

KORONAVİRÜS SALGINI  
SÜRECİ İÇİN

YÖNETİCİ  
BİLGİ NOTU

VONA | HUKUK  
BÜROSU



02.04.2020 itibariyle  
Koronavirüs salgını  
nedeniyle

- İş Hukuku
- KVKK
- Yargılama faaliyetleri
- Ticari kira sözleşmeleri

alanlarında çok sorulan  
soruların yanıtları

[www.vonahukuk.com](http://www.vonahukuk.com)

Caddebostan Mah. Prof. Dr. Hulusi  
Behçet Cad. No: 14 K: 7  
D: 8 34728 Kadıköy İstanbul  
[info@vonahukuk.com](mailto:info@vonahukuk.com)

+90 216 372 2816

# İş Hukuku



## 1. İşverenin sorumluluğu

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği uyarınca işverenin, işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak için mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil gerekli her türlü önlemi almak, organizasyonu yapmak, araç ve gereçleri sağlamak yükümlülüğü bulunmaktadır. İşverenin sorumluluğu sadece yasal mevzuat ile sınırlı olmayıp, bilim ile bağlantılı o anda ulaşılması mümkün olan seviyede önlem alınmasını da gerektirmektedir. Bu sebeple başta T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından hazırlanan, yeni tip Koronavirüs (COVID-19) salgını sebebiyle iş yerlerinde alınması gereken güvenlik tedbirlerini içerir bilgilendirmelerin işveren tarafından yemekhane, yatakhane ve tuvaletlerin bulunduğu bölümler ile duyuru panoları gibi tüm çalışanların görebileceği yerlere asılması gibi yöntemler dahil gerekli bilgilendirmelerin yapılması önerilmektedir.

## 2. Çalışanların sorumluluğu

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 19'uncu maddesine göre, çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye karşı koruma yükümlülüğü vardır. Bu sebeple çalışanların da bireysel temizliğe dikkat etmek, kendisi veya çevresinde bir hastalık tespit edildiğinde işverene bildirmek, karantina sürelerine uymak gibi yükümlülükleri bulunmaktadır.

### 3. İşveren çalışanını yurt dışı çıkış yasağı olmayan bir ülkeye çalışmaya gönderebilir mi?

TBK 417. maddesi uyarınca, işveren, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almakla; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. Mevcut dünya genelinde yaşanan bir salgın olması sebebiyle işverenin çalışanı yurt dışı toplantılara göndermemesi gerektiği kanaatindeyiz.

### 4. Son 14 gün içinde iş amacıyla yurt dışından gelen çalışana karşı işverenin yükümlülüğü nedir?

Bu çalışanlar iş yerinde çalışmaya zorlanamaz. Kanaatimizce, 14 (on dört) günlük karantina süresi boyunca çalışan mümkünse evden çalışabilmeli, mümkün değil ise de işveren çalışana ücretli izin kullandırması gerekmektedir. Çalışanın sağlık raporu alması durumunda olağan rapor prosedürü uygulanacaktır.



### 5. Çalışanların yurt içinde yapılacak toplantı ve iş seyahatlerine katılmak istememesi mümkün müdür?

İşverenin TBK 417. maddesi uyarınca, işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak, saygı göstermek ve iş yerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik olarak daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Mevcut durumda çalışanın şehir dışı seyahatlere gitmesinin psikolojik olarak kendisine zarar vereceğinin anlaşılır olduğu durumlarda işverenin işçiyi şehir dışına gitmeye zorlayamayacağı kanaatindeyiz.

Ancak işveren tarafından tüm önlemlerin alındığı durumda çalışan, iyi niyetli olduğu kabul edilmeyecek biçimde ve uyarılmış olmasına karşın işin gereklerini yerine getirmese, İş Kanunu'nun 25-II-H bendinde yazılı "işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi" hükmü uygulanarak çalışanın iş akdi haklı nedenle sonlandırılabilir.

Mevcut duruma göre çalışan için herhangi bir risk olup olmadığının işverenlerce dikkati değerlendirilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

### 6. Bir çalışanın Koronavirüs sebebiyle iş yerinde vefat etmesi halinde iş kazası olarak bildirim yapılmalı mıdır?

Vefatın sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada olması sebebiyle iş kazası olarak bildirilmesi doğru olacaktır. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 15.04.2019 tarih ve 2018/5018 E.-2019/2931 K. sayılı kararı ile H1N1 (domuz gribi) olan bir tır şoförüne ilişkin davada H1N1'i iş kazası olarak kabul etmiştir. Bu kararda tır şoförü yurt dışından dönüşünün akabinde domuz gribinden vefat etmiştir. Yani virüsü görev sırasında kapmış olması kuvvetle muhtemeldir. Böyle bir olayda işverenin tazminat ödeme yükümlüsü sayılması için tarafların kusur oranlarının tartışılması gerekecektir.





### 7. Koronavirüs sebebiyle işçinin iş yerinde vefat etmesi halinde işveren tazminat öder mi?

Somut olaya göre değerlendirme yapmak gerekecektir. İşverenin alması gereken tedbir varsa ve bu tedbir işverence alınmamışsa (çalışanın hasta olduğunu bildiği halde çalıştırmaya devam etmesi vb.) tazminat yükümlülüğü doğabilir. Ancak tazminat miktarı, alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri konusunda işverenin ve/veya çalışanın kusuru göz önüne alınarak tespit edilecektir. İşveren tüm önlemleri almış olsa dahi çalışanın ağır kusuru mevcut ise işveren tazminat ödemeyecektir.

### 8. İşveren Koronavirüs sebebiyle, iş yerinin tamamını kapatmak zorunda mıdır?

Kapatılması konusunda henüz resmi bir açıklama yapılmayan iş yerleri için, bu aşamada, bir zorunluluk bulunmamaktadır. Ancak İşverenin alabileceği tüm makul tedbirleri almak zorundadır.

### 9. İşveren yasal yükümlülük olmadan geçici olarak iş yerini kapatırsa yükümlülükleri nedir?

İşverenin tavsiye kararına uyarak iş yerini geçici olarak kapatması durumunda ana kural, çalışanın ücretini ödeme yükümlülüğünün devam etmesidir. İşverenin kendi inisiyatifi ile iş yerini kapatması zorlayıcı neden sayılmayacağı için çalışanların ücretini ödeme yükümlülüğü devam eder. Ancak bu halde, çalışanların iş yerinde bulunmasına/fiilen çalışmasına bağlı yol, yemek vb. gibi yan haklarını ödemek zorunda olmadığı görüşünderiz. İş yerinin geçici kapatılması halinde ücret yükümlülüğü devam ettiğinden çalışanın ayrıca onayını almaya gerek bulunmamaktadır.

### 10. İşveren zorlayıcı nedenlerle iş yerini kapatmak zorunda kalırsa yasal hakları nelerdir?

Zorlayıcı neden, Yargıtay'ın yerleşik içtihatları uyarınca çalışanı çalışmaktan alıkoyacak ve çalışanın çevresinde meydana gelerek çalışmanın imkânsız kılındığı hallerdir. (Örneğin, 65 yaş üstü kişilerin sokağa çıkma yasağı, karantinada olan çalışanlar vb.).

