

# KORONAVİRÜS SALGINI NEDENİYLE SOKAĞA ÇIKMA YASAKLARININ ÜCRET ÖDEME BORCUNA VE TELAFİ ÇALIŞMASINA ETKİLERİ

Dr. Öğr. Üyesi Hasan KAYIRGAN\*

## Özet

Ülkemiz ve tüm dünyanın maruz kaldığı Koronavirüs (Kovid-19) salgını nedeniyle uygulanan tedbirlerden biri de sokağa çıkma yasağıdır. Bu bağlamda işin durması ve işçi tarafından iş görme borcunun yerine getirilememesi gibi oluşan nedenler Koronavirüs Salgınının zorlayıcı neden sayılıp sayılmayacağı sorusunu gündeme getirmektedir. Zorlayıcı neden kavramı özel hukukta sıkça kullanılmakta ve sorumluluk hukukunda borçlunun sorumluluğunu ortadan kaldırmaktadır. Ancak Zorlayıcı neden kavramına ilişkin olarak yapılan tek yasal tanım Kısa Çalışma Yönetmeliğinde bulunmaktadır. Buna göre; *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 veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumları ifade etmektedir* (m. 3/1-h).

Ücretin ödenmesi için zorlayıcı nedenin kimin risk sahasında oluştuğunun önemi bulunmamaktadır. Buna göre gerek işçiden kaynaklı zorlayıcı nedenlerle işin yerine getirilememesinde gerekse işverenden kaynaklı imkânsızlık hallerinde bir hafta boyunca işverenin yarım ücret ödeme yükümlülüğü bulunmaktadır.

---

\* Gaziantep Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, hsnkyrgn@gmail.com, ORCID ID: orcid.org/0000-0003-2227-745X.

İşverenin zorlayıcı nedenin varlığı halinde işi kabulde temerrüde düşmediği kabul edilmiş ve sadece yarım ücret ödeyeceği öngörülmüştür. İşveren yarım ücreti de bir hafta ile sınırlı olarak ödemekle yükümlü tutulmuştur.

İşverenin yarım ücret ödediği bu günler için telafi çalışması yaptırıp yaptıramayacağı da hukuki bir sorun olarak değerlendirilmelidir.

İş Kanunu m. 64 uyarınca zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi, benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması, çalışmanın tamamen tatil edilmesi veya işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde işverenin çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabileceği öngörülmüştür. 7226 sayılı yapılan değişiklikle işveren telafi çalışmasını zorlayıcı nedenin sona ermesinden başlayarak 4 ay içinde yaptırabilecektir.

**Anahtar Kelimeler:** Koronavirüs (Covid – 19), Zorlayıcı neden, Ücret, Telafi Çalışması, Sokağa Çıkma Yasağı

## Abstract

One of the measures implemented due to the coronavirus (Kovid-19) outbreak that our country and the World is exposed to is the curfew. In this context, the reasons such as stopping of the work and failure to fulfill the debt of the work by the employer raises the question whether the coronavirus outbreak can be counted as a compelling reason. The concept of force majeure is frequently used in private law and eliminates the liability of the borrower in liability law.

However, the only legal definition regarding the concept of Force majeure is found in the Short Labor Regulation. According to this; Force majeure: However, the only legal definition regarding the concept of force majeure is found in the Short Labor Regulation. the periodic situations or earthquake, fire, flood, landslide caused by external effects that are not caused by the employer's own referral and administration, cannot be predicted, as a result of which can not be eliminated, resulting in a temporary

or shortening of the working time or a complete or partial cessation of the activity, expresses epidemic disease, mobilization, etc. One of the distinctive elements of the compelling reason is the element of externality. The extraordinary event must occur for a reason outside the domain of the borrower. The event that causes the compelling reason must come from the outside, take place outside the field of activity of the person - the field of jurisdiction, and include the foreign element in the business. For this reason, in the event that the damage is caused by the driver's body or spiritual malfunction, or in cases such as lack of vehicle, no externality can be mentioned. The coercive factor and compelling reason may be caused by a natural event such as flood, rock fall, lightning strike, landslide or a legal arrangement. Even human behavior can show such an effect.

It does not matter who is in the risk area of the compelling reason for paying the fee. Accordingly, the employer is obliged to pay half a wage for one week both in cases of impossibility caused by the worker and in cases of impossibility arising from the employer.

It is assumed that if the employer has a compelling reason, he/she will not be in default in acceptance and will only pay half the wages. The employer is also obliged to pay half the fee for a week.

Whether the employer can make compensation for these days when he pays half the wage should also be considered as a legal problem.

While the compulsory reasons that arise during the execution of the work in the workplace sometimes require overwork, sometimes it causes the work to stop. In addition, in some cases, the compulsory cause causes both overwork and compensatory work.

Labor Law In accordance with 64, the employer is compensated for periods that are not working within four months in case of stopping work due to compulsory reasons, vacationing the workplace before or after national holidays and general holidays, working significantly below normal working hours in the workplace for similar reasons, vacationing the work entirely or permitting him/her at the request of the worker. With the amendment

number 7226, the employer will be able to make the compensation work within 4 months, starting from the end of the compelling cause.

**Keywords:** Coronavirus (Covid-19), Force Majeure, Wage, Compensation Work, Curfew,

## GİRİŞ

Dünya Sağlık Örgütü tarafından küresel salgın (pandemi) olarak ilan edilen Koronavirüs (Kovid -19) salgını kısa süre içerisinde tüm dünyayı etkilemiş, 13.6.2020 tarihi itibarıyla 7.669.872 kişiye hastalık bulaşmış ve 426.185 kişi yaşamını yitirmiştir<sup>1</sup>. Bu nedenle ülkemiz ve tüm dünyanın maruz kaldığı Koronavirüs (Kovid-19) salgını ile mücadele kapsamında uygulanan tedbirlerden biri de sokağa çıkma yasağıdır. Sokağa çıkma yasağı nedeniyle iş sözleşmesinin temel borçlarından biri olan iş görme borcu yerine getirilememiştir. İşin durması ve işçi tarafından iş görme borcunun yerine getirilememesi gibi nedenler Koronavirüs Salgınının zorlayıcı neden sayılıp sayılmayacağı ve sonuçlarının nasıl tezahür edilmesi gerektiği sorusunu gündeme getirmektedir.

Çalışmamızda sokağa çıkma yasaklarının ücret ödeme borcuna nasıl bir etkisinin bulunduğu ve çalışılmayan bu günlerin telafi çalışmasına konu edilip edilemeyeceği değerlendirilecektir. Bu doğrultuda öncelikle zorlayıcı neden ve zorunlu neden kavramları inceleme konusu yapılacak, ardından da ücret ödeme ve telafi çalışması hükümleri irdelenecektir.

## I. KAVRAM OLARAK ZORLAYICI NEDEN

### A. Genel Olarak

Zorlayıcı neden kavramı özel hukukta sıkça kullanılmakta ve sorumluluk hukukunda borçlunun sorumluluğunu ortadan kaldırmaktadır. Ancak

---

<sup>1</sup> [https://en.wikipedia.org/wiki/Template:COVID-19\\_pandemic\\_data#COVID-19\\_container](https://en.wikipedia.org/wiki/Template:COVID-19_pandemic_data#COVID-19_container)

Zorlayıcı neden kavramına ilişkin olarak yapılan tek yasal tanım Kısa Çalışma Yönetmeliğinde bulunmaktadır. Buna göre;

*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 veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumları ifade etmektedir (m. 3/1-h).*

Avrupa Adalet Divanı'nın kararlarına göre zorlayıcı neden altında alı şılmamış ve öngörülemeyen olaylar anlaşılmalıdır<sup>2</sup>. Zorlayıcı nedenden bahsedebilmek için dışarıdan gelen bir etki bulunması ve bu etkinin olağanüstü ve önlenemez olması gerekir<sup>3</sup>.

İsviçre Borçlar Kanunu'na göre doğa olayları, savaş ve ayaklanma halleri zorlayıcı nedene örnek olarak gösterilmiştir (Art 187). Bu hükme göre her doğa olayı da zorlayıcı neden olarak kabul edilemez. Örneğin olağanüstü bahar fırtınası zorlayıcı neden olarak kabul edilmemiş ve öngörülemeyen, daha büyük şiddette esaslı olayların zorlayıcı neden oluşturabileceği ifade edilmiştir<sup>4</sup>. Buradan da olağanüstü bahar fırtınasının dahi öngörülemezlik (tahmin edilebilirlik) unsurunu barındırmadığından zorlayıcı neden olarak kabul edilmediği anlaşılmaktadır. Başka bir deyişle mukayeseli hukukta zorlayıcı nedenin dar anlamda yorumlandığı söylenebilir.

Alman Hukukunda yargı kararlarıyla zorlayıcı nedenin sınırları çizilmiştir. Buna göre zorlayıcı neden teşkil eden olayın olağanüstü, işletmeye yabancı, esaslı doğal güçler veya işletmeye yabancı üçüncü kişinin eylemi nedeniyle dışarıdan gelen; insani görüş ve tecrübe ile önceden

2 EuGH., 14.6.2012, C-533/10, Rz. 25–28 mwN; EuGH., 18.5.2017, C-154/16, Rz. 61 (Stephan Alexander, Zollkodex der Union, Hrsg.: Peter Witte, (7. Auflage, C.H.BECK Verlag, 2018), Rn. 10)

3 Caroline Meller-Hannich, (Beckonlinegrosskommentar, 1.12.2018), BGB. § 206 Rn. 4; Werner Filthaut, Haftpflichtgesetz, (9. Auflage, C.H.BECK Verlag 2015) § 1 Rn. 158.

4 Peter Gauch and Hubert Stöckli, Kommentar zur SIA-Norm 118 Allgemeine Bedingungen für Bauarbeiten (2. Auflage, Schulthess Juristische Medien AG Verlag, 2017), 946; BGE., 123 III 183, Sammlung der Entscheidungen des Schweizerischen Bundesgerichts, 183-188.

öngörülemeyen nitelikte olması gerektiği vurgulanmıştır. Bahsi geçen öngörülemedenin ekonomik olarak katlanılabilir araçlar ile hakkaniyete uygun şekilde beklenebilecek azami özenle engellenemiyor veya zararsız kılınmıyor olması gerektiği belirtilmiştir<sup>5</sup>. Bu bakımdan zorlayıcı nedenin objektif olarak dıştan gelme (haricilik) ve olağanüstülük ile subjektif olarak ise önlenememe unsurlarını barındırdığı ifade edilmektedir<sup>6</sup>. Şartların meydana gelmesi zorlayıcı nedenin mevcudiyeti için zorunlu olduğundan kümülatif nitelikte olup bütün şartlar birlikte aranmalıdır<sup>7</sup>.

Zorlayıcı nedenin mutlak bir kavram olmadığı, her durum ve halde gerçekleşen olayın zorlayıcı neden sayılamayacağı da belirtilmelidir<sup>8</sup>. Trafikte bir sürücü için zorlayıcı neden teşkil edebilecek olay, diğer bir sürücü için öngörülemezlik unsuru bulunmadığından zorlayıcı neden olarak kabul edilmeyebilir<sup>9</sup>. Bu durum zorlayıcı nedenin nispi niteliği ile açıklanmaktadır<sup>10</sup>. Yıldırım düşmesinin zorlayıcı neden için verilen genel örneklerden biri olmasına rağmen patlayıcı madde deposu olarak kullanılan bir binaya yıldırım düşmesi halinde meydana gelen zarardan sorumluluk, zorlayıcı neden ileri sürülerek bertaraf edilemez.<sup>11</sup>

5 Otto **Palandt**, Bürgerliches Gesetzbuch, (76. Auflage, C.H. BECK Verlag, 2017), 244; Christian **Walter**, Beckonlinegrosskommentar GesamtHrsg: Gsell/Krüger/Lorenz/Reyermann Hrsg: Spickhoff, (1.7.2018) StVG § 7 Rn. 150; **Filthaut**, (n 3) § 1, Rn. 158; BGH., 12.07.1988, VI ZR 256/87, NJW 1988, 2733.

6 BGH., 23.10.1952, III ZR 364/51, NJW 1953, 184.

7 **Filthaut**, (n 3) § 1 Rn. 158.

8 Fikret **Eren**, Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi (1. B., Sevinç Matbaası, 1975), 176, (İlliyet Bağı).

9 **Walter**, (n 5) Rn. 150.2.

10 İnal'a göre kiralanmış bir atın üzerine yıldırım düşmesi olayında zorlayıcı nedenin meydana geldiği söylenebilecek iken patlayıcı madde bulunan bir depoya yıldırım düşmesi zorlayıcı neden unsurunu oluşturmayacaktır (Tamer **İnal**, "Mücbir Sebeplerin Oluşum Unsurları", (1997) 5 (2) Kamu- İS, 13, (23)). Zira söz konusu durum daha sonra açıklanacağı üzere zorlayıcı nedenin nispi olduğunu, kişiye veya olaya bağlı değişebileceğini göstermektedir.

11 Yargıtay da bir kararında zorlayıcı nedenin nispi bir kavram olduğu hususunu belirtmiştir. Nitekim söz konusu karar; "Mücbir sebep nisbi bir kavramdır. Bu itibarla sorumlu kişinin işletme veya faaliyetine bağlı tehlikelerin niteliğine göre takdir edilmelidir" biçimindedir (Y4HD. 16.4.1981, E. 14802, K. 217; Mustafa Reşit **Karahasan**, Türk Borçlar Hukuku, (C. III, İstanbul 1992), 1540).

Sözleşmenin tarafları, bazı hallerin zorlayıcı neden sayılmasına, bazı hallerin de zorlayıcı neden dışında tutulup sorumluluğun devam edeceğine yönelik hükümler kararlaştırabilmektedir. Bu hallerde de unsurların bulunup bulunmadığına bakılmayacak ve kararlaştırılan hal gerçekleşmişse öngörülen sonuç esas alınacaktır. Örneğin depremin zorlayıcı neden sayılmayacağı kararlaştırılmışsa, verilen örneklerde deprem zorlayıcı neden olarak edilmiş olsa da zorlayıcı nedenlere bağlı sonuçlar oluşmayacaktır<sup>12</sup>.

Açıklanan hususlar ışığında zorlayıcı nedeni, sorumlu veya borçlunun faaliyet alanı dışında meydana gelen, borcun ihlaline kaçınılmaz bir şekilde yol açan ve söz konusu olayın öngörülmesi mümkün olmayan olağanüstü haller olarak tanımlamak mümkündür<sup>13</sup>.

## B. Zorlayıcı Nedenin Unsurları

Zorlayıcı neden için öncelikle fiilen gerçekleşen bir olay bulunmalı<sup>14</sup> ve bu olay olağanüstü olmalıdır<sup>15</sup>. Olağanüstülükten kasıt aniden meydana gelen ve tarafların etkilerinden uzak<sup>16</sup> engellerdir.

Zorlayıcı nedenin ayırt edici unsurlarından biri de haricilik unsurudur. Olağanüstü olay borçlunun hakimiyet alanının dışından bir sebeple

- 
- 12 Erzan **Erzurumluoğlu**, Türk-İsviçre Borçlar Hukuku Sistemine Göre Borçluya Yüklenemeyen Nedenlerden Dolayı Edimin Yerine Getirilememesi, (1. B., Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, 1970), 40; Ali Naim İnan and Özge **Yücel**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, (4. B., Seçkin Yayıncılık, 2014), 613.
- 13 Fikret **Eren**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, (14. B., Yetkin Yayıncılık, 2012), 557 (Borçlar Hukuku); **Eren**, İliyet Bağı, 176; Haluk **Tandoğan**, Türk Mesuliyet Hukuku (2. B., Vedat Kitapçılık, 2010), 464; Şahin **Akıncı**, Borçlar Hukuku Bilgisi Genel Hükümler, (10. B., Sayram Yayıncılık, 2017), 139 (Borçlar Hukuku); Gökhan **Antalya**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 1, (2. B., Beta Yayıncılık, 2013), 537; Henri **Desc-henaux** and Pierre **Tercier**, Sorumluluk Hukuku, Çev., Salim Özdemir, (1983) 35; **Gauch and Stöckli**, (n 4) 946; BGE., 25.06.1976, 102 Ib 257, E. 5 (Sammlung der Entscheidungen des Schweizerischen Bundesgerichts, 257-263); BGE., 19.12.1985, 111 II 429 (Sammlung der Entscheidungen des Schweizerischen Bundesgerichts, 429-446).
- 14 Ertuğrul **Yuvalı**, “İş Hukukunda Zorlayıcı Neden ve Zorunlu Neden Kavramları İle Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri”, (2012) 12, (3), Kamu-İş, 1, (4).
- 15 BGH., 23.10.1952 – III ZR 364/51, NJW 1953, 184; BGH 15.3.1988 – VI ZR 115/87 = NJW-RR 1988, 986; **Walter**, (n 5) Rn. 150; **Filthaut**, (n 3) § 1, Rn. 172.
- 16 Ali Cengiz **Köseoğlu**, İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 60).

meydana gelmelidir<sup>17</sup>. Diğer bir deyişle zorlayıcı nedene sebep olan olayın dıştan gelmesi, kişinin faaliyet alanı –hakimiyet alanı- dışında gerçekleşmesi, işletmeye yabancılik unsurunu barındırmalıdır<sup>18, 19</sup>. Bu nedenle zararın sürücünün bedeni veya ruhi arızasından kaynaklanması halinde veya aracın eksikliği gibi hallerde haricilikten bahsedilemez<sup>20</sup>. Haricilik unsuru ile zorlayıcı neden sel, kayanın düşmesi, yıldırım düşmesi, heyelan gibi bir doğa olayından<sup>21</sup> veya yasal bir düzenlemeden<sup>22</sup> kaynaklanabilir. Hatta insani davranışlar da böyle bir etkiyi gösterebilir<sup>23</sup>.

