

# COVID-19 Salgınının İş Hukuku Bakımından Nitelendirilmesi

Gaye BAYCIK\*

Hazal TOLU YILMAZ\*\*

---

**Makalenin Geliş Tarihi:** 20.05.2021 **Kabul Tarihi:** 14.10.2021

**Bu makale hakem incelemesinden geçmiştir ve TÜBİTAK–ULAKBİM Veri Tabanında indekslenmektedir.**

DOI [10.30915/abd.1041188](https://doi.org/10.30915/abd.1041188)

\* Av. Doç. Dr. / Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi.  
<https://orcid.org/0000-0002-1098-6948>

\*\* Arş. Gör. / Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi.  
<https://orcid.org/0000-0002-0133-9941>

## COVID-19 SALGINININ İŞ HUKUKU BAKIMINDAN NİTELENDİRİLMESİ

### ÖZ

COVID-19 salgını hayatlarımızı ekonomik, sosyal, psikolojik, hukuki ve diğer birçok alanda derinden etkilemiş ve devletleri salgına karşı birtakım önlemler almak zorunda bırakmıştır. Salgının ve buna karşı alınan önlemlerin en büyük etkilerinden biri de iş ilişkileri üzerinde olmuştur. Salgının tarafların hak, borç ve yükümlülükleri üzerindeki etkilerinin belirlenmesi ve buna bağlı olarak ileride ortaya çıkabilecek ihtilafların önlenmesi için öncelikle iş hukuku açısından salgının tanımlanması gerekir. Covid-19, iş ilişkileri açısından zorunlu neden veya mücbir neden olarak tanımlanabilir. Bununla birlikte, mücbir nedenin görelî niteliği uyarınca COVID-19 salgınının her bir işyerinin ve bundan etkilenen her çalışanın özel durumu göz önünde tutularak nitelendirilmesi gerekir.

HAKEMLİ

### Anahtar Kelimeler

Covid-19

Mücbir Neden

Beklenmeyen Hal

Zorunlu Neden

Zorlayıcı Neden

## LEGAL DEFINITION OF THE COVID-19 OUTBREAK IN TERMS OF LABOR LAW

### ABSTRACT

The COVID-19 outbreak has deeply affected our lives in economic, social, psychological, legal and many other ways and led states to take some measures against it. One of the biggest effects of the pandemic and the measures taken against it has been on the labour relations. To determine the effects of the pandemic on the rights, debts and obligations of the parties and to prevent future disputes that may arise accordingly, the epidemic must first be defined in terms of labour law. Covid-19 can be defined as compulsory reason or force majeure in terms of labour relations. In accordance with the relative nature of the force majeure, the COVID-19 outbreak should be defined according to assessment of each workplace and each employee affected by it.

### Keywords

Covid-19

Force Majeur

Cas Fortuit

Compulsory Reason

Act of God

## GİRİŞ

Bulaşıcı hastalık, bir mikroorganizmadan kaynaklanan, doğrudan veya dolaylı yollardan bir kişiden diğerine bulaşabilen ve enfekte olan kişinin şahıs ile malvarlığında zarara yol açan hastalık olarak tanımlanabilir. Coronavirus hastalığı 2019'un kısaltması olan COVID-19 da, Dünya Sağlık Örgütü tarafından, ciddi akut solunum sendromu koronavirüs 2'nin (SARS-CoV-2) neden olduğu bulaşıcı hastalık olarak tanımlanmıştır<sup>[1]</sup>. Mevzuatımızda bulaşıcı hastalık, Bulaşıcı Hastalıklar Sürveyans ve Kontrol Esasları Yönetmeliği'nde “*Enfekte olmuş bir kişi ile doğrudan temas yoluyla veya bir vektör, hayvan, ürün veya çevreye maruz kalma gibi dolaylı yollardan veya bulaşıcı madde ile kirlenmiş olan sıvı alışverişi yolu ile insandan insana bulaşan, bir mikroorganizma veya onun toksik ürünlerine bağlı olarak ortaya çıkan hastalık*” olarak tanımlanmış, hangi hastalıkların bulaşıcı hastalık olduğu Bildirime Esas Bulaşıcı Hastalıklar Listesinde belirtilmiş ve 22/4/2020 tarihinde yapılan değişiklikle listeye COVID-19 (yeni koronavirüs hastalığı) eklenmiştir.

COVID-19 salgını tüm dünyayı kısa sürede etkisi altına almış, hastalık nedeniyle önemli can kayıpları yaşanmış, ekonomik ve sosyal hayat neredeyse durma noktasına gelmiştir. Şubat 2020'nin sonundan bu yana hastalığın ilk ortaya çıktığı Çin ve diğer ülkelerde hızla artan vaka sayıları nedeniyle COVID-19, Dünya Sağlık Örgütü Genel Direktörü Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus tarafından 11 Mart 2020 tarihinde pandemi olarak ilan edilmiştir<sup>[2]</sup>.

Salgın global ekonomiyi beklenmedik şekilde etkilemiş, salgının neden olduğu olumsuz etkilerin yıkıcı boyutlara ulaşmaması için hükümetler bir dizi önlem planı uygulamaya koymuşlardır. 10 Şubat 2020 tarihinde Çin Halk Cumhuriyeti Ulusal Halk Kongresi Daimî Komitesi Yasama İşleri Komisyonu sözcüsü, Çin hükümeti tarafından virüsle mücadele için

[1] Bu konu hakkında detaylı bilgi için bkz. SARS-CoV-2'nin kökeni (26 Mart 2020) <https://www.who.int/health-topics/coronavirus/who-recommendations-to-reduce-risk-of-transmission-of-emerging-pathogens-from-animals-to-humans-in-live-animal-markets> (Erişim Tarihi: 16.05.2020)

[2] Dünya Sağlık Örgütü'nün açıklaması için bkz. <http://www.euro.who.int/en/health-topics/health-emergencies/coronavirus-COVID-19/news/news/2020/3/who-announces-COVID-19-outbreak-a-pandemic> (Erişim Tarihi: 16.05.2020)

uygulan ve sözleşmelere müdahale eden tedbirlerin mücbir neden (zorlayıcı neden) olarak değerlendirilmesi gerektiğini açıklamıştır<sup>[3]</sup>. Bu açıklamaya uygun olarak, yarı resmi bir kurum olan Çin Uluslararası Ticaretin Teşviki Konseyi (CCPIT), şirketlere toplamda 6.454 adet mücbir neden sertifikası vermiştir<sup>[4]</sup>. 28 Şubat 2020 tarihinde Fransız Ekonomi Bakanlığı da COVID-19 pandemisinin mücbir neden olarak kabul edileceğini ve kamu ihale sözleşmelerinden doğan borçların geç ifası nedeniyle cezai şart uygulanmayacağını açıklamıştır<sup>[5]</sup>.

COVID-19 salgını ve bu salgına bağlı olarak alınan tedbirlerin en büyük etkilerinden biri de işçi-işveren ilişkileri üzerinde olmuştur. Salgının iş sözleşmelerine etkileri ile tarafların salgın nedeniyle ortaya çıkan hak, borç ve yükümlülüklerinin belirlenebilmesi ve buna bağlı olarak ileride ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkların önlenmesi için öncelikle salgının iş hukuku bakımından nitelendirilmesi gerekmektedir. Bu amaçla aşağıda borçlar hukukunun temel kavramları olan mücbir neden (*force majeure*) ve beklenmeyen hal kavramları ile hukuki sonuçları açıklanacak, ardından bu kavramların iş hukukundaki yansımaları olan zorlayıcı neden ile zorunlu neden kavramlarına yer verilerek, COVID-19 salgının farklı sektör ve kişiler bakımından hukuki nitelendirilmesi yapılacaktır.

## I. Ahde Vefa İlkesi ve Sözleşmenin Değişen Koşullara Uyarlanması

Hukukumuzda borç ilişkilerinin temelini oluşturan ilke sözleşme serbestisi ilkesidir. Bu ilke uyarınca taraflar, diledikleri sözleşmeyi yapma, istemedikleri sözleşmeyi yapmama, hukuken öngörülen sınırlamalar saklı kalmak kaydıyla sözleşmenin tipini, şeklini ve içeriğini serbestçe belirleme özgürlüğüne sahiptir<sup>[6]</sup>. Bu itibarla, özgür iradelerine göre borç altına giren taraflar, sözleşmeden doğan edimleri ifa etmekle yükümlü olup, bu yükümlülüğün

[3] Açıklama için bkz. <https://www.economist.com/business/2020/02/22/chinese-firms-use-obscure-legal-tactics-to-stem-virus-losses> (Erişim Tarihi: 16.05.2020)

[4] Chen/Weber, s. 1.

[5] Guiomard, s. 1. Landivaux, s. 1. Chen/Weber, s. 1. Açıklama için bkz. <https://www.economist.com/business/2020/02/22/chinese-firms-use-obscure-legal-tactics-to-stem-virus-losses> (Erişim Tarihi: 16.05.2020)

[6] Kocayusufpaşaoğlu/Hatemi/Serozan/Arpacı, Borçlar Hukuku, s. 503. Kaplan, s. 92-94.

yerine getirilmemesi borçlunun sorumluluğuna yol açar. Bu sorumluluğun hukuki temelini ahde vefa (*pacta sunt servanda*) ilkesi oluşturur<sup>[7]</sup>.

Ahde vefa ilkesi uyarınca, sözleşmenin değiştirilmeksizin uygulanması ve ifa ile sona ermesi gerekir. Buna göre sözleşme, ancak tarafların anlaşması sonucunda ya da yasal olarak öngörülen hallerde değiştirilebilir ve sona erer. Bu nedenle taraflar, borç altına girerken iyi düşünmeli, bütün ihtimalleri değerlendirmeli ve ileride meydana gelebilecek değişiklikleri göze almalı, kısaca tedbirli davranmalıdır<sup>[8]</sup>. Dayanağını doğruluk ve dürüstlük kuralında bulan ahde vefa ilkesi bu yönüyle, ticari ve ekonomik alanda hukuki işlem güvenliği ile istikrarın sağlanmasına hizmet eder, sözleşme serbestisi ilkesine işlerlik ve bağlayıcılık kazandırır<sup>[9]</sup>.

İş sözleşmesi de bir özel hukuk sözleşmesi olduğundan işçi ve işveren, taahhütlerine bağlı kalacakları ve üstlendikleri yükümlülükleri yerine getirecekleri güven ilişkisi kurmak üzere bir araya gelirler. Bu nedenle, iş sözleşmesi tarafları, iş ilişkisi süresince ahde vefa ilkesine uygun davranmakla yükümlüdür<sup>[10]</sup>.

Bununla birlikte, geçerli olarak kurulmuş bir borç ilişkisi her zaman ifayla son bulmaz. Borç ilişkisi içinde ortaya çıkan olağanüstü nitelikte bazı ifa engelleri, edimler arası bağlılık ve dengenin bozulmasına yol açabilir. Bu engellere, develüasyon nedeniyle yabancı para kurlarında meydana gelen olağanüstü artış, global, sektörel veya bölgesel ekonomik kriz gibi ekonomik olaylar; savaş, isyan, genel grev gibi beşerî olaylar; deprem, fırtına, çığ düşmesi gibi doğal afetler; ambargo, ithalat ve ihracat yasakları gibi hukuki olaylar örnek verilebilir. Sözleşme taraflarının bu gibi engellerle karşılaşması durumunda yasa koyucu, karşılıklı edimler arasındaki dengeyi yeniden sağlamak amacıyla taraflara birtakım haklar tanır<sup>[11]</sup>. Taraflara tanınan hak-

[7] Kaplan, s. 95. Savaş, s. 7. Tezcan, s. 20.

[8] Bu husus, sözleşme yapmak öngörmek anlamına gelir “*contracter, c'est prévoir*” biçiminde ifade edilmektedir. Berger/Behn, s. 7.

[9] Serozan, s. 2. Alp, s. 23. Arat, s. 51. Savaş, s. 7. Baysal, s. 332-333. Berger/Behn, s. 6.

[10] Berger/Behn, s. 6.

[11] Serozan-Kocayusufpaşaoğlu-Hatemi-Arpacı, İfa, s. 130. Serozan, s. 40.

ların hukuki temelini ise, her vaadin koşulların değişmemesi şartına bağlı olması kuralı (*clausula rebus sic stantibus*) oluşturur<sup>[12]</sup>. Bu ilke sayesinde sözleşmelerin değişen koşullara uyarlanması sağlanarak, ortaya çıkabilecek ani ve beklenmeyen engellere karşı taraflara esneklik tanınmış olur.

COVID-19 salgını da tarafların iş sözleşmesinden doğan edimleri ifa etmelerini güçleştirerek, edimler arasındaki bağlılık ve dengenin bozulmasına yol açmış; bu dengenin tekrar ne şekilde kurulacağını belirlebilmesi için COVID-19 salgının hukuki nitelendirilmesinin yapılması hukuki bir zorunluluk haline gelmiştir. Diğer bir ifadeyle, COVID-19 salgını nedeniyle borç ilişkisinin tarafları, özel hukukun istikrar (*pacta sunt servanda*) ve esneklik (*clausula rebus sic stantibus*) arasında yüzyıllardır süren mücadelesi ile yüz yüze gelmişlerdir<sup>[13]</sup>.

## II. Mücbir Neden Kavramı, Unsurları ve Hukuki Sonuçları

COVID-19 salgınının genelde özel hukuk borç ilişkilerine özelde ise iş ilişkilerine etkilerinin belirlenebilmesi için öncelikle salgının hukuki nitelendirilmesinin yapılması gerekir. Zira, salgının mücbir (zorlayıcı) neden, beklenmeyen hal veya zorunlu neden olarak nitelendirilmesi, bu salgına farklı hukuki sonuçlar bağlanmasına neden olacaktır. Bu itibarla aşağıda ilk olarak mücbir neden kavramı, unsurları ve hukuki sonuçları açıklanacaktır.

### A. Mücbir Neden Kavramı ve Unsurları

Mücbir, TDK tarafından verilen tanıma göre zorlayıcı anlamına gelen Arapça kökenli bir sözcüktür<sup>[14]</sup>. Mücbir neden (*vis major, force majeure, act of god*) kavramı için, zorlayıcı neden<sup>[15]</sup>, zorlayıcı sebep<sup>[16]</sup> ifadeleri de kullanılmaktadır.

Mücbir neden en yüksek derecede özenin gösterilmesi durumunda dahi önlenemeyecek, önceden kestirilmesi mümkün olmayan, borçlunun işiyle

[12] Tezcan, s. 16.

[13] Berger/Behn, s. 6.

[14] Türk Dil Kurumu Sözlüğü (<https://sozluk.gov.tr/>) (Erişim Tarihi: 16.05.2020)

[15] Karahasan, s. 1539.

[16] İnce, s. 691.

ve işletmesiyle ilgili olmayan, doğadan veya üçüncü kişilerden yani dışarıdan kaynaklanan olağanüstü olay olarak tanımlanabilir<sup>[17]</sup>. Fransız Medeni Kanun’unda da uzun süre mücbir neden tanımına yer verilmemiş, buna karşılık Art. 1148’de borçlunun mücbir neden veya beklenmeyen hal nedeniyle verme, yapma veya yapmama borcunu ihlal etmesi durumunda doğacak zarardan sorumlu tutulamayacağı düzenlenmiştir<sup>[18]</sup>. Öte yandan, Kanunda 2016 yılında yapılan değişiklik ile m. 1218’de bir borç ilişkisinde borçlunun kontrolünün ötesinde meydana gelen bir olayın sözleşme kurulduğu sırada öngörülemez olması, etkilerinin uygun önlemlerle önlenemez olması ve bu olayın borçlunun borcunu ifa etmesini engellemesi durumunda mücbir neden sayılacağı ifade edilerek, Fransız hukukunda mücbir neden yasal tanıma kavuşturulmuştur<sup>[19]</sup>.

Bu itibarla bir olayın mücbir neden olarak kabul edilebilmesi için; haricilik (*externality*), öngörülemezlik (*unforeseeability*), kaçınılmazlık ve önlenemezlik (*unavoidability/irresistibility*) unsurlarını taşıması, söz konusu olayın borcun ihlaline yol açması, meydana gelen olay ile borca aykırı davranış arasında uygun illiyet bağı (*causation*) olması gerekir<sup>[20]</sup>.