Halihazırda tiyatro, sinema, gösteri merkezi, bar, spor salonları, hamam, kapalı çocuk oyun alanları gibi iş yerleri İç İşleri Bakanlığı Genelgesi ile kapatılmıştır. Bu sebeple bu işyerlerinde zorlayıcı neden bulunmaktadır. Henüz resmi makamlarca kapatılmayan iş yerlerinde ise zorlayıcı neden kurallarının uygulanamayacağı kanaatindeyiz.

Bu durumda 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 40. maddesi uygulanacaktır. Kısaca yasal düzenleme “..1 (bir) haftadan fazla süre boyunca, iş yerinde işin durmasına sebep olan veya işçilerin çalışmasını engelleyen zorlayıcı nedenlerin vuku bulması durumunda iş sözleşmesi bu 1 (bir) haftalık süre için askıya alınır ve bu süre boyunca işçiye yarım maaş ödenir...” şeklindedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin 3'üncü bendine göre “İşçiyi iş yerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması halinde işveren iş akdini haklı sebeple feshedebilir” hükmü söz konusudur. Ancak bu maddenin işverenlerce dikkati uygulanması gerektiği kanaatindeyiz. Nitekim kötü niyetli olarak, bu dönemi bir fırsata çeviren işverenlere karşı çalışan, feshin İş Kanunu'na uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir. Ayrıca önemle belirtmek isteriz ki 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinin 3. bendine göre de işçinin çalıştığı iş yerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkması halinde işçinin de iş akdini haklı sebeple feshetmesi mümkündür.

İş Kanununun 24/3 veya 25/3 maddesi uyarınca zorlayıcı nedenlerle yapılan haklı fesihle, çalışana kıdem tazminatı ve kullanılmayan yıllık izinlerini ödemek gerekmektedir. Ancak ihbar tazminatı ödenmez.

## 11. İşveren hangi önlemleri alabilir?

İş Hukuku'nun öncelikle işçiyi koruma, işçi lehine yorum, feshin son çare olması ilkeleri doğrultusunda, işin devamı açısından değerlendirme yapılarak gerek işveren gerekse işçi için hakkaniyetli, objektif ve iyi niyetli uygulamalar yapılması gerektiği kanaatindeyiz. Bu bağlamda, iş yerlerindeki somut durumlar dikkate alınarak işverenlerin aşağıda belirttiğimiz uygulamalara mümkünse belirtilen öncelik sıralamasına uyarak yer vermesinin uygun olacağı görüşündeyiz:

- Evden çalışma
- Ücretli izin
- Ücretsiz İzin
- Telafi çalışması
- Kısa çalışma yapılması
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 40. maddesinin uygulanması
- Ücretsiz izin
- İş akdinin feshi

### • Evden çalışma

Yaşanılan olağanüstü dönem sebebiyle, yapılan işin niteliğinin evden çalışmaya olanak verdiği ölçüde, çalışanın geçici bir dönem için evden çalışması söz konusu olabilir. Ancak bu durum kazanılmış hak niteliğinde değildir; olağanüstü dönem geçtikten sonra çalışanların tekrar iş yerinde çalışmaya başlaması gerekmektedir. Bu dönemde işverenin evden çalışma uygulamasını çalışandan yazılı rıza almaksızın da uygulayabileceği görüşü ağırlık göstermektedir. Ancak durumun yazılı hale getirilmesi şüphesiz daha isabetli bir yaklaşım olacaktır.

### • Ücretli izin

Ücretli yıllık izinlerin çalışanın hak ettiği yıl içinde kullanılması esas ilkesi doğrultusunda, çalışanların ileriye dönük (örneğin gelecek 3 yıl ücretli izin yapılamayacak şekilde) izin haklarından, en azından her yıl için en az 10 günü dışarda bırakmak suretiyle ve özellikle geçmiş yıllardan kalan bakiye yıllık izinlerinin kullandırılması hakkaniyetlidir. Mevcut durumda işverenin yönetim hakkı kapsamında işçiyi yıllık izne resen çıkarabileceği, işçinin de ücretli izin kullanmayı istememek hakkının olmadığı kanısındayız.



## İş Hukuku

- Ücretsiz izin

Çalışanın yazılı talebine istinaden, işin niteliğinin de izin vermesi halinde kullanılabilir. Ancak işveren doğrudan çalışanın talebi olmaksızın ve/veya kötü niyetli olarak sizin ücretsiz izin kullandıramaz. Aksi, işçiye haklı sebeple iş ahdinin feshi olanağı sağlar. Bunun bir işveren feshi sayılması da mümkündür.

- Kısa çalışma yapılması

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Ek Madde 2 uyarınca işverenler genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle iş yerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya iş yerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, iş yerinde 3 (üç) ayı aşmamak üzere kısa çalışma yaptırabilirler. İşverenin Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'ne ve varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına yazılı bildirimde bulunması gerekmektedir.

- Telafi çalışması

Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra iş yerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle iş yerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması, iş yerinin tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine 4857 sayılı İş Kanunu, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile öngörülen yasal izinleri dışında izin verilmesi hallerinde işçinin çalışmadığı bu sürelerin telafisi için işçiye yaptırılacak çalışma, telafi çalışmasıdır. Telafi çalışması yaptıracak işveren bu çalışmanın hangi nedene (işin önemli ölçüde azalması, işin durması vb.) dayandığını açık olarak belirtmek, hangi tarihte çalışmaya başlanacağını ilgili işçilere bildirmek zorundadır. Telafi çalışması, kaynağını oluşturan zorunlu nedenin ortadan kalkması ve iş yerinin normal çalışma dönemine başlamasını takip eden 4 ay içerisinde yaptırılır. (Bu süre en son alınan önlemler kapsamında 4 aya çıkartılmıştır.) Ancak Cumhurbaşkanı'na bu süreyi iki katına çıkarma yetkisi verilmiştir. Telafi çalışması, günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati aşmamak koşulu ile günde 3 saatten fazla olamaz. Telafi çalışması, tatil günlerinde yaptırılamaz.





# İş Hukuku

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 40. maddesinin uygulanması

Bu madde uyarınca, 1 (bir) haftadan fazla süre boyunca, iş yerinde işin durmasına sebep olan veya işçilerin çalışmasını engelleyen zorlayıcı nedenlerin gerçekleşmesi durumunda iş sözleşmesi bu 1 (bir) haftalık süre için askıya alınır ve bu süre boyunca işçiye yarım maaş ödenir.

- İş akdinin feshi

Fesih, ekonomik koşulların çok zorladığı, işletmelerin ciddi risk almaya başladığı, çalışanlar için diğer önlemleri (örneğin fazla mesailerin kaldırılması, kısmi çalışma, esaslı değişiklik niteliğindeki maaş düşürülmesi, ücretli izin, ücretsiz izin vb.) aldıktan sonra gerçekten ekonomik ve fiili olarak için son çare haline gelmesi durumunda düşünülebilecek durumdur.