Sözleşmeden doğan bir davranış normu veya borcun ihlalinin söz konusu olmadığı durumlarda zorlayıcı nedenin varlığından söz etmenin pratik anlamda bir değeri bulunmamaktadır. Bu nedenle, zorlayıcı nedenin unsurları içerisinde sözleşmeden doğan edim yükümlülüğünün veya borcun ifa edilmesinin engellemesi de aranmaktadır<sup>24</sup>. Bu unsur borçlunun sonuç yükümlülüğünün ortadan kaldırılmasında önem kazanmaktadır. Zira zorlayıcı neden, davranış normunun ihlaline bağlanan sonucu ortadan kaldırır<sup>25</sup>.

17 **Eren**, İlliyet Bağı, 179; Zahit İmre, Doktrinde ve Türk Hukukunda Kusursuz Mesuliyet Halleri, (1949), 201; **Gauch and Stöckli**, (n 4) 946; Rainer **Fritsch**, Abgabeordnung: AO, Hrsg., Ulrich Koenig/Thilo Cöster/Rainer Fritsch/Jens Intemann/Doris Wunsch/Guido Zöllner, (3. Auflage, C.H. BECK Verlag, 2014), Rn. 2; **Filthaut**, (n 3) § 1, Rn. 160.

18 **Filthaut**, (n 3) § 1, Rn. 160.

19 EuGH., 08.07.2010, C-334/08, Slg. 2010, I-6869; Roberto **Bartone**, EU-Außenwirtschafts- und Zollrecht, Hrsg.: Honst Günter Krenzler/Cristoph Herrman/Marian Niestedt, (12. Auflage, C.H.BECK Verlag, 2018), Rn. 13.

20 **Walter**, (n 5) Rn. 150.1

21 **Walter**, (n 5) Rn. 150.1

22 Yargıtay, Trafik Komisyonunca kimyasal maddelerin taşınmasının Bursa sınırları dışında alternatif il yolları kullanılarak taşınması yönünde yasaklama kararı verildiğini, onay için valiliğe sunulan kararın gerekli onayı da alarak yürürlüğe girdiğini ve davacı şirketin kullanmakta olduğu güzergahın kullanım dışı kaldığı yönündeki İl İdare Kurulunun kararının mücbir neden olduğunu kabul etmiştir (Yargıtay 23 HD., 9063/5425, 26.12.2016; Yargıtay 23 HD., 963/2054, 12.07.2017).

23 **Walter**, (n 5) Rn. 150.1

24 **Eren**, İlliyet Bağı, 176; **Tandoğan**, (n 13) 465; **Erzurumluoğlu**, (n 12) 38.

25 **Erzurumluoğlu**, (n 12) 39; Akıncı'ya göre A'nın, inşaatın 5. katında çalışmakta iken aniden meydana gelen bir deprem sonucunda dengesini kaybedip çekici elinden düşürdüğü olayda, yoldan geçen başka bir kişinin çekicin başına düşmesinden dolayı sorumlu tutulamayacaktır. Zira burada çekici elinden düşürmesine etken olarak

İllyet bağı zarar ile zararı meydana getiren olay arasındaki neden sonuç ilişkisini ifade eder<sup>26</sup>. Zorlayıcı neden ile borcun ihlali arasında da neden sonuç ilişkisi bulunmalıdır. Diğer bir deyişle sözleşmesel yükümlülüğün yerine getirilememesi zorlayıcı nedenden kaynaklanmalı ve zorlayıcı neden borcun ihlalinin sebebi olmalıdır<sup>27</sup>. Örneğin, fabrikaya yıldırım düşmesi ile yangın çıkması sonucu işçilerin ölmesi arasında neden sonuç ilişkisinin bulunması gereklidir. İşçiler yangından değil de ahşap merdivenden koşarken merdivenin yıkılması sonucu -yangından kaynaklanmayan bir nedenle- düşerek ölmüş ise bu takdirde neden sonuç ilişkisinden yani uygun illiyet bağından bahsedilemeyecektir.

Zorlayıcı nedenin önemli unsurlarından biri de öngörülemezliktir. Öngörülemezlikten kasıt ise olayın değil, sonuçlarının öngörülememesidir<sup>28</sup>. Bir olayın meydana gelmesi tahmin edilebilir olsa da sonuçlarının dikkate alınması mümkün olmayabilir<sup>29</sup>. Bu itibarla yargı kararlarında da öngörülemezlik unsurunun asli bir unsur olarak kabul edildiği görülmektedir<sup>30</sup>. Burada esas itibarıyla hiç kimsenin bir etkisinin bulunmayacağına söylenildiği durumlarda öngörülemezlik mevcut olacaktır<sup>31</sup>.

Zorlayıcı nedenin sonuçları öngörülebilir ise zorlayıcı nedenden bahsedilemeyecek ve sonuç yükümlülüğü devam edecektir. Zorlayıcı neden konusu olay ile borçlunun fiili ile bağlantı kurulabilir ise öngörülemezlik kurulandan da bahsedilmesi mümkün olmayacaktır. Nitekim patlayıcı maddelerin bulunduğu bir deponun deprem bölgesinde bulunması halinde bir sarsıntı da bu maddelerin daha ağır bir sonuca maruz bırakabileceği öngörülebilir bir

---

zorlayıcı nedeni göstermekte, davranış ile sonuç arasındaki bağın kesildiğine işaret etmektedir (Akıncı, Borçlar Hukuku, 140).

26 Tandoğan, (n 13) 465; Erzurumluoğlu, (n 12) 39; Mehmet Ayan, Borçlar Hukuku (Genel Hükümler), (9. B., Mimoza Yayıncılık, 2015), 262; Akıncı, Borçlar Hukuku, 138.

27 Eren, İllyet Bağı, 181.

28 Eren, İllyet Bağı, 183; Erzurumluoğlu, (n 12) 40; Alexander, (n 2) Rn. 10.

29 İnal, (n 10) 42.

30 Yargıtay 13 HD., 1771/1798, 27.5.1988 (Karahasan, (n 11) 991); Yargıtay 15 HD., 639/978, 4.10.1974 (Karahasan, (n 11) 1003).

31 EuGH., 04.02.2016, C-659/13; C-34/14, ABl. EU 2016, Nr. C 106, 2; Bartone, (n 19) Rn. 13.

durumdur. Bunun gibi önceden öngörülebilir kış olayları da aşırı olsa bile öngörülemezlik unsuru bakımından eksik kabul edilecek ve zorlayıcı neden sayılmayacaktır<sup>32</sup>. Benzer şekilde, makineler usulüne uygun sabitleştirilmemiş veya zedelenmişse, böylece hafif bir rüzgâr dahi zarar verebilecek nitelikte ise öngörülemez olay şartı yerine getirilmemiş olacaktır<sup>33</sup>.

İsviçre Borçlar Kanunu'nda zorlayıcı nedenlere örnek olarak gösterilen doğal felaketler, savaş ve isyan hallerinin (Art. 187) meydana gelmesi de tek başına zorlayıcı neden olarak kabul edilemeyecektir. Şayet örnek olarak verilen olaylar öngörülebilir ise zorlayıcı nedenin özelliğini barındırmayacağı da ifade edilmiştir<sup>34</sup>.

Alman Hukukunda da öngörülemezlik unsuruna vurgu yapılarak, örneğin bir aracın yolda giderken hayvan çıkabilir uyarısı içeren levhaların bulunmasına rağmen bir hayvanın yola çıkması sonucu kaza meydana gelmesinde olay alışılmışın dışında kabul edilmemiş ve öngörülemezlik unsurunun bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır<sup>35</sup>. Aynı şekilde fırtına uyarısı yapılmasına karşılık mümkün ve beklenebilir olmasına rağmen tam zamanında tedbir alınmamışsa, zarar aynı şekilde öngörülemezlik özelliği taşımayacaktır<sup>36</sup>.

Koronavirüs Salgının ikinci dalgasının gelebileceği uyarısının açıklananlar doğrultusunda öngörülemezlik unsurunu bertaraf edip etmeyeceği de ayrıca tartışmaya açıktır. Bu bağlamda özellikle basiretli tacirler için öngörülemezlik unsurunun birinci dalgaya nazaran dar yorumlanmasının düşünülmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Kaçınılmazlık unsuru zorlayıcı neden kavramının en önemli unsuru olarak görülmekte ve olayın önlenemezliğini, dayanılmazlığını ve

32 Walter, (n 5) Rn. 150.2.

33 Christina Eckes and Dirk Carsten Günther, Münchener Kommentar zum Versicherungsvertragsgesetz, Band 3, Hrsg., Theo Langheid/Manfred Wandt, (2. Auflage, C.H. BECK Verlag, 2018), Rn. 100.

34 Gauch and Stöckli, (n 4) 946.

35 Walter, (n 5) Rn. 150.2

36 Eckes and Günther, (n 33) Rn. 99

dolayısıyla öngörülemezliğini de içinde barındırdığı ifade edilmektedir<sup>37</sup>. Kaçınılmaz kavramı, sözlükte “istek ve irade dışında olan” şeklinde tanımlanmaktadır<sup>38</sup>. Özellikle fırtına, deprem, sel, volkan patlaması ve benzeri şekildedeki doğal felaketler kaçınılmazlık özelliğini barındırır<sup>39</sup>.

Kaçınılmazlık durumu için gereken olaya karşı konulamama hali, esas itibariyle zarar verenin etkiye karşı reaksiyon gösterememesidir<sup>40</sup>. Alınabilecek her türlü tedbire rağmen önlenemezlik durumunun objektif olarak meydana gelmesi halinde kaçınılmazlıktan söz edilebilecektir<sup>41</sup>. Bu itibarla bir depo çalışanının forklift ile zarar vermesi nedeniyle tanklardan sıvı akarsa veya sigara nedeniyle depo alanında yangın çıktıysa kaçınılmazlık söz konusu olmayacaktır<sup>42</sup>.

Kaçınılmazlığa sebebiyet veren olayın şiddeti borçlunun olanaklarıyla ortadan kaldırılmasına engel oluşturmamalıdır<sup>43</sup>. Sonuç herkes için aynı olmakta, deprem, yıldırım, harp veya hukuki engeller karşısında aynı acizyet durumu mutlak olarak oluşmaktadır<sup>44</sup>.

Zorlayıcı nedenin kabul edilebilmesi için olaya tarafların katkılarının bulunmaması gerekir. Zorlayıcı neden, tarafların kusurlarını ortadan kaldırmakta ve olayın sonuçlarına da katlanmalarını engellemektedir (sonuç

37 Gareth **Thomas** and I.T. **Smith**, *Industrial Law*, (Lexis-Negis, 2003), 450; **Eren**, *Borçlar Hukuku*, 521, **Walter**, (n 5) Rn. 150.2; **Yuvalı**, (n 14) 6.

38 [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c4da2ec0454b1.58059236](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c4da2ec0454b1.58059236).

39 **Eckes** and **Günther**, (n 33) Rn. 99.

40 **Walter**, (n 5) Rn. 150.3.

41 Peter **Witte**, *Zollkodex der Union*, (7. Auflage, C. H. BECK Verlag, 2018), Rn. 57.

42 *ibid* Rn. 58.

43 İnal, (n 10) 21; “Bir hadisede bulunup bulunmadığı hususunda karar vermeden önce hakim, zararı önleyecek her hangi bir tedbirin alınması mümkün olup olmadığını bilirkişi marifetiyle araştırması gerekir” Yargıtay TD., 5441/4591, 25.8.1956 (Hikmet İşler, *Türk Ferdi İş Hukukunda Mücbir Sebep*, (Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 25); “Mücbir sebep ortaya çıkış tarzı ve niteliği itibariyle hayatın olağan akısından çıkması beklenebilecek rastlantılar sınırını açık biçimde asan ve elden gelen tüm önlemlere başvurulmak suretiyle dahi borçlu tarafından önüne geçilemeyen bir olgudur.” Yargıtay 15 HD., 26/2433, 2.6.1987 (**Karahasan**, (n 11) 1541).

44 İnal, (n 10) 23; **Eren**, *Uygun İlliyet*, 181,

yükümlülüğünü bertaraf etmektedir). Bir olayda zorlayıcı neden mevcut deniyorsa kişinin kusurunun bulunmaması gerekir<sup>45</sup>. Bu anlamda en ufak kusur dahi zorlayıcı nedeni bertaraf eder<sup>46</sup>. Diğer taraftan zorlayıcı nedenin bulunduğu ispatlanması borçlunun kusursuzluğunun da mevcut olduğu anlamına gelecektir<sup>47</sup>. Roma hukukundan gelen bir ilke olarak hiç kimse haksızlık ederek durumunu iyileştiremez kuralı (*ex suo delicto meliorem suam conditionem facere potest (niemand kann durch sein Vergehen seine Rechtslage verbessern)*), yani kimse kendi kusurundan faydalanamaz ilkesi uyarınca zorlayıcı nedenin kabulü için tarafların kusurunun bulunmaması gerektiği sonucuna ulaştırmaktadır<sup>48</sup>.

Kimse kendi kusurundan kaynaklanan bir sebeple hak iddia edemez genel kuralı da dikkate alındığında zorlayıcı nedenin varlığından bahsedebilmek için kişinin kusursuz bulunması ya da olayın meydana gelmesinde katkısının bulunmaması gerekmektedir. Türk Borçlar Kanunu'nun 52. maddesi kimsenin kendi kusurundan faydalanamayacağını gözeterek tazminatın indirilmesi veya tazminatın ortadan kaldırılması yönünde hakime takdir hakkı tanımıştır<sup>49</sup>.

45 **Meller-Hannich**, (n 3) Rn. 6; Mustafa Harun Kıyık, İslam Borçlar Hukukunda Doğal Afetlerin Akitlere Etkisi, (Hiper Yayın Yayıncılık, 2018), 111; Helmut **Grothe**, Münchener Kommentar zum BGB., Hrsg.: Franz Jürgen Säcker/ Roland Rixecker/ Hartmut Oetker/Bettina Limperg, (8. Auflage, C.H. BECK Verlag, 2018) Rn. 4.

46 **Palandt**, (n 5) 244; BGH., 07.05.1997, VIII ZR 253/96, NJW 1997, 3164; **Meller-Hannich**, (n 3) Rn. 4; **Fritsch**, (n 17) Rn. 2; BGH., 24.09.1981 – IX ZR 93/80 (**Grothe**, (n 45) Rn. 4); Wolfgang **Henrich**, BGB § 206, Hrsg.; Heinz Georg Bamberger/Herbert Roth/Wolfgang Hau/Roman Poseck, (48. Auflage, C.H. BECK Verlag, 2018), Rn. 3.

47 İnal, (n 10) 22.

48 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat'a göre işverenin kusurundan kaynaklanan durumlarda zorlayıcı nedenden bahsedilemez (Nuri Çelik, Nurşen **Caniklioğlu** and Talat **Canbolat**, İş Hukuku Dersleri, (31. B., Beta Yayıncılık, 2018) 585).

49 Madde 52- Zarar gören, zararı doğuran fiile razı olmuş veya zararın doğmasında ya da artmasında etkili olmuş yahut tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırmış ise hâkim, tazminatı indirebilir veya tamamen kaldırabilir.

## II. ZORUNLU NEDEN

Zorlayıcı neden ve buna benzer umulmayan hâl, olağanüstü hâl, imkânsızlık kavramlarına Borçlar Hukukunda yer verilmiş iken zorunlu neden kavramı kullanılmamıştır.

İş Kanununda ise fazla çalışma ve telafi çalışmasında ayrıca zorunlu neden ifadesine yer verilmiştir:

Zorunlu nedenlerle fazla çalışma başlığı altında m. 42/I uyarınca,

*“Gerek bir arıza sırasında gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir”.*

hükmü kabul edilmiştir.

Yine madde 64 uyarınca telafi çalışması için zorunlu nedenlerle işin durması bir şart olarak yerini almaktadır. Ancak burada zorunlu neden için bir tanım yapılmamıştır.

Kanun koyucunun zorunlu neden hallerini bir arızanın meydana gelmesine, bir arızanın muhtemel olmasına, araç gereç için hemen müdahaleyi gerektiren acil sayılabilecek işlerin bulunmasına ya da zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması şartına bağladığı anlaşılmaktadır.

Acele işler bakımından yalnızca bir makine veya aletler için acele işler terimi kullanılmıştır. Ancak bu hallerin ortak özelliği yapılması gereken işin acele ve geçici nitelikte olmasıdır<sup>50</sup>. Bu nedenle hammaddenin veya gıda malzemesinin bozulması tehlikesinin bulunduğu durumlar yanında

50 Ömer Ekmekçi, Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma, (İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 1988), 90 (Fazla Çalışma); Serkan Odaman, Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri, (Legal Yayıncılık, 2013), 37.

kazanın önlenmesi veya oluşan kazanın neticelerinin ortadan kaldırılması da acele nitelikte olduğundan zorunlu nedenlerin konusunu oluşturabilir<sup>51</sup>.

Kanunda ayrıca zorlayıcı neden ifadesi kullanılmış olsa da salt zorlayıcı nedenin anlaşılmayacağı umulmayan hal ve kusurlu bir davranışın da söz konusu nedeni oluşturabileceği ifade edilmektedir<sup>52</sup>. Nitekim zorlayıcı nedenin ayrıca ve açıkça belirtilmesi karşısında acele işler için umulmayan hâl ve buna benzer beklenemez hâl, olağanüstü olay gibi diğer hâllerde de söz konusu olabilir. Zorunlu nedenler, sadece yenilmez hâlleri değil, güçlü nedenler olarak öngörülen olağanüstü olaylar, beklenmedik olaylar veya umulmayan olayları da kapsamaktadır<sup>53</sup>. Zorunlu nedenler, genel olarak işyerinde işin durmasına, normal çalışma sürelerinin altında çalışılmasına veya tamamen tatil edilmesine neden olan durumlar şeklinde tanımlanmıştır<sup>54</sup>. Bu bakımdan zorunlu nedenlerin zorlayıcı nedenlerin üzerinde bir kavram olduğu belirtilmektedir<sup>55</sup>.