[17] Eren, s. 176. İnal, s. 16. Alpagut, 63. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 636. Süzek, 714. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun bir kararına göre “*Doktrinde mücbir sebep; genel bir davranış normunun veya borcun ihlaline mutlak ve kaçınılmaz bir şekilde yol açan öngörülemez, karşı konulamaz ve dışarıdan gelen olağanüstü bir olay olarak tanımlanır. Mücbir sebep çoğunlukla yıldırım düşmesi, kasırga, deprem, sel gibi bir doğa olayı olabileceği gibi bazen savaş, genel grev, askeri darbe gibi beşeri ya da sosyal bir olay, hatta ithal yasağı, kamulaştırma gibi hukuki bir olay da olabilir*”, YHGK, E. 2012/10-1141, K. 2013/282, T. 27.2.2013.

[18] Code Civile, ([https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000006436410/2016-09-30/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006436410/2016-09-30/)) (Erişim Tarihi: 16.05.2020)

[19] Landivaux, s. 2.

[20] Tandoğan, Mes’uliyet, s. 464. Eren, Borçlar Hukuku, s. 582. Baysal, Haksız Fiil, s. 212. Kılıçoğlu, s. 406, 815. Chen/Weber, s. 1. Guiomard, s. 1. Berger/Behn, s. 31. Özçelik, s. 1. Hukuk Genel Kurulu’na göre “... *mücbir sebebin bir takım unsurları vardır. Öncelikle mücbir sebep, zorlayıcı bir olaydır. Bu olay doğal, sosyal veya hukuki bir olay olabileceği gibi insana bağlı beşeri bir olay da olabilir. Bu olay, zarar verenin faaliyet ve işletmesi dışında kalan bir olay olmalıdır. Mücbir sebep nedeniyle zarar veren, bir davranış normunu veya sözleşmeden doğan bir borcu ihlâl etmiş olmalıdır. Yine mücbir sebep, davranış normunun ihlali ya da borca aykırılığın sebebi olmalı ve kaçınılmaz bir şekilde buna yol açmış olmalıdır. Kaçınılmazlık kavramı, mücbir*



Mücbir neden teşkil eden olay, üstesinden gelinemeyen nitelikler taşıyor ve taraflara kusur atfedilememesi sonucunu doğurur<sup>[21]</sup>. Bu olay bir doğa olayı olabileceği gibi, hukuki veya beşeri bir olay da olabilir. Buna karşılık devalüasyon, fiyat artışları, döviz sıkıntısı gibi ekonomik olaylar öngörülebilir olmaları nedeniyle mücbir neden olarak kabul edilmemektedir<sup>[22]</sup>.

---

*sebepler yönünden karşı konulmazlık ve önlenemezlik kavramını da kapsar. Mücbir sebebin bir diğer unsuru ise öngörülemezliktir*". YHGK, E. 2017/3-444 K. 2019/1083 T. 17.10.2019 ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com))

[21] İnal, s. 21.

[22] Yargıtay 13. Hukuk Dairesi'ne göre, "*Devalüasyon ve ekonomik krizlerin bir anda oluşmadığı belli ekonomik dar boğazlardan sonra meydana geldiği de bilinen bir gerçektir. Davacı TTK'nun 18/1 maddesi hükmüne göre tacir olup, aynı yasanın 20. maddesine göre ticarethaneye ait faaliyetlerinden dolayı basiretli işadamı gibi hareket etmesi gerekir. Yabancı para karşısında sürekli değer kaybeden Türk Parası yerine döviz ile sözleşme yapan ve borç altına giren tacirin alabileceği tedbirlerle önleyebileceği bir imkansızlığa dayanması da kabul edilemez. Davalının bunu tahmin etmesi gerekir*". Y13HD, E. 2003/6540, K. 2003/11490, T. 7.10.2003. Aynı yönde, YHGK. E. 2003/13-332, K. 2003/340, T. 7.5.2003; Y11HD, E.2003/3979, K. 2003/10988, T. 17.11.2003. Yargıtay 19. Hukuk Dairesi'nin diğer bir kararında ise "*...davalının sözleşme konusu malın tesliminden kaçınması nedeninin kayısı fiyatlarında meydana gelen artıştan kaynaklandığı, bunun mücbir sebep sayılamayacağı...*" ifade edilmiştir. Y19HD, E. 2004/ 13395, K. 2005/ 10568, T. 24.10.2005.

Doğa olaylarına don<sup>[23]</sup>, deprem<sup>[24]</sup>, şiddetli kar yağışı, kuraklık<sup>[25]</sup>, fırtına,

[23] Yargıtay 13. Hukuk Dairesi'nin bir kararında “*Davacı, hava şartlarındaki olumsuzluk ve don sebebiyle teslimatın yapılamadığını ve ek süre taleplerinin reddedilerek sözleşmenin haksız feshedildiğini ileri sürmektedir. Somut olayda uyuşmazlık; sözleşmenin feshinin haklı nedenlere dayanıp dayanmadığı noktasında toplanmaktadır. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda soğuk (don) olan günlerde bitkilerin taşınması halinde bitkilerin zarar göreceği belirtilmiştir. Mahkemece, davacının edimlerini büyük ölçüde yerine getirdiği, sözleşme gereğince teslim etmesi gereken bitkilerin % 70'ine yakın kısmını teslim ettiği, bakiye kalan küçük bir kısmının ise mücbir sebepten yani, ..... genelinde havaların aşırı soğuk ve don olmasından dolayı teslim edemediği, don olayının bitiminde 29/02/2012 tarihinde bitkileri teslim etmek istediği ancak davalı Belediyenin bitkileri teslim almadığı, bu durumun noterlikçe düzenlenen tespit tutanağından anlaşıldığı, davalının ihale sözleşmesini tek taraftı olarak fesih etmesinin ve kesin teminat mektubunu irat kaydetmesinin yersiz ve hukuka aykırı olduğu gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir*” Y13HD, E. 2015/15315, K. 2016/12971, T. 12.5.2016 ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com))

[24] Yüksek Mahkeme diğer bir kararında “... Deprem mücbir sebebi meydana getiren harici etkenlerin en başındadır. Mücbir sebep ise, borçluya yüklenemeyen önceden öngörülemeyen ve borçlu açısından borcun ihlalini kaçınılmaz hale sokan nedenlerin bütünüdür. Somut uyuşmazlıkta, davalı, mücbir sebebin varlığını ve sözleşme hükümlerini ihlalin bunlardan kaynaklandığını savunduğuna ve 17.8.1999 tarihindeki deprem ayrıca ispatı gerekmeyen maruf ve meşhur vaka olduğuna göre mahkemece bu savunma üzerinde durulmalıdır” görüşüne yer vermiştir. Y14HD, E. 2004/9192 K. 2004/8960 T. 21.12.2004 aksi yönde bkz. “*Davacıların oluşan zararı, müteveffanın bulunduğu binanın deprem nedeniyle yıkılması sonucu doğmuştur. Kaçınılmazlık boyutlarında olmayan (kaydedilen deprem şiddetinin ne kadar önlem alınıralsa alınsın, yapı ne kadar sağlam yapılırsa yapılsın zararın doğacağına muhakkak olduğu seviyede olmaması hali), şiddetli gerçekleşen depremin mücbir sebep olarak kabul edilip, zararlar illiyet bağına kestiği kabul edilemez ise de; ne zaman ve hangi büyüklükte olacağı öngörülemeyen ve gerçekleştiğinde büyük bir yıkıma sebebiyet veren, bölgede herkesi etkileyen en büyük doğal afet olduğu da kabul edilmek zorundadır. Ayrıca, bölgenin birinci derecede deprem kuşağında yer aldığı ve oluşan depremin şiddet büyüklüğü de gözden kaçırılmamalıdır*” Y3HD, E. 2016/7279, K. 2018/2541, T. 15.3.2018 ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com))

[25] Yargıtay 4. Hukuk Dairesi'nin bir kararına göre “*Davalının birlik başkanı olduğu dönemde ay çiçeği bitkisinin su ihtiyacının hesaplanmasında hata yapılmış olduğunun kabulü halinde dahi, mevsimin kurak gitmesi nedeni ile su miktarının yetersizliğinden kaynaklı mücbir sebebin ve davacının tazminat ödemesine neden olan çiftçinin birliğe bildirdiğinden daha fazla alana ekim yapmış olmasının davalının dışında gelişen*

çığ, sel<sup>[26]</sup>, yangın, yıldırım düşmesi örnek verilebilirken; hukuki olaylar, devlet tarafından getirilen ithalat ve ihracat yasakları, ambargo, sınırların kapatılması gibi olaylardır<sup>[27]</sup>. Mücbir neden oluşturabilecek beşeri olaylar ise, savaş, abluka, ihtilal, isyan ve ayaklanma, genel grev gibi siyasi olaylardır<sup>[28]</sup>.

Mücbir sebebin hariciliği (*externality*) ile kastedilen, meydana gelen olayın borçlunun faaliyet alanı ve işletmesi dolayısıyla tehlike alanı dışındaki bir sebepten meydana gelmesidir<sup>[29]</sup>. İşletmede meydana gelen olayın dış kökenli olup olmadığı tespit edilirken, işletmenin en geniş anlamıyla ele alınması gerekir. Bu itibarla, işletmenin faaliyet alanına giren işlemler, kullanılan eşyalar, makineler veya çalışanlardan kaynaklanan zararların haricilik unsurunu taşımadığı kabul edilmelidir<sup>[30]</sup>. Örneğin, bir yangının

---

*ve zararın doğmasına ve artmasına neden olan sebepler olduğu anlaşılmaktadır*  
Y4HD, E. 2013/7203, K. 2014/5554, T. 1.4.2014 ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com))

[26] Yüksek Mahkeme önüne gelen bir uyuşmazlıkta “*davaya konu olayda, aşırı şiddetle yağan ve günlerce süren yağışın tahmin edilemeyecek ölçüde oluşturduğu sel sularının tırlar dahil her türlü motorlu aracı hızlı bir şekilde sürüklediği, dolayısıyla büyük su taşkınlarına sebep olduğu, sel sularının aşırı ve hızlı olması sebebiyle olayda çok sayıda kişinin yaralandığı gibi çok sayıda kişinin de hayatını kaybettiği, olayın meydana geldiği bölgede çok sayıda iş yerinde bulunan emtialarında sel sularına karışıp sürüklendiği, su baskınlarının artmasına hem mazgalların yetersiz olmasının hem de tırlar ve otobüsler dahil sürüklenen her türlü motorlu aracın su yollarını tıkamasının sebep olduğu, somut olayda davalının kusurunun bulunmadığı, işletmiş olduğu deponun ruhsat ve iskanının bulunmamasının olay karşısında kusura etkisinin olamayacağı, bir an için bu durumun kusur oluşturduğu, yani davalının müterafik kusurlu olmasına sebep olduğu kabul edilse bile özetlenen olayın antreponun işletilmesiyle zarar arasındaki illiyet bağına kestiği, diğer bir ifade ile antreponun işletilmesiyle zarar arasında illiyet bağının bulunmadığı, zarara sel baskınının neden olduğu anlaşılmakla, ispatlanmayan davanın reddine*” karar vermiştir. Y11HD, E. 2015/13527, K. 2017/1521, T. 15.3.2017. ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com))

[27] Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 540. Tandoğan, Mes’uliyet, s. 464-467. Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat, 636-637. Baysal, Haksız Fiil, s. 213. Öztürk, s. 13.

[28] İnal, s. 32. Eren, Borçlar Hukuku, s. 583. Öztürk, s. 14-15.

[29] Tandoğan, Mes’uliyet, s. 464. Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 1003. Eren, s. 179. Eren, Borçlar Hukuku, s. 584. Haricilik unsurunun mücbir neden bakımından aranmaması gerektiği görüşünde bkz. Baysal, Haksız Fiil, s. 213.

[30] İnal, s. 32.

işyerindeki sigorta kaçağından kaynaklanması durumunda olay işletme içi bir riskten kaynaklandığı halde, yangına halk isyanı sırasında atılan bir molotof kokteyli veya bir yıldırımın sebep olması harici nitelik taşır.

Olayın öngörülemezliği (*unforseeability*) ile kastedilen, sözleşme kurulduğu anda borcun ihlaline yol açan olayın meydana gelmesinin veya meydana gelen olayın yaratacağı sonuçların öngörülememesidir<sup>[31]</sup>. Buna göre, her ne kadar teknolojinin sağladığı imkanlar sayesinde bir olayın meydana geleceği öngörülmüş olsa da meydana gelen olayın öngörülenden çok zarara yol açtığı durumda da öngörülemezlik unsuru sağlanmış olur<sup>[32]</sup>. Bu itibarla öngörülemez olay, hayatın olağan akışından ve tesadüflerden meydana gelen olayların sınırını ve etkilerini aşan olay olarak tanımlanabilir<sup>[33]</sup>. Kanımızca bir olayın öngörülemez olup olmadığı borca aykırı davranışta bulunan kişinin içinde bulunduğu duruma göre değerlendirilmesi gereken bir konudur. Bununla birlikte, burada tamamen sübjektif bir değerlendirme yapılmamalı aynı iş çevresinde faaliyette bulunan tedbirli bir kimsenin söz konusu sonuçları öngörmesinin imkân dahilinde olup olmadığı değerlendirilmelidir.

Olayın kaçınılmazlığı (*unavoidability*) ile kastedilen ise, mücbir neden teşkil eden olayın kaçınılmaz olarak borcun ihlaline sebep olmasıdır. Buradaki kaçınılmazlık, mutlak ve objektif anlamda kaçınılmazlıktır. Diğer bir ifadeyle mücbir neden, yalnızca borçlunun değil hiç kimsenin alacağı tedbirlerle önleyemeyeceği olayları ifade eder<sup>[34]</sup>. Buna göre, meydana gelen

[31] Berger/Behn, s. 31. Baysal, Haksız Fiil, s. 214. Baysal, Uyarlama, s. 262.

[32] Eren, s. 183. Baysal, Haksız Fiil, s. 214.

[33] İnal, s. 42.

[34] Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 539. Oğuzman/Öz, s. 408. Eren, Borçlar Hukuku, s. 585. Alpagut, 64. Hukuk Genel Kurulu'nun bir kararına göre de "Mücbir sebepte öngörülemezlik ve kaçınılmazlık objektif yani herkes için geçerli olup, mutlak bir anlam taşır. Kaçınılmazlığın mutlaklığından amaç, teknik ve bilimin o andaki verilerine göre mevcut her türlü önlem alınsa, her türlü özen gösterilse bile ihlalin, dolayısıyla zararlı sonucun hiç kimse tarafından önlenememesidir. İsviçre Federal Mahkemesine göre de mücbir sebep teşkil eden bir olayın zarar verici sonucu, herkes için kaçınılmaz ve mutlak anlamda önlenmesi imkansız kısacası kaçınılmazlık objektif olmalıdır" YHGK, E. 2012/10-1141, K. 2013/282, T. 27.2.2013 ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com))

olayın, teknik ve bilimin o andaki verilerine göre, mevcut her türlü tedbir alınsa, her türlü özen gösterilse dahi borcun ihlaline neden olması aranır<sup>[35]</sup>.

