

## DEPREM VE DİĞER DOĞAL TEHLİKELERİN İŞ SÖZLEŞMESİNE ETKİLERİ

*The Effects of Earthquakes and Other Natural Hazards on Labor Contracts*

İştar URHANOĞLU\*

Damla KAYNAR\*\*

### Özet

Doğal tehlikelerden ve olağanüstü hallerden etkilenen alanların başında iş hayatı gelmektedir. 06.02.2023 tarihinde ülkemizde yaşanan deprem, sebep olduğu büyük yıkım ile iş ilişkilerini önemli ölçüde etkilemiş ve etkilemeye devam etmektedir. Bu kapsamda tarafların fesih hakları, kısa çalışma ödeneği, sosyal güvenlik hakları ve çeşitli sürelerin işleyişine ilişkin hususlar özellikle önemli olup bu alanlara ilişkin tedbirleri içeren OHAL Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi de 10.02.2023 tarihinde 32100 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Bu kararnameyle alınan tedbirlerin ve genel olarak depremden etkilenen işçi ve işverenlerin sahip oldukları hakların incelenmesi oldukça önem arz etmektedir. Bununla birlikte, mevzuatımızda Türk Borçlar Kanunu’nda düzenlenen ifa imkânsızlığı ve İş Kanunu’nda yer alan zorlayıcı sebeplere ilişkin düzenlemeler başta olmak üzere bu hallerde uygulanacak hükümler bulunsa da iş ilişkileri bakımından yeterli ölçüde düzenleme olmayışı göze çarpmaktadır. Bu kapsamda, makalemizde, söz konusu düzenlemelerin somut durumda ne şekilde uygulanabileceğinin değerlendirilmesi; her ne kadar bu gibi doğal tehlike hallerinde OHAL kararnameleri ile tedbirler alınabiliyor olsa da iş hukukunun doğası gereği sahip olduğu önem göz önünde bulundurulduğunda iş ilişkileri bakımından özel düzenlemelere ihtiyaç duyuluyor oluşunun ortaya konulması amaçlanmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** İş Sözleşmesi, Deprem, Olağanüstü Hal, Zorlayıcı Sebep, İmkânsızlık

### Abstract

Business life is one of the areas most affected by natural hazards and emergencies. On 06.02.2023, the earthquake that struck our country has significantly affected and continues to affect business relations with the great destruction it has caused. In this context, the termination rights of the contracting parties, short-time working allowance, social security rights and the functioning of various periods are of particular importance. The Presidential Decree on the State of Emergency, which includes measures related to these areas, was published in the Official Gazette No. 32100 on 10.02.2023. It is important to examine the measures taken by the decree in question and the rights of workers and employers affected by the earthquake in general. However, although there are provisions to be applied in these cases in our legislation, especially the provisions on impossibility of performance in the Turkish Code of Obligations and the provisions on force majeure in the Labor Law, the lack of sufficient regulations on the subject in terms of labor relations is striking. In this context, our article aims to evaluate how these regulations can be

➤ Bu makale Etik Kurul iznine tabi değildir/This article is not subject to Ethics Committee permission.

➤ Makale Geliş Tarihi/Article Received Date: 20.10.2023

➤ Yayın Kurulu Kabul Tarihi/Editorial Board Acceptance Date: 27.12.2023

\* Prof. Dr., Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, ıstarurhanoglu@hacettepe.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-3769-9260>.

\*\* Arş. Gör., Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, damlakaynar@hacettepe.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-4576-1914>.



applied in the concrete case, as well as to demonstrate the need for a special regulation in the Labor Law in terms of labor relations, considering the importance of labor law due to its nature, although measures can be taken by State of Emergency decrees in such cases of natural danger.

**Keywords:** Employment Contract, Earthquake, State of Emergency, Compelling Reason, Impossibility

## GİRİŐ

Bilindiği üzere iş ilişkisinde tarafların temel borçları, işçi açısından iş görme, işveren bakımındansa ücret ödeme borcudur. Kural olarak taraflar bu borçlarını ifa etmekle yükümlü olmakla beraber bazı koşullar altında bunun gerçekleştirilmesi olanaksızlaşabilmektedir. Örneğin salgın hastalık, su baskını veya deprem gibi olayların yaşanması halinde tarafların edimlerini yerine getirmelerinde ifa imkânsızlığı söz konusu olabilmektedir. Sayılanlar ve benzeri doğal tehlike ya da büyük etki alanına sahip olağanüstü olaylardan en ciddi şekilde etkilenen alanların başında çalışma hayatı ve iş hukuku gelmektedir. Kişilerin sağlığının ve güvenliğinin etkilendiği bu gibi durumların ilk yansımaları işyerlerinde kendisini göstermektedir. Bu durumun çok önemli bir örneğini yakın zamanda Covid-19 salgınıyla birlikte deneyimlemiş bulunmaktayız ki bu durum bize konuya ilişkin ne tür düzenlemelere ihtiyaç olduğu noktasında ışık tutmuştur<sup>1</sup>. Salgın döneminde getirilen düzenlemelerin arasında başlıca fesih yasağı, kısa çalışma ve ücretsiz izin uygulaması gibi uygulamalar bulunmaktadır.

İş sözleşmesinin taraflarının edimlerini ifa etmelerini önemli ölçüde etkileyecek ve ifa imkânsızlığına yol açacak hallerden birinin deprem olduğu tartışmasıdır. Ülkemizde yaşanan depremin büyüklüğü ile birçok şehirde pek çok işçi ve işvereni etkilediği görülmektedir. Bunun sonucunda ise işçinin işyerinde çalışmayı sürdürmemesi veya işverenin işçiye iş verememesi nedeniyle çeşitli sorunlar ortaya çıkmıştır. Bu problemlerin giderilmesinde TBK'da yer alan genel düzenlemeler, İşK.'da düzenlenmiş konuya ilişkin hükümler ve OHAL Kararnameleri ile getirilen tedbirlerin değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda çalışmamızda öncelikle borçlunun sorumlu olmadığı sonraki ifa imkânsızlığı kavramı ve bunun iş ilişkilerine yansması incelenecek, daha sonrasında iş hukukunda zorlayıcı sebep kavramı ve deprem sebebiyle alınan tedbirlerle konuya ilişkin düzenlemeler değerlendirilecektir. Son olarak, mevzuatımızdaki düzenlemelerin mevcut ve olası doğal tehlike durumlarındaki yeterliliği tartışılacak ve bir yasa düzenlemesi hususunda önerilerde bulunulacaktır.

<sup>1</sup> Bkz. Ufuk Aydın, "Covid-19 Pandemisi: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yarattığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri" (2020) 6(2) İAÜHFD 181-214; Talat Canbolat ve Hasan Kayırgan, "Koronavirüs Salgınının İş Sözleşmesi ile İşçi İşveren İlişkilerine Etkisi ve Sonuçları" (2020) 5(1) ÇÜHFD 637-688; Resul Kurt, *250 Soruda Koronavirüs (Covid-19) Sürecinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, (Seçkin 2020); Sabahattin Yüreklı, "Çalışma Hayatında Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Etkileri" (2020/2) 19(38) Covid-19 Hukuk Özel Sayısı İTÜSBD 34-61.

## I. İFA İMKÂNSIZLIĞININ İŞ SÖZLEŞMELERİ ÜZERİNDEKİ GÖRÜNÖMÜ

### A. Genel Olarak İfa İmkânsızlığı

Bir doğal tehlike olarak deprem nedeniyle tarafların borçlarını ifa edememeleri hususunda ele alınması gereken ilk düzenleme 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 136. maddesi ile düzenlenen ifa imkânsızlığıdır. Borcu sona erdiren sebepler arasında, borçlunun sorumlu olmadığı sonraki imkânsızlık hali de yer almaktadır<sup>2</sup>. 136. maddenin birinci fıkrası uyarınca “*Borcun ifası borçlunun sorumlu tutulamayacağı sebeplerle imkansızlaşırsa borç sona erer.*” Burada söz edilen imkânsızlık, ifade edildiği üzere, “sonraki imkânsızlık” kavramıdır. Borç ilişkisinin doğumu anında edimin imkânsız olması halinde ise, TBK m. 27/1 uyarınca borç kesin olarak hükümsüzdür<sup>3</sup>. Bu durumda, sonraki değil, başlangıçtaki imkânsızlıktan söz edilecektir<sup>4</sup>.

İmkânsızlığın borcu sona erdiren sebepler arasında değerlendirilmesi, imkânsızlığın borç doğduktan sonra borçlunun sorumlu olmadığı bir sebeple meydana gelmesi durumunda gerçekleşir<sup>5</sup>. Bu bakımdan, değişik imkânsızlık türlerini ayıran ölçütlerin başında kronolojik (zamansal) ölçüt gelmektedir<sup>6</sup>. Sonraki imkânsızlık içinde ise temel ayrımı kusurlu-kusursuz imkânsızlık oluşturur<sup>7</sup>.

“Borçlunun sorumluluğunu gerektirmeyen sonraki imkânsızlık” denildiğinde, borçlunun elinde olmayan ya da onun etki alanı dışında kalan veya tarafsız bir etki alanında meydana gelen doğal olaylar, hastalık, kaza, hırsızlık veya kamusal yasaklama gibi olayların meydana gelmesi ifade edilmek istenir<sup>8</sup>. Bu durumun sonucunda da bu duruma borçlu ya da ifa yardımcıları yol açmadığından, önceden kestirilemeyecek ve aşılamayacak zorlayıcı nedenler sonucunda, normun koruma

<sup>2</sup> Borçlunun sorumlu olmadığı sonraki imkânsızlık kavramı hakkında bkz. Mustafa Dural, *Borçlunun Sorumlu Olmadığı Sonraki İmkânsızlık* (Fakülteler Matbaası 1976); Leyla Müjde Kurt, *Borçlunun Sorumlu Olmadığı Sonraki İmkânsızlık (TBK m. 136)* (Yetkin 2016); Doktrinde kavram hakkında “kusursuz sonraki imkânsızlık” ifadesinin kullanıldığı da görölmektedir. Bkz. M. Kemal Oğuzman ve M. Turgut Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 1* (Vedat 2021) 592 vd.; Öğretide ifade edildiği üzere, edimin imkânsızlaşmasından borçlu sorumlu olmamalıdır. Edimin imkânsızlaşması sonucunu doğuran sebeplere borçlu yol açmadığı sürece, borçlu sonraki imkânsızlıktan sorumlu olmaz. Bu sebeple borçlunun sorumlu olmadığı sonraki imkânsızlık” deyimimin “kusursuz sonraki imkânsızlık” deyiminden hem daha doğru hem daha geniş olduğu belirtilmektedir. Bkz. Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (Yetkin 2021) 1477.

<sup>3</sup> Bkz. Yarg. 8. HD., E. 2014/6935, K. 2014/18281, T. 14.10.2014 (Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi).

<sup>4</sup> Eren (n 2) 103.

<sup>5</sup> Eren (n 2) 103; Oğuzman/Öz, (n 2) 596; Bkz. Yarg. 15. HD., E. 2019/2672, K. 2020/1099, T. 12.5.2020 (Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi).

<sup>6</sup> Rona Serozan, Başak Baysal ve Kerem Cem Sanlı, *Serozan Borçlar Hukuku Genel Bölüm – İfa, İfa Engelleri, Haksız Zenginleşme* (On İki Levha 2022) 251.

<sup>7</sup> Serozan, Baysal ve Sanlı (n 3) 251.

<sup>8</sup> Serozan, Baysal ve Sanlı (n 3) 256.



amacı dışında kalan böyle bir atipik rizikodan borçlu sorumlu tutulmaz<sup>9</sup>. Bunun sonucunda borçlu borcundan kurtulur. Edim hasarı, yani taahhüt edilen şeyin kaybedilme riski, o şeyin alacaklısındadır<sup>10</sup>.

İmkânsızlık, insan kaynaklı bir fiil ya da tabiat olayından kaynaklanabileceği gibi; maddi veya hukuki nedenlere de dayanabilir<sup>11</sup>. Uygulamada borçlunun sorumlu olmadığı sonraki imkânsızlığa yol açan nedenler mücbir sebep ve umulmayan hal olarak ortaya çıkmaktadır<sup>12</sup>. Bunları ispat borcu ise borçluya düşmektedir. Yıldırım, aşırı sel, toprak kayması, deprem vb. tabii olayların borçlunun edimini engellemesi halinde bu tabii olaylar hukuki olay (mücbir sebep) niteliği kazanır ve kusursuz imkânsızlık nedeniyle borçlu borcundan kurtulur<sup>13</sup>.

Bir görüşe göre, sonradan meydana gelen olaylar sonucunda borçlanılan edimin ifasının sürekli ve objektif olarak olanaksızlaşmasına “sonraki imkânsızlık” denir<sup>14</sup>. Diğer bir görüşe göre ise imkânsızlığın objektif veya sübjektif olması imkânsızlık bakımından bir değişiklik yaratmamaktadır<sup>15</sup>. Bu görüşe göre TBK m. 136 ve 112 kurallarının uygulanmasında sonraki imkânsızlık bakımından sübjektif ve objektif imkânsızlık eş değerdir. Borçlunun kişiliğine bağlı şahsi bir edimin söz konusu olduğu hallerde borçlunun edimini şahsen yerine getiremeyecek halde olması da imkânsızlık nedeniyle borcu sona erdirir<sup>16</sup>.

Geçici imkânsızlık başlı başına borcu sona erdirmemektedir. Sonraki imkânsızlığın sürekli nitelikte olması gerekmektedir. Geçici imkânsızlık durumunda kural olarak borçlu temerrüdü hükümlerine gidilmektedir<sup>17</sup>. Geçici imkânsızlık durumunda borcun ifa zamanının ertelenmesi söz konusu olabilir<sup>18</sup>. Erteleme halinde, tarafların farazi ortak iradeleri de göz önünde bulundurularak, “akde tahammül süresi”nin belirlenmesi gerekmektedir<sup>19</sup>.

Tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde alacaklı beklemek istemezse TBK m. 123 uygulanabilmektedir. Belirtmek gerekir ki edimi bekleme sabrının alacaklıdan beklenemeyeceği, örneğin zamansal imkânsızlık meydana getiren mutlak

<sup>9</sup> Serozan, Baysal ve Sanlı (n 3) 254.

<sup>10</sup> Halûk N. Nomer, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (Beta 2021) 390.

<sup>11</sup> Eren (n 2) 1475; Oğuzman ve Öz (n 2) 592.

<sup>12</sup> Eren (n 2) 1476.

<sup>13</sup> Eren (n 2) 1479.

<sup>14</sup> Eren (n 2) 1475.

<sup>15</sup> Serozan, Baysal ve Sanlı (n 3) 251; Oğuzman ve Öz (n 2) 593; Bkz. Yarg. 8. HD., E. 2014/6935, K. 2014/18281, T. 14.10.2014 (Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi).

<sup>16</sup> Eren (n 2) 110.

<sup>17</sup> Kurt (n 2) 170; Serozan, Baysal ve Sanlı (n 3) 253.

<sup>18</sup> Nomer (n 10) 390, 183; Aslı Çavuşoğlu, *Geçici İfa İmkânsızlığı ve Hukuki Sonuçları* (On İki Levha 2020) 179 vd.

<sup>19</sup> Nomer, s. 391, 183; Oğuzman ve Öz (n 2) 594, 1807; Bkz. Yarg. 8. HD., E. 2014/6935, K. 2014/18281, T. 14.10.2014 (Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi).

kesin vadeli işlemlerde yine sürekli imkânsızlığın varsayılabileceği ifade edilmektedir<sup>20</sup>. İmkânsızlık ortaya çıktığı an sürekli olarak nitelendirilerek borcun son bulunduğu neticesine varılmış fakat ilerleyen vakitte beklenmedik şekilde imkânsızlık ortadan kalkmışsa, bu durum borcun sona ermiş olduğunu değiştirmeyecektir; bununla birlikte imkânsızlığın sonuçlarının ileri sürülmesi dürüstlük kuralına aykırı olarak değerlendirilebilecekse, istisnai olarak borcun imkânsızlaşmadığı sonucuna da varılabilecektir<sup>21</sup>.

Son olarak ise borçluya bir ihbar yükümlülüğü getirilmiştir. TBK m. 136/3 hükmünde belirtildiği üzere borçlunun borcun ifasının imkânsız duruma geldiğini alacaklıya gecikmeksizin bildirmesi ve alacaklının zararının artmaması amacıyla gerekli önlemleri alması gerekir. Bu bildirimi yapmadığı ve gerekli önlemleri almadığı takdirde ise bundan doğan zararları gidermekle yükümlü tutulmuştur. Burada TMK m. 2'den kaynaklanan bir yan yükümlülük söz konusudur<sup>22</sup>. Bununla birlikte alacaklının imkânsızlığı biliyor veya bilebilecek durumda bulunuyor olması halinde ihbara gerek olmadığı kabul edilmelidir<sup>23</sup>. Bu şekilde borçluya, kendi sorumluluğunu gerektirmeyen bir imkânsızlık olgusuyla karşılaşması halinde, bu durumu gecikmeksizin alacaklıya bildirme ve bu zaman aralığında parasal kaybın artmasını önleme; bu yükümlülüğe aykırı hareket edilmesi halinde zarar ortaya çıkmışsa bu zararı giderme yükümü öngörülmüştür<sup>24</sup>.

Borcun sona ermesi, sonraki imkânsızlığın ortaya çıkardığı en önemli sonuçtur. Bu durumda borçlu imkânsızlıktan sorumluluğunun olmadığı ve borcun ifa edilmemesinde bir kusurunun bulunmadığını ispatlayarak herhangi bir tazminat ödemedi borcu ifa etmekten kurtulmaktadır<sup>25</sup>.

İmkânsızlıkla beraber borçlu asli edimi ifa yükümlülüğünden kurtulmakla birlikte, olası yan edim yükümlülükleri ve olası tasfiye ve davranış yükümleri varlığını sürdürmektedir<sup>26</sup>. Bunların başında da kaynağını TMK m. 2'den alan ve alacaklının uğrayacağı zararın artmasını önleme yükümlülüğü gelir<sup>27</sup>.

Tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde de karşı edimi ifa borcu kural olarak sona erer<sup>28</sup>. Bu hususu açıkça hükme bağlayan TBK m. 136/2 hükmüne göre, *“Karşılıklı borç yükleyen sözleşmelerde imkânsızlık sebebiyle borçtan kurtulan*

<sup>20</sup> Dural (n 2) 121; Serozan, Baysal ve Sanlı (n 2) 253.

<sup>21</sup> Oğuzman ve Öz (n 2) 594.

<sup>22</sup> Dural (n 2) 131.

<sup>23</sup> Eren (n 2) 1478.

<sup>24</sup> Serozan, Baysal ve Sanlı (n 3) 269; Oğuzman ve Öz (n 2) 599.

<sup>25</sup> Eren (n 2) 1479; Bkz. Yarg. 15. HD., E. 2017/121, K. 2017/2508, T. 12.6.2017 (Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi).

<sup>26</sup> Serozan, Baysal ve Sanlı (n 3) 254.

<sup>27</sup> Eren (n 2) 1479.

<sup>28</sup> Eren (n 2) 1479.



*borçlu, karşı taraftan almış olduğu edimi sebepsiz zenginleşme hükümleri uyarınca geri vermekle yükümlü olup, henüz kendisine ifa edilmemiş olan edimi isteme hakkını kaybeder.”*

Sonuç olarak, karşılıklı borçların sona ermesiyle birlikte her bir taraf karşı taraftan elde etmiş bulunduğu edimleri sebepsiz zenginleşme hükümleri uyarınca geri vermek yükümlülüğu altındadır<sup>29</sup>.

Öte yandan, hizmet sözleşmesi bakımından TBK’da sosyal düşüncelerle işçi yanlısı özel bir çözüm getirildiği de ifade edilmektedir<sup>30</sup>. Buna göre alacaklının etki alanından kaynaklanan bütün işletme riskleri işverene yüklenmektedir<sup>31</sup>. İşçi çalışmadığı halde ücretini isteyebilmekte, hatta işçinin etki alanından kaynaklanan hastalık ya da askerlik gibi riskler sonucunda ortaya çıkan edim hasarı (iş görme edimi yerine getirilmediği halde ücret ödeme borcu) işverene yüklenmektedir (TBK m. 408-409)<sup>32</sup>. İş Kanunu’nda da zorlayıcı nedenler sonucunda hem işveren hem de işçi tarafından iş sözleşmesinin haklı nedenlerle feshedilmesi halinde işverene bir hafta boyunca yarım ücret ödeme yükümlülüğu getirilmiştir (İşK. m. 24/3, 25/3).

Borçlunun ifa güçsüzlüğu (sübjektif imkânsızlık) yerine aşırı ifa güçlüğüne düşmesi halinde ise ifa imkânsızlığı yerine işlem temelinin çökmesi kavramından söz edilir<sup>33</sup>. Kural olarak, sözleşmenin kurulmasından sonra meydana gelen ve önceden öngörülemeyen olayların ifayı güçleştirmesinin borca bir etkisi bulunmamaktadır (*pacta sunt servanda*). Zira sözleşmeler şartların değişmemesi koşuluna bağlı olarak akdedilmezler. Bununla birlikte, sözleşmenin yapılması esnasındaki şartların beklenmedik şekilde değişmesi sonucunda aşırı ifa güçlüğu ve karşılıklı edimler arasındaki dengenin ağır şekilde bozulması söz konusu olursa borçludan borcunu ifa etmesi beklenemez (*clausula rebus sic stantibus*)<sup>34</sup>. Bu kapsamda TBK m. 138 ile düzenlenen aşırı ifa güçlüğu, sonraki imkânsızlıktan farklı bir kurumdur<sup>35</sup>. Aşırı ifa güçlüğünde taraflara tanınan tek imkân, sözleşmenin değişen şartlara uyarlanmasıdır. Bu duruma ilişkin özel bir hüküm ise hizmet sözleşmesi açısından TBK m. 435 ile öngörülmüştür. Bu hükme göre tarafların sözleşmenin devamının kendilerinden beklenemediği durumlarda haklı fesih hakları bulunmaktadır.

<sup>29</sup> Nomer (n 10) 392; Oğuzman ve Öz (n2) 596.

<sup>30</sup> Bkz. Serozan, Baysal ve Sanlı (n 3) 266.

<sup>31</sup> İşletme riski kavramı hakkında detaylı bilgi için bkz. Başlık B, 1, a.

<sup>32</sup> Bkz. Yarg. 22. HD., E. 2016/8894, K. 2019/7499, T. 3.4.2019 (Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi).

<sup>33</sup> Serozan, Baysal ve Sanlı (n 3) 253; Bu kavram sübjektif imkânsızlık dışında, aşırı ifa güçlüğu, emprevizyon (öngörülemezlik) veya işlem temelinin çökmesi başlıkları altında da incelenmektedir. Bkz. Nomer (n 10) 394.

<sup>34</sup> Nomer (n 10) 394.

<sup>35</sup> Dural (n 2) 89; Eren (n 2) 1476.

## B. İfa İmkânsızlığına İlişkin Hükümlerin İş İlişkilerinde Uygulanması

İş sözleşmesi, bir işçinin işverene bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin de işçiye bu ediminin karşılığı olarak ücret ödemeyi üstlendiğı tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir (TBK m. 393, İşK. m. 8). Sözleşmenin asli unsurlarını iş görme, ücret ve bağımlılık oluşturmaktadır<sup>36</sup>. İş görme, süreklilik arz eden bir borç niteliğinde olup, iş sözleşmesiyle sürekli bir borç ilişkisi kurulmaktadır<sup>37</sup>.

TBK'da yer alan ifa engelleri ve bu kapsamdaki ifa imkânsızlığını düzenleyen hükümler iş sözleşmeleri kapsamında da önemli olmakla birlikte, öncelikli olarak iş hukuku mevzuatında iş ilişkilerinin kendine has özellikleri dikkate alınarak getirilmiş hükümlere başvurulur<sup>38</sup>. Borçlar Kanunu'nun ifa engellerini düzenleyen sistemi genel olarak satış sözleşmesi esas alınarak oluşturulmuş olması nedeniyle her sözleşmeye doğrudan uygulanabilir nitelikte olmadığından, özel kanunlarla iş sözleşmeleri dışında diğer sözleşme tiplerinde de genel hükümlerden ayrılma ihtiyacı duyulduğı görülmektedir<sup>39</sup>. İş sözleşmesinin nitelikleri de göz önünde bulundurulduğunda, bu hükümlerin iş ilişkisine doğrudan uygulanmaya elverişli olmadığı söylenebilecektir.

İş hukuku mevzuatında, işçinin işveren karşısında korunmaya ihtiyaç duyan konumu gereğı bu amaca yönelik özel düzenlemeler getirilmesi gerekmektedir. Bu açıdan da imkânsızlık haline ilişkin çeşitli düzenlemelerin iş hukuku mevzuatında yer aldığı görülmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu, 5953 sayılı Basın İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda ve Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesini düzenleyen hükümleri arasında imkânsızlık haline ilişkin düzenlemeler de bulunmaktadır. Bu kapsamda işçilerin hangi kanuna tabi olduklarının tespiti de önem arz etmektedir.

Hukumumuzda işçi ve işveren ilişkilerinin büyük bir çoğunluğu bakımından uygulanan kanun 4857 sayılı İş Kanunu'dur. İş kanunlarına tabi olmayan işçiler bakımındansa İşK. m. 4 uyarınca TBK uygulama alanı bulmaktadır. Bunun dışında TBK, iş kanunlarında uygulanacak hüküm bulunmayan durumlarda da genel kanun olma niteliğıyle önem arz etmektedir<sup>40</sup>. İş kanunlarında boşluk bulunan haller-

<sup>36</sup> Sarper Süzek, *İş Hukuku*, (Beta 2018) 231; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraça, *İş Hukuku Dersleri*, (Beta 2021) 180; E. Tuncay Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku* (Yetkin 2022) 125; Ercan Akyiğıt, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı* (Seçkin 2020) 98; Aydın Başbuğ ve Mehtap Yücel Bodur, *İş Hukuku* (Beta 2018) 117; Ercan Güven ve Ufuk Aydın, *Bireysel İş Hukuku* (Nisan 2020) 95; Ünal Narmanlioğlu, *Ferdi İş İlişkileri* (Beta 2012) 167; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğıt, *Bireysel İş Hukuku* (On İki Levha 2022) 23.

<sup>37</sup> Süzek (n 36) 240; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraça (n 36) 191; Senyen Kaplan (n 36) 129.

<sup>38</sup> Ayşe Ledün Akdeniz, *İş İlişkilerinde İmkânsızlık* (On İki Levha 2018) 34.

<sup>39</sup> Bkz. Akdeniz (n 38) 34 vd.; Örneğın TBK m. 325 ile kira sözleşmesinde, TBK m. 483-485 uyarınca eser sözleşmesinde ifa engelleri bakımından özel düzenlemeler getirilmiştir.

<sup>40</sup> Bkz. Ejder Yılmaz, «'Genel Kanun-Özel Kanun' İlişkisi (Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Bağlamında)» (2011) (22) Sicil İHD 22-31.





de TBK'nın hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerine, burada da uygulanacak bir hüküm mevcut değilse Kanun'un genel hükümlerine başvurulacaktır<sup>41</sup>. TBK'nın ilgili hükmünün uygulanmasının iş hukukunun amacına uygun düşmediği durumlardaysa boşluk hâkim tarafından TMK m. 1/2'ye göre hükmün iş hukukuna uygun olacak biçimde uyarlanması suretiyle doldurulacaktır<sup>42</sup>.

## 1. İş Mevzuatındaki İmkânsızlık Hükümleri

### a. Türk Borçlar Kanunu

Öncelikle belirtmek gerekir ki, konumuz kapsamında yalnızca sonraki imkânsızlığa ilişkin hükümler ele alınacaktır. Daha önce de değinildiği üzere Borçlar Kanunu'nun genel hükümlerine bakıldığında, sonradan meydana gelen imkânsızlıklar bakımından, imkânsızlığın sübjektif yahut objektif olması arasında bir fark bulunmamaktadır. Keza işçinin iş görme borcunu bizzat yerine getirmesi gerektiğinden<sup>43</sup>, iş görme ediminin yerine getirilmesinin imkânsız duruma gelmesi halinde sadece işçi açısından mı yoksa herkes bakımından mı, diğer bir deyişle objektif ya da sübjektif olarak, edimin imkânsız olması arasında bir fark olmayacaktır<sup>44</sup>. Önem arz eden husus, sözleşmenin akdedilmesinden sonra meydana gelen imkânsızlığın ortaya çıkışında kusurun kime isnat edileceğidir<sup>45</sup>.

İşverenin risk alanında ortaya çıkan nedenler söz konusu olduğunda, TBK'nın hizmet sözleşmelerini düzenleyen hükümlerinde konuya özel bir düzenleme getirilmiştir. TBK m. 408 hükmüne göre işveren, iş görme ediminin ifasını kusurlu olarak engellerse ya da edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü bulunmaktadır<sup>46</sup>.

TBK m. 408 hükmü ile karşılıklı borçlar sona ermemekte ve işçiye ücretini talep etme hakkı verilmektedir. Bununla birlikte işçinin de ücretinden birtakım kesintiler yapılacağı öngörülmüştür. Burada amaçlanan işçinin dezavantajlı duruma düşmemesi ancak bu durumdan maddi çıkar da elde etmemesidir<sup>47</sup>.

Sonuç olarak TBK m. 136, iş sözleşmelerine uygulanabilir nitelikte değildir<sup>48</sup>. İfa imkânsızlığına işveren yol açmış ise çözümün TBK m. 408 yönünde gerçek-

<sup>41</sup> Süzek (n 36) 242; Eda Karaçöp ve Efe Yamakoğlu, "6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Kanunları ile İlişkisi" (2013) 10(38) Legal İSGHD 88.

<sup>42</sup> Süzek (n 36) 242; Karaçöp ve Yamakoğlu (n 41) 87.

<sup>43</sup> Süzek (n 36) 337; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 36) 315.

<sup>44</sup> Akdeniz (n 38) 83.

<sup>45</sup> Akdeniz (n 38) 83.

<sup>46</sup> Bu hüküm, TBK m. 175'te düzenlenen koşulun gerçekleşmesinin dürüstlük kuralına aykırı şekilde engellenmesi halinde koşulun gerçekleşmiş sayılacağına dair düzenlemeye dayanır. Bkz. Akdeniz (n 38) 86.

<sup>47</sup> Akdeniz (n 38) 86.

<sup>48</sup> Gülsevil Alpagut, "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinden Önce Feshi ve İfa İmkânsızlığı" (2005) (6) Legal İSGHD 664; Akdeniz (n 38) 87; Selen Akdemir Başer, *İş Sözleşmesinde İmkânsızlık*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2022, 48.



leştirilmesi gerekir. Bu durumda, TBK m. 136 ile paralel olarak borçlu borcundan kurtulacak (işçi iş görme edimini yerine getirmeyecek), ancak m. 136'nın aksine borcunu yerine getirmiş olsa olacağı gibi karşı edim olan ücrete hak kazanacaktır.

İşverenin risk alanında ortaya çıkabilecek nedenler dışında, iş görme ediminin yerine getirilememesi işçiden de kaynaklanabilir. Bu durumda kural olarak işçinin yol açtığı bir sonraki ifa imkânsızlığından söz edilebilecektir. İşçinin herhangi bir haklı neden bulunmaksızın iş görme edimini yerine getirmemesi halinde ücretini talep etmesi mümkün değildir. Bununla birlikte, iş görme edimini yerine getirememesi sebebi işçinin kusuru bulunmayan bir durumdan da kaynaklanabilir.

Bunun gibi işçinin risk alanında ortaya çıkan ancak işçiye isnat edilemeyen haller için TBK m. 409 ile iş ilişkilerinin özelliklerini göz önünde bulundurarak iş görme ediminin yerine getirilmemesi halinde ücrete hak kazanılamayacağı yönündeki genel kurala bir istisna getirilmiştir. İlgili hükme göre uzun süreli bir hizmet ilişkisinde işçi, hastalık, askerlik veya kanundan doğan çalışma ve benzeri sebeplerle kusuru olmaksızın, iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için iş görme edimini ifa edemediği takdirde işveren, başka bir yolla karşılanmadığı takdirde, o süre için işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlü tutulmuştur. Ancak belirtmek gerekir ki işçiye hak kazanacağı ücret tam olarak değil, hakkaniyete uygun şekilde ödenecektir. Sinallagmatik sözleşmelerde taraflardan birinin borcunun kısmen imkânsız hale gelmesi durumunda karşı tarafın edimi de bir indirime tabi tutulmaktadır<sup>49</sup>. Örneğin TBK m. 408'de iş görme ediminin işveren tarafından engellenmesi nedeniyle işçinin yapmaktan kurtulduğu giderlerin ve başka bir iş yapmak suretiyle kazandığı yahut kazanmaktan bilerek kaçındığı yararların ödenecek ücretinden indirileceği öngörülmüştür. Bu nedenle işçinin kendi risk alanından kaynaklanan bir nedenle iş görme edimini yerine getirememesi sonucunda karşı edim bakımından uygun bir indirimin hakkaniyet gereği yapılması olağandır<sup>50</sup>.

Sonraki kusursuz imkânsızlık kavramına ilişkin açıklamalarımızda ele alındığı üzere bir iş ilişkisinin kurulmasından sonra ortaya çıkan ve edimin ifasını engelleyen sebebe sözleşmenin taraflarının yol açmamış olması mümkündür. Yani imkânsızlık tarafsız bir etki/risk alanında da doğabilir<sup>51</sup>. Borçlunun sorumlu tutulamayacağı sonraki imkânsızlık halini düzenleyen TBK m. 136'nın ise iş sözleşmeleri bakımından uygulanabilir olmadığına da değinilmişti. Bu kapsamda, iş görmenin ifasının engellenmesi durumunda ücret alacağına ne olacağı TBK m. 408 ve 409'da özel olarak düzenlenmiştir.

Burada karşı edim hasarına kimin katlanacağı hususunda ele alınması gereken bir kavram "işletme rizikosu teorisi (Betriebsrisikolehre)"dir<sup>52</sup>. Alman huku-

<sup>49</sup> Dural (n 2) 97-98.

<sup>50</sup> Akdeniz (n 38) 90.

<sup>51</sup> Akdeniz (n 38) 91.

<sup>52</sup> Bkz. M. Polat Soyer, "İşletme Rizikosu Teorisi ve Türk İş Hukuku", 1981 2(2) DEÜHFD, 101-126; Bkz. Horst Ehmann, *Betriebsrisikolehre und Kurzarbeit* (Duncker&Humblot 2020); Stephan



kundan kaynak bulan bu teori, işverenin kusurundan kaynaklanmayan ve onun sebep olmadığı nedenlerle işyerinde işin görülemediği halinin riskini işverene yüklemektedir<sup>53</sup>. Bu şekilde işçi iş görme edimini yerine getirmeksizin ücrete hak kazanabilmektedir. İşletme rizikosunu teorisi kapsamında işyerinde meydana gelip işçinin iş görmesine engel olan haller iki grup halinde ele alınmaktadır. Bunlar; ilk olarak işçinin çalışmasının hammadde sağlanamaması, yangın, deprem veya su baskını gibi nedenlerle engellenmesi ve ikinci olarak işçinin, işyerinde uygulanan grev veya lokavt nedeniyle çalışmamasıdır<sup>54</sup>. Bu kapsamda her iki kategori için de hukukumuzda düzenlemeler bulunmakla birlikte, düzenlemelerin bu teori bakımından ele alınması da faydalı olabilecektir.

Sözleşmeden doğan sonraki imkânsızlığı düzenleyen TBK m. 136 hükmüne göre, imkânsızlıktan borçlu sorumlu değilse edim borcundan kurtulacak ancak karşı edimi isteme hakkını da yitirecektir. İşverenin işi kabulde temerrüde düşmesini düzenleyen TBK m. 408'e göre ise iş görmesini kusuruyla engelleyen veya edimi kabulde temerrüde düşen işveren, işçiye ücret ödemekle yükümlüdür. Ayrıca değinildiği üzere alacaklı temerrüdüne ilişkin genel esaslar da işi kabulde temerrüt bakımından da göz önünde bulundurulacaktır.