Açıklananlar ışığında zorunlu nedenleri, işverenden beklenen mutad tedbirleri aşan acil veya olağanüstü nitelikte olan, tarafların bir etkisinin bulunmadığı (kusurunun bulunmadığı) ve işyerinde işin durmasına sebebiyet veren hâller olarak tanımlamak mümkündür. İş Hukuku bakımından zorunlu nedenlerin unsurları şu şekilde sıralanabilir:

- 1) İşverenden beklenen mutad tedbirleri aşan acil veya olağanüstü durumların mevcut olması,
- 2) Tarafların bir etkisinin bulunmaması,
- 3) İşin durmasına sebebiyet vermesi gerekmektedir.

51 Kenan **Tunçomağ** and Tankut **Centel**, İş Hukukunun Esasları, (9. B., Beta Yayıncılık, 2018), 165-166.

52 Hamdi **Mollamahmutoğlu**, Muhittin **Astarlı** and Ulaş **Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, C. 1, Bireysel İş Hukuku, (2. B., Lykeion Yayınları, 2018) 360 (İş Hukuku Ders Kitabı); Ali Cengiz **Köseoğlu** and Sibel **Kabul**, “4857 sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma”, (2014) LXXII, (2), İÜHFİM, 233, (240).

53 Oğuz **Kurucu**, İş Süreleri, Dinlenmeler, Fazla Çalışma, (Kadioğlu Matbaası, 1987), 111.

54 Emine Tuncay **Senyen Kaplan**, Bireysel İş Hukuku, (9. B., Gazi Kitabevi, 2018), 367.

55 Münir **Ekonomi**, “Telaflı Çalışması”, 2004, (4), Legal İSGHD., 1248 (1251), (Telaflı Çalışması).

## A. İşverenden Beklenen Mutat Tedbirleri Aşan Acil veya Olağanüstü Durumların Mevcut Olması

4857 sayılı İş Kanunu'nda zorunlu nedenlerle fazla çalışma için gereken nedenlere örnek olarak “*Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde yahut zorlayıcı sebepler*” gösterilmiştir. Bu hükümden hareketle zorunlu nedene esas teşkil edecek olay acil veya olağanüstü olmalıdır.

Acil tanımından kastedilen derhal müdahale edilmemesi halinde telefisi güç durumların oluşması anlaşılmalıdır<sup>56</sup>. Aynı zamanda olaylar, aniden ve hızlı bir şekilde cereyan etmelidir<sup>57</sup>. Kanunda zorlayıcı neden gibi hâller ifadesi de kullanıldığından umulmayan hâl, zorlayıcı neden gibi tüm beklenmeyen hâller olağanüstü hâl içerisinde kabul edilmelidir.

Acil veya olağanüstü hâllerin ortak özelliği bu hâllerde işverenin olağan tedbirlerle söz konusu durumu bertaraf edememesi ve aynı zamanda işveren tarafından öngörülemeyen olmasıdır<sup>58</sup>. Bu nedenle zorunlu nedenler için işverenin olağan daha doğrusu alışılmış –mutat- tedbirlerini aşan acil veya olağanüstü nitelikte bir olayın gerçekleşmesi aranmalıdır. Bu hâllere örnek olarak yangın, makinelerin tamamen bozulması, binanın yıkılması, aniden don olması gösterilebilir<sup>59</sup>.

56 OLG Hamburg E. v. 24. 10. 1962, 1 Ss 90/62; Claudia **Hahn**, Flexible Arbeitszeit, (2. Auflage, C.H.BECK Verlag, 2014), Rn. 492; Nicolai **Fabricius**, Arbeitsschutzrecht, Hand Kommentar, Hrsg.: Wolfhard Kohte/Ulrich Faber/Kerstin Feldhoff, (2. Auflage, Nomos Verlag, 2018), § 14, Rn. 5.

57 **Hahn**, (n 56) Rn. 492.

58 Ulrich **Baek**/Markus **Deutsch**/Nadine **Kramer**, Arbeitszeitsgesetz Kommentar, (3. Auflage, C.H. BECK Verlag, 2014), § 14 Rn. 6; Dietrich **Gro**we, Arbeitsrecht Handkommentar, Hrsg.: Wolfgang Däubler/Jens Peter Hjort/Michael Schubert/Martin Wolmerath, (4. Auflage, Nomos Verlag, 2017), § 14, Rn. 7; **Hahn**, (n 56) Rn. 493; **Fabricius**, (n 56) Rn. 5; Rüdiger **Linck**, Arbeitsrechts-Handbuch, Hrsg., Günter Schaub, (17. Auflage, C.H. BECK Verlag, 2017), § 45, Rn. 37; BAG., 16.3.2004–9 AZR 93/03, NZA 2004, 927.

59 Rudolf **Anzinger**/Wolfgang **Koberski**, Kommentar zum Arbeitsgesetz, (4. Auflage, Recht und Wirtschaft Verlag, 2013), § 14 Rn. 4; **Gro**we, (n 59) § 14 Rn. 5; Joachim **Wichert**, Gesamtes Arbeitsrecht, Hrsg.: Winfried Boecken/Franz Josef Düwell/Martin Diller/Hans Hanau, (Nomos Verlag, 2016), § 14, Rn. 12; Dirk **Neumann**/

## B. Tarafların Bir Etkisinin Bulunmaması

Zorlayıcı nedenler için aranan kusursuzluk ilkesi zorunlu nedenler için de aranmalıdır. Olay işverenin kasti veya ihmali hareketinden kaynaklanmışsa bu takdirde acil durumdan bahsedilemeyecektir<sup>60</sup>. Zorunlu nedenin oluşmasında tarafların bir etkisinin bulunması durumunda temerrüt hükümleri uygulanmalıdır. Diğer bir deyişle kimse kendi kusurundan yararlanarak karşı tarafa fazla çalışma veya telafi çalışması yaptırma hakkına sahip değildir. Aynı zamanda tarafların işin durmasına bir etkisinin olması, olayın acil veya olağanüstü olmasına ve mutad tedbirleri aşması ilkesini de zedelemektedir. Sonuç olarak zorunlu nedenin meydana gelmesi tarafların etkisinin dışında bir nedene dayanması gerektiği belirtilmelidir.

## C. İşin Durmasına Sebebiyet Vermesi

İş Kanunu'nda zorunlu nedenlere dayanarak fazla çalışma veya telafi çalışması yapılması ihtiyacı işin durması sebebine bağlanmaktadır. Bu nedenle İş Hukuku bağlamında zorunlu nedenin işin durmasına da neden olması gerekmektedir. İşin durması işyerinde zorunlu faaliyetlerin engellenmesi olarak algılanmalıdır. İşin durma süresi önemli olmamakla birlikte geçici olmalıdır<sup>61</sup>.

---

Josef **Biebl**/Jurgen **Denecke**, Arbeitsgesetz: ArbZG., Kommentar, (16. Auflage, C.H.BECK Verlag, 2013), § 14 Rn. 4; Harald **Schliemann**, Arbeitszeitgesetz mit Nebengesetzen Kommentar, (3. Auflage, C.H.BECK Verlag, 2017), § 14 Rn. 5; **Fabricius**, (n 56) Rn. 9; BAG., 17.9.1986 – 5 AZR 369/85.

60 BAG., 28. 2. 1958–1 AZR 491/56, AP AZO § 14 Nr. 1; Rudolf **Buschmann** and Jürgen **Ulber**, Arbeitszeitgesetz, (8. Auflage, Bund Verlag, 2014) § 14 Rn. 1; **Hahn**, (n 56) Rn. 492; LAG., Baden-Württemberg 23.11.2000–4 Sa 81/00–AuR 2001, 512; **Wichert**, (n 59) § 14, Rn. 6.

61 OLG., Celle 8.10.1986 – 2 Ss (OWi) 53/86, NZA 1987, 283; **Hahn**, (n 56) Rn. 493; **Fabricius**, (n 56) Rn. 16.

### III. ZORLAYICI NEDEN HALİNDE ÜCRET ÖDEME BORCU

#### A. Genel Olarak

İşçinin iş görme borcunu hazır olarak beklemesi karşısında deprem, sel, hammadde temin edilememesi, makine ve aletlerin arızalanması gibi hallerde ücret hakkının bulunup bulunmadığının çözümünün imkânsızlığa ilişkin hükümler doğrultusunda mı yoksa işin kabulünde temerrüde düşülmesi hükümlerine göre mi değerlendirilmesi gerektiği tartışma konusudur<sup>62</sup>. İşçinin iş görmeye hazır olarak beklemesi, iş görme borcunun yerine getirilmiş sayılması için yeterli görülmesi halinde alacaklının temerrüdü hükümleri uygulanacak ve işçi ücrete hak kazanacaktır. Ancak buna karşın iş görme borcunun hazır bulundurulması yeterli görülmeyip, işini belli bir makinede veya yerde de ifasının aranması halinde, imkânsızlığın sonuçlarının oluşacağı ve bu suretle işçinin ücret hakkının bulunmadığı ileri sürülmektedir<sup>63</sup>.

Bir sözleşmede borçlunun ifası tarafların kusuru bulunmaksızın imkânsızlaşmış ise borçlu borcundan kurtulur, ancak aynı zamanda genel imkânsızlık hükümleri nazara alındığında ücret hakkını da kaybeder. İş Hukukunda aynı ilkenin uygulanması halinde ise olumsuz sonuçlar oluşacağından<sup>64</sup> Alman Hukukunda işletme rizikosu teorisi uyarınca işçinin çalışmasını engelleyen olayların kaynağı kim ise bu olayların sonuçlarına o tarafın katlanması gerektiği ve grev dışındaki tüm hallerde işletme rizikosu kapsamında işçinin ücret hakkının bulunduğu kabul edilmekteydi<sup>65</sup>. Diğer taraftan iş görmenin yerine getirilmesi teknik olarak imkân dâhilinde ancak ekonomik olarak anlamsız olduğu durumlar ekonomik riziko olarak

62 Polat **Soyer**, “İşletme Rizikosu Teorisi ve Türk İş Hukuku”, (1981) 2, (2), DEÜHFD., 101, (104).

63 *ibid* 104.

64 Ayrıca bkz.: Ulrich **Koch**/Günter **Schaub**, *Arbeitsrecht von A – Z*, (22. Auflage, 2018).

65 **Soyer**, (n 62) 109.

nitelendirilmiş ve buna göre ekonomik ve işletmesel rizikolarının işveren tarafından taşınması gerektiği belirtilmiştir<sup>66</sup>.

Roma Hukukunda aynı düşüncenin hakim olduğu görülmüş ve taahhüt edilen işin işçinin dışında veya işverenden kaynaklı bir nedenden dolayı yerine getirilememesi halinde işçinin ücrete hak kazanacağı kabul edilmiştir<sup>67</sup>. Alman Medeni Kanunu m. 615/3 uyarınca işletmenin durmasına sebebiyet veren iş düşmesi ne işverene ne de işçiye yükletilebilen bir nedene dayanmıyorsa sorumluluğun işverene ait olacağı kabul edilmiştir<sup>68</sup>. Bu hüküm öncesinde Alman Federal İş Mahkemelerinde kanunda boşluk bulunduğundan hareketle işverenin işletme rizikosu çerçevesinde ücret ödeme yükümlülüğünün devam ettiği kabul edilmiştir<sup>69</sup>.

Zorlayıcı nedenle işin yerine getirilmesi mümkün olmadığından işçinin ücret kaybının telafi edilmesi amacıyla İş Kanunu uyarınca işçinin zorlayıcı nedenlerle Kanunun m. 25/III kapsamında kalan “çalışılmayan süreler” için yarım ücret ödeneceği hüküm altına alınmıştır (m. 40)<sup>70</sup>. Ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır (İş Kanunu m. 32). Burada bir iş karşılığında ücretin ödeneceği kabul edilmiş ve iş varsa ücret var kuralı benimsenmiştir. İşte bu kuralın istisnasını İş Kanunu m. 40 oluşturmakta ve işin yerine getirilmemesi bir zorlayıcı nedenden kaynaklanıyorsa işveren bir hafta süre boyunca yarım ücret ödemekle yükümlü tutulmaktadır<sup>71</sup>. Bu nedenle İş Kanunu’nun m. 40 uyarınca öngörülen yarım ücretin sosyal ücret olduğu vurgulanmaktadır<sup>72</sup>.

66 Ulrich Preis, *Arbeitsrecht – Individual Arbeitsrecht Lehrbuch für Studium und Praxis*, (4. Auflage, Otto Schmidt Verlag, 2012) Rn. 120.

67 Max Kaser/Rolf Knütel/Sebastian Lohsse, *Römischer Privatrecht*, 21. Auflage, C.H. BECK Verlag, München 2017, 179.

68 Axel Kokemoor/Stephan Kreissl, *Arbeitsrecht I, Individualarbeitsrecht*, Hrsg. Jörg Dieter Oberrath, (5. Auflage, Richard Boorberg Verlag, 2015), Rn. 48.

69 BAG., 30.1.1991 – 4 AZR 338/90, NZA. 1991, 519 (520).

70 Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı and Emine Tuncay Senyen Kaplan, *İş Hukuku*, (6. B., Gazi Kitabevi, 2013), 211.

71 Müjdat Şakar, *İş Kanunu Yorumu*, (4. B., Yaklaşım Yayıncılık, 2009), 392.

72 Kemal Oğuzman, *Hizmet İş Akdinin Feshi*, (İsmail Akgün Matbaası, 1955), 98; Sarper Süzek, *İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi*, (Savaş Yayınları, 1989), 101

Ücretin ödenmesi için zorlayıcı nedenin kimin risk sahasında oluştuğunun önemi bulunmamaktadır. Buna göre gerek işçiden kaynaklı zorlayıcı nedenlerle işin yerine getirilememesinde gerekse işverenden kaynaklı imkânsızlık hallerinde bir hafta boyunca işverenin yarım ücret ödeme yükümlülüğü bulunmaktadır<sup>73</sup>.

İşverenin zorlayıcı nedenin varlığı halinde işi kabulde temerrüde düşmediği kabul edilmiş<sup>74</sup> ve sadece yarım ücret ödeyeceği öngörülmüştür. İşveren yarım ücreti de bir hafta ile sınırlı olarak ödemekle yükümlü tutulmuştur. İşçiye yarım ücret garantisi verilmesinin Alman Hukukundaki uygulamalar karşısında yetersiz olduğu, tam ücretin ödenmesiyle işletme varlığının tehlikeye düşmediği durumlarda İş Hukukunun öngörmüş olduğu işçiyi koruma özelliği dikkate alındığında bu çözümün tatminkâr olmadığı ileri sürülmüştür<sup>75</sup>. Burada ücret rizikosunun işçiye tamamen veya kısmen yüklenebilmesinde işletme rizikosunun yani işletmenin ücret ödeme noktasında tehlikeye düşüp düşmeyeceğinin dikkate alınmalıdır<sup>76</sup>.

İşveren en az bir hafta süre boyunca asgari yarım ücret ödeyecek olsa da bu kural nispi emredici olup, sözleşme ile işverenin tam ücret ödeyeceği veya bir haftadan fazla süre ile örneğin bir ay boyunca yarım ücret ödeyeceğinin kararlaştırılabilmesine de bir engel bulunmamaktadır. Bunun yanında sözleşme ile bu hükmün aksi kararlaştırılmamış olsa dahi işveren tarafından işçiye tam ücret şeklinde ödeme yapılabilir. İşveren, ödeme yapmasına yönelik sözleşmeleri yasaklayan bir hüküm bulunmadığından şayet isterse

vd. (Askı); Sarper Süzek, İş Hukuku, (13. B., Beta Yayıncılık, 2017) 441, (İş Hukuku); Fatma Burcu Savaş, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, (Beta Yayıncılık, 2012) 136.

73 **Tunçomağ and Centel**, (n 51) 226.

74 Ercan **Akyiğit**, İş Hukuku, (12.B., Seçkin Yayıncılık, 2018) 290.

75 **Soyer**, (n 62) 115; İşveren'e göre de mücbir sebep hali teşkil eden ifa imkânsızlıklarında sadece bir haftaya kadar olan sınırlı ücret garantisinin yeterli olmadığı her olayda işyerinin mali ve teknik durumu nazara alınarak sosyal koruma prensibi doğrultusunda hareket edilmelidir (Adil İşveren, İş Hukuku, (Doğuş Matbaacılık, 1974), 153).

76 İşveren, (n 75) 153; Bunun yanında işletme varlığının tehlikeye düşeceği gerekçesiyle ücret hakkından tamamen veya kısmen yoksun kalan işçiye işsizlik sigortası adı altında bir sosyal güvenlik sistemi kurulması gerektiği haklı olarak o dönemde ileri sürülmüştü (**Soyer**, (n 62) 115).

veya taraflar aralarında anlaşmış ise yarım ücretin daha fazlası veya bir haftalık asgari süreyi aşacak şekilde ücret ödemesi yapılabilmesine engel bir durum bulunmamaktadır.

İş görme ediminin imkânsızlaşmasına neden olan zorlayıcı neden konusu olay bir haftadan az da sürmüş olabilir. Örneğin valilik tarafından uygulanan karantina veya sokağa çıkma yasağı ya da yola çıkış düşmesi nedeniyle iş görme ediminin imkânsızlaşmasının üç günde bertaraf edilmesi halinde işverenin yarım ücret ödeme yükümlülüğü üç gündür. İşçi zorlayıcı nedenin bir haftadan fazla süreceği belli olduğundan, fesih hakkını bir hafta dolmadan kullanmış ise yarım ücretin de fesih tarihine kadar ödenmesi gerekecektir<sup>77</sup>. Bu nedenle yarım ücret ödeme yükümlülüğünün zorlayıcı neden teşkil eden olayın en az bir hafta sürmesi gerektiği düşünülmemelidir.

Hafta tatili için yarım ücret ödenip ödenemeyeceği bir sorun olarak gündeme gelebilir. İş Kanunu'nun 46. maddesine göre, "Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63'üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir. Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir. Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, 24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücreti hafta tatili günü için de ödenecektir"<sup>78</sup>. Bu hüküm uyarınca herhangi bir çekinceye mahal vermeksizin, hafta tatili ücreti için de yarım ücret ödenmesi gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır.