- Ücretsiz izin

Ücretsiz izin uygulaması iş sözleşmesinin askıya alınmasına ilişkin özel bir uygulamadır. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işverenler, işçileri ücretsiz izne çıkararak, ekonomik konjonktürün işletme üzerindeki olumsuz etkilerini hafifletmeyi amaçlamaktadırlar. Nitekim Yargıtay da vermiş olduğu kararlarda geçici ifayı kabul engeline işverenin doğrudan feshe gidemeyeceğini, feshin son çare olması (ultima ratio) ilkesi uyarınca feshi önleyebilecek daha hafif önlemlerin denenmesi gerektiğini ifade etmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinin gerekçesinde de "madde ile amaçlanan, belirli olumsuz koşulların varlığında, işçinin sözleşmesinin doğrudan feshedilmesi yerine, çalışma koşullarında belirli değişiklikler yapılması yoluyla, iş ilişkisinin sürdürülmesinin sağlanmasıdır" denilmek suretiyle, fesih için geçerli neden olsa dahi, fesih yerine çalışma koşullarında değişiklik yapılarak sözleşmenin devam ettirilmesinin hedeflenmesine dikkat çekilmiştir.



## 12. Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği nedir?

Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle iş yerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın iş yerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması hallerinde, iş yerinde üç ayı aşmamak üzere (Cumhurbaşkanı kararı ile 6 aya kadar uzatılabilir.) sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır.

Zorlayıcı sebep, işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlardır.

Bu kapsamda İŞKUR işçiler için kısa çalışma ödeneğini ve Genel Sağlık Sigortası primlerini ödemektedir.

İşverenin bahsedilen sebeplerle iş yerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azaldığı veya durduğu yönünde İŞKUR'a başvuruda bulunması ve iş müfettişlerince yapılan uygunluk tespiti sonucu iş yerinin zorlayıcı sebepten etkilendiğinin tespit edilmesi gerekmektedir. İşverenler, kısa çalışma talep formunu ve kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren listeyi elektronik ve yazılı ortamda doldurarak kısa çalışma başvurusunda bulunulabilir. İş Müfettişlerince yapılan uygunluk tespiti sonucu işverene İŞKUR tarafından bildirilir. İşveren durumu, iş yerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan eder ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirir. İlan yoluyla işçilere duyuru yapılamadığı durumlarda, kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirim yapılır. Kısa çalışma talebi uygun bulunan işveren, Kurumca bildirilen sürede kısa çalışma bildirim listesini güncelleyerek gönderir.

## İş Hukuku

İşçinin kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilmesi için, işverenin kısa çalışma talebinin iş müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu uygun bulunması, İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması (25 Mart'ta kabul edilen ve Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren 7226 sayılı Kanun ile belirlendiği şekliyle kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olanlardan son üç yıl içinde en az 450 gün süreyle işsizlik sigortası primi ödemiş olanlar) iş müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu kısa çalışmaya katılacaklar listesinde işçinin bilgilerinin bulunması gerekmektedir.

4447 sayılı Kanun'a aşağıdaki geçici madde eklenmiştir. Buna göre, "GEÇİCİ MADDE 23-30/6/2020 tarihine kadar geçerli olmak üzere, yeni Koronavirüs (Covid-19) kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvuruları için, ek 2. maddenin üçüncü fıkrasında işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için öngörülen hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi hükmü, kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olanlardan son üç yıl içinde 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödenmiş olması şeklinde uygulanır. Bu koşulu taşımayanlar, kısa çalışma süresini geçmemek üzere son işsizlik ödeneği hak sahipliğinden kalan süre kadar kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaya devam eder.



## İş Hukuku

Bu madde kapsamında kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmek için, iş yerinde kısa çalışma uygulanan dönemde 4857 sayılı Kanun'un 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan sebepler hariç olmak kaydıyla işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekir. Bu madde kapsamında yapılan başvurular, başvuru tarihinden itibaren 60 gün içinde sonuçlandırılır.

Bu madde kapsamında yapılan başvuru tarihini 31/12/2020 tarihine kadar uzatmaya ve birinci fıkrada belirlenen günleri farklılaştırmaya Cumhurbaşkanı yetkilidir.”

Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemez. Bu kapsamda 1.752,40 TL ile 4.380,99 TL aralığında kısa çalışma ödeneği ödenebilmektedir. Kısa çalışma ödeneği, çalışmadığı süreler için işçinin kendisine ve aylık olarak ödenir.

### **13. Çalışanın Koronavirüse yakalanması halinde işveren çalışanın iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir mi?**

4857 Sayılı İş kanunu 25/I-b'ye göre, işçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve iş yerinde çalışmasında sakınca bulunduğuunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda işveren işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. İşçinin hastalığının ileri boyuta vararak tedavi edilemeyecek duruma ulaştığı tespit edilirse işverenin fesih hakkı doğacaktır. İşveren kıdem tazminatı ödemek zorundadır.

### **14. İş yerinde bir çalışanın Koronavirüse yakalanması halinde diğer çalışanlar iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir mi?**

İş Kanunu 24/I-b düzenlemesine göre işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa, işçi iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkına sahiptir.



# İşverenlerin KVKK Kapsamında Yükümlülükleri



Koronavirüs salgını nedeniyle alınan önlemler kapsamında işverenler çalışanları açısından birçok yeni uygulamayı hayata geçirmek zorunda kalmıştır. Müvekkillerimiz tarafından sorulan sorular üzerine, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) ve ikincil mevzuatının getirdiği yükümlülükler kapsamında, işverenin çalışanlarına aydınlatma yapma ve özellikle sağlık verilerinin işlenmesi için açık rıza alınması yükümünün devam ettiğini vurgulamakta fayda görüyoruz. Başka bir deyişle, salgın hastalıklar durumunda kişisel verilerin kamu yararı, halk sağlığı gibi gerekçelere dayanarak sınırsız olarak işlenebileceğini söylemek KVKK açısından mümkün değildir.

KVKK'nın 10. maddesi uyarınca veri sorumluları, her bir veri işleme faaliyetine ilişkin olarak kişisel verilerin elde edilmesinden önce veya en geç, elde edilmesi anında kişisel veri sahibine aydınlatma yapmakla yükümlüdür. Sağlık verisi KVKK'nın 6. maddesi ile özel nitelikli kişisel veriler arasında sayılmış ve bu verilerin işlenmesi açık rıza koşuluna bağlanmıştır. Olağanüstü bir hal olan salgın hastalıkla mücadele ediliyor olması KVKK'da belirtilen yükümlülüklerin askıya alındığı anlamına gelmemektedir.

Bu bağlamda örneğin, İçişleri Bakanlığı tarafından 21.03.2020 tarihinde yayınlanan "65 Yaş ve Üstü ile Kronik Rahatsızlığı Olanlara Sokağa Çıkma Yasağı Genelgesi" kapsamında, işveren, kronik rahatsızlığı olan çalışanlarını tespit edebilmek ve gerekli tedbirleri uygulayabilmek için sağlık raporu talep edebilecektir. Bu bilgi ve raporu talep ederken işveren, veri sorumlusu olarak KVKK'nın 10. maddesi uyarınca çalışanına aydınlatma yapma yükümlülüğü taşımaktadır.

Bu kapsamda işverenler, salgın hastalığın önüne geçebilmek amacıyla çalışanlarına sağlıkları ile ilgili soru yöneltebilmek ve sağlık verilerini işleyebilmek için öncelikle aydınlatma yükümlüğünü yerine getirmeli ve bunları işlemek için çalışanlarından açık rıza almalıdır. Açık rıza vermeyen çalışanların kişisel verilerinin işlenmesi ise KVKK'ya aykırılık teşkil ederek, işverenin idari yaptırımlarla karşılaşmasına sebep olabilecektir.