Önemle belirtmek gerekir ki, yukarıda sayılan üç unsuru taşıyor olması bir olayın mücbir neden sayılması için yeterli değildir. Bunun dışında meydana gelen olayın, borçlunun borcunu ihlal etmesine yol açması, borç ilişkisini bizzat etkilemiş olması gerekir. Diğer bir ifadeyle, mücbir neden ile borca aykırılık arasında illiyet bağı bulunmalıdır. Mücbir neden bir taraftan borçlunun fiili ile alacaklının uğradığı zarar arasındaki illiyet bağını keserken, diğer taraftan meydana gelen olay ile borca aykırılık arasında illiyet bağı kurar<sup>[36]</sup>. Yargıtay da bir kararında bu hususu “*mücbir neden sözleşmeden doğan sorumlulukta, borçlunun borcunu yerine getirmemesinin kusurundan ileri gelmediğini gösteren, sözleşme dışı sorumlulukta da illiyet bağını kesen ve dolayısıyla zarar vereni veya borçluyu sorumluluktan kurtaran bir sebeptir. Zarar veren veya borçlu, mücbir sebebi ispat ettiği takdirde, doğan zarardan sorumlu olmaz. Mesela, ağır bir kasırga (siklon) veya zelzele dolayısıyla yıkılan binanın altında kalarak ölen bir şahıs durumunda mücbir neden teşkil eden kasırga veya zelzele bina malikini sorumluluktan kurtarır. Her ne kadar o şahıs binanın yıkılması sonucu ölmüş ve ilk bakışta binanın yıkılması olayı ile ölüm sonucu arasında uygun bir illiyet bağı mevcut gibi görünmekte ise de, binanın yıkılmasına sebep olan asıl olay binanın kötü yapısı veya bakımındaki noksanlık olmayıp, harici bir olay olan mücbir neden kural olarak sorumlu şahsın kusurunu bertaraf eder*” biçiminde ifade etmiştir<sup>[37]</sup>. Bu itibarla, mücbir neden, kusursuzluğu ifade eden kaza kavramından farklı olarak, tehlike sorumluluğunu dahi ortadan kaldıran bir etki yaratır. Borçluyu kusur sorumluluğundan kurtaran mazur görülebilir hata, bilgisizlik, hastalık ve kazadan daha güçlü bir anlam taşır.

Mücbir neden nisbi bir kavramdır. Buna göre, bir olayın peşinen mücbir neden kabul edilmesi mümkün değildir. Borcun ihlalinin mücbir nedenden kaynaklanıp kaynaklanmadığı belirlenirken, her bir olayın mücbir nedenin unsurlarını taşıyıp taşımadığı araştırılmalı, ihlal edilen borç ilişkisinin nitelikleri, olayın meydana geldiği yer, içinde bulunulan şartlar, olayın meydana

[35] Eren, s. 182. Chen/Weber, s. 2.

[36] İnal, s. 37.

[37] Y4HD, T. 02.03.1981, E. 1208, K. 2437; Karahasan, 997.

geldiği zaman dilimi değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir<sup>[38]</sup>. Buna göre, örneğin bir atın üstüne yıldırım düşmesi mücbir neden olarak kabul edilebilirken; bir patlayıcı deposuna yıldırım düşmesi, borçluya bu gibi risklere karşı önlem alma, söz gelimi paratoner kurma yükümlülüğü getirdiğinden mücbir neden olarak değerlendirilemeyecektir<sup>[39]</sup>. Bunun gibi şiddetli fırtına bu tip olayların sık yaşandığı bölgelerde mücbir neden kabul edilmezken, başka bir bölgede yaşanan fırtına mücbir neden olarak değerlendirilebilir ya da tarihinde ihtilallere pek fazla rastlanmayan bir ülkede ihtilal mücbir neden olarak kabul edilirken, ihtilallerin olağan olduğu bir ülkede ihtilal yaşanması mücbir neden sayılmayabilir<sup>[40]</sup>.

Bunun gibi bir olay sözleşmenin yapıldığı zamana göre mücbir neden olarak değerlendirilebilirken; daha sonra yapılan bir sözleşme için bu mümkün olmayabilir. Örneğin Yüksek Mahkeme önüne gelen bir olayda “*her ne kadar hava limanında bir kargaşa yaşanıyor olsa da taraflar arasındaki taşıma sözleşmesinin Libya’da zaten yaşanmakta olan iç savaş ve kargaşa sebebiyle davacı şirketin orada çalışan işçilerinin güvenli bir şekilde ülkelerine dönmelerini sağlamak üzere yapıldığı dikkate alındığında, hava limanında da bir kargaşa veya karışıklığın yaşanmasının öngörülemeyen bir durum olduğu söylenemez. Zira sözleşmenin düzenlendiği anda ülkede iç savaş ve kargaşa hali sürmekte olup, davalı şirketin iç savaş halini mücbir neden olarak ileri sürmesi iyi niyetli bir davranış olarak değerlendirilemez*” kararıyla mücbir sebebin somut duruma göre değerlendirilmesi gerektiğine dikkat çekmiştir<sup>[41]</sup>. Bu itibarla, siyasi, beşerî veya doğal bir felaketin başlı başına mücbir neden olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Olayın yaşandığı zamana ve koşullara, sözleşmenin konusuna ve inikat tarihine, meydana gelen olayın sözleşmenin ifasını nasıl ve ne ölçüde etkilediğine bakarak değerlendirme yapmak gerekir.

[38] Eren, 178. Eren, Borçlar Hukuku, s. 583. İnal, 22-23. Baysal, Haksız Fiil, s. 213. Öztürk, 7. Özçelik, 1. Akın, 31.

[39] İnal, s. 22-23. Eren, Borçlar Hukuku, s. 583. Öztürk, 7.

[40] İnal, s. 31. Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 1004.

[41] YHGK, E. 2017/11-90, K. 2018/1259, T. 27.6.2018 ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com))

## B. Mücbir Nedenin Hukuki Sonuçları

Mücbir neden, borcun ifasını etkilediği takdirde birtakım hukuki sonuçları beraberinde getirir. Bu nedenle ilk olarak mücbir nedenin borcu ne şekilde etkilediğine bakmak gerekir. Mücbir nedenin borcun ifasını engellemesi geçici veya sürekli nitelik taşıyabilir<sup>[42]</sup>. Bunun gibi borcun ifasının etkilenmesi, ifanın gecikmesi, gereği gibi yapılamaması ile ifanın imkansızlaşması biçiminde karşımıza çıkabilir<sup>[43]</sup>. Bu itibarla, mücbir sebebin hukuki sonucu, borcun konusunu etkilemesine göre, temerrüt, aşırı ifa güçlüğü veya imkânsızlık olabilir.

TBK m. 117 hükmünde muaccel bir borcun borçlusunun alacaklının ihtarı ile temerrüde düşeceği düzenlenmiş, düzenlemenin ikinci fıkrasında ise alacaklının ihtarına gerek olmaksızın borçlunun temerrüde düşeceği hallere yer verilmiştir. Borcun ifasında gecikmenin temerrüt sonucunu yaratabilmesi için, borcun muaccel ve ifasının mümkün olması gerekir. Buna karşılık, hukuk sistemimizde ifada gecikmenin temerrüt sonucunu yaratması için borçlunun kusuru aranmamaktadır<sup>[44]</sup>. Bu itibarla, borçlunun ifası mümkün ve muaccel bir borcu mücbir neden dolayısıyla zamanında ifa edememesi durumunda borçlu temerrüdüne ilişkin hükümler uygulama alanı bulur. Örneğin, COVID-19 salgını sebebiyle uygulamaya konulan seyahat yasakları nedeniyle, satılan bir malın teslim edilememesi halinde borçlu temerrüdüne ilişkin hükümler uygulama alanı bulacaktır. Bunun gibi para borçlarında imkânsızlık söz konusu olmadığından, COVID-19'un mücbir neden sayılması durumunda borcun ifasındaki gecikme nedeniyle borçlunun temerrüde düştüğü kabul edilecek, bu durumda borçlu temerrüt faizi ödemekle yükümlü olacak, karşılıklı borçlar içeren sözleşmelerde ise alacaklı TBK m. 125/II uyarınca sözleşmeden dönebilecektir. Buna karşılık, borçlunun temerrüde düşmekte kusuru bulunmadığından alacaklı, gecikme tazminatı, karşılıklı borç içeren sözleşmelerde ifa yerine geçen tazminatı (TBK m. 125/II) veya sözleşmeden dönme halinde sözleşmenin

[42] Berger/Behn, s. 16. Alpagut, 64-65.

[43] İnal, s. 22. Baysal, Uyarılama, s. 195.

[44] Tandoğan, Mes'uliyet, s. 480. Oğuzman/Öz, s. 470. Kılıçoğlu, s. 876.

hükümsüz kalması sebebiyle uğradığı zararın (TBK m. 125/III) giderilmesini isteyemeyecektir<sup>[45]</sup>.

Mücbir neden kimi durumlarda borcun konusunun imkansızlaşmasına yol açar. Örneğin, borçlunun mülkiyetini devretmeyi taahhüt ettiği arabanın üstüne yıldırım düşmesi sonucu yanması durumunda imkânsızlık söz konusudur. Hukukumuzda mücbir nedeninin borcun imkansızlığına yol açtığı kabul edilebilmesi için imkansızlığın sürekli nitelikte olması gerekir. İfa süresi içinde ortaya çıkan engel, edimin sonradan ifa edilebilmesi imkanını ortadan kaldırıyor ise imkânsızlık süreklidir<sup>[46]</sup>. Buna karşılık, ifa engeli devamlı nitelik taşıyor, engelin ortadan kalkmasıyla borcun ifası mümkün hale geliyorsa imkansızlığın geçici nitelik taşıdığı kabul edilir. Örneğin, işçinin hasta olduğu günler işe gidememesi böyledir. Bununla beraber bazı durumlarda, her ne kadar imkânsızlık geçici olsa da borcun sonradan ifa edilmesi mümkün olmaz. Bu durum, borcun ifası için belirlenen zamanın, o borcun ifa edilebileceği yegâne zaman olması halinde söz konusu olur ve artık imkansızlığın geçici değil sürekli nitelik taşıdığı kabul edilir<sup>[47]</sup>. Örneğin, salgın nedeniyle düğün salonlarının kapatılması halinde düğünün yapılamaması halinde ifanın sürekli olarak imkânsız hale geldiği kabul edilebilir. Zira, bu durumda edimin sonradan yerine getirilmesinde alacaklının hiçbir menfaati kalmamıştır. Bunun gibi geçici imkansızlığın ne kadar süreceği bilinmiyor ve bu süre boyunca karşı tarafın sözleşmeyle bağlı kalmasının beklenmesi dürüstlük kurallarına aykırı düşüyor ise yine borcun sürekli olarak imkansızlaştığı kabul edilmelidir. Bu iki durumda da sözleşmenin amacının tehlikeye düşüp düşmediği değerlendirilerek bir sonuca varılmalıdır<sup>[48]</sup>.

Edimin ifasının borç ilişkisinin kurulmasından sonra borçlunun kusuru olmaksızın imkansızlaşması halinde TBK m. 136 hükmü uygulanır. Buna göre, borcun ifasının borçlunun kusuru olmaksızın imkansızlaşması nedeniyle borç sona erer. İki taraflı sözleşmelerde borcun imkansızlaşması nedeniyle borçtan kurtulan taraf diğer taraftan olan alacak hakkını da kaybeder. Eğer

[45] Oğuzman/Öz, s. 470-471.

[46] Dural, s. 100.

[47] Oğuzman/Öz, s. 458. Dural, s. 98, 101.

[48] Dural, s. 101.



borçlu alacağını daha önce tahsil etmişse, bu kazanımın sona eren sebebe dayanan zenginleşmenin iadesi (*condictio ob causam finitam*) hükümlerine göre iade edilmesi gerekir<sup>[49]</sup>. Tekrar belirtmek gerekir ki imkânsızlık nedeniyle borcun sona erdiğinin kabul edilebilmesi için imkansızlığın kalıcı ve kesin olması gerekir. İmkânsızlık geçici ise, ifa tarihinin imkansızlığın ortadan kalkacağı tarihe kadar ertelenmesinin tarafların farazi iradesine uygun olup olmadığına bakılarak, imkansızlığa ilişkin hükümlerin uygulanıp uygulanmayacağı saptanır<sup>[50]</sup>. COVID-19 bakımından bir değerlendirme yapıldığında istisnai birtakım haller dışında imkansızlığın çoğu kez geçici olduğu söylenebilecektir. Zira salgın çoğu durumda borcun konusunun ortadan kalkmasına neden olmamış fakat ifanın gecikmesine veya güçleşmesine sebep olmuştur.

Fransız Medeni Kanunu m. 1218'de ise ortaya çıkan bir mücbir nedenin borcun ifasını geçici olarak engellemesi halinde, bu engel sözleşmenin feshini haklı kılmadığı sürece yükümlülüğün yerine getirilmesinin askıya alınacağı; buna karşılık, borcun ifası sürekli olarak engellenmiş ise sözleşmenin kendiliğinden sona ereceği ve tarafların m. 1351 ve 1351-1'de öngörülen şartlar uyarınca borçlarından kurtulacakları düzenlenmiştir. Çin hukukunda da mücbir neden nedeniyle borcun ifasının geçici olarak imkansızlaşması durumunda borçlunun gecikmeden sorumlu olmayacağı kabul edilmektedir. SARS salgını ile ilgili olarak verilen bir kararda Çin yargısı, davacı ve davalı arasında yapılan taşınmaz satış sözleşmesinde davalının taşınmazı 30 Haziran 2003'ten önce teslim edeceğinin kararlaştırıldığına, ancak daha sonra çıkan seyahat yasağı nedeniyle inşaatta çalışacak işçilerin çalıştırılmadığına, bu nedenle teslimatın gecikmeli olarak 30 Aralık tarihinde yapıldığına ve salgın ve idari tedbirler nedeniyle yaşanan gecikmeden davalının sorumlu tutulamayacağına karar vermiştir<sup>[51]</sup>.

Öte yandan, duruma göre mücbir neden teşkil edebilecek nitelikteki bir olay borcun ifasını imkânsız hale getirmemekle birlikte ifayı aşırı ölçüde güçleştirmiş de olabilir. Bu durumda, TBK m. 138 uyarınca sözleşmenin

[49] Oğuzman/Öz, s. 559. Bu durumda kanundan doğan iade yükümlülüğünün söz konusu olduğu ve iade talebine 2 yıllık sebepsiz zenginleşme zamanaşımının değil 10 yıllık zamanaşımının uygulanması gerektiği görüşü için bkz. Dural, s. 164-164.

[50] Oğuzman/Öz, s. 557.

[51] Chen/Weber, s. 3.

uyarlanması söz konusu olur. Sözleşmenin uyarlanması işlem temelini çökmesi durumunda gündeme gelen, temelini dürüstlük kuralında bulan<sup>[52]</sup> ve ahde vefa ilkesinin istisnasını teşkil eden bir durumdur<sup>[53]</sup>. TBK m. 138 uyarınca, bir sözleşmenin uyarlanmasının hakimden talep edilebilmesi için; sözleşmenin yapıldığı sırada, taraflarca öngörülme ve öngörülmesi de beklenmeyen olağanüstü bir durumun (savaş, ekonomik kriz, tabii afet, ithalat ve ihracat yasakları vb.) ortaya çıkmış olması, bu durumun borçludan kaynaklanmamış olması, sözleşmenin yapıldığı sırada mevcut olguları, kendisinden ifasının istenmesini dürüstlük kurallarına aykırı düşecek derecede borçlu aleyhine değiştirmiş olması ve borçlunun borcunu henüz ifa etmemiş veya ifanın aşırı derecede güçleşmesinden doğan haklarını saklı tutarak ifa etmiş olması gerekir<sup>[54]</sup>. Örneğin, konser vermeyi taahhüt ettiği bir şehirde kolera salgınının baş göstermesi, sanatçının edimini imkânsız hale getirmemekte fakat sağlık yönünden çok tehlikeli olduğundan aşırı derece güçleştirmektedir<sup>[55]</sup>. Buna göre durum ve koşulların değerlendirilmesi sonucunda, COVID-19'a bağlı olarak alınan tedbirler nedeniyle işyerini bir süre kapatmak zorunda kalan borçlunun kira borcunu, bu dönemde ortaya çıkan yabancı para kurundaki artış ve ithalat zorlukları nedeniyle uluslararası ticaret yapan bir borçlunun sözleşmeden doğan borçlarını ifasının önemli ölçüde güçleştiği kabul edilerek, uyarlama yoluna gidebilir. Ancak bu yapılırken, sözleşmenin uyarlanmasının ahde vefa ilkesine istisna teşkil ettiği, istisnaların dar yorumlanması gerektiği unutulmamalı, her iki tarafın da menfaati düşünülerek hareket edilmelidir.