İşverenin ödemekle yükümlü olduğu yarım ücretin sadece çıplak ücreti mi yoksa ücret eklerini de kapsayıp kapsamadığı ise belirtilmemiştir. 4857 sayılı İş Kanunu m. 21'de tüm hakların ödeneceğine ilişkin 4 aylık yoksun kalınan ücrette, m. 17'de yer alan ihbar ve kötüniyet tazminatı hesaplamasında (Bu maddeye göre ödenecek tazminatlar ile bildirim sürelerine

77 Ferit Hakkı Saymen, Türk İş Hukuku, (İsmail Akgün Matbaası, 1954) 574.

78 Savaş, (n 72) 136.

*ait peşin ödenecek ücretin hesabında 32 nci maddenin birinci fıkrasında yazılan ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur*) ve 1475 sayılı İş Kanunu m. 14 uyarınca kıdem tazminatının hesabında ayrıca ve açıkça işçinin asıl ücretinin yanında kendisine sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatlerin de nazara alınacağı kabul edilmiştir. İş hukukunda sözü edilen hükümlerden yola çıkarak çıplak ücretin kural giydirilmiş ücretin ise istisna olduğu anlaşılmaktadır. İş Kanunu m. 40 uyarınca öngörülen ücretten kastedilenin çıplak ücret olduğu, daha doğrusu işçinin aldığı asıl ücret olarak kabul edilmesi gerektiği belirtilmelidir. Kanunda ücret ifadesi kullanıldığından, ödenecek yarım ücretten gelir vergisi ve damga vergisinin de kesilmesi gerekmektedir. Tabii çıplak ücret üzerinden ödeme yükümlülüğü bir hafta için olup salt yarım ücret şeklindedir<sup>79</sup>.

Yarım ücretten prim kesintisi yapıp yapılamayacağı noktasında da bir açıklık bulunmamaktadır. Söz konusu döneme ilişkin bildirim yükümlülüğü bulunmamaktadır. Doğal afetler, tutukluluk, gözaltı, genel hayatı etkileyen olaylar, hatta zorlayıcı nedenlere dayalı olarak da yapılabilen kısa çalışma hallerine eksik gün kodları verilmiştir. Bu hallerde işverenin bildirim yükümlülüğü bulunmadığından ödenen yarım ücretten ayrıca sigorta primi kesilmeyeceği de vurgulanmalıdır. Bu nedenle ücretten yalnızca %15 gelir vergisi ile binde 7,59 oranında damga vergisi kesintisi yapılacaktır.

İşveren tarafından yarım ücretin ödenmemesi üzerine işçinin söz konusu alacağı dava ettiği durumlarda iş mahkemesi, daha önce temerrüde düşülüp düşülmediğine bakacak aksi takdirde dava tarihinden itibaren faiz işletilmesine hükmedecektir. Bunun yanında bir haftalık yarım ücret İş Kanunu m. 34 uyarınca öngörülmüş olan iş karşılığı bir ücret olmadığından uygulanacak faiz de yasal faiz olacaktır.

79 “...işçi üstlendiği hizmet edimini ifa etmek, işveren ise ücreti ödemek zorundaydı. İşverenin verecek işi kalmazsa bile ücreti ödemek zorunluluğu vardı. İşin ifası işgörenin alanındaki bir olay yüzünden imkânsız hale gelirse ücret ödemek gerekirdi. D. 19. 2, 19,9’da Ulpianus, bir sekreterin, işverenin ölümü halinde kararlaştırılan hizmet süresine göre ücretini alması gerektiğini söylemektedir...”, Belgin **Erdoğan**, Roma Borçlar Hukuku Dersleri, (DER yayınları, 2005), s. 93 ve 174 nolu dipnot.

## B. Sokağa Çıkma Yasaklarının Ücret Ödeme Borcuna Etkisi

Koronavirüs salgını ilk defa Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkmış ve çok hızlı bir şekilde dünyaya yayılmıştır. Dünya Sağlık Örgütü 11 Mart 2020 itibarıyla 114 ülkede 118 bin vakanın görüldüğünü ve 4 bin 291 kişinin hayatını kaybettiğini, virüsün yayılma hızının çok ciddi olduğundan alarm seviyesine geçtiklerini ve bu kapsamda Covid-19'u pandemik bir hastalık olarak ilan etmiştir. Dünya Sağlık Örgütü tarafından küresel salgın (pandemi) olarak ilan edilen Covid 19 virüsü salgını kısa süre içerisinde tüm dünyayı etkilemiş, 13.6.2020 tarihi itibarıyla 7.669.872 kişiye hastalık bulaşmış ve 426.185 kişi yaşamını yitirmiştir. Bu konudaki gelişmelere bakıldığında anilik unsurunun yanında tarafların etkilerinden uzak bir nitelik de taşımaktadır. Bu açıdan salgın zorlayıcı neden unsurlarından olağanüstülük niteliğine de sahiptir. Diğer taraftan salgının dıştan gelmesi, kişinin faaliyet alanı –hâkimiyet alanı- dışında gerçekleşmesi dikkate alındığında haricilik unsurunu da taşımaktadır. Buna göre koronavirüs salgınının zorlayıcı neden olarak kabul edilmesi gerektiği hususunda kuşku yoktur.

Koronavirüs salgını nedeniyle alınan tedbirler dikkate alındığında sözleşmeden doğan edim yükümlülüğünün veya borcun ifa edilmesinin engellenmesi de söz konusu olmuştur. Bu kapsamda sözleşmesel yükümlülüklerin yerine getirilmesi tarafların kusurundan kaynaklanmayan nedenle mümkün olamamaktadır.

Sokağa çıkma yasaklarının zorlayıcı neden niteliği taşıması nedeniyle işverenin ücret ödeme borcunun İş Kanunu m. 40 hükümleri uyarınca değerlendirilmesi gerekecektir. Burada sokağa çıkma yasağına konu edilen günün iş günü mü yoksa tatil günü mü olduğu değerlendirilmelidir. Şayet işçinin halihazırda kendisi için tatil olarak öngörülen günde sokağa çıkma yasağı ilan edilmesi halinde ücretini aynı şekilde tam olarak almalıdır. Buna karşın örneğin hafta tatili gününü hafta içi kullanan bir işçi sokağa çıkma yasağı ilan edilen hafta sonu günleri için ücretinin yarım olarak ödenmesi gerekir. Açıklananlardan hareketle haftanın 5 günü hafta içi günleri çalışan bir işçinin hafta sonu sokağa çıkma yasağı ilan edilmesi

halinde sokağa çıkma yasağı ilan edilen günler için de ücretinin tam olarak ödenmesi gerekir. Diğer taraftan haftanın 6 günü çalışan bir işçinin ise ücreti yarım ücret şeklinde ifa edilmelidir. Genel tatil günleri için ise ücret tam olarak ödenmelidir.

#### IV. TELAFİ ÇALIŞMASINDA ZORLAYICI VE ZORUNLU NEDENLER

##### A. Genel Olarak

İşyerinde işin yürütülmesi esnasında ortaya çıkan zorunlu nedenler bazen fazla çalışmayı gerektirmekte iken bazen de işin durmasına sebebiyet vermektedir. Bunun yanında bazı durumlarda da zorunlu neden hem fazla çalışmaya hem de telafi çalışmasına neden olmaktadır. Meydana gelen bir arıza durumunda ilk önce arızanın giderilmesi için fazla çalışma yapılması zorunluluğu doğmakta, sonra arıza sebebiyle çalışma durduğundan işlerin aynı hızda ya da beklenen şekilde devam edebilmesi için işçilerin duran çalışmalarını telafi etmeleri ihtiyacı söz konusu olmaktadır.

1475 sayılı İş Kanunu döneminde özellikle genel tatil günlerinden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi nedeniyle bu çalışmalar için telafi çalışması yaptırılmaktaydı<sup>80</sup>. Yine ekonomik kriz nedeniyle işçileri çıkarmak yerine çalışma süresinin kısaltılması nedeniyle ortaya çıkan çalışma boşluğu da telafi çalışması ile giderilmeye çalışılmıştır<sup>81</sup>. Ancak 1475 sayılı Kanunda düzenlenmeyen bu çalışma modeli için ödenmesi gereken ücretin ne olacağı ve nasıl kararlaştırılacağı toplu iş sözleşmesi ile giderilmekteydi<sup>82</sup>. 4857 sayılı İş Kanunu'nun esnekleştirme çalışmaları çerçevesinde işyeri-işletme üretim gerekleri önemsenmiş, iş gücünün en iyi şekilde etki

80 Çelik, **Caniklioğlu** and **Canbolat**, (n 48) 687; **Aktay, Arıcı** and **Senyen-Kaplan**, (n 70) 246.

81 Çelik/**Caniklioğlu/Canbolat**, (n 48) 687; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları*, (7. B., Seçkin Yayıncılık, 2019), 378 (İş Hukuku Uygulamaları).

82 **Aktay, Arıcı** and **Senyen-Kaplan**, (n 70) 246; Ercan **Güven** and **Ufuk Aydın**, *Bireysel İş Hukuku*, (4. B., Nisan Kitabevi, 2013) 312.

göstermesi dikkate alınmıştır<sup>83</sup>. İş Kanunu m. 64 uyarınca zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi, benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması, çalışmanın tamamen tatil edilmesi veya işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde işverenin iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabileceği öngörülmüştür.

Hükümden anlaşılacağı üzere telafi çalışması için zorunlu nedenlerle işin durması bir şart olarak yerini almaktadır<sup>84</sup>. Zorunlu neden kavramının zorlayıcı nedenin de üzerinde bir kavram olduğu daha önce belirtilmişti<sup>85</sup>. Örneğin makinelerin senelik bakımı için işlerin iki gün durması hali bir zorlayıcı neden olarak telakki edilemeyecek ise de zorunlu neden olarak kabulü ile telafi çalışması yaptırılabilmesi mümkündür<sup>86</sup>.

Telafi çalışması ile işletmelerin üretim ve gereklilik olanakları nazara alınarak iş gücünün amaçlanan düzeyde kullanılmasına imkân verilmektedir<sup>87</sup>. Bu sayede işin devamlılığı gözetilmekte ve işverene uygun bir zaman dilimi içerisinde haftalık en yüksek çalışma saatlerinden saparak (farklı olarak) uygun denkleştirme düzenlemesine izin verilmektedir<sup>88</sup>.

Telafi çalışmasında asıl amaç çalışılmayan sürenin telafi edilmesi olmaktadır<sup>89</sup>. Bir görüşe göre telafi çalışması ancak ücreti ödenen günlerde çalışılmaması halinde bu günlerin yerine yapılan çalışmayı ifade etmektedir<sup>90</sup>. Bu nedenle zorlayıcı nedenlerin mevcut olması halinde işçiye bir haf-

83 **Ekonomi**, (n 55) 1249.

84 **Ekonomi**, (n 55) 1251.

85 Haluk Hadi **Sümer**, *İş Hukuku*, (23. B., Seçkin Yayıncılık, 2018), 153, (İş Hukuku).

86 **Sümer**, *İş Hukuku*, 154.

87 Nuri Çelik, “*Ekonomik Krizde Toplu İşçi Çıkarmayı Önleyici Çözüm Arayışları*”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, 2000, 429; Öner **Eyrenci**, “*4857 Sayılı İş Kanunu’nda Telafi Çalışmaları*”, (2007), 9 (Özel Sayı), Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 31, 31; **Odaman**, (n 50) 132.

88 Roland A. **Müller** and Christian **Maduz**, *Kommentar ArG Arbeitsgesetz mit weiteren Erlassen im Bereich Arbeitsschutz*, OFK - Orell Füssli Kommentar, (8. aktualisierte Auflage Orell Füssli Verlag AG, 2017), 87.

89 **Ekonomi**, (n 55) 1250; **Eyrenci**, (n 90) 32.

90 Ömer **Ekmekçi**, “*4857 Sayılı İş Kanunu’nda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve*

tadan fazla ücret ödenemeyeceğinden duran bu süreler için telafi çalışması talep edilmesi de mümkün olmayacaktır<sup>91</sup>.

Telafi çalışmasına ilişkin zorunlu nedenlerin tanımına İş Kanunu'nda ve Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde yer verilmemiş olduğundan İş Kanunu m. 42'de yapılan zorunlu neden tanımının geçerli olduğu ileri sürülmüştür. Bu görüş uyarınca zorunlu nedenler sadece bir arıza sırasında veya bir arızanın giderilmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerin mevcudiyeti ile sınırlanmıştır<sup>92</sup>. Ancak salt bu olayların meydana gelmesi ile telafi çalışmasının sınırlanması kanunun amacına uymamaktadır. İşçiye ücretin ödenmesine karşılık işin durması ve işçi bu çalışması karşılığında iş görme edimini yerine getirememiş ise bu hallerde zorunlu neden bulunduğu kabul edilmeli ve telafi çalışmasına cevaz verilmelidir. Diğer bir deyişle işyerinde işin durmasına veya normal çalışma sürelerinin altında çalışılmasına ya da tamamen tatil edilmesine sebebiyet verilen durumlar zorunlu nedenler olarak telakki edilmelidir<sup>93</sup>. Odaman'a göre ise zorunlu neden kavramı ile makinelerin veya araç ve gereçlerin acil olarak tamiri ve bakımı nedenleri ile fesih nedeni olarak kabul edilen zorlayıcı nedenler kastedilmiştir<sup>94</sup>. Zorunlu nedenler, işverenden beklenen mutad tedbirleri aşan acil durumlar veya olağanüstü nitelikte olan, tarafların bir etkisinin bulunmadığı (kusurunun bulunmadığı) ve işyerinin durmasına sebebiyet veren haller olarak kabul edilmelidir.

Zorunlu nedenlerin salt meydana gelmesi yeterli olmayıp İş Kanununa göre işin önemli ölçüde oranda durması da ek olarak aranmaktadır<sup>95</sup>. Önemli ölçüde ifadesinden ne anlaşılması gerektiği ise kanunda belirtilmemiştir. Burada Kanun gerekçesi ve Çalışma Süreleri Yönetmeliği m. 13 uyarınca çalışma süresinin üçte ikisine kadar düştüğü durumlar

---

*Hükümleri*", (2005), 19, (6), Çimento İşveren Dergisi, 30, 31 (Telafi Çalışması).

91 ibid 31.

92 **Ekonomi**, (n 55) 1251; **Ekmekçi**, Telafi Çalışması, 33; Hamdi **Mollamahmutoğlu**, Muhittin **Astarlı** and Ulaş **Baysal**, **İş Hukuku**, (6. B., Turhan Kitabevi, 2014) 1277 (İş Hukuku); **Aktay, Arıcı** and **Senyen-Kaplan**, (n 70) 247.

93 **Aktay, Arıcı** and **Senyen-Kaplan**, (n 70) 246

94 **Odaman**, (n 50) 133.

95 **Ekonomi**, (n 55) 1253.

önemli ölçü olarak kabul edilmektedir<sup>96</sup>. İsviçre doktrinine göre bu kavram “*verhältnismäßig kurze Zeit*” ifadesi ile kullanılmış ve işin durmasının tek gün ya da bir veya en fazla iki hafta süreceği kabul edilmiştir<sup>97</sup>. Aynı şekilde İsviçre doktrinine göre sadece günler değil, hatta saatler ve dakikalar ile işin durması söz konusu olduğunda da telafi çalışması cihetine gidilebilecektir.

Telafi çalışmasına ilişkin düzenlemeler İsviçre İş Kanunu’ndan (Art. 11) alınmıştır<sup>98</sup>. Söz konusu Kanun maddesinin ise kamu çalışanları için düzenlendiği, özel hukuk için ise işçi ve işveren arasında iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi uyarınca bir anlaşmaya ihtiyaç duyulduğu belirtilmektedir<sup>99</sup>. Halbuki Türk Hukukunda kanunda aranan şartların meydana gelmesi halinde işçinin onayı aranmaksızın telafi çalışması uygulaması işverene verilmiştir. Bu durum işletme rizikosu içerisinde değerlendirildiğinde işverenin telafi çalışması yaptırabilmesinin işçinin rızasına bağlı olduğu ve bu çalışma çerçevesinde kendisine ayrıca zamlı ücret ödenmesi gerektiği kanaatindeyiz. Diğer taraftan zorunlu nedenler işverenin işyeri sahasında yani sorumluluk alanında meydana gelmiş olup Alman Hukukunda yer alan işletme rizikosu hükümleri uyarınca (BGB. m.615/3) işverenin iş görme edimini kabulde temerrüt (Annahmeverzug) durumu olduğundan bu çalışmaların telafisinin de işçinin onayına bağlı tutulması gerektiği belirtilmelidir. Ancak istisnaen sadakat yükümlülüğünün devreye girebileceği işletmesel acil durumlarda telafi çalışmasının işçinin onayına bağlı tutulamayacağı söylenebilir<sup>100</sup>.

96 **Ekonomi**, (n 55) 1253.

97 **Müller and Maduz**, (n 91) 88.

98 *Ausgleich ausfallender Arbeitszeit*

*Art. 11: Wird die Arbeit wegen Betriebsstörungen, wegen Betriebsferien, zwischen arbeitsfreien Tagen oder unter ähnlichen Umständen für verhältnismässig kurze Zeit ausgesetzt oder werden einem Arbeitnehmer auf seinen Wunsch arbeitsfreie Tage eingeräumt, so darf der Arbeitgeber innert eines angemessenen Zeitraumes einen entsprechenden Ausgleich in Abweichung von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit anordnen.*

*Der Ausgleich für den einzelnen Arbeitnehmer darf, mit Einschluss von Überzeitarbeit, zwei Stunden im Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Tagen oder Halbtagen.*

99 **Müller and Maduz**, (n 91) 88.

100 *ibid* 88.

