

# Covid-19 Pandemisinin Bireysel İş Hukuku Bakımından Sonuçları(\*)

## The Results of Covid-19 Pandemic in Regard of Individual Labor Law

Arş. Gör. Ecenur SARIKAYA<sup>(\*)</sup>

### Öz

Tüm dünyayı etkisi altına alan ölümcül bir virüs olan Covid-19 salgını, çalışma hayatını da doğrudan etkilemiştir. Nitekim, karantina uygulamaları, sokağa çıkma yasakları ve bazı işyerlerinin kapatılması gibi önlemler iş sözleşmesinden kaynaklanan temel borçların ifasını imkansızlaştırmıştır. Bu nedenle mevzuatımızda yer alan birtakım müesseseler gündeme tekrar gelmiş ve acil bazı değişiklikler ya da yeni düzenlemeler yapılması gerekliliği doğmuştur. Çalışmamızda salgın halinin bireysel iş hukukundaki etkilerinin kısa değerlendirilmesi ele alınmaya çalışılmıştır.

### Anahtar Kelimeler

Covid-19 Salgını, Bireysel İş Hukuku, İş Sözleşmesi, İşçi, İşveren, Önlem.

### Abstract

The epidemic of Covid-19, a deadly virus that affects the whole world, has directly affected working life. As a matter of fact precautions like quarantine implementations, curfews and closing some workplaces make impossible basic debts fulfillment that labor contract inflicted. Thus some institutions in our legislation has come up again and necessity for some urgent changes or new arrangements arose. A brief evaluation of effects of pandemic on individual labor law is endeavored to be made in our study.

### Keywords

The Pandemic of Covid-19, Individual Labor Law, Labor Contract, Worker, Employer, Precaution.

### I. Giriş

Çin'in Wuhan kentinde Aralık 2019'da artan pnömoni (zatürre) vakalarıyla ortaya çıkan ve ilk olarak 7 Ocak 2020 tarihinde yeni tip koronavirüs olarak tespit edilen hastalık tüm dünyaya hızla yayılmıştır. Covid-19 adıyla anılmaya başlanan bu hastalık 11 Mart 2020 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi ilan edilmiştir. Ülkemizde de yine aynı tarihte ilk vakası görülen Covid-19, halihazırda ülkemizi de tehdit eden küresel bir sorundur.

Tüm dünya ülkeleriyle beraber ülkemizde de salgına yönelik pek çok tedbir alınmıştır. Salgının hızının azaltılmasına yönelik alınan önlemlerin başında ise, özellikle hastalık riski taşıyanların toplumdan izole edilmesi yer almaktadır. Buna yönelik olarak bazen şahısların kendileri bazense belirli bölgeler karantina altına

alınmaktadır. Toplumsal izolasyonun sağlanması amacıyla da kişilerin birbiriyle temasının kesilmesi hususuna vurgu yapılmaktadır. Söz konusu nedenle salgın halinden toplu halde çalışılan işyerleri ile çok fazla insan sirkülasyonun olduğu işyerleri olumsuz etkilenmiştir.

İçişleri Bakanlığı tarafından yayınlanan genelgelerle kapatılan işyerleri ile toplu çalışan yerlerdeki tedbir alma zorunluluklarını doğuran ve çalışma hayatında yeni düzenlemeler gerektiren bu salgın, iş hukuku yakından ilgilendirmektedir. Zira ifa imkânsızlığı sonucunu doğuran bu zorlayıcı neden karşısında işin sürdürülmesine yönelik olarak mevzuat kapsamında yararlanılabilecek bazı müesseselerin tekrar ele alınması gerekmiş, salgın döneminde işçilerin işsiz kalma riskine karşı da fesih yasaklarına yer verilmiştir.

Çalışmamızda, söz konusu salgının Türk iş hukuku bakımından sonuçları ele alınmaya gayret edilmiştir. İş ilişkisinin sürdürülmesi halinde gündeme gelen uzaktan çalışma, ücretli ve ücretsiz izin, telafi çalışması ve kısa çalışma uygulamaları genel şartları ve pande-

(\*) Hakemli makale - Peer reviewed article  
Makalenin geliş tarihi: 24.08.2020  
Makalenin kabul tarihi: 24.09.2020

(\*\*) KTO Karatay Üniversitesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı  
E-posta: ecenur.ertus@karatay.edu.tr  
Orcid id: <https://orcid.org/0000-0002-6422-6688>

mi haline özgü getirilen yeniliklerle birlikte kısaca ele alınmış, sonrasında ise, mevcut duruma ilişkin getirilen sınırlamalar kapsamında iş sözleşmesinin sonlandırılması açıklanmaya çalışılmıştır.

## II. Pandemi Halinde İş İlişkinin Sürdürülmesine Yönelik Uygulanan Yöntemler

### A. Uzaktan Çalışma

Atipik çalışma şekillerinden biri olan uzaktan çalışma uygulaması, işçilerin doğrudan işyerinde bulunmaksızın teknoloji yardımıyla işin yürütülmesine imkân sağlayan bir çalışma şeklidir. 2016 yılında yasal dayanağa kavuşmuş olan bu çalışma biçimi sayesinde çalışanlar işi, işverene bağlı olarak evlerinde yahut başka bir yerde yerine getirebilmektedir.<sup>1</sup>

Uzaktan çalışma, İşK m. 14/4'te; "işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirilmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi" olarak tanımlanmıştır. Yürütülen iş, işyeri sınırları içerisinde olmadan, işverene bağımlı olarak yürütülmektedir. Bu nedenle işçiler, her ne kadar çalışma koşullarını kendileri belirleseler de işverenin denetimi ve gözetimi altındadırlar.<sup>2</sup> Esasında uzaktan çalışma, işin işyerine bağlı olmaksızın yürütülmesi halinin genel adını ifade etmekte olup<sup>3</sup> evde çalışma,<sup>4,5</sup> tele çalışma<sup>6</sup> gibi çalışma biçimleri uzaktan çalışmanın alt türlerini oluşturmaktadır.<sup>7</sup>

<sup>1</sup> Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku*, (Ankara: B. 24, 2019), s. 47; Aydın Başbuğ ve Mehtap Yücelbodur, *İş Hukuku*, (İstanbul: B. 5, 2018), s. 126; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*, (İstanbul: B. 9, 2019), s. 99; Resul Kurt, *250 Soruda Koronavirüs (Covid-19) Sürecinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, (Ankara: 2020), s. 35; Hamdi Mollamahmutoglu, Muhittin Astarlı, ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı*, C. 1, (Ankara: B. 1, 2017), s. 149; Tuncay Senyen-Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, (Ankara: B. 9, 2018), s. 105.

<sup>2</sup> Mustafa Alp, *Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)*, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. 1, (İstanbul: 2011), s. 798; Kurt, s. 36; Hatice Duygu Özer, "Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği", *Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 6, S. 12, Aralık 2018: s. 194.

<sup>3</sup> Alp, s. 797; Mustafa Alp, "Corona Günlerinde Uzaktan (Evden) Çalışma, Telafi Çalışması ve Ücret İndirimi", *Pandemi Sürecinde İş Hukuku*, Edt. Alpagut, Gülsevil, (İstanbul: 2020), s. 104; Murat Kandemir, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma*, (İstanbul: 2011), s. 41; Olgu Özdemir, "Uzaktan Çalışmada İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri", *Uluslararası Antalya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, S. 8, Aralık 2016: s. 83; Özer, s. 193.

<sup>4</sup> Evde çalışmaya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Dilek Deluyangın, "Türk İş Hukukunda Evde Çalışma", *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, (İzmir: 2016), s. 7 vd.; Elif Alp, "Türk İş Hukukunda Evde Çalışma", *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, (Sakarya: 2012), s. 63 vd.; Gizem Tan, "Atipik İş Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Tele Çalışma", *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, (Ankara: 2007), s. 26-37.

<sup>5</sup> Evde hizmet sözleşmesi, TBK m. 461'de düzenlenmiştir. Buna göre; "... işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir." İşK'da ve TBK'da düzenlenen evde çalışma biçimine ilişkin farklılıklar için bkz. Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, *İş Hukuku Derstleri*, (İstanbul: B. 31, 2018), s. 196 vd.

Uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde İşK m. 14/5'e göre; "işin tanımı, yapıma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyile iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır.". Görüldüğü üzere, İş Kanununda düzenlenen uzaktan çalışma, işin işyeri dışında görüleceği esasına dayalı yazılı olarak kurulan ayrı ve özgün bir iş sözleşmesi türüdür.

Zorunlu nedenler kapsamında yapılacak olan uzaktan çalışmanın, İşK m. 14 kapsamındaki uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmesi olarak değerlendirilmesi tartışılabilir niteliktedir. Zira mevcut durumda Covid-19 salgını sebebiyle yapılan uzaktan çalışmalar sözleşmenin türünü değiştirme kastından ziyade, salgın tehlikesi geçinceye kadar alınan bir önlem niteliğindedir.<sup>8</sup> İşyerinde yürütülen faaliyetin uzaktan çalışmaya elverişli olması halinde, işverenin salgın tehdidine karşı çalışanlarının işi evlerinde yürütmelelerine karar verebilir. Taraflar anlaştığı müddetçe elbette her zaman sözleşmenin hükümlerinde değişiklik yapabilir.<sup>9</sup> Ancak talep, işveren tarafından ileri sürülüyor ve çalışma şartlarında esaslı bir değişiklik öngörüyorsa bunun İşK m. 22'deki prosedüre uygun olarak yürütülmesi gerekir.<sup>10</sup>

İşveren, İşK m. 22'ye göre: "... iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiyeye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişikliğin önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir".

Salgın sebebiyle başvurulacak bir yol olarak, işçinin geçici şekilde işi işyeri dışında yürütmesi elbette çalışma şartlarında değişiklik oluşturmaktadır. Önemli olan husus, bu değişikliğin, esaslı nitelik oluşturup oluşturmadığıdır. Esasında ücret, ücret ekleri ve ça-

<sup>6</sup> Tele çalışmaya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Ufuk Aydın, *Tele Çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi*, Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan, (İstanbul: 2008); Alp, *Tele Çalışma*, s. 795 vd.; Kandemir, s. 19 vd.; Tan, s. 38-70.

<sup>7</sup> Çelik / Caniklioğlu / Canbolat, s. 193; Kurt, s. 36; Özdemir, s. 83; Özer, s. 193.

<sup>8</sup> Ömer Ekmekçi, "Covid-19 Döneminde Fesih Yasağı, Kapsamı ve Yasağı Aykırılığın Sonuçları", *Covid-19 Salgınının Hukuki Boyutu*, Edt. Özkes, Muhammet, (İstanbul: 2020), s. 698.

<sup>9</sup> Genel hükümlerden olan TBK m. 26'ya göre: "Taraflar, bir sözleşmenin içeriğini kanunda öngörülen sınırlar içinde özgürce belirleyebilirler."

<sup>10</sup> Çalışma şartlarının değiştirilmesi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik / Caniklioğlu / Canbolat, s. 530 vd.; Ünal Narmanlioğlu, *İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I*, (İstanbul: 2014), 471 vd.; Müjdat Şakar, *İş Hukuku Uygulaması*, (İstanbul: B. 12, 2018), s. 172 vd.; N. Binnur Tulukçu, *Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik*, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan I, (İstanbul: 2011), s. 1100 vd.

İşma sürelerinde olduğu gibi işin nerede ve ne zaman görüleceğinin de iş sözleşmesinin esaslı unsurlarını oluşturan çalışma şartları arasında yer aldığı kabul edilmektedir.<sup>11</sup> Uzaktan çalışmaya geçilmesi de kural olarak esaslı bir değişikliktir.<sup>12</sup> Bununla beraber söz konusu değişikliğin işçilerin lehine mi yoksa aleyhine mi olduğu hususunun somut olaya göre değerlendirilmesi gerekmektedir.<sup>13</sup> Mevcut Covid-19 salgınında, işveren tarafından gelen uzaktan çalışma talebinin işçi aleyhine olmadığı görülmektedir. Salgına karşı geçici bir tedbir olan söz konusu uygulamada, işçinin hastalıktan korunması, ücretinden de mahrum olmaksızın sağlanmaktadır.<sup>14</sup> İş sözleşmesinin sürdürülmesine yönelik olarak, işçinin ücretli izinlerinin bu dönemde tüketilmesi, ücretsiz izin uygulaması ya da kısa çalışma uygulamasına gidilmesine nazaran uzaktan çalışmaya geçilmesi açık şekilde işçi lehine bir değişikliktir.<sup>15</sup> İşçinin iş görme edimini, evinden yürütmesi işçinin çalışma şartlarını ağırlaştıran bir değişiklik olarak görülmediğinden,<sup>16</sup> işçinin uzaktan çalışmaya geçilmesine yönelik onayı da aranmamalıdır.<sup>17</sup> Nitekim işverenin, yönetim hakkına dayanarak esaslı değişiklik sayılmayan unsurları kendiliğinden değiştirebilmesi mümkündür.<sup>18</sup> Söz konusu açıklamalar doğrultusunda, salgın sebebiyle işveren tarafından gelen uzaktan çalışma teklifine işçinin uyması gerekmektedir.<sup>19,20</sup> Ancak elbette bu halde, işçilere işe gelmeleri sebebiyle sağlanan sosyal haklar haricinde<sup>21</sup> ücrette kesinti yapılması esaslı değişiklik niteliğinde olacak ve İşK m. 22'deki prosedürün uygulanması gerekecektir.<sup>22</sup> Aynı şekilde, uzaktan çalışma şekline geçici bir tedbir niteliğinde değil de, sürekli bir biçimde geçiş yapılması hali de esaslı değişiklik oluşturacaktır.<sup>23</sup> Bu nedenle işçinin onayı alınmalı ve

İşK m. 14/5'e uygun şekilde "... işin tanımı, yapılmış şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyi iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler"e yer verilerek iş sözleşmesi değişikliği yapılmalıdır.<sup>24</sup>

Uzaktan çalışma talebinin işçi tarafından gelmesi halinde ise, yürütülen iş imkân verdiği müddetçe işveren tarafından kabulü gerektiği, aksi takdirde işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği<sup>25</sup> düşünülmeyle birlikte, kural olarak kanun ile yahut sözleşmelerle işçiye böyle bir hak verilmediği müddetçe işverenin talebi kabulü yükümlülüğü olmadığı da ileri sürülmektedir.<sup>26</sup>

## B. Ücretli İzin

İş hukuku kapsamında ücretli izinler; mazeret izinleri ve yıllık izinler olarak karşımıza çıkmaktadır. Mazeret izinleri 6645 sayılı Kanunla,<sup>27</sup> İş Kanununa eklenmiş ve sınırlı olarak sayılmıştır.<sup>28</sup> Bu nedenle Covid-19 salgını nedeniyle, işçilerin mazeret izni hükümlerinden yararlanarak, iş görme borucunu yerine getirmeden ücrete hak kazanmaları mümkün değildir. Pandemi döneminde alınan tedbirler doğrultusunda işçinin işe gelmemesini sağlayacak önemli bir yol da işçilere yıllık izin kullanılmasıdır.

Yıllık izin, İşK m. 53 ile m. 60 arasında düzenlenmiş ve Anayasa ile güvence altına alınmış olup, belirli bir çalışma döneminden sonra işçilerin dinlenmelerini sağlamak adına verilen sosyal bir haktır.<sup>29,30</sup> İşçilere yıllık ücretli izin kullanılmasına yönelik ayrıntılı düzenlemeler ise Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde<sup>31</sup> yapılmıştır.

<sup>11</sup> Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları*, (Ankara: B. 7, 2019), s. 142-143.

<sup>12</sup> Alp, *Corona Günlerinde*, s. 106.

<sup>13</sup> Değişikliğin İşK m. 22 kapsamında çalışma şartlarında esaslı değişiklik niteliğinde kabulü için işçi aleyhine bir değişiklik gerekmektedir. Çelik / Caniklioğlu / Canbolat, s. 532. Nitekim kural olarak işçinin lehine olan değişikliğin kabul etmemesi hali iyiniyet kurallarına aykırılık oluşturmaktadır. Süzek, s. 682.

<sup>14</sup> Alp, *Corona Günlerinde*, s. 106.

<sup>15</sup> Alp, *Corona Günlerinde*, s. 106.

<sup>16</sup> Şahin Çil, *Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri*, (Ankara: 2020), s. 155.

<sup>17</sup> Ekmekçi, s. 699.

<sup>18</sup> Çelik / Caniklioğlu / Canbolat, s. 532; Sümer, *Uygulama*, s. 144; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 126; Narmanlioğlu, s. 474; Sarper Süzek, *İş Hukuku*, (İstanbul: B. 16, 2018), s. 681.

<sup>19</sup> Ekmekçi, s. 699.

<sup>20</sup> Covid-19 nedeniyle uzaktan çalışmaya geçilmesi halinde, aralarında yazılı bir sözleşme olmasa da sözleşmenin dönüştürülerek yazılı bir uzaktan çalışma sözleşmesi yapılması gerektiği yönündeki görüş için bkz. Murteza Aydemir, "Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının İş Sözleşmelerine Etkisi", *Terazi Hukuk Dergisi*, C. 15, S. 164, Nisan 2020: s. 802.

<sup>21</sup> Uzaktan çalışmanın esaslı değişiklik oluşturmaması için işçinin ücretinin, ücret ekleri dahil korunması gerekmektedir. İstisnaen işe gelmemesi nedenine dayanan ücret ekleri kesilebilir. Alp, *Corona Günlerinde*, s. 107.