### III. Beklenmeyen Hal Kavramı, Unsurları ve Hukuki Sonuçları

Beklenmeyen hal (*cas fortuit*), borçlunun kaçınamayacağı şekilde borca aykırı davranmasına neden olan olayları ifade eder. Bu itibarla, beklenmeyen (*umulmayan*) hal, borçlunun kusuru olmaksızın meydana gelen, sözleşme

[52] Baysal, Uyarlama, s. 126. YHGK, E.2003/13-332, K. 2003/340, T. 7.5.2003; YHGK, E. 2010/14, K. 2010/15, T. 27.1.2000 ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com))

[53] Baysal, s. 334.

[54] Baysal, s. 337. Baysal Uyarlama, 126. Sürekli borç ilişkileri bakımından ifaya başlanmamış olması şartının sözleşme uyarınca ifa süresinin henüz dolmamış olması şeklinde anlaşılması gerekir. Oğuzman/Öz, 201 dn. 580.

[55] Dural, s. 26.

yapılırken öngörülmeven ve borca aykırı davranışa kaçınılmaz şekilde sebep olan olay olarak tanımlanabilir<sup>[56]</sup>.

Bir olayın beklenmeyen hal sayılması için doğal, beşeri, sosyal, teknik, hukuki, siyasi, bünyesel veya psikolojik bir olayın meydana gelmesi ve bu olayın kaçınılmaz olarak borcun ihlaline sebebiyet vermiş olması gerekir. Buna göre, söz konusu olayın, hayat tecrübelerine ve olayların olağan akışına göre, gerçekleşen türden bir zararı meydana getirmeye mahiyeti itibariyle elverişli olduğu veya zararın meydana gelme ihtimalini önemli ölçüde artırdığı durumlarda beklenmeyen hal söz konusudur<sup>[57]</sup>. Beklenmeyen halin kaçınılmazlığı ile kastedilen, borçlunun zararın önlenmesi için kendisinden beklenen tüm önlemleri almış olması durumunda dahi zararın meydana gelmesidir<sup>[58]</sup>.

Beklenmeyen hal ile mücbir neden kavramları çoğu kez birbiri yerine geçecek şekilde kullanılmakta<sup>[59]</sup> ise de aslında birbirinden farklı kavramlardır. Şöyle ki, mücbir neden mutlaka dışsal bir olay iken, beklenmeyen halin dışsal bir olaydan ileri gelmesi aranmamaktadır. Borçlunun kendi uhdesinden veya işletmesinden kaynaklanan olaylar da beklenmeyen hal niteliği taşıyabilir. Buna göre, mücbir neden, aniden çıkan fırtına, su basması gibi dış kuvvetlerin neden olduğu bir olayken, işletme içinde meydana gelen yangın, patlama, teknik arıza gibi sebebi ve kaynağı anlaşılamayan olaylar beklenmeyen hal niteliği taşır<sup>[60]</sup>. Örneğin, bir fabrikanın yıldırım düşmesi sonucunda yanması mücbir neden iken; gerekli her türlü önlem alınmış olmasına rağmen elektrik sigortasındaki kaçak nedeniyle çıkan yangın beklenmeyen hal olarak nitelendirilir<sup>[61]</sup>. Bunun gibi bir ülkede yapılan genel grev mücbir neden olarak kabul edilebileceği halde, işyerinde yapılan toplu eylem durum ve koşullara göre beklenmeyen hal olarak nitelendirilebilir<sup>[62]</sup>.

[56] Tandoğan, Mes'uliyet, s. 460-461. Öztürk, s. 38.

[57] Eren, s. 143. Tandoğan, Mes'uliyet, s. 461.

[58] Tandoğan, Mes'uliyet, s. 462. Oğuzman/Öz, s. 408. Öztürk, s. 40.

[59] Gözübüyük, s. 82-83. Becker, Art 97, N. 35 vd. akt. İnal, s. 19.

[60] İnal, s. 17. Akman/Burcuoğlu/Altop, s.541. Eren, Borçlar Hukuku, s. 582.

[61] Oğuzman/Öz, s. 408.

[62] İnal s. 32. Eren, Borçlar Hukuku, s. 584.

Bu itibarla, beklenmeyen hal ile mücbir neden arasında bir genellik-özellik ilişkisi bulunduğu söylenebilir. Buna göre, her mücbir neden aynı zamanda beklenmeyen bir hal iken, tersi için aynı şey söz konusu değildir<sup>[63]</sup>.

İki kavram arasındaki bir diğer fark, iki olay arasındaki kaçınılmazlığın derecesidir. Bir olayın mücbir neden mi beklenmeyen hal mi olduğu, olayın kaçınılmazlık derecesine göre belirlenir. Beklenmeyen halde de olayın kaçınılmazlığı söz konusudur. Ancak bu halde olayın kaçınılmazlık derecesi, gücü ve kapsamı mücbir sebebe göre daha az yoğunluktadır<sup>[64]</sup>. Diğer bir ifadeyle mücbir neden bakımından kaçınılmazlık mutlak nitelik taşıdığı ve illiyet bağının kesilmesine neden olduğu halde; beklenmeyen hal her zaman illiyet bağının kesilmesi sonucunu doğurmaz, bazen yalnızca zararlı sonucu meydana getiren ortak sebeplerden birini teşkil eder<sup>[65]</sup>. Bunun gibi mücbir nedende kaçınılmazlık mutlak ve herkes için söz konusu iken, beklenmeyen halde öngörülemezlik ve kaçınılmazlık borçlu bakımından söz konusudur<sup>[66]</sup>. Yargıtay da bir kararında bu hususu “*Mücbir sebep teşkil eden olay, umulmayan hale göre daha şiddetli ve mutlak bir kaçınılmazlık arz ederken, umulmayan hal daha sınırlı bir etkiye sahiptir. Mücbir sebep borçlu veya sorumlunun işletme veya faaliyetine yabancı, dışarıdan gelen bir olay iken, umulmayan hal işletme veya faaliyet içi bir olay da olabilir. Mücbir sebepte öngörülemezlik ve kaçınılmazlık objektif yani herkes için geçerli olup, mutlak bir anlam taşır. Kaçınılmazlığın mutlaklığından amaç, teknik ve bilimin o andaki verilerine göre mevcut her türlü önlem alınsa, her türlü özen gösterilse bile ihlalin, dolayısıyla zararlı sonucun hiç kimse tarafından önlenememesidir. İsviçre Federal Mahkemesine göre de mücbir sebep teşkil eden bir olayın zarar verici sonucu, herkes için kaçınılmaz ve mutlak anlamda önlenmesi imkânsız kısacası kaçınılmazlık objektif olmalıdır. Kaçınılmazlık, bir ilke olmayıp borçluyu borcundan kurtaran ya da borçlunun fiili ile buna bağlanan hukuki sonuç arasındaki uygun illiyet*

[63] Tandoğan, s. 466.

[64] Tandoğan, Mes’uliyet, s. 466. İnal, s. 16. Eren, Borçlar Hukuku, s. 582, 585.

[65] İnal, s. 35. Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 1003.

[66] Eren, s. 176. İnal, s. 37. Yuvalı, s. 7. Akın, s. 31.

*bağını kesen mücbir sebep ya da umulmayan halin (kazanın) en önemli unsurudur” biçiminde ifade etmiştir<sup>[67]</sup>.*

Son olarak, mücbir neden borçluyu daima sorumluluktan kurtardığı halde, beklenmeyen hal için her zaman aynı sonuca varılamaz. Şöyle ki, kanun koyucu bazı özel durumlarda borçlunun mücbir nedenden sorumlu olmasa bile beklenmeyen halden sorumlu olacağını kabul etmiştir. Örneğin TBK m. 373 uyarınca, kiracı, kiralanan teslim edilirken tutanağa geçirilmiş olan eşyalara değer biçilmişse, sözleşme sona erdiğinde bu eşyaları özdeş tür ve değerde olmak üzere geri vermekle veya değer eksikliklerini gidermekle yükümlüdür. Düzenleme uyarınca kiracı bu yükümlülükten ancak kiraya verenin kusurunu ya da mücbir sebebin varlığını ispat ederek kurtulabilir. Buna karşılık beklenmeyen hal nedeniyle eşyaların hasar görmesi durumunda kiracı, tutanakta belirlenen değeri kiraya verene ödemekle yükümlü olacaktır<sup>[68]</sup>.

Beklenmeyen hal ve mücbir neden yukarıda açıklanan nedenlerle farklı kavramlar olmakla birlikte, borçlunun kusursuzluğunu ispat etmeleri bakımından aynı etkiye sahiplerdir<sup>[69]</sup>. Bu itibarla borcun ihlaline beklenmeyen halin neden olduğu durumlarda da borçlunun kusuru olmadığı kabul edilir. Bu itibarla beklenmeyen halin hukuki sonuçları kanun koyucunun borçluyu beklenmeyen halden sorumlu tuttuğu durumlar dışında yukarıda mücbir neden için açıklanan sonuçlarla aynıdır. Bu itibarla, mücbir neden gibi beklenmeyen hal de borcun ifasını imkânsız kılmışsa borçlu imkansızlıktan sorumlu tutulamayacaktır. Ancak, beklenmeyen hal yalnızca borcun zamanında ifa edilmesine engel olmuşsa bu durumda borçlu temerrüdün kusura bağlı sonuçlarından sorumlu olmayacak, fakat borcu ifayla yükümlü olmaya devam edecektir<sup>[70]</sup>. Bunun gibi beklenmeyen hal nedeniyle borcun ifasının aşırı derecede güçleşmesi durumunda borçlu TBK m. 136 uyarınca hâkimden sözleşmenin uyarlanmasını talep edebilecektir.

Bununla birlikte borçlunun ortaya çıkan bir beklenmeyen hal nedeniyle borcunu zamanında ifa edememesi sonucunda temerrüde düşmesi ile TBK

[67] YHGK, E. 2012/10-1141, K. 2013/282, T. 27.2.2013 [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com)

[68] Oğuzman/Öz, s. 415.

[69] Oğuzman/Öz, s. 407. İnal, s. 22.

[70] Oğuzman/Öz, s. 407, dn. 171.

m. 119'da düzenlenen mütemerrit borçlunun beklenmeyen hal nedeniyle doğacak zarardan sorumluluğu birbirine karıştırılmamalıdır. Düzenlemeye göre temerrüde düşen borçlu, beklenmeyen hal nedeniyle doğacak zarardan da sorumludur<sup>[71]</sup>. Bununla birlikte, borçlu temerrüde düşmekte kusuru olmadığını veya temerrüde düşmeseydi de beklemeyen hal nedeniyle zararın meydana geleceğini ispat ederek sorumluluktan kurtulabilir. Belirtmek gerekir ki TBK m. 119'un uygulanması bakımından zararın beklemeyen hal veya mücbir neden dolayısıyla meydana gelmiş olması arasında bir fark bulunmamaktadır<sup>[72]</sup>. O halde, COVID-19'un ortaya çıkmasından önce temerrüde düşen bir borçlunun daha sonra salgını ileri sürerek sorumluluktan kurtulması kural olarak mümkün değildir.

#### IV. İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler

Borçlar hukukunda mücbir neden ve beklenmeyen hal kavramları kullanıldığı halde, iş hukukunda zorlayıcı neden ve zorunlu neden kavramları tercih edilmiş ve kimi hallerde bunlara iş hukukunun kendine özgü niteliği gereği borçlar hukukundan farklı sonuçlar bağlanmıştır. Bu itibarla aşağıda iş hukukunda zorlayıcı neden ve zorunlu neden kavramları ve bunların uygulama alanları açıklanacak, söz konusu kavramların borçlar hukukundaki mücbir neden ve beklenmeyen halden farklılaştığı yerler tespit edilecek, ardından COVID-19 pandemisinin iş hukuku bakımından niteliği ve doğurduğu sonuçlara yer verilecektir.

##### A. Zorlayıcı Neden Kavramı, Unsurları ve Hukuki Sonuçları

Zorlayıcı neden kavramı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun geçici iş ilişkisini düzenleyen 7. maddesinde, iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshini düzenleyen 24/III ve 25/III maddelerinde, zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması durumunda işçilere bir hafta süreyle yarım ücret ödenmesini düzenleyen 40. maddesinde, zorunlu nedenlerle fazla çalışmayı düzenleyen 42. maddesinde, hafta tatilini düzenleyen 46. maddesinde, yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan halleri düzenleyen 50. maddesinde ve İşsizlik Sigortası Kanununun kısa çalışmayı düzenleyen ek 2. maddesinde kullanılmıştır.

[71] Çin Medeni Kanunu'nun s. 180. maddesinde aynı yönde bir düzenleme yer almaktadır. Düzenleme uyarınca, borçlunun borcun ifasında gecikmesinden sonra meydana gelen mücbir sebep borçlunun sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. Chen/Weber, s. 1.

[72] Oğuzman/Öz, s. 489.

Buna karşılık İş Kanunu'nun ücretin gününde ödenmemesi başlıklı 34. maddesinde zorlayıcı neden yerine mücbir neden ifadesi tercih edilmiştir<sup>[73]</sup>.

İlk olarak belirtmek gerekir ki yargıda ve öğretide, iş kanunlarında kullanılan zorlayıcı neden kavramının mücbir nedenleri ifade ettiği kabul edilmektedir<sup>[74]</sup>. Bu itibarla zorlayıcı neden, borcun ifa edilmesine kaçınılmaz bir şekilde engel olan, borçlunun faaliyeti ve işletmesi dışında meydana gelen, öngörülmesi ve önlenmesi mümkün olmayan olay olarak tanımlanabilir<sup>[75]</sup>. Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğinin 3. maddesinde zorlayıcı neden, işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen yahut kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlar olarak tanımlanmıştır. Anılan yönetmelikte “zorlayıcı neden” kavramının, mücbir sebebi aşan şekilde genişletildiği görülmektedir. Bu husus, aşağıda ayrıntılı şekilde açıklanacaktır. Burada belirtmek gerekir ki, kısa çalışmaya geçmek için aranan zorlayıcı neden, borçlar hukukunda ve İş Kanunu'nun 24/III ile 25/III maddelerinde düzenlenen zorlayıcı nedenden çok daha geniş bir kapsama sahiptir.

Bu itibarla zorlayıcı nedenin unsurları, zorlayıcı neden teşkil edebilecek doğal, hukuki veya beşeri bir olay meydana gelmesi, bu olayın borçlunun faaliyet ve işletmesi dışında kalan harici bir sebepten kaynaklanması, olayın bir davranış normunun veya sözleşmenin ihlaline yol açması, olay ile borcun ihlali arasında bir illiyet bağı bulunması, olayın kaçınılamaz, öngörülemez ve önlenemez olmasıdır<sup>[76]</sup>. Zorlayıcı nedenin varlığını iddia eden taraf, zorlayıcı neden teşkil eden olayın varlığını ispatla yükümlüdür. Bu itibarla

[73] Bu ifadenin tercih edilmesinin kanundaki terim birliği yönünden isabetli olmadığı görüşündeyiz. Yuvalı, s. 10.

[74] Süzek, s. 501. İnal, s. 20. Yuvalı, s. 10. Mücbir neden ve zorlayıcı neden ifadesinin birbiri yerine geçecek şekilde kullanıldığı kararlara örnek olarak bkz. Y9HD, E. 2001/4118, K. 2001/7559, T. 1.5.2001; Y9HD, E. 2003/22637, K. 2004/535, T. 22.1.2004. [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com)

[75] Yuvalı, s. 1.

[76] Bu konu hk. Detaylı bilgi için bkz. 1.2.1. Mücbir Neden Kavramı ve Unsurları

olayın henüz gerçekleşmemiş olması, diğer bir ifadeyle olayın meydana gelme ihtimali zorlayıcı nedenin varlığını kabul için yeterli değildir<sup>[77]</sup>.