Buradan hareketle, işi kabulde temerrüdün gerçekleşmesinin ilk koşulu iş görme ediminin (TBK m. 106'dan açıkça anlaşıldığı üzere) gereği gibi sunulmasıdır. Bu koşulun yanı sıra temerrüdün gerçekleşebilmesi için ifanın haklı bir neden olmaksızın kabul edilmemesi ya da hazırlık fiillerinin gerçekleştirilmemesi de gerekmektedir. Son olarak işi kabulde temerrütten söz edebilmek için söz konusu iş görme ediminin yerine getirilmesinin mümkün olması da gerekir, zira imkânsızlaşmış bir edimin ifasının teklif edilmesi olanaklı değildir<sup>55</sup>.

İş hukuku bakımından önemli olan ayrım ise, işçinin çalışmasının deprem, su baskını vb. nedenlerle engellendiği hallerde imkânsızlığa ilişkin kuralların mı,

---

Klawitter, "Die Betriebsrisikolehre—Eine Besonderheit des Arbeitsrechts?" Besonderheiten des Arbeitsrechts?", (2022) Nomos Verlagsgesellschaft mbH&Co. KG 35-60; Eduard, Picker, "Betriebsrisikolehre und Arbeitskampf: Thesen zu einer Rückbesinnung" (1979) 34(9) JuristenZeitung 285-294; 06.02.1923 tarihinde Alman İmparatorluk Mahkemesi tarafından verilen bir hüküm (RGZ 106, 272) bu konudaki gelişmelerin kaynağını oluşturmuştur. Kararda elektrik üretiminde çalışmakta olan işçilerin, grev sonucunda faaliyetini durdurmak zorunda kalan Kiel tramvay işletmesinde çalışmadıkları süreye dair ücret talepleri, faaliyetin durmasına işçi tarafının neden olması gerekçe gösterilerek yerinde görülmemiştir. Hukuki dayanakları saptanamamakla birlikte, temelleri bu kararla atılan işletme rizikosunu teorisi daha sonra İmparatorluk İş Mahkemesi, Federal İş Mahkemesi ve doktrin tarafından geliştirilmiştir. Alman İmparatorluk İş Mahkemesi, teorisinin sınırlarını çizen 20.06.1928 tarihli kararında (RAG3, 116) işyerinde ortaya çıkan ve kaynağını işçi kesiminden alan ifa engelleri dışında tüm ifa engellerinin işverenin riziko alanında bulunduğu ve sonuçlarına işverenin katlanması gerektiğine hükmetmiştir. Daha sonra ilkenin Alman Federal İş Mahkemesi kararlarında da benimsendiği görülmektedir. Bkz. Soyler (n 52) 108.

<sup>53</sup> Akdeniz (n 38) 92.

<sup>54</sup> Soyler (n 52) 101-102.

<sup>55</sup> Soyler (n 52) 103.

yoksa işi kabulde temerrüt hükümlerinin mi uygulanacağı noktasındadır. Burada önem arz eden husus ise işi görme borcunun ne şekilde nitelendirildiğidir. İş görme borcu işçinin işgücünü yalnızca işverenin emrinde bulundurmakla yükümlü olduğu takdirde imkânsızlıktan değil, işverenin işi kabulde temerrüde düştüğünden söz edilecek ve ücret ödeme borcu söz konusu olacaktır; ancak işçinin yalnızca çalışmaya hazır bulunmakla değil belirli bir şekilde çalışmakla işi görme borcunu ifa etmiş sayılacağı hallerde, işçinin bu borcu yerine getirme yükümlülüğünden kurtulurken ücret hakkını da yitirmesi sonucunu doğuran imkânsızlık hükümleri uygulanacaktır<sup>56</sup>.

Alman doktrininde hâkim olan görüşe göre de işçinin işi görme edimini ifa etmesini engelleyen olaylar kaynağını hangi taraftan kaynaklanıyorsa, olayın sonuçlarına da o taraf katlanmalı; grev haricindeki bütün ifa engellerinin işverene ait riziko alanına girdiği ve ücret hakkının ortadan kalkmadığı kabul edilmelidir<sup>57</sup>. Sel, yangın, makinelerde arıza meydana gelmesi gibi nedenler işverenin riziko alanına giren olaylara bu kapsamda örnek gösterilebilir. Ancak işverenin ekonomik kriz gibi ekonomik gücünü ilgilendiren nedenlerle işçiyi çalıştıramaması durumunda işletme rizikosu teorisine başvurulmaz, işveren işi kabulde temerrüde düşmüş kabul edilir. Bu durumda, teorinin işçinin çalışmaması sonucunu doğuran olayın her iki tarafın da sorumlu olmadığı bir nedenle engellenmesi halinde uygulanacağı söylenebilir<sup>58</sup>. Ancak bu kurala getirilen bir istisna da bulunmaktadır. İşçinin ücretinin ödenmeye devam edilmesi işletme varlığını tehlikeye düşüren bir durum ortaya çıkaracaksa, burada borç tamamen ortadan kalkacak ya da ücrette indirime gidilmek yoluyla riziko taraflar arasında paylaştırılacaktır<sup>59</sup>.

TBK açısından işin kabulünü doğa olaylarının geçici olarak imkansızlaştırması veya oldukça güç hale getirmesi de dahil olmak üzere işyerinde meydana gelen ve işçinin işi görme edimini yerine getirmesine engel olan olayların işi kabulde temerrüt sonucunu yarattığı ifade edilmektedir<sup>60</sup>. İş Kanunu'nda ise işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması halinde işçiye bir hafta süreyle yarım ücreti tutarında ödeme yapılacağı öngörülmektedir. İşçi bu süre geçtikten sonra sözleşmeyi feshetmediği takdirde ücret talebinde bulunamayacaktır.

Bir diğer husus olarak, işverenin temerrüdünü düzenleyen TBK m. 408 ile genel hükümlere göre alacaklının temerrüdünün düzenlendiği TBK m. 106 arasındaki farka değinmek gerekmektedir. TBK m. 106 hükmüne göre temerrüde düşmek için alacaklı, edimi kabulden yahut edimin ifası için kendisi tarafından yapılması

<sup>56</sup> Soyer (n 52) 103.

<sup>57</sup> Soyer (n 52) 112, dn. 37.

<sup>58</sup> Soyer (n 52) 112.

<sup>59</sup> Soyer (n 52) 113.

<sup>60</sup> Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları* (Beta 2018) 118.



gereken hazırlık fiillerini yerine getirmekten haklı bir sebep bulunmaksızın kaçınmalıdır. TBK m. 408’de ise işverenin edimi kabulden kaçınmaktaki sebebinin haklı ya da haksız olması arasında bir fark öngörölmüş değildir. Bu durumda öncelikle uyuşmazlıkta bir imkânsızlık halinin bulunup bulunmadığı denetlenmelidir. Madde metnine “*iş görme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse*” ifadesi yer almaktadır. Bu nedenle daha sonrasında işverenin iş verme borcunun imkânsızlaşmasında kusuru bulunup bulunmadığının, diğer bir deyişle iş görme ediminin ifa edilmesinin işveren tarafından engellenip engellenmediğinin araştırılması söz konusu olabilecektir<sup>61</sup>. İşverenin imkânı dahilindeki en yüksek özeni göstermiş olmasına rağmen kendisini iş veremeyecek duruma getiren bir engelin meydana geldiğinin anlaşılması halinde ise işverenin edimi kabulde temerrüde düşüp düşmediğinin ayrıca ele alınması gerekir<sup>62</sup>. İş görme borcunun kusursuz olarak imkânsızlaşması hali olmaksızın işverenin temerrüde düşmesi halinde de yine TBK m. 408 ile öngörölen sonuç meydana gelmektedir. Ayrıca bu durumda da işverenin kusuruna önem atfedilmemiştir. Bu kapsamda, Kanun’a göre işveren sadece iş görme ediminin ifa edilememesi kendisine hiçbir kusur yüklenemeyecek bir halden kaynaklanması halinde ücret ödeme borcundan kurtulabilir; iş görme ediminin ifasını kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse işçi ücrete hak kazanır.

Özetle, TBK m. 408 hükmünün uygulanmasında öncelikle işverenin iş görme edimini kabulde<sup>63</sup> temerrüde düşmesinde, diğer bir deyişle iş verme borcunun imkânsızlaşmasında kusurunun bulunup bulunmadığı değerlendirilmelidir<sup>64</sup>. Dolayısıyla işverenin iş verme yükümlölüğünü yerine getirememesi, en yüksek derecede özen göstermiş olsa dahi öngöremeyeceğı ve engelleyemeyeceğı bir sebepten kaynaklanmışsa ücret ödeme borcundan kurtulacağı kabul edilmelidir. TBK m. 408 hükmü kapsamında işçinin ücreti belli ölçüde korunmuş fakat bu alacaktan bazı kalemlerin mahsup edilmesi öngörölmüştür.

Sonuç olarak, işletmenin faaliyetleri doğal tehlike nedeniyle sürdürülemiyor ise somut olayın özelliklerine göre (doğal tehlikenin büyüklüğü ve işverence alınabilecek önlemlerin ölçüsü vb.) işverenin işletme rizikosunu taşıyıp taşımadığı belirlenebilecektir. Bu kapsamda işveren gösterebileceğı en yüksek özeni göstermesine rağmen sonuçtan kaçılmıyorsa, işverene herhangi bir kusur isnat edilemeyecektir<sup>65</sup>. Burada her mücbir sebep niteliğinde değerlendirilebilecek olayın özellikleri dikkate alınmalıdır. Zira her durumda deprem ya da genel grev gibi

<sup>61</sup> Akdemir Başer (n 48) 51.

<sup>62</sup> Akdeniz (n 38) 98; Akdemir Başer (n 48) 51.

<sup>63</sup> Tunçomağ ve Centel’e göre ifayı kabulden kaçınma, hukuken kabul edilebilir bir nedene dayanmadığı müddetçe haksız sayılmalıdır. Diğer bir deyişle, işveren, işin ifasını haklı bir nedene dayanarak kabul etmiyor olmalıdır. Bkz. Tunçomağ ve Centel (n 60) 118.

<sup>64</sup> Akdeniz (n 38) 98.

<sup>65</sup> Akdeniz (n 38) 98.

olayların mücbir sebep niteliğinde değerlendirilemeyeceği ve söz konusu rizikonun kime yüklenmesinin amaçla daha bağdaşır olacağına yönelik bir inceleme yapılması gerekebileceği öğretilerde belirtilmektedir<sup>66</sup>.

### b. İş Kanunu

TBK'nın aksine İşK.'da iş görme ediminin yerine getirilmesinin engellenmesi haline ilişkin genel düzenlemeler yer almamaktadır. Bununla birlikte İşK.'da iş görme ediminin yerine getirilemediği çeşitli hallere birtakım sonuçlar bağlayan hükümler bulunmaktadır. Bu nedenlere örnek olarak işyerinde veya işçinin çevresinde ortaya çıkan zorlayıcı nedenler, işçinin hastalanması veya bir yakının ölümü halleri gösterilebilir. Ancak İş Kanunu'nda iş ilişkisinde sıklıkla meydana gelebilecek ifa engellerinin daha detaylı ve özel biçimde ele alınmasına ihtiyaç olduğu kanaatindeyiz. Zira Kanun'da düzenlenenlerin yanı sıra düzenlenmeyen bir olayın meydana gelmesi halinde karşı edim riskini kimin taşıyacağı ve başvurulacak hükümler noktasında belirsizlikler gündeme gelebilmektedir.

İş Kanunu'nda iş görme ediminin ifasını engelleyen çoğu düzenlemenin geçici ifa imkânsızlığını oluşturduğu söylenebilecektir. Geçici imkânsızlık, edimin ifa edileceği süre içerisinde ortaya çıkan ifa engellerinin devamlı nitelik arz etmediği ve engel ortadan kalktığı takdirde edimin ifasının tekrar mümkün hale geldiği durumları ifade eden bir imkânsızlık türüdür<sup>67</sup>. Aksi halde ise kalıcı imkânsızlık söz konusu olacaktır. Bununla beraber, geçici imkânsızlık halinin ne zaman sona ereceği her zaman bilinmemektedir. Dolayısıyla böyle durumlarda geçici imkânsızlık durumunun sürekli imkânsızlığa denk kabul edilebilmesi gündeme gelebilecektir<sup>68</sup>. İş ilişkileri açısından da İş Hukukunda birçok hükümde geçici ifa imkânsızlığının sürekli ifa imkânsızlığıyla denk tutulduğu söylenebilecektir. Bu gibi ifa imkânsızlığı durumları için İş Kanunu'nda düzenlemeler yer almakta olup çalışmamız kapsamında özellikle önem arz eden "zorlayıcı nedenler" ayrıca ele alınacaktır.

Öncelikle, zorlayıcı nedenler işçinin veya işverenin risk alanında meydana gelebilir. İşverenin risk alanında meydana gelen zorlayıcı nedenler sonucu işçinin iş sözleşmesini fesih hakkı İşK. m. 24 ile düzenlenmiştir. Zorlayıcı nedenler, genel olarak deprem, yangın, sel ve benzeri doğal tehlikeler veya kullanılan ham maddenin yasaklanması gibi hukuki hallerde söz konusu olmaktadır<sup>69</sup>. Bu kavram, işyerinde önceden öngörülemeyen, kaçınılmayan ve de tarafların kusurun-

<sup>66</sup> Bkz. Serozan, Baysal ve Sanlı (n 3) 259-260.

<sup>67</sup> Dural (n 2) 100; Özer Seliçi, *Borçlar Kanununa Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi* (Fakülteler Matbaası 1976) 95-96; Sarper Süzek, *İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi* (Savaş 1989) 20; Sarper Süzek, "İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler" (2007) 9(Özel Sayı) DEÜHFD 115-133; Akdeniz (n 38) 106; Çavuşoğlu (n 18) 87 vd.

<sup>68</sup> Oğuzman ve Öz (n 2) 487; Fatih Gündoğdu, *Borca Aykırılık Hallerinden Kusurlu İfa İmkânsızlığı ve Hukuki Sonuçları* (On İki Levha 2014) 105.

<sup>69</sup> Süzek (n 36) 701; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 36) 670.



dan kaynaklanmayan halleri ifade etmektedir<sup>70</sup>. Bunun sonucunda zorlayıcı neden kavramıyla ifade edilmek istenen haller “mücbir sebep” meydana getirmektedir. Bu nedenle ham madde yokluğu, mevsimsel piyasa durgunluğu, makinelerin arızalanması vb. durumlar zorlayıcı neden olarak değerlendirilmez<sup>71</sup>.

İşK. m. 24/3 ile işçiye haklı nedenle iş sözleşmesini fesih hakkı tanınmış, bunun için zorlayıcı nedenlerle iş görme ediminin ifa edilmesinin engellenmesi durumunun bir haftadan uzun sürmesi koşulu öngörülmüştür. İşçiye bu yönde bir fesih hakkının tanınma sebebi, işçinin bir haftadan sonraki süreçte ücrete hak kazanamayacağıdır<sup>72</sup>.

Yukarıda da değinildiği üzere, kural olarak işletme rizikosunun işverene ait olduğu kabul edilmektedir. Buradan hareketle işçi, işverenin kusuru bulunmasa dahi onun risk alanında ortaya çıkan bir nedenden ötürü iş görme edimini yerine getiremediğinde kural olarak ücrete hak kazanmaktadır<sup>73</sup>. İş Kanunu’nda m. 40 ile işçinin zorlayıcı sebep ortaya çıktıktan sonra bir hafta yarım ücret alacağı; zorlayıcı nedenle çalışmama halinin bir haftalık süreyi geçmesinden sonra işçinin ücrete hak kazanamayacağı öngörülmüştür<sup>74</sup>. Bu hükmün işletme rizikosu bakımından değerlendirilmesinde öğretilerde farklı görüşler bulunmaktadır.

Soyer’e göre İş Kanunu m. 40 ile öngörülen işçiye bir hafta süreyle yarım ücret ödeneceği yönündeki hüküm rizikoyu taraflar arasında paylaştırmakla birlikte iş hukukunun işçiyi koruyucu niteliğiyle bağdaşmamaktadır<sup>75</sup>. Zira bu halde, işçinin sorumlu olmadığı bir durumdan kendisi aleyhine bir sonuç çıkmaktadır. Oğuzman’a göre ise bu hüküm rizikoyu taraflar arasında paylaştırmamakta; iş verme borcunun geçici bir süre imkânsız duruma gelmesi halinde iş verme ve ücret borçları sona ereceğinden iş hukukunun yapısı gereği sosyal düşüncelerin etkisiyle işçiye bir süre daha ödeme yapılacağını ifade etmektedir<sup>76</sup>. Yani bu ödeme sosyal gerekçelere dayanan bir sosyal ödeme olacaktır. Akdeniz’e göre ise İşK. m. 40 hükmü işletme rizikosunu taraflar arasında bölüştüren ve bu rizikoyu kısmen işçiye yükleyen bir düzenleme değildir; hüküm m. 24/3 ile bağlantılıdır ve bu hükümde işçinin haklı nedenle fesih hakkı düzenlenmiştir<sup>77</sup>. Bu görüşe göre hüküm işletme rizikosunu taraflar arasında bölüştürmeyi amaçlamamakta, aksine İşK. m. 40 işletme rizikosunun işverene yüklenemediği zorlayıcı nedenlerle işyerinde faaliyetin durduğu hallerde söz konusu olmaktadır. İşçiye artık ücret ödenmeyeceği

<sup>70</sup> Süzek (n 36) 701; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 36) 670.

<sup>71</sup> Süzek (n 36) 701; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 36) 670.

<sup>72</sup> M. Kemal Oğuzman, *Hizmet “İş” Akdinin Feshi* (İsmail Akgün Matbaası 1955) 79.