<sup>22</sup> Levent Akın, "Covid-19'un İş İlişkilerine Olası Etkileri", *Çimento İşveren Dergisi*, C. 34, S. 3, Mayıs 2020: s. 40, <https://ceis.org.tr/ceis-yayini/cimento-isveren-dergisi-mayis-2020/> (Erişim tarihi: 24.10.2020); Alp, *Corona Günlerinde*, s. 107.

<sup>23</sup> Alp, *Corona Günlerinde*, s. 107.

<sup>24</sup> Alp, *Corona Günlerinde*, s. 108.

<sup>25</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Akın, s. 41-42.

<sup>26</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Alp, *Corona Günlerinde*, s. 108.

<sup>27</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükümünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (RG: 23.04.2015 - 29335).

<sup>28</sup> İşK ek m. 2: "İşçiyeye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir. İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir."

<sup>29</sup> Yıllık izin kavramı için bkz. N. Binnur Tulukçu, *İş Hukukunda Dinlenme Hakkı*, (Ankara: 2012), s. 234-237.

<sup>30</sup> Kanunda emredici olarak düzenlenmiş olan bu haktan vazgeçilemediği gibi, izin paraya da çevrilemez. Ercan Akyığıt, *İş Hukuku*, (Ankara: B. 12, 2018), s. 442; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat, s. 696; Çil, s. 121; Fevzi Demir, *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*, (İzmir: 2017), s. 282; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 353; Fahrettin Korkmaz ve Nihat Seyhun Alp, *Bireysel İş Hukuku*, (Ankara: B. 4, 2019), s. 294; Narmanlioğlu, s. 714; Senyen-Kaplan, s. 395; Süzek, s. 826; Kenan Tunçomaoğlu ve Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları*, (İstanbul: B. 9, 2018), s. 183; Tulukçu, *Dinlenme Hakkı*, s. 250; Efe Yamakoğlu ve Eda Karacöp, "İş Hukukunda Ücretsiz İzin Uygulamaları", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 20, S. 1, Y. 2014: s. 483; Kurt, s. 104.

<sup>31</sup> RG: 03.03.2004 - 25391.

Yıllık ücretli izin hakkını kullanan işçi, iş sözleşmesinin kendisine yüklediği iş görme borcundan kurtulmakla birlikte ücret almaya devam etmektedir.<sup>32</sup> Gerçekten, bu hakkın kapsamında işe gelinmediği sürede de işveren, işçi çalışıyormuş gibi ücret ödemeye devam eder.<sup>33</sup>

Yıllık izine hak kazanılması için Kanun asgari bir kıdem şartı belirlemiştir. Buna göre, işe başladığı günden itibaren en az bir yıllık kıdeme sahip olunması gerekmektedir. İşçilerin hak edeceği yıllık ücretli izin süresi, Kanunda kıdemlerine göre belirlenmiştir.<sup>34</sup> İşçinin yıllık izni ne zaman kullanacağını belirleme yetkisi ise yönetim hakkı çerçevesinde işverene aittir.<sup>35,36</sup> Hatta işçinin kendi istediği tarihte izni kullanamaması işçi açısından haklı nedenle fesih sebebi oluşturmaz.<sup>37</sup>

Pandemi döneminde de işçilerin işyerine gelme zorunluluğu, işçilerin yıllık izinlerinin kullanılmasını uygulamasına gidilmesiyle ücretlerinden mahrum olmadan ortadan kaldırılabılır. Bu bakımdan yıllık izne çıkarma yetkisi bulunan işveren, işçinin talebi olmasa da yıllık izinlerin salgın sürecinde kullanılmasını sağlayabilir. Ancak, elbette öncelikle işçilerin bu hakkı kazanmış olmaları ve mevcut bakiye izin haklarının bulunması gerekmektedir. Salgın döneminde işyerinde henüz 1 yıllık kıdemi doldurmamış bir çalışan olabileceği gibi, bugüne kadar hak ettiği tüm izinlerini kullanmış olanların da bulunması muhtemeldir. Bu halde de uygulamada avans izinlerin kullanılmasını yoluna gidilmektedir. Yıllık izne yönelik mevcut düzenlemeler kapsamında doğrudan bir “avans izin” uygulamasının varlığından söz edilemez. Hatta işçinin henüz hak etmediği yıllık izinlerinin avans izin adı altında kullanılmasını, işçinin ileriki yıllardaki anayasal temele dayanan söz konusu hakkından vazgeçmiş olması sonucunu doğurmaktadır.<sup>38</sup> Bu bakımdan işçinin gelecek yıllık izinlerin avans izin olarak kullanılamayacağı söylenmektedir.<sup>39</sup> Ancak avans izin uygulaması salgın koşulları çerçevesinde istihdamın korunması açısından önemli bir yere sahiptir. Örneğin, karantina altında olması veya sokağa çıkma yasakları kapsamında olması nedeniyle işe gelemeyen bir işçinin zorlayıcı neden do-

layısıyla 1 haftalık yarım ücret alması yahut ücretsiz izne çıkarılması yerine avans izinlerinin kullanılmasının işçi açısından daha lehe bir uygulama olacağı düşünülmektedir.<sup>40</sup> Ancak salgın halinin ne kadar süreceği hususundaki belirsizlik nedeniyle avans izin uygulamasının ileri tarihlerde işçinin mağduriyetine sebebiyet vermeyecek şekilde uygulanması gerekmektedir.<sup>41</sup> Bu bakımdan anayasal dinlenme hakkının önüne geçmesi adına ileriki sene için bakiye izin bırakılmalı ve her koşulda avans iznin kullanılabilmesi için işçinin rızasının varlığı aranmalıdır.<sup>42</sup>

Pandemi döneminde, kıdemi nedeniyle henüz izne hak kazanamamış olan işçiler için de uygulanabilir nitelikte olan toplu izin uygulaması da başvurulabilecek başka bir yöntemdir. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m. 10'a göre, işveren ya da işveren vekili münferit izin kullanılmak yerine “... Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde, işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulayabilir.” Madde metninde belirtilen tarih aralığının Covid-19 sürecine denk gelmesi toplu izin uygulamasını pandemi döneminde özellikle uygulanabilir kılmaktadır.<sup>43</sup>

Bununla birlikte, elbette sözleşme özgürlüğü ilkesi çerçevesinde, işverenin işçiyi ücretli olarak izne çıkarabilmesi her zaman için mümkündür.<sup>44</sup>

## C. Ücretsiz İzin

### 1. Genel Olarak Ücretsiz İzin Uygulaması

İşyerinde faaliyete ara verilmesini gerektiren hallerde, özellikle ekonomik kriz gibi durumlarda sıklıkla uygulamaya konulan ücretsiz izin uygulaması, mevcut Covid-19 salgını da yine işverenlerin başvurduğu bir yöntem olmuştur.<sup>45</sup>

Ücretsiz izin uygulamasına sıkça rastlanılsa da, esasında İş Kanununda düzenlemesi bulunmamaktadır. Yargıtay kararlarıyla açıklanmaya çalışılan ücretsiz izin uygulaması,<sup>46</sup> iş sözleşmesinin askıda kalma hallerinden birini oluşturmaktadır.<sup>47</sup> Nitekim, geçici ifa

<sup>32</sup> Şakar, s. 141; Tunçomağ / Centel, s. 185.

<sup>33</sup> Akyiğit, s. 304; Yamakoğlu / Karaçöp, s. 483.

<sup>34</sup> İşK m. 53/5'e göre; “İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi; Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört günden, Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden, on beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden az olamaz.” Söz konusu düzenleme, nispi emredici bir hüküm olup, belirlenen izin sürelerinin sözleşmeyle artırılması mümkündür (İşK m. 53/6). Bununla beraber TBK'ya tabi olan işçiler için kıdeme göre bir ayırım yapılmamıştır. TBK m. 422: “İşveren, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yılda en az iki hafta ve onsekiz yaşından küçük işçiler ile elli yaşından büyük işçilere de en az üç hafta ücretli yıllık izin vermekle yükümlüdür”.

<sup>35</sup> Akın, s. 50; Akyiğit, s. 449; Çil, s. 120; Demir, s. 283; Mollamahmuttoğlu / Astarlı / Baysal, s. 472; Şakar, s. 145; Korkmaz / Alp, s. 299; Kurt, s. 103; Tunçomağ / Centel, s. 182.

<sup>36</sup> İşçi sayısı 100'den fazla olan işyerlerinde izin kurulu oluşturulur. Yıllık izinler, izin kurulu tarafından hazırlanıp işverence onaylandıktan sonra ilan edilen çizelgelere göre kullanılır (YÜİY m. 15-19).

<sup>37</sup> Demir, s. 283; Senyen-Kaplan, s. 396.

<sup>38</sup> Çil, s. 121.

<sup>39</sup> Çil, s. 121.

<sup>40</sup> Gülsevil Alpagut, *Pandemi Sürecinde İş Hukuku*, Edt. Alpagut, Gülsevil, İstanbul: 2020, s. 129.

<sup>41</sup> Salgın döneminde başvurulabilecek avans izin uygulamasının; işçinin yıllık izinlerinin sadece bir bölümü için kullanılabilir kılınması yahut sadece içinde bulunulan yıl ile sınırlı tutulması veya her iki yöntemin bir arada kullanılması gibi işçinin mağduriyetinin önleneyecek tedbirlere dayanarak başvurulması, sonraki yıllarda doğabilecek sorunların önüne geçmek için makul çözümler olarak ileri sürülmektedir. İlgili görüş hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Çil, s. 122.

<sup>42</sup> Alpagut, s. 130.

<sup>43</sup> Akın, s. 50-51.

<sup>44</sup> İşçinin, işveren tarafından ücretli izne çıkarılması mümkün olmakla birlikte eşit davranma borcuna uygun hareket edilmesi gerekmektedir. Çil, s. 134.

<sup>45</sup> Akın, s. 51; Kurt, s. 59.

<sup>46</sup> Yamakoğlu / Karaçöp, s. 480; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 177.

<sup>47</sup> İş sözleşmesinin askıya alınması ve ücretsiz izin konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 175 vd.; Senyen-Kaplan, s. 249 vd.; Süzek, s. 502 vd.; Savaş Taşkent, “İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin Uygulaması”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 3, Eylül 2006: s. 20 vd.

imkânsızlığına<sup>48</sup> neden olan hallerde iş hukukunda tercih edilen yöntem, iş sözleşmesinin sona erdirilmeyip, askıya alınmasıdır.<sup>49</sup> Bunun nedeni, askı halinin her iki tarafın sözleşmeden kaynaklı iş görme ve ücret ödeme borçlarının<sup>50</sup> ortadan kaldırmasıdır.<sup>51,52</sup> Askıya alınmış bir sözleşme için, ifaya engel olan durumun ortadan kalkması askı halini de ortadan kaldıran bir durumdur.<sup>53</sup> Bu durumda askı neticesinde sözleşmenin eski haliyle sürdürülmesi sağlanır.

Askı hallerinden olan ücretsiz izin uygulamasında da, işçi temel borcu olan iş görme borcunu yerine getirmemekte bunun karşılığında işveren de ücret ödeme borcundan geçici süreliğine kurtulmaktadır. İşçinin korunması ilkesi gereği işçilerin ücretlerinden mahrum olmaları sonucunu doğuran ücretsiz izin uygulamasına, işverenin tek tarafı olarak karar veremeyeceği kabul edilmiştir. Ücretsiz izin ancak, iş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde belirlendiyse bu düzenlemeye uygun hareket edilerek kullanılabilir.<sup>54</sup> Şayet sözleşmede ücretsiz izne yönelik bir hüküm yer almıyorsa elbette taraflar aralarında anlaşarak bu yönde karar kılabilir.<sup>55</sup>

Çalışma şartlarında esaslı bir değişiklik oluşturacak bu uygulamanın, İşK m. 22 gereği işveren tarafından işçiye yazılı olarak bildirilmesi gerekmektedir.<sup>56</sup> Aynı şekilde işçi de bu öneriyi 6 iş günü içerisinde yazılı olarak yanıtlamalıdır.<sup>57</sup> İşçi öneriyi kabul ettiği tak-

dirde sözleşme askıya alınmış olur. Bu bakımdan tek tarafı bir ücretsiz izin uygulaması mümkün değildir.<sup>58</sup>

İşçinin ücretsiz izne çıkarılması, iş sözleşmesinin askıya alınması sonucunu doğurduğundan işverenin bu süre içerisindeki ücret ödeme borcu da askıdadır.<sup>59</sup> İşçinin sadakat yükümlülüğü ile bağlı kaldığı iş sözleşmesi sebebiyle ne kadar süre boyunca ücret alamayacağını bilmesi ve öneriyi ona göre değerlendirebilmesi için işverenin sunduğu önerisinde, ücretsiz izne çıkarma nedenini<sup>60</sup> ve süresini bildirmesi gerekmektedir. Süresi tam olarak belirlenemeyen hallerde de muhtemel süre hakkında bilgi verilmeli en azından bu durumun “geçici” olduğu yönünde bir kanı oluşmalıdır.<sup>61</sup>

Mevcut Covid-19 salgını içerisinde de, salgın halinin ne zaman ortadan kalkacağı belirli olmadığından işverenlerin ücretsiz izin süresinin bitiş tarihine yönelik net bir bilgi vermesi de mümkün olmayabilir. Muhtemel bir tarihin belirlenmesiyle, salgın nedeniyle yapılan kısıtlamaların sona erdiği tarihte ücretsiz izinlerin de sona ereceği şeklinde bir bilgilendirmenin yapılması, yani en azından geçici bir süre için öngörülünün anlaşılması gereklidir. Ücretsiz izin için belirlenen sürenin sona erdiği tarihte salgın hali devam ediyorsa tarafların anlaşarak ücretsiz iznin devamı için yeni bir süre tayin etmeleri yerinde olacaktır.<sup>62</sup>

## 2. Pandemi Haline Yönelik Getirilen Düzenlemeler

Küresel bir sorun olan Covid-19 pandemisi halinde, işveren geçici olarak ifayı kabulde güçlüğü düşebildiği gibi; işçi de ifa güçlüğüne düşebilir. Bu kapsamda sözleşmenin devamının sağlanabilmesine yönelik yöntemlerin uygulanamaması halinde; örneğin işçiye yıllık izin kullandırılmaması yahut işyerinde kısa çalışma uygulamasına gidilememesi<sup>63</sup> veya gidilse de şartlarını sağlayamayan işçilerin bulunması hallerinde, iş sözleşmelerinin devamının sağlanabilmesi için ücretsiz izin uygulamaları yerinde bir araç olarak kullanılmaktadır. Nitekim, bu uygulama feshin son çare olması ilkesinin gereğine de hizmet etmektedir.

Salgının ülkemizde çalışma hayatını önemli ölçüde etkilemesi sebebiyle iş ilişkisinin devamına yönelik birtakım yeni tedbirler alınmıştır. Buna yönelik olarak

<sup>48</sup> Sözleşmenin askıya alındığının kabulü için imkânsızlığın sonradan ve geçici nitelikte olması gerekmektedir. Nitekim TBK m. 27 gereği, sözleşmenin konusundaki imkânsızlık sözleşmeyi başlangıcından itibaren hükümsüz kılarken; TBK m. 136'ya göre, kesin ve devamlı bir nitelik taşıyan kusursuz sonraki imkânsızlık halinde borç ilişkisi sona ermektedir. Süzek, s. 503.

<sup>49</sup> Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 175; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 253; Korkmaz / Alp, s. 174; Taşkent, s. 20.

<sup>50</sup> Elbette, askı halinde işçiye ücret ödeneceği kararlaştırılabilir. Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 176; Korkmaz / Alp, s. 174; Süzek, s. 513; Taşkent, s. 20.

<sup>51</sup> Akın, s. 51; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 175; Korkmaz / Alp, s. 174; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 259; Senyen-Kaplan, s. 252; Süzek, s. 517; Sümer, *Uygulama*, s. 196; Taşkent, s. 20.

<sup>52</sup> Sözleşmeden kaynaklı diğer borçlar devam etmektedir. Bu bakımdan işçinin sadakat yükümlülüğü ve işverenin gözetme borcu askı süresinde sona ermez. Talat Canbolat ve Hasan Kayırgan, “Koronavirüs Salgınının İş Sözleşmesi ile İşçi İşveren İlişkilerine Etkisi ve Sonuçları”, *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 5, S. 1, Nisan-Mayıs 2020: s. 664; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 175; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 259; Senyen-Kaplan, s. 252; Süzek, s. 502; Taşkent, s. 20.

<sup>53</sup> Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 176; Korkmaz / Alp, s. 179. Askı halinin devamının sınırları iyiniyet ve dürüstlük kuralının oluşturduğu ve her durumda ifa engelini ortadan kalkmasına kadar devam edeceğinin söz konusu olmadığı yönünde bkz. Süzek, s. 507.

<sup>54</sup> Yamakoğlu / Karaçöp, s. 481.

<sup>55</sup> Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 177; Yamakoğlu / Karaçöp, s. 481; Taşkent, s. 22.

<sup>56</sup> Senyen-Kaplan, s. 252; Yamakoğlu / Karaçöp, s. 481. Yazılı bildirim her zaman gerekli olmadığı yönünde bkz. Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 177; Taşkent, s. 22-23.