İş hukuku anlamında bir zorlayıcı nedenden bahsedebilmesi için, işçinin iş görme edimini ifada maddi veya manevi (ifanın beklenilmezliği), işverenin ise ifayı kabulde maddi imkânsızlık içine düşmüş olması ve bu durumun işçi veya işverenin kusurundan kaynaklanmıyor olması gerekir. Buna göre, doğal afetler, yangın, yasama veya yürütme organlarınca konulan ithalat ve hammadde yasakları vb. nedenler işverenin işçinin iş görme edimini kabul etmesini imkânsız hale getiren zorlayıcı nedenler olarak değerlendirilebilir. Buna karşılık, işletmenin karşı karşıya bulunduğu ekonomik güçlükler, mevsim gereği satışların durması, stok fazlalığı, makinelerin onarımı ihtiyacı gibi işletmeden kaynaklanan nedenler zorlayıcı neden olarak nitelendirilemez<sup>[78]</sup>. Bunun gibi, üretim maliyetindeki aşırı yükselme ve buna bağlı olarak hammadde fiyatındaki artış gibi nedenler de işveren tarafından öngörülebilir ve göze alınan işletme riskleri olduğundan mücbir neden olarak değerlendirilemez. Bu itibarla işverenin fiyatlardaki aşırı artış, ekonomik durumunun yetersizliği, siparişlerdeki azalma veya satışlardaki düşüş nedeniyle hammadde temin edemiyor olması ve bu nedenle işyerinde işin durması iş hukuku bakımından zorlayıcı neden olarak değerlendirilmemelidir. Diğer bir ifadeyle, hammadde yokluğu doğrudan mücbir neden sayılmamalı, hammadde temin edilememesinin gerçek nedeni araştırılarak sonuca gidilmelidir<sup>[79]</sup>.

İş hukuku ve borçlar hukuku anlamında zorlayıcı nedenin birbirinden farklılaştığı nokta bu kavramın tanımı ve unsurlarından ziyade hukuki sonuçlarıdır. Zira, yukarıda mücbir nedenin hukuki sonuçları başlığında da açıklandığı üzere, mücbir neden borcun ifasının geçici veya sürekli olarak imkansızlaşmasına neden olur. Borcun ifasının mücbir neden dolayısıyla sürekli olarak imkansızlaşması durumunda ise TBK m. 136 uyarınca borç sona erer. Buna karşılık sözleşmenin kurulmasından sonra ortaya çıkan mücbir nedenin borcun ifasını geçici olarak engellediği durumda geçici ifa imkansızlığı söz konusu olur ve borcunu geçici olarak ifa edemeyen borçlunun kusursuz olarak temerrüde düştüğü kabul edilir. Zira hukukumuzda

[77] Yuvalı, s. 4.

[78] Süzek, s.501. Süzek, Askı, s. 124-125.

[79] Öztürk, s. 72.



borçlunun temerrüde düşmesi kusur şartına bağlanmamıştır<sup>[80]</sup>. Bu durumda alacaklı, TBK m. 125/II uyarınca sözleşmeden dönebilir. Buna karşılık sözleşmeden dönme kurumu pek çok nedenle sürekli sözleşmelerin niteliğine uygun düşmemektedir<sup>[81]</sup>. Bu nedenle 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun sürekli sözleşmelerde borçlu temerrüdünü düzenleyen 126. maddesinde “İfa-sına başlanmış sürekli edimli sözleşmelerde, borçlunun temerrüdü hâlinde alacaklı, ifa ve gecikme tazminatı isteyebileceği gibi, sözleşmeyi feshederek, sözleşmenin süresinden önce sona ermesi yüzünden uğradığı zararın giderilmesini de isteyebilir” hükmüne yer verilmiştir. Bu düzenleme ile alacaklıya, sürekli sözleşmelerde borçlu temerrüdü halinde sözleşmeyi feshetme hakkı tanınmıştır. Karşılıklı edimler içeren sözleşmelerde, sözleşmeden dönmeye ilişkin hükümlerin sürekli sözleşmelerin niteliğiyle bağdaşmamasından doğan sorunlar anılan düzenlemeyle önlenmiştir<sup>[82]</sup>.

Bu itibarla, sürekli edimli bir borç ilişkisi olan iş sözleşmesinde taraflardan birinin geçici ifa imkansızlığı nedeniyle temerrüde düşmesi durumunda diğer tarafın sözleşmeyi feshedebileceği düşünülebilir. Ne var ki, sürekli bir iş ilişkisi içine giren tarafların bu borç ilişkisi içinde kaçınılmaz olarak ortaya çıkacak birtakım aksaklıkları göze aldıkları kabul edilir. Bu nedenle taraflardan birinin geçici ifa imkansızlığı içine düştüğü anda diğer tarafın sözleşmeyi feshetmesi dürüstlük kuralları ile bağdaşmaz. Zira, sürekli bir borç ilişkisi içine giren tarafların bu sözleşmeyi yaparken, karşılıklarına çıkan ilk engelde onu sonlandırmayı değil ayakta tutmayı amaçladıkları kabul edilir<sup>[83]</sup>. Bu nedenle iş ilişkilerinde zorlayıcı bir nedenin ortaya çıkması durumunda iş sözleşmesi bu neden ortadan kalkıncaya kadar kendiliğinden askıya alınır<sup>[84]</sup>. Bu şekilde, iş akdinin derhal sona erdirilmesi sınırlandırılarak

[80] Süzek, s. 496. Buna karşılık Alman ve Fransız Hukuklarında borçlunun kusursuz geçici ifa imkansızlığı içine düşmesi halinde alacaklının ifa talebinin imkansızlık süresince ertelendiği, fakat borçlunun temerrüde düşmediği buna karşılık sözleşmenin askıya alındığı kabul edilmektedir. Süzek, Askı, s. 116.

[81] Bu konuda detaylı bilgi için bkz. Tolu, s. 11-14.

[82] Öz, s. 20.

[83] Süzek, s. 497.

[84] Süzek, s. 498. Süzek, Askı, s. 120. Taşkent, s. 20-21. Alpagut, 66-67.

iş güvencesi sağlanmış olur<sup>[85]</sup>. Bununla birlikte, geçici ifa imkansızlığına neden olan zorlayıcı nedenin ortadan kalkmasına kadar beklemek objektif iyiniyet ve dürüstlük kuralları uyarınca taraflardan istenemeyecek kadar uzun ise bu durumda sözleşmeyi fesih hakkının doğduğu kabul edilir. Söz konusu bekleme süresi İş Kanunu m. 24 ve 25'te zorlayıcı nedenin ortaya çıktığı tarihten itibaren bir hafta olarak belirlenmiştir. Bu itibarla İK. m. 24-25 uyarınca bir zorlayıcı nedenin ortaya çıkması durumunda sözleşme bir hafta süre ile askıya alınacak, sonrasında ise zorlayıcı neden sözleşmenin feshi için haklı neden teşkil edecek, fesih yapılmadığı sürece sözleşme askıda kalacaktır. Bunun gibi, İşsizlik Sigortası Kanunu ek m. 2 anlamında bir zorlayıcı nedenin ortaya çıkması durumunda işveren kısa çalışma ödeneği için İŞKUR'a başvurabilecektir.

### B. Zorunlu Neden Kavramı, Unsurları ve Hukuki Sonuçları

İş hukukunda zorunlu neden kavramına, İş Kanunu'nun fazla çalışmayı düzenleyen 42. maddesi ile telafi çalışmalarını düzenleyen 64. maddede yer verilmiş, bununla birlikte zorunlu neden kavramı ne İş Kanunu'nda ne de İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde tanımlanmıştır.

İş Kanunu'nun zorunlu nedenlerle fazla çalışmayı düzenleyen 42. maddesinde zorlayıcı nedenler yanında bu kapsamda değerlendirilmeyen, arıza, arıza tehlikesi ve makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işler de zorunlu nedenler arasında sayılmıştır<sup>[86]</sup>. Söz konusu hüküm, zorunlu neden kavramının tanım ve kapsamının belirlenebilmesi açısından yol gösterici niteliktedir.

Her sözleşme ilişkisinde, o sözleşmenin ifasını engelleyecek birtakım engeller ortaya çıkabilir. Bu engeller bazen harici sebeplerden bazen de işletme riskine dahil konulardan kaynaklanır. Örneğin, hükümde yer verilen işyerinde bir arıza yaşanması, makinelerin bakım ve onarımı ihtiyacının ortaya çıkması gibi durumlar işletme riskine dahil konulardır. Bununla birlikte söz konusu örneklerin her durumda beklenmeyen hal olarak değerlendirilebilmesi olanaklı değildir. Zira, işyerinde yaşanan bir arıza nedeniyle işlerin durması yukarıda yer verilen açıklamalar ışığında borçlunun kusuru olmaksızın meydana gelen, sözleşme yapılırken öngörülmemiş ve borca

[85] Süzek, Askı, s. 115.

[86] Süzek, 831. Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat, 764. Yuvalı, s. 12.

aykırı davranışa kaçınılmaz şekilde sebep olan beklenmeyen hal niteliğinde olabilir. Buna karşı, bir arıza ihtimalinin baş göstermesi durumunda işveren tarafından fark edilmiş, diğer bir ifadeyle öngörülmüş fakat henüz gerçekleşmemiş bir risk söz konusudur. Bunun gibi makinalar için yapılması gereken acele işler de henüz borcun ifa edilememesi sonucunu doğuran bir olay meydana gelmediğinden beklenmeyen hal olarak değerlendiremez<sup>[87]</sup>. Zira, beklenmeyen halden bahsedebilmek için meydana gelen bir olayın borcun ifasını kaçınılmaz biçimde engellemiş olması aranır. Oysa bir arıza riski veya makineler için yapılması acil işlerde henüz borcun ifasına engel olan bir olay meydana gelmiş değildir<sup>[88]</sup>. Zorunlu nedenler hem öngörülemeyen ve sözleşmenin ifasını kaçınılmaz olarak engelleyen beklenmeyen halleri hem de o sözleşmenin doğasında var olan, ortaya çıkması muhtemel olan ve taraflar arasında ortaya çıkabileceği öngörüldüğü halde gerçekleşmemesi umulan durumları ifade eden daha geniş bir kavramdır. Buna göre, zorunlu neden kavramı, zorlayıcı nedenler ve beklenmeyen halleri de kapsayan ve bunların kapsamına girmeyen olay veya olguları da içerir<sup>[89]</sup>. O halde, zorlayıcı neden veya beklenmeyen hal sayılan her durum aynı zamanda zorunlu neden niteliği taşır.

Zorunlu neden, işletmeye dahil veya dışarıdan kaynaklanan irade dışı bir sebepten meydana gelen veya gelebilecek olan, işletmenin olağan faaliyetlerini aksatan veya aksatabilecek olan, gerçekleşmesi öngörülmeyen veya öngörüldüğü halde gerçekleşmemesi umulan olağandışı durumlar olarak tanımlanabilir<sup>[90]</sup>.

Zorunlu nedenin unsurlarından ilki, işletmenin olağan faaliyetini aksatan veya aksatma ihtimali bulunan bir nedenin bulunmasıdır. Belirtmek gerekir ki, bu nedenin işletmenin faaliyetini tamamen durdurması aranmaz. İşyerinin tamamında veya bir bölümünde işin durmasına veya aksamasına neden olabilecek nitelikte olması yeterlidir. Buna göre, işyerinde işin durmasına neden olan, su baskını, salgın, fırtına gibi zorlayıcı nedenler; makine arızası, sigorta kaçağından kaynaklanan yangın gibi beklenmeyen haller, iş

[87] Yuvalı, s. 13.

[88] Yuvalı, s. 14.

[89] Astarlı, s. 323-324. Yuvalı, s. 1. Kayırgan, s. 76.

[90] Benzer bir tanım için bkz. Yuvalı, s. 13.

güvenliği ekipmanlarının temininin, işyerinde iki işçi arasında çıkan kavganın yatışmasının beklenmesi gibi istenmeyen durumlar zorunlu neden olarak değerlendirilebilecektir.

Zorunlu nedenin diğer unsuru, olağan dışı bir durumun yaşanıyor olmasıdır. Buna göre, işyerinde her gün veya belli aralıklarla düzenli olarak meydana gelen durumlar zorunlu neden olarak değerlendirilemez. Bu itibarla, hammadde temininde yaşanan bir güçlük olağandışı olması durumunda zorunlu neden olarak değerlendirildiği halde, söz konusu güçlük işyerinde yılın belli dönemlerinde düzenli olarak yaşanıyor ise zorunlu neden niteliği taşımayacaktır. Bunun gibi makinelerin periyodik bakımı da olağan dışı nitelik taşımadığından zorunlu neden olarak değerlendirilemeyecektir<sup>[91]</sup>.

Bunun gibi zorunlu neden teşkil eden durumun irade dışı olması gerekir. Örneğin, hammadde işverenin ihmali nedeniyle temin edilememişse bu durumun zorunlu neden olarak değerlendirilmesi mümkün değildir<sup>[92]</sup>.

## V. COVID-19 Salgınının İş Hukuku Bakımından Nitelendirilmesi

### A. Genel Olarak

COVID-19 salgını ancak iş hukuku bakımından nitelendirildikten sonra işçi ve işverenler tarafından başvurulabilecek hukuki yollar, tarafların salgın süresinde doğacak hak ve borçları ortaya konabilecek ve salgın süresince başvuru uygulamalar nedeniyle ortaya çıkabilecek hukuki uyumsuzluklar önlenebilecektir. Bu itibarla yukarıda mücbir (zorlayıcı) neden, beklenmeyen hal ve zorunlu neden kavramları hakkında yapılan açıklamalardan hareketle COVID-19 salgınının iş hukuku bakımından hukuki niteliği açıklığa kavuşturulmaya çalışılacaktır.

Yukarıda mücbir (zorlayıcı) neden kavramı açıklanırken bir olayın zorlayıcı neden olarak değerlendirilebilmesi için harici (dışsal) bir etkiden ileri gelmesi gerektiğini ifade etmiştik. Kanımızca COVID-19 bakımından bu unsurun sağlandığı kolaylıkla söylenebilir. Zira, salgın, turizm, eğitim, ulaşım ve diğer pek çok sektörü derinden etkilediği halde bu sektörlerin hiçbiri bakımından işletmesel risk niteliği taşımamaktadır. Salgın, işverenlerin işletmesel kararlarından, işyerlerini sevk ve idare biçimlerinden ileri gelmemiştir. Bu noktada

[91] Yuvalı, s. 15.

[92] Yuvalı, s. 16.

pandemi hastanesi ilan edilen özel hastaneler bakımından salgının işletmesel risk teşkil edip etmediği konusunda tereddüt edilebilir. Bununla birlikte, salgın olgusu, deprem, fırtına, yıldırım gibi başlı başına harici nitelik taşır. Bu itibarla, haricilik unsuru değerlendirilirken, salgın ile salgından etkilenen işyerinin bulunduğu sektör, buna bağlı olarak salgından etkilenme biçimi, karşılaştığı talep azlığı, hammadde temin sıkıntısı gibi işletmesel sorunlar birbirine karıştırılmamalıdır. Bunun gibi söz konusu hastaneler bakımından salgının kendisi olduğu kadar, pandemi hastanesi olarak ilan edilmeleri de harici nitelik taşımaktadır. Zira, pandemi hastanesine dönüştürülme kararı hastanelerin kendi aldıkları işletmesel bir kararla değil; Sağlık Bakanlığı tarafından yayımlanan 14500235-403.99 sayılı genelge ile olmuştur. Genelge ile Bünyesinde Enfeksiyon Hastalıkları ve Klinik Mikrobiyoloji, Göğüs hastalıkları, İç Hastalıkları uzmanı hekimlerden en az ikisinin bulunduğu ve 3. seviye erişkin yoğun bakım yatağı bulunan tüm hastaneler, pandemi hastanesi ilan edilmiştir. Nitekim kısa çalışma ödeneği başvuruları bakımından da İş-Kur, işverenlerin COVID-19 nedeniyle yaptıkları başvuruların “*dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı neden*” kapsamında değerlendirileceğini kabul ederek salgının dışsal (harici) niteliğine vurgu yapmıştır<sup>[93]</sup>.