<sup>73</sup> Akdeniz Süzek (n 38) 108.

<sup>74</sup> Oğuzman (n 72) 88; Süzek (n 36) 701.

<sup>75</sup> Soyer (n 52) 115.

<sup>76</sup> Oğuzman (n 72) 86, dn. 185.

<sup>77</sup> Akdeniz (s 38) 110.

sebebiyle haklı fesih hakkı da tanınmıştır. Bu durumda işletme rizikosu işverenin de üzerinde olmayıp iş görmemeye rağmen ücretin ödenmesi esası ortadan kalkmakta ve bir sosyal yarım olarak işçiye ücreti ödenmektedir.

Dolayısıyla İşK. m. 40 hükmü, zorlayıcı nedenler sonucunda iş görme edimini yerine getirmesi imkânsızlaşan işçiye bir haftalık ücret öngören işçi lehine bir düzenlemedir değerlendirmesi yapılabilecektir. Kanaatimizce, işverenin imkân dahilindeki en yüksek derecede özeni göstermesi halinde dahi engelleyemeyeceği bir ifa engeli sonucunda iş görme durmuş ise bu noktada artık işletme rizikosunun işverene ait olmadığı kabul edilmelidir. Bu gibi zorlayıcı nedenlerin varlığı halinde işçiye de işverenin artık ücret ödemeyeceği süreç için fesih hakkı tanınmıştır. Bu kapsamda İşK. m. 40 işletme rizikosunu zorlayıcı hallerin varlığı halinde işletme rizikosunun işverenin üzerinde olmadığı ancak işçiye de bir süre ücret ödenmesini öngören bir hüküm olarak değerlendirilebilecektir. Bu durumda, esas olarak işverene ait olan işletme rizikosunun devlet, işçi ve işveren arasında paylaştırıldığı da söylenebilecektir<sup>78</sup>. Bu düzenleme dışında, zorlayıcı nedenlerle karşılaşan işveren lehine öngörülen bir diğer uygulama da kısa çalışma uygulamasıdır. Covid-19 salgını döneminde de işverenlerin karşı karşıya kaldıkları ekonomik zorluk sonucunda kısa çalışma ödeneğinden faydalandırılmış ve riziko işçi, işveren ve devlet arasında paylaştırılmıştır<sup>79</sup>

Zorlayıcı nedenlerin işçinin risk alanında ortaya çıkması da mümkündür. Bunlar; işçinin sağlık durumu, gebelik, askerlik veya kanundan doğan çalışma, işçinin tutuklanması veya gözaltına alınması, işçinin grev ve lokavta uğraması, işçi kuruluşu yöneticiliği gibi nedenler olabilir<sup>80</sup>. Konumuz bakımından ise işçinin doğal tehlike sonucu işyerine ulaşmasının engellenmesi veya sağlık durumunun buna izin vermemesi zorlayıcı neden teşkil eder.

İşK. m. 25/3'le de işverene, işçiyi işyerinde iş görme edimini ifa etmekten alıkoyan bir sebebin meydana gelmesi halinde iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkı tanınmıştır. Söz konusu zorlayıcı sebepler daha önce de değinildiği gibi deprem, sel gibi doğa olayları ya da sokağa çıkma yasağı ve karantina gibi hukuki nitelikte olabilir. İşçinin fesih hakkını düzenleyen hükümde olduğu gibi, işverenin de fesih hakkını kullanabilmesi için işçinin çevresinde iş görme edimini yerine getirmesine engel olan durumun en az bir hafta devam etmiş olması gerekir. İşgörememe durumu işçinin kendi risk alanında gerçekleşen bir olaydan kaynaklansa dahi, yine İşK. m. 40 hükmü gereğince bir haftaya kadar ücretinin yarısı kendisine ödenecektir<sup>81</sup>. Bir haftalık sürenin geçmesiyle iş sözleşmesi kendiliğinden sona

<sup>78</sup> Nurşen Caniklioğlu, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği" A. Can Tuncay'a Armağan, (Legal 2005) 504; Akdemir Başer (n 48) 56.

<sup>79</sup> Akdemir Başer (n 48) 56.

<sup>80</sup> Bkz. Akdeniz (n 38) 112-134.

<sup>81</sup> Bu durumda işverene bir haftalık bekleme süresinin ardından sözleşmeyi haklı nedenle feshetme olanağı tanınmış olması eleştirilmektedir. Akdeniz'e göre işçinin kendisinden kaynaklanan





ermemekte, fesih hakkının kullanılmaması halinde sözleşme askıda kalmaktadır<sup>82</sup>. Bu dönemde tarafların iş görme ve ücret ödeme borçları askıda olacak, yani yerine getirilmeyecektir. İşçinin kendi etki alanından kaynaklanan zorlayıcı nedene dayanarak iş görme edimini yerine getirememesine karşın bir hafta süresince ücrete hak kazanacak olması, özellikle bir tabiat olayının ilgili işyerinde çalışan birden fazla işçiyi etkileyeceği ve işyerine gelmelerine engel olduğu hallerde, karşı edim riskinin yarısını işverene yükleyecek olması nedeniyle ölçsüz bir risk dağılımına yol açabileceği gerekçesiyle öğretilerde eleştirilmektedir<sup>83</sup>.

### c. Deniz İş Kanunu

Başlangıçtaki imkânsızlık durumu için uygulanmak üzere Deniz İş Kanunu'nda özel bir düzenleme öngörülmemiştir. Bu sebeple TBK'ya tabi iş ilişkilerinde imkânsızlığın ortaya çıkması halinde uygulanacak esasların Deniz İş Kanunu'na tabi olan işçiler bakımından da uygulanacağı söylenebilecektir<sup>84</sup>.

Deniz İşK.'nın bu Kanuna tabi işçilerin hangi durumlarda derhal feshedilebileceği ve sözleşmenin hangi hallerde kendiliğinden sona ereceğini düzenleyen 14. maddesinde işyerinden kaynaklanan zorlayıcı bir sebeple işin durması halinin de sonuçları düzenlenmektedir<sup>85</sup>. Söz konusu düzenleme uyarınca iş sözleşmesi işveren, işveren vekili yahut gemiadamı tarafından “*geminin herhangi bir sebeple 30 günden fazla bir süre seferden kaldırılması*” halinde feshedilebilir. Bu hükümde İşK. m. 24/3'ten farklı olarak sözleşmeyi fesih hakkı işçiyle birlikte işveren ve işveren vekiline de tanınmıştır. İkinci farklılık olarak beklemeye süresi de bir hafta yerine otuz gün olarak düzenlenmiştir.

### d. Basın İş Kanunu

Deniz İş Kanunu'nda olduğu gibi Basın İş Kanunu'nda da başlangıçtaki imkânsızlık durumunda uygulanmak üzere öngörölmüş özel bir düzenleme yer almamaktadır. Bu sebeple TBK'ya tabi işçiler için iş ilişkisinde imkânsızlık ifa engelinin ortaya çıkması halinde uygulanacak esaslar Basın İşK.'ya tabi işçiler bakımından da geçerli olacaktır<sup>86</sup>.

İş görme ediminin imkânsızlaşmasına ilişkin Basın İşK.'da yer alan düzenlemelerin ilki ise gazetecinin hastalanmasıdır. Kanun'un 12. maddesine göre işveren, gazetecinin iş sözleşmesini uğradığı hastalık nedeniyle feshedemez. Bununla

---

nedenlerle iş görme edimini ifa edemediği hallerde ücret alacağından mahrum kalması yerine işverene sadece bir haftalık beklemeye süresinin ardından haklı nedenle fesih hakkı verilmesi iş ilişkilerinin özüne uygun düşmemektedir. Bkz. Akdeniz (n 38) 113, dn 168.

<sup>82</sup> Süzek (n 36) 701.

<sup>83</sup> Bkz. Akdeniz (n 38) 113.

<sup>84</sup> Akdemir Başer (n 48) 62-63.

<sup>85</sup> Maddede düzenlenen diğer bir derhal fesih hali de “*gemiadamının herhangi bir sebeple sürekli olarak gemide çalışmasına engel bir hastalığa yakalanması veya engelli hale gelmesi*”dir.

<sup>86</sup> Akdemir Başer (n 48) 63.

beraber, hastalığın altı aydan daha uzun sürmesi halinde tazminat ödemek suretiyle sözleşmeyi feshedebilir.

Bu hükmün yanında iş görme ediminin ifasının talim veya manevra nedeniyle yerine getirilememesi hali de 16. maddede düzenlenmiştir. Bu hükme göre silah altına alınan gazeteci, bu süre içerisinde ücretine hak kazanmaya devam edecektir (Basın İşK. m. 16/1). Ayrıca kısmi ya da umumi seferberlik nedeniyle silah altına alınan gazeteci de üç ay boyunca ücrete hak kazanacaktır (Basın İşK. m. 16/2).

Basın İşK.'da yer alan ifa imkânsızlığına ilişkin düzenlemeler yukarıda açıklanan şekilde olmakla beraber zorlayıcı nedene ilişkin özel bir düzenleme yer almamaktadır. Bununla birlikte mahkûmiyet ve yayının tatilini düzenleyen 17. madde hükmüne göre “*Her ne sebeple olursa olsun, neşriyatı tatil edilen mevküdede çalışanlar tatil tarihinden itibaren iki ay müddetle ücretlerini alırlar. Bu gazetecilerin kanuni tazminatı da tercihan ödenir.*” Bu kapsamda herhangi bir nedenle tatil edilen işyerinde çalışan gazeteci iki aylık bir süre boyunca ücretine hak kazanacaktır. Bu kapsamda Basın İşK.'da yer alan bu hükmün, bir haftalık süre öngören İşK. hükmünden daha lehe bir düzenleme içerdiği söylenebilecektir.

## C. İmkânsızlığın İşçinin ve İşverenin İş Sözleşmesinden Doğan Borçları Bakımından Etkisi

### 1. İşçi ve İşverenin Borçları Bakımından İmkânsızlık Halinin Etkisi

İş sözleşmesi tam iki tarafa borç yükleyen (sinallagmatik) bir sözleşmedir. Tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde kural olarak edimlerin aynı anda ifası esastır<sup>87</sup>. Bu nedenle taraflar, yükümlü oldukları edimi ifa etmeden önce karşı edimin ifa edilmediği def’ini ileri süremeyeceklerdir. İş ilişkisinde işçinin asli edim borcu iş görme borcu ve işverenin asli edim borcu ise ücret ödemek olmakla birlikte, burada iş sözleşmesinin sürekli borç ilişkisi doğuran bir sözleşme niteliğinde olmasından dolayı aynı anda ifa kuralı uygulanamamaktadır<sup>88</sup>. İş sözleşmelerinde, sürekli nitelikte olan edimin borçlusuna, yani iş görme borcu altındaki işçiye, edimi ifa sırasında öncelik tanınmaktadır. Bunun sonucunda kural olarak işçi iş görme edimini ifa etmeden, işverenden ücret borcunun ifa edilmesini talep edemeyecektir<sup>89</sup>.

İşçinin borçları, TBK m. 395-400 hükümleri arasında düzenlenmektedir. İş ilişkisinde işçinin temel edim borcunu, yani işverenin ücret ödeme borcunun kar-

<sup>87</sup> Eren (n 2) 1016.

<sup>88</sup> Yeliz Bozkurt, *Ücretin Gününde Ödenmemesi Sebebiyle İş Görmekten Kaçınma Hakkı*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, 2007, 23; Dilek Dulay Yangın, “Ücretin Ödenmemesi Sebebiyle İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı” (2012) 3(10) TAAD 208; Seracettin Göktaş, *Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı* (Yetkin 2008) 38; Ünal Narmanlıoğlu, “Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkâni)” (2012) (12) DEÜHFD 610; Tunçomağ ve Centel (n 60) 117.

<sup>89</sup> Salamon Kaniti, *Akdin İfa Edilmediği Def’i* (A. Said Matbaası 1962) 138



şılığını iş görme borcu oluşturur. İş ilişkisinde esas olan iş görme borcunun işçi tarafından bizzat yerine getirilmesidir. Bu durum da iş sözleşmesinin taraflar arasında kişisel ilişki kurma ve tarafların kişiliklerinin ön planda olması özelliğinden kaynaklanmaktadır. İşçinin diğer borçları arasında ise sadakat borcu, işi özenle görme borcu, işverenin emir ve talimatlara uyma, teslim ve hesap verme borcu gibi borçlar yer almaktadır.

İşverenin borçları ise TBK m. 401 ve devamında düzenlenmiştir. Buna göre işverenin borçları genel olarak, ücret ödeme, işçiyi koruma ve gözetme, eşit davranma borçlarıdır.

İşverenin üstlendiği en önemli borç ücret ödeme borcudur. İşK. m. 32 uyarınca “genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır”. 32. madde hükmünde öncelikle ücretin işçi tarafından ifa edilen bir işin karşılığı olduğu ifade edilmiştir. Kural olarak ücret iş görme ediminin karşılığını oluştursa da günümüzde sosyal düşüncelerle işçiye çalışma karşılığı olmayan ücretler de ödenmektedir. Örneğin işçinin zorlayıcı nedenlerle çalışmadığı günlerde yarım ücret ödenmesi (İşK. m. 24/3), hafta tatili (İşK. m. 46, ulusal bayram ve tatil günleri (İşK. m. 47), yıllık ücretli izin (İşK. m. 57) gibi düzenlemelerde yer alan ve bir iş görmenin karşılığını oluşturmayan bu tür ödemeler sosyal ücret olarak adlandırılmaktadır<sup>90</sup>.

İşverenin asli borcu olan ücret ödemenin bir para borcu niteliğinde olması sebebiyle imkânsızlaşamayacağı ifade edilmektedir<sup>91</sup>. Bu durumda işverenin aczi ya da iflası halinde dahi imkânsızlık oluşmayacaktır<sup>92</sup>. Ücret borcunun ödenmemesi halinde, borçlunun temerrüdü söz konusu olacaktır<sup>93</sup>. Benzer şekilde, TBK m. 314’te yer alan “işçinin yapmış olduğu giderleri ödeme borcu” bakımından da imkânsızlık söz konusu olmayacaktır<sup>94</sup>. Bununla birlikte, her ne kadar işverenin ücret ödeme borcu imkânsız hale gelemeyecek ise de işçinin iş görme borcunun imkânsızlaşması halinde ücret borcu da şüphesiz ki etkilenecektir<sup>95</sup>.

İşverenin borçları açısından tartışılması gereken bir diğer husus ise işverenin “iş verme” borcu olup olmadığıdır<sup>96</sup>. Böyle bir borcun varlığı öğretide tartışmalıdır. İşverenin bu yönde bir borcu genel ve doğrudan bir şekilde kanunda yer almamaktadır<sup>97</sup>. İş verme borcu adı altında bir borç doğrudan düzenlenmemişse de birtakım düzenlemeler içerisinde yer alan bir kavram olduğu da ifade edilmelidir.

<sup>90</sup> Süzek (n. 36) 363.

<sup>91</sup> Oğuzman (n 72) s. 85; Akdeniz (n 38) 44; Akdemir Başer (n 48) 28.

<sup>92</sup> Oğuzman (n 72) 85; Akdeniz (n 38) 44; Akdemir Başer (n 48) 28.

<sup>93</sup> Oğuzman (n 72) 85; Akdeniz (n 38) 44; Akdemir Başer (n 48) 28.

<sup>94</sup> Akdemir Başer (n 48) 28.

<sup>95</sup> Akdeniz (n 38) 45.

<sup>96</sup> Tartışmaların detayları için bkz. Akdeniz (n 38) 45 vd.

<sup>97</sup> Bununla birlikte TBK m. 411/1 ve İşK. m. 24/2, f bentlerinde işverenden işçiye iş vermesinin beklendiği düzenlemeler yer almaktadır.

Örneğin TBK m. 411/1'e göre işçinin iş sözleşmesi gereğince tek bir işverene ve yalnızca parça başına ya da götürü iş yapmakla yükümlü olduğu durumlarda işveren bu işçiye yeterli ölçüde iş vermekle yükümlüdür. İşverenin yeterli iş vermemesi ve işçinin eksik ücret alması hali ise işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebileceği haller arasında sayılmıştır. Bu durumda işverenin yeterli iş vermemesi halinin sonuçları işçi lehine olacak şekilde düzenlenmiştir. Bu nedenle işverenin iş verme borcunun var olup olmadığının tespiti önemlidir. Zira iş vermenin bir borç olarak değerlendirilip değerlendirilmemesi, işin imkânsız hale gelmesinin sonuçlarını da etkileyecektir.

*Oğuzman*, iş vermenin borç sayılıp sayılmamasını, işin imkânsız hale gelmesi noktasındaki sonuçları bakımından ikiye ayırarak incelemektedir. Buna göre "iş verme" borç niteliğinde kabul edilmeyecek olursa, işverenin kusuru olmasa dahi iş verme imkânsız hale gelirse, işveren alacaklı temerrüdüne düşecek ve işçiye ücret ödemekle yükümlü olacaktır<sup>98</sup>. Bunun aksine, iş verme bir borç olarak kabul edilecek olursa, işverenin kusuru olmaksızın iş verme borcunun imkânsızlaşması halinde mülga BK m. 117 uyarınca (TBK m. 136) borç sona erecektir ve işçi iş görmediğinden ücretini talep edemeyecektir<sup>99</sup>. Bu noktada işçiye sözleşmeyi haklı nedenle fesih hakkı tanınmaktadır. Ücretini talep edemeyen işçiye mülga 3008 sayılı İşK. m. 15/3 (4857 sayılı İşK. m. 24/3) ile bir haftadan daha uzun süre ile faaliyetin durdurulmasını gerektiren zorlayıcı sebeplerin mevcut olması halinde haklı fesih hakkı tanınmış olması, iş vermenin işverenin borçları arasında yer aldığını destekler niteliktedir. Sonuç olarak yazarın konuya ilişkin değerlendirmesine göre, iş verme borcunun ücret ödeme borcundan ayrı bir borç niteliğinde olmadığı kabul edilecek olursa, mülga 818 sayılı BK m. 324 ve 325. (6098 sayılı TBK m. 408 ve 411) ile mülga 3008 sayılı İş Kanunu m. 15/2, e ve m. 15/3 hükümlerini açıklamak mümkün olmayacaktır<sup>100</sup>. İş vermenin geçici bir süre için imkânsızlaşması durumunda ücret ve iş verme borçlarının sona ereceği genel hükümlere göre söylenebilecekse de iş hukukunun yapısında yer alan sosyal düşüncelerle işçiye bir süre daha ücret ödenmesi gerekmektedir<sup>101</sup>. İşçiye işin bir haftadan uzun süre tatil edilmesi halinde tanınan bir haftalık bekleme süresinde yarım ücret ödenmesi bu yönde bir düzenlemedir. Bu kapsamda mülga BK m. 325 (TBK m. 408) hükmü borçlu temerrüdünü, yani kusurlu imkânsızlığı düzenlemektedir. Hükme eklenen "iş görme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse" ifadesi de kanun koyucunun burada sadece alacaklının temerrüdünü düzenlemediğini göstermektedir<sup>102</sup>. Bu nedenle TBK m. 408 hükmü hem kusurlu imkânsızlık hem de alacaklının temerrüdünü içeren bir hüküm olarak değerlendirilebilecektir<sup>103</sup>.