## İşverenlerin KVKK Kapsamında Yükümlülükleri



İşverenin çalışanın açık rızası olmaksızın sağlık verisini işleyemeyeceği kısıtlamasının istisnası, KVKK'nın 6. maddesinin 3. fıkrasında "...Sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel veriler ise ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi... amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebileceği" düzenlenerek getirilmiştir. Bu madde kapsamında işyeri hekimleri dahil doktorlar, hemşireler, sağlık personeli sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişilere örnek olarak gösterilebilecektir.

Bu doğrultuda iş yeri hekimi tarafından çalışanların sağlık verilerinin işlenmesi durumunda, işverenin aydınlatma yükümlülüğü devam etmekle birlikte açık rıza alma zorunluluğu ortadan kalkacaktır. Ancak burada üzerinde durulması gereken nokta, sağlık verilerinin güvenli bir odada, işveren dahil olmak üzere işyeri hekiminden başka kimsenin erişemeyeceği şekilde saklanması gerektiği; aksi takdirde işverenin çalışandan açık rıza almasının kaçınılmaz olduğudur.

# Kişisel Veri Paylaşımında Nelere Dikkat Etmeli?



**Sağlık kuruluşları önceden izin almaksızın kişilerle iletişime geçerek Covid-19 ile ilgili bilgilendirme yapabilir mi?**

KVKK'nın 6. maddesinin 3. fıkrası uyarınca kamu kurum ve kuruluşları, halk sağlığına yönelik ciddi tehditlerle mücadele etmek için kişisel verilerin toplanmasına ve paylaşılmasına gerek duyabilir. Kurulun bu husustaki açıklamaları doğrultusunda, ilgili sağlık kurum ve kuruluşlarının kişilere telefon, mesaj veya e-posta yoluyla halk sağlığı ile ilgili mesajlar göndermesinde KVKK açısından bir engel bulunmamaktadır.

**İş yeri hekimi, çalışana ait sağlık verisini işveren ile paylaşabilir mi?**

İş yeri hekiminin, çalışanın sağlık verisini, COVID-19 semptomları gösterip göstermediğini veya ateşinin olup olmadığını İşveren ile paylaşmaması gerekir. Bunun yerine İşveren, iş yeri hekimine yetki vererek, durumun gereğine göre iş yeri hekiminin çalışanları evden çalışmaya veya istirahate göndermesini sağlayabilir. Buna ek olarak, iş yeri hekimi, yine kamu sağlığının korunması amacı ile çalışanın bir üst sağlık kuruluşunu ziyaret etmesini isteyebilir ve gerekmesi durumunda yetkili kamu kuruluşlarını bu konuda bilgilendirebilir.

**İşverenler çalışanlarının veya ziyaretçilerinin ateşini ölçebilir mi?**

İşverenler, iş yerine girişleri esnasında iş yeri hekimleri aracılığıyla ilgili kişilerin ayrıca açık rızalarını almaksızın ateşlerini ölçebilir ve çıkan sonuçları çalışanların özlük dosyalarına işlemek yerine iş yeri hekimleri tarafından saklanan sağlık dosyalarında muhafaza edebilirler.

İş yeri hekimleri aracılığıyla yapılacak müdahaleler de çalışanların veya ziyaretçilerinin konuya ilişkin olarak hazırlanan Aydınlatma Metinleri aracılığı ile aydınlatıldığından emin olunması gerekir.

İş yeri hekimi olmayan işverenlerin ise çalışanlarına aydınlatma yapmadan ve açık rızasını almadan sağlığı ile ilgili soru yöneltmesi, ateşini ölçmesi, izole ortama alması kanuna aykırılık teşkil edecektir.

## Kişisel Veri Paylaşımında Nelere Dikkat Etmeli?



### İşveren, çalışanın Covid-19 semptomları gösterdiğini açıklayabilir mi?

İşveren Covid-19 semptomları gösteren çalışanların bilgilerini paylaşmamalıdır. Eğer mutlaka gerekliyse, evden çalışan veya raporlu çalışanlarının sayısını ve bu verileri herhangi bir sağlık verisi ile ilişkilendirmeksizin paylaşabilir.

Koruyucu tedbirlerin alınması açısından virüsün bulaştığı çalışanın/çalışanların isminin açıklanmasının zorunu olduğu hallerde ilgili çalışanların bu hususta önceden bilgilendirilmesi gerekmektedir.

ilk önce örneğin “... Genel Müdürlük binamızın 1. katında çalışan bir arkadaşımızın COVID-19 testinin pozitif çıktığını bildirmek isteriz. Testi pozitif çıkan arkadaşımızın binada bulunduğu tarihler dikkate alınarak, arkadaşlarımızla temasta bulunan kişileri tespit ederek durum hakkında bilgilendireceğiz.” şeklinde açıklamalarda bulunma yoluna gidilmelidir.

### İşveren, çalışanlarından veya ziyaretçilerinden virüsten etkilenen ülkelere yakın zamanda gerçekleştirdikleri seyahatler hakkında bilgi talebinde bulunabilir mi?

İşverenlerin, çalışanın sağlığını korumak ve güvenli bir iş yeri sağlamakla ilgili yasal yükümlülükleri

bulunmaktadır. Bu bağlamda ve mevcut koşullarda, işverenlerin, çalışanlardan ve ziyaretçilerden virüsten etkilenen bir bölgeyi ziyaret edip etmedikleri ve/veya virüsün neden olduğu hastalığa dair belirtiler gösterip göstermedikleri konusunda kendilerini bilgilendirmelerini istemek için haklı gerekçeleri gündeme gelecektir.

### İşveren tarafından kamu sağlığı amacıyla çalışanların sağlık bilgileri yetkililerle paylaşılabilir mi?

Kanunun 8. maddesi ve bulaşıcı hastalıklara ilişkin ilgili diğer kanunlarda yer alan hükümler çerçevesinde, bildirim esas bulaşıcı hastalıkları taşıyanlara ilişkin kişisel veriler, işveren tarafından ilgili makamlar ile paylaşılacaktır.



### İşveren, veri sorumlusu olarak video konferans yöntemi ile toplantı yaptığında hangi önlemler almalıdır?

İşverenlerin, çalışanları ile gerçekleştirmiş olduğu video konferans toplantıları esnasında ses ve video kaydı, mesaj ile belge ve evrak paylaşımı vasıtasıyla, şirket çalışanları, şirket ortak ve temsilcileri, müşteriler vb. gibi kimliği belirli ya da belirlenebilir gerçek kişilere ilişkin veriler, ilgili hizmeti sunan yazılım ve/veya uygulama şirketinin sunucusunda (veri merkezi yurtdışında ise dolaylı olarak yurtdışına aktarım sayılacaktır) saklanmakta ve üçüncü kişilerle paylaşılabilir.

KVKK'nın 12. maddesine göre veri sorumlusu;

- Kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini önlemek,
- Kişisel verilere hukuka aykırı olarak erişilmesini önlemek,
- Kişisel verilerin muhafazasını sağlamak, amacıyla uygun güvenlik düzeyini temin etmeye yönelik gerekli her türlü teknik ve idari tedbirleri almak zorundadır.