<sup>57</sup> İşçiler tarafından önerinin örtülü olarak kabulü de mümkündür. İşçinin öneriyi reddetmesi de yerine getirmesi kabul ettiği anlamına gelmektedir. Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 177; Yamakoğlu / Karaçöp, s. 492; Taşkent, s. 22. Aksi görüş için bkz. Süleyman Başterzi, “Türkiye’de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 54, S. 3: 53-94, s. 169-170; Sümer, *Uygulama*, s. 197; Süzek, s. 513.

<sup>58</sup> Korkmaz / Alp, s. 179; Kurt, s. 57.

<sup>59</sup> Sümer, *Uygulama*, s. 196.

<sup>60</sup> Ücretsiz izne çıkarma nedeninin belirtilmesinin gerekip gerekmediği konusundaki görüşler için bkz. Yamakoğlu / Karaçöp, s. 494 vd.

<sup>61</sup> Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 179; Taşkent, s. 23.

<sup>62</sup> Çil, s. 136.

<sup>63</sup> İşverenin ücretsiz izin önerisinin geçerli bir nedene dayanıyor olması için, öncelikle kısa çalışma uygulaması için başvuruda bulunmuş olması gerekmektedir. Yamakoğlu / Karaçöp, s. 494. Covid-19 salgını sebebiyle işçilerin ücretsiz izne çıkarılması halinde de, işverenin öncelikle kısa çalışma uygulamasına gitmeye yönelmesi yerinde olacaktır. Aksi takdirde işçi kısa çalışma ödeneğinden yararlanma imkânına sahip olabileceksen, daha düşük tutardaki nakdi ücret desteğini almak durumunda kalacaktır. Akın, s. 53. Bununla birlikte, Covid-19 sebebine bağlı kısa çalışma başvurusunda uygunluk tespitinin sonradan olumsuz sonuçlanması ihtimalinde, işçiye yapılan ödemelerin işverenden tahsil edilmesi riskini yüklenmek istemeyen işverenin, öncelikle ücretsiz izne başvurmuş olmasının kötüniyetli olduğuna ilişkin peşin hüküm sebebi olmadığı yönündeki görüş için bkz. Çil, s. 214, 225.

7244 sayılı Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayatta Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla,<sup>64</sup> hem İş Kanununda hem İşsizlik Sigortası Kanununda ücretsiz izin uygulamasına yönelik düzenlemeler yapılmıştır.

İşverene tanınan tek taraflı ücretsiz izne çıkarma yetkisi, İşK geç. m. 10/2'de; "... Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir. Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, işçiyi haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez..." şeklinde düzenlenmiştir. Söz konusu hükümle, işçinin de salt bu nedene dayanarak sözleşmeyi feshedemeyeceği de ifade edilmiştir.<sup>65</sup>

Ücretsiz izin uygulamasına tek taraflı olarak karar verilemeyeceğine yönelik kuralın geçici olarak istisnası oluşturulmuştur. Söz konusu ücretsiz izin, pandemi haline özgü bir izin olup bir bakıma ilgili süreç için, ücretsiz izin uygulaması esaslı değişiklik niteliğinden çıkarılmıştır.<sup>66,67</sup> Madde metninden anlaşıldığı üzere düzenleme, yürürlükten itibaren 3 aylık süre için geçerlidir. Bu bakımdan 17.04.2020 tarihinden 17.07.2020 tarihine kadar işverenin işçiden onay almasına gerek olmaksızın ücretsiz izne çıkarma yetkisi bulunmaktadır. Söz konusu sürenin geç. m. 10/4 hükmüyle, Cumhurbaşkanı tarafından altı aya kadar uzatılması mümkün kılınmıştır. İşK geç. m. 10'da, 7252 sayılı Dijital Mecralar Komisyonu Kurulması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunla<sup>68</sup> değişiklik yapılmış ve Cumhurbaşkanı'na tanınan bu yetki, "her defasında en fazla üçer aylık sürelerle 30/6/2021 tarihine kadar uzatmaya yetkilidir." şeklinde değiştirilmiştir. Bunun üzerine 2707 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararıyla<sup>69</sup> işverene tanınan tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkarma süresinin bir ay süreyle uzatılmasına karar verilmiştir. Aynı şekilde 2811 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararıyla<sup>70</sup> ilgili süre 17.08.2020 tarihi itibarıyla bir ay daha uzatılmıştır. Söz konusu Kararla, 17.09.2020 tarihi itibarıyla sona erecek olan işverenin tek taraflı ücretsiz izne çıkarma yetkisi 2930

<sup>64</sup> RG: 17.04.2020 - 31102.

<sup>65</sup> Pratikte karşılaşılabilecek sorun, işverenin eşit durumdaki işçiler arasından sadece birkaçı için ücretsiz izin uygulamasına gitmesi halidir. Bu durum, ücretsiz izne çıkarılan işçiler açısından eşitlik ilkesine aykırılık teşkil edecektir. İşçinin bu nedenle sözleşmeyi feshetmesinin, düzenlemede yer alan: "Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, işçiyi haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez..." hükmü kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği tartışılabilir niteliktedir. Söz konusu durumda işçinin eşitlik ilkesine aykırılık sebebine dayanarak ayrımcılık tazminatına hak kazanması ve sözleşmeyi sonlandırabilmesi mümkün kabul edilmelidir. Aynı yönde bkz. Çil, s. 212.

<sup>66</sup> Akın, s. 52.

<sup>67</sup> Covid-19 salgını özelinde her ne kadar ücretsiz izin uygulamasına geçiş esaslı değişiklik niteliğinden çıkarılmış olsa da işverenin kısa çalışma uygulaması için başvuruda bulunmadan işçiyi ücretsiz izne çıkarması işçi aleyhine sonuçlar doğuracağından artık bu durumun esaslı değişiklik niteliğinde kabul edilmesi gerekmektedir. Akın, s. 53.

<sup>68</sup> RG: 28.07.2020 - 31119.

<sup>69</sup> RG: 30.06.2020 - 31171.

<sup>70</sup> RG: 31.07.2020 - 31202.

sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararıyla<sup>71</sup> 2 ay süre için tekrar uzatılmıştır. Mevcut haliyle 17.11.2020 tarihinde işverene tanınan bu yetki sona erecek ve ücretsiz izinler genel kurula tabi olarak ancak işçinin onayı ile uygulanabilecektir. Elbette 30.06.2021 tarihine kadar Cumhurbaşkanı tarafından söz konusu sürelerin tekrar uzatılması mümkündür.

Bilindiği üzere, ücretsiz izin uygulamalarında iznin sebebinin ve süresinin işçiyi bildirilmesi ve bu şekilde işçinin öneriyi kabul edip etmeme noktasında değerlendirme yapmasına imkân sağlanması gereklidir. Pandemi sebebiyle uygulanan ücretsiz izinde ise, getirilen değişiklik sebebiyle işçinin onayı aranmama ile birlikte daha öncede belirtildiği üzere en azından muhtemel izin süresinin işçiyi bildirilmesi yerinde olacaktır.<sup>72</sup>

İşveren tarafından onayı alınmaksızın ücretsiz izne çıkarılması mümkün hale gelen işçilerin mağdur olmaması adına ise ayrıca bir düzenleme yapılmıştır. 4447 sayılı Kanuna eklenen geç. m. 24 hükmüyle, pandemi nedeniyle ücretsiz izne çıkarılan işçiler için ücret desteği sağlanmıştır.<sup>73</sup> Söz konusu maddeye göre: "Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte iş sözleşmesi bulunmakla birlikte 4857 sayılı Kanunun geçici 10'uncu maddesi uyarınca işveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile 15/3/2020 tarihinden sonra 51'inci madde kapsamında iş sözleşmesi feshedilen ve bu Kanunun diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilere, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamak kaydıyla ve 4857 sayılı Kanunun geçici 10'uncu maddesinde yer alan fesih yapılamayacak süreyi geçmemek üzere, bu süre içinde ücretsiz izinde buldukları veya işsizlik ödeneği süre kadar, Fondan günlük 39,24 Türk lirası nakdi ücret desteği verilir. Yapılan ödemelerden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılamaz."

Görüldüğü üzere, ücretsiz izne çıkarılan işçilerin bu madde kapsamında ücret desteğine hak kazanması; kısa çalışma ödeneğinden yararlanamamasına, 15.03.2020'den sonra sözleşmesi feshedilmiş olup işsizlik ödeneği alamamasına veya yaşlılık aylığı almıyor olmasına bağlanmıştır.<sup>74</sup> Bu bakımdan işçinin kısa çalışma ödeneği ya da işsizlik ödeneği ile aynı anda

<sup>71</sup> RG: 31.08.2020 - 31230.

<sup>72</sup> Ücretsiz iznin süresi hususunda herhangi bir tarih belirtilmemişse fesih yasağı süresi sonuna kadar geçerli olduğunun kabulü hakkındaki görüş için bkz. Çil, s. 210.

<sup>73</sup> Ücret desteğine ilişkin ayrıntılara Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından 22.04.2020'de onaylanan 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 24'üncü maddesi Kapsamında Yapılacak Nakdi Ücret Desteği Uygulamasına İlişkin Usul ve Esaslar'da yer verilmiştir. Bkz. chrome-extension://ohfgljdgelakfepogpkcohadegdpjf/https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/160769 (Erişim tarihi: 10.05.2020).

<sup>74</sup> Aynı zamanda 4447 sK geç. m. 24'e göre; "Bu madde kapsamında nakdi ücret desteğinden yararlananlardan 5510 sayılı Kanuna göre genel sağlık sigortalısı veya genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi kapsamına girmeyenler, aynı Kanunun 60'ıncı maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılırlar ve genel sağlık sigortasına ilişkin primleri Fondan karşılanır."

ücretsiz izin desteğini de alması mümkün değildir. Aynı şekilde emekli olduğu halde çalışmaya devam eden kişilerin zorunlu olarak ücretsiz izne çıkartılmaları halinde de bu destekten yararlanılamayacaktır.

Kanuna göre belirlenen ücret desteğinin tutarı her işçi için, günlük 39,24 TL'dir. Söz konusu tutar üzerinden damga vergisi düşülüp hak kazanılan gün sayısı kadar ödeme yapılmaktadır.<sup>75</sup> Bu bakımdan işçilerin işyerinde ne kadar ücretle çalıştığı da önem arz etmez. Zira ücret desteği tutarı, ücretlerinden bağımsız olarak her işçi için aynı miktarda belirlenmiştir.

Ücretsiz izin uygulamasının temelinde işçinin çalıştırılmaması esası vardır. Bu bakımdan ücretsiz izne çıkarılması nedeniyle ücret desteği alan kişilerin fiilen çalışmaması gerekir.<sup>76</sup> Ücretsiz izne çıkarıldığı bildirildiği halde fiilen çalışmaya devam ettiği tespit edilen her işçi ve çalıştırıldığı her ay için brüt asgari ücret tutarı olan 2.943 TL'lik idari para cezasının Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerince uygulanması öngörülmüştür. Aynı zamanda ödenen ücret desteği de ödeme tarihinden itibaren işleyen kanuni faizi ile birlikte işverenden tahsil edilmektedir. Bununla birlikte işçinin kısmi süreli olarak ücretsiz izne çıkarılması mümkündür.<sup>77</sup> Buna göre ay içerisinde çalıştığı günler için işverenin ücret ödeme borcu bulunmaktayken; ücretsiz izinli sayıldığı gün kadar nakdi ücret desteğinden yararlanabilecektir.<sup>78</sup>

İşçilerin ücretsiz izinli gösterilmek suretiyle çalıştırılmaya devam ettirilmesi haline örnek olarak uygulamada karşılaşılabilecek önemli bir husus, işçilerin bu sürede uzaktan çalışma yürütüyor olmasıdır. Pandemi sebebiyle iş görme borcunu işyerinde değil de, evinden yürüten işçiler de ücret desteğinden yararlandırılıyorlarsa, bu idari para cezası kapsamında olacaktır. Nitekim, ücretsiz izin işçinin iş görme borcunun durdurulması anlamına gelmektedir. Şayet işçi, iş sözleşmesinden kaynaklanan iş görme borcunu işverene karşı fiilen devam ettiriyorsa işveren de ücret ödemek zorundadır.

## D. Telif Çalışması

### 1. Genel Olarak

Esnek çalışma modellerinden biri olan telif çalışması ilk kez 4857 sayılı İş Kanunuyla düzenlenmiş,<sup>79</sup> uygulanmasına ilişkin usul ve esaslara ise Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde<sup>80</sup> yer verilmiştir. Bu düzenle-

meyle, işçinin zorlayıcı sebeplerden dolayı ya da ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işin tatil edilmesi vb. nedenlerle çalışmaması halinde, söz konusu ifa borcunu bir süre normal çalışma süresinin üzerinde çalışarak telifi etmesine imkân tanınmaktadır. Çalışmanın karşılığı olan ücret alınırken, işçinin çalışma borcu ertelenir.<sup>81</sup> Bu nedenle telif çalışması nedeniyle haftalık çalışma süresinin geçilmesi durumunda bu süre fazla çalışma niteliği taşımaz.<sup>82</sup>

Telif çalışması İşK m. 64'e göre; "*Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde...*" yaptırabilir. Görüldüğü üzere kanun, telif çalışması yaptırılacak nedenleri üç grup halinde belirtmiştir.

İzin hali hariç işçinin talebi ya da onayına gerek olmaksızın<sup>83</sup> yaptırılan telif çalışmasının başlaması için telif çalışmasını gerektiren durumun ortadan kalması gerekir. Söz konusu çalışma günlük en çok çalışma süresini aşmamak kaydıyla günde 3 saate kadar yaptırılabilir. Bu bakımdan günlük en çok çalışma süresi olan 11 saatin aşılmaması gereklidir (ÇSY m. 7/son). Aynı şekilde telif çalışmasının tatil günlerinde yaptırılmasına imkân verilmemiştir.

### 2. Pandemi Haline Yönelik Olarak Getirilen Düzenlemeler

Çalışma hayatı içerisinde, belirli sebeplerle işçinin iş görme edimini yerine getirmesini ya da işverenin ifayı kabulünü engelleyen sebeplerin ortaya çıkması söz konusu olabilmektedir.<sup>84</sup> Öngörülemez ve kaçınılması mümkün olmayan, dıştan gelen ve kusura dayanmayan olay olarak ifade edilen zorlayıcı sebeplerde, hem işçi hem işveren açısından ifayı engelleyici bir neden olarak değerlendirilmektedir.

Telif çalışmasına yönelik İşK m. 64'te "*Zorunlu nedenlerle işin durması*" halinin sayılmış olması mevcut Covid-19 salgınında telif çalışması uygulamasını gündeme getirmiştir.<sup>85</sup> Bununla beraber salgın halinin, iş hukuku bakımından zorlayıcı neden<sup>86</sup> olduğu kabul edilmektedir.<sup>87</sup> Bu yönde Türkiye İş Kurumu da, mevcut

<sup>75</sup> Kurt, s. 78.

<sup>76</sup> Birden fazla işyerinde çalışan işçilerin İşK geç. m. 10 kapsamında ücretsiz izne ayrılması halinde, bildirilmiş olan prim ödeme gün sayıları toplanıp 30 günden eksik kalan gün varsa, ancak o kadar için ücret desteği söz konusu olacaktır. 30 gün ve üzeri prim bildirimi söz konusuysa ücret desteğine hak kazanılması mümkün değildir. Akın, s. 60; Kurt, s. 79.

<sup>77</sup> Çil, s. 211.

<sup>78</sup> Çil, s. 211.

<sup>79</sup> Akyiğit, s. 426; Demir, s. 258; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 322; Narmanlıoğlu, s. 641; Senyen-Kaplan, s. 366. Telif çalışması hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Öner Eyrenci, "4857 sayılı İş Kanununda Telif Çalışmaları", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 9, Özel Sayı, Y. 2007: s. 31 vd.

<sup>80</sup> RG: 06.04.2004 - 25425.

<sup>81</sup> Akyiğit, s. 426.

<sup>82</sup> Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 446.

<sup>83</sup> Akyiğit, s. 427; Kurt, s. 212; Narmanlıoğlu, s. 641; Şakar, s. 123.

<sup>84</sup> Taşkent, s. 20.

<sup>85</sup> "Zorunlu nedenler" ile "zorlayıcı nedenler" ifadelerinin birbirinden farklı olup, bu konudaki tartışmalar için bkz. Eyrenci, s. 33; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 322; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 446-447. Ayrıntılı bilgi için bkz. Hasan Kayırgan, *Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler*, (İstanbul: 2019), s. 5 vd.

<sup>86</sup> 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 hallerdir.*" Canbolat / Kayırgan, s. 639. Zorlayıcı neden kavramı ve unsurları için bkz. Kayırgan, s. 5-25.