<sup>98</sup> Oğuzman (n 72) 78.

<sup>99</sup> Oğuzman (n 72) 78.

<sup>100</sup> Oğuzman (n 72) 51, dn. 45.

<sup>101</sup> Oğuzman (n 72) 85.

<sup>102</sup> Akdemir Başer (n 48) 29.

<sup>103</sup> Akdemir Başer (n 48) 30; İsviçre öğretisinde de benzer yönde görüşler için bkz. Akdeniz (n 38) 50.



Diğer bir görüş ise iş verme borcunu işverenin borçları arasında kabul etmekte ancak bu borcu işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında değerlendirmektedir<sup>104</sup> ve uzun süre işçiye çalışma imkânı verilmemesinin kişilik haklarının ihlaline neden olduğunu ifade etmektedirler<sup>105</sup>. Aksi yöndeki görüşe göre ise, işçi sözleşmeye dayanarak ücretini talep edebilecekse de ayrıca bir fiilen çalışma talep etme hakkı bulunmamaktadır.

Kanaatimizce de bu borç işverenin işçiyi gözetme borcundan kaynaklanmaktadır<sup>106</sup>. İş sözleşmesinin bir tarafını oluşturan işçinin iş sözleşmesinden tek menfaati ücret elde etmek değil, ayrıca iş görme edimini de yerine getirebilmektir. Bu durum meslek gözetmeksizin her işçi açısından bir ihtiyaç olarak da değerlendirilirse işçinin çalışmaktan uzun bir süre muaf tutulması işçi açısından incitici olabilir<sup>107</sup>.

İşverenin iş sözleşmesinden doğan diğer önemli iki borcu ise “işçiyi koruma ve gözetme borcu” ile “eşit davranma borcu”dur. Bu borçların ifasında imkânsızlık söz konusu olmayacaktır, zira bunlar iş ilişkisi boyunca varlığını sürdürecektir olan borçlardır. Bu borçlara aykırı hareket edilmesi sözleşmenin müspet ihlali, yani kötü ifayı oluşturur<sup>108</sup>. İşverenin diğer bir borcu olan araç ve malzeme sağlama borcuna aykırı davranışı ise hazırlık fiillerini yerine getirmeme anlamına geleceğinden işverenin alacaklı temerrüdüne düşmesine neden olabilecektir<sup>109</sup>.

İşçinin asli edim borcunu iş görme oluşturur. Bu borç ile, işçinin iş sözleşmesi ile belirlenmiş olan ve görmekle yükümlü olduğu iş ifade edilir<sup>110</sup>. İşgörme edimi, ücretin karşılığıdır ve kural olarak ifa edilmediği takdirde ücrete hak kazanılamaz. Ancak bu noktada, iş görme ediminin ifa edilmemesinin nedeninin belirlenmesi önem arz etmektedir. Sürekli bir borç niteliğinde olan iş görmenin yerine getirilmemesinin borçlunun sebep olduğu bir imkânsızlık çerçevesinde ele alınıp alınmayacağı öğretide tartışmalıdır.

Kural olarak, borçlar hukukunda ifanın gecikmesinde temerrüt hükümlerinin uygulanması söz konusu olmaktadır. Fakat borçlunun temerrüdünden bahsedebilmek için önce borcun ifasının mümkün olması gerekmektedir<sup>111</sup>. Buna ek olarak, ifa imkânsızlığının borç ilişkisini etkilemesinin kabulü için devamlılık arz eden bir imkânsızlık bulunmalıdır.

<sup>104</sup> Akdeniz (n 38) 47; E. Tuncay Kaplan, “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı” (2003) 7(2) Prof. Dr. Kâmil Turan’a Armağan, Kamu-İş 149.

<sup>105</sup> Kaplan (n 104) 149.

<sup>106</sup> Aynı yönde bkz. Kaplan (n 104) 149; Akdeniz (n 38) 52.

<sup>107</sup> Akdeniz (n 38) 52.

<sup>108</sup> Ayıplı ifanın, ayıplı ifa niteliğinde sayılamayan yan edim yükümleri ile davranış yükümüne aykırılık hallerinin, sözleşmenin olumlu ihlali yani kötü ifa kapsamında olduğuna ilişkin bkz. Serozan, Baysal ve Sanlı (n 3) 239-340.

<sup>109</sup> Süzek (n 36) 475-476.

<sup>110</sup> Süzek (n 36) 337.

<sup>111</sup> Oğuzman ve Öz (n 2) 490.

## 2. İşverenin İşi Kabulde Temerrüdü

Diğer bir mesele de iş görme borcunun yerine getirilememesinin alacaklıdan kaynaklanan nedenler sonucunda meydana gelmesidir. Bu durumda alacaklı temerrüdüne ilişkin hükümlerin mi uygulanacağı yoksa imkânsızlıktan mı bahsedileceği hususu öğretide tartişmalıdır. Ancak işverenin temerrüdü ile ifa imkânsızlığının aynı anda söz konusu olamayacağını da belirtmek gerekmektedir<sup>112</sup>.

Söz konusu tartişmaların sebebi olarak, iş sözleşmesinde zamana bağlılığın taşıdığı önem gösterilmektedir<sup>113</sup>. TBK m. 408 “işverenin temerrüdü halinde” başlılığını taşımaktadır. Ancak hükmün açık şekilde taşıdığı başlık tartişmalara son vermiş değildir. Yine de belirtmek gerekir ki, iş hukukunun yapısı gereği, teorik tartişmalar kısmi imkânsızlık veya temerrüt sonuçlarından hangisi benimsenirse benimsensin, pratikte işçinin ücretini koruma amacına yöneliktir<sup>114</sup>.

İş sözleşmesinde iş görmenin işçi tarafından belirli bir zaman içinde ve sadece bir kez sunulabiliyor oluğu bu borcun kesin vadeli olduğunu göstermekte olup işçinin iş görme edimini önerilenden başka bir vakitte sunmak zorunluluğu olmakla birlikte işveren de farklı bir vakitte sunulan edimi kabul etmek zorunda değildir<sup>115</sup>. Bir görüşe göre, iş sözleşmesinin kesin vadeli oluğu, yani belirli bir zaman diliminde ifa edilmeyen edimin sonradan telafisinin olanaklı olmayışı nedeniyle burada temerrüt değil, iş görme ediminin kesin olarak imkânsız hale gelmesinden söz edilir<sup>116</sup>.

Hukuk sisteminde edimi zamanında ifa etmemenin sonucunun kural olarak temerrüt olduğu kabul edilse de sürekli nitelikteki borç ilişkilerinde durum farklı olup, sürenin bir kısmında ifa edilmeme halinin kural olarak kısmi bir imkânsızlık sonucu meydana getirdiği öğretide kabul edilmektedir<sup>117</sup>. İfanın imkânsızlaşması için sürekli borç ilişkilerinde ifanın taraflarca kesin olarak belirlenen vadede gerçekleşmemiş olması gerekir<sup>118</sup>. Öğretide ise imkânsızlık sonucu için sadece taraf iradelerinin yeterli olarak kabul edilmemesi gerektiği ve somut olaydaki sözleşme yapma amacı ile iradelerin bu sonuca varmayı haklı kılması gerektiği yönünde de bir görüş bulunmaktadır<sup>119</sup>.

İş sözleşmeleri bakımından durum incelendiğindeyse, tarafların sözleşme konusu edime ve edimin ifa zamanına ilişkin iradeleri önem kazanmaktadır. Örneğin, geçici iş ilişkilerinde, süreksiz işlerde, asgari ve azami süreli iş sözleşmelerinde

<sup>112</sup> Bkz. Serozan, Baysal ve Sanlı (n 3) 212 vd.

<sup>113</sup> Akdeniz (n 38) 54.

<sup>114</sup> Akdeniz (n 38) 54.

<sup>115</sup> Akdeniz (n 38) 55; Akdemir Başer (n 48) 32.

<sup>116</sup> Akdeniz (n 38) 56.

<sup>117</sup> Dural (n 2) 96; Akdemir Başer (n 48) 33.

<sup>118</sup> Akdemir Başer (n 48) 33.

<sup>119</sup> Seliçi (n 67) 4; Akdemir Başer (n 48) 33.



zaman kavramı önem taşımaktayken, kayan iş saatleri öngören bir iş modelinde ifa zamanına daha az önem atfedilmektedir<sup>120</sup>. Bu nedenle söz konusu iş ilişkisinde kararlaştırılan iş görme borcunun kapsamı önemlidir. Somut olayda işçinin veya işverenin temerrüde düşüp düşmediği veya edimin imkânsızlaşıp imkânsızlaşmadığının tespitinde bu unsur temel oluşturacaktır<sup>121</sup>.

Söz konusu tartışmanın Alman hukukunda önemini yitirdiği görülmektedir. Zira BGB 615 hükmü ile işverenin yol açtığı ifa engelinin onu temerrüde düşürdüğü düzenlenmiştir. Bunun gerekçesi olarak iş görme ediminin yerine getirilmesindeki her gecikmenin imkânsızlık sonucuyla değerlendirilmesi halinde işverenin temerrüdü hükmünün uygulama alanı bulamayacak olması gösterilmiştir. Bu durumda, somut olayda işçinin kural olarak ücrete hak kazanamayacağı imkânsızlık hükümlerine başvurulması gerektirecek başka haller olmadıkça temerrüt hükümlerinin uygulanması gerektiği kabul edilmektedir<sup>122</sup>. Zira iş sözleşmesinde edimin belirli bir vakitte ifa edilmesi ayrıca önem arz eden bir husustur. Edimini ifa edemeyen işçinin bunu daha sonra nakde çevirmesi mümkün değildir. İşçinin vakti aynı zamanda da nakdidir. Ayrıca tek geçim kaynağı ücret alacağı olan işçinin bu bakımdan da özel olarak korunması gerekir.

İşçinin iş sözleşmesinden doğan diğer bir borcu da iş görme borcuna bağlı bir borç olan işin özenle yapılması borcudur. Bu borç asli edim olan iş görme borcuna bağımlı bir yan yükümlülük niteliğinde olup, borca aykırılık halinde asli edim yükümlülüğünün ihlali söz konusu olacaktır<sup>123</sup>. İşçinin bu borca aykırı davranması hali kötü ifa teşkil etmekte; bu anlamda bir imkânsızlık meydana getirmemektedir<sup>124</sup>. TBK m. 399'da düzenlenmiş olan işçinin düzenlemelere ve talimatlara uyma borcu da hem işin görülmesine hem de işçinin işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatları kapsamaktadır. İşin görülmesine ilişkin olan talimatlara uyulmaması iş görme borcunun ihlal edilmesi anlamına gelir<sup>125</sup> ve duruma göre temerrüt veya imkânsızlık sonucuna yol açabilir<sup>126</sup>. İşçinin işyerindeki davranışlarına dair talimatlara uyma borcu ise bağımsız bir yan borçtur<sup>127</sup>. Bu kapsamda; işçinin bu davranışlara ilişkin itaat borcu, sadakat borcu ve rekabet etmeme borçları asli borçtan bağımsız bir yan borç niteliğinde olup ihlalleri halinde kötü ifa söz konusu olacaktır<sup>128</sup>.

<sup>120</sup> Akdemir Başer (n 48) 33.

<sup>121</sup> Akdeniz (n 38) 58; Akdemir Başer (n 48) 33.

<sup>122</sup> Akdemir Başer (n 48) 35.

<sup>123</sup> Süzek (n 36) 343.

<sup>124</sup> Akdeniz (n 38) 73.

<sup>125</sup> Süzek (n 36) 347; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 36) 326.

<sup>126</sup> Nitekim Oğuzman ve Öz'e göre, borcun kötü ifa edildiği durumların bazılarında temerrüde ilişkin hükümlerinin uygulanması mümkün olsa da bazı kötü ifa durumları temerrüt veya imkânsızlık olarak nitelendirilmeye elverişli değildir. Bkz. Oğuzman ve Öz (n 2) 507; Akdeniz (n 38) 73.

<sup>127</sup> Süzek (n 36) 347.

<sup>128</sup> Bkz. Akdeniz (n 38) 73-74.



### 3. İş Görme Borcunun Telafi Edilmesi

Önceki başlıkta değinildiği üzere, iş görme ediminin işverenden kaynaklı sebeplerle yerine getirilememesi halinde hangi hukuki kuruma ilişkin hükümlere başvurulacağı tartişmalıdır. Bununla beraber işçinin bu durumda ücret alacağına hak kazanacağı noktasında öğretilerde görüş birliği vardır. Buna ek olarak, işçinin çalışmadığı dönemde ücrete hak kazanacağının kabulüyle birlikte, daha sonrasında bu çalışmayı telafi etmesinin gerekip gerekmediği hususu da değerlendirilmelidir. İş görme borcunun yerine getirilmemesi hali değerlendirilirken, işverenin de işin görölmesinden elde edeceği menfaat göz ardı edilmemeli ve sorun yalnızca ücret alacağına indirgenmemelidir<sup>129</sup>.

Sonraki imkânsızlık hali bakımından imkânsızlığın sözleşmenin hangi tarafına ait risk alanında ortaya çıktığına göre sonuçlar tespit edilmektedir. Bu nedenle işçinin telafi borcunun mevcut olup olmadığı değerlendirilirken de imkânsızlığın sözleşmenin hangi tarafından kaynaklandığı ölçütünden yararlanılabilir<sup>130</sup>. Telafi çalışmasını düzenleyen İşK. m. 64 de göz önünde bulundurulmalıdır. Ancak TBK’da İşK. m. 64’ün bir karşılığı bulunmamaktadır. Bu nedenle işçinin kendisinden kaynaklı nedenlerle iş görme edimini yerine getirememesi halinde telafi çalışması yapmasını gerektirip gerektirmediğinin tespitinde işçinin Türk Borçlar Kanunu’na veya İş Kanunu’na tabi olmasına göre ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekecektir<sup>131</sup>.

İlk olarak, iş görme ediminin işverenden kaynaklanan nedenlerle ifa edilemediği durumlar ele alınacak olduğunda, işçiden bu durumda telafi çalışması beklemek yerinde olmayacaktır. Zira işverenin temerrüdünü düzenleyen TBK m. 408’de işverenin bu durumda işçiye ücret ödemekle yükümlü olduğu ve ayrıca “işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemeyeceği” öngörölmüştür. Bu durumda, işverenin risk alanında meydana gelen nedenler sonucunda işçi iş görme borcunu ifa edemediğinde işçinin telafi ile yükümlü olmadığı söylenebilecektir. İşgörme ediminin işçiden kaynaklanan sebeplerle yerine getirilemediği durumlar bakımından ise bir açıklık bulunmamaktadır. TBK m. 409’da sadece şartlar sağlanıyorsa işçinin hakkaniyete uygun bir ücrete hak kazanacağı düzenlemesiyle yetinilmiştir.

İş Kanunu’nda ise belirli şartların varlığı halinde telafi çalışması ayrıca düzenlenmiştir. Buna göre İşK. m. 64/1’e göre işveren “Zorunlu nedenlerle işin durması ... veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi hallerinde ... işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için” telafi çalışması yaptırabilir<sup>132</sup>. Öğretilerde, Kanun hükmünde geçen “önemli ölçüde altında” ifadesinden ne anlaşılması gerektiği noktasında İşK. m. 13

<sup>129</sup> Akdeniz (n 38) 62.

<sup>130</sup> Akdemir Başer (n 48) 35.

<sup>131</sup> Akdeniz (n 48) 63.

<sup>132</sup> Bu konuda bkz. Muhittin Astarlı, “Telafi Çalışması” (2008) (7) Legal Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi 12.



gerekçesinden faydalanılabileceği, yani normal çalışma süresinin en az üçte biri kadar kısalma olarak değerlendirilebileceği, genel itibariyle kabul edilmektedir<sup>133</sup>.

Telafi çalışması yaptırılabilmesi için düzenlemede durumun belirli ölçüde bir ağırlık taşınması aranmıştır. Diğer bir deyişle, her çeşit olağan kısa vadeli gecikme ve aksamalarda işverenin telafi çalışması yaptırma hakkı olmadığı kabul edilmektedir. Ancak işyerinde zorunlu nedenlerle işin durmasının oldukça büyük ölçüde gerçekleştiği durumlarda da işverenin telafi çalışması talep edememesi gerektiği ifade edilmektedir<sup>134</sup>. İşyerinde faaliyetin zorlayıcı nedenlerle uzun sürelerle durması halinde, işin durduğu bu süre için telafi çalışması yaptırılması hem bu kurumun amacıyla hem de iki ay içerisinde ve günde en fazla üç saat çalışma yapılabilmesi kuralıyla bağdaşmayacaktır<sup>135</sup>. Bu nedenle buradaki “normal çalışma süresinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi” koşulu, çalışmada yaşanan herhangi bir kısa kesinti değil; nitelikli ve belirli bir ağırlık oluşturacak şekilde faaliyetin durması olarak yorumlamak gerekmektedir<sup>136</sup>. Aksi takdire işverenden kaynaklanan iş görememenin sonucu ve İşK. m. 64 ile işverene yüklenmesi amaçlanmış rizikoların işçiye yüklenmesi sonucu ortaya çıkacaktır.