Bu durumda veri sorumlusu işveren, uyumluluk, gizlilik ve şeffaflık konusunda güven veren, güçlü siber güvenlik önlemleri almış hizmet sağlayıcıları ile çalışmak durumundadır. Video konferansa katılan çalışanların kullandığı ağ bakımından siber güvenliğin sağlanmış olması, bu konuda gerekli idari tedbirlerin alınmış olması (güvenlik duvarı, ağ geçidi, antivirüs programları gibi) kullanıcıların maruz kaldığı siber saldırılar sonucu oluşabilecek yetkisiz erişimler sonucu video konferans toplantısında paylaşılan üçüncü kişilere ilişkin bilgi ve belgelere hukuka aykırı erişim önlenmiş olacaktır.

Burada önemle üzerinde durulması gereken bir diğer husus ise, çalışanlar tarafından Kanun kapsamında alınacak tedbirlerin kişisel verilerin güvenliğinin sağlanması konusunda veri sorumlusunun yükümlülüğünü ortadan kaldırmayacağıdır.



## Kişisel Veri Paylaşımında Nelere Dikkat Etmeli?

### Bulut hizmet sağlayıcılarının KVKK açısından sorumluluğu nedir?

Kişisel Verileri Koruma Kurumu tarafından yayınlanan "Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen Rehberi" uyarınca bulut hizmeti sağlayıcıları, veri sorumlusu ile aralarındaki sözleşme gereği sadece veri sorumlusunun belirlediği verileri işleme ve veriyi kendi amaçları için kullanmama unsurları ele alınarak veri işleyen olarak nitelendirilmiştir. Dolayısıyla, veri sorumluları ile bulut hizmet sağlayıcıları gerekli tedbirlerin alınması konusunda müştereken sorumludur.



# Yargılama Faaliyetleri ve Bazı Resmi Dairelerde Yapılacak İşlemler



## Hak düşürücü süreler

Hakların kullanılmasına ilişkin Hukuk Muhakemeleri Kanunu, İdari Yargılama Usulü Kanunu, Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu ve İcra İflas Kanunu'ndaki tanımlanmış süreler 13.03.2020 tarihinden başlayarak 30.04.2020 tarihine kadar işlemeyecektir. Durma süresinin başladığı tarih itibarıyla, bitimine on beş gün ve daha az kalmış olan süreler, durma süresinin sona erdiği günü takip eden günden başlamak üzere on beş gün uzamış sayılacaktır. Bu süre Cumhurbaşkanı kararı doğrultusunda bir kereye mahsus olmak ve 6 ayı geçmemek koşuluyla uzatılabilecektir.

Aşağıdaki süreler bu düzenlemenin kapsamı dışında tutulmuştur;

- Suç ve ceza, kabahat ve idari yaptırım ile disiplin hapsi ve tazyik hapsi için kanunlarda düzenlenen zamanaşımı süreleri.
- 5271 sayılı Kanunda düzenlenen koruma tedbirlerine ilişkin süreler.
- 6100 sayılı Kanunda düzenlenen ihtiyati tedbiri tamamlayan işlemlere ilişkin süreler.

*2004 sayılı Kanun ile takip hukukuna ilişkin diğer kanunlar kapsamında;*

- İcra ve iflas daireleri tarafından mal veya haklara ilişkin olarak ilan edilmiş olan satış gününün durma süresi içinde kalması halinde, bu mal veya haklar için durma süresinden sonra yeni bir talep aranmaksızın icra ve iflas dairelerince satış günü verilir. Bu durumda satış ilanı sadece elektronik ortamda yapılır ve ilan için ücret alınmaz,
- Durma süresi içinde rızaen yapılan ödemeler kabul edilir ve taraflardan biri, diğer tarafın lehine olan işlemlerin yapılmasını talep edebilir,
- Konkordato mühletinin alacaklı ve borçlu bakımından sonuçları, durma süresince devam edecektir.

## Yargılama Faaliyetleri ve Bazı Resmi Dairelerde Yapılacak İşlemler



### İcra takipleri ve hacizler

Cumhurbaşkanı'nın 2279 sayılı kararı ile 22.03.2020 (bu tarih dahil) tarihinden itibaren geçerli olarak, 30.04.2020 tarihine kadar (bu tarih dahil) -nafaka alacaklarına ilişkin icra takipleri hariç- tüm icra ve iflas takiplerinin durdurulmasına, yeni icra ve iflas takip taleplerinin alınmamasına ve ihtiyati haciz kararlarının icra ve infaz edilmemesine karar verilmiştir. Bu kapsamda karar öncesi kesinleşen icra takipleri kapsamında konmuş hacizler gereği borç ödemeleri icra dairelerine yapılmaya devam edecektir. İşverenler 22.3.2020 tarihinden önce tamamlanmış haciz işlemi varsa çalışanların maaşlarından kesinti yaparak ödemeleri icra dairesine yapmaya devam edecektir.

### Noterlikler

Tüm noterliklerde 23.03.2020 itibariyle hafta içi nöbet usulü çalışma başlamıştır. Bir gün tek sayılı noterler bir gün çift sayılı noterler çalışacaktır.

### Tapu ve kadastro işlemleri

Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü, Koronavirüs salgınına karşılık önlemler çerçevesinde, taşra müdürlüklerinde "Satış, ipotek, satış-ipotek ve resmi yazı ile yapılan tapu işlemleri dışındaki" talepleri 04.05.2020 tarihine kadar gerçekleştirilmeyecektir. Anılan işlemler ise sadece randevu sistemi ile randevu saatinde gerçekleştirilebilecektir.

### Merkezi ve yerel idarelerin ticari hayata getirdiği kısıtlamalar

İç işleri bakanlığı 24.03.2020 tarihinde yayınlamış olduğu genelge ile

- 1) İl/ilçelerde tüm marketlerin 09:00-21:00 saatleri arasında hizmet vereceğini,
- 2) Market içindeki en fazla müşteri sayısı müşteriye doğrudan hizmet sunulan toplam alanın (depolar, idari bürolar vb. hariç) onda biri kadar olabileceğini,

- 3) İl/ilçelerdeki tüm şehir içi ve şehirlerarası çalışan toplu taşıma araçları (şehirlerarası yolcu otobüsleri dahil); araç ruhsatında belirtilen yolcu taşıma kapasitesinin %50'si oranında yolcu kabul edebilecek ve araç içindeki yolcuların oturma şekli yolcuların birbirleriyle temasını engelleyecek şekilde olması gerektiğini, Aksi taktirde idari yaptırımlar ile karşılaşılacağını duyurmuştur.





## **Bu süre içinde devam edecek yargı faaliyetleri**

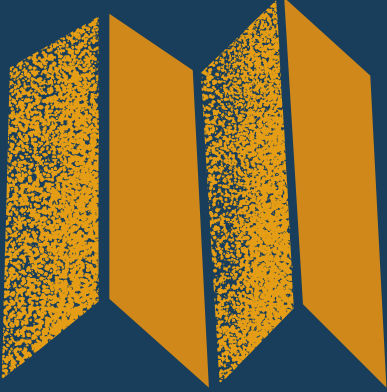
- Nafakaya ilişkin yeni icra takipleri başlatılabilir, başlatılmış olan takiplerde icra işlemleri devam ettirebilir. Nafakanın ilama bağlı olması durumunda ve aynı ilamda başka alacak kalemleri yer alması durumunda, ilamın bir bütün olarak takibe konulabileceği fakat sadece nafaka alacağı yönünden devam edeceğini belirtmek isteriz.
- Çocuk teslimine ve çocukla kişisel ilişki tesisine ilişkin kararlar ihtiyati tedbir olarak verilmediği sürece durdurulmuştur.
- İcra dosyalarına ödemeler halen yapılabilecek, yapılan ödemelerin sıra cetvelini gerektirmemesi durumunda reddiyatı yapılarak alacaklılara ödenebilecek, borcun ödenmesi durumunda veya alacaklının talebi doğrultusunda hacizler ve yakalama şerhleri kaldırılabilir, dosyalar infaz edilebilecektir.

