreleri (m. 55/j) yıllık izin hakkının hesabında dikkate alınır. Her ne kadar, kısa çalışmanın düzenlendiği 65. madde 5763 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılarak, 4447 sayılı Kanuna (ek m. 2) taşınmışsa da, bu durumun kısa çalışma sürelerinin yıllık izin hakkının hesabında dikkate alınmayacağı sonucunu doğurmayacağı kanaatindeyiz<sup>45</sup>. Ancak bu konudaki tereddütlerin giderilmesi açısından, 65. maddeye yapılan yollamanın, 4447 sayılı Kanun Ek m.2 şeklinde değiştirilerek konuya kesinlik kazandırılması isabetli olacaktır. Kısa çalışma uygulaması çalışma süresinin azaltılması şeklinde ise, söz konusu sürelerin yıllık izin hakkının hesabında dikkate alınması gerektiği tartışma dışıdır<sup>46</sup>.

<sup>43</sup> Kısa çalışma ödeneğinin bir haftadan sonra başlatılması ile mükerrer ödemelerin önlenmesi hedeflenmiştir, **Demir**, 545

<sup>44</sup> **Akyiğit**, Kısa Çalışma, 25; **Süzek**, 747; **Aydın**, 36; **Baştizeri**, 73

<sup>45</sup> **Demir**, 550, 552. Yazara göre, yıllık izin sürelerinin hesabında kısa çalışma yapılan sürelerin en fazla 3 aya kadar olan kısmı dikkate alınabilir, 552; **Karaca**, 122; Aksi Görüş **Ekmekçi**, 57

<sup>46</sup> **Ekmekçi**, 58

## 2. İhbar ve Kıdem Tazminatı Bakımından

Kısa çalışma için geçici olarak kısmen veya tamamen durdurulması şeklinde ise, bu durumda iş sözleşmesi sona ermemekte askıda kalmaktadır. Sözleşmenin askıda kaldığı durumlarda ise kıdem devam ettiği kabul edilmektedir<sup>47</sup>. O halde kısa çalışma döneminde geçen zaman diliminin ihbar ve kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerekir. Öğretide ileri sürülen aksi yöndeki görüşe göre<sup>48</sup> ise; kısa çalışma döneminin çalışılmayan ücretsiz izin dönemleri olması sebebiyle bu dönemde işverenin ücret ödeme yükümlülüğünün olmaması, anayasada ücretin emeğin karşılığı olduğu, ihbar ve kıdem tazminatlarının da ücret eki olduğu, ayrıca ihbar ve kıdem tazminatlarının hesabında kısa çalışma sürelerinin dikkate alınacağı hususunda kanunda açık bir hüküm bulunmaması dikkate alındığında, ihbar ve kıdem tazminatlarının hesabında kısa çalışma sürelerinin dikkate alınmaması sözkonusu olabilecektir.

## X. Kısa Çalışmanın İş Sözleşmesine ve Fesih Hakkına Etkisi

Kısa çalışma uygulaması, işyerinde işin tamamen veya kısmen tatil edilmesi şeklinde olabileceği gibi, çalışma sürelerinin azaltılması biçiminde de olabilmektedir. İşin tatil edilmesi halinde işverenin ücret ödeme, işçinin ise çalışma yükümlülüğü ortadan kalkmaktadır. Ancak işin geçici olarak tatil edildiği bu dönemde iş sözleşmesi sona ermemekte, askıya alınmaktadır<sup>49</sup>. Dolayısıyla tarafların yan edim yükümlülükleri devam edecektir. Örneğin, işçinin sadakat borcu kısa çalışma süresince hukuki varlığını korur<sup>50</sup>. Bunun sonucu olarak, askı döneminde gerek işçi gerekse işveren haklı nedenle feshe imkan veren durumlarda fesih hakkını kullanabilirler<sup>51</sup>.