İşK. m. 64 kapsamında değinilmesi gereken diğer bir ifade de “zorunlu nedenlerle işin durması” ifadesinden ne anlaşılması gerektiğidir. Bir görüşe göre söz konusu ifade, zorlayıcı sebeplerle veya İşK. m. 42’de düzenlenen zorunlu nedenlerle sınırlı tutulmamalıdır<sup>137</sup>. Stok fazlalığı veya hammadde temininde güçlük gibi sebepler ise telafi çalışmasına yol açacak zorlayıcı sebepler arasında değerlendirilemezler<sup>138</sup>. Ancak mevsimsel ya da ekonomik nedenler sonucunda işyerinin tatil edilmesi veya çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılması halinde veya hammadde temininde güçlük, stok fazlalığı gibi sebeplerle telafi çalışması yaptırılmaz<sup>139</sup>. Diğer bir görüşe göre ise zorunlu neden kavramı zorlayıcı nedenle sınırlı

<sup>133</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 36) 791; Süzek (n 36) 791; Öner Eyrenci, “4857 sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler” (2004) (1) Legal İSGHD 47; Münir Ekonomi, “Telafi Çalışması” (2004) (4) Legal İSGHD 1253; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Baskan *Bireysel İş Hukuku* (Beta 2020) 311; Aksi yönde, İşK. m. 13’te normal haftalık çalışma süresinin esas alındığı ancak İşK. m. 64’te bu şekilde bir haftalık sürenin öngörülmediği görülmemektedir. İlgili maddede telafi çalışması yapılabilecek zamanlara ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi örneği verilmiştir ve bu durum da İşK. m. 13 ile öngörülen durumdan farklıdır. Bkz. Akdeniz (n 38) 65, 66.

<sup>134</sup> Akdeniz (n 38) 66.

<sup>135</sup> Öner Eyrenci, “4857 Sayılı İş Kanunu’nun İş Sözleşmesinin Türleri ve İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu (Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası 2014) 150-185.

<sup>136</sup> Akdeniz (n 38) 67.

<sup>137</sup> Gaye Baycık, “Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları” 2014 20(1) Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, MÜHF-HAD 223-262.

<sup>138</sup> Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (n 133) 312; Astarlı (n 132) 24-25.

<sup>139</sup> Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (n 133) 312.

değildir g6r6şu isabetli olmamakla birlikte, kavramın içeriğinin belirlenmesinde İşK. m. 42 d6zenlemesi dikkate alınmalıdır<sup>140</sup>. Kanaatimizce zorlayıcı nedenlerle işin durması da bu kapsamda değerlendirilebilecektir. Ayrıca işinin zorunlu nedenlerle fazla çalışma yapması halini d6zenleyen İşK. m. 42 h6km6nden de bu halin tespitinde yararlanılabilecektir<sup>141</sup>.

Sonuç olarak, zorlayıcı nedenlerle işin durmuş olması halinde bir haftalık bekleme s6resi geçmesine rağmen iş s6zleşmesinin feshedilmemesi ve daha sonra iş yerinde faaliyetlere normal şekilde devam edilmesi halinde, somut olayın 6zelliklerine g6re şartlar sağlanıyorsa işçiden telafi çalışması talep edilebilecektir. Somut durumda ise deprem gibi bir zorlayıcı sebeple uzun bir s6re çalışmama halinde telafi çalışması s6z konusu olmamalıdır. Bu durumda telafi çalışması ile giderilmesi amaçlanan 6l6y6 açan uzun s6reli bir çalışmaya ara verme s6z konusu olacaktır. İşyeri daha sonrasında normal faaliyetini s6rd6rmeye devam etse ve işçi rıza g6sterse dahi, beklenmeyen bir durumun sonuçları işçiye y6klenmiş olacaktır.

## II. İş KANUNU'NDA ZORLAYICI NEDEN

### A. Zorlayıcı Neden Kavramı ve Unsurları

#### 1. Kavram

Değinildiği 6zere, iş ilişkisinde taraflar kural olarak borçlarını ifa etmekle y6k6ml6 olmakla birlikte, s6zleşmesinin kurulmasından sonra ortaya çıkan bazı olay veya sebeplerle y6k6ml6l6klerin yerine getirilmesi imk6nsızlaşabilmektedir. Bu sebeple tarafların borcu ifa veya ifayı kabulde imk6nsızlığa d6şmeleri m6mk6nd6r<sup>142</sup>.

Sonraki ifa imk6nsızlığı, s6zleşmenin kurulmasından sonra ortaya çıkan nedenler sonucunda borcun ifasının s6rekli ve objektif olarak m6mk6n olmamasıdır<sup>143</sup>. Sonraki imk6nsızlık, s6rekli veya geçici imk6nsızlık olarak ortaya çıkabilmektedir. Borcun ifasını engelleyen olay s6rekli, gelecekte de ortadan kalkmayacak veya giderilemeyecek ise imk6nsızlık s6rekli<sup>144</sup>. İfa engelinin ortadan kalkmasıyla edim yeniden ifa edilebilir hale geliyorsa geçici imk6nsızlıktan s6z edilecektir<sup>145</sup>.

İş ilişkisinde de tarafların zaman içerisinde işçi veya işverenden kaynaklanmayan geçici ifa imk6nsızlıkları ile karşılaşması m6mk6nd6r. 6rneğin doğal tehlike-

<sup>140</sup> Astarlı (n 132) 18-20.

<sup>141</sup> Aynı y6nde bkz. Ekonomi (n 133) 1251; Astarlı (n 132) 18-20; Akdeniz (n 38) 67; Bu ifadenin “zorlayıcı sebepler” ile veya İşK. m. 42 h6km6nde yer alan nedenler ile sınırlı olarak kabul edilmemesi gerektiği y6n6nde bkz. Eyrenci (n 135) 171; Baycık (n 137) 248.

<sup>142</sup> Rabiye Yaman, “İş S6zleşmesinin Askıya Alınması ve Hukuki Sonuçları”, Prof Dr. Fevzi şahlanan’a Armağan, C. II, 2016, s. 765.m

<sup>143</sup> Bkz. Eren (n 2) 1474 vd.

<sup>144</sup> H. K6bra şenol, *Borçlar Hukukunda Kısmi İmk6nsızlık* (On İki Levha 2016) 94.

<sup>145</sup> Eren (n 2) 1476; Oğuzman ve 6z (n 2) 594; şenol (n 144) 94.



ler, işyerinde yangın çıkması, işyerinin idari makamlarca geçici olarak kapatılması halinde işveren işçinin iş görme edimini geçici olarak imkânsızlık nedeniyle kabul edemeyecektir<sup>146</sup>.

Zorlayıcı neden kavramının tanımı iş hukukunda yapılmamış olmakla beraber, mücbir sebep kavramıyla yakın anlamda kullanılmaktadır<sup>147</sup>. Bu kapsamda zorlayıcı neden “önceden öngörülmemeyen, engellenmeyen, dıştan gelen ve meydana gelmesinde kusurlu bulunmayan durumlar” şeklinde tanımlanabilir<sup>148</sup>. Kavram ayrıca Kısa Çalışma Yönetmeliği m. 3’e göre “İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumları” ifade etmektedir.

Zorlayıcı nedenle tarafların edimlerinin ifasının mümkün olmaması halinde geçici imkânsızlık söz konusu olacak olup borçlunun sorumluluğu bu süre içerisinde ortadan kalkacaktır<sup>149</sup>.

## 2. Unsurları

Bir olayın zorlayıcı neden kavramı altında değerlendirilebilmesi için çeşitli koşulları sağlıyor olması gerekir. Bunlar; olay, dışarıdan kaynaklanıyor olma, bir davranış kuralı veya borcun ihlaline sebep olma, olay ile borcun ifa edilememesi arasında illiyet bağının bulunması, kaçınılmazlık, öngörülemezlik ve kusursuzluktur<sup>150</sup>.

Zorlayıcı bir nedenin mevcudiyetinden söz edilebilmesi için her şeyden önce olağanüstü bir olayın yaşanması gerekmektedir<sup>151</sup>. Kısa Çalışma Yönetmeliği’nde de zorlayıcı nedenler örnekleme yoluyla deprem, heyelan, yangın, su baskını, hastalık, salgın, seferberlik gibi nedenler sayılmıştır<sup>152</sup>.

<sup>146</sup> E. Tuncay Senyen Kaplan, “İşçinin İş Görme Ediminin İfasını Engelleyen Nedenler ve Hukuki Sonuçları”, Prof. Dr. Sarper Sözek’e Armağan, C.1 (Beta 2011) s. 579; Savaş Taşkent, “İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin Uygulaması” (2006) (3) Sicil İHD 21; Selin İstanbulluoğlu, “İş Sözleşmelerinin Askıda Kalma Halleri” (2007) (15) Legal İSGHD, (15) 947.

<sup>147</sup> Kaplan, İş Görme Edimi (n 146) 87; Ertuğrul Yuvalı, “İş Hukukunda Zorlayıcı Neden ve Zorunlu Neden Kavramları ile Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri” (2012) 12(3) Kamu-İş Dergisi, 12(3) 10; Hasan Kayırgan, *Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler* (On İki Levha 2019) 50.

<sup>148</sup> Caniklioğlu (n 78) 508.

<sup>149</sup> Çiğdem Yorulmaz, “Türk İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Kapsamında Yeni Koronavirüs Salgınının Değerlendirilmesi” (2020) 28(3) Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1348; Yuvalı (n 147) 2.

<sup>150</sup> Bkz. Yorulmaz (n 149) 1348 vd.

<sup>151</sup> Kayırgan (n 147) 14; Yorulmaz (n 149) 1348.

<sup>152</sup> Caniklioğlu (n 78) 102-103; Nurtaç Endes, *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma* (Adalet 2017) 59.

Bu durumda bir olayın zorlayıcı neden niteliğinde değerlendirilebilmesi için diğer unsurlarla beraber ele alınması ve tüm Şartların birlikte sağlanması gerekmektedir<sup>153</sup>. Zira zorlayıcı neden nispi bir kavram niteliğinde olup bir olayın bu Şekilde değerlendirilip değerlendirilmeyeceği mevcut Őartlar göz önünde bulundularak belirlenmelidir<sup>154</sup>.

İkinci olarak, olayın borçlunun faaliyet ve işletmesi dışında meydana gelmiş olması gerekir<sup>155</sup>. İşçinin iş görme edimini kabul etmesini (veya işverenin işçiye iş verme edimini) yerine getirmesini imkânsızlaştıran olay, işverenin işyeri ile ilgili aldığı kararlar nedeniyle veya yönetimsel ya da organizasyona dayalı davranışlardan kaynaklanmaktaysa zorlayıcı nedenden bahsedilemeyecektir<sup>156</sup>.

Üçüncü olarak bu olayın borcun ifa edilmesini engelleyecek nitelikte olması gerekmektedir<sup>157</sup>. İşçinin iş görmesini veya işverenin iş görme edimini kabulünü veya işçiye iş vermesini engellemeyecek bir olay, diğer koşulları sağlasa da zorlayıcı nedenden söz edilemeyecektir<sup>158</sup>.

Olayın ifayı engellemesi gerekmele birlikte, dördüncü bir koşul olarak, olay ile borcun ifasının imkânsız hale gelmesi arasında illiyet bağı bulunmalıdır<sup>159</sup>. Örneğin işçinin deprem nedeniyle evinin yıkılması ve bu nedenle iş görme edimini ifa edememesi halinde uygun illiyet bağı mevcutken, depremden etkilenmemiş ve grip nedeniyle çalışmamışsa bu bağdan söz edilemeyecektir<sup>160</sup>.

Zorlayıcı nedenin bir diğer unsurunu ise kaçınılmazlık oluşturur. Teknolojik ve bilimsel her türlü önlemin alınması ve her türlü özenin gösterilmesine rağmen olay engellenemiyorsa mutlak kaçınılmazlık mevcuttur<sup>161</sup>. Zorlayıcı nedenin mutlak ve kaçınılmaz Şekilde borcun ifa edilmesine engel olması gerekir<sup>162</sup>. Gerçekleşen olayda kaçınılmazlık yalnızca sorumlu kişi bakımından söz konusu ise nispi bir kaçınılmazlık söz konusu olup, zorlayıcı neden değil beklenmeyen hal gerçekteymiştir<sup>163</sup>. Bu açıdan beklenmeyen hal ile zorlayıcı neden arasındaki farkı da “kaçınılmazlık” unsurunun nispi veya mutlaklığı oluşturur. Zorlayıcı nedenden söz

<sup>153</sup> Yorulmaz (n 149) 1349.

<sup>154</sup> Eren (n 2) 640 vd.; Kayırgan (n 147) 16; Yorulmaz (n 149) 1349.

<sup>155</sup> Eren (n 2) 640; Yuvalı (n 147) 5; Hale Şahin, *Mücbir Sebep Nedeniyle Borcun İfa Edilememesi* (Yetkin 2020) 96.

<sup>156</sup> Kaplan (n 146) 587; Çağlar Çopuroğlu, *Ücret ve Korunması* (Turhan 2013) 145; Endes (n 152) 57,58; Yorulmaz (n 149) 1349.

<sup>157</sup> Eren (n 2) 641; Kayırgan (n 147) 18; Yorulmaz (n 149) 1350.

<sup>158</sup> Yuvalı (n 147) 6; Yorulmaz (n 149) 1350.

<sup>159</sup> bkz. Eren (n 2) 643; Yuvalı (n 147) 6; Şahin (n 155) 114; Kayırgan (n 147) 19.

<sup>160</sup> Yorulmaz (n 149) 1350.

<sup>161</sup> Eren (n 2) 643; Kayırgan (n 147) 22.

<sup>162</sup> Yorulmaz (n 149) 1351.

<sup>163</sup> Eren (n 2) 644; Yuvalı (n 147) 7.



edebilmek için mutlak bir kaçınılmazlık söz konusu olmalıdır<sup>164</sup>. Bunun yanı sıra zorlayıcı nedeni meydana getiren olayın doğuracağı sonuçların da öngörülemez olması gerekir<sup>165</sup>.

Son olarak da zorlayıcı nedene taraflar neden olmamış, gerçekleşmesine katkıda bulunmamış olmaları, diğer bir deyişle kusursuz olmaları gerekir<sup>166</sup>. Aksi takdirde borca aykırılık hükümleri uygulanacak ve borçlu borçtan sorumlu olacaktır. İş ilişkisi bakımından da zorlayıcı neden halinin işçi veya işveren kaynaklanmıyor olması gerekir<sup>167</sup>. İmkansızlığın borçlunun kusurundan kaynaklanması halinde borç ilişkisi askıya alınmayacak; sözleşmenin aynen ifasından kaynaklanan alacaklar tazminata dönüşecektir<sup>168</sup>. İş sözleşmesinin haklı nedenle feshi de gündeme gelebilecektir<sup>169</sup>.

Bu anlamda deprem işveren kadar işçi açısından da bir zorlayıcı nedendir. Bu olay sonucunda işçinin işyerine ulaşma olanağının olmaması iş görme ediminin ifasına engel olabilecek niteliktedir<sup>170</sup>.

## **B. Zorlayıcı Nedenlerin İş Hukuku Bağlamında Deprem ve Diğer Olağanüstü Haller Kapsamında Sonuçları ve 21.02.2023 Tarihli OHAL Kararnamesi ile Getirilen Tedbirlerin Değerlendirilmesi**

### **1. İş Sözleşmesinin Feshi Bakımından**

Zorlayıcı sebep kapsamında depremin iş sözleşmesinin feshi bakımından iki farklı boyutu bulunmaktadır. Bunlar, deprem nedeniyle işçinin işe gidememesi ve işverenin işçiye iş verememesi şeklindedir. Şu ana kadar yapılan açıklamalar kapsamında da görüldüğü üzere işçinin deprem nedeniyle işe gidememesi meşru bir mazeret halini oluşturur. Bu sebeple işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde haksız veya geçersiz bir fesih söz konusu olacaktır.

İş sözleşmesinin zorlayıcı sebeplerle feshi işçi açısından İşK. m. 24/3 ile düzenlenmiş olup, bu düzenlemeye göre “İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa” işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir. Burada söz konusu zorlayıcı sebep, işçinin kendisinden veya çevresinden kaynaklanmayıp işyerine ilişkin olarak işyerinde meydana gelmekte ve çalışmayı bir haftadan daha uzun bir süre imkânsız

<sup>164</sup> Bkz. Yarg. HGK., E. 2015/2682 K. 2019/986 T. 1.10.2019.

<sup>165</sup> Caniklioğlu (n 78) 103; Şahin (n 155) 101. Eren (n 2) 645; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları* (Seçkin 2019) 292; Yorulmaz (n 149) 1352.

<sup>166</sup> Caniklioğlu (n 78) 102

<sup>167</sup> Alpagut (n 48) 658.

<sup>168</sup> Alpagut (n 48) 659; Yaman (n 142) 766; Yorulmaz (n 149) 1353.

<sup>169</sup> Kaplan (n 146) 577, 578; Çopuroğlu (n 156) 121.

<sup>170</sup> E. Tuncay Kaplan, *İşverenin Fesih Hakkı, Sınırları, Hüküm ve Sonuçları* (Kadioğlu Matbaası 1987) 162.

hale getirmektedir<sup>171</sup>. Diğer bir deyişle bu halde, işveren işçinin iş gorme ediminin ifasını kabulde kusuru bulunmaksızın geçici imkansızlığa duşmekte ve iş sözleşmesi askıya alınmaktadır.

