

gündem NAZALI

www.nazaligundem.com

ISSN 2602-3601 / COVID-19 ÖZEL SAYISI



Aşırı İfa Güçlüğü ve Sözleşmenin Değişen Koşullara Uyarlanması

S.23

Esnek Çalışma Modelleri

S.35

Covid-19 Krizinin Çifte Vergiyi Önleme Anlaşmalarında Yer Alan Sürelere Etkisi

S.73

ISSN: 2602-3601

YIL: 2 / COVID-19 ÖZEL / SAYI: 10

•
SAHİBİ

NAZALI Avukatlık Ortaklığı adına
ERSİN NAZALI

•
SORUMLU MÜDÜR

AHMET BOZDOĞAN

•
YAYIN YÖNETİM YERİ

19 Mayıs Cad. Dr. İsmet Öztürk Sok.
No:3 Elit Residence Kat:4 Daire: 12
Şişli 34360 İSTANBUL
T:+90(212)380-0640
F:+90(212)217-1890
<http://www.nazali.av.tr>

•
Dergimiz üç ayda bir yayınlanır

•
BASKI-CİLT

Yapım Tanıtım Yayıncılık Ltd. Şti.
Gülbağ Mah. Gülbağ Cad. No:80/1
Mecidiyeköy Şişli / İSTANBUL

NAZALI Gündem'de yer alan yazı, şekil, tablo ya da resimlerin telif hakkı (Copyright c) NAZALI Avukatlık Ortaklığına aittir. Bir bölümü ya da tamamı izinsiz kopyalanamaz ya da basılamaz. Yazılardan alıntı yapıldığında, derginin kaynak olarak belirtilmesi gereklidir. Yayımlanan yazıların bilimsel ve etik sorumluluğu yazarlara aittir. Dergimiz yayımlanan haberler dışındaki yazılarda belirtilen görüşler karşısında resmen tarafsızdır. Dergide adı yer alan ürün veya servis reklamı için hiçbir güvence vermez.

İÇİNDEKİLER

- 3 COVID-19'UN ETKİLERİNİ HAFİFLETMEK İÇİN KAMU OTORİTESİNCE ALINAN VE ALINABİLECEK ÖNLEMLER
- 11 CORONAVİRUS SONRASI SPOR DÜNYASINDA MÜCBİR SEBEP
- 15 AŞIRI İFA GÜÇLÜĞÜ VE SÖZLEŞMENİN DEĞİŞEN KOŞULLARA UYARLANMASI
- 23 COVID-19 SALGINI KAPSAMINDA SÖZLEŞMENİN MÜCBİR SEBEP NEDENİYLE SONA ERDİRİLMESİ
- 29 KISA ÇALIŞMADA ZORLAYICI SEBEP: YENİ TİP KORONAVİRÜS (COVID-19)
- 35 ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİ
- 39 PANDEMİ SÜRECİNDE EVDE ÇALIŞMA
- 43 COVID-19'UN GENEL KURUL TOPLANTILARINA ETKİSİ
- 49 COVID 19 KRİZİNİN ÇİFTE VERGİYİ ÖNLEME ANLAŞMALARINDA YER ALAN SÜRELERE ETKİSİ
- 55 KORONAVİRÜSÜN ŞÜPHELİ TİCARİ ALACAKLARA ETKİSİ
- 57 COVID-19 SALGINI KAPSAMINDA ALINAN MÜCBİR SEBEP TEDBİRLERİ

ÖNSÖZ

Sevgili Dostlar,

Dergimizin bu sayısında da birbirinden değerli arkadaşlarımızın aydınlatıcı ve ilgi çekici makaleleri yer almaktadır.

Bu sayımızı, esasen 2020/Bahar sayısı olarak hazırlamak üzere yola koyulmuştuk. Ancak Koronavirüs (COVID-19) salgını nedeniyle tüm Dünya'da olduğu gibi ülkemizde de gündem, salgının etkileri ve salgın ile başa çıkma stratejileri oldu.

Mart ayının ikinci haftasından beri evden çalışma modelini benimseyen ofisimiz, dergimizin bu sayısını salgının iş hayatına etkileri ile ilgili "Covid-19 Özel Sayısı" olarak ele almaya karar verdi. Bu sayımız siz değerli dostlarımızın da şu sıralar evden çalışıyor olması sebebiyle sadece online olarak hazırlandı.

Sağlıklı günler dileriz.

Keyifli okumalar.

NAZALI GÜNDEM

COVID-19'UN ETKİLERİNİ HAFİFLETMEK İÇİN KAMU OTORİTESİNCE ALINAN VE ALINABİLECEK ÖNLEMLER

Ersin NAZALI

Yönetici Ortak, Avukat, YMM

ÖZET

İşletmeler için her zaman kârlılıktan önce gelen likidite, günümüzde virüs salgını nedeniyle ciddi tehdit altındadır. Kamu otoritesi bu tehdidin üstesinden gelmek için salgından etkilenen sektörlerdeki firmaların vergi ve sigorta prim ödemelerinin ötelenmesi, kısa çalışma ödemesi ile işverenin desteklenmesi, kâr dağıtımının sınırlandırılması gibi önlemleri süratli bir şekilde uygulamaya koymuştur. Devreden KDV'nin iadesi, geçmişe yönelik zarar mahsubu, nakit iade süreçlerinin hızlandırılması, iade alacaklarının aynı gruba bağlı işletmelerin ve tedarikçilerin borcuna mahsubuna izin verilmesi bu konuda atılabilecek diğer adımlardandır.

Anahtar Kelimeler: Mücbir Sebep, Koronavirüs, Zor Durum, Geçmişe Yönelik Zarar Mahsubu, Kısa Çalışma Ödeneği.

GİRİŞ

Koronavirüs (COVID-19) salgını, mobilitenin kısıtlanması sonucu olarak hem talep hem de arz yönlü olarak ekonomik faaliyetlerin duraklaşmasına/daralmasına neden olmuştur. Bazı iş kollarında daha yoğun olan bu daralma domino etkisi ile diğer sektörlerdeki daralmayı da tetikler niteliktedir. Ne zaman kontrol altına alınacağı kestirilemeyen bu salgın işletmelerin nakit dengesini tutturmalarını zorlaştırmıştır. Diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de hükümet tarafından istihdamı korumak ve işletmelerin nakit gereksinimlerini karşılamak için bir dizi önlem alınmış ve alınmaya devam edilmektedir.

Makalemizde salgının vergi mükellefleri üzerindeki olumsuz etkisini hafifletmek için uygulamaya konulan önlemler özetlenecek ve yapılabilecek düzenlemelere ilişkin öneriler sunulacaktır.

1. ALINAN ÖNLEMLER

1.1. Vergi İdaresince Alınan Önlemler

Sürekli mükellefiyet niteliğindeki vergilerin vadesinin ötelenmesi salgından etkilenen sektörlerdeki firmalar için sağlanacak en önemli kolaylıklardandır.

Nitekim vergi idaresi de Koronavirüs salgınının etkilerini hafifletecek acil çözüm olarak vergi vadesini ötelemeyi görmüş ve bunu teminen Vergi Usul Kanunu ("VUK")'nun 17. maddesinde hüküm altına alınan zor durum nedeniyle mühlet verme ve 15. maddesindeki mücbir sebep hali ilan etme yetkisini kullanmıştır.

1.1.1. Zor Durum Gereğiyle Alınan Önlemler

VUK'un 17. maddesi zor durumda bulunmaları sebebiyle vergi muamelelerine ilişkin ödevleri süresi içinde yerine getiremeyecek olanlara, kanunî sürenin bir katını, kanunî sürenin bir aydan az olması halinde bir ayı geçmemek üzere uygun bir süre verme konusunda Hazine ve Maliye Bakanlığına yetki vermiştir. Buna ilaveten VUK'un mükerrer 28. maddesi ile Gelir İdaresi Başkanlığına, beyannamelerin verilme ve ödeme sürelerinin son gününü, kanunî süresinden itibaren bir ayı geçmeyecek şekilde yeniden belirlemeye yetkisi tanımıştır. Diğer taraftan, Katma Değer Vergisi ("KDV") Kanunu'nun 11/1-c maddesine göre ihracatın mücbir sebepler/beklenmedik durumlar nedeniyle ihracat kayıtlı teslim tarihini takip eden ay başından itibaren üç ay içinde gerçekleştirilememesi halinde, Hazine ve Maliye Bakanlığınca ihracatçılara üç aya kadar ek süre verilebilmektedir.

Söz konusu maddeler ile tanınan yetkiye dayanılarak Gelir İdaresi Başkanlığı tarafından yayımlanan;

- 17/03/2020 tarih ve 125 sayılı VUK Sirküleri ile, 31 Mart 2020 günü sonuna kadar verilmesi gereken 2019 takvim yılına ait Yıllık Gelir Vergisi beyannamelerinin verilme süreleri ile bu beyannameler üzerine tahakkuk eden vergilerin ödeme süreleri 30 Nisan 2020 Perşembe günü sonuna kadar uzatılmıştır.
- 31/03/2020 tarih ve 68 sayılı KDV Sirküleri ile, ihraç kayıtlı teslimin yapıldığı tarihi takip eden ayın başından itibaren başlayan üç aylık sürenin sonu 1/4/2020 ila 30/6/2020 (bu tarihler dâhil) tarihleri arasında rastlayan mükellefler bakımından, ek süre için vergi dairesine başvuru yapılmaksızın bu sürenin mücbir sebep kapsamında üç ay daha uzatıldığını kabul etmiştir.
- 17/4/2020 tarih ve 127 sayılı VUK Sirküleri ile, 30 Nisan 2020 günü sonuna kadar verilmesi gereken 2019 hesap dönemine ait Kurumlar Vergisi beyannamelerinin verilme süreleri ile bu beyannameler üzerine tahakkuk eden vergilerin ödeme süreleri 1 Haziran 2020 Pazartesi günü sonuna kadar uzatılmıştır.
- 21/04/2020 tarih ve 129 sayılı VUK Sirküleri ile, 2020/Şubat ve 2020/Mart dönemine ait KDV Beyannamelerinin verilme ve ödeme süreleri 28 Nisan 2020 Salı günü sonuna kadar uzatılmıştır.

1.1.2. Mücbir Sebep Gerekçesiyle Alınan Önlemler

VUK'un 13. maddesinde mücbir sebep halleri sayılmış, 15. maddesinin üçüncü fıkrasında da Hazine ve Maliye Bakanlığının, mücbir sebep sayılan haller nedeniyle bölge, il, ilçe, mahal veya afete maruz kalanlar itibarıyla mücbir sebep hali ilan etmeye ve bu sürede vergi ödevlerinden yerine getirilemeyecek olanları tespit etmeye yetkili olduğu hükme bağlanmıştır.

Bu yetkiye istinaden yayımlanan 518 Sıra No.lu VUK Genel Tebliği ile korona virüs salgınından ve bu kapsamda alınan tedbirlerden doğrudan etkilenen mükelleflerin VUK'un mücbir sebep hükümlerinden faydalandırılması uygun görülmüştür.

Mücbir sebep kapsamına alınan mükellefleri mücbir sebep halinin kapsadığı döneme göre 2 kategoriye ayırmak mümkündür.

1.1.2.1. Birinci Kategorideki Mükellefler İçin Yapılan Erteleme

1/4/2020 ila 30/6/2020 (bu tarihler dâhil) tarihleri arasında mücbir sebep halinde oldukları kabul edilen birinci kategoriye giren mükellefler 3 ayrı grup teşkil etmektedir:

- Ticari, zirai ve mesleki kazanç yönünden gelir vergisi mükellefiyeti bulunan mükellefler,
- Ana faaliyet alanı itibarıyla İçişleri Bakanlığınca alınan tedbirler kapsamında geçici süreliğine faaliyetlerine ara verilmesine karar verilen işyerlerinin bulunduğu sektörlerde faaliyette bulunan mükellefler,
- Ana faaliyet alanı itibarıyla Koronavirüs salgınından doğrudan etkilenen Tebliğ'de sayılı sektörlerde faaliyette bulunan mükellefler.

Söz konusu Tebliğ'in 4. maddesi ile, mücbir sebep halinde olan birinci kategorideki mükelleflerin;

- Nisan, Mayıs ve Haziran ayları içerisinde vermeleri gereken muhtasar beyannameler (Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannameleri dâhil) ve KDV beyannamelerinin (2 no.lu beyannameler dahil) verilme süresi 27.07.2020 tarihine kadar uzatılmıştır. Uzatılmış süre içerisinde yapılacak beyan üzerine tahakkuk eden KDV'nin ödeme süresi ise sırasıyla 27.10.2020, 27.11.2020 ve 28.12.2020 günü sonuna kadar uzatılmıştır.
- Nisan, Mayıs ve Haziran ayları içerisinde vermeleri gereken "Form Ba-Bs" bildirimlerinin verilme ve bu aylar içerisinde oluşturulması ve imzalanması gereken e-defterlerin oluşturulma ve imzalanma ile aynı sürede Gelir İdaresi Başkanlığı Bilgi İşlem Sistemine yüklenmesi gereken "Elektronik Defter Beratları"nın yüklenme süreleri 27/7/2020 Pazartesi günü sonuna kadar uzatılmıştır.

Görülebileceği üzere bu kategorideki mükellefler için mücbir sebep gerekçesiyle verme süreleri ertelenmesi öngörülen beyanname türleri KDV beyannamesi ve muhtasar beyanname ile sınırlıdır. Kurumlar vergisi, gelir vergisi, damga vergisi ve ÖTV gibi diğer vergi beyannameleri mücbir sebep düzenlemesi kapsamı dışında tutulmuştur.

1.1.2.2. İkinci Kategorideki Mükellefler İçin Yapılan Erteleme

Bu kategorideki mükelleflerde mücbir sebep sokağa çıkma yasağının geçerli olduğu süre boyunca devam edecektir. Bu kapsama;

- 65 yaş ve üstünde olması veya kronik rahatsızlığı bulunması nedeniyle sokağa çıkma yasağı kapsamına giren mükellefler ve meslek mensupları,
- "Aracılık ve Sorumluluk Sözleşmesi" uyarınca beyanname/bildirimleri sokağa çıkmaları yasak olan meslek mensuplarınca verilen mükellefler,

girmektedir.

Tebliğ'in 6. maddesi gereğince, ikinci kategorideki mükelleflerin 22/3/2020 tarihinden itibaren verilmesi gereken beyanname/bildirimleri verme süreleri ile bunlara istinaden tahakkuk eden vergileri ödeme sürelerinin son günü, sokağa çıkma yasağının sona ereceği günü takip eden 15 inci günün sonuna kadar uzatılmıştır.

Öte yandan Tebliğ'de beyanname ve bildirimlerle ilgili özel bir belirleme yapılmadığından mücbir sebep dönemine ait tüm vergi beyanname ve bildirimleri bu kapsamda değerlendirilecektir.

1.2. Diğer Kamu Kurumlarınca Alınan Önlemler

1.2.1. SGK Prim Ödeme Yükümlülüğünün Ertelenmesi

Çalışanların sosyal güvenlik sigorta primlerinin ödenmesinin ertelenmesi işverenlere için hayati önem taşımaktaydı.

Nitekim Sosyal Sigortalar Kurulu Başkan-

lığı tarafından yayımlanan 02.04.2020 tarih ve 51592363-010.07.01-E.5157380 sayılı Genel Yazı ile; Hazine ve Maliye Bakanlığınca mücbir sebep hali kabul edilen sektörlerde yer alan mükelleflere ait işyerlerinde 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı çalıştıran özel sektör işverenleri ile 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalıların;

- 2020/Mart ayına ait sigorta primlerinin son ödeme süresinin 2/11/2020 tarihine,
- 2020/Nisan ayına ait sigorta primlerinin son ödeme süresinin 30/11/2020 tarihine,
- 2020/Mayıs ayına ait sigorta primlerinin son ödeme süresinin 31/12/2020 tarihine, ertelendiği (gecikme cezası ve gecikme zammı uygulanmaksızın) duyurulmuştur.

Genel Yazıda, prim ödemeleri ertelenen işverenlerin 2020/Mart, Nisan ve Mayıs ayları bildirimlerine ilişkin borçları dışında borcu olmamak veya ilgili Kanunları gereğince taksitlendirilmiş veya yapılandırılmış olmak şartıyla prim ertelenmesi yapılan aylarda teşviklerden yararlanmalarına, ertelenen primlerin bu sürelerde ödenmemesi halinde yararlanılan teşviklerin gecikme cezası ve gecikme zammıyla birlikte geri alınmasına da karar verildiği ifade edilmiştir.

1.2.2. Kısa Çalışma Ödeneği Bağlanması'nın Kolaylaştırılması

4447 sayılı Kanun'un Ek 2'nci maddesine göre genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilmektedir. Kısa çalışma halinde, hizmet akdinin feshi dışındaki işsizlik sigortası hak etme koşullarını sağlayan işçilere İşsizlik Sigortası Fonundan kısa çalışma ödeneği ödenmektedir.

Covid-19 salgını dolayısıyla 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda yapılan değişiklikler ile işveren açısından kısa çalışma başvuru prosedürü basitleştirilmiş ve işçi açısından kısa

çalışma ödeneğini hak etme koşulları yumuşatılmıştır. Buna göre;

- 7226 sayılı Kanun²la 4447 sayılı Kanun'a eklenen Geçici 23. Madde ile 30/6/2020 tarihine kadar geçerli olmak üzere, Covid-19 kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvurularında işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için aranan kısa çalışma başlama tarihinden önceki hizmet akdine tabi olma periyodu "son 120 gün" yerine "son 60 gün" olarak, son üç yıl içinde sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödenen gün sayısı da 600 gün yerine 450 gün olarak güncellenmiştir.
- 7244 sayılı Kanun³la 4447 sayılı Kanun'a eklenen Geçici 25. madde ile Covid-19 sebebiyle işverenlerin yaptıkları zorlayıcı sebep gerekçeli kısa çalışma başvuruları için, iş müfettişlerince uygunluk tespiti yapılması beklenmeksizin, işverenlerin beyanı doğrultusunda kısa çalışma ödemesi gerçekleştirilmesi hükme bağlanmıştır.