<sup>87</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Gülsevil Alpagut, "Pandemi'nin İş Sözleşmesine Etkisi: Ücretsiz İzin, Fesih Yasağı, Zorlayıcı Neden", *Pandemi Sürecinde İş Hukuku*, Edt. Alpagut, Gülsevil, (İstanbul: 2020), s. 63 vd. Canbolat / Kayırgan, s. 646; Çil, s. 16.

salgını “dışsal etkilere kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep”ler arasında kabul etmiştir.<sup>88</sup> Telif çalışmasının düzenlediği 64. maddede yer alan “zorunlu neden” kavramının zorlayıcı nedenleri de kapsadığından<sup>89</sup> hareketle telif çalışmasının mevcut salgın halinde de uygulanması mümkündür.<sup>90</sup>

Telif çalışmasının özellikle zorlayıcı nedenle gündeme gelmesi hali diğer telif çalışması durumlarına göre ayrıcalıklı bir durum içermektedir. Nitekim zorlayıcı nedenin iş sözleşmesindeki etkisi, sözleşmenin öncelikle zorunlu olarak askı haline alınmasıdır. İşveren açısından İşK m. 25/3'te; “İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalıştırmaktan alıkoyma zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması”, işçi açısından İşK m. 24/3'te: “İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkması” halleri haklı nedenle fesih sebebi olarak ifade edilmiştir. Hükümde söz konusu fesih hakkının kullanılması için beklenilmesi gereken bir haftalık sürenin düzenlendiği görülmektedir. Belirtilen bu bir haftalık süre ise iş sözleşmesinin askıda kaldığı süredir.<sup>91</sup> Bilindiği üzere, askı halinde ücret ödeme yükümlülüğü olmamakla birlikte, zorlayıcı neden haline ilişkin olarak özel bir düzenlemeye yer verilmiştir. İşK m. 40'a göre işveren, m. 24/3'te ve m. 25/3'te belirtilen zorlayıcı sebep nedeniyle çalışmayan veya çalıştırılmayan işçi için bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödemelidir.<sup>92</sup> Telif çalışması açısından, İşK m. 40'a göre işçiyi yapılan 1 haftalık yarım ücretin, telif çalışması ücretinden mahsup edilmesi gerektiği yönünde görüşler olmakla birlikte,<sup>93</sup> Kanun gereği yapılan bu ödemenin sosyal bir ücret olduğu bu sebeple telif çalışması yapılan tüm süre için normal ücretin ödenmesi gerektiği de ifade edilmektedir.<sup>94</sup> Bu nedenle zorlayıcı neden sebebiyle başvuru telif çalışmasında mahsup söz konusu olmaksızın normal ücretin ödenmesi daha yerindedir.

7226 sayılı Kanunla, İş Kanununun 64'üncü maddesi pandemi döneminde değiştirilmiş ve telif çalışması yaptırılabilir 2 aylık süre, 4 aya çıkarılmıştır. Buna göre, zorlayıcı nedenin ortadan kalkmasıyla birlikte, işveren 4 aylık süre boyunca işçilere telif çalışması

yaptırabilir. Ancak elbette, işçilere telif çalışmasının nedeni ve hangi tarihte başlanacağı açık olarak bildirilmelidir (ÇSY m. 7/2).

Salgın haline ilişkin bir çözüm olarak, özellikle cumartesi günü sokağa çıkma yasağı sebebiyle iş görme borcunu yerine getiremeyen işçiler için telif çalışması yaptırılabilir niteliktedir. Bu bakımdan hafta sonları uygulanan sokağa çıkma yasağının kaldırılmasıyla, yani zorlayıcı nedenin ortadan kalkmasıyla birlikte 4 ay içerisinde çalışılmayan cumartesi günleri için telif çalışması yaptırılabilir.<sup>95,96</sup> Ancak elbette telif çalışmasının günlük 3 saati aşmaması gerekmektedir.

Zorlayıcı neden kabul edilen mevcut salgın hali neticesinde işverenler tarafından telif çalışmasına başvurulabilecek olsa da, salgın tehdidinin ne kadar süreceğinin belirsiz olması birtakım soruları beraberinde getirmektedir. Nitekim, süresi arttırılabilir olmakla birlikte mevcut düzenlemeye göre en fazla 4 ay, günlük 3 saati aşmayacak şekilde yaptırılabilir telif çalışması salgın sonrasında en fazla 288 saatlik bir telifiye imkân sağlamaktadır.

## E. Kısa Çalışma

### 1. Genel Olarak Kısa Çalışma Uygulaması ve Kısa Çalışma Ödeneği

#### a. Kavram

Belirli nedenlerle işyerinde çalışma yapılamaması ya da çalışma süresinin düşürülmesi, hem işçi hem işveren açısından ekonomik risk oluşturmaktadır.<sup>97</sup> Hatta işçi çıkarmalarının başlaması işsizlik oranlarını da arttırdığından Devlet açısından da önemli sonuçlar doğurmaktadır. Böyle durumlara karşı çözüm olarak kısa çalışma uygulaması öngörülmüştür.<sup>98</sup> Söz konusu çözüm ücretsiz izin uygulamasının bir alternatifi olacağı gibi aynı şekilde sözleşmenin feshiyle sonuçlanmasını da engellemeye yöneliktir.<sup>99</sup>

<sup>95</sup> Haftanın 5 günü çalışılan işyerinde çalışılmayan cumartesi günü telif çalışması yaptırılmayacağı yönünde bkz. Mollamahmutuoğlu / Astarı / Baysal, s. 448; Çil, s. 143; Çalışılmayan cumartesi gününün iş hukukunda “tatil” değil “işgünü” olması nedeniyle telif çalışmasının yaptırılabilirliği yönünde bkz. Alp, *Corona Günlerinde*, s. 117; Eyrenci, s. 39; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 325; Kurt, s. 213; Demir, s. 259. Çalışılmayan Cumartesi gününün açıkça tatil kabul edilmesi halinde telif çalışması yaptırılmayacağı yönünde bkz. Eyrenci, s. 39; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 325.

<sup>96</sup> Cumartesi günleri çalışılmayan işyerinde, cumartesi günü yapılacak telif çalışması için 3 saatlik sınırlamanın söz konusu olmadığı yönünde bkz. Eyrenci, s. 37. Karar incelemesi için bkz. Sezgi Öktemsonu, Erhan Birben. “Çalışılmayan Cumartesi Günü Telif Çalışması Yaptırılması Mümkün müdür?”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 9, Özel Sayı, Y. 2007: s. 273 vd.

<sup>97</sup> Nurşen Caniklioğlu, *4857 sayılı İş Kanununa Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği*, A. Can Tuncay'a Armağan, (İstanbul: 2005), s. 501; Can Tuncay ve Ömer Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, (İstanbul: B. 20, 2019), s. 695; N. Binnur Tulukçu, “Yasal Değişiklikler Çerçevesinde Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasının Değerlendirilmesi”, *Terazi Hukuk Dergisi*, C. 9, S. 91, Mart 2014: s. 15.

<sup>98</sup> Tuncay / Ekmekçi, s. 695.

<sup>99</sup> Başterzi, s. 64; Çağlar Sisituna Ayakçoğlu, “Kısmi Süreli Çalışma ve Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Güvenlik Sorunları”, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, (Eylül: 2019), s. 14.

<sup>88</sup> Çil, s. 16.

<sup>89</sup> Çil, s. 140; Kayırgan, s. 29.

<sup>90</sup> Çil, s. 140.

<sup>91</sup> 1 haftalık süre, zorlayıcı sebebin telif çalışması yaptırılmasına kaynak oluşturması için aranmayacak, zorlayıcı sebeple iş 1 gün dahi durmuş olsa telif çalışmasına konu olabilecektir. Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 322, dpn. 124; Korkmaz / Alp, s. 274

<sup>92</sup> Benzer şekilde TBK m. 409'a göre; “Uzun süreli bir hizmet ilişkisinde işçi, hastalık, askertik veya kanundan doğan çalışma ve benzeri sebeplerle kusuru olmaksızın, iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için iş görme edimini ifa edemezse işveren, başka bir yolla karşılanmadığı takdirde, o süre için işçiyi hakkaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlüdür.”

<sup>93</sup> Fazla çalışma ücretine hak kazandırmayan telif çalışmasında, işçiyeye yarım da olsa ödenen ücretin yanında tam gündeliğinin verilmesinin menfaat dengesine ve yasanın amacına aykırılık teşkil ettiği yönünde bkz. Alp, *Corona Günlerinde*, s. 114. Mollamahmutuoğlu / Astarı / Baysal, s. 449.

<sup>94</sup> Canbolat / Kayırgan, s. 666; Eyrenci, s. 40; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 326; Narmanlioğlu, s. 641.



Kısa çalışma, birtakım zorlayıcı nedenler karşısında işverenlerin işçi çıkarmadan bu durumu aşmalarının sağlanması için getirilmiş bir düzenlemedir. İşverenin işçilerin işine son vermek yerine, onları geçici olarak ücretsiz izne çıkarması ya da çalışma süresinin azaltılmasına olanak sağlamış aynı zamanda bu sürede gelir kaybı yaşayacak olan işçiye de sınırlı da olsa bir gelir alma hakkı sağlamıştır.<sup>100</sup>

5763 sayılı Kanunla,<sup>101</sup> İşK m. 65'ten kaldırılan kısa çalışma düzenlemesine 4447 sayılı Kanun ek m. 2'de yer verilmiştir.<sup>102</sup> Söz konusu düzenleme, 6111 sayılı Kanunla,<sup>103</sup> belirli aksaklıkların giderilmesi için yeniden düzenlenmiştir. Ek m. 2/1'e 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 halinde" kısa çalışma yapılabilmesi mümkündür.<sup>104</sup>

2011'de yürürlüğe giren ve önceki Yönetmeliği yürürlükten kaldıran, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte<sup>105</sup> kısa çalışmaya ilişkin ayrıca düzenlemeler yapılmıştır. Kısa çalışma ve kısa çalışma uygulamasına ilişkin tanımlamalara da aynı Yönetmelikte yer verilmiştir. Buna göre kısa çalışma 3 ayı geçmemek üzere, işyerinin tamamında yahut bir bölümünde geçici olarak en az 1/3 oranında çalışma süresinin azaltılması veya süreklilik arz etmese de en az 4 hafta boyunca işyerindeki faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması olarak ifade edilmiştir.

Kısa çalışma uygulaması halinde iş sözleşmesi askıda kalmakta ve işverenin ücret ödeme borcu da bulunmamaktadır.<sup>106</sup> En fazla 3 ay olabilecek bu süre, yıllık izin açısından çalışılmış sayılan haller arasında sayılmış olması nedeniyle kıdem tazminatı açısından da işçinin kıdem süresinden sayılmaktadır.<sup>107,108</sup>

#### b. Şartları

İşyerinde kısa çalışma uygulamasının yapılabilmesi her durum için mümkün olmayıp, 4447 sayılı Kanun ek m. 2 ile Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik m. 1 ve m. 3 gereği belirli hallerin gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Buna göre, "ekonomik kriz", "bölgesel kriz" yahut "sektörel kriz" veya "zorlayıcı neden" in ortaya çıkması şarttır.<sup>109</sup>

Kanunda genel ekonomik, bölgesel ve sektörel kriz tanımlaması yapılmamış, bu hususlar Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikle açıklanmıştır. "Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisini ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumlar (Yön. m. 3/1-c)", "ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilenip sarsıldığı durumlar (Yön. m. 3/1-b)" ve "ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olaylardan doğrudan etkilenen sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerinin ciddi anlamda sarsıldığı durumlar (Yön. m. 3/1-ğ)" ekonomik, bölgesel ya da sektörel kriz halini ifade etmektedir.

Kısa çalışma uygulaması için, sadece bir ekonomik krizin varlığı gerekmemektedir. Zorlayıcı nedenler halinde de kısa çalışma uygulamasına gidilebilmektedir. İlgili Yönetmelik m. 3/1-h'ye göre zorlayıcı neden kavramı; "İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da depresyon, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumları" kapsamaktadır.

Söz konusu nedenlerin varlığı tek başına kısa çalışma sebebi değildir. İşverenin durumdan etkilenmesi,

<sup>100</sup> Tulukçu, *Kısa Çalışma*, s. 15; M. İhsan Seçkin, "Kriz Dönemlerinde Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği", *İstanbul Barosu Dergisi*, C. 87, S. 1, Ocak 2013: s. 129.

<sup>101</sup> İş Kanunu ve Bazı Kanunlar Hakkında Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (RG: 26.05.2008 - 26887).

<sup>102</sup> Söz konusu değişiklikte hangi kanuna tabi olursa olsun tüm hizmet sözleşmesi ile çalışanlardan 4447 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılanlar hükümden yararlanır hale gelmiştir. Akyiğit, s. 420; Ömer Ekmekçi, "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Uygulamasına İlişkin Sorunlar", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y. 4, S. 14, Haziran 2009: s. 48, [https://www.mess.org.tr/media/files/6327\\_P1AB800B2Z14.pdf](https://www.mess.org.tr/media/files/6327_P1AB800B2Z14.pdf) (Erişim tarihi: 11.04.2020); Ali Karaca, "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y. 4, S. 14, Haziran 2009: s. 116-117, [https://www.mess.org.tr/media/files/6327\\_P1AB800B2Z14.pdf](https://www.mess.org.tr/media/files/6327_P1AB800B2Z14.pdf) (Erişim tarihi: 11.04.2020); Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 449; Sümer, *Uygulama*, s. 436; Tuncay / Ekmekçi, s. 696; Tulukçu, s. 15.

<sup>103</sup> Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (RG: 25.02.2011 - 27857).

<sup>104</sup> Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Ercan Akyiğit, "Kısa Çalışma", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 19, S. 1-2, Ağustos-Kasım 2004: s. 2 vd., <https://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1348752326.pdf> (Erişim tarihi: 10.04.2020); Ufuk Aydın, "Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y. 4, S. 13, Mart 2009: s. 30 vd., [https://www.mess.org.tr/media/files/6328\\_KMPHZ8VTBI13.pdf](https://www.mess.org.tr/media/files/6328_KMPHZ8VTBI13.pdf) (Erişim tarihi: 10.04.2020); Başterzi, s. 63 vd.; Caniklioğlu, s. 500 vd.; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat, s. 648 vd.; Şahin Çil, *İşçi Ücretinin Ödenmemesinin Sonuçları*, Sarper Süzek'e Armağan II, (İstanbul: 2011), s. 1287 vd.; Ekmekçi, *Kısa Çalışma*, s. 47 vd.; Karaca, s. 116 vd.; Cumhuriyet Sinan Özdemir, "Her Yönüyle Kısa Çalışma Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması", *Terazi Hukuk Dergisi*, C. 4, S. 32, Nisan 2009: s. 33 vd.; Süzek, s. 819 vd.; Tuncay / Ekmekçi, s. 694 vd.; Tulukçu, *Kısa Çalışma*, s. 15 vd.

<sup>105</sup> RG: 30.04.2011 - 27920.

<sup>106</sup> Başterzi, s. 67; Caniklioğlu, s. 518; Eyrenci / Taşkent/ Ulucan, s. 330; Seçkin, s. 133; Tuncay/ Ekmekçi, s. 706; Boray Uğraş, "İş Hukukunda Kısa Çalışma Kavramı ve Kısa Çalışma Ödeneğine Hak Kazanmanın Koşulları", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C. 5, S. 1, Ocak 2014: s. 537.

<sup>107</sup> Akyiğit, *Kısa Çalışma*, s. 19; Caniklioğlu, s. 518; Karaca, s. 122; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 452; Mustafa Oğuz Tuna, "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği", *İstanbul Barosu Dergisi*, C. 88, S. 4, 2014: s. 343; Tuncay / Ekmekçi, s. 706; Yamakoğlu / Karaçöp, s. 482.

<sup>108</sup> Kısa çalışma süresinin kıdeme dahil edilmesi nedeniyle, kısa çalışma sürecinde işçinin işten ayrılması halinde tazminatın hesabı, yapılan kısa çalışmanın kıdeme eklenmesi ve kısa çalışma öncesinde aldığı son brüt giydirilmiş ücret üzerinden yapılacaktır.

<sup>109</sup> Akyiğit, s. 420; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 328; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 450; Senyen-Kaplan, s. 369; Süzek, s. 820; Sümer, *Uygulama*, s. 436.

yani işyerindeki faaliyeti kısmen ya da tamamen<sup>110</sup> durdurması gereklidir.<sup>111</sup> Haftalık çalışma süresinin belirli bir miktarda azaltılması da kısa çalışma uygulaması için geçerli olabilir.<sup>112</sup> Bu bakımdan, kısa çalışma uygulaması için işyerinde haftalık çalışma süresi en az 1/3 oranında azalmalı veya süreklilik arz etmese de en az 4 hafta süreyle işyerindeki faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması gereklidir (4447 sK ek m. 2/1, Yön. m. 3/1-c). Görüldüğü üzere, işverene tanınan bu imkânın sadece belirli hallerde geçici bir süre için kullanılabilmesi mümkündür.<sup>113</sup>

#### c. Başvuru ve Onay

Kısa çalışmayı gerektirecek durum ortaya çıktığında bu uygulamaya kendiliğinden geçilmesi mümkün değildir. İşyerinde kısa çalışma uygulamasına gitmek isteyen işveren durumu İŞKUR'a, şayet toplu iş sözleşmesi varsa taraf işçi sendikasına bildirimde bulunmalıdır. Bildirim gerekçeler gösterilerek, derhal ve yazılı olmalıdır<sup>114</sup> (4447 sK ek m. 2/2, Yön. m. 4/1). İşverenin kısa çalışma nedeniyle kısmen ya da tamamen faaliyeti durdurabilmesi ancak talebin uygun bulunmasına bağlıdır.<sup>115</sup>

İşveren tarafından yapılan başvurunun değerlendirilmesi,<sup>116</sup> Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte ele alınmıştır. Buna göre, talebin öncelikle sebep ve şekil yönünden şartları taşıyıp taşımadığına bakılmaktadır. Şayet zorlayıcı sebeplerin varlığı, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi ya da bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde Yönetim Kurulunca talep kabul edilir. Söz konusu talep en kısa sürede uygunluk tespiti<sup>117</sup> için

<sup>110</sup> Faaliyetin tamamen durdurulması bazı işçilerin ücretsiz izne çıkarılması anlamına geldiği yönünde bkz. Akyiğit, s. 421; Uğraş, s. 53. Bununla beraber, kısa çalışma ücretsiz izinden farklıdır. Zira ücretsiz izin uygulaması, ancak işçilerin kabulüyle mümkünken kısa çalışma için işçinin onayı aranmaz. Tuna, s. 339. Kısa çalışma ve ücretsiz izin farkları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Yamakoğlu / Karaçöp, s. 481 vd.