Salgının öngörülebilir nitelik taşıyıp taşımadığı değerlendirildiğinde ise, zoonotik bir salgın tehdidi ile ilgili olarak bilim adamlarının yıllardır uyarılarda bulunduğu, salgın tehlikesinin belgesellere dahi konu olduğundan hareketle öngörülebilir olduğu düşünülebilir<sup>[94]</sup>. Bunun gibi Ocak 2013'te Alman Parlamentosu tarafından yayınlanan, Robert-Koch Enstitüsü ve bir dizi Alman devlet dairesiyle birlikte yürütülen kapsamlı bir risk analizi çalışmasında, COVID-19 gibi varsayımsal bir viral pandeminin ortaya çıkmasının

[93] <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odeneği/genel-bilgiler/> (Erişim Tarihi: 17.05.2020)

[94] Bilim insanları, Wuhan, Çin'de başlayan COVID-19 salgınının, koronavirüsler için bir rezervuar olduğu düşünülen ve orada bir balık pazarında satılan yarasaların doğasında bulunan bir virüsten kaynaklandığını ve öngörülebilir olduğunu ifade etmişlerdir. <http://nautil.us/issue/83/intelligence/the-man-who-saw-the-pandemic-coming>; Netflix Series, The Next Pandemic <https://www.latimes.com/entertainment-arts/tv/story/2020-04-01/pandemic-netflix-documentary-coronavirus> (Erişim Tarihi: 16.05.2020)

olası olduğu ifade edilmiştir<sup>[95]</sup>. Bununla birlikte raporda kimsenin böyle bir pandeminin ne zaman ve nerede olacağını tahmin edemeyeceği de ifade edilmiştir<sup>[96]</sup>. Bu itibarla, bir salgın tehdidi her zaman söz konusu olsa da sözleşme taraflarının böyle bir salgına karşı sürekli olarak alarında olması gerektiğini söylemek zordur.

Kanımızca bilhassa salgının ilk defa görüldüğü 10 Mart 2020 tarihinden önce akdedilen sözleşmeler bakımından salgının etkileri öngörülemez niteliktedir.<sup>[97]</sup> Tüm dünyada kamu otoritelerinin durumun önüne geçebilmek için ani ve hızlı hukuki düzenlemelere başvurduğu, bazı ülkelerin ne yazık ki müdahalede geç kaldıkları gerçeği karşısında tüm dünyanın salgına hazırlıksız yakalandığı ve ne salgının ne de sonuçlarının öngörülebilir olduğu kabul edilmelidir<sup>[98]</sup>. Buna karşılık, salgının ve önlemlerin öngörülebilir hale geldiği bir dönemde sözleşme yapan bir işverenin, sözleşmede aksine bir hüküm bulunmadığı takdirde ifayı engelleyen olguların gerçekleşme riskini üstlendiği ve salgının söz konusu iş ilişkisi bakımından mücbir neden teşkil etmediği kabul edilmelidir<sup>[99]</sup>. Zira, bir olayın mücbir nedenden kaynaklanıp kaynaklanmadığı belirlenirken, olayın meydana geldiği zaman dilimi önem taşır. Yargıtay da bir kararında, Libya'da yaşanan iç savaşın taraflar arasında yapılan taşıma sözleşmesinin zaten yaşanmakta olan iç savaş ve kargaşa sebebiyle davacı şirketin orada çalışan işçilerinin tahliyesi için yapıldığından

[95] <https://www.sozcu.com.tr/2020/dunya/almanlarin-8-yillik-corona-virusu-raporu-ortaya-cikti-5700592/>

[96] Berger/Behn, s. 32.

[97] Berger/Behn, s. 31.

[98] <https://www.nytimes.com/2020/03/21/world/europe/italy-coronavirus-center-lessons.html> (Erişim Tarihi: 18.05.2020)

[99] Guiomard, s. 1. Özçelik, s. 2. “Bir hadisede mücbir sebebin söz konusu olabilmesi için Borçlar Kanununun 117 nci maddesi hükmünce borcun yerine getirilmesine engel olan durumun borçlunun iradesi dışında ve akit yapıldıktan sonra ortaya çıkmış bir durum olması şarttır...” Yarg. 4. H.D. T. 12.05.1958, E. 10658/ K. 3150; karar için bkz. Gözübüyük, s. 135. Çin Mahkemeleri de SARS salgını ile ilgili bir kararda, kredi sözleşmesinin SARS'ın görüldüğü tarihten sonra imzalanması nedeniyle borçlunun salgını ileri sürerek borcu ödemekten kaçınamayacağına karar vermiştir, Chen/Weber, s. 3.

hareketle mücbir neden olarak değerlendirilemeyeceğine karar vermiştir<sup>[100]</sup>. Bu itibarla örneğin, COVID-19 sırasında işçi alan e-ticaret siteleri, ulusal marketler vb. işyerleri bu işçiler bakımından zorlayıcı nedenin varlığını ileri süremeyecek ve kısa çalışma, haklı nedenle derhal fesih, ücretsiz izin gibi imkanlardan yararlanamayacaklardır.

Öte yandan, salgının ne zamandan itibaren öngörülebilir olduğu da ayrıca tartışılması gereken bir konudur. Salgın Wuhan'da ortaya çıkmakla mı öngörülebilir olmuştur? Salgının Avrupa'ya gelmesi ile mi öngörülebilir olduğu kabul edilmelidir? Yoksa Türkiye'de ilk vakanın görüldüğü tarih mi salgının öngörülebilir hale geldiği tarihtir? Yukarıda da açıkladığımız gibi mücbir neden teşkil eden bir olay bakımından öngörülemezlik onun sonuçlarının öngörülebilir olmamasını da içinde barındırır. Bu itibarla, salgının öngörülemez niteliğinin ortadan kalktığı kabul edilebilmesi için sonuçlarının öngörülebilir hale gelmiş olması gerekir. Buna göre, Türkiye'de ilk vakanın görüldüğü tarihte dahi iş ilişkileri bakımından yaratacağı sonuçlar konusunda toplumda ve işverenlerde bir farkındalık oluştuğunu söylemek zordur. Bu nedenle, ilk vakadan sonraki bir haftalık süreç sonunda toplumda sonuçlarıyla ilgili bilgi ve farkındalık oluştuğu ve öngörülemezlik unsurunun bu andan itibaren ortadan kalktığı kabul edilmelidir.

Bunun gibi salgının çok farklı sektörlerde faaliyet gösteren işletmeler ve işçiler üzerindeki ağır etkileri de dikkate alındığında, işyeri kapatma kararları, karantina uygulamaları, sokağa çıkma yasakları gibi önlemler nedeniyle borcunu ifa edemeyen taraf bakımından salgının önlenemez ve kaçınılamaz olduğu da kabul edilmelidir<sup>[101]</sup>. Örneğin, Yüksek Mahkeme eski tarihli bir kararında hayvanlarda görülen bulaşıcı bir hastalık sebebiyle pazar yerlerinin kapatılmasının mücbir neden teşkil ettiğine hükmetmiştir<sup>[102]</sup>. Buna karşılık Fransız mahkemeleri 1996 yılında veba basilini<sup>[103]</sup>, 2009 yılında

[100] YHGK, E. 2017/11-90, K. 2018/1259, T. 27.6.2018 ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com))

[101] Akın, s. 31.

[102] Karar için bkz. Y4HD, T. 3.7.1937, E. 621/ K. 768, Gözübüyük, s. 91.

[103] CA Paris, 25 Sept. 1996- n° 1996/08159 (<https://www.labase-lextenso.fr/>)

H1N1 grip virüsünü<sup>[104]</sup>, dang virüsünü<sup>[105]</sup> ve 2013-2014 yıllarında Saint-Barthélemy adasında ortaya çıkan Chikungunya virüsünü<sup>[106]</sup>, SARS'ı<sup>[107]</sup> mücbir neden olarak kabul etmemiştir. Bu kararlarda olayın mücbir neden olarak kabul edilmemesinin gerekçesi, hastalığın etkilerinin ve bulaşıcılık riskinin biliniyor olması veya hastalığın ölümcül nitelikte olmamasıdır<sup>[108]</sup>. Bununla birlikte COVID-19 ölümcül bir virüs olduğu gibi, sağlık üzerindeki etkileri henüz tam olarak keşfedilememiş, tedavi edici ilaç veya aşı henüz bulunamamıştır<sup>[109]</sup>. Buna karşılık, alternatif yollar bularak borcu ifa etmek, söz konusu önlemlerin etkilerini ortadan kaldırmak veya azaltmak imkanına sahip olduğu halde bunu yapmayan borçlu bakımından salgının önlenemez nitelik taşıdığı ve mücbir neden teşkil ettiği söylenemeyecektir<sup>[110]</sup>. Bu itibarla, COVID-19 salgınının ulusal ve uluslararası borç ilişkileri üzerindeki derin etkisine rağmen, salgının mücbir neden teşkil edip etmediği her bir borç ilişkisi bakımından özel olarak değerlendirilmesi gereken hukuki bir sorun olarak karşımızda durmaktadır.

HAKEMLİ

Kaçınılmaz, önlenemez ve karşı konulamaz bir olay ortaya çıktığı anda ani edimli borç ilişkileri bakımından borçtan kurtarıcı bir etki yapabildiği halde sürekli edimli borç ilişkileri bakımından bu etki sürekli veya geçici nitelik taşıyabilmektedir. İş sözleşmeleri bakımından bir değerlendirme yapıldığında salgının ilk dönemdeki etkisi ile devam eden süreçteki etkisi birbirinden farklı olacaktır. Salgından korunma ve salgınla mücadele yöntemleri geliştikçe salgının iş ilişkileri bakımından kaçınılmazlığı giderek işyerinde gerekli hijyen tedbirlerinin alınması, sosyal mesafeyi dikkate alan bir iş organizasyonunun yapılması, kolay uygulanabilir ve güvenilir testlerin yapılması ile enfekte olmuş işçilerin işyerine girmelerinin ve hastalığı diğer işçilere bulaştırmalarının önlenmesi, aşının bulunması sonucunda işçilerin

[104] CA Besançon, 8 Jan. 2014–n°12/02291 (<https://www.labase-lextenso.fr/>)

[105] CA Nancy, 22 Nov. 2010 – n°09/00003 (<https://www.labase-lextenso.fr/>)

[106] CA Basse-Terre, 17 Déc. 2018– n° 17/00739 (<https://www.labase-lextenso.fr/>)

[107] CA Paris, 29 Juin 2006–n° 04/09052 (<https://www.labase-lextenso.fr/>)

[108] Guiomard, s. 2. Landivaux, s. 2.

[109] Landivaux, s. 2.

[110] Özçelik, s. 2.



aşıl原因 hastalık tehdidinin ortadan kaldırılmasıyla salgınının kaçınılmazlığı giderek azalacak ve ortadan kaybolacaktır<sup>[111]</sup>.

Belirtmek gerekir ki COVID-19'un hukuki ve fiili etkilerine bakıldığında mücbir neden oluşturan olayın başlı başına salgın değil, bu salgının borç ilişkisi bakımından yol açtığı hastalık veya karantina, kilit personelin ölümü, üretim tesisinin kapanması ya da tedarik zincirlerinin kesintisi gibi fiili veya hükümet ve kamu otoriteleri tarafından alınan işyeri kapatma kararları, sokağa çıkma yasakları, seyahat kısıtlamaları gibi hukuki uygulamalar olduğu görülmektedir<sup>[112]</sup>. Zira, salgın borcun ifasını başlı başına imkânsız hale getirmese de alınan birtakım idari tedbirler nedeniyle işçilerin işe gitmeleri, işverenlerin ise işyerlerini açmaları idare tarafından yasaklanmaktadır.

Tüm bu açıklamalardan hareketle, COVID-19 salgınının iş ilişkileri bakımından bir zorunlu neden mi yoksa zorlayıcı neden mi olduğu değerlendirilirken, mücbir sebebin nisbi niteliği gereği salgından etkilenen her bir işyeri ve işçi için durum özel olarak ele alınmalıdır. Zira, mücbir neden nisbi bir kavram olup, bir olayın bir borç ilişkisi bakımından peşinen mücbir neden kabul edilmesi mümkün değildir. Borcun ihlalinin mücbir nedenden kaynaklanıp kaynaklanmadığı belirlenirken, her bir olayın mücbir nedenin unsurlarını taşıyıp taşımadığı araştırılmalı, ihlal edilen borç ilişkisinin nitelikleri, olayın meydana geldiği yer, içinde bulunulan şartlar, olayın meydana geldiği zaman dilimi değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir<sup>[113]</sup>. Bu itibarla ne hükümetlerin COVID-19'u mücbir neden olarak nitelendiren açıklamaları ne de birtakım kuruluşlarca verilen mücbir neden sertifikaları COVID-19'un kendiliğinden mücbir neden olarak kabul edilmesi sonucunu doğurmayacak, her bir borç ilişkisi bakımından konunun ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekecektir<sup>[114]</sup>. Bu konuda yargıya büyük iş düştüğünü ifade etmek gerekir.

Bunun gibi iş kanunlarında yer alan ve zorlayıcı nedene hukuki sonuç bağlayan düzenlemelerin uygulama alanı belirlenirken de hükmün amacı ve yorumundan hareketle olayın zorlayıcı neden niteliği taşıyıp taşımadığı

[111] Akın, s. 31.

[112] Berger/Behn, s. 13. Landiviaux, s. 2.

[113] Eren, s. 178. İnal, s. 22-23. Öztürk, s. 7. Özçelik, s. 1. Akın, s. 31.

[114] Berger/Behn, s. 13. Chen/Weber, s. 4.

değerlendirilmelidir. Belirtmek gerekir ki, İş Kanunu m. 24/III ve 25/III’te bahsedilen zorlayıcı nedenler ile kısa çalışmaya imkân veren durumlar çoğu kez örtüşse de kısa çalışma için aranan zorlayıcı neden kavramı daha geniş bir uygulama alanına sahiptir. Bu nedenle, İş Kanunu’nun 24/III ve 25/III. maddelerinde yer alan “zorlayıcı nedenler” ile 4447 sayılı Kanunun ek 2. maddesinde düzenlenen kısa çalışma uygulamasına geçebilmek için bulunması gereken ve Kısa Çalışma Yönetmeliğinde tanımlanan “zorlayıcı nedenler”in birbirinden ayrılması gerekir. İş Kanunu’nun 24/III ve 25/III. maddelerinde düzenlenen zorlayıcı nedenlerin varlığı için, “mücbir neden” kavramının hükmün amacıyla birlikte ele alınması, dolayısıyla sokağa çıkma yasağı, karantina veya işyerlerinin kapanmasına ilişkin idari tasarrufların söz konusu olması gerekirken; işverenin kısa çalışmaya geçmesi ve işçilerin kısa çalışma ödeneğine hak kazanması için, salgın hastalığın iş sözleşmesinin feshi için aranan boyutta sonuçlar doğurması gerekmez. Zira kısa çalışma, daha önceden primleri işsizlik sigortası kapsamında ödenen ve sosyal devletin koruma altına aldığı bir riskin meydana gelmesiyle uygulamaya girer. Burada amaç, iş akitlerinin, dolayısıyla istihdamın devamlılığının sağlanması, fesihlerin önlenmesi ve bu şekilde hem işverenlerin hem de işçilerin menfaatlerinin dengelenerek korunmasıdır. Bu nedenle Kısa Çalışma Yönetmeliği, zorlayıcı nedenleri tanımlarken, ayrıca ve özel olarak salgın hastalığa yer vermiş; ülkede mevcut bir salgın hastalık halinde işyerlerinin (idari tasarrufa veya mevzuata dayalı olmasa dahi) faaliyetlerini durdurmaları veya çalışma sürelerini en az 1/3 oranında azaltmaları halinde kısa çalışma uygulamasına geçebileceğini kabul etmiştir. Bu halde, faaliyetin durması veya çalışma sürelerinin azalmasının sebebi salgın ise, kısa çalışma bakımından aranan risk gerçekleşmiş kabul edilir ve işsizlik sigortası primlerinden bu risk bir süre bertaraf edilmeye çalışılır. Bu nedenle aşağıda uygulamada en çok karşılaşılan ihtimaller üzerinden salgının hukuki niteliği belirlenmeye çalışılacaktır.