1.2.3. Sürelerin Durdurulması

Salgın nedeniyle fiziki hareketliliğin sınırlanması iş yaşamındaki paydaşların kullanımını kanunen belli edilmiş sürelerle kayıtlı haklarını kullanabilmelerini zorlaştırmıştır. Özellikle yargı alanındaki hak kayıplarının önlenmesi amacıyla 7226 sayılı Kanun'un geçici 1. maddesi ile yapılan düzenleme ile;

- Dava açma, icra takibi başlatma, başvuru, şikâyet, itiraz, ihtar, bildirim, ibraz ve zaman aşımı süreleri, hak düşürücü süreler ve zorunlu idari başvuru süreleri de dâhil olmak üzere bir hakkın doğumu, kullanımı veya sona ermesine ilişkin tüm sürelerin,
- 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu, 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile usul hükmü içeren diğer kanunlarda taraflar bakımından belirlenen süreler ve bu kapsamda hâkim tarafından tayin edilen süreler ile arabuluculuk ve uzlaştırma kurumlarındaki sürelerin,

13/3/2020 (bu tarih dâhil) tarihinden itibaren 30.04.2020 (bu tarih dâhil) tarihine kadar durdurulmasına hükmedilmiştir.

Söz konusu maddede salgının devam etmesi halinde Cumhurbaşkanı'na durma süresini altı ayı geçmemek üzere bir kez uzatabilme yetkisi verilmiştir. Bu yetkiye istinaden yayımlanan 2480 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı⁴ ile Kamu İhale Kanunu'ndaki zorunlu idari başvuru yoluna ilişkin süreler hariç olmak üzere durma süreleri 15 Haziran 2020 (bu tarih dahil) tarihine kadar uzatılmıştır. Karar'da salgın hastalık tehlikesinin daha önceden ortadan kalkması halinde süre uzatım kararının yeniden değerlendirilebileceği de ifade edilmiştir.

Kanun düzenlemesine paralel olarak Gelir İdaresi Başkanlığı'nca düzenlenen Vergi Dairesi İşlem ve Sürelerin Durması konulu, 31.03.2020 tarih ve 2020/2 Seri No.lu Uygulama İç Genelgesi ile;

- VUK kapsamında cezada indirim talep etme, uzlaşma başvurusu, kanun yolundan vazgeçme süreleri, dava açma süreleri gibi bir hakkın doğumu, kullanımı ve sona ermesine ilişkin sürelerin,
- 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun ("AATUHK") kapsamındaki işlemler ve sürelerin,

30.04.2020 tarihine kadar durmuş olduğu ilan edilmiştir.

Diğer taraftan makalenin yazım tarihi itibarıyla vergi idaresince durma süresinin uzamasına ilişkin yeni bir İç Genelge yayımlanmamış olmakla birlikte 2480 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı gereği VUK ve AATUHK'da yer alan yukarıda ifade edilen işlemlere ilişkin durma sürelerinin de (yeni bir belirleme yapılmadığı sürece) 15 Haziran 2020 (bu tarih dahil) tarihine kadar uzatıldığı tabiidir.

1.2.4. Kâr Dağıtımının Sınırlandırılması

İşletmelerin nakit ihtiyacının karşılanmasında iç kaynakların işletme içerisinde tutulması önem arz etmektedir. Bu amaçla Türk Ticaret Kanunu ("TTK")'nda şirketlerin kârlarını dağıtımını sınırlayan değişiklik yapılmıştır.

7244 sayılı Kanun'un 12. maddesiyle TTK'ya eklenen geçici 13. madde ile sermaye şirketlerinde 30/9/2020 tarihine kadar;

- 2019 yılı net dönem kârının yalnızca yüzde yirmi beşine kadarının dağıtımına karar verilebileceği,
- Geçmiş yıl kârları ve serbest yedek akçeelerin dağıtımına konu edilemeyeceği,
- Genel kurulca yönetim kuruluna kâr payı avansı dağıtımını yetkisi verilemeyeceği,
- Kanunun yayımından önce genel kurulca 2019 yılı hesap dönemine ilişkin kâr payı dağıtımını kararı alındığı ancak henüz pay sahiplerine ödeme yapılmadığı/ kısmi ödeme yapıldığı durumlarda 2019 yılı net dönem kârının yüzde yirmi beşini aşan kısma ilişkin ödemelerin erteleneceği,

düzenlemesi yapılarak 2019 yılı kârı ve geçmiş yıl kârlarının bu zor dönemde işletme faaliyetlerine kanalize edilmesi yasal bir zorunluluk olarak ortaya konulmuştur.

1.2.5. Ar-Ge Faaliyetlerinin Bölge Dışından Yürütülebilmesine İmkân Tanınması

Virüse karşı izolasyon tedbirlerinin doğal sonucu çalışmanın işyerinde değil evden yapılması olarak karşımıza çıkmaktadır. Zorlayıcı sebepten kaynaklanan bu durum nedeniyle ar-ge merkezlerinde ve teknoloji geliştirme bölgelerinde fiilen çalışma zorunluluğu olan personelin istisna ve teşvik hakları zarar görmeksizin faaliyetlerini bu alanlar dışından yürütebilmelerine olanak tanınmıştır.

7244 sayılı Kanun'un 2. maddesinin 2-ğ bendinde yapılan düzenlemeyle Sanayi ve Teknoloji Bakanına 11 Mart 2020 tarihinden itibaren 4 ay süreyle sınırlı olmak üzere ar-ge merkezlerinde ve teknoloji geliştirme bölge-

lerinde yapılan faaliyetlerin bölge dışından da sürdürülebilmesine izin verme yetkisi verilmiştir. Bu süre, bitiminden itibaren Sanayi ve Teknoloji Bakanınca 3 aya kadar uzatılabilecektir.

2. ALINABİLECEK ÖNLEMLER

2.1. Borç Yapılandırma İmkânı Tanınması

518 sıra no.lu VUK Genel Tebliği ile yapılan düzenlemeler ile mücbir sebep halinde sayılan mükelleflerin Nisan- Haziran 2020 dönemi içerisinde beyanı gereken KDV ve muhtasar beyanmalarına istinaden doğacak borçlarını yaklaşık 6 ay öteleme imkânı sağlanmıştır. Ancak salgının neden olacağı ekonomik durağanlığın derinliği ve diğer sektörlere de yayılmacı özelliği dikkate alınınca sadece mücbir sebep halinde sayılan mükelleflerin değil diğer mükelleflerin de nakit dengelerini tutturmakta ve vergi borçlarını ödemekte zorlanacakları anlaşılmaktadır.

Bu duruma çözüm ya 48II, 6III, 6736, 7143 sayılı Kanunlar benzeri vergi barışı kanunu ile mükelleflerin vergi borçlarının fer'ilerinin enflasyon oranına göre düzeltilip ödenmesinin uzun bir takvime yayılarak yapılandırılması ya da 6183 sayılı Kanun'un 48 ve 48/A maddelerindeki tecil müessesinin kullanılmasıyla sağlanabilir. Özellikle vergiye uyumlu mükellefler için tasarlanmış olan 48/A maddesi, Cumhurbaşkanı'na faiz oranı belirleme, teminatsız tecil, 60 aya kadar tecil süresi, borçlunun çok durum halinde tespitinde mali kriterleri belirleme yetkisi tanıyor olması nedeniyle işlerlik kazandırıldığı takdirde mükellefleri finansal açıdan rahatlatabilecek imkânlar sunacaktır.

2.2. Zararın Mahsup Süresinin Uzatılması veya Geçmiş Yıl Kârlarına Mahsup İmkânı Getirilmesi

Gelir üzerinden alınan vergilere ilişkin mevcut sistemimizde faaliyetten doğan zararların gelecek yılın kârları ile mahsup edilmesine izin verilmektedir. Ancak mahsup süresi Gelir Vergisi Kanunu ("GVK")'nun 88 ve Kurumlar Vergisi Kanunu ("KVK")'nun 9. maddeleri ile beş yıl olarak sınırlandırılmıştır.

2 26 Mart 2020 tarih ve 31080 (Mükerrer) sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır
3 14 Nisan 2020 tarih ve 31102 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır
4 30 Nisan 2020 tarih ve 31114 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

Korona salgınının ekonomik faaliyetlere verdiği zayıflığın telafi edilmesinin birkaç yıla yayılabileceği göz önüne alındığında zarar mahsup süresinin uzatılması işletmelerin yatırım kararları üzerinde olumlu etki yapacaktır.

Diğer taraftan zarar mahsubunun işletmelerin nakit dengeleri doğrudan etki yapabilmesinin yolu geriye yönelik olarak zarar mahsubuna müsaade edilmesidir. Nitekim OECD'de Koronavirüs krizine karşı hükümetlere tavsiye raporunda geriye doğru zarar mahsubu uygulamasını⁵ önermektedir. ABD, Norveç, Polonya, Çek Cumhuriyeti gibi birçok ülkede cari yıl zararının geriye yönelik olarak mahsubuna izin verilmiştir. Bu şekilde örneğin 2020 yılı faaliyetleri zararlı sonuçlanan bir işletme 2018 ve 2019 yılında beyan etmiş olduğu kar üzerinden ödemiş olduğu kurumlar vergisini iade alma imkânına kavuşacaktır. Hazineden kaynak çıkışına neden olacak bu uygulama, ancak gelir ve kurumlar vergisi kanunlarında değişiklik yapılması ile mümkün hale gelecektir.

2.3. Asgari Ücretten Gelir Vergisi Alınmaması

Düşük gelir grubundakilerin tüketim eğilimi yüksek olduğundan harcanabilir gelirlerinde meydana gelecek bir artış doğrudan tüketime gidecek ve bu şekilde mal ve hizmetlere talep oluşturacaktır. Gelir Vergisi Kanunu'nun 32. maddesiyle Cumhurbaşkanına asgari geçim indirimi oranını artırma konusunda yetki verilmiştir. Söz konusu oranın artırılmasıyla asgari ücretle çalışanın eline geçecek net ücret tutarı artırılarak satın alma gücünün ve toplam talebin artırılması mümkündür.

2.4. KDV Oranlarının Düşürülmesi

KDV oranlarının düşürülmesi firmaların sunacağı mal ve hizmetlere talebi artırmak yoluyla ekonomik faaliyetleri canlandıracaktır. Özellikle Korona salgınından en çok etkilenen turizm gibi sektörlerde KDV oranı düşürülerek talep uyandırılabilir.

Nitekim hükümetimiz salgının hava taşımacılığındaki olumsuz etkisine refleks olarak bu yöntemi kullanmıştır. 2278 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı⁶ ile, hava yolu ile yolcu taşımacılığı hizmetlerinde 30.06.2020 tarihine kadar (bu tarih dahil) KDV oranı %1'e indirilmiştir.

KDV oranlarının düşürülmesi selektif bir yaklaşımla salgından en çok etkilenen sektörlerle odaklanılarak realize edilebilir.

2.5. Devreden KDV'nin İadesine Olanak Tanınması

İndirim mekanizması üzerine kurulu olan KDV sisteminde ticari işlemler KDV'nin hazineye intikalinde aracı işlevi görmektedirler. Ancak stok devir hızındaki düşüklük nedeniyle yeterince hasılat KDV oluşmaması veya iade hakkı doğurmayan istisna uygulamaları nedeniyle tedarikte ödenen KDV indirim yoluyla telafi edilememekte ve mükelleflerin üzerinde yük olarak kalmaktadır.

Devreden KDV'nin iade edilebilmesi teklifine 7104 sayılı Kanun⁷'un yasalaşmadan önceki tasarı metninde yer verilmiş ancak bu teklif yasalaşmamıştır. Söz konusu Tasarının gerekçesinde⁸ kanunlaşması halinde sonraki döneme devreden KDV'nin iadesi nedeniyle 2020 yılından itibaren 9 milyar liralık bir vergiden vazgeçilerek KDV mükellefleri açısından vergi yükünün azaltılacağı ancak vazgeçilen vergi dolayısıyla ekonomide oluşacak çarpan etkisiyle orta ve uzun vadede vergi gelirlerinde artış olacağı ifade edilmişti.

Devreden KDV'nin iadesine imkân tanıyan yasal düzenleme yapılması halinde karantina nedeniyle oluşan durgunluğun işletmelerde yarattığı finansman ihtiyacına bir ölçüde cevap verilmiş olunacaktır.

2.6. Vergi İadelerini Kolaylaştırıcı Tedbirlerin Alınması

2.6.1. Gelir Vergisi Stopajından Kaynaklı İadelerin Sonuçlanmasının Kolaylaştırılması

252 Seri No.lu GVK Genel Tebliği gereği, tevkif edilip beyanname üzerinde mahsup edilemeyen gelir/kurumlar vergisinin geri alınması için nakden yapılacak iade taleplerinin 10 milyar lirayı aşan kısım kural olarak inceleme sonucunda düzenlenecek vergi inceleme raporuna göre iade edilmekte, yeminli mali müşavir raporu sunulması halinde ise 100 bin liraya kadar olan kısım iade edilebilmektedir. Ancak iade incelemelerinde VUK ile getirilen inceleme sürelerine uyulmadığı gibi Vergi Denetim Kurulu'nun iş yükü nedeniyle incelemeye başlanması bile birkaç ayı bulmaktadır. Bu durum ise yeterli kredibilitesi olmadığı için teminat mektubu alamayan veya teminat mektubu komisyon maliyetlerine katlanmak istemeyen mükelleflerin iadelerin en erken 2 yılda alabilmeleri sonucunu doğurmaktadır.

Ekonomideki durağanlığın zincirleme olarak tüm sektörleri etkileyeceği bu dönemde gelir/kurumlar vergisi stopaj iadesinin tutar sınırlaması olmaksızın vergi inceleme raporu ile değil, yeminli mali müşavir tasdik raporu ile alınabilmesine imkân tanınarak stopaj yoluyla ödenen verginin mükelleflerin üzerinde uzun süre yük olarak kalmasının önüne geçilebilir.

Diğer taraftan yine 252 Seri No.lu GVK GT'ye göre, mükellefler tevkif yoluyla kesilen vergileri beyanname üzerinde mahsup edememeleri halinde kendi vergi borçlarına mahsup talebinde bulunabilirken, aynı gruba bağlı diğer firmaların vergi borçlarına mahsup imkânı ortağı buldukları adi ortaklık veya kollektif şirketlerin müteselsilen sorumlu oldukları vergi borçları ile sınırlı tutulmuştur. Yani tevkifattan kaynaklanan iade alacağının mükellefin ortağı olduğu başka bir sermaye şirketinin vergi borçlarına mahsuben iade imkânı bulunmamaktadır. Mükellefleri nakit iade sisteminin yukarıda anlatılan meşakkatli sürecine maruz bırakmamak için en azından mükelleflerin gelir vergisi iade alacaklarının aynı işletme topluluğunun üyesi diğer firmaların vergi borçlarına mahsubuna izin verilmelidir.

2.6.2. KDV İade Sürecinin Hızlandırılması

KDV iadesi, tam istisna ve indirimli KDV oranı uygulaması nedeniyle yüklendiği vergiyi indirim yoluyla telafi edemeyen mükelleflerin üzerindeki bu finansman yükünü hafifletmek için uygulanmakta olan bir maliye politikası aracıdır. KDV mevzuatımızda, hızlı iade sistemi, indirimli teminat sertifikası uygulaması, ön kontrol raporu ile iade, artırımlı teminat uygulaması gibi KDV iade sürecini hızlandıran düzenlemeler bulunmasına rağmen uygulamada KDV iade süreçleri yavaş ilerlemektedir. Diğer taraftan iade sürecini hızlandırıcı söz konusu düzenlemeler belli ölçüde üzerinde firmalara hitap etmektedir.

İşletmelerin nakit dengesini tutturmakta zorlandığı korona günlerinde ve takip eden süreçte KDV iadelerinin hızlı bir şekilde sonuçlanması mükellefler için can suyu olacaktır. Bunun temini, KDV iade sürecini hızlandıran düzenlemelerin küçük ve orta ölçekli işletmeleri de kapsar şekilde genişletilmesi ve daha da önemlisi de vergi idaresi üst yönetiminin KDV iade sürecinin hızlı işleyişi ile ilgili kararlı duruşunu vergi dairelerine yansıtması ile sağlanacaktır.

2.6.3. İade Alacaklarının Ortakların/Tedarikçilerin Borçlarına Mahsubuna İmkân Tanınması

Nakit olarak iade talep edilmesi halinde KDV iadesinin sonuçlanması için Tebliğ düzenlemesi ile öngörülen süreç mahsuben iade talebine göre daha sıkı koşullara bağlanmıştır. Teminat gösterilmesi, YMM raporu veya inceleme raporu ibrazı istenmesi mahsuben iade taleplerinde genellikle aranmayan ancak nakit iadenin sonuçlandırılması için aranan koşullardandır.

Sürecin daha kolay olması mahsuben iade taleplerini cazip hale getirmekle birlikte mahsubu talep edilebilecek borçların mükellefin kendisinin veya ortaklık payı ile orantılı olmak üzere adi, kollektif ve adi komandit şirketlerde ortakların vergi dairelerince takip edilen amme alacakları, ithalat sırasında uygulanan vergiler

5 OECD. "Tax and Fiscal Policy in Response to the Coronavirus Crisis". (https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=128_128575-06rktc0aa&title=Tax-and-Fiscal-Policy-in-Response-to-the-Coronavirus-Crisis). Erişim tarihi: 20 Nisan 2020

6 22 Mart 2020 tarih ve 31076 sayılı Resmi Gazete'de yayımlandı.

7 06 Nisan 2018 tarih ve 30383 sayılı Resmi Gazete'de yayımlandı.

8 TBMM "7104 sayılı Kanun Esas Komisyon Raporu". (<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss535.pdf>). Erişim Tarihi: 20 Nisan 2020.

ve Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) prim borçları ile sınırlı olması mükelleflerin iadesini zamaında alma hakkını kısıtlamaktadır.

Mahsuben iade uygulamasının mükellefler açısından daha anlamlı hale gelebilmesi, iade alacağının sadece mükellefin kendi borçlarına değil, ortağı olduğu sermaye şirketlerinin borçlarına hatta mal/hizmet tedarik ettiği firmaların borçlarına da mahsup hakkının tanınması ile mümkün olacaktır. Nitekim KDV Genel Uygulama Tebliği öncesinde yürürlükte olan 84 Seri No.lu KDV Genel Tebliği'nde 04.01.2008 tarihinde değişiklik yapılmadan önce KDV iade alacağının ortakların veya mal ve hizmet satın alınan mükelleflerin vergi borçlarına, ithalat sırasında uygulanan vergilerine, SGK prim borçlarına mahsup talepleri miktarına bakılmaksızın inceleme raporu ve teminat aranılmadan yerine getiriliyordu.

Yapılacak bir Tebliğ düzenlemesi ile daha önce de tecrübe edilmiş bu uygulamaya dönülmesi salgın nedeniyle zor durumda olan iade hakkı sahibi mükelleflere finansman kolaylığı sağlayacaktır.