Telafi çalışmasında salt zorunlu nedenler kavramı kullanılmış olsa da benzer durumlar ifadesinden zorlayıcı nedenler anlaşılmalıdır<sup>101</sup>. Bu doğrultuda işverence öngörülemeyen, kaçınılamayan ve önlenemeyen, bunun yanında da olayın işverenin kusuruna dayandırılmadığı hallerde (basit ihtimalinin dahi bulunmadığı hallerde) zorlayıcı nedenin varlığı kabul edilecek ve telafi çalışması hükümleri uygulanabilecektir.

Telafi Çalışması hükümlerine aykırı hareket edilmesi halinde idari para cezası uygulanacağı belirtilmelidir. 4857 sayılı İş Kanunu m. 104/2 uyarınca telafi çalışması hükümlerine aykırı hareket eden işveren veya işveren vekiline para cezası uygulanacağı hüküm altına alınmıştır.

## B. Telafi Çalışmasında Süre Sınırı ve Ücret Hakkı

İş Kanunu m. 64 uyarınca zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi, benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması, çalışmanın tamamen tatil edilmesi veya işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde işverenin çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabileceği öngörülmüştür. 7226 sayılı yapılan değişiklikle işveren telafi çalışmasını zorlayıcı nedenin sona ermesinden başlayarak 4 ay içinde yaptırabilecektir. Bu sürenin 7226 sayılı Kanun öncesinde 2 ay olarak uygulandığı belirtilmelidir.

Söz konusu çalışmanın günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde 3 saati aşmaması gerekmektedir<sup>102</sup>. Burada iki türlü sınır bulunmaktadır. Öncelikle telafi çalışması yaptırmak isteyen işveren en fazla 3 saat telafi çalışması yaptırabilecektir. Ancak 3 saatlik çalışma yaptırılması halinde işçinin günlük çalışması için öngörülen yasal 11 saatlik sürenin aşılması gerekir. Diğer bir deyişle bir işveren işçilerine günlük 9 saat çalışma yaptırıyorsa bu halde ancak 2 saat telafi çalışması yaptırabilir. Bunun yanında hafta tatili dışındaki günlerde izinli olunan, örneğin haftanın 5 günü çalışılan bir işyerinde cumartesi günü 3 saat telafi çalışması yaptırılması da

101 Müller and Maduz, (n 91) 88.

102 Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, 377.

mümkündür<sup>103</sup><sup>104</sup>. Kanunen izin verilen turizm, sağlık ve güvenlik işleri dışında gece çalışmasında 7,5 saati aşacak şekilde telafi çalıştırılması yaptırılamayacaktır<sup>105</sup>.

Kanunda aranan koşulların bulunması ile tanınan telafi çalışması yaptırma hakkının fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmayacağı düzenlenmiş olup (İş Kanunu m. 64/1) işverenin salt saatlik ücreti ödeme yükümlülüğü bulunduğu söylenebilir. Telafi çalışmasına konu olan çalışma için normal ücreti ödenecek, bunun dışında fazla çalışma ücreti teşkil edecek şekilde zamlı ücret verilmeyecektir<sup>106</sup>. Buna karşın çalışılmayan ve ücreti ödenmiş olan günler için çalışma yaptırıldığından telafi çalışması nedeniyle herhangi bir ücret ödenmesinin söz konusu olmadığı da ileri sürülmektedir<sup>107</sup>. Bu nedenle örneğin zorlayıcı nedenlerle işin engellenmesi halinde yarım ücret ödenen günler için yapılan telafi çalışmasında ödenen yarım ücretin mahsup edilmesi gerektiği de savunulmaktadır<sup>108</sup>. Burada zorlayıcı nedenlere dayanılarak ödenen yarım ücretin sosyal ücret olduğu ve işin yerine getirilememesi riskini işverenin taşıması gerektiği düşüncesinden hareket edilmesi gerekmektedir. Açıklanan hususlar ışığında işçinin zorlayıcı nedenlerin telafisi konumundaki çalışması bakımından tam ücret alması gerekmektedir<sup>109</sup>. Yine Kanunda aranan süre sınırlarına yani günlük 3 saatin veya azami çalışma süresi olan 11 saatin aşılması halinde bu

103 **Tunçomağ and Centel**, (n 51) 158; **Ekmekçi**, Telafi Çalışması, 37; **Ekonomi**, (n 55) 1257; **Sümer**, İş Hukuku Uygulamaları, 380; **Fevzi Demir**, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, (10. B., Seçkin Yayıncılık, 2017), 107.

104 Bunun yanında Ekmekçi'ye göre işçi haftanın 5 günü çalışıyor ve Cumartesi günü çalışması bulunmuyor ise 3 saatlik sınırın aşılması da mümkündür (**Ekmekçi**, Telafi Çalışması, 37); Ancak o gün dahi 11 saatlik azami sınıra tabi olmak gerekmektedir (**Demir**, (n. 107) 107); Aksi görüş için bkz.: **Sümer**, İş Hukuku Uygulamaları, 380; Yargıtay da cumartesi günü tatil günü olsa da telafi çalışmasının 3 saati aşamayacağını vurgulamıştır (Yargıtay 9 HD., 27667/5298, 17.03.2008 (**Odaman**, (n 50) 136)).

105 Jean-Fritz **Stöckli** and Daniel **Soltermann**, Arbeitsgesetz, Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel, SHK - Stämpfli Handkommentar, (Stämpfli Verlag AG, 2005), 270.

106 **Ekonomi**, (n 55) 1258; **Aktay, Arıcı and Senyen Kaplan**, (n 70) 249.

107 **Ekmekçi**, Telafi Çalışması, 33 aksi görüş için bkz.: **Öner Eyrenci**, Savaş **Taşkent** and Devrim **Ulucan**, Bireysel İş Hukuku, (9. B., Beta Yayıncılık, 2019) 325.

108 Muhittin **Astarlı**, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, (Turhan Kitabevi, 2008) 211.

109 **Ekonomi**, (n 55) 1259; **Eyrenci, Taşkent and Ulucan**, (n 110) 326.

çalışmaların fazla çalışma sayılması ve ücretin zamlı olarak ödenmesi gerektiği belirtilmelidir.

Tatil günlerinde de telafi çalışması yaptırılmayacağından, işçiye tatil gününde telafi çalışması yaptırılmışsa genel tatil ücreti ödenmesi gerekir. Daha doğrusu işçiye çalışmaması gereken genel tatil günü için ödenmesi gereken ücretin yanında ayrıca telafi çalışması adı altında çalıştırılması nedeniyle bir gün daha (7,5 saati geçmemek kaydıyla 1 saat dahi çalıştırılması halinde) genel tatil ücreti ödenecektir.

İsviçre hukukunda telafi uygun bir zaman dilimi içinde yapılmak zorunda olup, bu zaman diliminin ilke olarak öyle saptanması gerekir ki işçiler için haddinden fazla aşırı yük oluşturmamalıdır<sup>110</sup>. Bu çalışma, günlük çalışma süresinin uzatılması vasıtasıyla telafi amacına ulaşacaksa; gereği halinde fazla çalışma dahil olmak üzere uzatma, boş günler veya yarım günler dışında günlük 2 saati aşamayacaktır<sup>111</sup>. Uygun zaman diliminin 14 hafta olduğu düzenlenmiştir (Art. 11). Buna karşın, işveren 14 haftayı aşacak şekilde bir zaman dilimi içerisinde haftalık en yüksek çalışma saatlerini aşması altında telafi çalışması yaptırabilmesi için işçinin onayı gerekmektedir<sup>112</sup>. Ancak her hâlükârda işverenin telafi çalışmasını bir yıl içinde yapabileceği hüküm altına alınmıştır (Art. 11).

### C. Koronavirüs Nedeniyle Sokağa Çıkma Yasaklarının Telafi Çalışmasına Etkisi

Koronavirüs nedeniyle uygulanan sokağa çıkma yasaklarının -önlemlerin- zorlayıcı neden niteliğinde olduğu belirtilmişti. Diğer taraftan sokağa çıkma yasaklarının zorunlu neden niteliğini barındırdığı da düşünüldüğünde çalışılmayan sürelerin telafi çalışmasına konu edinilmesi mümkündür. Bu kapsamda hafta sonu sokağa çıkma yasağı ilan edilen gün için şayet işçinin de bugün işgünü ise çalışılmayan bugün için telafi çalışması hükümlerinin uygulanması gerekir.

110 Müller and Maduz, (n 91) 89.

111 Müller and Maduz, (n 91) 89.

112 ibid 89.

İşveren telafi çalışmasına konu edilen bu süreler için saatlik ücreti karşılığı ücret ödemekle yükümlüdür. Bunun yanında işçinin de telafi çalışmasına onay göstermesi de aranmayacaktır.

Telafi çalışması hükümlerine aykırı hareket eden işveren 4857 sayılı İş Kanun m. 104/2 uyarınca idari para cezasına çarptırılacağı da ayrıca hüküm altına alınmıştır.

## SONUÇ

Ülkemiz ve tüm dünyanın maruz kaldığı Koronavirüs (Kovid -19) salgını nedeniyle uygulanan tedbirlerden biri de sokağa çıkma yasağıdır. Bu bağlamda işin durması ve işçi tarafından iş görme borcunun yerine getirilememesi gibi oluşan nedenler Koronavirüs Salgınının zorlayıcı neden sayılıp sayılmayacağı sorusunu gündeme getirmektedir. Zorlayıcı neden kavramı özel hukukta sıkça kullanılmakta ve sorumluluk hukukunda borçlunun sorumluluğunu ortadan kaldırmaktadır. Ancak Zorlayıcı neden kavramına ilişkin olarak yapılan tek yasal tanım Kısa Çalışma Yönetmeliğinde bulunmaktadır. Buna göre; *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 veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumları ifade etmektedir (m. 3/1-h).*

Koronavirüs salgını ilk defa Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkmış ve çok hızlı bir şekilde dünyaya yayılmıştır. Dünya Sağlık Örgütü 11 Mart 2020 itibarıyla 114 ülkede 118 bin vakanın görüldüğünü ve 4 bin 291 kişinin hayatını kaybettiğini, virüsün yayılma hızının çok ciddi olduğundan alarm seviyesine geçtiklerini ve bu kapsamda Covid-19'u pandemik bir hastalık olarak ilan etmiştir. Dünya Sağlık Örgütü tarafından küresel salgın (pandemi) olarak ilan edilen Covid 19 virüsü salgını kısa süre içerisinde tüm dünyayı etkilemiş, 13.6.2020 tarihi itibarıyla 7.669.872 kişiye hastalık bulaşmış ve 426.185 kişi yaşamını yitirmiştir. Bu konudaki gelişmelere bakıldığında anilik unsurunun yanında tarafların etkilerinden uzak bir nitelik

de taşımaktadır. Bu açıdan salgın zorlayıcı neden unsurlarından olağanüstülük niteliğine de sahiptir. Diğer taraftan salgının dıştan gelmesi, kişinin faaliyet alanı -hâkimiyet alanı- dışında gerçekleşmesi dikkate alındığında haricilik unsurunu da taşımaktadır. Buna göre koronavirüs salgınının zorlayıcı neden olarak kabul edilmesi gerektiği hususunda kuşku yoktur.

Ücretin ödenmesi için zorlayıcı nedenin kimin risk sahasında oluştuğunun önemi bulunmamaktadır. Buna göre gerek işçiden kaynaklı zorlayıcı nedenlerle işin yerine getirilememesinde gerekse işverenden kaynaklı imkânsızlık hallerinde bir hafta boyunca işverenin yarım ücret ödeme yükümlülüğü bulunmaktadır.

Sokağa çıkma yasaklarının da zorlayıcı neden niteliği gözetildiğinde 4857 sayılı İş Kanunu m. 40 uyarınca işverenin yarım ücret ödemekle yükümlü olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Aynı şekilde sokağa çıkma yasakları nedeniyle telafi çalışması hükümlerine başvurulması mümkün olacak ve bu çalışmalar için işçilere çalışmaların karşılığı ücret ödenecektir. Ayrıca bu çalışmalar fazla çalışma teşkil etmeyecektir.

## KAYNAKLAR

- Akın L, Covid-19'un İş İlişkilerine Olası Etkisi, (2020), 34, (3), Çimento İşveren Dergisi, 16-71
- Akıncı Ş, Borçlar Hukuku Bilgisi Genel Hükümler, (10. B., Sayram Yayıncılık, 2017)
- Aktay N, Arıcı K and Senyen Kaplan E T, İş Hukuku, (6. B., Gazi Kitabevi, 2013)
- Alexander S, Zollkodex der Union, Hrsg.: Peter Witte, (7. Auflage, C.H.BECK Verlag, 2018)
- Anzinger R and Koberski W, Kommentar zum Arbeitsgesetz, (4. Auflage, Recht und Wirtschaft Verlag, 2013)
- Astarlı M, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, (Turhan Kitabevi, 2008)
- Baeck U, Deutsch M and Kramer N, Arbeitszeitgesetz Kommentar, (3. Auflage, C.H. BECK Verlag, 2014)
- Buschmann R and Ulber J*, ArbeitszeitGesetz, (8. Auflage, Bund Verlag, 2014)
- Demir F, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, (10. B., Seçkin Yayıncılık, 2017)
- Deschenaux H and Tercier P, Sorumluluk Hukuku, Çev., Salim Özdemir, (1983)
- Ekmeççi Ö, Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma, (İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 1988), 90 (Fazla Çalışma)
- Ekonomi M, "Telaflı Çalışması", 2004, (4), Legal İSGHD., 1248-1260
- Erdoğan B, Roma Borçlar Hukuku Dersleri, (DER yayınları, 2005)
- Eren F, Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi (1. B., Sevinç Matbaası, 1975), (İlliyet Bağı)
- Erzurumluoğlu E, Türk-İsviçre Borçlar Hukuku Sistemine Göre Borçluya Yüklenebilen Nedenlerden Dolayı Edimin Yerine Getirilememesi, (Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, 1970)
- Eyrenci Ö, Taşkent S and Ulucan D, Bireysel İş Hukuku, (9. B., Beta Yayıncılık, 2019)
- Filthaut W, Haftpflichtgesetz, (9. Auflage, C.H.BECK Verlag 2015).

#### KAYNAKÇA

Fritsch R, Abgabeordnung: AO, Hrsg., Ulrich Koenig/Thilo Cöster/Rainer Fritsch/Jens Intemann/Doris Wunsch/Guido Zöllner, (3. Auflage, C.H. BECK Verlag, 2014).

Gauch P and Stöckli H, Kommentar zur SIA-Norm 118 Allgemeine Bedingungen für Bauarbeiten (2. Auflage, Schulthess Juristische Medien AG Verlag, 2017)

Grothe H, Münchener Kommentar zum BGB., Hrsg.: Franz Jürgen Säcker/ Roland Rixecker/Hartmut Oetker/Bettina Limperg, (8. Auflage, C.H. BECK Verlag, 2018)

Henrich W, BGB § 206, Hrsg.; Heinz Georg Bamberger/Herbert Roth/Wolfgang Hau/Roman Poseck, (48. Auflage, C.H.BECK Verlag, 2018)

İnal T, "Mücbir Sebeplerin Oluşum Unsurları", (1997) 5 (2) Kamu- İis, 13 – 53

İnan A and Yücel Ö, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, (4. B., Seçkin Yayıncılık, 2014)

İşler H, Türk Ferdi İş Hukukunda Mücbir Sebep, (Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi

Karahasan R, Türk Borçlar Hukuku, (C. III, İstanbul 1992)

Kıyık M H, İslam Borçlar Hukukunda Doğal Afetlerin Akitlere Etkisi, (Hiperayın Yayıncılık, 2018)

Köseoğlu A C and Kabul S, "4857 sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma", (2014) LXXII, (2), İÜHFİM, 233-268

Kurucu O, İş Süreleri, Dinlenmeler, Fazla Çalışma, (Kadioğlu Matbaası, 1987)

Meller-Hannich C, (Beckonlinegrosskommentar, 1.12.2018), BGB. § 206

Mollamahmutoğlu H, Astarlı M and Baysal U, İş Hukuku Ders Kitabı, C. 1, Bireysel İş Hukuku, (2. B., Lykeion Yayınları, 2018)

Müller R A and Maduz C, Kommentar ArG Arbeitsgesetz mit weiteren Erlassen im Bereich Arbeitsschutz, OFK - Orell Füssli Kommentar, (8. aktualisierte Auflage Orell Füssli Verlag AG, 2017

Odaman S, Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri, (Legal Yayıncılık, 2013)

Palandt O, Bürgerliches Gesetzbuch, (76. Auflage, C.H.BECK Verlag, 2017)

Preis U, Arbeitsrecht – Individual Arbeitsrecht Lehrbuch für Studium und Praxis, (4. Auflage, Otto Schmidt Verlag, 2012)

#### KAYNAKÇA

- Savaş F B, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, (Beta Yayıncılık, 2012)
- Saymen F H, Türk İş Hukuku, (İsmail Akgün Matbaası, 1954).
- Senyen Kaplan E T, Bireysel İş Hukuku, (9. B., Gazi Kitabevi, 2018)
- Soyer P, "İşletme Rizikosu Teorisi ve Türk İş Hukuku", (1981) 2, (2), DEÜHFD., 101-126
- Stöckli J F and Daniel Soltermann, Arbeitsgesetz, Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel, SHK - Stämpfli Handkommentar, (Stämpfli Verlag AG, 2005)
- Sümer H H, İş Hukuku Uygulamaları, (7. B., Seçkin Yayıncılık, 2019)
- Sümer H H, İş Hukuku, (23. B., Seçkin Yayıncılık, 2018)
- Tandoğan H, Türk Mesuliyet Hukuku (2. B., Vedat Kitapçılık, 2010)
- Thomas G and Smith I T, Industrial Law, (Lexis-Negis, 2003)
- Tunçomağ K and Centel T, İş Hukukunun Esasları, (9. B., Beta Yayıncılık, 2018)
- Walter C, Beckonlinegrosskommentar GesamtHrsg: Gsell/Krüger/ Lorenz/ Reymann, Hrsg: Spickhoff. (1.7.2018) StVG § 7

## COVID-19 SALGINININ İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI BAKIMINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Mehmet Zahid YENER\*

### Özet

Çin Halk Cumhuriyeti'nin Hubei Eyaleti'nin Wuhan kentinde, 2019 yılının sonlarında Corana (Covid-19) virüsünün deniz ve et ürünleri pazarından ortaya çıktığı tahmin edilmektedir. Öncelikle Wuhan kentini etkileyen salgın, sonrasında Çin Halk Cumhuriyeti'nde yayılmıştır. Uluslararası etkileşiminin bir sonucu olarak virüs, Çin Halk Cumhuriyeti dışında da yayılmaya başlamıştır. 2020 yılının ilkbaharında ise tüm dünyayı etkisi altına alan uluslararası bir salgın haline gelmiştir. 11 Mart 2020 tarihinde Türkiye'de virüs kaynaklı ilk vakanın tespit edildiği, 18 Mart 2020 tarihinde ise Corona salgını kaynaklı ilk vefatın görüldüğü kamuoyuna açıklandı.