Son yasa değişikliği ile özetle belirtebilir ki; birçok mahkemenin 16.03.2020 tarihinden itibaren gayri resmi bir şekilde yapmış olduğu uygulamalar, kişilerin hak kaybına uğramamaları ve insanı, sağlığı ve hakları arasında seçim yapma zorunluluğunda bırakmayacak şekilde, önceliği insan sağlığından yana kullanarak, resmiyete dökülerek süreler geriye dönük olarak 13.03.2020 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere durdurulmuştur.

Bu kapsamda yargı faaliyetlerinin yukarıda belirtilen istisnalar haricinde durdurulması sebebiyle, Hukuk Büromuzca mahkemelerde ve icra-iflas müdürlüklerinde takip edilen veya takip edilmesi planlanan dosyalarınızda bu süreç içerisinde hak kaybına uğranılmaksızın, 30.04.2020 tarihinden sonra devam edeceğimizi bilgilerinize sunarız.

# Ticari Kira Sözleşmeleri

Bu çalışma, konu üzerinde düşünmek ve bildiklerimizi paylaşmak amacıyla derlenmiştir. Konuya ilişkin pek çok teorik tartışma yapılacak ve sonunda yerel mahkemelerimiz ve Yargıtay yorumları ile kesin yanıtlar verilecektir. Bu nedenle, açıklamalarımız bildiklerimize ilişkin genel bir hukuki gözden geçirme çalışması olarak okunmalı, özel durumlara ilişkin soruların yanıtları için ilgili belgelerin gözden geçirilmesi gerektiği unutulmamalıdır.



## 1. Durum tespiti

Ülkemizin de karşı karşıya kaldığı koronavirüs salgını, ticari kira sözleşmelerini ve bunların içinde de perakende ticaret, yeme-içme alanları ve alışveriş merkezleri içindeki mağaza ve alanlar için akdedilmiş kira sözleşmelerini öncelikle etkilemiştir.

Çok özel koşullar içindeyken genel açıklamalar yaparak içerdiği özel koşullara göre yorumlanması gereken sözleşmelerinize ilişkin yanıtıcı bilgi paylaşımından kaçınmak için burada yer alan açıklamalarımızın ancak fikir verebileceğini ve her sözleşme ya da ticari ilişkiye ilişkin son değerlendirmenin mutlaka o sözleşmenin ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak yapılması gerektiğini önemle hatırlatırız.

Hatırlatmak istediğimiz bir diğer husus, hukukumuzun kira sözleşmelerinin yazılı yapılması şartını getirmediği; başka bir deyişle her kiraya veren ve kiracının bulunduğu yerde bir kira sözleşmesi olduğunu düşünmemiz gerektiğidir. Bu nedenle burada yer verdiğimiz tüm açıklamalar, taraflar arasında yazılı bir sözleşme bulunmasa da dikkate alınabilecektir.

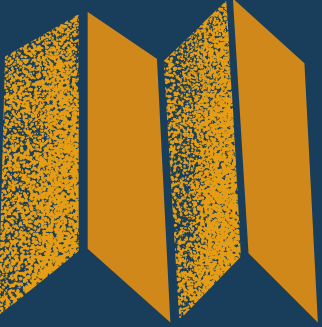
### 2. Türk Hukuku'nda zorlayıcı (Mücbir) sebep kavramı

Zorlayıcı sebep (force majeure) kavramına mevzuatımızda yer verilmemiş; ancak yargı kararları ve öğretide yer alan tanımlara çeşitli hukuki sonuçlar bağlanmıştır. Yargıtay, mücbir sebebi, sorumlu veya borçlunun borcunu yerine getirememesine kaçınılmaz bir şekilde yol açan, öngörülmesi ve karşı konulması mümkün olmayan olağanüstü bir olay olarak tanımlanmaktadır. Bu tanıma göre mücbir sebepten söz edilebilmesi için:

- Faaliyet ve işletmenin dışında bir olay meydana gelmelidir
- Bu olay, kaçınılmaz ve mutlak olarak borcun ihlaline yol açmalıdır
- Öngörülmesi ve karşı konulması mümkün olmamalıdır

### 3. Sözleşmede zorlayıcı sebep düzenlemesi var mı?

Zorlayıcı sebep düzenlemeleri, çoğu kira sözleşmesinin genel hükümler veya sözleşme görüşmeleri ve metinlerinde üzerinde fazla düşünülmemiş olan son hükümler bölümünde bulunmaktadır. Bu nedendir ki, düzenlemenin içeriği dikkatle gözden geçirilmeli; mücbir sebep ya da ifa imkansızlığı gibi durumlar sözleşme ile düzenlenmiş ise, uygulama kurallarının ne olduğu ayrıntılı olarak tespit edilmelidir. Bu düzenlemelerin yer aldığı bir sözleşmede uygun eylemlerin tanımlanan biçimde gerçekleştirilmemesi, süre ve bildirim yükümlülüklerine uyulmaması mücbir sebebin varlığına karşın, edimi yerine getirmemeye bağlı sonuçların gerçekleşmesine engel olmayacaktır.



### 4. Türk Borçlar Kanunu ve aşırı ifa güçlüğü

Türk Borçlar Kanunu üç (136, 137, 138) madde ile borçlunun kendisinden kaynaklanmayan ve öngörmesi ondan beklenemeyecek mücbir sebeplerle kısmen ya da tamamen borcunu yerine getiremiyor olması durumunda uyulacak kuralları ve olası sonuçları her tür sözleşme için genel olarak düzenlemiştir. Bu düzenlemeler yasa yapıcının ani edimli sözleşmeler için mücbir sebep nedeniyle borcun sona ermesini, sürekli edimli sözleşmeler için ise mücbir sebebin yarattığı aşırı ifa güçlüğü nedeniyle sözleşme edimlerinin uyarlanmasını daha mümkün gördüğünü ifade etmektedir.