Son olarak belirtmek gerekir ki COVID-19 pandemisi, her durumda zorlayıcı (mücbir) neden olarak kabul edilemeyecek olsa da iş hukuku bakımından zorunlu neden niteliği taşıdığı kabul edilmesi gerekir. Zira, yukarıda da ifade edildiği üzere zorunlu nedenler hem öngörülemez ve sözleşmenin ifasını kaçınılmaz olarak engelleyen beklenmeyen halleri hem de o sözleşmenin doğasında var olan, ortaya çıkması muhtemel olan ve taraflar arasında ortaya çıkabileceği öngörüldüğü halde gerçekleşmemesi umulan durumları ifade eden daha geniş bir kavramdır. Diğer bir ifadeyle zorunlu nedenler, zorlayıcı nedenleri, beklenmeyen halleri ve bunların kapsamına

girmeyen diğ er olay ve olguları da iç erir<sup>[115]</sup>. Zorunlu nedenin unsurlarından ilki, iş letmenin olağ an faaliyetini aksatan veya aksatma ihtimali bulunan bir nedenin bulunmasıdır. Diğ er unsur ise, olağ an dı şı bir durumun yaşı nıyor olmasıdır. COVID-19 salgını da irade ve iş letme dı şı bir nedenden ileri gelen, ö ngörülmez nitelikte ve pek çok iş letmenin olağ an faaliyetlerini aksatan, hatta durmasına neden olan bir olağ anüstü nitelikte bir olaydır. Bu nedenle iş hukuku bakımından zorunlu neden taşı dı ğı konusunda tereddüt edilmemeli ve COVID-19 nedeniyle faaliyetleri etkilenen iş yerleri, zorunlu nedenlerle fazla çalı şma (m.42) ve telafi çalı şması (m.64) uygulamalarına başvurabilmelidir.

## B. Genelge Uyarınca Kapanması Zorunlu Olan İş yerleri

İç iş leri Bakanlı ğı tarafından 16.03.2020 tarihinde kamuoyuna duyurulan Genelge ile, tiyatro, sinema, gö steri merkezi, konser salonu, niş an/düğ ün salonu, çalgılı/müzikli lokanta/kafe, gazino, birahane, taverna, kahvehane, kı raathane, kafeterya, kır bahçesi, nargile salonu, nargile kafe, internet salonu, internet kafe, her türlü oyun salonları, her türlü kapalı çocuk oyun alanları (AVM ve lokanta iç indekiler dahil), çay bahçesi, dernek lokalleri, lunapark, yüzme havuzu, hamam, sauna, kaplıca, masaj salonu, SPA ve spor merkezlerinin faaliyetleri, 21.03.2020 tarihli Genelge<sup>[116]</sup> ile 81 ilde, berber, kuaför, gü zellik merkezlerinin faaliyetleri<sup>[117]</sup> geçici bir süreliğine durdurulmuştur<sup>[118]</sup>.

İdari bir karara dayanan ve iş yerinde faaliyetin geçici ve zorunlu olarak durdurulmasına neden olan bu geliş me, iş yerinden kaynaklanan ve iş çinin iş görme edimini ifa etmesini engelleyen bir zorlayıcı (mücbir) neden olarak

[115] Astarlı, s. 323-324. Yuvalı, s. 1.

[116] <https://www.icisleri.gov.tr/bakanligimiz-81-il-valiligine-koronavirus-tedbirleri-konulu-ek-bir-genelge-daha-gonderdi> (Eriş im Tarihi: 01.06.2020)

[117] Söz konusu iş yerlerinin faaliyetlerine 11.05.2020 tarihi itibariyle belli şartlar altında faaliyetlerine devam edebilecekleri kabul edilmiştir. <https://www.icisleri.gov.tr/berberguzellik-salonukuaforlerin-acilmasi-genelgesi> (Eriş im Tarihi: 01.06.2020)

[118] <https://www.icisleri.gov.tr/81-il-valiligine-koronavirus-tedbirleri-konulu-ek-genelge-gonderildi> (Eriş im Tarihi: 01.06.2020)

kabul edilmelidir<sup>[119]</sup>. Zira anılan işyerleri bakımından işin durması, idari bir karara dayanması itibariyle harici, öngörülmez ve kaçınılmaz nitelik taşımakta olup zorlayıcı nedenin bütün unsurlarını ihtiva etmektedir. Bunun gibi faaliyeti durdurma kararı anılan işyerlerinde işverenin işçinin iş görme edimini kabul edememesi sonucunu doğurmakta ve idari karar ile işin durması arasında illiyet bağı kurulmaktadır. Bu işyerleri bakımından İş Kanunu'nun 24/III bendinde düzenlenen zorlayıcı nedenin unsurlarının sağlandığı kabul edilmelidir. Belirtmek gerekir ki Genelge ile kapatılan işyerleri bakımından zorlayıcı neden, işçiyi işe kabul edemeyen işverenin riziko alanında oluşmuştur. Buna göre, İK m. 40 uyarınca işveren işyerini kapattığı ilk bir haftalık dönemde, hafta tatili ücreti de dahil olmak üzere, işçiye yarım ücret ödemek zorundadır. Bir haftalık dönemden sonra ise ücret ödeme borcu söz konusu olmayacak ve iş akdi yasa gereği askıya alınacaktır. Bu halde işçinin ayrıca rızasının alınmasına gerek yoktur. Ancak bu dönemde işçinin ücretini almaksızın yaşamını idame ettirmesi mümkün olmayacağından, işçinin her an iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshederek kıdem tazminatını alma hakkı mevcuttur. Bunun gibi anılan işyerleri, çalıştırdıkları işçiler için kısa çalışma başvurusu da yapabileceklerdir<sup>[120]</sup>.

Bununla birlikte, bu imkanlar 7244 sayılı Kanunla İş Kanunu'na COVID-19 döneminde uygulanmak amacıyla eklenen geçici m. 10'un yürürlüğe girdiği 16/4/2020 tarihine kadar geçerlidir. Bu tarihten sonra ise, işveren işçileri ücretsiz izne ayırabilecek, bu dönemde kısa çalışma ödeneğine hak kazanmak için aranan şartları taşıyan işçiler ödenekten yararlanabilecek, diğer işçiler ise kanunda aranan koşulları taşıyor olmaları halinde İşsizlik Sigortası Kanunu geçici m. 34'te düzenlenen nakdi ücret desteğinden yararlanabilecektir. Ancak, işveren tarafından ücretsiz izne ayrılan işçiler bu nedenle iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedemeyecektir (geç. m.10/2).

### **C. Kapanması Zorunlu Olmamakla Birlikte İşveren Tarafından Kapatılan İşyerleri**

COVID-19 salgınına karşı alınacak tedbirler kapsamında İçişleri Bakanlığı'nın genelgesi ile pek çok işyeri geçici süreyle kapatılmıştır. Bununla birlikte, kapanması zorunlu olmayan pek çok diğer işyeri de işyerlerini geçici

[119] Akın, s. 57. Alpagut, s. 75.

[120] Alpagut, s. 75.

bir süreyle kapatmak durumunda kalmıştır. Kanımızca bu işyerleri bakımından salgının hukuki niteliğinin belirlenmesi için alınan kapatma kararının nedeninin her bir işyeri bakımından özel olarak değerlendirilmesi gerekir. Zira bu işyerleri bakımından salgının zorlayıcı neden teşkil edip etmediği, işyerinin faaliyet gösterdiği yer, faaliyet alanı, içinde bulunduğu şartlar ve salgından etkilenme biçimi değerlendirilerek belirlenebilir.

Bu itibarla, örneğin faaliyetine devam edebileceği halde vatandaşlar tarafından uygulanan gönüllü karantina uygulamaları nedeniyle iş hacminde önemli düşüş meydana gelen ve işyerini açması durumunda elde edeceği kar ile işyerini açık tutma maliyetini karşılaştırarak işyerini kapatmanın daha az zarara yol açacağını düşünen bir işveren için salgının durum ve koşullara göre beklenmeyen hal niteliği taşıdığı kabul edilebilir. Zira daha önce de belirttiğimiz gibi zorlayıcı (mücbir) neden ile beklenmeyen hal bakımından olayın kaçınılmazlığı farklı dereceldedir. Beklenmeyen halde olayın kaçınılmazlık derecesi, gücü ve kapsamı mücbir sebebe göre daha az yoğunluktadır<sup>[121]</sup>. Diğer bir ifadeyle mücbir neden bakımından kaçınılmazlık mutlak nitelik taşıdığı ve illiyet bağının kesilmesine neden olduğu halde; beklenmeyen hal her zaman illiyet bağının kesilmesi sonucunu doğurmaz, bazen yalnızca zararlı sonucu meydana getiren ortak sebeplerden birini teşkil eder<sup>[122]</sup>. Bu bakımından Genelge uyarınca kapanması zorunlu olmamakla birlikte, anılan nedenle işyerini kapatan bir işveren bakımından salgının beklenmeyen hal niteliği taşıdığı kabul edilebilir. Bu durumda işyerinin faaliyetine devam etmesi imkansızlaşmış değildir. Bu nedenle, işçiler iş görme edimini ifaya hazır olduğu halde işyerini kapatan işverenin alacaklı temerrüdüne düştüğü kabul edilmelidir. Bununla birlikte belirtmek gerekir ki, beklenmeyen hal nedeniyle ifayı kabul edemeyen işverenin temerrüde düşmekte kusursuz olduğu açıktır. Bu nedenle anılan işyeri bakımından işveren temerrüdünü düzenleyen TBK m. 408 hükmü uygulanacak ve iş görme edimini kabulde temerrüde düşen işveren, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olacaktır<sup>[123]</sup>. Bu durum işletme rizikosunun işverende olmasının

[121] İnal, s. 16.

[122] İnal, s. 35.

[123] Mehaz İsviçre Borçlar Kanunu m. 324'te de işin işverenin kusuru nedeniyle ifa edilemediği hallerde veya diğer nedenlerle işverenin iş görme edimini kabulde temerrüde düştüğü hallerde, işçinin iş görme edimini sonradan yerine getirmekle

bir sonucudur<sup>[124]</sup>. Bu durumda işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden düşülebilecektir. Belirtmek gerekir ki anılan sonuç olayın beklenmeyen hal sayılması durumunda varılacak genel sonuç olup, bu dönemde işverenler tarafından başvurulabilecek olan kısa çalışma, telafi çalışması, yıllık izinlerin kullandırılması, iş sözleşmesinin İK m. 22 uyarınca karşılıklı anlaşma ile askıya alınması gibi diğer imkanlar ile 16.04.2020 tarihinden sonra, 7244 sayılı Kanununun 9. maddesiyle 4857 sayılı Kanuna eklenen geçici 10. madde uyarınca, işverenler tarafından uygulamaya konabilecek üç ay süreli kısmi veya tam süreli ücretsiz izin uygulaması bu incelemenin kapsamı dışındadır.

Öte yandan, genelge kapsamında kapanması zorunlu olmamakla birlikte salgın nedeniyle işyerini kapatan bir işverenin bu kararı bir mücbir (zorlayıcı) nedene de dayanıyor olabilir. Zira, salgın nedeniyle uygulanan idari tedbirler kapsamında pek çok işyeri faaliyetlerini zorunlu olarak durdurmuştur. Örneğin Gümrük ve Ticaret mevzuatı bakımından sınırlarda alınan önlemler nedeniyle pek çok işletme hammadde temin edememiş, ithalat ve ihracat faaliyetlerine devam edememiştir<sup>[125]</sup>. Kanımızca Genelge ile kapatılmış olmasa da salgınla mücadele kapsamında alınan diğer önlemler dolayısıyla faaliyetleri durmuş veya önemli ölçüde azalmış işyerleri bakımından da salgının zorlayıcı neden niteliği taşıdığı kabul edilmelidir. Zira, anılan işyerlerinde faaliyete devam edilebilmesi kaçınılmaz, öngörülemez, önlenemez ve harici nitelik taşıyan bir salgın ve bu salgına bağlı olarak alınan hukuki tedbirler dolayısıyla imkansızlaşmıştır. Diğer bir ifadeyle, işyerinde faaliyete devam edilememesi tıpkı işyerlerinin kapatılmasında olduğu gibi devlet tarafından alınan bir takım hukuki tedbirlerden ileri gelmektedir. Salgının anılan işyerleri bakımından zorlayıcı neden olarak kabul edilebilmesi için, hammadde temin edilememesi, ithalat-ihracat yapılamaması gibi durumla-

---

yükümlü olmaksızın ücrete hak kazanacağı düzenlenmiştir. Ancak bu durumda işçinin iş görme edimini yerine getirmemesi nedeniyle tasarruf ettiği giderler ile başka bir işten kazandığı veya kazanmaktan kasten kaçındığı gelirler ücretten indirilir.

[124] Alpagut, s. 68.

[125] Bu dönemde sınırlarda alınan önlemler için bkz. [https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/COVID19-dis-ticarete-etkisi/\\$File/COVID19-Dis-Ticarete-Etkisi.pdf](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/COVID19-dis-ticarete-etkisi/$File/COVID19-Dis-Ticarete-Etkisi.pdf) (Erişim Tarihi: 01.06.2020)

rın salgınla mücadele kapsamında alınan idari önlemlerden kaynaklanıyor olması gerekir. Belirtmek gerekir ki, ülkemiz tarafından getirilen ithalat-ihracat yasakları<sup>[126]</sup>, sınır kapatma kararları<sup>[127]</sup>, uçuş iptalleri olduğu kadar, dış ticaretle uğraşan bir işletmenin iş yaptığı diğer ülkeler tarafından alınan benzer tedbirler de bu kapsamda değerlendirilir. Buna göre, işverenin salgın nedeniyle fiyatlarda meydana gelen aşırı yükselme, ekonomik durumunun yetersizliği, siparişlerdeki azalma veya satışlardaki düşüş nedeniyle işyerini geçici süreliğine kapatması iş hukuku bakımından zorlayıcı neden olarak değerlendirilmezken, salgın dolayısıyla Türkiye ve diğer ülkelerde alınan idari tedbirler sonucunda hammadde temin edememesi, uçuş yasakları nedeniyle yurtdışı projelerine devam edememesi yüzünden faaliyetinin durması zorlayıcı neden olarak kabul edilmeli ve anılan işyerleri bakımından bir önceki başlıkta açıkladığımız sonuçlar geçerli olmalıdır.

#### D. Karantinaya Alınan İşçiler

Sağlık Bakanlığı tarafından COVID-19 ile mücadele kapsamında alınan önlemlerden biri de yurtdışından Türkiye'ye gelen vatandaşların 14 gün süreyle karantinaya alınmasıdır. Söz konusu karantina uygulaması başta yurt dışından planlı uçuşlarla gelen kişilerin Kredi ve Yurtlar Kurumuna bağlı yurtlara alınarak izole edilmeleri ile gerçekleştirilmiş; ardından T.C. Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü'nün 19.05.2020 tarihli yazısıyla yurt dışından planlı uçuşlarla gelen vatandaşların 14 günlük izolasyon ve izlemlerinin hava alanlarında yapılan muayeneleri sonrasında evde yapılmasına karar verilmiştir<sup>[128]</sup>. Bu süreçte, havaalanında yapılan muayeneleri sırasında semptom yönünden şüpheli görülen kişiler hava alanlarında izolasyon alanına alınacak ve 112 aracılığı ile il sağlık müdürlüğü tarafından

[126] Örneğin, 04.03.2020 tarihinden itibaren Türkiye'nin maske, tulum, önlük, gözlük, cerrahi maske ve tıbbi eldiven ihracatı ön izne bağlanmıştır. <https://www.titck.gov.tr/duyuru/ihracatinda-ve-ithalatinda-ihraci-yasak-ve-on-izne-bagli-mallara-iliskin-teblig-ihracat-96-31-uyarinca-on-izne-tabi-urunler-hakkinda-2020-10-sayili-duyuru-02052020193534> (Erişim Tarihi: 01.06.2020)

[127] Örneğin, 23.02.2020 tarihi itibarıyla Türkiye-İran arası sınır kapısı kapatılmıştır. <https://www.aa.com.tr/tr/koronavirus/saglik-bakani-koca-iranla-sinir-kapilari-gecici-olarak-kapatildi/1742382> (Erişim Tarihi: 01.06.2020)

[128] <http://www.vda.org.tr/duyuru/yurt-disindan-planli-ucuslar-ile-toplu-olarak-gelen-kisilere-yon/8575> (Erişim Tarihi: 01.06.2020)

belirlenen hastaneye yönlendirilecek; yapılan değerlendirmede herhangi bir semptom belirlenemeyen kişiler ise kendi evlerinde 14 günlük süreyle karantinaya alınacak ve bu süre içinde aile hekimleri tarafından takip edileceklerdir. Bunun gibi bu metnin kaleme alındığı 31 Mayıs 2020 tarihinde 24 ilimizdeki, 2 belde, 20 köy, 34 mahalle ve 2 mezra olmak üzere toplam 58 yerleşim yerinde karantina tedbirleri uygulanmaktadır. Buna göre, karantina tedbiri uygulanan yerleşim yerindeki toplam nüfus 51.669'dur<sup>[129]</sup>.