SONUÇ

Salgın hastalığın şekil verdiği ekonomik konjonktürde çoğu işletmenin nakit pozisyonu, kirasını, borç faizini, çalışanların ücretlerini, sigorta primlerini ve vadesi gelmiş vergilerini ödeyebilme kabiliyetinden yoksun görünüm sergilemektedir. Kamu otoritesinin nakit durumlarını destekleyici uygulamaları hayata geçirmesi söz konusu işletmelerin işçi çıkarmadan hayatiyetlerini sürdürebilmeleri açısından elzemdir. Nitekim vergi idaresi krizden doğrudan etkilenen sektörlerde faaliyet gösteren mükellefleri mücbir sebep halinde kabul etmiş ve Nisan, Mayıs ve Haziran aylarında beyan edilmesi gereken KDV ve muhtasar beyannamelerine üzerine tahakkuk edecek vergilerin ödemelerini 6 ay ertelemiştir. Paralel bir uygulama SGK tarafından sigorta primleri için yapılmıştır. Kısa çalışma ödeneğine hak kazanılmasının kolaylaştırılması suretiyle çalışanların ücretinin bir bö-

lümünün işsizlik sigortasından karşılanması da işletmelere soluk aldırarak ve istihdamın devamını sağlayacak bir uygulamadır. Kâr dağıtımının sınırlandırılması ise geçmiş yıllar kârlarının işletmelere bu dar günlerinde ilave imkân sunmasını sağlayacaktır.

Ancak işletmelerin ortağı olan vergi idaresinin atacağı başka adımlar da olduğunu değerlendirmekteyiz. 6183 sayılı Kanun'un 48/A maddesine işlerlik kazandırılarak vergi borçları uygun koşullarda uzun vadeye yayılarak tahsil edilebilir. Asgari geçim indirim miktarı artırılarak harcama eğilimi yüksek düşük gelirli olanların satın alma gücü ve dolayısıyla talep artırılabilir. Krizden doğrudan etkilenen bazı sektörlerde talebi uyarmak için KDV oranı düşürülebilir. Devreden KDV'nin iade edilebileceğine ilişkin yasal düzenleme yapılarak önemli bir parasal tutar ekonomiye zerk edilebilir. Gelir vergisi stopaj iadesi ve KDV iade alacaklarının mükelleflerin grup firmalarının ve tedarikçilerinin kamuya olan borçlarına da mahsup imkânı getirilerek firmaların nakit çıkışları azaltılabilir. Tebliğ düzenlemesi ile gelir vergisi stopaj iadelerinin tutar sınırı olmaksızın YMM raporu ile alınabilmesi imkânı getirilerek firmaların finansman yükü hafifletilebilir. Nakit KDV iade süreçlerinin hızlandırılması için mevcut düzenlemelerin uygulanması konusunda etkin bir takip yapılabilir. Zararların geriye doğru mahsubunu sağlayacak yasal düzenleme yapılabilir. Tüm bu önerilerin hazineye önemli bir yük getireceği muhakkaktır. Ancak altın yumurtlayan tavuğun yaşatılması ve bu şekilde istihdamın korunmasında alınacak bu önlemler önemli katkı sunacaktır.

CORONAVİRUS SONRASI SPOR DÜNYASINDA MÜCBİR SEBEP

Anıl DİNÇER
Avukat

ÖZET

Coronavirus'un ortaya çıkması sonrası spor dünyasında tartışılan önemli konulardan biri, ortaya çıkan durumun, özellikle kulüpler ve futbolcular arasındaki sözleşmesel ilişkide mücbir sebep hali teşkil edip edemeyeceği ve hukuki ihtilaflar halinde uluslararası spor yargılamasının ne yönde karar vereceğidir. Bu konuda emsal kararlarda bir fikir birliği bulunmamakla birlikte; İsviçre Hukuku, Uluslararası Spor Tahkim Mahkemesi, Uluslararası Futbol Federasyonları Birliği ve Uluslararası Basketbol Tahkim Mahkemesi'nin her bir hukuki uyumsuzluğu kendi şartları içerisinde değerlendireceği ve incelemesi sonrası mücbir sebep halinin varlığına ilişkin karar vereceği öngörülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Spor, Futbol, Coronavirus, Mücbir Sebep, Tahkim, FIFA, CAS, BAT.

GİRİŞ

Covid-19 adı verilen coronavirus, spor dünyası dahil yaşamın her alanını derinden etkiledi ve etkilemeye devam etmektedir. Farklı branştan ve seviyeden spor aktiviteleri Dünya'nın neresinde olursa olsun farklı şekillerde de olsa durma noktasına geldi. Tokyo 2020 Olimpiyat Oyunları ertelendi, tenis sporunun en büyük organizasyonlarından biri Wimbledon tamamen iptal edildi ve Belçika Futbol Ligi mevcut puan tablosuyla tescil edildi. Durdurulan spor organizasyonları sonrası; federasyonlar, ligler, kulüpler, sporcular, antrenörler, sponsorlar ve yayıncı kuruluşlar dahil sporun paydaşları arasındaki ilişkinin akıbetinin ne olacağı tartışılmaya başlandı. Bu tartışmaların temel noktasına ise; ortaya çıkan ve liglerin durmasına sebebiyet veren durumun mücbir sebep hali olarak tanımlanıp tanımlanamayacağı konusu konumlandırıldı. Bu yazı ile sizler için İsviçre Hukuku, CAS, FIFA ve diğer spor tahkim mahkemelerinin mücbir sebep kavramına bakış açılarını değerlendirdik.

1. İSVİÇRE HUKUKU

İsviçre Hukuku'ndan özellikle bahsedecek

olmamızın nedeni, çoğu uluslararası spor federasyonlarının merkezinin İsviçre'de bulunması ve statü ve regülasyonlarında İsviçre Hukuku'nu açıkça tanımalarıdır. FIFA, CAS gibi spor dünyasında belirleyici kararları veren kurumlar birçok konuda karar verirken İsviçre Hukuku'na atıfta bulunacaktır. Örneğin, uluslararası spor tahkim mahkemesi olan CAS (Court of Arbitration for Sports), birçok uyumsuzluğun çözümünde İsviçre Hukuku'nu uygulamaktadır.

Bu nedenle, İsviçre Hukuku ve regülasyonlarında mücbir sebebin nasıl tanımlandığı önem taşımaktadır. İsviçre Borçlar Kanunu'nun ilgili maddesine göre,¹

- Sözleşme taraflarına sözleşme şartlarını askıya alma imkânı verilmemektedir. Bir diğer ifadeyle, mücbir sebep haliyle sözleşmeler ancak feshedilebilmekte ve yükümlülükler sona ermektedir.
- Sözleşmenin geçersiz hale gelmesi için, tarafların karşılıklı yükümlülüklerinin ifasının imkânsız hale gelmiş olması gerekmektedir.
- Bu imkânsızlığın taraflardan kaynaklanan bir neden olmaması gerekmektedir.

Ancak, İsviçre Federal Mahkemesi'nin yukarıdaki şartların tümünün sağlandığı durumlarda dahi mücbir sebep halini kabul etmediği

¹ İsviçre Borçlar Kanunu'nun 119. maddesi uyarınca

kararlar ortaya çıkmıştır. Mücbir sebep halinin dışında, İsviçre Federal Mahkemesi'nin bazı şartlar yerine geldiği takdirde, tarafların sözleşme yükümlülüklerinin değişen koşullara göre yeniden düzenlenmesi ("rebus sic stantibus") yönünde karar verdiği görülmektedir. Sözleşmenin değişen koşullara göre uyarlanması durumunda ise aşağıdaki şartların tümünün birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir.

- Değişen koşulların ilk imzalanan sözleşme-deki yükümlülükleri temelden etkilemesi,
- Değişen koşulların önceden öngörülmesinin mümkün olmaması,
- Sözleşme yapılırken değişen koşulun sözleşmede tanımlanıp, taraflarca riskinin kabul edilmemiş olması,
- Değişen koşulların sözleşme taraflarından kaynaklanmamış olması,
- Değişen koşulların sözleşme taraflarının yükümlülükleri arasında eşitsizliğe neden olması.

2. ULUSLARARASI SPOR TAHKİM MAHKEMESİ (CAS)'NİN YAKLAŞIMI

CAS bilindiği üzere, spor ile ilgili uyuşmazlıklara bakan uluslararası tahkim mahkemesidir ve aynı zamanda spor yargılamasının en üst yargı merciidir. Emsal kararlara istinaden; CAS birçok kez mücbir sebebe ilişkin uyuşmazlıklarda, taraflar arasındaki sözleşmede buna ilişkin bir hüküm olsun veya olmasın, İsviçre Hukuku'na başvurarak karar vermiştir. Mücbir sebep aynı zamanda CAS regülasyonlarında da açıkça yer almaktadır. İlgili CAS regülasyonundaki maddede mücbir sebep hali; yükümlü tarafın kontrolü dışında gelişen, öngörülemeyen, karşı konulması mümkün olmayan, yükümlülüğün yerine getirilmesini imkânsız hale getiren olarak tanımlanmıştır.

CAS mücbir sebebin varlığına ilişkin olan tüm uyuşmazlıklarda; sıkı bir test uygulayıp, yukarıdaki şartların var olup olmadığını birlikte aramaktadır. Örneğin, 2006 yılında verdiği bir kararında; Yunanistan Futbol Kulübü PAOK

ile UEFA arasındaki uyuşmazlığa ilişkin, mücbir sebep şartlarının dar bir çerçevede yorumlandığına karar vermiş ve söz konusu şartları kendisi yeniden yorumlamıştır.²

CAS'ın mücbir sebebe ilişkin birçok tartışmada, mücbir sebep olmadığına ilişkin karar verildiği görülmektedir.

CAS istisnai olarak bazı durumlarda mücbir sebep yönünde karar vermiştir. Örneğin, 2013 yılında Mısır'da ortaya çıkan iç savaş sonrası Mısır Futbol Ligi iptal edilmiş ve ardından birçok antrenör sözleşmelerini tek taraflı olarak feshetmiştir. Bunun ardından CAS, kulüpler ve antrenörler arasındaki iş ilişkisine ilişkin olarak ortaya çıkan hukuki uyuşmazlığı karara bağlamıştır. CAS açıkladığı kararında aşağıdaki gerekçelerle söz konusu durumu mücbir sebep olarak kabul etmiş ve haklı fesih durumunun varlığından söz etmiştir:³

- Söz konusu durumun tarafların kontrolünün dışında olması,
- Taraflar arasındaki sözleşmede bu durumun riskini içeren bir madde olmaması,
- Tarafların bu durumu önleme veya bu durumla baş etme durumlarının mümkün olmaması,
- Öngörülemeyen olayın herhangi bir tarafa isnat edilmeyecek olması,
- Tarafların sözleşmedeki yükümlülüklerini yerine getirebilmesinin mümkün olmaması.

3. ULUSLARARASI FUTBOL FEDERASYONLARI BİRLİĞİ (FIFA) VE BASKETBOL TAHKİM MAHKEMESİ ("BAT")'NİN KARARLARI

Her ne kadar CAS spora ilişkin hukuki uyuşmazlıklarda karar verici konumda olsa da, sporlarda karar verici konumda olan başka yargı veya tahkim kurumları da mevcuttur.

a. Uluslararası Futbol Federasyonları Birliği ("FIFA")

FIFA futbola ilişkin birçok uyuşmazlığı ka-

rara bağlamaktadır. FIFA'nın da CAS gibi mücbir sebep konularında İsviçre Hukuku'nu temel aldığı bilinmektedir. FIFA'da da CAS'takine benzer şekilde, yalnızca bazı hukuki uyuşmazlıklarda mücbir sebep hali kabul edilmiştir. Örneğin, FIFA Uyuşmazlık Çözüm Kurulu'nun 2016 yılında verdiği bir kararda, liglerin iptal edilmesine rağmen kulübün yaptığı mücbir sebep başvurusu kabul edilmemiş, aksine kulübün futbolcularına karşı finansal yükümlülüğünün devam ettiği belirtilmiştir. FIFA'nın mücbir sebep haline karar verebilmesi için olayın beklenmeyen ve en önemlisi olağandışı olması gerekmektedir.

FIFA'nın 7 Nisan tarihinde yayınlanan ve Coronavirus sonrası açıkladığı tavsiye kararlarında, Covid-19 adı verilen Coronavirus salgını durumu mücbir sebep hali olarak açıklanmıştır. Bu tavsiye kararın yerel federasyonlar tarafından kabul görüp görmeyeceği de merak edilen bir konudur. Örneğin, Belarus liginde hâlâ futbol oynanmaya devam edilmektedir ve Belarus'lu kulüp veya futbolcuların bu durum karşısında mücbir sebep talebiyle FIFA'ya gitmesi durumunda ne olacağı büyük bir soru işaretidir.

Unutulmamalıdır ki, FIFA göreceği davalarda mücbir sebep haline hükmetse dahi, taraflardan birinin temyiz etmesi halinde son kararı verecek olan CAS olacaktır.

b. Uluslararası Basketbol Tahkim Mahkemesi ("BAT")

Basketball Arbitration Tribunal olarak adlandırılan Uluslararası Basketbol Tahkim Mahkemesi basketboldaki mücbir sebep haline karar verecek olan kurumdur. BAT'ın daha önceden Lübnanlı bir basketbolcu ve kulüp arasındaki hukuki uyuşmazlıkta verdiği bir mücbir sebep kararı mevcuttur. Anılan karar öncesinde, ülkedeki politik kargaşa sebebiyle Lübnan Basketbol Ligi 2013/14 sezonunun ilk periyodu oynanmamıştır. Bu nedenle, bir basketbol kulübü oyuncusunun maaşlarını ödememiştir. Bunun üzerine ise maaşı öden-

meyen oyuncu BAT nezdinde kulüp aleyhine dava açmıştır.⁴

BAT durumu mücbir sebep hali olarak tanımlamış, ancak kulübün ödeme yükümlülüğünün devam ettiğini belirtip, ödenmeyen alacakların ödenmesi yönünde kararını açıklamıştır. Kulüp lehine olarak ise fesih tarihi sonrası alacak taleplerini reddetmiştir.

SONUÇ

Özetlemek gerekirse, spor camiasında ve karar verici kurum ve kurullarda mücbir sebebe ilişkin verilen kararlarda bir fikir birliği bulunmamaktadır. Bu nedenle, mücbir sebep haline ilişkin yaşanacak olan hukuki ihtilafların her biri için gerçekleşen durum ve oluşan şartlar ayrı ayrı değerlendirilecektir.

Covid-19 denilen Coronavirus'e ilişkin olarak; kulüpler veya oyuncular tarafından yapılacak olan mücbir sebep başvurularında, uluslararası yargı kurulları aşağıdaki hususları dikkatle inceleyecektir.

- Covid-19'un ilgili bölge ve spor üzerindeki etkisi,
- Tarafların ekonomik durumları,
- Taraflar arasındaki sözleşmesel ilişkide finansal yönden yapılan değişikliklerin orantılı olup olmaması,
- Yapılan sözleşmesel değişikliklerin usulüne uygun yapıp yapılmadığı (karşılıklı anlaşma, ihtarname gönderilmesi gibi),
- Eşitlik prensibine bağlı kalınıp kalınmaması (Örneğin, maaş indiriminin kulüp tarafından tüm futbolculara eşit uygulanması).

² Uluslararası Spor Tahkim Mahkemesi'nin 2006/A/1110 sayılı ve 25 Ağustos 2006 tarihli kararı

³ Uluslararası Spor Tahkim Mahkemesi'nin 2014/A/3463-64 sayılı ve 26 Ağustos 2014 tarihli kararı

⁴ Uluslararası Basketbol Tahkim Mahkemesi'nin (BAT) 0529/14 sayılı ve 31 Temmuz 2014 tarihli kararı

AŞIRI İFA GÜÇLÜĞÜ VE SÖZLEŞMENİN DEĞİŞEN KOŞULLARA UYARLANMASI

Sedef KILIÇ
Avukat

ÖZET

İrade serbestisi ilkesini temel alan sözleşmeler hukukunda taraflar, serbest iradeleri ile bir araya gelerek yaptıkları sözleşmenin içeriğini, kanunlarda öngörülen sınırlar dahilinde, özgürce belirleyebilmektedir. Roma Hukuku'nda "pacta sunt servanda" olarak ifade edilen ahde vefa ilkesi uyarınca kişiler, serbest iradeleri ile verdikleri sözlerle bağlıdır ve bu ilke gereğince ifanın ne derece zorlaştığına bakılmaksın, taraflardan edimlerini ifa etmeleri beklenir.

Ancak özellikle savaş ve savaş sonrası dönemlerde meydana gelen güçlükler, para değerindeki aşırı düşüşler ve tarafların iradeleri dışında gelişen deprem, salgın hastalık gibi birtakım olaylar, ahde vefa ilkesine kesin ve sıkı sıkıya bağlılığın her zaman adil sonuçlar doğurmadığını ortaya koymuştur.

Bu çalışmanın hazırlandığı dönemde gündemde olan, Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi ilan edilen ve dünyanın hemen hemen her ülkesinde görülerek insanların ölümüne yol açan covid-19 salgınının, daha şimdiden birçok sözleşmeyi olumsuz yönde etkilediği gözlemlenebilmektedir. Konuları itibarıyla bazı sözleşmeler bakımından doğrudan etkili olan ve mücbir sebep teşkil eden salgın; kimi sözleşme bakımından mücbir sebep sayılmayacak nitelikte olması ve ifayı imkânsız kılmamasına rağmen, tarafların edimleri arasındaki dengeyi aşırı ölçüde bozmaktadır. Bunun yanında sözleşmenin sona ermesi, her zaman en ekonomik ve tarafların tercih edeceği çözüm olmayacaktır. Covid-19 gibi olağanüstü durumların etkisinin azalması yahut ortadan kalkması hâlinde sözleşmenin devamının, tarafların menfaatine olduğu birçok sözleşme bulunmaktadır.

Bu durumda sözleşmenin sona erdirilmesi yerine, değişen koşullara uyarlanarak her iki tarafın da menfaatini gözetecek bir çözüm bulunması, daha elverişli bir çözüm olabilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sözleşmeye Bağlılık, Değişen Koşullar, Uyarılma, Hardship.

GİRİŞ

Bir borcun ifası imkânsızlaşmış olmamakla birlikte, borçlunun sorumlu olmadığı sebeplerle aşırı derecede güçleşmiş ise, bu durumun borç ilişkisine nasıl etki edeceği sorusu gündeme gelmiş ve konunun incelenmesini gerekli kılmıştır.