Kira Sözleşmeleri sürekli edimli sözleşmelerin tipik örnekleridir. TBK, 138. madde aşırı ifa güçlüğü şöyle düzenlemiştir:

#### TBK MADDE 138

*Sözleşmenin yapıldığı sırada taraflarca öngörülme­yen ve öngörülmesi de beklenmeyen olağanüstü bir durum, borçludan kaynaklanmayan bir sebeple ortaya çıkar ve sözleşmenin yapıldığı sırada mevcut olguları, kendisinden ifanın istenmesini dürüstlük kurallarına aykırı düşecek derecede borçlu aleyhine değiştirir ve borçlu da borcunu henüz ifa etmemiş veya ifanın aşırı ölçüde güçleşmesinden doğan haklarını saklı tutarak ifa etmiş olursa borçlu, hâkimden sözleşmenin yeni koşullara uyarlanmasını isteme, bu mümkün olmadığı takdirde sözleşmeden dönme hakkına sahiptir. Sürekli edimli sözleşmelerde borçlu, kural olarak dönme hakkının yerine fesih hakkını kullanır. Bu madde hükmü yabancı para borçlarında da uygulanır.*

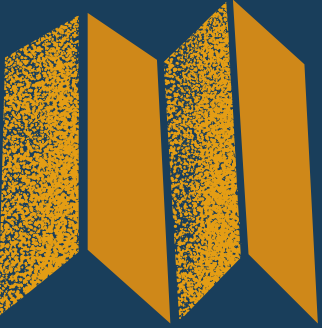
### 5. Türk Borçlar Kanunu uyarınca kira sözleşmesinin olağanüstü sebeplerle feshi

#### TBK MADDE 331

*Taraflardan her biri, kira ilişkisinin devamını kendisi için çekilmez hâle getiren önemli sebeplerin varlığı durumunda, sözleşmeyi yasal fesih bildirim süresine uyarak her zaman feshedebilir. Hâkim, durum ve koşulları göz önünde tutarak, olağanüstü fesih bildiriminin parasal sonuçlarını karara bağlar.*

Yanda yer verdiğimiz bu düzenleme kiracının Türk Ticaret Kanunu'nda tacir olarak sayılan kişiler ile özel hukuk ve kamu hukuku tüzel kişileri olduğu iş yeri kiralarında, 01.07.2020 tarihine kadar uygulanmayacaktır.

Bugünkü koşullarda, taraflardan birisi 01.07.2020 tarihine kadar salgın nedeniyle sözleşme koşullarının kendisi için çekilmez hale geldiğinden bahisle kira sözleşmesini haklı nedenle sonlandıramayacak; başka bir deyişle haksız feshin sonuçlarına katlanacaktır.



### 6. 518 sayılı Vergi Usul Kanunu Tebliği

24.03.2020 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan Tebliğ'in 3. maddesi ile yapılan düzenleme kapsamında, burada yer vermediğimiz diğer alanlarda faaliyet gösterenlerin yanı sıra alışveriş merkezleri, perakende, sinema ve tiyatro gibi sanatsal hizmetler, lokanta, kiraathane dahil yiyecek ve içecek hizmetleri, tekstil ve konfeksiyon imalatı, bina inşaat hizmetleri alanlarında faaliyet gösterenlerin 01.04.2020 ila 30.06.2020 tarihleri arasında mücbir sebep halinde olduğu ifade edilmiştir.

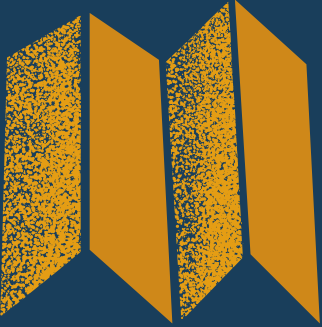
Vergi Usul Kanunu bağlamında yapılmış bu düzenleme ile kapsama alınmamış sektör ve iş alanlarında faaliyet gösterenlerin, tarafı olduğu kira sözleşmeleri ile ilgili olarak, mücbir sebepten etkilendiklerini iddia etme hakkına zarar verilmediğini düşünüyoruz.

Bu düzenleme dahi ileride yargı önüne taşınacak anlaşmazlıkların çözümünde, en azından yukarıda belirtilen dönemin ticari amaçla kiralanmış taşınmazların kiracı ve kiraya verenleri açısından mücbir sebep ya da aşırı ifa güçlüğü'nün sonuçları için referans gösterilebilecektir.

### 7. 26.03.2020 tarih ve 7226 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun'un geçici 2. maddesi

01.03.2020 tarihinden 30.06.2020 tarihine kadar işleyecek iş yeri kira bedelinin ödenememesi kira sözleşmesinin feshi ve tahliye sebebi oluşturmaz.

Vurgulanması gereken, bu kararın, kiracının kira ve ortak gider ödeme yükümünü ortadan kaldırmadan, sadece kiracının ödemede temerrüdü sebebine dayalı olarak TBK 315. maddesi ile tanınmış tahliye talep etme hakkının geçici süreyle askıya alındığıdır.





### 8. İçinde bulunduğumuz geçici koşullar sırasında kiraya verenler kiracıları ödemeye zorlayabilir mi?

A. Yukarıda 7. maddede, 01.03.2020 tarihinden 30.06.2020 tarihine kadar işleyecek iş yeri kira bedelinin ödenmemesinin, kira sözleşmesinin feshi ve tahliye sebebi oluşturmayacağını ifade etmiştik. Bu düzenleme tabii ki, 01.03.2020 tarihinden önceki döneme ait ödenmemiş kira borçları için kiraya verenin tahliye talep hakkını ortadan kaldırmayacaktır.

B. Daha eskiye ilişkin olanlar ile Mart ayı başından itibaren ödenmeyen kira bedellerinin tahsili için yasal takip işlemlerine başlayabilir miyiz? 2279 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı'nın 1. maddesi ile 30.04.2020 tarihine kadar, nafaka alacaklarına ilişkin icra takipleri hariç olmak üzere, yurt genelinde yürütülmekte olan tüm icra ve iflas takiplerinin durdurulmasına ve bu çerçevede yeni takip işlemi yapılmamasına, ihtiyati haciz kararlarının icra ve infaz edilmemesine karar verilmiştir.

Şimdilik sahip olduğumuz bilgi çerçevesinde, 01.03.2020/30.06.2020 arasındaki dönemde ticari bir kira sözleşmesi nedeniyle kiracıların kira bedellerini ödememesi durumunda, kiraya veren en erken 30.04.2020 tarihinde yasal takip işlemlerine başlayabilecektir. Ancak 30.06.2020 tarihine kadar yapılmayan ödemeler, tahliye talebi için haklı ve yasal gerekçe oluşturmayacaktır.

C. Zamanında yapılmayan kira ödemeleri için kiraya veren gecikme faizi talep edebilir mi? Kira sözleşmesi ile tanımlanmış vade gününde ödemenin yapılmaması durumunda, faiz işlemesine engel bir düzenleme yoktur. Ancak kiraya verenlerin talep edeceği gecikme faizlerinin, kiracıların "aşırı ifa güçlüğü" nedeniyle ileri sürebileceği sözleşme koşullarının uyarlanması talepleri ile birlikte ele alınacağını düşünüyoruz.

### 9. Kiraya verenler için hatırlatma

Kiraya verenler açısından önemle hatırlatacağımız bir husus, bazı hukukçular ve meslek örgütleri farklı görüşte olsa da kira bedellerinin ödenmesinin ertelenmediği, sadece ödememeye bağlı olarak kiraya verenlerin tahliye talep hakkının geçici süreyle ertelendiğidir. Bu nedenle kiranın muaccel oluşu, sözleşme ile faturanın kiracıya tebliğine bağlanmış ise faturalarını kiracılarına tebliğ etmeye devam etmelidir; kiracılar da ödenmeyen kira bedelleri için ileride bir miktar gecikme faizi ödemek zorunda kalabilecektir. Ancak kiraya verenin kiracıdan bir süre kira talep etmeme niyeti varsa faturaların düzenlenmesi konusu vergisel sonuçları bakımından gözden geçirilmeli ve gerekli görülüyorsa fatura düzenlenmemelidir.