Kısa çalışmanın sona ermesine karşın ekonomik kriz veya zorlayıcı neden devam ediyorsa, tarafların anlaşmasına bağlı olarak ücretsiz izin uygulamasına geçilmesi söz konusu olabilir. Bu durumda iş sözleşmesinin askı halinin devam ettiği kural olarak kabul edilir<sup>52</sup>. Kısa çalışma, çalışma sürele-

<sup>47</sup> Çelik, 321; Süzek, 694; Aynı Yazar, Akdin Türleri, 26; E. Akyiğit, Kıdem Tazminatı, Ankara 1999, 520; Caniklioğlu, 519; Karaca, 122; Aksi Görüş, Demir, 550; Ekmekçi, 57; C. İ. Günay, Şerhli İş Kanunu, C. 1, Ankara 1998, 624

<sup>48</sup> Demir, 550

<sup>49</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, 19; Caniklioğlu, 518

<sup>50</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, 19

<sup>51</sup> Ocak, 575

<sup>52</sup> Aydın, 37

rinin azaltılması şeklinde ise, iş sözleşmesinin askıya alınmasından söz edilemez. Tarafların asli ve yan edim yükümlülükleri devam eder.

Kısa çalışma süresi en az dört hafta olarak kabul edildiğinden, dört haftadan daha az sürelerde, işçi zorlayıcı nedenlerle, bekleme süresi olan bir haftalık süreden sonra İş Kanununun 24/III hükmüne göre haklı nedenle fesih yoluna gidebilir<sup>53</sup>.

Acaba işçinin kısa çalışma uygulamasına katlanması zorunlu mudur ? Bize göre, ister çalışma süresinin azaltılması, isterse işin tatil edilmesi şeklinde olsun, işçinin kısa çalışmayı kabul zorunluluğu yoktur. İşveren işçilerin rızasına gerek olmaksızın işyerinde kısa çalışma başvuru ve uygulamasını başlatabilir. Ancak her bir işçinin buna katılıp katılmama hakkı mevcuttur. Diğer ifadeyle tüm koşullar yerine getirilmiş olsa dahi işçi kısa çalışma yapmak ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak zorunda değildir<sup>54</sup>. Zira kısa çalışma süresince işçinin ücretinde bir azalma meydana gelecektir. İşçinin İş Kanununun 24/II-e (veya 24/II-f ) hükmüne göre iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği<sup>55</sup> kabul edilmelidir. Kaldı ki kısa çalışma uygulamasına katılan tüm işçilerin kısa çalışma ödeneği alabileceği de kesin değildir. Bunun için işsizlik ödeneğine hak kazanma koşullarını sağlıyor olma aranacaktır.

## XI. Değerlendirme ve Sonuç

Uyuşmazlık konusu olayda, davacı işçinin çalıştığı dönemde işyerinde kısa çalışma yaptırılmış ve daha sonra iş sözleşmesi işverence süreli fesih yoluyla sonlandırılmış ve işçiye kıdem tazminatı ödenmiştir. Ancak işveren kıdem tazminatını hesaplarken, kısa çalışma yapılan süreyi dikkate almamış ve bunun üzerine aleyhine fark kıdem tazminatı talebiyle dava açılmıştır. Taraflar arasında, kısa çalışma yapılan 5 ay 27 günlük sürenin mi yoksa ya-

<sup>53</sup> Demir, 545

<sup>54</sup> Mollamahmutoğlu, 716; Akyiğit, Kısa Çalışma, 20; Ekmekçi, 53; Baştzerzi, 69. karşıt görüş, Ş. Çil, İş Kanunu Şerhi, 3. Cilt, Ankara 2007, 2972