Hayatın tüm alanlarını etkileyen salgın, iş dünyasını da etkiledi. Virüsün iş dünyasına etkilerinden biri de çalışan kişilerin salgın sebebi ile hastalanması yahut hayatını kaybetmesidir. İş görme edimini yerine getiren çalışanlar, bu sırada virüsü kapıp hastalandıklarında çeşitli talep hakları gündeme gelir. 4857 sayılı Kanun ve 5510 sayılı Kanun kapsamında gündeme gelebilecek talepler, iş kazası ya da meslek hastalığı kavramları içerisinde değerlendirilebilir. Virüs sonucunu hastalanan çalışanın hangi hukuki müessesese çerçevesinde değerlendirileceği önemlidir. Zira belirlemenin yapılması, Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılacak bildirim çeşidi ve meydana gelecek hukuki sonuçlar bakımından oldukça önemlidir.

İşverenin otoritesi altında iken işçinin zarara uğramasına sebebiyet veren olaylar, iş kazası olarak nitelendirilir. İşverenin işini yürüttüğü sırada işçinin Corona virüs kapması, kanaatimizce 5510 sayılı Kanun m. 13 gereği iş kazası olarak değerlendirilebilir. Zira işçi, yürüttüğü iş sırasında ya da iş dolayısı ile Corona virüse yakalanmıştır.

---

\* Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi,  
ORCID ID: 0000-0002-2458-9580.

Virüs salgınının, işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple meydana gelip gelmediği, meslek hastalığına dair belirlemenin yapılabilmesi için önem taşır. Zira virüs, tek bir temas ile bulaşarak insan vücudunda kendine yer edinmektedir. Aynı şekilde virüs, pek tabii işin yürütüm şartları çevresinde söz konusu olmaz. Dolayısı ile kanaatimizce çalışanlar için virüs, meslek hastalığı olarak değerlendirilemez.

Sağlık çalışanları açısından ise salgının meslek hastalığı sayılabileceği düşünülebilir. Zira virüsün ülkemize gelişi ile birlikte virüsle mücadelede en önde sağlık çalışanları yer alır. Bir kişiden başka bir kişiye temas ya da kabarcık yolu ile virüs, çok çabuk bulaşabilmektedir. Sağlık çalışanlarının da işlerinin yürütüm şartları gereği hastalarla çok yakın temas içerisinde buldukları da değerlendirildiğinde, Corona virüsüyle karşılaşma riskleri oldukça yüksektir.

Ancak SGK Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 7.5.2020 tarih ve 2020/12 sayılı Genelgesi ile, Corona virüs salgınına maruz kalan ve sağlık hizmeti sunucularına müracaat eden sigortalılara iş kazası ve meslek hastalığı olarak değil, hastalık kapsamında provizyon alınması gerektiğini ifade etmiştir.

Bu çalışmada, iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık kavramları açıklanacaktır. Daha sonra bu kavramların özellikleri ile birlikte Yargıtay'ın benzer bir konu hakkında vermiş olduğu karar da dikkate alınarak virüs salgını değerlendirilecektir. Burada, sağlık çalışanları ile diğer çalışanlar ayrı değerlendirmeye tabi tutulacaktır. Ayrıca SGK Genelgesi olay özelinde değerlendirilecektir.

**Anahtar Kelimeler:** *Covid-19, Corona Virüsü, Salgın, İş Kazası, Meslek Hastalığı.*

## **Abstract**

It is estimated that the Corona virus emerged from the seafood and meat products market in Wuhan, A city of Hubei Province of the People's Republic of China at the end of 2019. The outbreak in primarily affected the city of Wuhan, then it spread to the Republic of China. As a result of international human interaction, the virus has also begun to spread outside the People's Republic of China. It became an international epidemic that affects the whole world especially in the spring of 2020. The first case of virus had detected in Turkey on March 11, 2020 and on March 18, 2020 it was declared to the public that the first death from corona outbreak occurred.

The epidemic has affected not only whole life, but also business world. One of the effects of the virus on the business world is that employees die due to the epidemic. Various demand rights arise for employees who are infected while fulfilling their performance. Demands that may be raised within the scope of Law No. 4857 and Law No. 5510 are evaluated within the concepts of occupational accident or occupational disease. It is significant in which legal conditions the infected employee will be evaluated. Because the determination is significant in terms of the type of notification to be made to the Social Security Institution and the legal consequences that will occur.

Occupational accidents are defined as the cases that cause damage to worker while under the authority of the employer. The fact that the worker contracted the Corona virus while carrying out the work of the employer, in our opinion, Law No. 5510 article 13 requirement can be considered as an occupational accident. Because the worker has been infected with the corona virus during or because of his work.

It is significant whether the virus outbreak occurs for a recurring reason due to the nature of the work. In this way, occupational disease can be determined. Because the virus is transmitted by a single contact, it has a place in the human body. In the same way, the virus, of course, does not

exist around the terms of execution of the work. Therefore, in our opinion virus cannot be considered as occupational disease for employees.

In terms of health workers, the epidemic may be considered occupational disease. Since the virus was seen in our country, health workers have been leading the fight against the virus. The virus can be transmitted very quickly from one person to another through contact or bubble. The risks of corona virus are very high when it is evaluated that health workers are in very close contact with patients due to the running conditions of their work.

It has been regulated that the insured who are exposed to coronavirus epidemic and who apply to healthcare providers should receive a provision within the scope of the disease.

In this study, the concepts of occupational accident and occupational disease will be explained. The virus will then be evaluated by taking into account the characteristics of these concepts as well as the decision of the Supreme Court on a similar issue. As a result, issues such as the legal rights of an infected employee and how to notify the Social Security Agency will be explained.

**Key Words:** Covid-19, Corona Virus, Outbreak, Occupational Accident, Occupational Disease.

## I. COVID-19 VİRÜSÜ İLE İŞ KAZASI İLİŞKİSİ

### A. İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu

İşveren, işçinin sadakat borcu karşısında işçiyi gözetme altındadır<sup>1</sup>. İşçinin, işyeri ile kanunen işyeri olarak sayılmış yerlerde, iş sözleşmesine bağlı olarak işverenin işini görürken işçinin çıkarlarını koruması, işçinin iş görme edimini yerine getirirken karşılaşılabileceği zararlara yönelik gerekli tedbirleri alması veya işçiyi zarara uğratacak her türlü davranıştan kaçınması, işverenin işçiyi gözetme borcu olarak ifade edilir<sup>2</sup>.

TBK m. 417/I, işverenin işçiyi gözetme borcunu düzenlenmiştir. Buna göre *“işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.”*

TBK m. 417/II gereği ise işveren, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirleri almakla yükümlüdür<sup>3</sup>. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile birlikte iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin konular münhasır bir

- 1 Sarper Süzek, İş Hukuku (16. Baskı, Beta 2018) 399; Muhammed Fatih Uşan, İş Hukuku (2. Baskı, Gazi 2009) 91; Öner Eyrenci/Savaş Taşkent/Devrim Ulucan, Bireysel İş Hukuku (9. Baskı, Beta 2019) 173; Emine Tuncay Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku (9. Baskı, Gazi 2018) 186.
- 2 Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku (21. Baskı, Seçkin 2016) 81; Hamdi Mollamahmutoglu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı Cilt I: Bireysel İş Hukuku (3. Baskı, Lykeion 2019) 191.
- 3 İş sağlığı ve güvenliği hakkında ayrıntılı bilgi için bkzn. Haluk Hadi Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği (3. Baskı, Seçkin 2019); İbrahim Aydın, İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezaî Sorumluluk (1. Baskı, Seçkin 2015); Haluk Hadi Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku (3. Baskı, Seçkin 2019); Ali Ekin, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükler Uymamanın Sonuçları (1. Baskı, Yetkin 2010); Teoman Akpınar, İş Sağlığı ve Güvenliği (3. Baskı, Ekin 2017); Leyla Kılıç, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu (1. Baskı, Yetkin 2006); Levent Akın, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Alt İşverenlik (1. Baskı, Yetkin 2013); Ulaş Baysal, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri (1. Baskı, Beta 2019); Ender Demir, '6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İşverenin Yükümlülükleri ve Sorumluluğu' (2014) 13 (1) İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 127.

kanunla düzenlenmiştir. 6331 sayılı Kanun, işveren ve işçiye iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çeşitli önlemleri alma yükümlülüğü getirmiştir. İşverenin, bu yükümlülükleri uymaması, çeşitli hukuki sonuçları beraberinde getirir.

Hayatın tüm alanlarını etkileyen salgın, iş dünyasını da etkiledi. Virüsün iş dünyasına etkilerinden biri de çalışan kişilerin salgın sebebi ile hastalanması ya da hayatını kaybetmesidir. İşverenler, çalışma hayatında işçilerinin iş görme edimlerini yerine getirirken karşılaşacağı riskleri en aza indirmek için çeşitli önlemleri almak durumundadır. İşverenler, bilim kurulunun kararları ile ilgili kurum ve kuruluşların kararları doğrultusunda gündeme gelecek tedbirleri alarak virüsün bulaşı riskini en aza indirmek için gerekli gayreti göstermelidir. İşe giriş esnasında ve belirli aralıklarla çalışanların ateşlerinin ölçülmesi, çalışanların maske ile çalışması için gerekli önlemlerin alınması ve bunun denetimini yapılması, işyerinde çalışabilecek azami çalışan sayısını tespit edilmesi ve ona göre çalışma düzenini oluşturulması, görülen işin niteliğine göre gerekli koruyucu ekipmanın temin edilmesi, belirlenen yaklaşık bir buçuk metrelik mesafenin ayarlanması ve kontrollerinin yapılması, işyerinin hijyeninin sağlanması gibi önlemler işveren tarafından alınmalıdır.

İşverenin alacağı önlemlerin esasları ve aykırı davranılmasında gündeme gelebilecek sonuçlar 6331 sayılı Kanun ile düzenlenmiştir. Dünya genelinde etkilendiği bir salgında, işverenlerin salgını yok etme ya da tamamen koruma sağlaması gibi davranışlar hayatın olağan akışı içerisinde beklenebilir. İşverenler, işçiyi koruma borcu çerçevesinde, 6331 sayılı Kanun m. 4 ve 10 hükümlerine uygun salgınla mücadelede gerekli önlemleri alarak işyeri özelinde karşılaşılacak riski en aza indirebilirler. İşverenin gerekli önlemleri alıp almaması, meydana gelecek sorumluluğun belirlenmesinde de önem teşkil eder.

## B. İş Kazasının Tanımı

Teknolojideki gelişmeler üretim faaliyetlerinde de bir gelişme meydana getirmiş ve Sanayi Devrimi'nin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Sanayi Devrimi ile beraber üretim faaliyetleri gelişim göstermiştir. Üretim faaliyetlerindeki bu gelişme, zamanla karmaşık bir hal almaya başlamıştır. Bunun sonucunda üretim sürecinde meydana gelen kazalar da artış göstermiştir. Üretim faaliyetleri içerisinde meydana gelen bu kazalar, iş kazası olarak adlandırılmaktadır.

İş kazası kavramı, Türk hukukunda ne 4857 sayılı İş Kanunu'nda ne de 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası'nda tanımlanmıştır. Dolayısı ile kavram, öğretide tanımlanmıştır. Kanun koyucu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile iş kazasına bir tanımla getirmiştir. 6331 sayılı Kanun m. 3/1-g ile iş kazasını *"işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay"* olarak tanımlanmıştır.

İş kazası kavramından ne anlaşılması gerektiğine ilişkin çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Buna göre iş kazası işçinin, işverenin otoritesi altında, işverenin işini gördüğü sırada, mesleki faaliyet alanı içerisinde aniden meydana gelen ve sigortalı işçinin bedensel ya da ruhsal zarara uğramasına sebebiyet veren kazadır<sup>4</sup>.

---

4 Can Tuncay/Ömer Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri (20. Baskı, Beta 2019) 390 vd.; Ali Güzel/Ali Rıza Okur/Nurşen Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku (18. Baskı, Beta 2020) 361; Resul Kurt, İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi (3. Baskı, Seçkin 2015) 179; Muhammed Fatih Uşan, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları (1. Baskı, Seçkin 2009) 172; Hüseyin Akyıldız, Sosyal Güvenlik Hukuku (2. Baskı, Alter 2009) 92; Mesut Balcı, 'İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu' (2006) (4) Sicil İş Hukuku Dergisi 151, 152.

## C. İş Kazasının Unsurları

İşçinin zarar gördüğü her olay, iş kazası olarak nitelendirilmez. Hukuken iş kazası değerlendirilmesinin yapılabilmesini kanun koyucu, çeşitli şartlara bağlamıştır. Buna göre işçinin 5510 sayılı Kanun gereği sigortalı olması ya da sigortalı sayılması, işçinin meydana gelen kaza sebebiyle zarara uğraması, kanun gereği bir kazanın mevcut olması ile zarar ile kaza arasında illiyet bağının varlığı gerekir.

### 1. Sigortalı Olma

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun'u gereğince iş kazasının varlığı için zarara uğrayan kişinin, kanunen sigortalı olması gerekir. 5510 sayılı Kanun m. 4, kimlerin sigortalı olduğunu belirtmiştir. Ayrıca kanun koyucu, 5510 sayılı Kanun m. 5 ile bu kapsamı genişletmiştir. Bununla birlikte bir işverene bağımlı olarak iş akdi ile çalıştırılan kişilerin çalışma durumu SGK kayıtlarında yer almasa bile diğer koşulların da varlığı halinde, sigortalı sayılmaktadır<sup>5</sup>.

### 2. İşçinin Kaza Sebebiyle Zarara Uğraması

İşçinin, kaza sebebiyle bir zarara uğraması gerekmektedir<sup>6</sup>. Bu zarar bedeni veya manevi nitelikte olabilir. Bedeni zarara, kemik kırıkları, duyu yeteneklerinde oluşan kayıplar örnek verilebilirken manevi zarara duygusal çöküntüler örnek verilebilir<sup>7</sup>.

5 Tuncay/Ekmekçi (n 4) 273; hizmet tespiti hakkında bkız. Abbas Bilgili, Hizmet Tespiti Davaları (1. Baskı, Karahan 2011); Umut Topçu, Hizmet Tespiti Davaları (2. Baskı, Seçkin 2017); Erdal Arap, Hizmet Tespiti Davası (1. Baskı, Seçkin 2018).

6 Refik Korkusuz/Suat Uğur, Sosyal Güvenlik Hukuku (6. Baskı, Ekin 2018) 289; Yusuf Alper/İlknur Kılış, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku (4. Baskı, Dora 2018) 256.

7 Erşen Gökçe Demiral, İş Kazaları (1. Baskı, Seçkin 2017) 47; Ömer Akel, İş Kazası Sayılan Haller ve İş Kazasının Bildirilmesi (1. Baskı, Seçkin 2019) 44 vd.; Mesut Balcı/Birol Soner/Bahri Aydoğan/Ahmet Yener, İş Kazası ve Meslek Hastalığı (1. Baskı, Yetkin 2020) 122.

### 3. Kanun Gereği Bir Kazanın Mevcudiyeti

#### a. Sigortalının İşyerinde Bulunduğu Sırada

5510 sayılı Kanun'un 13.maddesi gereğince kazanın işyerinde meydana gelmesi gerekmektedir. İşyeri kavramı, 4857 sayılı İş Kanunu m. 2/1'de işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim olarak tanımlanmaktadır<sup>8</sup>. İşçi, çalışsın ya da çalışmasın, işyerinde olduğu sürece oluşacak kaza iş kazası teşkil edecektir<sup>9</sup>.

4857 sayılı İş kanun m. 2/2 ile işyeri kavramına hangi unsurların dahil olacağını belirtmiştir. Buna göre işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. Bu bakımdan adı geçen yerlerde meydana gelen kaza da işyerinde meydana gelmiş sayılacaktır.

#### b. Yürütülmekte Olan İş Sebebiyle

İş görme, her zaman işyerinde gerçekleşmemektedir. Bu yüzden işyerinde gerçekleşmemiş olsa bile işçinin işverenin işini yaptığı sırada gerçekleşen kaza yine iş kazası olarak değerlendirilecektir. Kazanın işveren tarafından yürütülen iş nedeni ile meydana gelmesi, meydana gelen olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi için yeterlidir<sup>10</sup>.

8 Ayrıntılı bilgi için bkz. Kübra Doğan Yenisey, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme (1. Baskı, Legal 2007); Uşan, İş Hukuku (n 1) 29 vd.; Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri (31. Baskı, Beta 2018) 133 vd.; Kenan Tunçoğlu/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları (8. Baskı, Beta 2016) s. 61 vd.

9 Resul Arslanköylü, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi (1. Baskı, Yetkin 2010) 424; Özge Bensu Çiçekçi, 'İş Kazası Sayılan Haller İşverenin Sorumluluğunun Niteliği Yargı Kararları' (2010) 10 (103) Fasikül Hukuk Dergisi 20, 25.