Sözleşmenin kurulması anında bulunmayan, tarafların öngöremeyeceği ve kontrol edemeyeceği koşulların, daha sonra ortaya çıkarak edimler arasında dengesizliğe sebep olması ve bu durumun yarattığı adaletsizliklerin giderilmesi adına, çeşitli hukuk sistemlerinde uyarla-

ma kavramı, clausula rebus sic stantibus, beklenmeyen hâl, aşırı ifa güçlüğü ve emprevizyon gibi pek çok farklı temellere dayandırılmıştır.

Buna paralel olarak Türk Hukuku'nda da sözleşmelerin uyarlanması ihtiyacı duyulmuş ve ilk kez 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ("TBK")'nın 138. maddesi ile, sözleşmelerin değişen koşullara uyarlanabilmesine ilişkin yasal bir düzenleme getirilmiştir. İsviçre Hukuku'nda olduğu gibi Türk Hukuku'nda da düzenleme kapsamında dayanılan temel prensip, dürüstlük kuralı olmuştur. Nitekim TBK'nın 138. maddesinin gerekçesi, "Bu yeni düzenleme, öğretisi ve uygulamada sözleşmeye bağlılık (ahde vefa) ilkesinin istisnalarından biri olarak kabul edilen, "işlem temelinin çökmesi"ne ilişkindir. İmkânsızlık kavramından farklı olan aşırı ifa güçlüğüne dayanan uyarılma is-

teminin temeli, Türk Medenî Kanununun 2 nci maddesinde öngörülen dürüstlük kurallarıdır.”¹ şeklinde ifade edilmiştir.

Burada belirtmek gerekir ki, uyarlamaya ilişkin yasal düzenleme ilk kez TBK ile birlikte getirilmiş ise de TBK’da yer alan yeni düzenleme öncesinde de Yargıtay ve öğreti tarafından değişen koşulların ifa güçlüğüne sebebiyet vermesi hâlinde sözleşmelerin bu koşullara uyarlanabileceği kabul edilmekteydi. Ancak uygulamada, hangi teoriye dayanılacağı konusunda fikir birliği bulunmadığı ve Yargıtay’ın çeşitli sözleşme tipleri için verdiği kararlarda farklı ölçütler benimsediği görülmüştür. Her ne kadar yeni düzenleme ile gerekçede bir teoriye atıf bulunmakta ise de uygulamada hâlen konuyla ilgili farklı görüşler ileri sürülmekte ve savunulmaktadır.

TBK’nın 138. maddesinde yer alan genel hüküm yanında, mevzuatımızda bazı özel düzenlemeler ile kefalet, kira, bağışlama sözleşmesi gibi çeşitli borç ilişkilerinin uyarlanmasını düzenleyen özel hükümler de bulunmaktadır.

Bu çalışmada, borcun ifasının imkânsızlaşması değil borçludan kaynaklanmayan nedenlerle aşırı derecede güçleşmesi hâli, yani aşırı ifa güçlüğü konusu ele alınmaktadır.

I. TÜRK HUKUKU’NA TABİ SÖZLEŞMELERDE AŞIRI İFA GÜÇLÜĞÜ VE SÖZLEŞMENİN DEĞİŞEN KOŞULLARA UYARLANMASI

A. Genel Olarak

Aşırı ifa güçlüğü, sözleşmenin yapıldığı sırada mevcut koşulların, daha sonradan, taraflarca öngörülemeyen şekilde ve borçludan kaynaklanmayan sebeplerle değişmesi ve bu değişikliğin, borçlunun edimini aynen ifa edebilmesi için aşırı bir fedakarlığa katlanmasına sebebiyet vermesi hâlidir. Sözleşmenin kurulduğu an ile ifa anı arasındaki koşullarda meydana gelen değişiklik nedeniyle, borçludan edimini yerine getirmesinin beklenmesi, dürüstlük kuralına aykırı düşecektir. Bunun sonucu olarak sözleş-

menin, her iki tarafın menfaatini gözeterek, değişen bu yeni koşullara uyarlanması gerekliliği gündeme gelecektir.

Sözleşmedeki işlem temelini, tarafların sözleşmeyi yaparken varlığına ve değişmeyeceğine inandıkları birtakım olgular oluşturmaktadır. İşlem temelinin çökmesinin bir türü olan aşırı ifa güçlüğü, edimin imkânsızlaşmamasına rağmen, borcun yerine getirilmesinin aşırı şekilde güçleşmesini ifade eder. Dolayısıyla sözleşmenin kurulması sırasında var olmayan ve önceden tahmin edilemeyen bazı koşulların ortaya çıkması, taraflardan birinin aşırı ifa güçlüğüne düşmesine ve dolayısıyla işlem temelini çökmesine sebebiyet verecektir.

Burada belirtmek gerekir ki işlem temelini çökmesi hâlleri, aşırı ifa güçlüğü kavramından daha geniş olup; edimler arası dengenin bozulması ve sözleşme ile izlenen amacın boşa çıkması durumları da işlem temelini çökmesi kapsamındadır. TBK’nın 138. maddesi gerekçesinde ise işlem temelini çökmesi kavramına dar bir anlam yüklenmiş ve maddenin birçok açıdan boşluk içerdiği, Adalet Komisyon Raporu’nda “düzenleme yokluğunda yargı TMK md. 2/1 veya md. 1/II yoluyla soruna özgü içtihat hukukunu geliştirerek ihtiyacı giderecektir.” şeklinde ifade edilerek uygulama detayları yargıya bırakılmıştır.

Bununla birlikte, TBK’da düzenlenen ifa imkânsızlığı ile aşırı ifa güçlüğü arasındaki farka da kısaca değinmek yerinde olacaktır. İfa imkânsızlığı, TBK’nın 136. maddesinde düzenlenmiş olup; borcun ifasının borçlunun sorumlu tutulamayacağı sebeplerle imkânsızlaşması nedeniyle borcun sona ermesini ifade etmektedir. Aşırı ifa güçlüğü ile ifa imkânsızlığı arasındaki temel fark, ifa imkânsızlığında yerine getirilebilecek bir edim bulunmamasıdır. Oysa aşırı ifa güçlüğünde, edimin yerine getirilmesi mümkün fakat külfetlidir dolayısıyla aşırı ifa güçlüğünden bahsedebilmek için ifası zor da olsa hâlen yerine getirilmesi mümkün bir edimin bulunması gerekir. Bunun sonucu olarak aşırı ifa güçlüğüne ilişkin düzenlemedeki amaç, sözleşmenin yeni ko-

şullara uygun şekilde ayakta tutulması iken, ifa imkânsızlığının tek sonucu sözleşmenin sona ermesidir.

Yine sonuçları bakımından aşırı ifa güçlüğü ile karıştırılabilen bir diğer kavram mücbir sebep hâlleridir. Her ikisinde de önceden öngörülemeyen bir olay veya durum söz konusu olmakla birlikte bu kavramların koşul ve sonuçları birbirinden çok farklıdır. Mücbir sebebe ilişkin mevzuatta ya da doktrinde üzerinde fikir birliğine varılmış net bir tanım bulunmamaktadır. Mücbir sebep genel olarak, tarafların üstlendikleri edimlerin ifasına ve sözleşmeden doğan borcun ihlâline mutlak surette, öngörülemeyen ve kaçınılmaz olarak yol açan, karşı konulması objektif olarak mümkün olmayan savaş, ayaklanma, doğal felaketler gibi dışsal olaylar olarak açıklanabilmektedir. Aşırı ifa güçlüğünde, yukarıda da ifade edildiği üzere sözleşmenin uyarlanması gündeme gelebilecekken, mücbir sebepte ifanın sürekli ya da geçici olarak imkânsızlaşması söz konusu olacak dolayısıyla sözleşmenin uyarlanması çözümü getirilemeyecektir.²

“III. Aşırı ifa güçlüğü

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.”

² Yargıtay 13. HD 14.12.1990 tarih, 1990/5697 Esas, 1990/8708 sayılı kararı

“Sözleşmenin para ile ilgili şartlarını edim ve karşı edim arasındaki oranı esaslı ölçüde sarsan olağanüstü olaylara, beklenmeyen olaylar denir. Beklenmeyen olaylar sözleşmenin açık şartlarını alt üst eden olağanüstü, sezilemeyen, kusur dışı gerçek olaylardır. Bu olaylar karşısında kalan borçlu sözleşmenin metnine değil, ne var ki kendi borcuna bir sınır çizen adalet, iyiniyet kurallarına dayanmak gerektiğini ileri sürer. Beklenmeyen olaylar borcun ifasını esaslıca güçleştiren nedenlerdir. İmkânsızlık denen durumlarda ise edimin yerine getirilmemesi söz konusu olmaktadır. Tekrarlayarak ve önemle vurgulayalım ki imkânsızlık ile beklenmeyen durum kavramlarını birbirine karıştırmamak gerekir.”

³ BAYSAL Başak, Sözleşmenin Uyarlanması, On İki Levha Yayıncılık, 2019, İstanbul.

¹ <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss321.pdf>

Görüldüğü üzere, aşırı ifa güçlüğü hâlinde sözleşmenin uyarlanabileceği kabul edilmiş olmakla birlikte, bütün durum değişikliklerinin her hâlde uyarlamaya imkân vermeyeceği açıktır. Öncelikle koşullarda meydana gelen değişikliğin olağanüstü bir değişiklik sayılması gerekir. Bu olağanüstü değişiklik kavramının her sözleşme ilişkisine etkisi aynı olmayabilir. Değerlendirilmesi gereken husus, sözleşmenin kurulmasından sonra ortaya çıkan değişikliğin “sözleşmeye etkisinin” öngörülemeyen ve olağanüstü olmasıdır. Bu etkiyi öngöremeyen ve kendisinden ifanın dürüstlük kuralı uyarınca beklenemediği sözleşmenin “mağdur” tarafı, TBK’nın 138. maddesi kapsamında sözleşmenin uyarlanması hakkına sahip olabilir.³ Sözleşmenin uyarlanması ile amaçlanan, değişen koşullar nedeniyle sözleşmede bozulan dengenin ve adaletin sağlanmasıdır.

B. Uyarlamanın Unsurları

Geçerli bir sözleşmenin, TBK’nın 138. maddesi kapsamında uyarlamaya konu edilebilmesi için birtakım koşulların sağlanması gerekmektedir.

Öncelikle, doğrudan hüküm ile getirilen haktan yararlanılabilmesi için, kanunlarda ya da sözleşmede uyarlamaya ilişkin hüküm bulunmaması gerekir. Burada belirtmek gerekir ki, TBK’nın 138. maddesi emredici bir düzenleme değildir. Dolayısıyla taraflar arasında, beklenmeyen hâl veya olağanüstü durumlara ilişkin bir çözüm mekanizması yahut değişen koşullarda rizikonun paylaşılmasını öngören hüküm bulunması hâlinde, öncelikle sözleşme hükümleri uygulanacaktır. Taraflar ve hâkim, sözleşmede yer alan hükümlerle bağlıdır.

TBK’nın 138. maddesi, uyarlamaya ilişkin talebin ileri sürülebilmesi için aşağıda yer alan şartların sağlanmasını aramaktadır.

1. Sözleşmenin yapılmasından sonra olağanüstü bir durum ortaya çıkmış olmalıdır

TBK'nın 138. maddesi ile getirilen düzenleme, sözleşmenin kurulması aşamasından sonra gerçekleşen durum değişikliğinin olağanüstü nitelikte olması şartını aramaktadır. Hükümde yer alan "olağanüstü" ifadesi, uyarılama talep edilebilmesi için mutlaka meydana gelen olayın olağanüstü nitelik taşıması gerekirken gerekemeyeceği konusunda tartışmalara yol açmaktadır.

Olağanüstü değişiklikleri nitelikleri itibarıyla objektif ve sübjektif olağanüstü değişiklikler olarak ikiye ayırmak ve bu kapsamda bir değerlendirme yapmak mümkündür. Objektif nitelikteki olağanüstü değişiklikler, deprem, sel, salgın hastalık, savaş, büyük ekonomik krizler, devalüasyonlar gibi toplumun tümünü ya da oldukça fazla bir kesimini etkileyen değişikliklerdir. Yargıtay da savaş, salgın hastalık, doğal afet gibi olayların bu niteliğe sahip olduğunu, bu hâllerin varlığı hâlinde borçlunun ifa güçlüğüne düşebileceğini ve bu durumda ifa güçlüğüne dair diğer koşulların da bulunması hâlinde uyarılama talep edilebileceğini kabul etmektedir.

Bunun yanında toplumun çoğunluğunu etkileyemeyen fakat sözleşme tarafları için olağanüstü nitelik taşıyan durumlar ise sübjektif nitelikteki olağanüstü değişiklikler olarak nitelendirilebilir. Doktrindeki bazı yazarlara göre, bireysel niteliği aşan ve toplumun tamamını veya büyük kesimlerini etkisi altına alacak kadar geniş nitelikteki olaylar olağanüstü nitelik taşımakta ve bunun dışında tek veya birkaç kişiyi etkileyen olayların olağanüstü olarak değerlendirilmemektedir. Uygulamada konuyla ilgili farklı görüşler öne sürülmekle birlikte, kanaatimiz, sübjektif olağanüstü durum değişikliklerinde de, öngörülen diğer koşulların varlığı hâlinde, uyarılama talep edilebilmesi gerektiği yönündedir.

2. Ortaya çıkan olağanüstü durum, sözleşmenin kurulması aşamasında taraflarca öngörülmemen ve öngörülmesi de beklenmeyen nitelikte olmalıdır

Sözleşmenin değişen koşullara bağlı olarak uyarlanmasının talep edilebilmesi için, değişen koşulların taraflarca öngörülebilir nitelikte olmaması gerekmektedir. Bu şart, madde metninde açıkça ifade edilmektedir. Taraflar, sözleşmeyi kurarken hâl ve koşullarda daha sonradan önemli nitelikteki değişikliklerin oluşabileceğini öngörebiliyorlarsa ya da bu değişiklikler dürüstlük kuralı uyarınca tahmin edilebilir nitelikteyse, TBK'nın 138. madde hükmüne başvurulamayacaktır.

Öngörülemezlik unsuruna ilişkin değerlendirmede, sözleşmenin kurulduğu andaki koşullar dikkate alınmalı, kişinin iş hayatında hesaba katmakla sorumlu olduğu düşüncelerin bütünü değerlendirilmelidir. Örneğin Yargıtay'ın, Türkiye'de sıklıkla ekonomik krizlerin yaşandığını ifade ederek, ekonomik kriz nedeniyle uyarılama taleplerinde öngörülemezlik unsurunun oluşmadığı yönünde kararlar verdiği görülmektedir.⁴

Sözleşmenin kurulmasından sonra ortaya çıkan değişikliklerden hangilerinin öngörülemez, tahmin edilemez nitelikte olduğu, tüm unsurların birlikte değerlendirmesi ile tespit edilecektir. Burada bahsedilen unsurlar değerlendirilirken, sözleşmenin niteliği, süresi, kurulması aşamasındaki koşullar, meydana gelen değişikliğin etkilediği unsurun esaslı olup olmaması, tarafların durumu ve uzmanlık alanı gibi faktörler etkili olacaktır.

Tarafların öngörmeleri gereken hâl ve durumların sınırı ise dürüstlük kuralı uyarınca belirlenecek; sözleşmenin türü, tarafların menfaatleri, bilgi ve tecrübeleri, meslek ve uzmanlıkları ve iş çevresindeki ortalama anlayış gibi

kıstasların gözetilmesi sonucu ortaya çıkan olayın taraflarca öngörülüp öngörülemediği değerlendirilecektir.

Bu kriterler arasında yer alan tarafların meslek ve uzmanlıklarının önemi elbette büyük olup, değerlendirmeye etkisi de yadsızdır. Zira Yargıtay'ın birçok kararında, uyarılama talep edenin tacir olduğundan hareketle öngörülemezlik şartının sağlanmadığı gerekçeyle uyarılama talebini reddettiği görülmektedir. Gerek Yargıtay gerekse doktrindeki yazarların çoğunun görüşü, "basiretli bir tacir gibi davranma" yükümlülüğü bulunan tacirler bakımından, uyarılama taleplerinde kriterlerin daha sıkı bir değerlendirmeye tabi tutulması yönündedir.

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 18. maddesinin 2. fıkrasında, tacirlere basiretli iş adamı gibi davranma ölçütü getirilmiş olup; bu ölçüt, tacirler için objektif özen yükümlülüğü sonucunu doğurmakta ve tacirin, işletmesi ile ilgili faaliyetlerinde aynı ticaret alanında faaliyet gösteren öngörülü, tedbirli bir tacirin göstereceği özeni göstermesini zorunlu kılmaktadır. Bu zorunlulukla tacirin, kendi yetenekleri ve çabasıyla sınırlı kalmaması ve ticari iş ve eylemlerinin hukuki, mali ve ticari sonuçlarını öngörmesi beklenmektedir.

Esasında tüm sözleşmelerin kurulması ile taraflarca belli oranda riskler üstlenilmektedir. Taraflar tacir olsa dahi, sözleşmeyi kurarken bütün unsurları eksiksiz şekilde hesaplamalarını beklemek olanaksızdır. Dolayısıyla, uyarılama için öngörülemez nitelikteki risklerin, normal olarak tasavvur edilebilen veya edilmesi gereken, aşağı yukarı her işte bulunan durumları aşan olaylar şeklinde nitelendirilebilmesi gerekmektedir.

Yukarıda açıklandığı gibi, tacir olmayan kişiler için öngörülemezlik nedeniyle beklenmeyen hâl sayılabilecek birçok olay, tacirler için uyarılmaya yeterli görülmemekte, tacirler bakımından daha sıkı kriterler getirilmektedir. Basiretli hareket yükümlülüğü nedeniyle sözleşmenin kurulması anında birtakım risklerin alındığının kabulü yahut salt tacir olunmasının, öngörülemezlik kriterini bertaraf etmesinin her zaman hakkaniyetli sonuçlar doğurmayacağı açıktır.

3. Aşırı ifa güçlüğü yaratan olgu, mağdur olan taraftan kaynaklanmamalıdır

Değişen koşullara dayanarak sözleşmenin uyarlanması veya sona erdirilmesinin talep edilebilmesi için, aşırı ifa güçlüğü yaratan olgunun, mağdur tarafa isnat edilebilecek nedenlerle ortaya çıkmamış olması gerekir. Sözleşmenin kurulmasından sonra ortaya çıkan durum değişikliğine mağdur olduğunu iddia eden taraf katkı sağlamışsa, artık bu kişi aşırı ifa güçlüğüne dayanıp sözleşmenin uyarlanmasını talep edemeyecektir.