Zorlayıcı nedenle faaliyetin durmasının bir haftadan daha uzun sürmesi halinde, bir haftalık sreinin dolmasıyla işçi haklı nedenle fesih hakkına sahip olur. Söz konusu bekleme süresi boyunca çalıştırılmayan veya çalışamayan işçiye İşK. m. 40 uyarınca her gün için yarım ücret ödenir. Bir haftalık süre geçmesine rağmen işçi tarafından fesih hakkının kullanılmaması halinde sözleşme askıda kalmaya devam edecektir. Bununla birlikte zorlayıcı neden mevcut olduğu müddetçe işçi fesih hakkına sahip olmayı sürdürecektir.

İşK m. 24/3'n uygulanabilmesi için gereken zorlayıcı sebeplerin varlığından söz edebilmek için işyerinde öngörülemeyen, kaçınılması olanaklı olmayan, kusura dayanmayan ve dışarıdan kaynaklanan bir sebeple çalışmanın imkanız hale gelmesi gerekir. Bu nedenler sonucunda ise işverenin ifayı kabulde imkansızlık içine düşmesi söz konusu olmalıdır<sup>172</sup>. Bu hallere örnek olarak verilebilecek durumların başında ise deprem, toprak kayması ve su baskını gibi doğal tehlikeler gelmektedir.

Açıklamalar ışığında, depremin de çalışılan işyerinin çalışılmaz hale gelmesine yol aması halinde İşK m. 24/3'n koşulları oluşacaktır. Bu durumda işçiye bir haftalık süre boyunca yarım ücret ödenmesi söz konusu olacak, daha sonrasında ise işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir. Feshedilmemesi halinde ise iş sözleşmesi askıda kalmaya devam edecek olmakla beraber işçiye ücret ödenmeyecektir. Fesih halinde işçiye şartlarının oluşmuş olması halinde kıdem tazminatı ödenecektir.

Aynı şekilde işveren açısından da İşK. m. 25/3 ile zorlayıcı sebeplerle fesih hakkı düzenlenmiştir. Buna göre işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortay acıkması haklı fesih sebebidir. İfade etmek gerekir ki, maddenin yazılış biçimi yanılığya yol açabilecek niteliktedir. Zira maddedeki "işyerinde" ifadesi yanılığcı olsa da burada işyerinden değil, işçiden kaynaklı bir hal söz konusudur.

İşK. m. 25/3 uyarınca işveren, işçiyi bir haftadan daha uzun bir süre iş görmekten alıkoyan bir zorlayıcı sebebin varlığı halinde, bir haftalık süre geçtikten sonra iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Bu durumda zorlayıcı sebep işyerinden değil, işçiden veya işçinin çevresinden kaynaklanmakta ve işçi kusuru bulunmaksızın iş görme borcunu ifa etmekte geçici ifa imkansızlığına düşmektedir<sup>173</sup>. Su baskını deprem, heyelan, kar yağışı gibi doğal olaylar nedeniyle ulaşımın kesilmesi veya salgın hastalık gibi durumlar buna örnek gösterilebilecektir.

<sup>171</sup> Süzek (n 36) 700.

<sup>172</sup> Süzek (n 36) 700.

<sup>173</sup> Süzek (n 36) 692.





Yapılan açıklamalardan da görüldüğü üzere İş Kanunu ile hem işçiye hem de işverene “zorlayıcı sebeplerle” haklı nedenle fesih hakkı tanımaktadır<sup>174</sup>. Deprem de bu kapsamda her iki taraf açısından da öngörülen sürelerin aşılması halinde sözleşmeyi sona erdirmeye sebepdir.

Ülkemizde yaşanan deprem olayı gibi büyük bir felaket durumunda da ilk akla gelen önlem, istihdamın korunması amacıyla, fesih hakkına sınırlama getirilmesidir. OHAL Kararnamesi'nin 3. maddesi ile de “İstihdamın korunmasına ilişkin tedbirler” başlığı altında bir fesih yasağı öngörülmüştür. Düzenlemeye göre olağanüstü hâl ilan edilen illerde iş ve hizmet sözleşmeleri, bu süre boyunca ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı haller ve benzeri sebeplerle, belirli süreli sözleşmelerinde sürenin sona ermesi, işyerinin herhangi bir sebeple kapanması ve faaliyetinin sona ermesi halleri dışında işveren tarafından feshedilemeyecektir. Bu yasağa aykırılık hali içinse işveren yahut işveren vekiline aylık brüt asgari ücret tutarında olmak üzere idari para cezası öngörülmüştür.

Kanaatimizce, idari para cezasının yanı sıra böyle bir düzenlemede işverenin fesih yasağına rağmen işçiyi işten çıkarması durumunda, yasak süresi boyunca işçi çalışıyormuş gibi ücret ve tüm sosyal haklarının ödeneceği, fesih yasağının sona ermesinden sonra ise işe iadeye ilişkin sürecin başlayacağı yer olabilir.

Buna ek olarak yasak süresince işten çıkartılan işçilerin işe iade davası açma süresinin fesih yasağının sona ermesinden itibaren işlemesi ve yasağa aykırılık sonucunda işveren tarafından yapılan ödemelerin mahsup edilemeyeceği hükmü getirilebilir. Bu yönde düzenlemeler işçinin daha lehine bir sonuç meydana getirecektir.

## 2. Kısa Çalışma Uygulaması Bakımından

Zorlayıcı sebeplerle karşılaşılan işveren lehine bir düzenleme olarak mevzuatımızda işverenin kısa çalışma kurumuna başvurma imkânı bulunmaktadır. Bu uygulama, çeşitli nedenlerle ekonomik güçlüğü düşülen dönemlerde işyeri ve işletmelere destek sağlamak amacıyla öngörülen kurumlardan birisidir. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen ek madde 2/1 uyarınca kısa çalışma, “*genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere*” yapılan çalışma olarak nitelendirilir. Buradan hareketle kısa çalışma yapılabilmesi için belirli zorlayıcı sebeplerin meydana gelmesi ile kanunda düzenlenmiş olan şartların gerçekleşmesi gerektiği söylenebilecektir<sup>175</sup>.

<sup>174</sup> Aksi yönde, Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca zorlayıcı sebeplerle çalışmamayı Covid-19 özelinde değerlendirildiğinde, zorlayıcı nedenin, bunu ileri süren tarafın kendi edimini ifa etmeye hazır olmasına rağmen karşı tarafın ifayı kabul edemiyor oluşuna dayandığını ve bu gibi bir durumda her iki tarafın da zorlayıcı nedene dayanarak iş sözleşmesini feshetmeye hakkı bulunmadığını belirtmiştir. Bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 36) 693.

<sup>175</sup> Bkz. Ercan Akyiğit, “Kısa Çalışma” (2004) 19(1-2) TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi 1-35; Nurşen Caniklioğlu, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği” A.

Bu sebeplerle işletmede işin geçici olarak ya da kısmen durdurulması yahut çalışma suresinde azaltmaya gidilmesi ile aslında işverene yuklenen riziko, işçi, işveren ve devlet arasında paylaştırılmış olmaktadır<sup>176</sup>. Kısa alışma talebinin uygun gorulmesinden sonra gerekli şartları sağlayan işçi, işsizlik sigortası fonundan denek almaya hak kazanmaktadır. Kısa alışma zorlayıcı sebepler sonucu yapılıyorsa söz konusu deme, İşK. m. 40'ta ngrlen bir haftalık yarım ücret ödenen dönemden sonra başlayacaktır.

Kısa alışma uygulamasına ilişkin tedbirleri düzenleyen OHAL kararnamesi madde 2'ye göre de olağanüstü hal suresince depremlerin etkilerinden kaynaklı bölgesel kriz gerekçesiyle işverenlerin Türkiye İş Kurumuna yaptıkları kısa çalışma başvuruları için, depremden etkilenme durumuna göre olağanüstü hal ilan edilen bölgeden çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenecek il/ilçelerde bulunan işyerleri ve/veya deprem sebebiyle yıkık, acil yıkılacak, ağır veya orta hasarlı olduğunu belgeleyen işyerleri için uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeksizin 25/8/1999 tarihli ve 4447 tarihli İşsizlik Sigortası Kanununun ek 2 nci maddesi kapsamında işverenlerin başvurusu doğrultusunda kısa çalışma deneği verilecektir. Anılan maddenin son fıkrası gereğince işverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla demeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilecektir.

İşsizlik sigortası, 25.08.1999 tarihli 4447 sayılı Kanun ile kurularak 01.06.2000 tarihinde yürürlüğe girmiş olup zorunluluk esasına dayanmaktadır<sup>177</sup>. Bunun sonucunda, 4447 sayılı Kanun kapsamına girip Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte çalışmakta olanlar ile işe yeni girmiş olanlar, sigortalılıklarının başlamasıyla birlikte kendiliğinden işsizlik sigortası hak ve yükümlülüklerine tabi olmaktadırlar<sup>178</sup>.

İşsizlik deneği, işsizlik sigortası ile yapılan en önemli yardımlardan birini teşkil etmektedir. Söz konusu ödeneğe hak kazanmak için sigortalılardan Kanunda ngrlen nedenlerle işsiz kalmaları koşuluna ek olarak yine Kanunda düzenlenen prim ödeme koşulunu da sağlıyor olmaları beklenmektedir<sup>179</sup>. İlgili koşulu düzenleyen m. 51/1 hükmü kapsamında "Bu Kanun uyarınca sigortalı sayılanlardan hizmet akitleri aşağıda belirtilen *hallerden birisine dayalı olarak sona eren-*

---

Can Tuncay'a Armağan (Legal 2005) 499-547; Ercan Kırmızı, "Son Değişiklikler erevesinde Kısa alışma deneği Uygulaması" (2020) 15(164) Terazi Hukuk Dergisi 820-829; N. Binnur Tulukcu, "Yasal Değişiklikler erevesinde Kısa alışma ve Kısa alışma deneği Uygulamasının Değerlendirilmesi" (2014) 9(91) Terazi Hukuk Dergisi 14-28; Ufuk Aydın, "Kısa alışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler" 1(13) (2009) Sicil İHD 29-40.

<sup>176</sup> Akdeniz (n 38) 111-112; Caniklioğlu (n 78) 504; Can Tuncay ve mer Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Derstleri* (Beta 2019) 672-673.

<sup>177</sup> Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku* (Beta 2020) 713; Tuncay ve Ekmekçi (n 176) 671.

<sup>178</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu (n 177) 713; Tuncay ve Ekmekçi (n 176) 671.

<sup>179</sup> Nurşen Caniklioğlu, "Atipik İstihdam Biçimi ile çalışanların – zellikle Kısmi Süreli alışanların Sosyal Güvenliği" (2016) 15(1) İKHFD 43-78.



ler, Kuruma süresi içinde şahsen başvurarak yeni bir iş almaya hazır olduklarını kaydettirmeleri ve bu Kanunda yer alan prim ödeme koşullarını sağlamış olmaları kaydıyla işsizlik ödeneği almaya hak kazanırlar.”

İlgili hükümde ifade edilen prim ödeme koşulların yer aldığı Kanun m. 50/2 uyarınca “Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olanlardan, son üç yıl içinde; a) 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün, b) 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün, c) 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün süre ile işsizlik ödeneği verilir”. Dolayısıyla, işsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için sigortalının son üç yılda 600 gün prim ödemiş ve iş sözleşmesinin sonlanmasından önceki son 120 gün hizmet sözleşmesine tabi bir biçimde çalışmış olması gerekmektedir. Deprem sonucunda işsizlik ödeneğinden yararlanacak olanlar açısından ise, kanaatimizce bu ağır koşulların kolaylaştırılması değerlendirilebilir.

### 3. Ücret ve Diğer Ödemeler Bakımından – Nakdi Ücret Desteği Sağlanmasına İlişkin Tedbirler

Deprem sonucunda işverenin işçiye iş sağlayamaması veya işçinin de aynı nedenle çalışmadığı durumlarda işçi ekonomik olarak büyük bir zorluğa düşmektedir ve maddi desteğe ihtiyaç duymaktadır. Bu halde kanaatimizce işçinin ücretinin tam olarak ödenmesine yönelik düzenlemeler getirilebilir. Yapılan bu ödemeler işveren ve devlet tarafından paylaşılarak ödenebilir. Buna ek olarak devlet tarafından işçi ve işverenlere nakdi destek sağlanabilir.

Nitekim OHAL Kararnamesi ile de nakdi ücret desteği sağlanmasına ilişkin tedbirler öngörülmüştür. Buna göre; OHAL ilan edilmiş olan bölgelerde 6/2/2023 tarihi itibarıyla iş sözleşmesi bulunan işçilerden, işvereni tarafından; 4447 sayılı kanunun ek 2 nci maddesi kapsamında depremlerin etkilerinden kaynaklı bölgesel kriz gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvurusuna istinaden yeni bir hak sahipliği oluşmayanlar ile 06/02/2023 tarihi ve sonrasında 4447 sayılı Kanunun 51 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında depremlerin etkilerinden kaynaklı işyerinin kapanması veya kapatılması sebebiyle iş sözleşmesi feshedilen ve aynı Kanun kapsamında yeni bir işsizlik ödeneği hak sahipliği oluşmayanlara, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylılık aylığı almamak kaydıyla ve varsa daha önce başlatılabilecek durumda olan hak sahipliklerinden kalan süreler tamamlandıktan sonra, kısa çalışma uygulanan dönemde veya işsiz kaldıkları süre kadar olağanüstü hal süresini geçmemek üzere İşsizlik Sigortası Fonundan günlük 133,44 Türk lirası nakdi ücret desteği verilecektir. Yapılan ödemelerden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmayacaktır.

Bu kapsamda nakdi ücret desteğinden yararlananlardan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre genel sağlık sigortalısı ya da genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi kapsamında genel sağlık

sigortalısı sayılacak ve genel sağlık sigortasına ilişkin primleri İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır. İşverenin gerçeğe aykırı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilecektir.

Bunlara ek olarak deprem sonucunda işverenin işyerine ilişkin uğradığı zararlar işçi çıkartmaması koşuluna bağlanmak suretiyle faizsiz kredi, ücretsiz elektrik ve diğer kaynakların sağlanması ve benzeri araçlarla giderilebilecektir. Teşvik uygulamasının getirilmesi de düşünölmelidir.

#### 4. Diğer Tedbirler Bakımından

Deprem sonrası alınan diğer tedbirler arasında sürelerle ilişkin tedbirler ve sosyal güvenlik alanında alınan tedbirler yer almaktadır. Kararnamenin 5. maddesine göre olağanüstü hâl süresince 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamındaki yetki tespitlerinin verilmesi, toplu iş sözleşmelerinin yapılması, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü ile grev ve lokavta ilişkin süreler uzatılmıştır.

Ayrıca İş Kanunu'nun 38. maddesinde yer alan işçiden kesilen ücret cezalarının işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye'de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılmasını öngören hükümdeki bir aylık süre de olağanüstü hâl süresince uzatılmıştır.

Sosyal güvenlik alanında ise öncelikle OHAL süresince SGK tarafından Kurum bütçesinden finansmanı sağlanacak sağlık hizmetleri ile ilgili tedbirleri almaya, usul ve esasları belirlemeye Sosyal Güvenlik Kurumunun yetkili olduğu ve bu kapsamda yapılacak harcamaların Kurum bütçesinden karşılanacağı öngörölmüştür. Olağanüstü hal ilan edilen illerde bulunan ve/veya buralarda hizmet sunan sağlık hizmeti sunucuları bakımından; OHAL süresince Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun 35. maddesinden muafiyet öngörölmüş, Sosyal Güvenlik Kurumuna sunulması gereken ancak depremlerin etkilerine bağlı olarak temin edilemeyen sağlık giderlerinin ödenmesine esas fatura, belge ve ekleri fatura denetiminde aranmayabileceği ve fazla ve yersiz ödeme ile sözleşmeden kaynaklanan cezai şart borçları Sosyal Güvenlik Kurumunca olağanüstü hal süresince ertelenebileceği belirtilmiştir.

Kanaatimizce, bunların yanı sıra bu gibi doğa olayları sonucunda yaşanan sıkıntıların giderilmesi için farklı düzenlemeler de öngörölebilir. Örneğin depremde hayatını kaybeden sigortalının hak sahiplerine 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun uzun vadeli sigorta kolları bakımından sigortalılık süresini düzenleyen 38. maddesi gereği aranan sigortalılık süresi ve prim ödeme şartları aranmaksızın ölüm sigortasından aylık bağlanabilir. Söz konusu deprem nedeniyle ölüm sigortasına ilişkin hükümlerde değişiklik yapılmak istenmemesi halinde ise, depremde hayatını kaybeden sigortalılara Kanun'un 20. maddesinin uygulanması suretiyle iş kazası veya meslek hastalığı kaynaklı olarak ölüm gerçekleşmiş gibi değerlendirilerek gelir bağlanması da mümkündür.



Diğer bir değerlendirme olarak, 5510 sayılı Kanun'un yaşlılık sigortasından sağlanan haklar ve bu sigortadan yararlanma şartlarını düzenleyen 28. maddesinde değişiklik yapılarak deprem sonucunda çalışma gücünde %40 ila %59 oranları arasında kayıp gerçekleşen sigortalılara sigortalılık süresi ve prim gün sayısı şartlarını sağlamaları aranmaksızın emeklilik hakkının yaşlılık sigortası kapsamında tanınması söz konusu olabilir.

5510 sayılı Kanun'un malul sayılma şartlarını düzenleyen 25. maddesinde de değişiklik yapılarak deprem sonucunda meslekte kazanma gücünü en az %60 oranında yitiren sigortalıların malul sayılması gündeme gelebilir.

5510 sayılı Kanun'un malullük sigortasından sağlanan haklar ve bu sigortadan yararlanma şartlarını düzenleyen 26. maddesi de düzenlenerek deprem sebebiyle malul sayılan sigortalılar için 10 yıllık sigortalılık süresi ile 1800 gün prim ödeme gün sayısı şartlarının sağlanması aranmaksızın malullük sigortasından aylık bağlanması değerlendirilmelidir.