10 Süzek (n 1) 347; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat (n 8) 273; Yargıtay 21 HD, 6443/6691, 05.07.2004.

### c. Sigortalının İşveren Tarafından Baka Yere Gönderilmesinde Asıl İşini Yapmaksızın Geçen Zamanlarda Kazaya Uğraması

İşçi, işveren tarafından görevli olarak başka bir yere gönderilebilmektedir. Sigortalı işçinin, işveren tarafından başka bir yere gönderildiği durumlarda, iş görme edimini henüz yerine getirmeden, yolculuk sırasında kazaya uğrayabilir. İşte işçinin asıl işini yapması için bir yerden başka bir yere gönderilmesi esnasında kazaya uğraması, iş kazası belirlenmesinin yapılması için yeterlidir<sup>11</sup>.

### d. Emziren Sigortalının Emzirme Süresi İçinde Kazaya Uğraması

Kadın işçinin çocuğunu emzirdiği sürede bir kazaya uğraması halinde, 5510 sayılı Kanun m. 13/d uyarınca bu kaza iş kazası olarak sayılacaktır<sup>12</sup>. İş Kanunu m. 74/6 hükmü gereği kadın işçiler, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde bir buçuk saat izne sahiptir. Bu süre kanunen çalışma süresinden sayılmaktadır. Kaza, kadın işçinin çocuğunu emzirdiği süre içerisinde meydana gelirse iş kazasının varlığından söz edilir.

### e. Sigortalının İşverenin Sağladığı Taşıtlı İşyerine Geliş Gidiş Sırasında Kazaya Uğraması

İşverenlerin, işçilerin işyerine gelip gitmeleri için servis araçları temin ettiğine günümüz iş hayatında sıklıkla rastlanılmaktadır. Kanun koyucu, iş hayatındaki bu değişimi göz önüne alarak 5510 sayılı Kanun ile yeni bir düzenleme getirdi. Buna göre 5510 sayılı Kanun m. 13/d gereğince sigortalı işçiler, işverence sağlanan bir taşıtlı işin yapıldığı yere götürülüp getiriliyorsa, bu süreçte aracın kazaya uğraması iş kazası teşkil edecektir<sup>13</sup>.

11 Ali Güneren, İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları (3. Baskı, Adalet 2018) 455; Yargıtay 21 HD, 10541/2619, 18.02.2013; Yargıtay HGK, 36/67, 03.02.2010.

12 Hüseyin Akyıldız/Adem Korkmaz, İş ve Sosyal Sigortalar Hukuku (1. Baskı, Alter 2009) 253; Alper/Kılıç (n 6) 256.

13 Tuncay/Ekmekçi (n 4) 407, Demiral (n 7) 45.

#### 4. Uygun İlliyet Bağı

*İlliyet* bağı olmadıkça sorumluluktan bahsedilemeyeceği için kaza ile zarar arasında uygun bir bağlantı olmalıdır. Hayatın normal akışı ve genel hayat tecrübeleri çerçevesinde bir değerlendirme yapıldığında, gerçekleşen kaza, ortaya çıkan zararı oluşturmaya elverişli ise illiyet bağının varlığından söz etmek mümkündür<sup>14</sup>. Bununla beraber illiyet bağının kesilmesine yol açan mücbir sebep, üçüncü kişilerin veya işçinin ağır kusuru da olayda mevcut olmamalıdır<sup>15</sup>.

#### D. SONUÇLARI

İş kazası sonucunda zarara uğrayan işçi, çeşitli zararlarla karşılaşabilir. İşçinin uğramış olduğu zarar çeşidine göre talep edebileceği haklar mevcuttur. Bu talepler, temel olarak maddi ve manevi tazminat olmak üzere ikiye ayrılır.

İşçi, iş kazasına müteakip maddi tazminat talebinde bulunabilir. Maddi tazminat talepleri sigortalı işçinin iş göremezlik nedeniyle maddi tazminat talebi ile hak sahiplerinin destekten yoksun kalma nedeniyle maddi tazminat talebi olarak karşımıza çıkar<sup>16</sup>.

14 Güzel/Okur/Caniklioğlu (n 4) 375; Uşan, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları (n 4) 175.

15 Ayrıntılı bilgi için bkz. Fikret Eren, Borçlar Hukuku Genel Hükümler (24. Baskı, Yetkin 2019) 695 vd.; Kemal Oğuzman/Turgut Öz, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt II (14. Baskı, Vedat 2018) 45 vd.; Ahmet Kılıçoğlu, Borçlar Hukuku Genel Hükümler (20. Baskı, Turhan 2016) 320 vd.; Haluk Nomer, Borçlar Hukuku Genel Hükümler (16. Baskı, Beta 2018) 166 vd.; Henri Deschenaux/Pierre Tercier, Sorumluluk Hukuku (1. Baskı, Kadioğlu 1983) 27 vd.; Başak Baysal, Haksız Fiil Hukuku (1. Baskı, On İki Levha 2019) 191 vd.; Fikret Eren, Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi (1. Baskı, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi 1975).

16 Ayrıntılı bilgi için bkz. Emre Gökyayla, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı (1. Baskı, Seçkin 2004); Canan Ruhi/Ahmet Cemal Ruhi, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Tespit ve Tazminat Davaları (1. Baskı, Seçkin 2018); Levent Akin, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat (1. Baskı, Seçkin 2001); Güneren, (n 11) 724 vd.

İş kazası sonucunda bedensel bütünlüğü zedelenen sigortalı işçi, uğramış olduğu zarar sebebiyle çektiği acıları dindirmese de bir anlık acılarından daha az elem ve ıstırap duymasını sağlayacak bir miktar paranın ödenmesini talep edebilir. Bu talep, hukuken manevi tazminat olarak nitelendirilir<sup>17</sup>. Ayrıca TBK m. 56/II'deki koşulların varlığı halinde zarar görenin veya ölenin yakınları da manevi tazminat talebinde bulunabilir.

Bununla birlikte iş kazası sonucunda SGK tarafından ödenen çeşitli ödemeler de mevcuttur. Bunlar geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik ödeneği, iş kazası sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması, gelir bağlanmamış kız çocuklarına evlenme ödeneğinin verilmesi, ölen sigortalıya cenaze ödeneğinin verilmesi ve genel sağlık sigortası hükümlerince sağlanan sağlık yardımlarıdır<sup>18</sup>.

## E. COVID-19 VİRÜSÜNÜN İŞ KAZASI BAĞLAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

İşveren, hem TBK m. 417 ile düzenlenen işçiyi koruma borcu kapsamında hem de 6331 sayılı Kanun m. 4 kapsamında işçinin, iş görme edimini yerine getirirken onun sağlığını korumak durumundadır. İşveren, işçisinin sağlığını korumak için gerekli önlemleri almazsa, meydana gelen zarardan sorumludur.

Corona salgını, tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de görülmüştür. Türkiye, komple sokağa çıkma kısıtlamalarına gitmemiştir. Bir yandan üretim faaliyetleri devam ederken bir yandan da çeşitli iş kolları faaliyetlerine devam etmiştir

17 Ayrıntılı bilgi için bkz. Mesut Balcı/Birol Soner/Bahri Aydoğan/Ahmet Yener, İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Manevi Tazminat Talepleri (1. Baskı, Yetkin 2019); Gökhan Antalya, Manevi Zararın Belirlenmesi ve Manevi Tazminatın Hesaplanması (1. Baskı, Legal 2017); Yasemin Başmanav, 'İş Kazası ve Meslek Hastalığında Manevi Tazminat' (2013) (40) İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 37.

18 Tuncay/Ekmekçi (n 4) 613 vd.; Güzel/Okur/Caniklioğlu (n 4) 390 vd.

Bu faaliyetlerin devamı sırasında, işçilerden birinin ya da bir kısmının enfekte olması durumunda ne olacağı önem teşkil eder. İşverenin otoritesi altında iken işçinin zarara uğramasına sebebiyet veren olaylar, iş kazası olarak nitelendirilir. İşçi, şayet yürüttüğü iş sırasında ya da iş dolayısı ile virüse yakalanmışsa, bu durumda kanaatimizce iş kazasının varlığından söz etmek gerekir.

Covid-19 kapsamında alınan tedbirler gereğince bir kısım işçilerin işini evden çalışma şeklinde yapması söz konusu olup bu durumdaki kişilerin uğramış oldukları zarar verici olayın da evde çalışırken mi yoksa bireysel ihtiyaçlarını gidermek için dışarıda bulunurken mi ya da evde birlikte yaşadığı kişilerden mi virüs kapıldığı tam olarak belirlenememiş olsa bile işçi yararına düşünülerek enfekte olması durumu, iş kazası olarak değerlendirmek gerektiği düşüncesindeyim. Belki burada işverenin sorumluluğu açısından kaçınılmazlık değerlendirilebilir.

Benzer bir salgında Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin oyçokluğuyla 15.04.2019 T, 2018/5018 E, 2019/2931 K sayılı vermiş olduğu kararın önemine binaen değinmek isterim. Tır şoförü olarak çalışan işçi, iş görme edimi kapsamında işveren tarafından Ukrayna'ya sefere gönderilmiştir. İşçi, sefer sonucunda rahatsızlanarak hastaneye başvurmuş ve izleyen süreçte vefat etmiştir. Adli Tıp Kurumu'nun raporunda, işçinin H1N1 (domuz gri-bi) sebebiyle vefat ettiği, virüsün ortalama kuluçka süresinin ise 1-4 gün olduğu belirtilmiştir. Yargıtay, ilgili raporu göz önüne alarak işçinin ölüm sebebi ve virüsün kuluçka süresini de değerlendirerek, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle Ukrayna'ya yapılan sefer sırasında işçinin enfekte olduğu değerlendirilmiş. Dolayısıyla H1N1 virüsüne bağlı olarak meydana gelen ölüm olayı iş kazası olarak nitelendirilmiştir.

Yargıtay'ın bu değerlendirmesi göz önüne alındığında, iş görme ediminin icrası sırasında Corona virüsü kapalı işçinin de maruz kaldığı olayın iş kazası olarak değerlendirilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Yargıtay kararında da vurgulandığı gibi Covid-19'un bulaşı süresinin göz önüne alınarak işçinin maruz kaldığı olayın iş kazası olarak değerlendirilmesi gerekir. Örneğin bir gün çalışıp sonradan bir hafta izne çıkartılan veya işten çıkartılan işçi, 8.

Günde yani çalışmadığı bir günde bu hastalığın belirtilerini gösterdiğinde, bulaşımın bu süre içerisinde olması, sağlık raporlarıyla ortaya konması durumunda, Yargıtay kararı doğrultusunda gerçekleşen olayın iş kazası olarak değerlendirilmesi kanaatindeyim.

## II. COVID-19 VİRÜSÜ İLE MESLEK HASTALIĞI İLİŞKİSİ

### A. MESLEK HASTALIĞININ TANIMI

İş hayatında işçilerin iş görme edimleri, oldukça çeşitli ve birbirinden oldukça farklıdır. Kimi zaman yoğun beden gücü ile iş görme edimi yerine getirilirken kimi zaman ise yoğun beyin gücü ile iş görme edimleri yerine getirilir. İş görme edimlerinin yanı sıra bu edimlerin yerine getirildikleri işyerleri de farklılık arz eder. Kimi zaman iş görme ediminin bir hastanede, ofiste, motorlu bir araçta gerçekleştirilirken kimi zaman madende, ocak başında gerçekleştirilir. İş görme edimlerinin ve işyerlerinin farklılık arz etmesi, her iş için çeşitli riskleri bünyesinde barındırır. İşte bu risklere karşı işçilerin korunma mekanizmalarından biri de meslek hastalığı sigortası olarak karşımıza çıkar.

5510 sayılı Kanun m. 14/I'de meslek hastalığı tanımlanmıştır. Buna göre “*meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir.*” Öğretide ise meslek hastalığı, en temel ifade ile iş görme ediminin özelliğinden kaynaklı olarak sigortalı işçinin uğramış olduğu geçici veya sürekli hastalık, bedensel ya da ruhsal arıza halleri olarak ifade edilir<sup>19</sup>.

19 Uşan, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları (n 4) 177 vd.; Balcı/Soner/Aydoğan/Yener, İş Kazası ve Meslek Hastalığı (n 7) 659; Korkusuz/Uğur (n 6) 291; Huriye Karataş, İş Kazası ve Meslek Hastalığında İşverenin Hukuki Sorumluluğu (1. Baskı, Seçkin 2019) 41.

## B. UNSURLARI

İşçinin geçirmiş olduğu her hastalık, hukuken meslek hastalığı olarak nitelendirilmez. Bunun için bazı özel şartların varlığı aranır. 5510 sayılı Kanun'a göre bunlar meslek hastalığını ileri süren kişinin sigortalı olması, bedensel veya ruhsal bir engelin oluşması ya da sigortalının ölmesi, illiyet bağı ve meslek hastalığına ilişkin sağlık raporunun mevcudiyetidir.

### 1. Meslek Hastalığına Maruz Kalan Kişinin Sigortalı Olması

Meslek hastalığı belirlenmesinin yapılması için aranan ilk şart, 5510 sayılı Kanun m. 14/I uyarınca, hastalığa maruz kalan kişinin sigortalı olması gerekir. Meslek hastalığına uğrayan kişi, sigortalı ya da sigortalı sayılan kişilerden değilse, hukuken meslek hastalığı söz konusu olmaz. 5510 sayılı Kanun m. 4 ve m. 5 ile kimlerin sigortalı olduğu ya da sigortalı sayıldığı düzenlenmiştir. Çalışma kapsamında önem teşkil eden iş/hizmet akdi çalışan işçiler, kanun kapsamında sigortalı sayılmaktadır. İşçinin sigortalılığı işveren tarafından SGK'ya bildirilmese dahi, şartların varlığı halinde işçi sigortalı sayılır.

### 2. Bedensel ya da Ruhsal Bir Engelin Mevcudiyeti veya Sigortalının Ölümü

Meslek hastalığı belirlenmesinin yapılabilmesi için aranan bir diğer şart ise bedensel ya da ruhsal bir engelin oluşması ya da sigortalının ölmesidir. Sigortalı işçinin, gördüğü iş nedeniyle meslek hastalığı olarak nitelendirilebilecek bedensel ya da ruhsal bir engele maruz kalması gerekir.

5510 sayılı Kanun m. 14, yalnızca ruhsal ya da bedensel bir engelden söz ederken meslek hastalığı sebebiyle ölüm olayının gerçekleşmesi durumundan bahsetmemektedir. Her ne kadar 5510 sayılı Kanun m. 14 ile ölüm olayından bahsedilmese de, 5510 sayılı Kanun m. 20/I, meslek hastalığı nedeniyle ölen kişilerin destekten yoksun kalma tazminatı alabileceklerini düzenlemiştir. Dolayısıyla, meslek hastalığı belirlenmesinin yapılmasında

işçinin, bedensel ya da ruhsal engele uğramasının yanında ölmesi de bir unsur olarak değerlendirilebilir<sup>20</sup>.

### 3. Sigortalının İleri Sürdüğü Hastalığın Meslek Hastalığı Olarak Kabul Edilmesi

Kanun koyucu, hangi hastalıkların meslek hastalığı olarak değerlendirileceğini Çalışma Gücü ve Meslek Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşleri Yönetmeliği'nin ekinde düzenlemiştir. Dolayısı ile meslek hastalığı belirlenmesinin yapılabilmesi için, işçinin maruz kaldığı hastalığın, kural olarak bu listede yer alması gerekir.

Yönetmelik Eki'nde olmayan bir hastalık da meslek hastalığı olarak sayılabilir. İşçinin geçirdiği hastalığın meslek hastalığı olduğuna dair Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu tarafından karar verilebileceği gibi yargı kararı ile tespit de edilebilir. Böylece listede yer almasa dahi işçinin uğramış olduğu hastalık, meslek hastalığı olarak nitelendirilir<sup>21</sup>.

### 4. Sağlık Raporu

Meslek hastalığından söz edebilmek için aranan son şart ise 5510 sayılı Kanun m. 14/II uyarınca hastalığın Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesidir. Buna göre *“sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun; a) Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usûlüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi, b) Kurumca gerekli görüldüğü hallerde, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbî sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi”* gerekir.

20 Güneren (n 11) 573; Bülent Fahri İşçi, Meslek Hastalığının Tanımı ve Tespiti (1. Baskı, On İki Levha 2017) 115.

21 Yargıtay 21 HD, 14137/7921; Yargıtay 21 HD, 18802/11419, 21.09.2016.

## 5. İlliyet Bağı

Meslek hastalığı belirlenmesinin yapılabilmesi için işçinin gördüğü iş ya da işyerinin özellikleri ile bedensel ya da ruhsal bir engele maruz kalması ya da ölüm olayının gerçekleşmesine sebep olan hastalık arasında illiyet bağıнын, diğer bir deyişle sebep sonuç ilişkisinin varlığı aranır. Diğer bir ifade ile meslek hastalığı belirlenmesinin yapılabilmesi için sigortalının iş görme edimi ve bu edimi gerçekleştirdiği işyeri ile ilgili olması gerekir<sup>22</sup>.

## C. SONUÇLARI

Meslek hastalığına maruz kalan işçi, çeşitli haklara sahiptir. Meslek hastalığı sonucunda işçinin zarara uğraması durumunda maddi ya da manevi tazminat davası ile uğramış olduğu zararların tazminini talep edebileceği gibi SGK tarafından geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik ödeneği, iş kazası sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması, gelir bağlanmamış kız çocuklarına evlenme ödeneğinin verilmesi, ölen sigortalıya cenaze ödeneğinin verilmesi ve genel sağlık sigortası hükümlerince sağlanan sağlık yardımları da ödenir<sup>23</sup>.

## D. COVID-19 VİRÜSÜNÜN MESLEK HASTALIĞI BAĞLAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

5510 sayılı Kanun m. 14 uyarınca meslek hastalığından söz edebilmek için hastalığın yapılan işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple meydana gelmesi ya da işin yürütüm şartları sebebiyle söz konusu olması gerekir.