TBK'nın 138. maddesinde her ne kadar yalnızca borçlunun uyarılama talep edilebileceği belirtilmiş ise de madde kapsamında koşulların oluşması hâlinde alacaklının da bu hakkı haiz olduğunu kabul etmek gerekmektedir. Nitekim gerek TBK öncesi dönemde yerleşik uygulama gerekse yeni dönem Yargıtay kararları, sözleşmenin uyarlanmasının hem alacaklı hem de borçlu tarafından talep edilebileceği yönündedir.

Ayrıca mağdur olan tarafın durum değişikliğinden etkilenmemek için gerekli olan tüm önlemleri almış olması, durum değişikliğinin meydana gelmesine katkı sağlamaması gerekir. Buna rağmen durum değişiklik meydana gelmişse, gerekli her türlü özeni göstermesi ve durum daha da kötüleşmeden bunu karşı tarafa bildirmesi beklenecektir. Bildirimin hiç yahut vaktinde yapılmaması nedeniyle durumun daha da ağırlaşması hâlinde, ortaya çıkan riske dair sorumluluk, mağdur olan tarafta olacaktır. Her ne kadar madde metninde bildirimle ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiş ise de, genel hükümler ve dürüstlük kuralı uyarınca, böyle bir yükümlülüğün kabulü gerekir.

Olgunun kendisinin mağdur taraftan kaynaklanmaması yanında, bunun aşırı ifa güçlüğü yaratması da bu kişiden kaynaklanmamalıdır. Yani uyarılama talep edecek taraf, temerrüde düşmemiş olmalıdır. Borcunu zamanında ifa etse olağanüstü hâle yakalanmayacak olan borçlu, temerrüde düştüğü için bu öngörülemez olguya yakalanmışsa, kural

⁴ Yargıtay HGK, 12.11.2014 tarih, 2014/1614 Esas, 2014/900 kararı
"Yukarıdan beri açıklandığı gibi, Türkiye'de yıllardan beri ekonomik paketler açılmakta, ancak istikrarlı bir ekonomiye kavuşmamaktadır. Devalüasyonların ülkemiz açısından önceden tahmin edilemeyecek bir keyfiyet olmadığı, kur politikalarının her an değişebileceği bir gerçektir. Devalüasyon ve ekonomik krizlerin aniden oluşmadığı, piyasadaki belli ekonomik darboğazlardan sonra meydana geldiği bilinmektedir. Ülkemizde 1958 yılından beri devalüasyonlar ilan edilmekte sık sık para ayarlamaları yapılmakta, Türk parasının değeri dolar ve diğer yabancı paralar karşısında düşürülmektedir. Ülkemizdeki istikrarsız ekonomik durum davacı tarafından tahmin olunabilecek bir keyfiyettir. Somut olayda uyarılamanın koşullarından olan öngörülemezlik unsuru oluşmamıştır."

olarak uyarılma talep edemeyecek ya da bu sebeple sözleşmeyi sona erdiremeyecektir. Borçlunun, temerrüde düşmesinde kusuru bulunmaması hâlinde uyarılma talep edebilmesi mümkündür.

4. Bu durum, sözleşmenin yapıldığı sırada mevcut olguları, kendisinden ifanın istenmesini dürüstlük kurallarına aykırı düşecek derecede borçlu aleyhine değiştirmiş olmalıdır

Taraflar sözleşmenin kurulması ile birlikte birtakım riskleri alırlar yahut almaları beklenir. Dolayısıyla ifanın güçleşmesine sebep olan her değişiklik, taraflara uyarılma yahut sözleşmenin feshi hakkı vermeyecektir. Burada değerlendirilmesi gereken husus, ifanın "aşırı" derecede güçleşmesi nedeniyle, dürüstlük kuralı gereği ifanın beklenemez olmasıdır. Bunlar, sözleşme adaletinin ve ekonomik dengenin bozulduğu durumlardır. Madde gereği ifanın talep edilebilirlik değerlendirmesinde kriter, dürüstlük kuralıdır.

Burada ifanın beklenemezlik derecesi de önem taşımaktadır. Zira TBK'nın 138. maddesi, etkilenen tarafa uyarılma yahut sözleşmenin feshi hakkı getirmekte; beklenemezlik derecesine göre uyarılma hâlinde dahi hakkaniyetli sonuçlar ortaya çıkmayacak ise, sözleşmenin sona erdirilmesi çözümüne gidilebilecektir.

5. Borçlu, borcunu henüz ifa etmemiş veya ifanın aşırı ölçüde güçleşmesinden doğan haklarını saklı tutarak ifa etmiş olmalıdır

Madde metninde açıkça ifade edilen bir diğer şart ise, uyarılma talep edilebilmesi için borcun henüz ifa edilmemiş olması yahut ifanın aşırı ölçüde güçleşmesinden doğan hakların saklı tutularak gerçekleştirilmiş olması, yani bir ihtirazi kayıt beraberinde yapılmış olması gerekir.

C. Değişen Koşullara İlişkin TBK'da Özel Olarak Düzenlenen Hâller

Yukarıda da belirtildiği gibi TBK'nın 138. maddesi, değişen koşullar nedeniyle uyarılma

veya sözleşmenin sona erdirilmesine ilişkin genel hüküm olup, TBK'da, bazı sözleşme tipleri bakımından özel hükümlere yer verilmiştir. Bu çalışmada bu özel hükümler üzerinden detaylı inceleme yapılmayacak olup aşağıda yalnızca ilgili maddelere yer verilmiştir.

- Eser Sözleşmesinde Götürü Bedelin Tespiti (TBK m.480)

TBK'nın 480. maddesi, eser sözleşmesi açısından özel bir uyarılma hükmü niteliğinde olup, götürü ücretli sözleşmelerde, önceden öngörülemez hâller dolayısıyla ücretin artırılmasını veya sözleşmenin feshini düzenleyen bir hükümdür. Madde, götürü bedel ile yapılması vaadedilen işlerin, öngörülenden fazla emek ve masraf gerektirmiş olması hâlinde bile, bedelin arttırılmasının talep edilemeyeceğini düzenlemektedir. Bu düzenleme ile ana kuralı ahde vefa ilkesi olduğu belirtilmekte ve devamında, aşırı ifa güçlüğü hâllerinde uyarılma yahut sözleşmenin feshinin talep edilebileceği ifade edilmektedir.

- Bağışlama Sözünün Geri Alınması ve İfadan Kaçınma (TBK m. 296)

Bağışlama sözü verme sözleşmesinde sözü veren, sözleşmenin diğer tarafına karşılıksız kazandırmada bulunma taahhüdünde bulunmaktadır. Bu taahhüt, ahde vefa ilkesi gereğince sonradan durumlar ne kadar değişirse değişsin, yerine getirilmelidir. Ancak TBK'nın 296. maddesi ile özel bir uyarılma hükmü getirilmiş ve sözü verenin, mali durumunun sonradan olağanüstü şekilde değişmesi hâlinde, sözünü geri alabileceği ve ifadan kaçınabileceği düzenlenmiştir.

- Kira Sözleşmelerinin Önemli Sebep Feshi (TBK m. 331)

TBK'nın 344. maddenin 3. fıkrasında, kira sözleşmesinde kira bedeli yabancı para olarak kararlaştırılmış ise beş yıl geçmedikçe kira bedelinde değişiklik yapılamayacağı, ancak, TBK'nın aşırı ifa güçlüğüne ilişkin 138. madde hükümlerinin saklı olduğu düzenlenmiştir. Bu maddeye göre uyarılma yapılırken, yabancı paranın Türk parası karşısındaki değer artışının tespit edilerek, belirlenecek iki değer arasındaki fark miktarının, sözleşmedeki diğer hükümler

ile mevcut koşullar (kiralananın niteliği, kullanma alanı, konumu, bölgede kira bedelini etkileyecek normalin üstündeki gelişmeler, emsal kira paraları, vergi ve amortisman giderlerindeki artışlar gibi) birlikte değerlendirilecektir. Bu değerlendirme sonucunda çıkar dengesinin katlanılamayacak derecede bozulduğunun tespit edilmesi hâlinde, kiracının ne miktar kira parasından sorumlu olacağı, hakkaniyet ve iyi niyet kuralları çerçevesinde, yine yabancı para cinsinden belirlenmektedir.⁵

- Ürün Kirasında Olağanüstü Durumlarda Kira Bedelinden İndirim (TBK 363)

Ürün kirası ile ilgili TBK'nın 363.maddesinde, tarımsal nitelikteki bir taşınmazın her zaman verdiği verimin, doğal olayla ya da olağanüstü felaket sebebiyle ciddi derecede azalması durumunda kiracının kira bedelinin orantılı bir şekilde indirilmesini talep edebileceği düzenlenmiştir.

D. Aşırı İfa Güçlüğünün Hüküm ve Sonuçları

Sonradan ortaya çıkan durum değişiklikleri sonucu sözleşmenin her iki tarafı için de bozulan dengesinin tekrardan sağlanabilmesi olanaklıysa, öncelikli olarak uyarılma yapılarak sözleşmenin ayakta tutulması gerekecektir. Bu değerlendirme yapılırken değişen koşullarla birlikte sözleşme ilişkisinin devamında tarafların durumu ve katlandıkları ekstra külfetler de dikkate alınacaktır. Sözleşmenin uyarlanarak devam edilmesinde her iki tarafın da menfaatinin korunması önem arz etmektedir. Aksi hâlde uyarılma değil, sözleşmenin sona erdirilmesi yoluna gidilecektir.

Uyarılma, sözleşme içeriğinin değiştirilmesi yoluyla yapılacaktır. Değiştirilen içerik ifa yeri ve zamanı gibi hususlar olabileceği gibi, edimlerin arttırılması ya da azaltılması da uyarılmaya konu olabilecektir.

Dürüstlük kuralının bir gereği olarak aşırı ifa güçlüğü ile karşı karşıya kalan taraf, diğer tarafa yapacağı bir bildirim ile sözleşmenin uyar-

lanması için müzakere davetinde bulunmalıdır. Tarafların iradesi doğrultusunda sözleşmenin uyarlanması mümkün ise, bu en uygun çözüm olacaktır. Bu şekilde bir sonuca varılamaması ve yukarıda açıklanan şartların varlığı hâlinde ise, hâkimden sözleşmenin uyarlanması istenebilecek, bu mümkün değilse sözleşmeden dönme yahut sözleşmenin feshi hakkı kullanılarak sözleşme sona erdirilebilecektir.

Tarafların uyarılma konusunda anlaşma sağlayamamaları durumunda hâkimden uyarılma talebinde bulunulması hâlinde hâkim, öncelikle kanunda ve sözleşmede uyarılmaya ilişkin olumlu ya da olumsuz bir düzenleme olup olmadığını tespit edecektir. Buna göre, kanunda ve sözleşmede uyarılmaya dair bir düzenleme bulunmuyorsa ancak o zaman uyarılma şartlarının somut olaya uygulanıp uygulanamayacağını değerlendirecektir.

Uyarılmanın, TBK'nın 138. maddesi amacına uygun olmadığı ve sözleşme adaletini sağlamadığı durumlarda ise sözleşmeden dönme yahut sözleşmenin feshi gündeme gelecektir. Madde, uyarılmanın mümkün olmadığı hâlde sözleşmeden dönmeyi borçlunun talebine bağlamıştır. Burada belirtmek gerekir ki düzenleme ile, taraflara bir hak tanınmış olup bu hakkın kullanılıp kullanılmayacağına ve yine kullanılması hâlinde hakkın kapsamına, değişen koşullardan etkilenen taraf karar verecektir. Uyarılma talebiyle mahkemeye başvurulması hâlinde hâkim, taleple bağlı olup, uyarılmanın şartlarının oluşmaması nedeniyle sözleşmenin sona erdirilmesine yönelik karar veremeyecektir.

Sözleşmelerin değişen koşullara uyarlanmasının, taraflarının menfaat dengesini sağlamaya olanak vermemesi ve sözleşmedeki risk paylaşımının adil bir şekilde yapılmasının mümkün olmaması durumunda son çare, sözleşmenin sona erdirilmesidir. Sürekli edimli sözleşmeler bakımından fesih ve ani edimli sözleşmeler bakımından dönme de bir nevi uyarılamadır.

Sözleşmenin değişen koşullara uyarlanması hâlinde bir tarafın yükümlülükleri ha-

⁵ Yargıtay 13. Hukuk Dairesi 29.5.2003 tarih, 2003/3007 Esas ve 2003/7017 kararı

fiflerken diğer taraf bu durumdan zarar görebilir. Bu durumda maddenin amacı olan hakkaniyetli sonuca ulaşılabilmesi adına, risk paylaşımının adil şekilde yapılması ve zarar gören tarafa “denkleştirme bedeli” ödenmesi söz konusu olabilecektir. Denkleştirme bedeli olarak karşı tarafın sözleşmenin ifa edileceğine güvenerek yaptığı masrafların karşılanması amaçlanmakta olup; bu bedel, kaçırılan fırsatlar için bir ödeme yapılması bu kapsamda değerlendirilmeyecektir.

SONUÇ

Sözleşmeye bağlılık ilkesi temel prensipler arasında yer alsa da, adaletin sağlanması için sözleşmelerin değişen koşullara uyarlanması önemi yadsınamaz. Günümüzde bu ihtiyaktan ötürü uyarılma konusu önem kazanmakta ve uyarılma hakkında gerek ulusal gerekse uluslararası düzenlemeler giderek detaylı hâle getirilmektedir.

Türk Hukuku’nda da TBK’nın 138. maddesi ile, soruna tutarlı bir çözüm getirilmeye çalışılmıştır. Buna rağmen hükmün sonuçları bakımından tartışmalı olan pek çok husus bulunmaktadır. Hükmün niteliği ve öngörülen şartlar itibarıyla her bir sözleşme ilişkisi üzerinde detaylı bir inceleme yapılarak olası sonuçların değerlendirilmesi ve buna bağlı olarak, menfaat dengesini de gözeterek şekilde, TBK uyarınca başvurulabilecek ifa imkânsızlığı yahut uyarılma mekanizmalarının tercih edilmesi gerekmektedir.

COVID-19 SALGINI KAPSAMINDA SÖZLEŞMENİN MÜCBİR SEBEP NEDENİYLE SONA ERDİRİLMESİ

Dila GÜNEŞ
Avukat

ÖZET

Covid-19 salgınının pandemi ilan edilmesi ve tüm dünyayı etkisi altına alması nedeniyle benimsenen gerek idari gerekse özel tedbirler kapsamında ticari hayatta aksamalar meydana gelmiştir. Bu aksamalar sonucu ise bazı sözleşmesel edimlerin yerine getirilememesi gibi sonuçlar doğmuş ve doğmaktadır.

Türk Hukuku çerçevesinde, borcun ifasının borçlunun sorumlu tutulamayacağı sebeplerle imkânsızlaşması hâlinde borcun sona ermesi mümkün olmakla birlikte, bu imkânın kullanılması için gerekli şartların hangi durumlarda oluşacağı net olarak belirlendiği düzenlenmeler mevcut değildir. Dolayısıyla bir olayın mücbir sebep yaratıp yaratmadığı ve bu nedenle ifanın imkânsız hâle gelip gelmediği uygulama ile doktrin çerçevesinde şekillenmekte, her bir sözleşme özelinde ilgili şartların değerlendirilmesi gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sözleşme, Mücbir Sebep, İfa İmkânsızlığı, Covid-19, Salgın, Sona Erme.

GİRİŞ

İlk olarak 2019 Aralık ayında ortaya çıkan ve 2020 Ocak ayı itibarıyla dünya gündemine giren covid-19 hastalığı, devam eden aylarda pek çok ülkeyi ilgilendirir hâle gelmiş ve Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi ilan edilmiştir. Global bir salgın boyutuna ulaşan covid-19 hastalığı ile mücadele etmek ve salgının yayılmasını engellemek amacıyla her ülke kendi içerisinde benzer veya farklı tedbirlere başvurmuş, bu kapsamda bazı şehirler kapatılmış, sokağa çıkma yasakları ilan edilmiş, ülkeler arası ulaşım sınırlandırılmış ve hatta durdurulmuş ve tüm dünyada evden çalışma, iş durdurma, organizasyonların iptal edilmesi gibi yöntemler belirlenmiş, sonuçlar oluşmuştur.

Ülkemizde de salgın hastalık nedeniyle bazı hukuki düzenlemeler yapılmış, kimi işletmelerin faaliyetlerine geçici olarak ara verilmiş, yurt dışı seyahatleri durdurulmuş ve yurt içi seyahatlerine sınırlamalar getirilmiştir. Bu ve benzeri tedbirler ile yasaklar nedeniyle ise sözleşmeler kapsamında yüklenilen borçların yerine getirilmesinin güçleşmesi ve hatta imkânsız hâle gelmesi gündeme gelmektedir.

Bu makalemizde mücbir sebep kavramı, covid-19 salgınının mücbir sebep olarak kabul edilip edilmeyeceği ve mücbir sebep nedeniyle ifanın imkânsızlaşması hâlinde sözleşmelerin akıbetine ilişkin hususlar değerlendirilecektir.

1. MÜCBİR SEBEP KAVRAMI

A. Genel Olarak

Ahde vefa yani sözleşmeye bağlılık ilkesi gereği sözleşme tarafları, iyi niyetle hareket ederek, sözleşmenin amacına aykırı davranışlardan kaçınmalı ve üstlendikleri yükümlülükleri kararlaştırılan zamanda ve şekilde yerine getirmelidir. Ancak belli durumlarda tarafların elinde olmayan sebeplerle sözleşmenin ifası imkânsız hâle gelebilmektedir. Böyle bir durumda ise tarafların sözleşme gereği yüklendiği edimleri yerine getirmesi ve şayet edimi yerine getiremezse bunun sonuçlarından sorumlu olması hakkaniyete aykırı düşebilecektir. Bu doğrultuda tarafların sözleşmesel edimlerini yerine getirmesinin ahde vefa ilkesine aykırı düşmeyecek şekilde imkânsızlaştığı hâllerde, mücbir sebep hükümleri doğrultusunda borcun sona ermesi mümkün olmaktadır.