Uygulamaya ilişkin başka bir soru, zincir mağaza kiracıları cephesinde, ödenmeyen kiralardan gecikme faizleri için risk karşılığı ayrılıp ayrılmayacağı noktasında oluşmuştur. Bu soruya yanıt verecek kiracı şirket yöneticisi için TBK 138 uyarınca kira bedelinin uyarlanması talep hakkı olduğu ve gecikme faizinin de bu kapsamda aslında takas edilerek mahsup edilebileceği gerekçesiyle risk karşılığı ayrılmasına gerek olmadığını düşünüyoruz.

### 10. Kiracılar Kira Sözleşmesi'ni sonlandırabilir mi?

Bu sorunun yanıtı üzerinde düşünmeye başlamadan önce kira sözleşmesinin taraflar arasında hangi tarihte akdedildiği, sözleşmeye konu taşınmazın henüz kiracıya teslim edilmediği, kira sözleşmesinin ne süre için akdedildiği, kiralanan yerin kullanılacağı faaliyet alanının sözleşme ile kısıtlanıp kısıtlanmadığı gibi sorulara yanıt aramak uygun olacaktır. Basit ve temel ilke olarak kiralanan yer kiracıya teslim edilmiş ise, kiraya verenin sözleşme ile üstlendiği ana borcu yerine getirdiğini ve bu nedenle kiracının da sözleşme ile üstlendiği taahhütlere uygun biçimde davranma taahhüdünün ortadan kalkmadığı düşünülmelidir.

Ancak kiracı, salgın ve eve kapanma nedeniyle kira borcunun ifasının aşırı derecede güçleşmiş olması sebebiyle TBK m. 138'in uygulanmasını talep edebilecektir.

TBK m. 138'in şartlarının oluşup oluşmadığı, oluştuysa ne düzeyde olduğu her bir sözleşme ilişkisi için ayrı değerlendirilmelidir. Tabii ki bir alışveriş merkezinin çocuk oyun alanının kiracısı ile aynı alışveriş merkezindeki kiralanan yeri kullanarak paket servis hizmeti vermeye devam eden kiracının durumu farklı anlaşma ya da yargı kararlarına konu olmalıdır.

Ayrıca, sözleşme salgının ülkemizde görüldüğü veya görülmesinin beklenebileceği bir zaman diliminde akdedilmişse ve borçlu borcunu ifa edemez duruma düşerse, kiraya veren, kiracının koşulları bilerek taahhüt altına girdiğini iddia edebilecektir.

### 11. Kiraya veren ve kiracı Kira Sözleşmesi'nde yer alan koşulların salgın nedeniyle uyarlanmasını talep edebilir mi?

Yanıtını ileride yargı kararları ile göreceğimiz bu soruya olumlu yanıt verileceği umudundayız. Çünkü aşırı ifa güçlüğü yaratan koşulların sözleşmelerin her iki tarafını da etkilemekte olduğu tartışmasızdır. Bu nedenle, tarafların salgın süresince sadece kira bedelinin indirilmesini değil aynı zamanda örneğin, sözleşme süresinin uzatılması gibi başkaca sözleşme koşullarının da uyarlanmasını talep edebileceği görüşündeyiz. Ancak daha önce belirttiğimiz gibi uyarlamanın koşulları yan yana iki iş yerindeki kiracılar için dahi farklı olabilecek; her uyarlama ilgili sözleşme, kiracı ve kiralayanın bu sözleşme ile üstlendiği edimler, sözleşmelerin yapıldığı tarih, faaliyet alanı, süre gibi farklı unsurlar bir arada değerlendirilerek yapılacaktır.

### 12. Edimlerin ifası

Görünen odur ki, bugün için farklı paydaşlar günlük hayat ve ticari hayatta toplam faydayı düşünerek bazı adımlar atmaktadır. Burada önemle hatırlatmak istediğimiz iki husus bulunmaktadır. Öncelikle, sözleşme düzenlemeleri ve yükümlülüklerinizin nasıl tarif edildiği, haklarınızın hangi koşullara bağlandığı tespit edilmelidir. Ayrıca mevcut sözleşmelerinizin karşı taraflarına, aranızdaki sözleşmeye kıyasla değişiklik yaratan bir durum ya da uygulamanızı bildirirken "sözleşme ve yasalardan doğan tüm haklarınızın saklı tutulduğu; hiçbir davranışınızın haklarınızdan feragat veya sözleşmenin değiştirildiği yolunda zımni bir kabul olarak değerlendirilemeyeceği" çekince kayıtlarını eklemeyi ihmal etmemelisiniz. Bu kayıtlar ileride, aşırı ifa güçlüğü nedeniyle sözleşmenin uyarlanması taleplerinin tartışıldığı yargı süreçlerinde büyük önem taşıyacaktır.

### 13. Mücbir sebep nedeniyle lehe sonuçlardan yararlanmak için

Taraflar için yapıcı ve hızlı çözüme özveriyle verilecek karar ile ulaşılabilecektir. Bu durumu kendi adına fırsata çevirmeye çalışarak uzlaşma karşılığı ve karşı tarafın da aynı nedenle uğradığı zararı dikkate almaz tavır içinde olacak sözleşme tarafları, yeni yatırım, üretim ve işletme kararları alırken yıllarca sürececek yargılama süreçlerinin belirsizliği içinde kalacaktır.

Son olarak, her durumda, kiraya veren ile yazılı bir kira sözleşmeniz olsun ya da olmasın, faaliyet alanınız ve işletmenizin, koronavirüs salgınından etkilendiğini ve bu nedenle sözleşme yükümlülüklerinizi yerine getiremediğinizi düşünüyor iseniz;

- durumunuzu ve neden etkilendiğinizi
- etkilenenin ne süreyle sürmesini beklediğinizi
- etkilene nedeniyle kısmen ya da tamamen yerine getiremeyeceğiniz sözleşme ya da sözleşmede yer almasa bile hukuken sözleşmeye bağlanmış yükümlülüklerinizin neler olduğunu yazılı bir bildirimle zaman geçirmeden kiraya veren ya da kiracıya bildirilmesinin bu bildirimlerde değişiklik yaratan yeni gelişmeler için de aynı bildirim yapmanızın, olası anlaşmazlıkların çözümü ve karara bağlanması sürecinde faydalı olacağını belirtmek isteriz.

Uyarı: Yukarıdaki bilgi ve görüşlerimiz sadece yol gösterme amaçlıdır ve yasal tavsiye alma olarak değerlendirilemez. Vona Hukuk Bürosu, doğru ve güncel içerikli bilgiyi sağlamak için her türlü çabayı göstermektedir ancak, bu makalenin yayımlanmasından sonra yürürlüğe girebilecek olan yasa ve mevzuatlarda yapılan değişiklikler nedeniyle en güncel yasal gelişmeleri yansıtmayabilir. Bu nedenle, bu makaledeki hiçbir şey yasal tavsiye olarak görülmemeli ve herhangi bir karar vermeden veya bu makalede yer alan bilgilere dayanarak herhangi bir işlem yapmadan önce avukatlara danışmalısınız.



Sağlıklı günler dileriz.



VONA | HUKUK  
BÜROSU



[www.vonahukuk.com](http://www.vonahukuk.com)

*Caddebostan Mah. Prof. Dr. Hulusi*

*Behçet Cad. No: 14 K: 7*

*D: 8 34728 Kadıköy İstanbul*

*info@vonahukuk.com*

*+90 216 372 2816*

*LinkedIn - Twitter - Facebook*

*E-posta: info@vonahukuk.com*