<sup>55</sup> Aydın, 38; Baştzerzi, 69; Karşı yönde görüş, Caniklioğlu, 522; Demir, 546. Yazara göre, işverenin bakanlığa yaptığı tek taraflı talep ile kısa çalışma oluru alması halinde işçilerin kısa çalışmayı kabul etmemeleri "objektif iyiniyet" kuralları ile bağdaşmaz (bunun tek istisnası, işçinin kısa çalışma döneminde henüz kısa çalışma ödeneğine hak kazanmamış olmasıdır) ; işçiler kısa çalışma ödeneği ile belirtilen dönemde geçimlerini sürdürmek zorundadır. kısa çalışma uygulaması işverene işçilerini kaybetmeden belli bir süre için üretimi durdurma, işçilere ise, kısa çalışma ödeneği desteği ile işlerini kaybetmeme imkanı verir, 546

sada öngörülen azami üç aylık sürenin mi esas alınması gerektiği noktasında uyuşmazlık çıkmıştır.

İncelediğimiz karardan, işveren tarafının bu talebe karşı kısa çalışma süresinin dikkate alınmaması yönünde bir itirazın olup olmadığı karardan anlaşılammaktadır. Buna karşın yerel mahkeme kararının kanun yararına temyizi istenirken; konuya ilişkin yasal boşluk olduğu ifade edilerek, uygulama birliğinin de sağlanması bakımından kısa çalışma süresinin üç ayının kıdem tazminatında dikkate alınması, bu sürenin üzerindeki kısa çalışılan sürelerin hesaba dahil edilmemesi gerekçesine dayanılmıştır. Dolayısıyla burada kıdem tazminatı hesabında üç aya kadar olan sürenin değerlendirilmesi hususunda herhangi bir uyuşmazlık bulunmamaktadır. Benzer şekilde karşı oy yazısında; kısa çalışma süresinin çalışılmış gibi sayılan hallerden olduğu ancak azami 3 aylık sürenin fiilen çalışılmış gibi sayılabileceği, uzatılan sürelerin genişletici yorumla kıdeme dahil edilmemesi gerektiği belirtilerek, üç aylık kısa çalışma süresinin kıdem tazminatında hesaba katılması kabul edilmektedir.

İnceleme konusu yapılan karardan, işçinin çalıştığı işyerinde 5 ay 27 gün yapılan kısa çalışmanın, işin tamamen veya kısmen tatil edilmesi şeklinde mi, yoksa çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılması biçiminde de mi olduğu anlaşılammaktadır. Önemle belirtelim ki, çalışma sürelerinin azaltılması şeklinde kısa çalışma yapılmış ise, iş sözleşmesi devam ettiğinden, tarafların tüm hakları ve borçları işlediği gibi, bu şekilde yapılan kısa çalışma döneminin de işçinin kıdemine bağlı hakları açısından değerlendirileceğinde kuşku yoktur. Örneğin işçinin ihbar tazminatı, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin hakkının tespitinde süre dikkate alınır. Bu ihtimalde, işçinin kıdem tazminatının hesabında 5 ay 27 gün yapılan kısa çalışma süresini dikkate alan yerel mahkeme kararı ve kararı onaylayan Yargıtay kararının isabetli olduğunu belirtmek gerekir.

Kısa çalışma uygulaması işyerinde işin geçici olarak durdurulması şeklinde ise, iş sözleşmesi askıda kalır. Kıdem tazminatı hesabında fiilen çalışılan süreler yanında, deneme süresi, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri, ücretli ve ücretsiz izin günleri, iş kazası ve meslek hastalığı ya da hastalık sebebiyle raporlu olunan günler hesaba katılmalıdır<sup>56</sup>. Zira kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı eski İş Kanununun yürürlüğü devam eden 14. maddesinde "... işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdi-

<sup>56</sup> **Süzek**, 694; **Çelik**, 321; **Narmanhoğlu**, 420; **T. Centel**, İş Hukuku, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994, 217; **Demir**, İş Hukuku, 285; **H. H. Sümer**, İş Hukuku Uygulamaları, Konya 2009, 258; **Ocak**, 580

nin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı” ödeneceği öngörülerek, açıkça işçinin sadece fiili çalıştığı süre değil, iş sözleşmesinin devamı süresinin esas alındığı görülmektedir.