<sup>111</sup> Akyiğit, s. 421; Çil, s. 49; Uğraş, s. 53.

<sup>112</sup> İşyerinde belirlenen haftalık çalışma süresinden daha az çalışması hususunda kısmi süreli iş sözleşmesiyle benzerlik taşıyan kısa çalışma uygulamasında, kısmi süreli iş sözleşmesinin aksine, sadece belirli sebeplerle ve geçici bir süre için çalışma süresinde azaltmaya gidilmektedir. Süleyman Başterzi, "Kısa Çalışma (Kovid 19 Pandemisinde Yeni Yaklaşımlar)", *Pandemi Sürecinde İş Hukuku*, Edt. Alpagut, Gülsevil, (İstanbul: 2020), s. 4; Başterzi, s. 64; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 327; Narmanlıoğlu, s. 639; Seçkin, s. 138; Sislituna Ayakçoğlu, s. 15; Tulukçu, *Kısa Çalışma*, s. 18.

<sup>113</sup> Narmanlıoğlu, s. 639.

<sup>114</sup> Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik m. 4/2'ye göre işveren bildiriminde: "Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerin işyerine etkilerini ve zorlayıcı sebebin ne olduğunu belirtmek, İşyerinin unvanını, adresini, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasını, işyeri İŞKUR numarasını ve sosyal güvenlik işyeri sicil numarasını belirtmek, Manyetik ve yazılı ortamda Kurumca belirlenen formatta hazırlanan kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren listeyi Kurum birimine teslim etmek zorundadır."

<sup>115</sup> Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 451; Aydın, s. 32.

<sup>116</sup> İdari makam onayına gerek olmaksızın kısa çalışma uygulamasına geçilebilmesi gerekliliği yönündeki eleştiri için bkz. Süzek, s. 822.

<sup>117</sup> "Uygunluk tespiti: İşverenin kısa çalışma talebinin uygunluğuna ilişkin İş Müfettişleri tarafından yapılan inceleme faaliyetleri"dir. Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik m. 3/1.

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının ilgili birimine gönderilir. İşverene bildirilen uygunluk tespiti sonucu,<sup>118</sup> işverence işyerinde ilan edilir ve varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına bildirilir. İlan yapılmadıysa işçilere yazılı bildirim yapılmalıdır (Yön. m. 5). Ancak işçilerin kısa çalışmaya geçilmesi için onayı gerekmediği gibi,<sup>119</sup> kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmek için işçinin başvurusu da aranmaz.<sup>120</sup>

#### d. Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa çalışma uygulamasına geçilmesi halinde, bazı işçiler hiç çalıştırılmamakta ya da daha az çalıştırılmaktadır. Bu nedenle, işyerinde kısa çalışma uygulamasına geçilmesi halinde işçilere işsizlik sigortası fonundan bir ödeme yapılmaktadır. İşçinin bu ödemeden yararlanabilmesi için, öncelikle işverenin kısa çalışma uygulaması için İŞKUR'a başvuruda bulunması ve iş müfettişleri tarafından yapılan uygunluk tespitinin olumlu olması ve kısa çalışma uygulanacak işçinin gerekli prim şartlarını sağlamış olması gereklidir.

Görüldüğü üzere, kısa çalışma ödeneği olarak adlandırılan bu ödenekten işyerindeki her işçinin faydalanması söz konusu değildir. Ödenekten yararlanılması için, işçi 4447 sayılı Kanun kapsamında olmalı<sup>121</sup>

<sup>118</sup> Talebin uygunluk tespiti sonucunun olumsuz değerlendirilmesi halinde, buna yönelik olarak Kanunda yer almamakla birlikte yargı yoluna başvurulabilmesi mümkündür. Çelik / Caniklioğlu / Canbolat, s. 649; Demir, s. 261. Bununla birlikte yargı merci hususunda doktrinde tartışmalar yaşanmıştır. Bir idari makam kararına karşı olması nedeniyle idare mahkemelerinin görevli olduğu yönündeki görüş için bkz.; Uğraş, s. 62. İş mahkemelerinin görevli olduğu yönündeki görüş için bkz. Caniklioğlu, s. 517; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 329; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 452; Tuncay / Ekmeççi, s. 700-701.

<sup>119</sup> Süzek, s. 822. Öğretilen kısa çalışmanın esaslı değişiklik sayıldığı bu nedenle işçilerin onayının alınması gerektiği yönünde görüşler de mevcuttur. Bu konuda bkz. Tefvik Bayhan, "Kısa Çalışma; Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Sayılır mı?", *Terazi Hukuk Dergisi*, S. 38, Ekim 2009: s. 89.

<sup>120</sup> Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 640; Senyen-Kaplan, s. 370; Tulukçu, *Kısa Çalışma*, s. 24, dpn. 58.

<sup>121</sup> 4447 sK m. 46/2'ye göre: "Bu Kanun, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan sigortalıları, 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlardan 5510 sayılı Kanunun 52'nci maddesinin birinci fıkrası kapsamında işsizlik sigortası primi ödeyen isteğe bağlı sigortalılar ile aynı Kanunun ek 6'ncı maddesi kapsamındaki sigortalıları ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20'nci maddesinde açıklanan sandıklara tabi sigortalıları kapsar." 4447 sK m. 46/3'e göre: "5510 sayılı Kanunun; 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) ve (c) bentleri, ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayalı olarak çalışmayanlar ve üçüncü fıkrası, 5'inci, 6'ncı ve geçici 13'üncü maddeleri kapsamında olanlar ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20'nci maddesi kapsamında olmakla birlikte memur veya 22/11/1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli statüde bulunanlar ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu, 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu, 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu, 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanunu, 233 ve 399 sayılı kanun hükmünde kararname ile 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat kanunlarındaki hükümlerine göre sözleşmeli personel statüsünde çalışanlar (18/5/1994 tarihli ve 527 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 31'inci maddesi kapsamında yer alan sözleşmeli personel dâhil) ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre geçici personel statüsünde çalıştırılanlar bu Kanun kapsamına dahil değildir".

ve işsizlik sigortasından yararlanma şartlarını taşımaktadır (4447 sK ek m. 2/3). Yani 4447 sK m. 50'ye göre, işsizlik ödeneğine hak kazanma şartları, kısa çalışma ödeneği için de geçerli olacaktır.<sup>122</sup> Dolayısıyla işçinin, son 120 gün boyunca hizmet akdiyle çalışmış olması ve son 3 yılda en az 600 günlük prim gün sayısının olması gereklidir.<sup>123</sup>

Ödenecek günlük kısa çalışma ödeneği tutarı, son 12 aylık prime esas kazanç dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancın %60'ı kadardır ve bu tutar aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçmeyecektir.<sup>124,125</sup>

Zorlayıcı sebep nedeniyle başvuru kısa çalışma uygulamasında, İşK m. 40'ın İşK m. 24/3'e ve m. 25/3'e ilişkin özel düzenlemesi sebebiyle kısa çalışma ödeneği, işverenin 1 haftalık yarım ücret ödenmesinden sonra başlar (4447 sK ek m. 2/5, Yön. m. 7/6). Kısa çalışma ödeneğinin süresi kısa çalışma yapıldığı süre boyunca yani 3 ayı geçmemek üzere devam eder. Bu bakımdan ekonomik kriz ya da zorlayıcı neden halinde işveren bir nevi işçileri 3 aya kadar ücretsiz izne çıkarabilmektedir.<sup>126</sup> Ancak ödeneğin süresinin Cumhurbaşkanlığı tarafından 6 aya kadar uzatılması da mümkündür.<sup>127,128</sup> (4447 sK ek m. 2/6).

<sup>122</sup> İşsizlik ödeneğine hak kazanmak için gerekli olan iş sözleşmesinin sigortalının isteği ve kusuru dışında sona ermesi şartı burada aranmamaktadır.

<sup>123</sup> Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik m. 6/b'ye göre: "İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı Kanunun 50'nci maddesine göre çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması" gerekmektedir. Ancak konunun düzenlendiği 4447 sK ek m. 2'de bu hükme yer verilmemiştir. Kanunla yapılmayan bir sınırlamanın yönetmelikle düzenlenmesi mümkün görülmediğinden, kısa çalışmanın başladığı tarihte uygulamadan yararlanmak için yeterli prim gün sayısı olmasa da kısa çalışma devam ettiği süre içerisinde bu şartları sağlayan işçinin elbette kısa çalışma uygulamasından bakiye süre boyunca yararlanma hakkı bulunmalıdır. Caniklioğlu, s. 528; Ekmekçi, *Kısa Çalışma*, s. 55; Karaca, s. 119; Seçkin, s. 148; Tuncay / Ekmekçi, s. 702; Tulukçu, *Kısa Çalışma*, s. 24.

<sup>124</sup> Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik m. 7'de "4857 sayılı İş Kanununun 39'uncu maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının..." hükmü yer almaktaydı. Ancak asgari ücretin belirlenmesindeki yaş ayrımı Asgari Ücret Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile 2014 yılında kaldırılmıştır. 09.11.2018 tarihli değişiklikle birlikte yaş ayrımı Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik'ten de çıkarılmıştır. Ancak 4447 sK ek m. 2/4'te halen "Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, 4857 sayılı Kanunun 39'uncu maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçemez." ifadesi yer almaktadır.

<sup>125</sup> Bu nedenle, Mayıs 2020 itibarıyla asgari ücretin brüt tutarının %150'si olan 4.414,5 TL'den damga vergisi düşülmesiyle bulunan 4.381 TL ödenebilecek aylık en fazla kısa çalışma ödeneği tutardır.

<sup>126</sup> Demir, s. 262.

<sup>127</sup> Kısa çalışma yapılabilen 3 aylık süreye eklenen bir 6 aydan mı bahsedildiğinin, yoksa toplam sürenin mi 6 aya çıkarılabileceğinin Kanunda yeterince açık bulunmadığı yönündeki eleştiri için bkz. Akyiğit, s. 422.

<sup>128</sup> 4447 sayılı Kanuna, 5838 sayılı Kanunla eklenen geç. m. 8 ile 2008 ve 2009 yıllarına münhasır olarak getirilen ve Bakanlar Kuruluna tanınan, kısa çalışma uygulamasının 6 aya uzatılması imkânı, 5951 sayılı Kanunla değişiklik yapılarak 2010 yılını da kapsayacak şekilde genişletilmiştir. 6111 sayılı Kanundaki değişiklikte ise, kısa çalışmanın süresinin 6 aya uzatılması imkânı yıl sınırlaması olmaksızın Cumhurbaşkanlığına tanınmıştır. Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, (İstanbul: B. 17, 2018), s. 721, dpn. 41.

Kendisine kısa çalışma ödeneği verilenlerin yeni işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, silah altına alınması ya da kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işten ayrılması halinde veya kendisine geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeye başlanmasını gerektiren sağlık raporu tarihi itibarıyla kısa çalışma ödeneği kesilir (Yön. m. 9).

Kısa çalışma uygulamasının ve kısa çalışma ödeneğinin, gerekli şartların gerçekleşmesi halinde birden çok defa uygulanması mümkün olup bu yönde herhangi bir sınırlama yapılmamıştır.<sup>129</sup> Ancak bu kısa çalışma uygulaması yapılan 3 aylık dönemin sonunda ilgili durumun düzelmemesine bağlı olarak, tekrar başvuruda bulunulabileceği anlamı taşımayıp, kısa çalışmayı gerektirecek yeni bir halin ortaya çıkmasına yöneliktir.<sup>130</sup> Zira aksi halde, en fazla 3 ay için kısa çalışma uygulaması yapılabileceği hükmünün bir anlamı olmayacaktır.

## 2. Pandemi Haline Yönelik Getirilen Düzenlemeler

Kısa çalışma uygulaması zorlayıcı nedenlerin varlığı halinde uygulanabilecek bir yöntemdir. Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte, zorlayıcı neden tanımlaması yapılmış ve işverenin kendi iradesine dayanmayan, önceden bilinmesi mümkün olmayan ve sonucu da engellenemeyen ve bu sebeple dayanarak işyerinde kısmen ya da tamamen faaliyeti durdurulması ya da çalışma süresinin azaltılmasına neden olan dışsal etkiler olarak ifade edilmiştir.

Bu bakımdan, tüm dünya ülkeleriyle beraber ülkemizde de baş gösteren Covid-19 salgını da kısa çalışma uygulamasını doğurabilecek zorlayıcı nedenler arasında görülmektedir.<sup>131</sup> Nitekim salgın nedeniyle İçişleri Bakanlığı tarafından yayınlanan genelgeyle de pek çok işyerinin faaliyeti geçici olarak durdurulmuştur.<sup>132</sup> Bununla beraber, genelge kapsamına girmese de işverenleri birçoğu işçiler açısından bir sağlık tehdidi oluşturmamak için işyerlerinin bazı bölümlerinde ya da tamamında faaliyeti bir süreliğine sonlandırmıştır.

### a. Şartları

Covid-19 salgını mevcut çalışma hayatını olumsuz etkilediğinden bu sebebe dayanılarak yapılan kısa çalışma başvuru şartlarında kolaylık sağlanması gerekmektedir. Nitekim, salgın sebebiyle iş yürütümünün durduğu işyerlerinde, kısa çalışma ödeneğine hak kazanmak için aranan koşulları yerine getiremeyen çalışanlar bulunmaktadır.

<sup>129</sup> Akyiğit, s. 423; Tuncay / Ekmekçi, s. 703.

<sup>130</sup> Tuncay / Ekmekçi, s. 703; Tulukçu, *Kısa Çalışma*, s. 23.

<sup>131</sup> Benzer şekilde 2005 yılında 21, 2006 yılında 217 kişi kuş gribi salgını nedeniyle kısa çalışma ödeneğinden faydalandırılmıştır. Tuna, s. 340.

<sup>132</sup> Genelgelerle; "gece kulüpleri, bar, pavyon, diskotek, tiyatro, sinema, gösteri merkezi, konser salonu, nişan/düğün salonu, çalgılı/müzikli lokanta/kafe, gazino, birahane, taverna, kahvehane, kiraathane, kafeterya, kır bahçesi, nargile salonu, nargile kafe, internet salonu, internet kafe, her türlü oyun salonları, her türlü kapalı çocuk oyun alanları (AVM ve lokanta içindkiler dahil), çay bahçesi, dernek lokalleri, lunapark, yüzme havuzu, hamam, sauna, kaplıca, masaj salonu, SPA ve spor merkezleri, berber, kuaför, güzellik merkezlerinin faaliyetleri" geçici süreliğine durduruldu.

7226 sayılı Kanunla,<sup>133</sup> bu duruma yönelik olarak, 4447 sayılı Kanuna geçici 23'üncü madde eklenerek çalışma ödeneğinden yararlanma şartlarına ilişkin özel düzenleme yapılmıştır. İlgili düzenleme, sadece Covid-19 zorlayıcı sebebine dayanılarak yapılan başvurulara özel bir düzenlemedir.<sup>134</sup> Buna göre, kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak için aranan, son 120 gün hizmet akdine tabi çalışmış olanlardan son 3 yıl içinde 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödenmiş olunması şartı, son 60 gün hizmet akdine tabi olanlardan son 3 yıl içinde 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olanlar şeklinde düzenlenmiştir. Söz konusu değişiklikte salgın halinde kısa çalışma ödeneğinden yararlanacak kişi sayısının artması amaçlanmıştır.

Belirlenen koşulu taşımayanlar da, kısa çalışma süresini geçmemek üzere, son işsizlik ödeneği hak sahipliğinden kalan süre kadar kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaya devam edecektir.<sup>135</sup>

### b. Başvuru ve Onay

Kısa çalışma uygulamasını doğurabilecek nedenin ortaya çıkması, kendiliğinden kısa çalışmaya geçilmesini mümkün kılmamaktadır. Elbette bu durum salgın hali için de geçerlidir. Zorlayıcı nedenler arasında olan salgın halinde de kısa çalışma uygulamasına geçmek isteyen işverenin bu hususta başvuruda bulunması ve onay alması gerekmektedir.

Zorlayıcı neden gerekçesiyle işyerinde çalışmaya süresinin önemli ölçüde azalması veya durması sebebiyle işyerinde kısa çalışma uygulamasına geçmek isteyen işverenin bu yönde İŞKUR'a başvuruda bulunması ve yapılacak uygunluk tespiti sonucunda, işyerinin bu durumlardan gerçekten etkilendiğinin tespit edilmesi gerekmektedir. Bu açıdan, Covid-19 nedeniyle kısa çalışma uygulamasına geçmek isteyen işveren, talebini İŞKUR'a bildirmelidir.<sup>136</sup> Mevcut düzenleme neticesinde salgın sebebiyle bu başvurunun bağlı olunan İŞKUR birimine elektronik posta yoluyla da yapılabilmesi mümkündür.<sup>137</sup> Salgın nedenine dayanan işverenin işlemleri hızlandırmak amacıyla, işyerinde salgından olumsuz etkilenildiğine yönelik bilgilerini ve belgelerini de başvuruya birlikte bildirmesi gerekmektedir. İŞKUR'un ilgili birimine gelen başvurular, uygunluk tespiti amacıyla Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına gönderilmektedir.