İşçilerin, iş görme borcu gereği yurt dışına çıkması ve ülkeye dönmesi üzerine karantinaya alınması, işçinin iş görme borcunu yerine getirmesini engelleyen bir zorlayıcı neden olarak kabul edilmelidir. Zira bu durumda işçi, idari bir tedbir nedeniyle evinde kalmak zorundadır ve bu nedenle işe gidememektedir. Ancak bu halde, işçinin yurtdışına çıkma nedeni iş seyahati olduğundan ve karantina önlemi, iş görme borcu nedeniyle işçiye uygulandığından, işverenin bu halde İK 25/III uyarınca iş sözleşmesini feshi, kanımızca haksız fesih olarak kabul edilmelidir. Zira işçinin karantinaya tabi tutulması, tamamen iş görme borcunun bir sonucudur ve bu işletme rizikosunun işçi üzerinde bırakılması iş hukukunun temel ilkelerine aykırıdır. Böyle bir durumda işçinin, TBK 438/3 uyarınca (diğer hakları yanında) haksız fesih tazminatı talep edebileceği kabul edilmelidir. Bu halde İK 25/III'ün uygulama alanı dahi bulmayacağı kabul edilmeli ve iş görme borcunu yerine getirmesi sebebiyle karantinaya alınan işçiye ücreti tam olarak ödenmelidir.

Bununla birlikte işçinin, iş görme borcu nedeniyle değil, kendi inisiyatifleriyle yurt dışına çıkışı nedeniyle karantinaya alınması durumunda, zorlayıcı neden işçinin riziko alanında doğduğundan, işçiye İK 25/III uyarınca yarım ücret bir hafta boyunca ödenmeli, ardından ya iş sözleşmesinin yasa gereği askıya alındığı kabul edilerek işçi bir hafta ücretsiz izinli sayılmalı ya da iş sözleşmesinin işverence İK 25/III uyarınca haklı nedenle derhal feshedilebileceği kabul edilmelidir. Bunun gibi işçinin ikamet ettiği bölgede karantina uygulanması nedeniyle işyerine gidemiyor olması da yine işçinin çevresinde meydana gelen zorlayıcı neden olarak değerlendirilmelidir. Zira bu durumda da işçi, ikamet ettiği bölgede uygulanan bir idari tedbir nedeniyle iş görme edimini yerine getirememekte ve bu durum kaçınılamaz, öngörülemez, önlenemez ve harici bir etkenden ileri gelmektedir. Bu itibarla anılan işçilerin

[129] <https://www.icisleri.gov.tr/15-ilde-uygulanan-sokaga-cikma-kisitlamasi-31-mayis-saat-2400-itibariyle-sona-eriyor> (Erişim Tarihi: 01.06.2020)



iş sözleşmeleri de bir haftalık bekleme süresi sonunda işveren tarafından haklı nedenle derhal feshedebilecektir. Belirtmek gerekir ki, işverenin fesih imkânı 16/4/2020 tarihinde getirilen 3 aylık fesih yasağına kadar yapılan fesihler bakımından geçerlidir. Bu tarihten sonra ise 7244 sayılı Kanunla getirilen geçici düzene ilişkin hükümler uygulanacaktır.

### **E. 18 Yaş Altı, 65 Yaş Üstü ve Kronik Hastalığı Olan İşçiler**

COVID-19 salgınının etki alanının daraltılması amacıyla alınan tedbirler kapsamında ülkemizde birtakım yaş grubunda olan vatandaşlar ve kronik hastalığı olan vatandaşların sokağa çıkmaları yasaklanmıştır. Bu kapsamda 21.03.2020 tarihli İçişleri Bakanlığı Genelgesiyle 65 yaş ve üzeri ile bağışıklık sistemi düşük ve kronik akciğer hastalığı, astım, KOAH, kalp/damar hastalığı, böbrek, hipertansiyon ve karaciğer hastalığı olanlar ile bağışıklık sistemini bozan ilaçları kullanan vatandaşların 21 Mart saat 24.00'den sonra ikametlerinden dışarı çıkmaları, açık alanlarda, parklarda dolaşmaları ve toplu ulaşım araçları ile seyahat etmeleri sınırlandırılarak sokağa çıkmaları yasaklanmıştır<sup>[130]</sup>. Bu düzenlemenin akabinde 03.04.2020 tarihinde aynı yasak 20 yaş altındakiler bakımından da getirilmiş, fakat 05.04.2020 tarihinde yayımlanan ek Genelge ile 18-20 yaş arasında olup kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlar, özel sektörde düzenli çalıştığını sosyal güvenlik belgesiyle ortaya koyanlar ile mevsimlik tarım işçileri, sokağa çıkma yasağından muaf tutulmuştur<sup>[131]</sup>. 29.05.2020 tarihinde ise genelge ile sokağa çıkma kısıtlaması getirilen gençlerden 31.12.2002 tarihinden önce doğmuş olanlar (18-20 yaş arasındaki gençler) için sokağa çıkma kısıtlaması kaldırılmıştır<sup>[132]</sup>.

Öncelikle belirtmek gerekir ki; İş Kanunu m. 71 uyarınca on beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. On dört yaşını

[130] <https://www.icisleri.gov.tr/65-yas-ve-ustu-ile-kronik-rahatsizligi-olanlara-sokaga-cikma-yasagi-genelgesi> (Erişim Tarihi: 01.06.2020)

[131] <https://www.icisleri.gov.tr/sokaga-cikma-yasagi-bulunan-18-20-yas-arasindaki-genclerle-ilgili-istisnalar> (Erişim Tarihi: 01.06.2020)

[132] <https://www.icisleri.gov.tr/81-il-valiligine-18-yas-alti-ile-65-yas-ve-uzeri-kisilerin-sokaga-cikma-kisitlamasi-genelgesi> (Erişim Tarihi: 01.06.2020)

doldurmamış çocuklar ise bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilirler. Bu itibarla her ne kadar 18-20 yaş arasındaki işçiler bakımından bir istisna tanınmışsa da 18 yaşın altındaki işçiler bakımından sokağa çıkma yasağı devam etmiştir.

Sokağa çıkması yasak olan 65 yaş üstü ve 18 yaş altı işçiler bakımından bu yasak işçinin çevresinde meydana gelen zorlayıcı neden olarak değerlendirilebilir<sup>[133]</sup>. Zira bu durumda açık olmaya devam eden işyerleri bakımından işveren iş görme edimini kabule hazır olduğu halde işçi iş görme edimini getirilen hukuki yasak nedeniyle yerine getirememektedir. Bu itibarla, anılan işyerlerinde çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin, İK m. 25/III uyarınca bir haftalık zorunlu bekleme süresini geçtikten sonra işveren tarafından haklı nedenle feshedebileceği kabul edilmelidir. İşverenin fesih imkânı 16/4/2020 tarihinde getirilen 3 aylık fesih yasağına kadar yapılan fesihler bakımından geçerlidir. Bu tarihten sonra ise 7244 sayılı Kanunla getirilen geçici düzene ilişkin hükümler uygulanacaktır.

---

[133] Akın, 58.

## KAYNAKÇA

**Akın, Levent:** COVID-19'un İş İlişkilerine Olası Etkileri, Çimento İşveren Dergisi, C. 34, S.3, s. 16-71.

**Akman, Sermet/Burcuoğlu, Haluk/Altop, Atilla:** Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B. 7, Filiz Kitabevi, İstanbul 1993.

**Alp, Mustafa:** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara 2005.

**Alpagut Gülsevil:** Pandemi'nin İş Sözleşmesine Etkisi: Ücretsiz İzin, Fesih Yasası, Zorlayıcı Neden, Pandemi Sürecinde İş Hukuku, On İki Levha, İstanbul 2020, s. 61-98.

**Arat, Ayşe:** Sözleşmenin Değişen Şartlara Uyarlanması, Ankara 2006.

**Arslan, Seda:** İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı, On İki Levha, İstanbul 2012.

**Astarlı, Muhittin:** İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Turhan Kitabevi, Ankara 2008.

**Baysal, Başak:** Aşırı İfa Güçlüğü, Prof. Dr. İsmet Sungurbey'e Armağan, C.II, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2014, s. 332- 342.

**Baysal, Başak:** Haksız Fiil Hukuku, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul 2019. (Haksız Fiil)

**Baysal, Başak:** Sözleşmenin Uyarlanması, B. 3 Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul 2019. (Uyarlama)

**Berger, Klaus Peter/Behn, Daniel:** Force Majeure and Hardship in the Age of Corona (April 12, 2020). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3575869>

**Chen, Jiang/Weber, Morreel:** Le Coronavirus et la Force Majeur: Comparaison entre la Chine et la France, Publié sur Dalloz Actualité, 24 Mars 2020 (<https://www.dalloz-actualite.fr>)

**Çelik, Nuri/Canikoğlu, Nurşen/Canbolat, Talat:** İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, 33.B, İstanbul 2020.

**Dural, Mustafa:** Borçlunun Sorumlu Olmadığı Sonraki İmkansızlık, İstanbul 1976.

**Eren, Fikret:** Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi, Ankara 1975.

**Eren, Fikret:** Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B.22, Ankara 2017. (Borçlar Hukuku)

**Gözübüyük, Abdullah Pulat:** Hukuki Mesuliyet Bakımından Mücbir Sebepler ve Beklenmeyen Haller, Kazancı Yayınevi, Ankara 1977.

**Gözübüyük, Abdullah Pulat:** Sözleşmelerin Fesih ve Tadili Bakımından Mücbir Sebepler ve Beklenmeyen Haller, Ankara, 1945 (Sözleşmelerin Fesih ve Tadili).

**Guiomard, Pascale:** La grippe, les épidémies et la force majeure en dix arrêts, Publié sur Dalloz Actualité, 4 Mars 2020 (<https://www.dalloz-actualite.fr>)

**İnal, Tamer:** Mücbir Sebeplerin Oluşum Unsurları, Kamu-İs, C. V, S. 2, Haziran 1997, s. 13-53.

**İnce, Ergun:** İş Hukukunda Zorlayıcı Sebep, İş Hukuku Dergisi, C.I, S.8, İstanbul, 1969.

**Kaplan, İbrahim:** Borçlar Hukuku Dersleri (Genel Hükümler), Ankara.

**Karahasan, Mustafa Reşit:** Türk Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C.I, II, II, İstanbul, 1992.

**Kayırgan, Hasan:** Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler, İstanbul 2019.

**Kılıçoğlu, Ahmet M.:** Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Turhan Kitapevi, B. 23, Ankara 2019.

**Kocayusufpaşaoğlu, Necip (Kocayusufpaşaoğlu/ Hatemi/ Serozan/ Arpacı):** Borçlar Hukukuna Giriş, Hukuki İşlem, Sözleşme (Borçlar Hukuku Genel Bölüm), C.1, İstanbul 2008. (Borçlar Hukuku).

**Landivaux, Ludovic: Contrats et coronavirus: un cas de force majeure? Ça dépend... , Le droit en débat, Dalloz, 2020.**

**Oğuzman, Kemal/Öz, Turgut:** Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.1, İstanbul 2018.

**Öz, Turgut:** Yeni Borçlar Kanunu'nun Getirdiği Başlıca Değişiklikler ve Yenilikler, İstanbul 2012.

**Özçelik, Ş. Barış:** COVID-19 Salgını Çerçevesinde Alınan Önlemlerin Sözleşme Hukuku ve Mücbir Sebep Kavramı Açısından Değerlendirilmesi, Lexpera Blog, 20.04.2020 <https://blog.lexpera.com.tr/COVID-19-salgini-cercevesinde-alinan-onlemlerin-sozlesme-hukuku-ve-mucbir-sebep-kavrami-acisindan-degerlendirilmesi/>

**Öztürk, Tuba:** İş Hukukunda Mücbir Sebep, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2011.

**Savaş, Burcu:** İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, İstanbul 2012.

**Serozan, Rona:** Sözleşmeden Dönme, İstanbul 2007.

**Süzek, Sarper:** İş Hukuku, Beta Yayıncılık, 13. B., İstanbul 2020.

**Süzek, Sarper:** İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler, Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, Özel Sayı, 2007, s. 115-133. (Askı)

**Tandoğan, Haluk:** Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku, Ankara, 1981.

**Tandoğan, Haluk:** Türk Mes'uliyet Hukuku, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınlarından No. 159, Ankara 1961. (Mes'uliyet)

**Taşkent, Savaş:** İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin Uygulaması, Sicil Dergisi, Eylül 2006, s. 20-28.

**Tezcan, Mehmet:** Clausula Rebus Sic Stantibus İlkesi ve Sözleşmenin Değişen Koşullara Uyarlanması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2004.

**Tolu, Hazal:** İş Sözleşmesinin Haksız Feshi, Beta Yayınları, İstanbul 2017.

**Yuvalı, Ertuğrul:** İş Hukukunda Zorlayıcı Neden ve Zorunlu Neden Kavramları ile Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri, Kamu-İş, C. 12, S. 3, 2019, s. 1-27.

### İnternet Kaynakları

<https://www.who.int/health-topics/coronavirus/who-recommendations-to-reduce-risk-of-transmission-of-emerging-pathogens-from-animals-to-humans-in-live-animal-markets>

<http://www.euro.who.int/en/health-topics/health-emergencies/coronavirus-COVID-19/news/news/2020/3/who-announces-COVID-19-outbreak-a-pandemic>

<https://www.economist.com/business/2020/02/22/chinese-firms-use-obscure-legal-tactics-to-stem-virus-losses>

<https://www.vie-publique.fr/discours/273763-bruno-le-maire-28022020-coronavirus>

<https://www.legifrance.gouv.fr/>

<https://www.labase-lextenso.fr/>

<https://www.kazanci.com.tr/>

<https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odenegi/genel-bilgiler/>

<http://nautil.us/issue/83/intelligence/the-man-who-saw-the-pandemic-coming>

<https://www.latimes.com/entertainment-arts/tv/story/2020-04-01/pandemic-netflix-documentary-coronavirus>

<https://www.sozcu.com.tr/2020/dunya/almanlarin-8-yillik-corona-virusu-raporu-ortaya-cikti-5700592/>

<https://www.nytimes.com/2020/03/21/world/europe/italy-coronavirus-center-lessons.html>

<https://www.icisleri.gov.tr>

[https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/COVID19-dis-ticarete-etkisi/\\$File/COVID19-Dis-Ticarete-Etkisi.pdf](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/COVID19-dis-ticarete-etkisi/$File/COVID19-Dis-Ticarete-Etkisi.pdf)

<https://www.titck.gov.tr/duyuru/ihracatinda-ve-ithalatinda-ihraci-yasak-ve-on-izne-bagli-mallara-iliskin-teblig-ihracat-96-31-uyarinca-on-izne-tabii-urunler-hakkinda-2020-10-sayili-duyuru-02052020193534>

<https://www.aa.com.tr/tr/koronavirus/saglik-bakani-koca-iranla-sinir-kapilari-gecici-olarak-kapatildi/1742382>

<http://www.vda.org.tr/duyuru/yurt-disindan-planli-ucuslar-ile-toplu-olarak-gelen-kisilere-yon/8575>

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/consulting/kuresel-COVID-19-salgininin-turkiyede-farkli-kategorilere-etkileri.pdf>

<https://webrazzi.com/2020/03/23/migros-sanal-market-ise-alim/>

<https://www.milliyet.com.tr/ekonomi/maske-mesaisi-hizli-basladi-6186190>

<https://www.ntv.com.tr/galeri/turkiye/selcuk-bayraktar-yerli-solunum-cihaz-uretim-surecini-anlatti,B8LyjiQQUEW-8lKycXnfg/2k3cSN93akuvDFnFFd6zVg>

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/human-capital/isin-gelecegi-uzaktan-calisma-sisteminde-organizasyonel-dayanikligi-korumak.pdf>