Daha önce de açıklandığı üzere, 5838 sayılı Kanunla 4447 sayılı Kanuna eklenen Geçici 8. madde ile, 2008, 2009 ve 2010<sup>57</sup> yıllarına münhasır olmak üzere, kısa çalışma için öngörülen azami 3 aylık süre 6 aya çıkarılmış ve Bakanlar Kurulu'na kısa çalışma süresini altı ay daha uzatma yetkisi tanınmıştı. Bakanlar Kurulu da tanınan yetki çerçevesinde, kısa çalışma süresinin altı ay daha uzatılmasına karar vermişti<sup>58</sup>. 2011 yılında 6111 sayılı Kanunla 4447 sayılı Kanunun Ek 2. maddesinde yapılan değişiklikle, azami kısa çalışma süresi olan 3 aylık süre, Bakanlar Kurulu'nca 6 aya kadar uzatılabilecek, ancak 2008-2010 yıllarındaki geçici nitelikteki düzenlemelerin aksine, tekrar 6 ay daha uzatılamayacaktır. Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre, yıllık izin hakkının hesaplanmasına ilişkin değerlendirmede, 6 aya çıkarılan ve 6 ay daha uzatılan kısa çalışma süresinin dikkate alınması halinde, işçilerin hiç çalışmadıkları halde geçirecekleri bir yılın sonunda yıllık izne hak kazanmaları gibi bir sonucun ortaya çıkabileceği belirtilerek, en fazla 3 aylık sürenin esas alınması gerektiği ifade edilmektedir<sup>59</sup>. Somut olay açısından konuya baktığımızda, işçinin kısa çalışma yaptığı süre, ilk altı aylık zaman dilimi kapsamında kalmaktadır. Dolayısıyla Bakanlar Kurulu'nca uzatılan ikinci altı aylık zaman diliminin somut olay açısından uygulanması mevcut değildir. Bu nedenle karşı oy yazısında özellikle ikinci altı aylık uzatma durumundan hareketle, somut olayda yapılan 5 ay 27 günlük kısa çalışma süresinin hesaba katılmaması gerektiği görüşü bizce isabetli değildir. Bir diğer ifadeyle ileride ortaya çıkabilecek muhtemel olaylar/olgulardan hareketle somut değerlendirilmesi somut olaya değil, ancak geleceğe ilişkin teorik bir çözüm önerisi olabilir.

Sonuç olarak, ortaya çıkan uyuşmazlıkta, kısa çalışma işyerinde çalışma sürelerinin azaltılması şeklinde uygulanmışsa, iş sözleşmesi devam ettiğinden tarafların tüm hak ve borçları işleyeceğinden, 5 ay 27 gün yapılan kısa çalışma süresinin Yargıtay'ca dikkate alınması son derece isabetlidir. Buna karşılık, kısa çalışma işyerinde işin geçici olarak durdurulması şeklinde yapılmışsa, iş sözleşmesi askıda kalır. Yargıtay kararında “...5 ay 27 gün kısa çalışma yaptığı ve kısa çalışma süresinin çalışılmış sayılan süre kapsamında

<sup>57</sup> 5951 sayılı Kanunla 2010 yılı da dahil edilmiştir.