<sup>133</sup> Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (RG: 26.04.2020 - 31080/Mükerrer).

<sup>134</sup> Çil, s. 50.

<sup>135</sup> Statü sınırlaması içermeyen söz konusu düzenlemeden bakiye işsizlik ödeneği bulunan emeklilerin de yararlanabilmesi mümkündür. Çil, s. 51.

<sup>136</sup> Başvuruda bulunmak isteyenlere İŞKUR tarafından sağlanan "kısa çalışma talep formu"nda Covid-19 başvurularına özel ayrıma yer verilmiştir. İlgili belge için bkz. [http://media.iskur.gov.tr/37999/kisa\\_calisma\\_talep\\_formu\\_iskur\\_2020.docx](http://media.iskur.gov.tr/37999/kisa_calisma_talep_formu_iskur_2020.docx) (Erişim tarihi: 22.04.2020).

<sup>137</sup> Covid-19 nedeniyle kısa çalışma uygulaması için başvurularda kullanılacak elektronik posta adresleri için bkz. <http://media.iskur.gov.tr/37838/kisa-calisma-basvurularinda-kullanilacak-elektronik-posta-adresleri.xlsx> (Erişim tarihi: 22.04.2020); Kurt, s. 149-155.

Salgın döneminde işlemlerin hızlı yürütülebilmesi için, bahsi geçen maddeye dayanılarak yapılan başvuruların, başvuru tarihinden itibaren 60 gün içinde sonuçlanacağı ifade edilmiştir. 7244 sK m. 6 hükmüyle uygunluk tespiti süresi bu süreden hariç tutulmuştur. Nitekim, 4447 sayılı Kanuna, 7244 sayılı Kanunla eklenen geç. m. 25'e göre, Covid-19 nedenine dayanılarak yapılan kısa çalışma başvurularında uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeden kısa çalışma ödeneği verilmesi başlanacaktır. Bu bakımdan, salgın döneminde uygunluk tespiti devam etmekle birlikte tespitin ödeme sonrasında tamamlanması imkânı getirilmiştir.<sup>138</sup> Şayet işveren bu konuda hatalı bilgi veriyse sonradan yapılan bu fazla ve yersiz olan ödemeler yasal faiziyle işverenden tahsil edilecektir.

Bununla birlikte, kısa çalışma uygulaması şartlarında Covid-19 salgını nedeniyle değişiklik yapan 4447 sK geç. m. 23'te bu maddeye dayanılarak yapılan başvurular için bir zaman kısıtlaması yapılmıştır. 30 Haziran 2020'ye kadar geçerli olmak üzere düzenlenen bu madde kapsamındaki başvuru tarihinin, 31 Aralık 2020'ye kadar Cumhurbaşkanı tarafından uzatılabileceği ifade edilmiştir. 7252 sayılı Kanunla ilgili maddeye eklemeye yapılarak, Cumhurbaşkanı tarafından kısa çalışma ödeneğinin süresinin de sektörel olarak ayrı ayrı veya bir bütün olarak uzatılabileceği düzenlenmiştir.

30 Haziran 2020 tarihinde "Yeni Koronavirüs (Covid-19) Nedeniyle Dışsal Etkilerden Kaynaklanan Dönemsel Durumlar Kapsamındaki Zorlayıcı Sebep Gerekçesiyle Kısa Çalışma Uygulanan İşyerleri için Kısa Çalışma Ödeneğinin Süresinin Uzatılması Hakkında Karar"<sup>139</sup>la, 30.06.2020'ye kadar Covid-19 salgını sebebiyle kısa çalışma başvurusunda bulunmuş olan işyerlerinde kısa çalışmanın süresi, 30.06.2020 itibarıyla kısa çalışma uygulaması bittiyse 01.07.2020'den, devam ediyorsa bitiş tarihinden itibaren 1 ay süre uzatılmıştır. Aynı şekilde 2810 sayılı Cumhurbaşkanı Kararıyla,<sup>140</sup> 30.06.2020 dahil bu tarihe kadar kısa çalışma başvurusunda bulunmuş işyerleri için önceki karar ile uzatılmış 1 aylık süreden sonra sürenin 1 ay daha uzatıldığı belirtilmiştir. Son olarak 2915 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararıyla,<sup>141</sup> ödeneğin süresi, 2810 sayılı Kararla uzatılan 1 aylık süreden başlamak üzere 2 ay daha uzatılmıştır.

## III. Pandemi Halinde İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

### A. İşveren Tarafından Sona Erdirilmesi

İş Kanununa, 7244 sayılı Kanunla eklenen geç. m. 10 hükmüyle, pandemi döneminde iş sözleşmelerinin devamının sağlanması amacıyla işverenin iş sözleşmesini fesih hakkı kısıtlanmıştır. İlgili maddeye göre; "Bu Kanunun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın

<sup>138</sup> Çil, s. 50.

<sup>139</sup> RG: 30.06.2020 - 31171.

<sup>140</sup> RG: 31.07.2020 - 31202.

<sup>141</sup> RG: 31.08.2020 - 31230.

her türlü iş veya hizmet sözleşmesi, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay süreyle 25'inci maddenin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında işveren tarafından feshedilemez...". "Bu kanun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın" lafzı dolayısıyla, İş Kanunu ile Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu kapsamında hizmet sözleşmesi ile çalışanlar da fesih yasağına dahil edilmiştir.

Söz konusu düzenlemeyle işverenin, iş sözleşmesini bildirimli fesih yoluyla ve haklı fesih sebeplerinden; sağlık sebepleri, zorlayıcı sebepler ile gözetilme alınma ve tutukluluk hallerinde sözleşmeyi feshedemeyeceği düzenlenmiştir. Bu bakımdan mevcut Covid-19 salgınında en çok gündeme gelebilecek olan fesih türlerinden sağlık sebepleriyle fesih ve zorlayıcı sebeplerle fesih hali yasaklanmıştır. Yine kısa çalışma konusunda, Covid-19 salgını sebebiyle kolaylaştırılmaların yapıldığı 4447 sayılı Kanuna eklenen geç. m. 23'te de; "Bu madde kapsamında kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmek için, işyerinde kısa çalışma uygulanan dönemde 4857 sayılı Kanunun 25'inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan sebepler hariç olmak kaydıyla işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekir." düzenlemesine yer verilmiştir.

Bu bakımdan örneğin, Covid-19 teşhisiyle hastanede yatan bir işçinin devamsızlığının ihbar süresini 6 hafta aşması halinde, işverenin İşK m. 25/1'e göre sözleşmeyi feshetmesi ya da işçinin yurtdışı bağlantısı sebebiyle veya hasta kişiyle olan temasından dolayı karantina altına alınması, sokağa çıkma yasağı kapsamında olması veya bulunduğu bölgenin giriş çıkışlarının kapatılması gibi işçiden kaynaklanan zorlayıcı bir sebebin varlığına dayanılarak İşK m. 25/3'e göre sözleşmeyi feshetmesi yasak kapsamında değerlendirilmektedir.<sup>142</sup> Bununla beraber, zorlayıcı neden dolayısıyla iş sözleşmesi askıya alındığından, zaten ücret ve prim ödeme yükümlüsü olmayacak olan işverenin feshe başvurma ihtimalinin düşük olduğu da söylenebilir. Kaldı ki sözleşmenin her iki tarafı için de ortaya çıkan zorlayıcı neden durumunda İşK m. 24/3 ve İşK m. 25/3 kapsamında sözleşmenin haklı nedenle feshedilemeyeceği aksi takdirde hakkın kötüye kullanımının ortaya çıkacağı söylenebilir.<sup>143</sup> Zira İşK m. 24/3 ile m. 25/3 işçinin başka bir işyerinde çalışmaya devamına, işverenin de başka bir işçi ile üretimine devam edebilmesi amacıyla yönelik bir düzenlemedir.<sup>144</sup> Hem işçinin işe devamını önleyen hem de işverenin işçiyi çalıştırmaması engelleyen bir zorlayıcı neden varlığında, söz konusu hükümlere dayanılarak fesih yapılması halinde, her ne kadar yasak kapsamında olmasa da haklı nedenle dayandığının da söylenmesi mümkün değildir.

Aynı şekilde işverenin haklı neden olmaksızın ihbar sürelerine uymak kaydıyla da sözleşmeyi feshetmesi yasak kapsamına alınmıştır. Bu bakımdan işverenin fesih yapabileceği tek durum, İşK m. 25/2'de sayılan ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri,<sup>145</sup> yani işçinin kıdem tazminatına hak kazanmaksızın iş sözleşmesinin feshi halidir.<sup>146</sup> Fesih yasağının kanuni istisnası olan haklı nedene dayanarak iş sözleşmesini fesheden işverenin mevcut durumda haklı nedeni ispatlayabilmesi oldukça önemlidir. Zira fesihin haklı nedene dayanmadığı sonucuna ulaşılmış halinde bu sefer fesih yasağının sonuçlarına da katlanması gerekecektir.<sup>147</sup>

Düzenlemeye, 7252 sayılı Kanunla eklemeye yapılarak: "belirli süreli iş veya hizmet sözleşmelerinde sürenin sona ermesi, işyerinin herhangi bir sebeple kapanması ve faaliyetinin sona ermesi, ilgili mevzuatına göre yapılan her türlü hizmet alımları ile yapım işlerinde işin sona ermesi halleri"nin de yasak kapsamında tutulduğu ifade edilmiştir. Belirli süreli iş sözleşmelerinde, sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi durumu ortada bir fesih olmadığı için fesih yasağı kapsamında kabul edilmemektedir.<sup>148</sup> Ancak elbette, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce işverence sona erdirilmesi hali yasak kapsamında değerlendirilecektir.<sup>149</sup>

İkaleenin de fesih yasağı kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği sorusu gündeme gelmek-

<sup>145</sup> İşK m. 25/2'ye göre, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri: "a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğu süre, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması. b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması. c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması. d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması. e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması. f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi. g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi. h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi. ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin mali olan veya mali olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması"dir. Sayılan hallerle ilişkin açıklamalar için bkz. Demir, s. 384 vd.; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 289 vd.; Narmantoğlu, s. 439 vd.; Süzek, s. 703 vd.

<sup>146</sup> Akyığıt, s. 374; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat, s. 593; Demir, s. 412; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 264; Korkmaz / Alp, s. 247; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 381 vd.; Narmantoğlu, s. 567; Senyen-Kaplan, s. 342; Süzek, s. 758; Sümer, Uygulama, s. 341; Şakar, s. 212; Tunçomağ / Centel, s. 241.

<sup>147</sup> Çil, s. 200.

<sup>148</sup> Alpogut, İş Sözleşmesine Etkisi, s. 91; Çil, s. 195.

<sup>149</sup> Belirli süreli iş sözleşmesinin fesih yasağı içerisinde süresi sona ermeden feshedilmesi halinde idari para cezası ile birlikte fesihin sonuçları da doğar. Ayrıntılı bilgi için bkz. Çil, s. 206.

<sup>142</sup> 7244 sayılı Kanunda "fesih yasağı" düzenlemesine yer verilmemiş olsaydı, Covid-19 pandemisinin iş sözleşmesinin sona erdirilmesindeki etkisine ilişkin bilgi için bkz. Aydemir, s. 792 vd.

<sup>143</sup> Canbolat / Kayırgan, s. 660-661.

<sup>144</sup> Canbolat / Kayırgan, s. 660-661.

tedir. Fesih, taraflardan birinin sözleşmeyi sonlandırmaya yönelik irade açıklaması olup tek taraflı hukuki bir işlemdir. İ kale<sup>150</sup> ise, iş sözleşmesinin anlaşılabilir sona erdirilmesini içeren sözleşmenin özel adıdır.<sup>151</sup> İki taraflı hukuki bir işlem olması sebebiyle fesihden ayrılmaktadır.<sup>152</sup> Söz konusu nedenle, ikalenin fesih yasağı kapsamında değerlendirilmesi mümkün değildir.<sup>153,154,155</sup> Bahsedilen açıklamalar doğrultusunda, ikale her ne kadar İŞK geç. m. 10'daki yasak kapsamında değerlendirilemez de 4447 SK geç. m. 23'ü ihlal ettiği yorumu yapılabilir niteliktedir.<sup>156</sup> Zira İŞK geç. m. 10'da doğrudan "feshedilemez" lafzına yer verilerek, iş sözleşmesinin, sadece fesihle sona erdirilmesine yönelik bir yasak koyulurken; 4447 SK geç. m. 23'te "işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekir." Lafzıyla, sadece feshe yönelik bir sınırlama yapılmadığı görülmektedir.<sup>157</sup> Dolayısıyla 4447 SK geç. m. 23'teki kısa çalışma uygulamasından yararlanılabilmesi için, işçinin iş sözleşmesinin ikaleyle de sona erdirmemesi gerekmektedir.<sup>158,159</sup>

Belirli süreli iş sözleşmelerinde de sözleşmenin süresinin dolması nedeniyle sona ermesi hali, sözleşmeyi kendiliğinden sona erdirdiğinden yasak kapsamında değerlendirilmemektedir.<sup>160</sup> Aynı şekilde, söz konusu durum "işçi çıkarma"ya yönelik bir iradeye dayanmayıp, sadece sözleşmeyi salt olarak sürenin dolması nedeniyle sona erdiğinden 4447 SK geç. m. 23 kapsamında işyerinde uygulanan kısa çalışmaya da engel olmayacağı söylenebilir.<sup>161</sup>

Fesih yasağına ilişkin olarak deneme süresinde bulunan işçilerin durumu da önem arz etmektedir. Nitekim fesih yasağı içerisinde işçinin deneme süresinin sona ermesi mümkündür. Deneme süresi niteliği itibarıyla fesih sonucularına katlanılmaksızın feshe imkân sağlamaktadır. Ancak elbette deneme süresi sona eren işçinin iş sözleşmesi yine fesih ile sona erdirilebilmektedir. Söz konusu nedenle, deneme süresi fesih yasağı süreci içerisinde kalan işçinin iş sözleşmesini fesheden

<sup>150</sup> İ kale ve şartları hakkında bkz. Çelik / Caniklioğlu / Canbolat, s. 403 vd.; Eyrenci / Teşkent / Ulucan, s. 180; Süzek, s. 525; Şakar, s. 150; Mollamahmutoğlu / Astarlı/ Baysal, s. 264 vd.; Narmantioğlu, s. 336 vd.

<sup>151</sup> Akyiğit, s. 250; Mollamahmutoğlu / Astarlı/ Baysal, s. 264.

<sup>152</sup> Çelik / Caniklioğlu / Canbolat, s. 406; Senyen-Kaplan, s. 256; Süzek, s. 525.

<sup>153</sup> Akın, s. 62; Alpagut, *İş Sözleşmesine Etkisi*, s. 92; Çil, s. 53, 105; Ekmekçi, s. 706.

<sup>154</sup> İ kale teklifinin işçiden gelmesi halinde makul yarar şartı aranmaz. Alpagut, *İş Sözleşmesine Etkisi*, s. 89. Ancak mevcut koşullarda, işçinin sözleşmesini ikaleyle sona erdirmek istemesi hayatın olağan akışına aykırılık oluşturacağından yargının bu konuya özenli yaklaşması gerekmektedir. Akın, s. 62.

<sup>155</sup> İ kalede yapılan makul yarar denetiminde ikalenin geçersiz olduğu sonucuna varılması halinde işverenin feshi olarak kabul edileceğinden fesih yasağının sonuçlarını doğurur. Çil, s. 195-196.

<sup>156</sup> Aksi yönde bkz. Ekmekçi, s. 704.

<sup>157</sup> Akın, s. 62-63.

<sup>158</sup> Akın, s. 63.

<sup>159</sup> "İşveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekir." Lafzının, ikaleyi kapsayacak şekilde anlaşılması gerektiği yönünde bkz. Ekmekçi, s. 704.

<sup>160</sup> Akın, s. 63; Ekmekçi, s. 706.