## SONUÇ

İş ilişkisinde tarafların asli borçlarını teşkil eden iş görme ve ücret ödeme borçlarının ifası bazı koşullar altında imkansızlaşabilmektedir. Bu durumlara örnek gösterilebilecek olayların başında ise deprem ve diğer doğal tehlikeler gelmektedir. Ülkemizde yaşanan deprem felaketi de iş hayatının bu olaylardan büyük ölçüde etkilenemediğinin hatırlatıcısı olmuştur. Bu gibi durumlarda tarafların fesih hakları, işçinin ücreti, kısa çalışma ödeneği, sosyal güvenliğe ilişkin haklar ve genel olarak sürelerin işleyişi özellikle önem arz etmektedir. Covid-19 ve deprem felaketinde olduğu gibi, her ne kadar doğal felaketlerin yaşanmasının ardından OHAL kararnameleleri gibi düzenlemelerle çeşitli tedbirler getirilse de mevzuatta konuya ilişkin daha fazla düzenleme bulunması gerekliliği göze çarpmaktadır.

Halihazırda mevzuatımızda bulunan düzenlemelerin başında borçlunun sorumlu olmadığı sonraki ifa imkansızlığı kavramını düzenleyen TBK m. 136 gelmektedir. Ancak TBK'da iş ilişkilerine ilişkin bu konuda özel düzenlemeler yer almaktadır. Bu kapsamda işverenin temerrüdünü düzenleyen m. 408 ve işçinin çalışmayı durdurmasını düzenleyen m. 409 iş ilişkileri bakımından uygulama alanı bulacaktır.

TBK m. 408 hükmü uyarınca işveren, işçinin iş görmesine kusuruyla engel olursa ya da edimin ifasını kabul etmekte temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlüdür. Burada karşılıklı borçlar sona ermemekte ve işçiye alacağını talep etme hakkı tanınmakla beraber işçinin de ücretinden birtakım kesintiler yapılacağı öngörülmüştür. Böylece işçi dezavantajlı duruma düşmeyecek ancak bu durumdan maddi çıkar da elde etmemiş olacaktır.

İşçinin risk alanında ortaya çıkan ancak işçiye isnat edilemeyen durumlara ilişkin olarak TBK m. 409, iş ilişkilerinin özelliklerini göz önünde bulundurarak iş

görme ediminin yerine getirilmemesi halinde ücrete hak kazanılamayacağı yönündeki genel kurala bir istisna getirilmiştir. Düzenlemeye göre uzun süreli bir hizmet ilişkisinde işçi, hastalık, askerlik veya kanundan doğan çalışma ve benzeri sebeplerle kusuru bulunmaksızın, iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için iş görme edimini ifa edemediği takdirde işveren, başka bir yolla karşılanmadığı müddetçe, o süre için işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlüdür.

İş görme ediminin ifasının imkânsız hale gelmesinin tarafsız bir etki/risk alanında kaynaklanması halinde karşı edim hasarına kimin katlanacağı hususunda ele alınması gereken bir kavram işletme rizikosu teorisidir. Alman hukukundan kaynak bulan bu teori, işverenin kusurundan kaynaklanmayan ve onun sebep olmadığı nedenlerle işyerinde işin görülememesi halinin riskini işverene yüklemektedir. Bu durumda işçiye ücreti ödenmekte ve rizikoya işveren katlanmaktadır. Ancak işçiye ücret ödenmesine devam edilmesinin, işletmenin devamlılığını engelleyeceği durumda işverenin ücret ödemekle yükümlü bulunmadığı da ifade edilmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'ndaysa iş görme ediminin engellenmesine ilişkin genel düzenlemeler yer almamakta, iş görme ediminin yerine getirilemediği çeşitli durumlara birtakım sonuçlar bağlayan hükümler bulunmaktadır. Ancak İş Kanunu'nda iş ilişkisinde sık olarak ortaya çıkabilecek ifa engellerinin daha detaylı ve özel şekilde ele alınmasına ihtiyaç olduğu kanaatindeyiz. Böylece, Kanun'da düzenlenenlerin yanı sıra düzenlenmeyen bir olayın meydana gelmesi halinde karşı edim riskini kimin taşıyacağı ve başvurulacak hükümler noktasında belirsizliklerin gündeme gelmesi engellenecektir.

İşK. m. 24/3'te işverenin risk alanında meydana gelen zorlayıcı nedenler sebebiyle işçiye, İşK. m. 25/3'te ise işçiyi işyerinde çalışmasına engel olan bir sebebin meydana gelmesi durumunda ise işverene haklı nedenle fesih hakkı tanınmıştır. Ancak işletme rizikosunun kural olarak işveren üzerinde olduğu kabulünden hareketle işçi, işverenin kusuru bulunmasa dahi onun risk alanında ortaya çıkan bir nedenden ötürü iş görme edimini yerine getiremediğinde kural olarak ücrete hak kazanmaktadır. Bu yönde İşK. m. 40 ile işçinin zorlayıcı sebep ortaya çıktıktan sonra bir hafta yarım ücret alacağı öngörülmüştür.

Sonuç olarak, İş Kanunu ile hem işçiye hem de işverene zorlayıcı sebeplerle iş sözleşmesini haklı nedenle fesih olanağı tanınmaktadır. Deprem felaketi de bu bakımdan her iki taraf için de kanunda düzenlenen sürelerin aşılması halinde sözleşmeyi derhal sona erdirmeye nedeni teşkil eder.

Ülkemizde yaşanan deprem olayı gibi büyük bir felaket durumunda ilk akla gelen önlem, istihdamın korunması amacıyla, fesih hakkına sınırlama getirilmesi olup OHAL Kararnamesi ile bir fesih yasağı düzenlenmiş ve bu yasağa aykırılık hali içinse işveren ya da işveren vekiline aylık brüt asgari ücret tutarında olmak üzere idari para cezası öngörülmüştür.





Kanaatimizce, böyle bir düzenlemede işverenin fesih yasağına rağmen işçinin sözleşmesini feshetmesi halinde idari para cezasının yanı sıra, fesih yasağı müddetince işçi çalışmaya devam ettirilmiş gibi ücretinin ve tüm sosyal haklarının ödeneceği öngörülmelidir. Ayrıca işe iadeye ilişkin sürecin fesih yasağının sona ermesinin ardından başlayacağı yönünde bir düzenleme işçinin işe iadesi açısından da daha lehine olacaktır. Buna ek olarak alınabilecek diğer önlemler arasında, işe iade davası sonucunda işçiye ödenecek tazminattan, yasağa aykırılık nedeniyle işverenin yapmış olduğu ödemelerin mahsup edilemeyeceği yönünde hüküm getirilmesi gösterilebilir.

Zorlayıcı sebeplerle karşılaşan işveren lehine bir diğer düzenleme ise kısa çalışma kurumuna başvurma imkânıdır. Kısa çalışma uygulamasına ilişkin tedbirleri düzenleyen OHAL kararnamesi m. 2'ye göre de olağanüstü hâl süresi boyunca depremden kaynaklı bölgesel kriz gerekçesiyle işverenlerin Türkiye İş Kurumuna yaptıkları kısa çalışma başvuruları için İşsizlik Sigortası Kanun'unun ek 2'nci maddesi kapsamında işverenlerin başvurusu doğrultusunda kısa çalışma ödeneği verilecektir. İşsizlik sigortası ile yapılan önemli yardımlardan birini işsizlik ödeneği oluşturur. Ödeneğe hak kazanmak için ise sigortalılardan Kanunda düzenlenen sebeplerle işsiz kalmış olmalarının yanında Kanunda öngörülen prim ödeme koşulunu da sağlıyor olmaları beklenmektedir. Kanaatimizce, deprem sonucunda işsizlik ödeneğinden yararlanacak olanlar açısından ise bu ağır koşulların kolaylaştırılması değerlendirilebilir.

Diğer bir husus ise işverenin deprem nedeniyle iş verememesi veya işçinin bu nedenle iş göremediği durumlarda işçi ekonomik olarak büyük bir zorluğa düşecek olmasıdır. Bu durumda işçiye bir maddi destek sağlanması zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Kanaatimizce, bu gibi durumlarda işçinin ücretinin tam olarak ödenmesine yönelik düzenlemeler getirilebilir ve yapılan bu ödemeler işveren ve devlet tarafından paylaşılarak ödenebilir. OHAL kararnamesinde de bu yönde düzenlemeler getirildiği görülmektedir. Buna ek olarak devlet tarafından işçi ve işverenlere nakdi destek sağlanması gerekmektedir. Ayrıca işverenin işyerinde deprem sonucunda uğradığı zararlar, işçilerini çıkarmaması şartına bağlı tutulmak suretiyle faizsiz kredi veya ücretsiz enerji gibi kaynakların sağlanması suretiyle giderilebilir. Vergi teşviki gibi mekanizmalar öngörülebilir.

Deprem sonrası alınan diğer tedbirler arasında sürelerle ilişkin tedbirler yer almaktadır. Kararnamenin 5. maddesi ile olağanüstü hâl süresince 6356 sayılı Kanun kapsamındaki yetki tespitlerinin verilmesi, toplu iş sözleşmelerinin yapılması, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü ile grev ve lokavta ilişkin süreler uzatılmıştır.

Son olarak ise sosyal güvenliğe ilişkin tedbirler alınması önem teşkil eder. Örneğin kanaatimizce, depremde hayatını kaybeden sigortalının hak sahiplerine 5510 sayılı Kanun'un 38. maddesinde düzenlenen koşulları sağlamaları aranmaksızın ölüm sigortasından aylık bağlanması veya hayatını kaybeden sigortalının Kanun'un 20. maddesine uygun şekilde iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda



vefat etmiş gibi kabul edilmesi suretiyle gelir bağlanması değerlendirilebilecek dzenlemelerdir. Diğer bir değerlendirmemizde, 5510 sayılı Kanun'un 28. maddesinde dzenleme yapılarak deprem nedeniyle çalışma gücündeki kayıp olan sigortalılara yaşlılık sigortası kapsamında emeklilik hakkı tanınabileceği yönündedir. Ayrıca deprem nedeniyle meslekte kazanma gücü kaybı en az %60 oranında olan sigortalılar malul sayılması değerlendirilebilir. Son olarak ise deprem nedeniyle malul kabul edilen sigortalılar bakımından 10 yıl sigortalılık süresiyle birlikte 1800 gün prim ödeme gün sayısı şartları aranmaksızın malullük sigortasından aylık bağlanabilir.

### KAYNAKÇA

Akdemir Başer S, *İş Sözleşmesinde İmkânsızlık*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2022.

Akdeniz AL, *İş İlişkilerinde İmkânsızlık* (On İki Levha 2018).

Akyiğit E, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı* (Seçkin 2020).

Akyiğit E, "Kısa alışma" (2004) 19(1-2) THİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 1-35.

Alpagut G, "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinden nce Feshi ve İfa İmkânsızlığı" (2005) (6) Legal 655-664.

Astarlı M, "Telafi alışması" (2008) (7) Legal Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi 9-34.

Aydın U, "Covid-19 Pandemisi: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yarattığı Sorunlar ve üzüm nerileri" (2020) 6(2) İAÜHFD 181-214.

Aydın U, "Kısa alışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler" (2009) 1(13) Sicil İHD 29-40.

Başbuğ A ve Yücel Bodur M, *İş Hukuku* (Beta 2018).

Baycık G, "alışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları" (2014) 20(1) Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, MÜHF-HAD, 223-262.

Bozkurt Y, *cretin Gününde denmemesi Sebebiyle İş Görmekten Kaçınma Hakkı*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, 2007.

Canbolat T ve Kayırėan H, "Koronavirüs Salgınının İş Sözleşmesi ile İşçi İşveren İlişkilerine Etkisi ve Sonuçları" (2020) 5(1) HFD 637-688.

Caniklioğlu N, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Kısa alışma ve Kısa alışma deneği" A. Can Tuncay'a Armağan (Legal 2005) 499-547.

Caniklioğlu N, "Atipik İstihdam Biçimi ile çalışanların – zellikle Kısmi Süreli alışanların Sosyal Güvenliği" 2016 15(1) İKHFD 43-78.



- Çavuşoğlu A, *Geçici İfa İmkânsızlığı ve Hukuki Sonuçları* (On İki Levha 2020).
- Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T ve Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri* (Beta 2021).
- Çopuroğlu Ç, *Ücret ve Korunması* (Turhan Kitabevi 2013).
- Dulay Yangın D, “Ücretin Ödenmemesi Sebebiyle İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı” 2012 3(10) TAAD 205-236.
- Dural M, *Borçlunun Sorumlu Olmadığı Sonraki İmkânsızlık* (Fakülteler Matbaası 1976).
- Ehmann H, *Betriebsrisikolehre und Kurzarbeit* (Duncker & Humblot 2020).
- Ekmekçi Ö ve Yiğit E, *Bireysel İş Hukuku* (On İki Levha 2022).
- Ekonomi M, “Telafi Çalışması” 2004 (4) Legal İSGHD 1247-1260.
- Endes N, *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma* (Adalet 2017).
- Eren F, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (Yetkin 2021).
- Eyrenci Ö, “4857 sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler” 2004 (1) Legal İSGHD 15-56.
- Eyrenci Ö “4857 Sayılı İş Kanunu’nun İş Sözleşmesinin Türleri ve İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi” (2014) İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası 150-185.
- Eyrenci Ö, Taşkent S, Ulucan D ve Baskan E, *İş Hukuku* (Beta 2020).
- Göktaş S, *Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı* (Yetkin 2008).
- Gündoğdu F, *Borca Aykırılık Hallerinden Kusurlu İfa İmkânsızlığı ve Hukuki Sonuçları* (On İki Levha 2014).
- Güven E ve Aydın U, *Bireysel İş Hukuku* (Nisan 2020).
- Güzel A, Okur AR ve Caniklioğlu N, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, (Beta 2020).
- İstanbuluoğlu S, “İş Sözleşmelerinin Askıda Kalma Halleri” 2007 (15) Legal İSGHD 943-972.
- Kaniti S, *Akdin İfa Edilmediği Def’i* (A. Said Matbaası 1962).
- Kaplan ET, “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı” 2003 7(2) Prof. Dr. Kâmil Turan’a Armağan, Kamu-İş 137-151.
- Kaplan ET, *İşverenin Fesih Hakkı, Sınırları, Hüküm ve Sonuçları* (Kadioğlu Matbaası 1987).

Karaçöp E ve Yamakoğlu E, “6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Kanunları ile İlişkisi” (2013) 10(38) Legal İSGHD 83-149.

Kayırgan H, *Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler* (On İki Levha 2019).

Kırmızı E, “Son Değişiklikler Çerçevesinde Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması” (2020) 15(164) Terazi Hukuk Dergisi 820-829.

Klawitter S, “‘Die Betriebsrisikolehre–Eine Besonderheit des Arbeitsrechts?’ Besonderheiten des Arbeitsrechts?” (2022) Nomos Verlagsgesellschaft mbH&Co. KG 35-60.

Kurt LM, *Borçlunun Sorumlu Olmadığı Sonraki İmkânsızlık (TBK m. 136)* (Yetkin 2016).

Kurt R, *250 Soruda Koronavirüs (Covid-19) Sürecinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (Seçkin 2020).

Narmanlıoğlu Ü, *Ferdi İş İlişkileri* (Beta 2012).

Narmanlıoğlu Ü, “Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkâmı)” (2012) (12) DEÜHFD 607-633.

Nomer HN, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (Beta 2021).

Oğuzman MK ve Öz MT, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 1* (Vedat 2021).

Oğuzman MK, *Hizmet “İş” Akdinin Feshi* (İsmail Akgün Matbaası 1955).

Picker E, “Betriebsrisikolehre und Arbeitskampf: Thesen zu einer Rückbesinnung”, (1979) 34(9) JuristenZeitung 285-294.

Seliçi Ö, *Borçlar Kanununa Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi* (Fakülteler Matbaası 1976).

Senyen Kaplan ET, *Bireysel İş Hukuku* (Yetkin 2022).

Senyen Kaplan ET, “İşçinin İş Görme Ediminin İfasını Engelleyen Nedenler ve Hukuki Sonuçları” Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan C.1 (Beta 2011) 567-595.

Serozan R, Baysal B ve Sanlı K, *Serozan Borçlar Hukuku Genel Bölüm-İfa, İfa Engelleri, Haksız Zenginleşme* (On İki Levha 2022).

Soyer MP, “İşletme Rizikosu Teorisi ve Türk İş Hukuku” (1981) 2(2) DEÜHFD 101-126.

Sümer HH, *İş Hukuku Uygulamaları* (Seçkin 2019).

Süzek S, *İş Hukuku* (Beta 2018).



- Süzek S, *İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi* (Savaş 1989).
- Süzek S, “İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler” (2007) 9(Özel Sayı) DEÜHFD 115-133.
- Şahin H, *Mücbir Sebep Nedeniyle Borcun İfa Edilememesi* (Yetkin 2020).
- Şenol HK, *Borçlar Hukukunda Kısmi İmkânsızlık* (On İki Levha 2016).
- Taşkent S, “İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin Uygulaması” 2006 (3) Sicil İHD 20-28.
- Tulukcu NB, “Yasal Değişiklikler Çerçevesinde Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasının Değerlendirilmesi” (2014) 9(91) Terazı Hukuk Dergisi 14-28.
- Tuncay C ve Ekmekçi Ö, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri* (Beta 2019).
- Tunçomağ K ve Centel T, *İş Hukukunun Esasları* (Beta 2018).
- Yaman R, “İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Hukuki Sonuçları” (2016) Prof Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan C. II İÜHFM Özel Sayı 765-787.
- Yılmaz E, “Genel Kanun-Özel Kanun’ İlişkisi (Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Bağlamında)”, (2011) (22) Sicil İHD 22-31.
- Yorulmaz Ç, “Türk İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Kapsamında Yeni Koronavirüs Salgınının Değerlendirilmesi” (2020) 28(3) Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1343-1382.
- Yuvalı E, “İş Hukukunda Zorlayıcı Neden ve Zorunlu Neden Kavramları ile Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri” (2012) 12(3) Kamu-İş Dergisi 1-30.
- Yürekli S, “Çalışma Hayatında Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Etkileri” (2020/2) 19(38) Covid-19 Hukuk Özel Sayısı İTÜSBD 34-61.