<sup>58</sup> 22.06.2009 tarih ve 2009/15129 sayılı BKK, RG. 02.07.2009, 27276

<sup>59</sup> Demir, 552



*kıdemine eklenmesi* ” gerektiğini ifade etmektedir. Hemen belirtelim ki yapılan kısa çalışma süresinin yıllık izin hakkının hesabında dikkate alınacağı İş Kanununda açıkça düzenlenmiş olmasına karşın (m. 55/j)<sup>60</sup>, kıdem tazminatı açısından konu bu kadar net değildir. Diğer ifadeyle, kıdem tazminatı hesabında kısa çalışma sürelerinin dikkate alınıp alınmayacağı hususunda yasada açıklık mevcut değildir. Buna karşın kıdem tazminatının hesabında fiili çalışma süresinin değil, 14. maddede “*hizmet akdinin devamı*” süresi esas alınmıştır. Yargıtay'ın ulaştığı sonuç bize göre isabetli olmakla beraber, kıdem tazminatı hesabında kısa çalışma yapılan süreyi “*çalışılmış gibi sayılan süre*” olarak değerlendirmesi esas yerine, 14. maddedeki “*hizmet akdinin devamı*” ölçütüne dayanması daha isabetli olurdu.

#### KAYNAKÇA

AKYİĞİT, Ercan; İş Hukuku, 7. Baskı, Ankara 2008

AKYİĞİT, Ercan; Kıdem Tazminatı, Ankara 1999 (Kıdem Tazminatı)

AKYİĞİT, Ercan; Kısa Çalışma, Tühis, Ağustos-Kasım 2004 (Kısa Çalışma)

ASTARLI, Muhittin; İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara 2008

AYDIN, Ufuk; Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler, Sicil İHD, S. 13, Mart 2009

BAŞTERZİ, Süleyman; Türkiye’de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri, AÜHFD, C. 54, S. 3, Ankara 2006

CANIKLIOĞLU, Nurşen; 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005

CANIKLIOĞLU, Nurşen; 6111 Sayılı Kanunla İşsizlik Sigortası Kanununda Yapılan Değişiklikler, Toprak İşveren, S. 89, Mart 2011 ( 6111 sayılı Kanun)

CENTEL, Tankut; İş Hukuku, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994

ÇELİK, Nuri; İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 24. Bası, İstanbul 2011

ÇİL, Şahin; İş Kanunu Şerhi, 3. Cilt, Ankara 2007

DEMİR, Fevzi; İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2005 ( İş Hukuku )

<sup>60</sup> Öğretide Ekmekçi 'ye göre, kısa çalışma süreleri çalışılmış gibi sayılan haller arasında sayılmış olmakla beraber (m. 55/j), kısa çalışmayı düzenleyen 65 madde yürürlükten kaldırılmış olduğundan, bu süreler yıllık izin açısından dikkate alınmamalı, kısa çalışma süresinin işçinin kıdemine bağlı haklar açısından çalışılmış gibi kabul edilebilmesi için yasada açık düzenleme olmalıdır, *Ekmekçi*, 57

DEMİR, Fevzi; Kısa Çalışmalar ve İş Sözleşmeleri Üzerine Etkileri, Legal İSGHD, S. 22, Nisan - Mayıs - Haziran 2009

EKMEKÇİ, Ömer; Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına İlişkin Sorunlar, Sicil İHD, S. 14, Haziran 2009

EKONOMİ, Münir; İşyerinin Kapatılması, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi'nce Yayınlanan "30. Yıl Armağanı", Ankara 2006

GÜNAY, Cevdet ilhan; Şerhli İş Kanunu, C. 1, Ankara 1998

HEKİMLER, Alpay; Avrupa Hukuku Işığında Türkiye'de Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin Yeni Hükümler, Çimento İşveren, S. 2, C. 18, Mart 2004

KARACA, Ali; Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması, Sicil İHD, S. 14, Haziran 2009

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi; İş Hukuku, Ankara 2005

NARMANLIOĞLU, Ünal; İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, İzmir 1998

OCAK, Saim; Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2008

SÜMER, Haluk, Hadi; İş Hukuku Uygulamaları, Konya 2009

SÜZEK, Sarper; İş Akdinin Türleri, Mercek, Yıl 6, S. 22, 2001 ( Akdin Türleri )

SÜZEK, Sarper; İş Hukuku, Yenilenmiş 4. Baskı, İstanbul 2008

TUNCAY, Can / EKMEKÇİ, Ömer; Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 2005