Hukukumuzda mücbir sebep ile ilgili kanuni düzenlemeler mevcut olsa da 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (“TBK”) kapsamında mücbir se-

bebin ne olduğu ve hangi hâllerin mücbir sebep kapsamına girdiğinin kesin bir tanımlaması bulunmamaktadır. Uygulamada Yargıtay kararları ve doktrin çerçevesinde şekillenen mücbir sebep kavramının temeli esasen Roma Hukuku'na dayanmaktadır. Roma Hukuku'nda; öngörülemez, insan çabasıyla önlenemeyecek derecede önemli ve önüne geçilemeyen deprem, sel, iç savaş, kasırga, hastalık ve sair durumlar vis maior yani "en büyük kuvvet" olarak kabul edilmiş ve bu hâllerin varlığında sorumluluğun söz konusu olmayacağı, bu nedenle doğan zararlardan borçlunun sorumlu tutulmayacağı kabul edilmiştir.¹

Roma Hukuku'nda mevcut olan bu uygulama modern hukuk düzenlemeleri tarafından da benimsenmiş olup, Türk Hukuk'undaki genel kabule göre mücbir sebep; borçlunun faaliyet ve işletmesi dışında meydana gelen, genel bir davranış normunun veya borcun ihlâlüne mutlak ve kaçınılmaz bir şekilde yol açan, öngörülmesi ve karşı konulması mümkün olmayan olağanüstü hâl olarak değerlendirilmektedir.²

Mücbir sebep Yargıtay kararları çerçevesinde de benzer şekilde borcun ifasına engel olan ve önüne geçilemeyen olay olarak kabul edilmektedir. Yargıtay tarafından benimsenen kabule göre, borçlunun borcundan kurtulması için söz konusu olay borçlunun iradesi dışında meydana gelmiş olmalıdır.³

B. Türk Hukuku'nda Yer Alan Düzenlemeler

TBK'nın 373/1. maddesinde kiralanan teslim edilirken tutanağa geçirilmiş olan eşyalara değer biçilmişse, kiracının, kira sözleşmesi sona erince bunları özdeş tür ve değerde olmak üzere geri vermekle veya değer eksikliklerini gidermekle yükümlü olduğu hüküm altına alınmıştır. Aynı maddenin devamında ise kiracının mücbir

sebebin varlığını ispat ederek geri vermekten veya tazminat ödemekten kurtulabileceği düzenlenmiştir. Benzer şekilde TBK'nın 576. maddesinde otel, motel, pansiyon, tatil köyü gibi yerleri işletenlerin, konaklayanların getirdikleri eşyanın yok olması, zarara uğraması veya çalınmasından sorumlu oldukları; ancak zararın mücbir sebepten doğduğunu ispat etmekle, bu sorumluluktan kurtulacakları düzenlenmiştir.⁴

TBK kapsamında yukarıdaki şekilde -ancak bununla sınırlı olmamak üzere- mücbir sebebe atıf yapan ve bu şekilde borçluyu borçtan kurtaran hükümler mevcut olmakla birlikte, daha öncesinde ifade edildiği şekilde, herhangi bir mücbir sebep tanımı yapılmamıştır. TBK kapsamında mücbir sebebin genel bir tanımı yapılmamış olsa da mücbir sebebe ilişkin düzenlemeler yer alan kanunlar da bulunmaktadır. Sözleşmelerin akıbeti bakımından mevcut durumun mücbir sebep olarak kabul edilip edilmeyeceği noktasında, mevzuattaki ilgili hükümlerin incelenmesi, kanun koyucunun iradesini ve mücbir sebebin temelini anlamakta fayda sağlayacaktır.

30.05.2013 tarihli 6491 sayılı Türk Petrol Kanunu ("6491 sayılı Kanun") yukarıda bahsi geçen kanunlar arasında yer almaktadır. 6491 sayılı Kanun'un 16. maddesinde mücbir sebep olarak kabul edilebilecek hâller; doğal afetler, savaş hâli, kısmi veya genel seferberlik hâli, genel salgın hastalık ile faaliyet ve yükümlülüklerin yerine getirilmesini engelleyen ve yükümlünün kendisi dışındaki nedenlerden kaynaklanan diğer benzeri hâller olarak sayılmıştır. Aynı maddenin devamında ise mücbir sebep hâllerinin petrol işlemine etkileri oranında petrol hakkı sahibinin hak ve yükümlülüklerini eşit sürede erteleyeceği hüküm altına alınmıştır.

Yukarıdaki örneklerden görüldüğü üzere,

mücbir sebep hâlinde sorumluluğun sona ermesi mümkündür ve salgın hastalık hâlleri mücbir sebep olarak kabul edilebilmektedir. Ancak bir salgın hastalığın doğrudan mücbir sebep olarak kabul edilmesi söz konusu olamayacak, mücbir sebebin varlığı için bazı unsurların bir arada bulunması aranacaktır.

C. Mücbir Sebebin Unsurları

Mevzuat içerisinde yer alan farklı düzenlemelerden, doktrinden ve Yargıtay kararlarından anlaşıldığı üzere, bir olayın mücbir sebep olarak kabul edilebilmesi için (i) öngörülemez olması, (ii) karşı konulamaz olması, (iii) borçlunun faaliyetinden veya işletmesinden kaynaklanmaması ve (iv) borcun ifa edilmesine engel olması gerekmektedir.⁵

i. Öngörülemez Olma

Bir olayın öngörülemez olması için sözleşmenin kurulduğu sıradaki şartlar önem arz etmektedir. Şayet sözleşmenin kurulduğu dönemde olayın doğurabileceği sorunlar öngörülebilmiyorsa, olayın mücbir sebep olarak kabul edilmesi için gerekli şartlardan biri oluşmuş olacaktır. Ancak sözleşmenin kurulduğu dönemde olayın olası sonuçları öngörülebilmiyorsa ve buna rağmen sözleşme kurulmuş, olaya ilişkin herhangi bir madde sözleşmeye eklenmemiş ise olayın sonuçlarının öngörüldüğü ve riskin kabul edildiği söylenebilecektir.⁶

ii. Karşı Konulamaz/Kaçınılmaz Olma

Bir olayın mücbir sebep sayılması ve borçlunun borcunun sona ermesi için, söz konusu olayın alınan tüm tedbirlere ve çabalara rağmen sözleşmesel edimin yerine getirilmesini imkânsızlaştırması gerekmektedir.

Burada önemli olan nokta, karşı konulamazlığın, borçlunun ekonomik durumundan arı olarak değerlendirildiğidir. Bir diğer deyişle bir olayın kaçınılmaz veya karşı konulamaz olmasında, borçlu tarafın subjektif özellikleri dikkate alınmayacak; objektif olarak olayın karşı konulabilir olup olmadığı değerlendirilecektir.⁷

iii. Borçlunun Faaliyetinden veya İşletmesinden Kaynaklanmama

Mücbir sebebin borçluya borcunu sona erdirme imkânı tanınmasından hareketle, bir olayın mücbir sebep olarak kabul edilebilmesi için söz konusu olaya, böyle bir korumadan yararlanacak borçlunun kendisinin sebebiyet vermemiş olmasının gerektiği söylenebilecektir. Hukukumuzdaki yaygın görüş ve Yargıtay kararları (bkz. 5 numaralı dipnot) çerçevesinde de mücbir sebebin üçüncü kişilerin faaliyetlerinden yahut doğal olaylardan kaynaklanması gerektiği belirtilmektedir.⁸

iv. Borcun İfa Edilmesine Engel Olma

Mücbir sebebin varlığından söz edilebilmesi için borcun ifasının mutlak olarak imkânsız hâle gelmesi gerekmektedir.⁹ TBK'nın 136 ve 137. maddelerinde düzenlenen ifa imkânsızlığı hükümleri bu durumda uygulama alanı bulacaktır.

Bununla birlikte, borcun ifasının güçleşmesi hâlinde, mücbir sebebe dayanarak borç sona ermemektedir. Bu durumda TBK'nın aşırı ifa güçlüğü hükümlerine göre sözleşmenin uyarlanması yoluna gidilebilecektir.

D. SALGIN HASTALIK HÂLİ

Yerel mevzuat kapsamında salgın hastalığın mücbir sebepler arasında sayıldığı düzenlemeler mevcut olup, Yargıtay kararları kapsamında

1 Bülent TAHİROĞLU. Roma Borçlar Hukuku. DER Yayınları. İstanbul 2013. s. 68-69

2 Fikret EREN. Borçlar Hukuku Genel Hükümler. Ankara 2017. s. 582

3 Yargıtay 13. Hukuk Dairesi'nin 18.01.2010 tarih ve E. 2009/8727 sayılı kararı "(...) mücbir sebep, borcun ifasına engel olan ve herhangi bir kimse tarafından alınacak tedbirlere rağmen önüne geçilmesine imkân olmayan beklenmedik, harici ve borçlunun iradesi dışında meydana gelen bir olaydır. Başka bir deyişle, seçilemeyen ve karşı konulamayan bir hadiseyi ifade eder. Borçlu, beklemediği önüne geçemediği ve kendisine isnat olunmayacak bir sebeple borcunu yerine getirememesinden dolayı sorumlu tutulamaz. (...)"

4 Hale ŞAHİN, "Mücbir Sebep Nedeniyle Borcun İfa Edilememesi", Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mayıs 2019, s.24

5 Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 07.12.1966 tarih ve E.1965/844 sayılı kararı

"(...) Mücbir sebep önceden göz önüne alınmasına ve bunun sonucu olarak ortadan kaldırılmasına imkân bulunmayan ve harici bir etken den ileri gelen olaydır. Bu olay tabii bir kuvvetten (fırtına, zelzele, su basması gibi) veya üçüncü kişinin eyleminden (haksız fiillerde olduğu gibi) yahut resmi bir yasaklanmadan (memnuniyetten) ileri gelebilir. (...)"

6 H. Tamer İNAL, Borca Aykırılık, Dönme ve Fesih, Seçkin Yayıncılık, 6. Baskı, Ankara 2017, s.711

7 H. Tamer İNAL. a.g.e.s. 709.

8 H. Tamer İNAL. a.g.e.s. 703.

9 M. Kemal OĞUZMAN ve Turgut ÖZ, Borçlar Hukuku Genel Hükümler I. Cilt, 16. Baskı, İstanbul 2018, s.1345

da salgın hastalığın mücbir sebep olarak kabul edildiği örnekler bulunmaktadır.¹⁰

Yerel mevzuat ve Yargıtay kararlarına paralel şekilde, Milletlerarası Ticaret Odası'nın mücbir sebep hâllerine ilişkin olarak sözleşmelere eklenmek üzere tavsiye niteliğinde hazırlanan örnek maddeler kitapçığında da salgın hastalıkların mücbir sebep olarak kabul edilmesinin kararlaştırılabileceği önerilmektedir.¹¹

Uygulama ve ilgili mevzuatta yer alan örnek ve açıklamalar bu şekilde olmakla birlikte, global bir salgın hâlini alan ve pandemi ilan edilen covid-19 hastalığının mücbir sebebin unsurlarını karşılamaya elverişli olduğu ve özellikle sundukları ürün veya hizmetler bakımından faaliyetlerine geçici olarak ara verilen işletmelerin veya karantina uygulamasına dahil edilen gerçek ve tüzel kişilerin mücbir sebep hükümlerinden faydalanabileceği söylenebilecektir. Ancak tabii ki doğrudan mücbir sebebin oluştuğu ve bu nedenle tüm borçların sona erdiğinin kabulü doğru olmayacak, sözleşme hükümleri ve içeriğinin değerlendirilmesi ile borcun ifasının imkânsız hâle gelip gelmediğinin değerlendirilmesi gerekecektir.

2. İFA İMKANSIZLIĞI

TBK'nın 136 ve 137. maddeleri kapsamında borcun doğumundan sonra ifa edilemez hâle gelmesi nedeniyle oluşan imkânsızlık hâlleri düzenlenmektedir. İlgili hükümler doğrultusunda ifanın mücbir sebep nedeniyle imkânsız hâle gelmesi durumunda, borcun sona ermesine ilişkin olarak TBK'nın 112. maddesinde yer alan hükmün aksine, borçlunun borçtan kurtulabilmesi için kusursuzluğunu ispatlamasına gerek bulunmamaktadır. Zira ifanın imkânsız hâle gelmesi kusur sorumluluğundan arı olarak ortaya çıkmaktadır.

¹⁰ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 27.06.2018 tarih ve E.2017/90 sayılı kararı "(...) Mücbir sebep, sorumlu veya borçlunun faaliyet ve işletmesi dışında meydana gelen, genel bir davranış normunun veya borcun ihlâline mutlak ve kaçınılmaz bir şekilde yol açan, öngörülmesi ve karşı konulması mümkün olmayan olağanüstü bir olaydır. Deprem, sel, yangın, salgın hastalık gibi doğal afetler mücbir sebep sayılır. (...)"; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 20.11.2018 tarih ve E.2016/14140 sayılı kararı

"(...) Örneğin işyerinin kapatılması zorlayıcı neden sayılmaz (Yargıtay 9.HD. 25.4.2008 gün 2007/16205 E, 2008/10253 K.). Ancak, sel, kar, deprem gibi doğal olaylar nedeniyle ulaşımın kesilmesi, salgın hastalık sebebiyle karantina uygulaması gibi durumlar zorlayıcı nedenlerdir. (...)"

¹¹ Bkz. "ICC Force Majeure Clause 2003" <https://iccwbo.org/content/uploads/sites/3/2017/02/ICC-Force-Majeure-Hardship-Clause.pdf>

Ancak her halükarda, mücbir sebebin borçlunun faaliyet veya işletmesinden kaynaklanmaması gerektiği göz ardı edilmemelidir.

TBK'nın ifa imkânsızlığını düzenleyen 136. maddesi uyarınca borcun ifası borçlunun sorumlu tutulamayacağı sebeplerle imkânsızlaşır, borç sona erer. Borcun bu nedenle sona ermesi ifa imkânsızlığının tam veya kısmi olmasına ve sürekli veya geçici olmasına göre farklılık göstermektedir. Bu doğrultuda mücbir sebebin her sözleşmesel edim bakımından etkisinin ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekmektedir. Zira mücbir sebep her ne kadar mutlak bir imkânsızlık hâli yaratsa da mücbir sebep kabul edilen olayla da bağlantılı olarak, bunun her faaliyet alanı bakımından aynı olması beklenemez.

A. Sürekli veya Geçici İmkansızlık

Borçlunun borcunun sona ermesi imkânı, ifa imkânsızlığına neden olan mücbir sebebin sürekli veya geçici nitelikte olmasına göre farklılık göstermektedir. Her bir sözleşmenin somut durum özelinde ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekmektedir. Her bir sözleşmenin somut durum özelinde ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekmektedir. Her bir sözleşmenin somut durum özelinde ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekmektedir. Her bir sözleşmenin somut durum özelinde ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekmektedir.

Şayet mücbir sebep nedeniyle borcun ifası sürekli şekilde imkânsız hâle geliyorsa, şüphesiz ki borçludan borcunu ifa etmesi beklenemeyecektir. Ancak mücbir sebep her zaman ifayı sürekli olarak imkânsız hâle getirmemekte, kimi zaman mücbir sebebe neden olan olayın sona ermesiyle ifanın tekrar mümkün hâle gelmesi söz konusu olabilmektedir. Bu gibi geçici imkânsızlık hâllerinde ise borcun sona ermesi, borcu oluşturan sözleşme ilişkisi özelinde değerlendirilmelidir.

Tarafların sözleşmeyi kurmadaki iradelerine, alacaklının menfaatine ve sair sözleşme ilişkisi özelindeki şartlara göre; mücbir sebebin ortadan kalkmasından sonra borcun ifa edilmesinin bir anlam ifade etmeyecek olması, mücbir sebebin sona ermesinin beklenmesinin alacaklı tarafından kabul edilemeyecek olması yahut mücbir sebebin ne zaman sona ereceğinin belirlenememesi, edimin farklı bir yerde veya farklı bir şekilde yerine getirilmesinin kabul edilemeyecek olması gibi durumlarda geçici imkânsızlık hâlinde de borcun sona erdirilmesi mümkün olacaktır. Geçici imkânsızlık hâlinde Yargıtay tarafından, sözleşme taraflarının ahde vefa ilkesi gereği makul bir süre daha sözleşme ile bağlı kalması gerektiği kabul edilmiştir.¹² Burada önemle eklemek gerekir ki borcun vadesinin kesin olduğu hâllerde yahut geçici imkânsızlığın ortadan kalkacağı tarihin bilinmediği hâllerde borcun ifası sürekli olarak imkânsızlaşabilmekte ve borçlu borçtan kurtulabilmektedir.¹³

B. Tam İfa İmkansızlığı ve Kısmi İfa İmkansızlığı

Yukarıda da ifade edildiği üzere, TBK'nın 136. maddesi uyarınca borcun ifasının, borçlunun sorumlu tutulamayacağı sebeplerle imkânsızlaşması hâlinde borç sona erer. Borçlu, borcun ifasının imkânsız hâle geldiğini alacaklıya gecikmeksizin bildirmeli ve zararın artmaması için gerekli önlemleri almalıdır. Aksi hâlde borçlu, bildirimde bulunmaması ve gerekli önlemleri almaması nedeniyle doğan zararları gidermekle yükümlüdür.

Karşılıklı borç yükleyen sözleşmelerde borcun imkânsızlık nedeniyle sona ermesi hâlinde, borçlu karşı taraftan almış olduğu edimi sebepsiz zenginleşme hükümleri uyarınca geri vermekle yükümlüdür. Buna ek olarak, böyle bir durumda borçlu kendisine henüz ifa edilmemiş olan edimi isteme hakkını da kaybeder. Ancak 136. maddenin devamında öngörüldüğü üze-

¹² Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 28.04.2010 tarih ve E.2010/15-193 sayılı kararı "(...) Geçici imkânsızlığın varlığı, beraberinde tarafların bu sözleşmeyle ne kadar süre bağlı kalacakları sorununu getirir. Bu konudaki kural "ahde vefa=söze sadakat" ilkesi gereği tarafların sözleşmeyle bağlı tutulmasıdır. Ancak bazı özel durumlar vardır ki, tarafları o sözleşmeyle bağlı saymak hem onların ekonomik özgürlüklerini engeller hem de bir başkası ile sözleşme yapma fırsatını ortadan kaldırır. Uygulamada, geçici imkânsızlık hâlinde tarafların o sözleşmeyle bağlı tutulma süresine "akde tahammül süresi" denilmektedir. Bu sürenin gerçekleşip gerçekleşmediğini de her somut olaya göre ve onun çerçevesinde değerlendirmek gerekir. (...)"