22 Tuncay/Ekmekçi (n 4) 417; Alper/Kılış (n 6) 262.

23 Ayrıntılı bilgi için bkz. Mesut Balcı, İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması (3. Baskı, Yetkin 2018) 1209 vd.; Sami Narter, İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk (3. Baskı, Adalet 2018) 273 vd.; Fikret Eren, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu (1. Baskı, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi 1974).

Sağlık çalışanları dışında çalışanlar için virüs salgınını meslek hastalığı olarak nitelendirmek mümkün değildir.

Ancak sağlık çalışanları açısından ise salgının meslek hastalığı sayılabileceği düşünülebilir. Zira virüsün ülkemize gelişi ile birlikte virüsle mücadelede en önde sağlık çalışanları yer alır. Bir kişiden başka bir kişiye temas ya da kabarcık yolu ile virüs, çok çabuk bulaşabilmektedir. Sağlık çalışanları da işlerinin yürütüm şartları gereği hastalarla çok yakın temas içerisindeyler. Ve bu hastalığa mesleki faaliyetlerinin yürütümü esnasında yakalanmaları nedeniyle, sağlık çalışanları açısından meslek hastalığı olarak değerlendirilmesi gerektiği düşüncesindeyim. Zira iş kazasında Yargıtay uygulamasında fark maluliyet kabul edilmemektedir. Şu aşamada virüsün vücutta bıraktığı hasarın zaman içerisinde ilerleyip ilerlemediğini bilememekteyiz. Bunu öyle görünüyor ki bize zaman gösterecek. Sağlık çalışanları açısından meslek hastalığı kabul edilmesi fark maluliyeti ortaya çıkması durumunda sağlık çalışanının bu maluliyetteki her artış için tazminat talep etme hakkı doğmaktadır. Bu da onun lehine bir durum doğuracağı kanaatindeyim.

Bu hususta şu konuya değinmekte fayda var. Meslek hastalıkları sınıflandırmasına baktığımızda, bulaşıcı hastalıklar kategorisinin varlığını görürüz. Bu kapsamda, enfeksiyon riskine maruz kalan meslek grupları arasında sağlık çalışanları da yer almaktadır. Bununla birlikte, listede yer alan hastalıkların bazıları HIV, Hepatit B, tüberküloz ve SARS olarak sayılmıştır. Söz konusu hastalıklar, sağlık çalışanları için meslek hastalığı olarak sayılıyorsa, Covid 19'unda meslek hastalığı olarak sayılabilmesinin önünde kanaatimizce bir engel yoktur. Zira bu konuda uzman kişilerin yaptığı araştırmalarda, Covid-19'un SARS virüsü ile yüzde seksen oranında benzer olduğu ortaya konmuştur<sup>24</sup>. Buna ek olarak, Covid-19 verilere göre SARS'tan yaklaşık 20 kat daha öldürücüdür<sup>25</sup>. Salgının hala devam etmesi, şüphesiz bu

24 Bknz. <https://www.thder.org.tr/uploads/files/covid-19-2-nisan.pdf> Erişim Tarihi 15 Haziran 2020

25 Dünya Sağlık Örgütü verilerine göre SARS salgınında dünyada toplam 8422 enfekte olmuş ve 916 kişi hayatını kaybetmiştir. [https://www.who.int/csr/sars/country2003\\_08\\_15.pdf?ua=1](https://www.who.int/csr/sars/country2003_08_15.pdf?ua=1) Erişim Tarihi 15 Haziran 2020. Corona virüsü ise haziran ayı sonu itibarıyla dünya genelinde 10 milyondan fazla insana bulaşmış ve toplamda 500 binden fazla kişi hayatını kaybetmiştir.

öldürücülük oranını arttırmaktadır. Yine aynı şekilde virüsün bulaşma hızı, SARS'tan, Hepatit B'den, tüberkülozdan ve HIV'den daha hızlıdır. Dünyadaki yayılım miktarları, bu durumu net şekilde ortaya koymaktadır.

Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'nde belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde Kurum tarafından Corona virüs, meslek hastalığı olarak tanımlanabileceği gibi yargı kararlarında meslek hastalığı olarak değerlendirilebilir.

### III. SGK'NIN COVID-19 VİRÜSÜ HAKKINDAKİ DEĞERLENDİRMESİNE BAKIŞ

SGK Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 7.5.2020 tarih ve 2020/12 sayılı Genelgesi ile, Corona virüs salgınına maruz kalan ve sağlık hizmeti sunucularına müracaat eden sigortalılara hastalık kapsamında provizyon alınması gerektiğini ifade etmiştir.

Hastalık sigortası, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan hastalık ve kaza durumlarında belirli yardımların ödenmesini öngören sigorta türüdür<sup>26</sup>.

Genelge kapsamında salgın, iş kazası ve meslek hastalığı olarak değerlendirilmemiştir. Belirttiğim gibi, 5510 sayılı kanun m. 13 ve 14'te belirtilen koşullarda meydana gelen virüse maruz kalma olayının iş kazası ve meslek hastalığı olarak değerlendirilmesi gerektiğini düşünmekteyim.

Corona virüsü, hastalık olarak değerlendirilirse işçiye sağlanan hak, 5510 sayılı Kanun m. 16/II uyarınca geçici iş göremezlik ödeneği ve 5510 sayılı Kanun m. 60 vd. ile düzenlenen genel sağlık sigortası hükümlerine göre sağlık yardımları gerçekleştirilir<sup>27</sup>. İş kazası ve meslek hasatlığı, niteliği itibariyle işçinin iş görme edimini yerine getirirken karşılaştığı riskler

26 Ayrıntılı bilgi için bkz. Uşan, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları (n 4) 188 vd.; Korkusuz/Uğur (n 6) 300 vd.; Eda Sarp, 'Hastalık Sigortası' (2012) 36 (92) Bursa Barosu Dergisi 55.

27 Kılış/Alper (n 6) 266; Akyıldız/Korkmaz (n 12) 255.

karşısında bir koruma getirir. Dolayısıyla eğer işçi, iş görme edimini yerine getirirken virüse maruz kalırsa, yapılacak belirlemenin hastalık değil, duruma göre iş kazası ve meslek hastalığı olması gerekir.

İş kazası ve meslek hastalığının sonucunda geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanma, sürekli iş göremezlik gelirinün bağlanması, ölüm halinde işçinin yakınlarına gelir bağlanması, evlenme ödeneği, maddi ve manevi tazminat gibi parasal haklar mevcuttur. Sağlık yardımları ise genel sağlık sigortası hükümlerince belirlenir. Hastalık sigortasından sağlanan hakkın söz konusu olabilmesi, sigortalının belirli sürede prim ödemesine bağlanmışken iş kazası ve meslek hastalığında sigortalılık ya da prim süresi aranmaz<sup>28</sup>.

Hem meydana gelen olayın niteliği hem de sonuçlarının işçi lehine olmasından hareketle, iş görme edimi yerine getirilirken virüse maruz kalınması ve sağlık kuruluşlarına başvurulması halinde, nitelendirmenin iş kazası veya meslek hastalığı olarak yapılması gerektiği düşüncesindeyiz.

Kurumun olayı hastalık hali olarak nitelendirmesi durumunda zararlandırıcı olaya maruz kalan işçi ya da yakınları olayın iş kazası veya meslek hastalığı olarak nitelendirilmesi için yargı yoluna başvurusu gerekecektir.

Bu zorlu süreci yaşayan zarar göreni, bir de yorucu yargı sürecine maruz bırakmamak için kurumun olayı iş kazası veya meslek hastalığı olarak değerlendirmesinin daha yerinde olacağını düşünmekteyim.

---

28 Tuncay/Ekmekçi (n 4) 456; Güzel/Okur/Caniklioğlu (n 4) 441.

## SONUÇ

Çin'den başlayan Covid-19 virüsü, zaman içerisinde yaygınlaşarak tüm dünyayı etkisi altına almıştır. Bu salgından Türkiye'de etkilenmiş, yüz binlerce kişi salgına maruz kalırken maalesef binlerce vatandaşımız salgın sebebiyle hayatını kaybetmiştir.

Covid-19 salgını, hukukumuzda çeşitli yansımaları beraberinde getirmiştir. Bu yansımalarından biri de iş ve sosyal güvenlik hukukunda ortaya çıkar. İşçilerin, çalıştıkları sırada virüsü kapmaları sonucunda iş kazası, meslek hastalığı veya hastalık sigortası gibi çeşitli sonuçlar gündeme gelebilir.

İş hayatında her bir işçinin iş görme ediminin kapsamı ve işin görüldüğü yer farklılık arz eder. Kim işçiler masa başında, bir sağlık kuruluşunda çalışırken kimi işçiler madende, markette ya da bir kargo şirketinde çalışabilir. Bu bakımdan salgına maruz kalan işçi için bir değerlendirme yapılacağına, bu ayrımın sağlık çalışanları ve diğer çalışanlar özelinde irdelenmesi gerekir.

Kanaatimizce sağlık çalışanları dışında çalışanların Covid-19 virüsüne maruz kalmalarında iş kazası bağlamında değerlendirmenin yapılması gerekir. İş kazası, en temel ifade ile işçinin, işverenin otoritesi altında iken zarara uğramasına sebebiyet veren olaylar olarak ifade edilmektedir. Bu bakımdan değerlendirildiğinde, işçinin yürüttüğü iş sırasında ya da iş dolayısı ile virüse yakalanması, kanaatimizce iş kazası olarak değerlendirilir.

Benzer bir salgın döneminde (H1N1 domuz gribi salgını) Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin yapmış olduğu değerlendirme sonucunda işçinin hayatını kaybetmesi, iş kazası olarak değerlendirilmiştir. Yargıtay'ın bu değerlendirmesi göz önüne alındığında, iş görme ediminin icrası sırasında Corona virüsü kapın işçinin de maruz kaldığı olayın iş kazası olarak değerlendirilmesi gerekir.

Salgın döneminde birtakım çalışanlar, iş görme edimlerini evde çalışarak yerine getirdiler. Evden çalışan işçilerin virüse maruz kalması durumunda belirlemenin ne şekilde olacağı önem teşkil eder. Bu durumdaki

kişilerin virüse maruz kalmasının evde çalışırken mi yoksa bireysel ihtiyaçlarını gidermek için dışarıda bulunurken mi ya da evde birlikte yaşadığı kişilerden mi virüs kapıldığı tam olarak belirlenememiş olsa bile işçi yararına düşünülerek enfekte olması durumu, iş kazası olarak değerlendirmek gerektiği düşüncesindeyim. Belki burada işverenin sorumluluğu açısından kaçınılmazlık değerlendirilebilir.

Virüsün ülkemize gelişi ile birlikte virüsle mücadelede en önde yer alan sağlık çalışanları açısından ise Covid-19 salgınının meslek hastalığı sayılabileceği düşünülebilir. Virüs, özelliği itibarıyla bir kişiden başka bir kişiye temas ya da kabarcık yolu ile virüs, çok çabuk bulaşabilmektedir. İşin yürütüm şartları gereği sağlık çalışanları, hastalarla çok yakın temas içerisindedirler. Ve bu hastalığa mesleki faaliyetlerinin yürütümü esansında yakalanmaları nedeniyle, sağlık çalışanları açısından meslek hastalığı olarak değerlendirilmesi gerektiği düşüncesindeyim.

İş kazasında Yargıtay uygulamasında fark maluliyet kabul edilmektedir. Şu aşamada virüsün vücutta bıraktığı hasarın zaman içerisinde ilerleyip ilermediğini bilememekteyiz. Sağlık çalışanları açısından meslek hastalığı kabul edilmesi fark maluliyeti ortaya çıkması durumunda sağlık çalışanının bu maluliyetteki her artış için tazminat talep etme hakkı doğmaktadır. Bu da onun lehine bir durum doğuracağı kanaatindeyim.

İşverenlerin iş kazası ve meslek hastalığında sorumluluğunun belirlenmesine kusur sorumluluğu veya kusursuz sorumluluğun her somut olaya göre değerlendirilmesi gerekir. İşveren, bilim kurulunun belirlemiş olduğu tüm tedbirleri almış olmasına rağmen işyerinde bir işçi, Covid-19 virüsüne yakalanmış ise ve işverenin tedbirleri aldığı, bir kusurunun bulunmadığı belirlenmiş ise bu durumda kaçınılmazlığın düşünülmesi ve olayın kaçınılmazlık olarak değerlendirilmesi gerektiği düşüncesindeyiz. Ancak işveren, bilim kurulunun belirlemiş olduğu tedbirleri almamış ve işçilerine bu tedbirlerle ilgili eğitimleri vermemiş ise bu durumda kusuru oranında sorumlu tutulacaktır.

## KAYNAKÇA

- Abbas Bilgili, Hizmet Tespiti Davaları (1. Baskı, Karahan 2011).
- Ahmet Kılıçoğlu, Borçlar Hukuku Genel Hükümler (20. Baskı, Turhan 2016).
- Ali Güzel/Alı Rıza Okur/Nurşen Canıklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku (18. Baskı, Beta 2020).
- Başak Baysal, Haksız Fiil Hukuku (1. Baskı, On İki Levha 2019).
- Bülent Fahri İşçi, Meslek Hastalığının Tanımı ve Tespiti (1. Baskı, On İki Levha 2017).
- Can Tuncay/Ömer Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri (20. Baskı, Beta 2019).
- Canan Ruhi/Ahmet Cemal Ruhi, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Tespit ve Tazminat Davaları, 1. Baskı, Seçkin 2018).
- Eda Sarp, 'Hastalık Sigortası' (2012) 36 (92) Bursa Barosu Dergisi 55.
- Emine Tuncay Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku (9. Baskı, Gazi 2018).
- Emre Gökyayla, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı (1. Baskı, Seçkin 2004).
- Ender Demir, '6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İşverenin Yükümlülükleri ve Sorumluluğu' (2014) 13 (1) İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 127.
- Erdal Arap, Hizmet Tespiti Davası (1. Baskı, Seçkin 2018).
- Erşen Gökçe Demiral, İş Kazaları (1. Baskı, Seçkin 2017).
- Fikret Eren, Borçlar Hukuku Genel Hükümler (24. Baskı, Yetkin 2019).
- Fikret Eren, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu (1. Baskı, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi 1974).
- Fikret Eren, Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi (1. Baskı, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi 1975).
- Gökhan Antalya, Manevi Zararın Belirlenmesi ve Manevi Tazminatın Hesaplanması (1. Baskı, Legal 2017).
- Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku (21. Baskı, Seçkin 2016).
- Haluk Hadi Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku (3. Baskı, Seçkin 2019).

#### KAYNAKÇA

- Haluk Nomer, Borçlar Hukuku Genel Hükümler (16. Baskı, Beta 2018).
- Hamdi Mollamahmutoglu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı Cilt I: Bireysel İş Hukuku (3. Baskı, Lykeion 2019).
- Henri Deschenaux/Pierre Tercier, Sorumluluk Hukuku (1. Baskı, Kadioğlu 1983).
- Huriye Karataş, İş Kazası ve Meslek Hastalığında İşverenin Hukuki Sorumluluğu (1. Baskı, Seçkin 2019).
- Hüseyin Akyıldız, Sosyal Güvenlik Hukuku (2. Baskı, Alter 2009).
- Hüseyin Akyıldız/Adem Korkmaz, İş ve Sosyal Sigortalar Hukuku (1. Baskı, Alter 2009).
- Kemal Oğuzman/Turgut Öz, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt II (14. Baskı, Vedat 2018).
- Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları (8. Baskı, Beta 2016).
- Kübra Doğan Yenisey, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme (1. Baskı, Legal 2007).
- Levent Akın, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat (1. Baskı, Seçkin 2001).
- Levent Akın, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Alt İşverenlik (1. Baskı, Yetkin 2013).
- Mesut Balcı, 'İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu' (2006) (4) Sicil İş Hukuku Dergisi 151.
- Mesut Balcı, İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması (3. Baskı, Yetkin 2018).
- Mesut Balcı/Birol Soner/Bahri Aydoğan/Ahmet Yener, İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Manevi Tazminat Talepleri (1. Baskı, Yetkin 2019).
- Mesut Balcı/Birol Soner/Bahri Aydoğan/Ahmet Yener, İş Kazası ve Meslek Hastalığı (1. Baskı, Yetkin 2020).
- Muhammed Fatih Uşan, İş Hukuku (2. Baskı, Gazi 2009).
- Muhammed Fatih Uşan, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları (1. Baskı, Seçkin 2009).
- Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri (31. Baskı, Beta 2018).
- Ömer Akel, İş Kazası Sayılan Haller ve İş Kazasının Bildirilmesi (1. Baskı, Seçkin 2019).

#### KAYNAKÇA

Öner Eyrenci/Savaş Taşkent/Devrim Ulucan, Bireysel İş Hukuku (9. Baskı, Beta 2019).

Özge Bensus Çiçekçi, 'İş Kazası Sayılan Haller İşverenin Sorumluluğunun Niteliği Yargı Kararları' (2010) 10 (103) Fasikül Hukuk Dergisi 20.

Refik Korkusuz/Suat Uğur, Sosyal Güvenlik Hukuku (6. Baskı, Ekin 2018).

Resul Arslanköylü, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi (1. Baskı, Yetkin 2010).

Resul Kurt, İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi (3. Baskı, Seçkin 2015).

Sami Narter, İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk (3. Baskı, Adalet 2018).

Sarper Süzek, İş Hukuku (16. Baskı, Beta 2018).

Ulaş Baysal, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri (1. Baskı, Beta 2019).

Umut Topçu, Hizmet Tespiti Davaları (2. Baskı, Seçkin 2017).

Yasemin Başmanav, 'İş Kazası ve Meslek Hastalığında Manevi Tazminat' (2013) (40) İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 37.

Yusuf Alper/İlknur Kılış, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku (4. Baskı, Dora 2018).