<sup>161</sup> Akın, s. 63-64.

işverenin, fesih yasağına ilişkin yaptırımlarla karşı karşıya kalması mümkündür.<sup>162,163,164</sup>

Getirilen fesih yasağının İŞK geç. m. 10'da yürürlük tarihinden itibaren 3 ay için geçerli olduğu belirtilmiştir. Bu nedenle, yürürlük tarihi olan 17.04.2020 tarihinden önceki fesihler elbette yasak kapsamında değildir. İş sözleşmesinin bildirimli feshinde ise bu durumun özel olarak ele alınması gerekmektedir. Zira işverenin 17.04.2020'den önce yaptığı fesih bildiriminde ihbar süresinin fesih yasağı süresi içerisinde dolması hali önem arz etmektedir. Ancak İŞK geç. m. 10 ile getirilen yasak, doğrudan fesih yapılmasını kapsamaktadır.<sup>165</sup> Bu nedenle, 17.04.2020'den önce yapılan fesih bildirimini yasağa aykırılık teşkil etmez ve yasak süresi içerisinde ihbar süresinin dolması halinde fesih sonucuları işverene idari para cezası yükümlülüğü doğurmaksızın ortaya çıkar.<sup>166</sup>

Bununla beraber, fesih bildirimiminin yasak süresi içerisinde yapılmış olması halinde ise, bildirim sürelerinin yasağın sona erdiği tarih sonrasında işlemeye başlayacağı kabulü yerinde olacaktır.<sup>167,168</sup> Aksi takdirde yasak içerisinde yapılan fesih bildirimiminin yine yasak içerisindeki sürede dolması durumu ile karşılaştırılması mümkündür. 4857 SK geç. m. 10 hükmüyle, Cumhurbaşkanı'na tanınan 3 aylık fesih yasağı süresini 6 ay uzatma yetkisi, 7252 sayılı Kanunla, "her defasında en fazla üçer aylık sürelerle 30/6/2021 tarihine kadar uzatmaya yetkilidir." şeklinde değiştirilmiştir. İŞK geç. m. 10'a dayanılarak 2707 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararıyla<sup>169</sup> ise, fesih yasağı süresinin bir ay süreyle uzatılmasına karar verilmiştir. Söz konusu Kararla, 17.07.2020'de dolacak fesih yasağı süresi, 17.08.2020 tarihine kadar uzatılmıştır. Aynı şekilde 2811 sayılı

<sup>162</sup> Deneme süresindeki işçinin iş sözleşmesinin yasak süresi içerisinde sona erdirilmesinin yasak kapsamında değerlendirilmemesi gerektiği yönünde bkz. Ekmekçi, s. 707.

<sup>163</sup> Yasal düzenlemenin amacının gerçek anlamda çalışan işçilerin iş kaybını önlemek olduğu ve bu nedenle fesih yasağının, salgın döneminde zaten ekonomik sıkıntı yaşayan işverenin salt deneme süresindeki işçinin işine son vermesi nedeniyle zor duruma sokacak şekilde yorumlanmaması gerektiği yönünde ayrıntılı bilgi için bkz. Akın, s. 64 vd.

<sup>164</sup> Deneme süresi içerisinde işçinin ücretsiz izne çıkarılması halinde, iş sözleşmesi dolayısıyla deneme süresi askıya alınmış olacağından, bu süre fesih yasağı kapsamında değerlendirilecektir; işçinin ücretsiz izne çıkarılmayıp çalışmaya devam etmesi halinde, deneme süresinin fesih yasağı kapsamında değerlendirilmemesi gerektiği yönünde bkz. Çil, s. 195.

<sup>165</sup> Ekmekçi, s. 703.

<sup>166</sup> İdari para cezası doğmaması için SGK'nın ihbar süresinin ne zaman başladığı yönünde araştırmaya gitmesi gerekmektedir. Zira işçinin çıkış bildirimiminin yapılacağı tarih, ihbar süresinin başladığı tarih değil, sona erdiği tarih olacağından fesih yasak süresi içerisinde yapıldığı izleniminin doğmasına ve sonradan haksız alınan idari para cezasının iptaline neden olabilir. Çil, s. 203. Ayrıca, 7244 sayılı Kanunun feshi erteleme amacına dayanılarak, fesih yasağı öncesinde bildirilen fesih ihbar süresinin 17.04.2020 tarihi itibarıyla duracağı ve yasağın ortadan kalkmasıyla işleme devam edeceği yönündeki görüş hakkında bilgi için bkz. Çil, s. 202.

<sup>167</sup> Çil, s. 201.

<sup>168</sup> Fesih bildirimiminin yasak süresi içinde yapılması halinde ihbar süresinin sona erdiği tarihin yasak sonrasına denk gelmesi durumu, fesih yasağı ihlali oluşturmamaktadır. Çünkü yasak "fesih bildirimini"ne ilişkin değil, "fesih"e ilişkindir Ekmekçi, s. 703.

<sup>169</sup> RG: 30.06.2020 - 31171.

Cumhurbaşkanlığı Kararıyla,<sup>170</sup> fesih yasağı süresinin 17.08.2020 tarihi itibarıyla bir ay daha uzatılmasına karar verilmiştir. 17.09.2020 tarihi itibarıyla sona erecek fesih yasağı süresi, 2930 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararıyla<sup>171</sup> 2 ay daha uzatılmıştır. Son düzenleme ile birlikte, 17.11.2020 tarihi itibarıyla fesih yasağı sona erecektir. Ancak elbette salgının seyrine bağlı olarak bir, iki yahut en fazla 3'er aylık olmak üzere 31.06.2021'e kadar Cumhurbaşkanı tarafından uzatılması mümkündür.

Elbette fesih yasağının olması, salt olarak işçilerin bu tarihler arasında hiçbir şekilde iş sözleşmesine son verilemeyeceği anlamına gelmemektedir. İlgili tarihler arasında feshe cevaz verilen İşK m. 25/2 haricindeki fesihlerde "sözleşmesi feshedilen her işçi için fiilin işlendiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında" işverene idari para cezası verileceği öngörülmüştür. Bu bakımdan, iş sözleşmesi yasağa aykırı olarak feshedilen her işçi için, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerince o tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanmaktadır. İşveren, her işçi ve her fesih için 2.943 TL idari para cezasına katlanmak suretiyle elbette yasağa aykırı olarak sözleşmeyi feshedebilir.

Fesih yasağı süresi içerisinde haklı nedene dayanmaksızın yapılan feshin söz konusu yaptırımının işçi açısından herhangi bir hukuki sonucu bulunmadığı görülmektedir. Nitekim idari para cezası uygulamasının doğrudan işçiye sağladığı bir menfaat bulunmamaktadır.<sup>172</sup> Fesih yasağına aykırılık halinin hukuki sonucu olarak farklı görüşler ileri sürülmektedir. Bunlardan ilkinde göre, fesih yasağına aykırı olarak yapılan feshin geçersiz sayıldığı ve sözleşmeyi feshetmek isteyen işverenin fesih yasağı süresi sonunda yeni bir fesih bildiriminde bulunması gerektiğidir.<sup>173</sup> Fesih yasağının iş ilişkisinin salgın sürecinde devam ettirilmesi amacıyla dayanılarak ortaya çıkan diğer bir görüşe göre, yasak sırasında yapılan feshin fesih yasağı süresi sona erdiğinde sonuç doğurması gerektiğidir. Bu durumda fesih yasağı süresi boyunca fesih geçerli sayılmayacağından iş ilişkisi devam edecek ve işçi ücretinden mahrum olmayacaktır.<sup>174</sup> Diğer görüş ise, feshin haksız fesih sayılarak sözleşmenin derhal sona ermesidir.<sup>175</sup> Bu halde, haksız feshin diğer sonuçlarıyla beraber, işçinin fesih yasağı süresi boyunca yoksun kaldığı haklarının tazmini de gerekmektedir.<sup>176,177,178</sup> Ancak fesih yasağı düzenlemesinde, yasak süresinde yasağa aykırı olarak yapılan

feshin geçerliliğine yönelik bir hüküm yer almadığından, bu durum salt olarak feshi haksız veya geçerli nedene dayanmayan bir fesih haline getirmemektedir.<sup>179</sup> Bu bakımdan, feshin iş güvencesine tabi bir işçinin işe iade davası açması halinde, mahkemenin gerekli incelemeyi yine yapması gerekmektedir.

İşverenin, işçinin iş sözleşmesini İşK m. 25/2 kapsamında feshetmesi ve aslında feshin haklı nedene dayanmadığının yargı kararı sonucu ortaya çıkması halinde ise Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından geriye dönük olarak idari para cezası alınması mümkündür.<sup>180</sup> Bu yönde, haklı neden iddiasına dayanılarak fesih yasağı içerisinde iş sözleşmesi feshedilen işçinin, yasak sonuna kadar hak kazanacağı ücretten haksız fesih nedeniyle mahrum kaldığı görülmektedir. Fesih yasağı ihlalinin işçinin zararını karşılayabilmesi açısından en azından fesih yasağının sona ereceği tarihe kadar hak kazanacağı ücretin tazminat olarak ödenmesi yerinde olacaktır.<sup>181</sup>

## B. İşçi Tarafından Sona Erdirilmesi

İş Kanununa, 7244 sayılı Kanunla getirilen geçici fesih yasağının kapsamı işverenler için düzenlenmiştir. Bu bakımdan işçilerin iş sözleşmesini feshi hususunda bir yasak bulunmamaktadır. Sadece İşK geç. m. 10'da işverenin kendisine tanınmış olan, işçinin onayı aranmaksızın ücretsiz izne çıkarma yetkisini kullanılması halinde, işçinin bu sebebe dayanarak haklı nedenle fesih yapamayacağı ifade edilmiştir. Yani 7244 sayılı Kanunun tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkarma yetkisini işverene tanıdığı süre boyunca kısmen ya da tamamen ücretsiz izne çıkarılan işçinin, buna dayanarak haklı nedenle fesih yapma imkânı bulunmamaktadır.<sup>182</sup> İşçinin ücretsiz izin dolayısıyla fesih yapamamasına yönelik hükme aykırı hareket ise, elbette feshin haklı nedende dayanmaması halinin sonuçları doğacaktır. İşçinin diğer şartlar oluşsa bile kıdem tazminatına hak kazanması ve işsizlik ödeneği alması mümkün değildir.<sup>183</sup>

Örneğin, işçinin İşK m. 24/1-b kapsamında sürekli yakınında bulunduğu başka bir işçinin hastalığını gerekçe göstererek iş sözleşmesini feshetmesi mümkündür. Aynı şekilde İşK m. 24/3'teki zorlayıcı neden dolayısıyla iş sözleşmesini feshetme imkânı bulunmaktadır. Nitekim, salgın sebebiyle işyerinin kapatılması, faaliyetlerinin durdurulması, tedbir amaçlı faaliyetlerinde daraltmaya gidilmesi gibi sebepler zorlayıcı sebepler arasında gösterilebilmektedir. Ancak işçinin zorlayıcı sebep dolayısıyla iş sözleşmesini feshedebilmesi işverenin işçiyi 7244 sayılı Kanun çerçevesinde ücretsiz izne çıkarmamış olmasına bağlıdır. Zira işveren, zorlayıcı neden dolayısıyla işçileri ücretsiz izne çıkardıysa artık işçinin ücretsiz izne gönderilmiş olması

<sup>170</sup> RG: 31.07.2020 - 31202.

<sup>171</sup> RG: 04.09.2020 - 31234.

<sup>172</sup> Çil, s. 208.

<sup>173</sup> Alpagut, *İş Sözleşmesine Etkisi*, s. 94.

<sup>174</sup> Alpagut, *İş Sözleşmesine Etkisi*, s. 94.

<sup>175</sup> Alpagut, *İş Sözleşmesine Etkisi*, s. 95.

<sup>176</sup> Alpagut, *İş Sözleşmesine Etkisi*, s. 95.

<sup>177</sup> İş güvencesine tabi olmayan işçiler açısından fesih yasağına aykırı fesih halinde işverenin mevcut hakkı kötüye kullandığından söz edilemeyeceği için kötüniyet tazminatı söz konusu olamayacaktır. Alpagut, *İş Sözleşmesine Etkisi*, s. 96.

<sup>178</sup> Yasağa aykırı olarak yapılan feshin geçerliliğine ilişkin bir düzenlemeye yer verilmediğinden kanunda belirtilmeyen yaptırımların uygulanmasının mümkün olmadığı yönünde bkz. Ekmeççi, s. 712.

<sup>179</sup> Çil, s. 207.

<sup>180</sup> Çil, s. 208.

<sup>181</sup> Çil, s. 209.

<sup>182</sup> Çil, s. 204; Alpagut, *İş Sözleşmesine Etkisi*, s. 88.

<sup>183</sup> "Ücretsiz izni kabul etmeme" nedenine dayalı bir çıkış kodu bulunmadığından Kurum tarafından işçinin feshinin hangi nedene dayanmadığının tespiti gerekmektedir. Çil, s. 209.

yahut bu sebeple ücretinin azalmış olmasına dayanarak sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilmesi mümkün değildir. Bu halde de elbette işçinin istifa hakkı baki olup, kıdem tazminatı hakkı olmaksızın iş sözleşmesini herhangi bir gerekçe göstermeden her zaman sona erdirebilmesi mümkündür. Aynı şekilde İşK m. 24/2 kapsamında oluşan nedenlerin varlığı halinde de elbette sözleşmeyi feshedebilir. Bununla birlikte, ileride bahsedileceği üzere, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatından kaynaklanan yükümlülüklerin yerine getirilmemesi halinde de işçilerin fesih hakkı bulunmaktadır. Ancak elbette genel kurallar doğrultusunda haklı nedenle fesih sayılmadığı hallerde ihbar süresine uymak zorunda olup aksi takdirde işverene ihbar tazminatı ödemesi gerekecektir.<sup>184</sup>

#### IV. Sonuç

Tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 pandemisinin ülkemizde de ciddi etkileri olmuş ve hastalığın ülkemizde görülmeye başlamasından itibaren bir dizi önlem alınmıştır. Çalışma hayatını da yakından ilgilendiren bu önlemler, iş hukuku bakımından belirsiz sonuçlar doğurmuştur. Nitekim mevzuattaki düzenlemeler sorunun büyüklüğü karşısında yetersiz kalmaya başlamıştır.

Salgının hızının artmasına engel olmak amacıyla alınan ilk tedbirler arasında birtakım işyerlerinin kapatılması yer almaktadır. İçişleri Bakanlığı tarafından 11.03.2020 sonrasında çıkarılan genelgelerle yaklaşık iki yüz bin işyeri geçici olarak kapatılmıştır. Çıkarılan ek genelgeyle, 21.03.2020'den itibaren 65 yaş üstü ve kronik hastalığı olanların sokağa çıkması yasaklanmış, 10.04.2020 tarihinden itibaren de cumartesi ve pazar günlerinde genel sokağa çıkma yasağı uygulanmaya başlanmıştır. Söz konusu tedbirler çalışma hayatındaki binlerce kişinin doğrudan etkilenmesine neden olmuştur. Bununla beraber, hastalık riski nedeniyle karantina altında olmak ya da bulunduğu bölgeden çıkışın yasaklanması gibi haller de işin devamını engelleyen durumlar arasındadır. Görüldüğü üzere mevcut durumda, işçiden veya çevresinden kaynaklanan nedenlerle ifa imkânsızlığı söz konusu olabileceği gibi işveren veya çevresinden kaynaklı ifa imkânsızlığı da söz konusu olabilmektedir.

Öngörülemeyen ve önlenemeyen bu durum, iş hukukunda zorlayıcı neden kavramının karşılığını oluşturmaktadır. Mevzuattaki bazı düzenlemelerin, mevcut durumda uygulandığında iş sözleşmesinin sürdürülmesi ve çalışma hayatının devamı için çözüm olabileceği gündeme gelmiştir.

Salgın tehdidi sebebiyle idari kararlar sonucu ya da salgına bağlı diğer nedenler dolayısıyla işin işyerinde görülemiyor olması halinde, çalışmanın uzaktan yürütülmesi bir çözüm önerisi olabilmektedir. Ancak bunun için, elbette öncelikle yürütülen faaliyet, uzaktan çalışma için elverişli olmalıdır. Mevcut koşullara özgü geçici bir çözüm niteliğinde olan bu uygulama

sözleşmenin türünün değiştiği anlamına gelmemektedir. İşyerine ilişkin esaslı bir değişiklik olduğu kabul edilebilmekle birlikte işçinin lehine bir durum olması işverence tek taraflı olarak yapılabilmesine imkân sağlamaktadır. Bu bakımdan uygun olduğu takdirde işverenlerin işçilerini uzaktan çalıştırması işin sürekliliğini sağlanması bakımından da uygun olacaktır.

İşe devam edemeyen işçiler için yahut idari kararlar neticesinde işyerinde işin durması veya işverence tedbir amaçlı faaliyete ara vermesi durumlarında faaliyetin uzaktan çalışmaya elverişli olmaması ya da bunun tercih edilmemesi halinde ise birtakım başka çözümler gündeme gelmektedir. Bu hususta başvuru- lan ilk yol, işçilerin mevcut yıllık izinlerinin kullanılmasıdır. Zira bilindiği üzere, yıllık izin kullanıma zamanını belirleme yetkisi işverene aittir. Yıllık izni henüz hak etmemiş işçiler ya da kullanılacak iznin kalmaması halinde ise, duruma uygun mevzuatta düzenlenmiş başka bir ücretli izin türü bulunmamaktadır. Elbette işverenin takdiriyle ücretli izin verilebilmesi mümkündür. Aynı şekilde, işçinin çalışmadığı süre için sonradan telafi çalışması yaptırılması gündeme gelebilmektedir. 7226 sayılı Kanunla telafi çalışması süresi 4 aya çıkarılması, durumun telafisi için katkı sağlamakla beraber, hâlâ günde en fazla 3 saat için öngörülebilir oluyor olması salgının uzun sürmesi halindeki etkileri bertaraf etmekte yetersiz kalacaktır.

Mevcut koşullarda uygulamada daha çok ücretsiz izin yöntemi tercih edilmektedir. Özel bir askı hali olan ve mevzuatta düzenlemesi bulunmayan ücretsiz izin uygulamasının bugüne kadar yerleşmiş içtihatlar kapsamında, ancak işçinin onayı ile yapılması halinde geçerli kabul edilmiştir. Bununla beraber, 7244 sayılı Kanunla, Covid-19 salgınına yönelik getirilen yenilikle işverenlere, işçinin onayı gerekmeksizin ücretsiz izne çıkarma yetkisi verilmiştir. Pandemi haline özel olarak düzenlenen bu uygulamanın yürürlük tarihinden itibaren 3 ay için geçerli olduğu ifade edilmiş ve Cumhurbaşkanı tarafından bu sürenin uzatılabileceği düzenlenmiştir. Söz konusu süre, öncelikle 2707 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararıyla 17.08.2020'ye; daha sonra 2811 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararıyla 17.09.2020'ye kadar uzatılmıştır. Süre son olarak 2930 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararıyla 2 ay için tekrar uzatılmıştır. 30.06.2021 tarihine kadar Cumhurbaşkanı tarafından süreler tekrar uzatılmazsa, 17.11.2020 tarihinden sonra işverenin tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkarma yetkisi sona erecek ve genel kurala tabi olarak ancak işçinin onayıyla ücretsiz izin uygulamasına gidilebilecektir.

İşveren lehine bir hüküm getirilen söz konusu düzenlemeye bağlı olarak, ilgili tarihler arasında onayı olmaksızın ücretsiz izne çıkarılması mümkün kılınan işçiler için nakdi ücret desteği sağlanmıştır. Ücret desteğinin şartları Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yayınlanan usul ve esaslarda açıklanmıştır. Söz konusu destekte en önemli koşul, işçinin çalışmıyor olmasıdır. Nitekim işçinin çalışmaya devam etmesi halinde, ücretsiz iznin varlığından zaten bahsedilemeyecektir. Ücretsiz izin bildiriminde bulunup

<sup>184</sup> Canbolat / Kayırgan, s. 670.



destekten yararlanmakla birlikte işçinin çalıştırılması halinde 2.943 TL'lik idari para cezasının faizi ile birlikte alınacağı düzenlenmiştir. Aynı şekilde ücretsiz izinde uzaktan çalışmanın da yaptırılması yine işçinin çalıştırılması sayılacak ve idari para cezasını doğuracaktır.

Zorlayıcı nedenler karşısında ücretsiz izne alternatif olan ve işçilerin belirli bir miktar ödenek almasına imkân sağlayan kısa çalışma uygulaması da mevcut koşullar içerisinde gündeme gelmektedir. Covid-19 salgınının işçiler üzerindeki olumsuz etkisinin azaltılması amacıyla kısa çalışma başvuru şartlarında da kolaylık sağlanmıştır. 4447 sayılı Kanuna, 7226 sayılı Kanunla eklenen geçici maddeyle, kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak için aranan 3 yıl içinde 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödenmiş olunması şartı, 450 güne; son 120 gün hizmet akdine tabi çalışmış olma şartı da 60 güne indirilmiştir. Elbette bu değişikliklerle, salgın sebebiyle kısa çalışma ödeneğinden yararlanacak kişi sayısında arttırma sağlanmıştır. Bununla birlikte, hemen etkili bir çözüm olabilmesi adına uygunluk tespiti süreçlerinin tamamlanmasının beklenmeyeceği de ifade edilmiştir. İşveren tarafından verilen bilginin hatalı olması halinde sonradan tespit edilmesi durumunda ise yapılan ödemelerin faiziyle tahsil edileceği düzenlenmiştir. Söz konusu şartlar sadece salgın nedeniyle yapılan kısa çalışma başvuruları için geçerlidir. 30.06.2020'ye kadar geçerli olmak üzere düzenlenen bu medde kapsamındaki başvurunun, 31.12.2020'ye kadar Cumhurbaşkanı tarafından uzatılabileceği ifade edilmiştir. 30.06.2020'de yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Kararıyla, 30.06.2020'ye kadar Covid-19 salgını sebebiyle kısa çalışma başvurusunda bulunmuş olan işyerlerinde kısa çalışmanın süresi, 30.06.2020 itibarıyla kısa çalışma uygulaması bittiyse 01.07.2020'den; devam ediyorsa bitiş tarihinden itibaren 1 ay süre uzatılmış daha sonra 30.07.2020 tarihli Cumhurbaşkanlığı Kararıyla da, 30.06.2020 dahil bu tarihe kadar kısa çalışma başvurusunda bulunmuş işyerleri için önceki Kararla uzatılmış 1 aylık süreden sonra sürenin 1 ay daha uzatıldığı belirtilmiştir. Son olarak 2915 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararıyla, ödeneğin süresi, 2810 sayılı Kararıyla uzatılan 1 aylık süreden başlamak üzere 2 ay daha uzatılmıştır.

İşçinin çeşitli sebeplerle iş görme edimini yerine getirememesi hali işverenleri, iş sözleşmesini feshetme yoluna götürmektedir. Nitekim ekonominin olumsuz etkilenmesi ve iş hacminin düşmesi de işçilerin iş sözleşmelerinin sonlandırılmasına neden olmuştur. Bunun üzerine İş Kanununa, 7244 sayılı Kanunla eklenen geç. m. 10, maddenin yürürlük tarihinden itibaren 3 ay içindeki işverenin iş sözleşmesini feshetme hakkını kısıtlamıştır. İşverenin bu süreçte feshetme yapabileceği tek durum İşK m. 25/2'de sayılan ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri halidir. Bu bakımdan örneğin, onaya gerek olmaksızın verilen ücretsiz izinin ne kadar süreceği işveren tarafından belirlendiğinden, ücretsiz izinden çağrılan işçinin işe gelmemesi hali devamsızlık sayılacak ve iş sözleşmesinin İşK m. 25/2-g kapsamında feshi önünde yine bir engel olmayacaktır.

Söz konusu sınırlama ilk olarak 17.04.2020 - 17.07.2020 tarihleri için belirlenmiştir. Ancak İşK geç. m. 10/4'e dayanılarak, 2707 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararıyla, fesih yasağı süresi 17.08.2020 tarihine kadar uzatılmıştır. Daha sonra 2811 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararıyla da fesih yasağı süresinin 17.08.2020 tarihi itibarıyla bir ay daha uzatılmasına karar verilmiştir. 17.09.2020 tarihi itibarıyla sona erecek fesih yasağı süresi, 2930 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararıyla 2 ay daha uzatılmıştır. Tarih itibarıyla son Cumhurbaşkanlığı Kararı neticesinde mevcut durumda 17.11.2020 tarihi itibarıyla fesih yasağı süresi sona ermektedir. Ancak elbette 31.06.2021'e kadar ilgili sürenin tekrar uzatılması mümkündür.

İşverene tek taraflı ücretsiz izne çıkarma yetkisi verilmesinin ve fesih yasağının geçerlilik tarihlerinin aynı aralıkta düzenlenmiş olması, ücretsiz izin neticesinde yapılacak olan feshetmelerin yasak kapsamında olmadığını göstermektedir. Bu durum, işçinin salgın boyunca iş sözleşmesiyle bağlı olmakla beraber kendisine sorulmaksızın ücret alınmasına, sonrasında ise sözleşmesinin feshine neden olabilecektir. Bu bakımdan işçinin korunması ilkesi nedeniyle daha kapsamlı düzenlemelere yer verilmesi yerinde olacaktır.

Yapılan tüm açıklamalar çerçevesinde, küresel bir sorun şeklinde ortaya çıkan zorlayıcı bir neden karşısında iş mevzuatının yetersiz kaldığı görülmektedir. Bu durum, mevcut sorunları ve doğacak sorunları bertaraf etmeye yönelik mevzuatta acil düzenlemeler yapılması gerekliliğini doğurmuştur. Böylesi büyük etkiler yaratabilecek durumlar açısından ileride sorun yaşanmaması adına kalıcı çözümler üretilmesi gerekmektedir.

**Kaynakça<sup>(\*)</sup>**

- Akın, Levent. "Covid-19'un İş İlişkilerine Olası Etkileri". *Çimento İşveren Dergisi*, C. 34, S. 3, Mayıs 2020: 16-71, <https://ceis.org.tr/ceis-yayini/cimento-isveren-dergisi-mayis-2020/> (Erişim tarihi: 24.10.2020).
- Akyiğit, Ercan. "Kısa Çalışma". *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 19, S. 1-2, Ağustos-Kasım 2004: 1-35, <https://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1348752326.pdf> (Erişim tarihi: 10.04.2020), (Kısa Çalışma).
- Akyiğit, Ercan. *İş Hukuku*. Ankara: B. 12, 2018.
- Alp, Elif. "Türk İş Hukukunda Evde Çalışma". *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Sakarya: 2012.
- Alp, Mustafa. "Corona Günlerinde Uzaktan (Evden) Çalışma, Telif Çalışması ve Ücret İndirimi", *Pandemi Sürecinde İş Hukuku*. Edt. Alpagut, Gülsevil, İstanbul: 2020, 103-127 (Corona Günlerinde).
- Alp, Mustafa. *Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)*, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. 1, İstanbul: 2011 (Tele Çalışma).
- Alpagut, Gülsevil. "Pandemi'nin İş Sözleşmesine Etkisi: Ücretsiz İzin, Fesih Yasağı, Zorlayıcı Neden", *Pandemi Sürecinde İş Hukuku*. Edt. Alpagut, Gülsevil, İstanbul: 2020, 61-98 (İş Sözleşmesine Etkisi).
- Alpagut, Gülsevil. *Pandemi Sürecinde İş Hukuku*. Edt. Alpagut, Gülsevil, İstanbul: 2020.
- Aydemir, Murteza. "Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının İş Sözleşmelerine Etkisi". *Terazi Hukuk Dergisi*, C. 15, S. 164, Nisan 2020: 791-804.
- Aydın, Ufuk. "Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler". *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y. 4, S. 13, Mart 2009: 29-40, [https://www.mess.org.tr/media/files/6328\\_KMPHZ8VT-B113.pdf](https://www.mess.org.tr/media/files/6328_KMPHZ8VT-B113.pdf) (Erişim tarihi: 10.04.2020).
- Aydın, Ufuk. *Tele Çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi*, Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan, İstanbul: 2008, 351-377.
- Başbuğ, Aydın ve Mehtap Yücelbodur. *İş Hukuku*. İstanbul: B. 5, 2018.
- Başterzi, Süleyman. "Kısa Çalışma (Kovid 19 Pandemisinde Yeni Yaklaşımlar)", *Pandemi Sürecinde İş Hukuku*, Edt. Alpagut, Gülsevil, İstanbul: 2020, 3-61.
- Başterzi, Süleyman. "Türkiye'de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri". *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 54, S. 3: 53-94, <https://dergipark.org.tr/download/article-file/628270> (Erişim tarihi: 15.04.2020).
- Bayhan, Tevfik. "Kısa Çalışma; Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Sayılır mı?". *Terazi Hukuk Dergisi*, S. 38, Ekim 2009: 87-92.
- Canbolat, Talat ve Hasan Kayırgan. "Koronavirüs Salgınının İş Sözleşmesi ile İşçi İşveren İlişkilerine Etkisi ve Sonuçları". *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 5, S. 1, Nisan-Mayıs 2020: 637-688.
- Caniklioğlu, Nurşen. *4857 sayılı İş Kanununa Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği*, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul: 2005, 499-547.
- Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat. *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: B. 31, 2018.
- Çil, Şahin. *İşçi Ücretinin Ödenmemesinin Sonuçları*, Sarper Süzek'e Armağan II, İstanbul: 2011, 1271-1300.
- Çil, Şahin. *Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri*. Ankara: 2020.
- Demir, Fevzi. *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*. İzmir: 2017.
- Dulayyangın, Dilek. "Türk İş Hukukunda Evde Çalışma". *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, İzmir: 2016.
- Ekmekçi, Ömer. "Covid-19 Döneminde Fesih Yasağı, Kapsamı ve Yasağa Aykırılığın Sonuçları", *Covid-19 Salgınının Hukuki Boyutu*, Edt. Özekes, Muhammet, İstanbul: 2020, 695-712.
- Ekmekçi, Ömer. "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Uygulamasına İlişkin Sorunlar". *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y. 4, S. 14, Haziran 2009: 47-60, [https://www.mess.org.tr/media/files/6327\\_P1AB800B2Z14.pdf](https://www.mess.org.tr/media/files/6327_P1AB800B2Z14.pdf) (Erişim tarihi: 11.04.2020), (Kısa Çalışma).
- Ekonomi, Münir. "Toplu İş Sözleşmesi Türleri Ehliyet ve Yetki", *Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri*, Ankara: 1990, 1-35.
- Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan. *Bireysel İş Hukuku*. İstanbul: B. 9, 2019.
- Eyrenci, Öner. "4857 sayılı İş Kanununda Telif Çalışmaları". *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 9, Özel Sayı, Y. 2007: 31-42.
- Güzel, Ali, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu. *Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: B. 17, 2018.
- Kandemir, Murat. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma*. İstanbul: 2011.
- Karaca, Ali. "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması". *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y. 4, S. 14, Haziran 2009: 116-123, [https://www.mess.org.tr/media/files/6327\\_P1AB800B2Z14.pdf](https://www.mess.org.tr/media/files/6327_P1AB800B2Z14.pdf) (Erişim tarihi: 11.04.2020).
- Kayırgan, Hasan. *Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler*. İstanbul: 2019.
- Korkmaz, Fahrettin ve Nihat Seyhun Alp. *Bireysel İş Hukuku*. Ankara: B. 4, 2019.
- Kurt, Resul. *250 Soruda Koronavirüs (Covid-19) Sürecinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara: 2020.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı, ve Ulaş Baysal. *İş Hukuku Ders Kitabı*, C. 1, Ankara: B. 1, 2017.
- Narmanlioğlu, Ünal. *İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I*. İstanbul: 2014.
- Öktemsongu, Sezgi, Erhan Birben. "Çalışılmayan Cumartesi Günü Telif Çalışması Yaptırılması Mümkün müdür?". *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 9, Özel Sayı, Y. 2007: 273-288.
- Özdemir, Cumhuri Sinan. "Her Yönüyle Kısa Çalışma Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması". *Terazi Hukuk Dergisi*, C. 4, S. 32, Nisan 2009: 33-41.
- Özdemir, Olgu. "Uzaktan Çalışmada İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri". *Uluslararası Antalya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, S. 8, Aralık 2016.
- Özer, Hatice Duygu. "Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği". *Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 6, S. 12, Aralık 2018.
- Seçkin, M. İhsan. "Kriz Dönemlerinde Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği". *İstanbul Barosu Dergisi*, C. 87, S. 1, Ocak 2013.
- Senyen-Kaplan, Tuncay. *Bireysel İş Hukuku*. Ankara: B. 9, 2018.
- Sislituna Ayakçioğlu, Çağlar. "Kısmi Süreli Çalışma ve Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Güvenlik Sorunları". *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Eylül: 2019.
- Sümer, Haluk Hadi. *İş Hukuku Uygulamaları*. Ankara: B. 7, 2019 (Uygulama).

(\*) Aynı yazarın birden fazla eserine atıf yapıldığında eserlerin birbirlerinden ayırt edilmesi için kısaltma kullanılmıştır.

- Sümer, Haluk Hadi. *İş Hukuku*. Ankara: B. 24, 2019.
- Süzek, Sarper. *İş Hukuku*. İstanbul: B. 16, 2018.
- Şakar, Müjdat. *İş Hukuku Uygulaması*. İstanbul: B. 12, 2018.
- Şakar, Müjdat. *Sosyal Sigortalar Uygulaması*. İstanbul: B. 12, 2017 (Sosyal Sigortalar).
- Tan, Gizem. "Atipik İş Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Tele Çalışma". *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara: 2007.
- Taşkent, Savaş. "İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin Uygulaması". *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 3, Eylül 2006: 20-28.
- Tulukçu, N. Binnur. "Yasal Değişiklikler Çerçevesinde Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasının Değerlendirilmesi". *Terazi Hukuk Dergisi*, C. 9, S. 91, Mart 2014: 14-29 (Kısa Çalışma).
- Tulukçu, N. Binnur. *Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik*, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan I, İstanbul: 2011, 1099.
- Tulukçu, N. Binnur. *İş Hukukunda Dinlenme Hakkı*. Ankara: 2012 (Dinlenme Hakkı).
- Tuna, Mustafa Oğuz. "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği". *İstanbul Barosu Dergisi*, C. 88, S. 4, 2014.
- Tuncay, A. Can. *Toplu İş Hukuku*. İstanbul: B. 2, 2010.
- Tuncay, Can ve Ömer Ekmekçi. *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. İstanbul: B. 20, 2019.
- Tunçomağ, Kenan ve Tankut Centel. *İş Hukukunun Esasları*. İstanbul: B. 9, 2018.
- Uğraş, Boray. "İş Hukukunda Kısa Çalışma Kavramı ve Kısa Çalışma Ödeneğine Hak Kazanmanın Koşulları". *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C. 5, S. 1, Ocak 2014: 49-68.
- Yamakoğlu, Efe ve Eda Karaçöp. "İş Hukukunda Ücretsiz İzin Uygulamaları". *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 20, S. 1, Y. 2014: 479-506.

#### İnternet Kaynakları:

- [https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/41159/isyerlerinde\\_koronavirus\\_covid-19\\_karsi\\_alinan\\_onlemler.pdf](https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/41159/isyerlerinde_koronavirus_covid-19_karsi_alinan_onlemler.pdf)
- chrome-extension://ohfgljdgelakfkefopgkclcohadegdpjf/https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/16086