¹³ Hale ŞAHİN, "Mücbir Sebep Nedeniyle Borcun İfa Edilememesi", Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mayıs 2019, s.113

re, borcun ifasından önce doğan hasarın kanun veya sözleşme kapsamında alacaklıya yüklendiği hâllerde, borçlunun geri verme yükümlülüğü ile ifa edilmemiş edimleri isteme hakkına ilişkin hüküm uygulama alanı bulmayacaktır.

TBK kapsamında ifanın imkânsız hâle gelmesi genel olarak bu şekilde düzenlenmiş olmakla birlikte, mücbir sebep nedeniyle borç her zaman tamamen imkânsız hâle gelmeyebilecek, borcun ifasının kısmen imkânsızlaşması da söz konusu olabilecektir. Borcun ifasının kısmen imkânsız hâle gelmesi TBK'nın 137. maddesinde düzenlenmekte olup; ilgili madde kapsamında borcun ifasının, borçlunun sorumlu tutulamayacağı sebeplerle kısmen imkânsızlaşması hâlinde, borçlunun borcunun sadece imkânsızlaşan kısmından kurtulacağı hüküm altına alınmaktadır. Maddenin devamında ise tarafların sözleşmeyi kurarken sahip oldukları iradeleri göz ardı edilmeyerek, kısmi imkânsızlık hâlinin önceden öngörülmesi durumunda tarafların sözleşmeyi yapmayacağına anlaşılması hâlinde, borcun tamamının sona ereceği düzenlenmiştir. Böylece tarafların sözleşme kurmadaki iradelerini ve sözleşmeden bekledikleri faydaları elde etmelerini engelleyen durumlarda külfet altına girmelerinin önüne geçilmesi sağlanmıştır.

TBK'nın 137. maddesi uyarınca, karşılıklı borç yükleyen sözleşmelerde kısmi imkânsızlık hâlinde, bir tarafın borcu kısmen imkânsızlaşır ve alacaklı kısmi ifaya razı olursa, karşı edim de o oranda ifa edilecektir. Bir diğer deyişle, borcun imkânsızlaşan ve dolayısıyla ifa edilmeyen kısmına denk gelen karşı edim de ifa edilmeyecektir. Ne var ki alacaklının kısmi ifaya razı olmaması veya karşı edimin bölünemeyen nitelikte olması da mümkündür. Böyle bir durumda ise tam imkânsızlık hükümleri uygulanacak ve karşılıklı edimlerin tümü ifa edilmeyecektir.

3. SÖZLEŞMENİN SONA ERDİRİLMESİ

TBK'nın 136. maddesinde hükmedildiği üzere, borçlu ifanın imkânsızlaştığını alacaklıya gecikmeksizin bildirmez ve zararın artmaması için gerekli önlemleri almazsa, bundan doğan zararları gidermekle yükümlü olacaktır. Bu hüküm doğrultusunda borçlunun mücbir sebep nedeniyle borcundan kurtulabilmesi için öncelikle mücbir sebep oluşturduğu düşünülen olayı değerlendirmesi ve mücbir sebebi borçluya bildirmesi gerekmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken bir diğer husus ise taraflar arasında akdedilen sözleşme kapsamında, sözleşmenin mücbir sebebe dayanılarak ifa imkânsızlığı nedeniyle sona erdirilebilmesini mümkün kılan hükümlerin yer alıp almadığıdır.

Sözleşmede mücbir sebep hâllerine ilişkin düzenlemeler mevcut ise salgın hastalık nedeniyle sözleşmenin sona erdirilmesinin değerlendirilmesi bakımından bu düzenlemelerin içeriği önem arz etmektedir. Burada öncelikle ilgili maddede belirlenen mücbir sebep hâllerinin sınırlı şekilde mi yoksa örnekleme amacıyla mı sayıldığına değerlendirilmesi, sonrasında ilgili mücbir sebebin varlığında sözleşmenin akıbetiyle ilgili izlenecek yola ilişkin hükümlerin değerlendirilmesi gerekmektedir. Sözleşmede yer alan hükümlerin salgın hastalık hâlinde sözleşmenin sona erdirilmesine elverişli olması hâlinde -sözleşmenin mücbir sebebe yahut sözleşme kapsamında yapılacak bildirim şekline yönelik hükümlerine uygun şekilde- karşı tarafa bildirim yapılarak sözleşme sona erdirilebilecektir.

Eğer sözleşme kapsamında mücbir sebep hâllerine ilişkin düzenlemeler yer almıyorsa, TBK'nın genel hükümleri çerçevesinde sözleşme ve somut durum değerlendirilerek sözleşmenin sona erdirilip erdirilemeyeceği incelenmelidir. Genel hükümler doğrultusunda sözleşmenin mücbir sebebe dayanılarak sonlandırılabilirliği sonucuna ulaşırsa karşı tarafa -taraflar arasındaki sözleşmede kararlaştırılmış olan bir bildirim şekli mevcut ise buna uygun olarak- bildirimde bulunulmalıdır.

Eğer taraflar arasında kararlaştırılmış bir bildirim şekli mevcut değilse, ticari sözleşmeler bakımından, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 18/3. maddesine uygun olarak noter aracılığıyla, taahhütlü mektupla, telgrafla veya güvenli elektronik imza kullanılarak kayıtlı elektronik posta sistemi ile bildirim yapılması uygun olacaktır.¹⁴

SONUÇ

Türk Hukuku kapsamında mücbir sebebe dayanılarak ifa imkânsızlığı nedeniyle borçlunun borcunun sona ermesi mümkündür. Ne var ki ilgili mevzuat kapsamında mücbir sebebin tam bir tanımının yapılmamış olması nedeniyle, ifa imkânsızlığı hükümlerinden faydalanabilmek için öncelikle somut olayın ve sözleşmenin mücbir sebebin unsurlarını karşılayıp karşılamadığı ve ifanın bu nedenle imkânsız hâle gelip gelmediğinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu değerlendirme yapılırken doktrin, Yargıtay kararları ve ilgili mevzuat çerçevesindeki mücbir sebep değerlendirmeleri dikkate alınmalı; taraflar arasındaki sözleşmenin ilgili maddeleri ve tarafların sözleşme kurma iradeleri incelenmelidir.

Genel olarak yorumlamak gerekirse; doktrin, Yargıtay kararları ve ilgili mevzuat çerçevesinde covid-19 salgını mücbir sebep olarak kabul edilebilecek ve sözleşme kapsamında yerine getirilmesi gereken edimlerin ifasının imkânsız hâle gelmesi söz konusu olabilecektir. Ancak çalışmamızda önemle ifade ettiğimiz üzere, sözleşmenin bu nedenle sona erip ermeyeceğinin nihai değerlendirmesi sözleşmenin detaylı şekilde incelenmesi ile mümkün olacaktır.

Yapılacak değerlendirmeler sonrasında mücbir sebep nedeniyle ifanın imkânsız hâle geldiği sonucuna ulaşılmaması hâlinde ise TBK'nın aşırı ifa güçlüğüne ilişkin maddesi uygulama alanı bulabilecek ve sözleşmenin değişen koşullara uyarlanması talep edilebilecektir.

KISA ÇALIŞMADA ZORLAYICI SEBEP: YENİ TİP KORONAVİRÜS (COVID-19)

Müge ERDOĞAN
Avukat

ÖZET

Çin Halk Cumhuriyeti'nin Wuhan kentinde ortaya çıkan yeni tip koronavirüs (covid-19), Türkiye'de etkisini göstermiş ve 11 Mart 2020 tarihinde ilk vaka tespit edilmiştir. Dünya Sağlık Örgütü tarafından hastalığın pandemi olarak ilan edilmesiyle birlikte dünya genelinde ekonomik zorluklar yaşanmaya başlamıştır. Üretim ve hizmet sektörlerinde faaliyet gösteren işverenlerin işyerlerini covid-19 süreci kapsamında geçici olarak tamamen kapatması veya haftalık çalışma sürelerini önemli ölçüde azaltması, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda düzenlenen kısa çalışma uygulamasına geçmesine sebebiyet vermiştir. Bu bağlamda daha fazla işçinin kısa çalışmadan yararlanabilmesi ve kısa çalışma ödeneklerinin ödenmesinin kolaylaştırılması için yeni kanuni düzenlemeler yürürlüğe konmuştur.

Bu çalışmamızda kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğini, yeni tip koronavirüs nedeniyle 26 Mart 2020 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 7226 sayılı Kanun ve 17 Nisan 2020 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 7244 sayılı Kanun ile yapılan son düzenlemelerle birlikte inceleyeceğiz.

Anahtar Kelimeler: Kısa Çalışma, Kısa Çalışma Ödeneği, 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, Covid-19, Zorlayıcı Sebep.

GİRİŞ

Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ("İSK")'nun ek m. 2 hükmünde düzenlenmiştir. Anılan ek m. 2/1 hükmüne göre 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 yapılabilir.

İSK ek m. 2/2 uyarınca düzenlenen Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik ("KÇY"), 30.04.2011 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Söz konusu Yönetmelik'te 09.11.2018 tarihli 30590 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" ile bazı değişiklikler yapılarak kısa çalışmanın uygulanabileceği koşullar genişletilmiştir.

Yeni tip koronavirüs salgınının iş hayatındaki olası etkileri dikkate alınarak "dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep" kapsamında kısa çalışma uygulaması başlatılmıştır. Bu bağlamda 4447 sayılı Kanun'a getirilen düzenlemelerle salgından olumsuz etkilenen işverenlerin başvurularının hızlı sonuçlandırılması ve çok sayıda işçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için düzenlemeler yapılmıştır.

İstihdamın korunması, iş sözleşmelerinin devamlılığının sağlanması için 26.03.2020 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 7226 sayılı Kanun ile kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işçilerin kapsamı genişletilmiş ve kısa çalışma döneminde iş sözleşmesinin işveren tarafından 4857 sayılı İş Kanunu m. 25/II hükmü dışında feshedilmesi yasaklanmıştır. 17.04.2020 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 7244 sayılı Kanun ile yeni tip koronavirüs (covid-19) sebebiyle işverenlerin yaptıkları zorlayıcı sebep gerekçeli kısa çalışma başvuruları için, uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeksizin kısa çalışma ödeneği ödeneceği düzenlenmiştir.

¹⁴ 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu madde 18/3

"Tacirler arasında, diğer tarafı temerrüde düşürmeye, sözleşmeyi feshetme, sözleşmeden dönmeye ilişkin ihbarlar veya ihtarlar noter aracılığıyla, taahhütlü mektupla, telgrafla veya güvenli elektronik imza kullanılarak kayıtlı elektronik posta sistemi ile yapılır."

1. YENİ TIP KORONAVİRÜS KAYNAKLI KISA ÇALIŞMAYA BAŞVURU KOŞULLARI

İşyerinde kısa çalışma uygulamasına geçilebilmesi için 4447 sayılı Kanun'da ve KÇY'de bazı şartlar belirlenmiştir. Bu şartların yanı sıra yeni düzenlemeyle covid-19 kaynaklı kısa çalışmada işverene ek olarak fesih yasağı getirilmiştir.

1.1. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na Tabi Bir İşverenin Varlığı

İSK ek m. 2/2 hükmünde "Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işveren, kısa çalışma talebini, derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir." düzenlemesine yer verilmiştir. Bu hüküm doğrultusunda kısa çalışma talebinde bulunabilecek kişinin, İSK kapsamında sigortalı sayılan kişileri iş sözleşmesine göre çalıştıran işveren olması gerekmektedir.

Kısa çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu dışında 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 sayılı Basın İş Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na tabi işçilere de uygulanabilmektedir.

1.2. Yeni Koronavirüs (Covid-19) Kaynaklı Zorlayıcı Sebep Bulunması

Kısa çalışmayı gerektirecek haller, İSK ek m. 2'de "genel ekonomik, sektörel veya bölgesel krizler ile zorlayıcı sebepler" olarak belirtilmiştir. 09.11.2018 tarihinde KÇY'de yapılan değişiklikte zorlayıcı sebep tanımı genişletilmişti. Nitekim değişiklik sonrası zorlayıcı sebebin, işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumları ifade ettiği düzenlenmiştir.

KÇY'de 09.11.2018 tarihinde yapılan bir diğer değişiklikte de genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle bağdaşmadığı hâlde, nakit darlığı, ödeme güçlüğü, pazar

daralması ve stok artışı gibi sebeplere dayalı olarak yapıldığı tespit edilen başvuruların reddedileceğine ilişkin düzenlemenin çıkarılmasıdır. Bu bağlamda, işverenler tarafından dışsal etkilerden kaynaklı dönemsel olarak nakit darlığı, ödeme güçlüğü, pazar daralması ve stok artışı yaşanması hâlinde de kısa çalışma başvurusu yapılabilecektir.

Nitekim söz konusu düzenlemelere uygun olarak dünya genelinde salgın olarak kabul edilen yeni tip koronavirüs, Türkiye İş Kurumu tarafından "dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep" olarak kabul edilmiş ve işverenlerin başvuruları alınmaya başlanmıştır.

1.3. Çalışmanın Tamamen veya Kısmen Durması ya da Önemli Ölçüde Azaltılması

Kısa çalışma, üç ayı geçmemek üzere, işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması hâlinde uygulanabilmektedir. İşverenin covid-19 nedeniyle kısa çalışma başvurusunda bulunabilmesi için olumsuz olarak etkilenmesi yeterli olmayıp bu etkilerin (i) işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya (ii) süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle işyerindeki faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması olarak ortaya çıkmalıdır.

İşyerinde görülmekte olan işin bütün bölümlerinde geçici olarak faaliyetin tatil edilmesi hâli işin tamamen durdurulması; öte yandan işin bütün bölümlerindeki faaliyetin tamamının durdurulmaksızın bir veya birkaç bölümünün tatil edilip diğer bölümlerin faaliyete devam etmesi hâli ise faaliyetin kısmen durdurulması olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda örneğin, salgın nedeniyle İçişleri Bakanlığı'nın yayınladığı genelgeler sonucunda tamamen kapatılması gereken işyerleri için faaliyetin tamamen durmasından bahisle kısa çalışma başvurusu yapılabilecektir.

Kısa çalışma başvurusunun yapılabildiği çalışma süresinin önemli ölçüde azalması durumu ise, KÇY'ye göre işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde ge-

çici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını ifade etmektedir. Bu nedenle haftada 45 saat çalışma yapılan bir işyerinde en fazla 30 saat çalışma yapılması gerekmektedir. İşveren, kısa çalışmanın günlük, haftalık veya aylık çalışma süresi içerisinde yapılacak zaman aralığını işyerinin geleneklerini ve işin niteliğini gözetererek belirleyebilmektedir.

1.4. Kısa Çalışma Bildiriminde Bulunması

Kısa çalışmaya başvuru, işveren tarafından işyerinin bağlı bulunduğu İŞKUR birimine fiziken yapılmaktaydı. Ancak yeni tip koronavirüs salgını nedeniyle sosyal mesafenin korunması, yoğunluğun önlenmesi amacıyla elektronik ortamda başvurular kabul edilmeye başlamıştır. Koronavirüsten olumsuz etkilendiği gerekçesiyle kısa çalışma talep eden işveren, buna ilişkin kanıtlarla birlikte Kısa Çalışma Talep Formu ile Kısa Çalışma Uygulanacak İşçi Listesi'ni bağlı olduğu İŞKUR biriminin elektronik posta adresine, elektronik posta göndermek suretiyle kısa çalışmaya başvuru yapabilmektedir.

Başvuruların sonuçlanabilmesi için işverenin dayanak belgeler sunması gerekmektedir. İşyerinin kapatılması İçişleri Bakanlığı Genelgesi'ne dayanmakta ise ilgili genelgeye atıfta bulunulması; faaliyetin durması idari bir karara değil işverenin yönetsel kararına ait ise yönetim organının kararına yer verilmesi salgından olumsuz etkilenildiğinin gösterilmesini sağlamaktadır. Ayrıca salgın nedeniyle işverenin iptal edilen sözleşmeleri İŞKUR'a sunması da kısa çalışmanın başvurusunun onayını kolaylaştırabilmektedir. İŞKUR, işverenle iletişime geçip gerekli gördüğü ilave belgeleri talep edilebilecektir. Başvurunun onaylanması hâlinde bu bildirim yine elektronik ortam üzerinden işverene yapılacaktır.

1.5. Kısa Çalışma Döneminde Fesih Yasağına Uyulması

26.03.2020 tarih, 31080 sayılı mükerrer Resmi Gazete'de yayımlanan m. 41 ile 4447

sayılı Kanun'a geçici m. 23 eklenmiştir. İlgili maddenin 2. fıkrasına göre, 30.06.2020 tarihine kadar covid-19 nedeniyle kısa çalışma başvurusunda bulunan işverenlerin, iş yerinde kısa çalışma uygulanan dönemde 4857 sayılı Kanun m. 25/II numaralı bendinde yer alan sebepler (işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan halleri) hariç olmak kaydıyla işçi çıkarmaması gerekmektedir. Bu bağlamda işçinin kısa çalışma süresi içinde iş sözleşmesini feshetmesinde herhangi bir sakınca bulunmamaktadır. Ancak işverenin İK m. 25/II hükmü dışında bir nedenle iş sözleşmesini feshetmesi halinde kısa çalışmadan yararlanamayacağı anlaşılmaktadır.

Yukarıda bahsettiğimiz üzere, kısa çalışma uygulamasına sadece İş Kanunu'na değil, diğer kanunlara tabi işçi çalıştıran işverenler de başvurabilmektedir. İşverene iş sözleşmesini haklı nedene dayalı olarak feshetme imkânı veren ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışlar sadece İş Kanunu'nun 25/II. maddesinde belirtilenlerden ibaret değildir. Başka yasal düzenlemelerde de bu nitelikte haklı fesih nedenleri zikredilmiştir. Bu kapsamda, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışlar dolayısıyla haklı nedenle fesih hakkı, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 435. maddesinde, 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 11. maddesinde ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 14. maddesinde düzenleme altına alınmıştır.

İşverenin fesih yasağına aykırı davranması hâlinde yersiz kısa çalışma ödeneğinin ödenmesine sebep olduğundan yapılan fazla ödemelerin işverenden faiziyle birlikte tahsil edileceğini¹ değerlendirmekteyiz.

2. KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

2.1. Yeni Tip Koronavirüs Nedeniyle Başvurularda Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanma Koşulları

4447 sayılı Kanun'un geçici m. 23/1 hükmüyle kısa çalışma ödeneğinden yararlanacak

¹ KÇY m. 7/II

"İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden, işçinin kusurundan kaynaklanan fazla ödemeler ise yasal faizi ile birlikte işçiden tahsil edilir."

işçilerin kapsamı genişletilmiştir. İşçinin ödenek alabilmesi için kısa çalışmanın başlangıcından önce üç yıl içinde en az 450 gün prim ödemiş olması ve prim ödeme gün süresinin son 60 gününü kesintisiz bir şekilde çalışarak geçirmiş olması gerekmektedir. Aksi takdirde işçi, kısa çalışma uygulaması kapsamında çalışmaya başlasa dahi kısa çalışma ödeneğine hak kazanamayacaktır.

Bu noktada söz konusu başvurunun 30.06.2020 tarihine kadar yapılması önem taşıyacaktır. İşveren 30.06.2020 tarihinden sonra covid-19 nedeniyle kısa çalışma başvurusunda bulunursa geçici m. 23 hükmünden yararlanamayacak, 4447 sayılı Kanun'un ek m. 2 uyarınca, kısa çalışma ödeneği için öngörülen olağan koşullara tabi olacaktır. Bu halde ise işçinin kısa çalışma ödeneği alabilmesi için üç yıl içinde en az 600 gün prim ödemiş olması ve prim ödeme gün süresinin son 120 gününü kesintisiz bir şekilde çalışarak geçirmiş olması gerekecektir.

Öte yandan geçici m. 23/3 hükmüne göre Cumhurbaşkanı söz konusu başvuru tarihini 31.12.2020 tarihine kadar uzatmaya yetkili olup 30.06.2020'den sonra da salgın etkisini sürdürmesi halinde Cumhurbaşkanı kararı ile kısa çalışma ödeneği koşulları değiştirilebilir veya uzatılabilir.

2.2. Kısa Çalışma Ödeneği Ödemesinin Kolaylaştırılması

Kısa çalışma ödeneği, iş müfettişinin yapacağı uygunluk tespitinden sonra bağlanmaktadır. Ancak covid-19 nedeniyle yapılan başvuruların yoğunluğu dikkate alınarak 17.04.2020 tarih, 31102 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 7244 sayılı Kanun m. 8 ile 4447 sayılı Kanun'a geçici m. 25 eklenmiştir. İlgili düzenlemeye göre yeni tip koronavirüs sebebiyle işverenlerin yaptıkları kısa çalışma başvurularında işverenlerin beyanı doğrultusunda kısa çalışma ödemesi gerçekleştirilecek, uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeyecektir.

Bu durum uygunluk tespiti yapılmayacağı anlamına gelmemekte, sadece işçilerin maddi olarak zor durumda kalmamaları için ödenek

alım sürecini kısaltmak amacıyla ortaya çıkmıştır. Nitekim maddenin devamında, işverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ve yersiz ödemelerin, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edileceği öngörülerek işveren sorumlu tutulmuştur. Bu nedenle işverenin İŞKUR'a sunduğu belgeleri hatalı düzenlememesi ve yanlış bilgi vermemesi önemlidir.

SONUÇ

4447 sayılı Kanun'da düzenlenen kısa çalışma kurumu, yeni tip koronavirüsün salgın haline gelmesi üzerine işverenler tarafından tercih edilmeye başlanmıştır. Zira salgın, sadece sağlığımız değil aynı zamanda ekonomiyi, üretim ve hizmet sektörünü dünya genelinde olumsuz olarak etkilemiştir. Bu bağlamda yeni tip koronavirüs, kısa çalışmada zorlayıcı sebep olarak kabul edilmiştir.

Yeni tip koronavirüs nedeniyle işyerindeki faaliyeti tamamen veya kısmen duran veya haftalık çalışma süresi önemli ölçüde azalan işverenler, kısa çalışmaya elektronik ortam üzerinden olumsuz olarak etkilendiklerini ispatlayan belgelerle birlikte İŞKUR'a başvurabilecektir. Ancak 7226 sayılı Kanun m. 8 ile 4447 sayılı Kanun'a getirilen geçici m. 23 düzenlemesine göre 30.06.2020 tarihine kadar covid-19 kaynaklı kısa çalışma başvurusunda bulunan işverenin, işyerinde kısa çalışma uyguladığı dönemde İK m. 25/II haricindeki haklı fesih dışında işçi çıkarmaması gerekmektedir.

İşverenin kısa çalışma başvurusu İŞKUR tarafından onaylandığı takdirde her işçi kısa çalışma ödeneğine hak kazanmamaktadır, işsizlik ödeneği alabilecek işçilere kısa çalışma ödeneği verilebilmektedir. 4447 sayılı Kanun geçici m. 23 uyarınca, 30.06.2020 tarihine kadar covid-19 nedeniyle kısa çalışma başvurusu yapan işverenin işçisinin ödenek alabilmesi için kısa çalışmanın başlangıcından önce üç yıl içinde en az 450 gün sigorta primi ödemiş olması ve prim ödeme gün süresinin son 60 gününü kesintisiz bir şekilde çalışması gerekmektedir. 30.06.2020'den sonra Cumhurbaşkanı tarafından aksine karar verilmezse ödeneye hak kazanma hususunda olağan kısa çalışma ödeneği

şartları (son 120 gün hizmet akdine tabi olmak kaydıyla son 3 yıl içinde 600 gün prim ödemiş olması) uygulanacaktır.

7244 sayılı Kanun m. 8 ile 4447 sayılı Kanun'a getirilen geçici m. 25 ile yeni tip koronavirüs sebebiyle işverenlerin yaptıkları kısa çalışma başvurularında, kısa çalışma ödeneği ödenmesi için uygunluk tespitinin yapılması beklenmeden işverenin beyanına göre ödemede bulunulacaktır.

ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİ

Begüm KİLİMCİOĞLU

Stj. Avukat

ÖZET

Tüm dünyada ve ülkemizde hızla yayılan ve vaka sayısının her gün katlanarak arttığı covid-19 kaynaklı koronavirüs salgını nedeniyle işverenler tarafından birçok farklı önlemler alınmıştır. Alınan bu önlemler kapsamında işyerlerindeki çalışma sürelerinin değişik yönlerden esnekleştirilmesi yoluna gidilmiştir. İşyerlerindeki çalışma süreleri esnekleştirilerek işçilerin bu salgın süresince işyerlerine gelme sürelerini azaltmak ve bu şekilde işçilerin ve işverenlerin sağlığının korunması ve koronavirüsün yayılma hızının azaltılması amaçlanmıştır. Koronavirüs salgını döneminde işverenler tarafından en çok kullanılan esnek çalışma modelleri telafi çalışması ve denkleştirme çalışması olmuştur.

Anahtar Kelimeler: Esnekleştirme, Çalışma Süreleri, Telafi Çalışması, Denkleştirme Çalışması.

GİRİŞ

Birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de insan hayatı açısından son derece tehlikeli olan covid-19 kaynaklı koronavirüs salgını nedeniyle can kaybı ve vaka sayısı artmaya devam etmektedir. Koronavirüsün yayılmasının engellenmesi amacıyla devlet tarafından 7244 sayılı Kanun çıkartılmış ve 4857 sayılı İş Kanunu'na ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na geçici hükümler eklenmiştir. Bunlara ek olarak, hafta sonları sokağa çıkma yasağı ilan edilerek vatandaşların kalabalık mekanlardan uzak durması ve virüsü birbirlerine bulaştırmaları engellenmek istenmiştir. Devletin aldığı bu önlemlerin yanında, salgın sebebiyle iş hayatının akışının daha az zedelenmesi veya durmasını engellemek amacıyla işverenler tarafından da bazı önlemler alınmaya başlanmıştır. Bu önlemler kapsamında, iş hukukunun çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ilkesi kapsamında telafi çalışması ve denkleştirme çalışması uygulanmaya başlanmıştır.

Bu makalede ilk önce çalışma süreleri ve esnekleştirme kavramı açıklanacak olup ardından telafi çalışması ve denkleştirme çalışması incelenecektir.

1. Çalışma (İş) Süresi Kavramı ve Esnekleştirme

Çalışma süresi kavramı işçinin çalıştırıldığı

işte geçirdiği süreyi, diğer bir ifadeyle fiili çalışma süresini ifade etmektedir. Bununla beraber, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 66. maddesinde sayılan işçinin işinde fiilen çalışarak geçirdiği sürelerin dışında çalışma süresinden sayılan hâller de iş süresinden sayılmıştır.

Çalışma hayatında çalışma süreleri İş Kanunu hükümlerine göre tanzim edilmektedir. İş Kanunu madde 63 uyarınca "Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır." İlgili madde hükmüne göre, kırk beş saatlik çalışma süresi, haftanın iş günlerine yayılarak uygulanacaktır.

Aynı maddenin ikinci fıkrasına göre, işçilerin günlük çalışma saati 11 saati geçemeyecek ve İş Kanunu'nun 69. maddesine göre, gece çalışması (Çalışma hayatında "gece" kavramı en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her hâlde en fazla on bir saat süren dönemdir. Günün bu döneminde işçilerin çalıştırılması gece işi sayılacaktır.) ise 7,5 saati geçemeyecektir.

İşbu çalışma süresi işyerlerinde genellikle haftanın 5 günü 09:00-19:00 arası çalışılarak; üretim yapan iş yerlerinde ise genellikle haftanın 6 günü günlük 7,5 saatlik 3 vardiya şeklinde çalışılarak tamamlanır.

Haftalık ve günlük çalışma sürelerine

yukarıda anlatıldığı üzere sınırlamalar getirilmesinin temel nedeni işçi sağlığını korumaktır. Ancak ekonomik veya teknolojik ihtiyaçlar sebebiyle işçinin korunması ilkesi de göz önünde bulundurularak çalışma sürelerinde farklılaşmaya/esnekleşmeye gidilmesi kaçınılmazdır. Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi amacıyla denkleştirme çalışması ve telafi çalışması olarak iki farklı esnek çalışma modeli bulunmaktadır.

2. Denkleştirme Çalışması

İş Kanunu madde 63'ün 1. fıkrası, haftalık çalışma süresinin kırk beş saat olduğunu ve aksi kararlaştırılmadıkça haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölüneceğini belirtmiştir.

Söz konusu maddenin 2. fıkrası uyarınca ise, *“Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir.”*

İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 5. maddesi de denkleştirme çalışmasını şu şekilde düzenlemiştir: *“Tarafların yazılı anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerinde haftanın çalışılan günlerine günde onbir saati aşmamak koşuluyla farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir. Denkleştirme iki aylık süre içinde tamamlanacak, bu süre toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir.”*

Yukarıda yer verilen düzenlemeler göz önünde bulundurulduğunda:

- Ortalama olarak haftalık çalışma süresi (45 saat sınırı) aşılmadıkça, bazı haftalarda haftalık çalışma süresinin üzerine çıkılabilecektir.
- 45 saatin üzerinde çalışma yapıldığı haftalarda, bu sınırı aşan çalışmalar fazla çalışma olarak sayılmayacaktır.
- Kanun hükmünde geçen “tarafların anlaşması halinde” ifadesi uyarınca, bu konuda işçinin onayının alınması gereklidir. Onayın alınması sırasında izlenmesi gereken usule ilişkin; her ne kadar Yönetmelik'te “yazılı anlaşma” ifadesine yer verilmiş olsa da Yargıtay nezdinde denkleştirmenin örtülü (zımni) bir onay ile de yapılabileceği kabul edildiği gibi, öğretide de denkleştirmede yazılı şekil şartının aranmamasının uygunluğuna vurgu yapılmaktadır.
- Denkleştirme uygulamasına yönelik onay, işçiden iş sözleşmesi yapılırken sözleşme metnine konulacak bir hükümlerle başlangıçta alınabileceği gibi işyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi varsa, toplu sözleşme yoluyla da bu onayın alınması mümkün olacaktır.
- Toplu iş sözleşmesine konulan hüküm çerçevesinde denkleştirmenin uygulanacağı işyerlerinde;
 - Haftalık çalışma süresi her ne kadar eşit olmayan sürelerle bölünecekse de bu süreler günlük 11 saati aşamayacaktır. Dolayısıyla haftanın beş günü çalışılan bir işyerinde haftalık maksimum 55 saat, altı günü çalışılan bir işyerinde ise maksimum 66 saat çalışılabilecektir.
 - Denkleştirme süresi kural olarak iki aydır, bu süre toplu iş sözleşmeleriyle dört aya çıkarılabilir. Turizm sektöründe ise denkleştirme süresi dört aydır ve toplu iş sözleşmeleriyle altı aya çıkarılabilir.
 - Dolayısıyla, işyerinde bazı haftalar yoğunlaştırılmış iş haftası uygulamasına gidilecek ve bu uygulamaların dışındaki dönemde işçi daha az sürelerle çalıştırılacaktır. Böylece, ortalama haftalık çalışma süresi geçilmeyecektir.

2.1 Haftalık İşgünlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri

Bazı işler ise nitelikleri gereği haftalık çalışma süresinin İş Kanunu'nun 63. maddesine göre bölünmesine olanak vermemekte ve haftalık çalışma süresinin 45 saati aşacak şekilde düzenlenmesi zorunluluğunu doğurmaktadır. Bu sebeple Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği çıkarılmıştır.

İşbu Yönetmelik uyarınca:

- Bu Yönetmelik kapsamına giren işlerin yürütüleceği çalışma dönemi, işin niteliğine göre, en az iki en çok altı ayı geçmemek üzere, işveren tarafından belirlenecektir.
- Bu işlerde bir çalışma dönemi içindeki haftalık çalışma süresi 45 saatten az veya çok olarak belirlenebilecektir. Ancak bu çalışma dönemindeki çalışma süresinin bir iş haftasına düşen ortalaması 45 saati geçemeyecektir.
- 2-6 aylık çalışma döneminde ortalama haftalık 45 saatin aşılmaması koşuluyla, bazı haftalarda 45 saatten fazla çalışılan süreler fazla çalışma sayılmayacaktır.
- Bu durumda da günlük çalışma süresi 11 saati, gece çalışma süresi 7.5 saati, profesyonel ve ağır vasıta ehliyeti ile taşıt kullananların günlük çalışma süresi 9 saati geçemeyecektir.

2.2 Denkleştirmenin Uygulanamayacağı İşler

Bazı işler, iş sağlığı ve güvenliği açısından nitelikleri gereği tehlike yaratmakta ve bu işlerde işçilerin normal günlük çalışma sürelerinden daha kısa süreyle çalıştırılmaları gerekmektedir. Bu itibarla Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik çıkarılmıştır. İşbu Yönetmelik kapsamına giren işlerde fazla çalışma yaptırılmayacaktır. Bu işlerde çalışan işçiler Yönetmeliğin 4. ve 5. maddelerinde belirtilen iş sürelerinden daha fazla çalıştırılmayacaktır.

Maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanları açısından da denkleştirme çalışması yaptırılmayacaktır.

2.3 Denkleştirmenin Uygulanamayacağı İşçiler

- 18 yaşını doldurmamış işçiler,
- Sağlıklarının elverişli olmadığı hekim raporu ile belli olan işçiler,
- Gebe, yeni doğum yapmış olan veya emziren kadın işçiler,
- Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler açısından denkleştirme çalışması yaptırılmayacaktır.

3. Telif Çalışması

Telif çalışması, işçinin bazı nedenlerle çalışmaması hâlinde, kaybedilen çalışma sürelerinin belirli bir zaman dilimi içinde normal çalışma süreleri üstünde çalışılarak ve fazla çalışma ücreti ödenmesine gerek kalmaksızın telif edilmesidir.

İş Kanunu'nun 64. maddesine göre, "Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren dört ay içinde çalışılmayan süreler için telif çalışması yaptırabilir." İlgili hükme göre, telif çalışması yaptırılacak haller sınırlı olarak sayılmıştır. Bunlar:

- Zorunlu nedenlerle işin durması (Bu sebebe dayanarak telif çalışması yaptırabilmek için işyerinde çalışmanın tamamen tatil edilmesi ya da normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında (en az üçte bir kadar) çalışılması gerekir.)
- Ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işin tatil edilmesi
- İşçinin talebi üzerine kendisine izin verilmiş olması

İlgili hükümde sayılmayan bir nedene dayanarak telif çalışması yaptırılması mümkün değildir.

İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 7. maddesi uyarınca telif çalışması yaptıracak olan işveren öncelikle bu çalışmanın

4857 sayılı İş Kanunu'nun 64. maddesinde sayılan nedenlerden hangisine dayandığını açık olarak belirtmek ve hangi tarihte çalışmaya başlanacağını ilgili işçilere bildirmek zorundadır.

Bununla beraber yine aynı madde uyarınca, "Telif çalışması, kaynağını oluşturan zorunlu nedenin ortadan kalkması ve işyerinin normal çalışma dönemine başlamasını takip eden 4 ay içerisinde yaptırılır. Telif çalışması, günlük en çok çalışma süresi olan 11 saat aşmamak koşulu ile günde 3 saatten fazla olamaz. Telif çalışması, tatil günlerinde yaptırılmaz." İşbu hüküm uyarınca çalışanlara telif çalışması işyerinde işin durmasına/önemli ölçüde azalmasına sebep olan durumun ortadan kalmasından itibaren yaptırılacaktır.

Son olarak belirtmek isteriz ki, telif çalışmasının 4 ay içerisinde yaptırılacağı hükmü 26.03.2020 tarihinde yayımlanan 7226 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile getirilmiştir. Aynı düzenleme ile "Cumhurbaşkanı bu süreyi iki katına kadar artırmaya yetkilidir." hükmü eklenmiştir.

3.1 Telif Çalışması Hükümlerine Aykırılık

İş Kanunu'nun 104. maddesine göre, İş Kanunu'nun 64. maddesinde düzenlenen telif çalışması hükümlerine aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her bir işçi için 2020 yılı itibarıyla 509,00 TL idari para cezası uygulanacaktır.

SONUÇ

Covid-19 kaynaklı koronavirüs salgını süresince ve/veya sonrasında işverenler tarafından denkleştirme çalışması ve telif çalışması esnek çalışma modelleri uygulanabilecektir. İşbu modellerin uygulanması, işçilerin ve işverenlerin sağlığının korunması, salgın sebebiyle çalışma yaşamında meydana gelebilecek aksaklıkların ve eksikliklerin en aza indirgenmesi ve koronavirüsün ülke çapında yayılmasının engellenmesi açısından önem taşıyacaktır.

PANDEMİ SÜRECİNDE EVDE ÇALIŞMA

Cemre ŞEN

Avukat

ÖZET

Yeni tip koronavirüsün pandemi hâlini almasıyla beraber ülkemizde de salgının bulaşıcılığının önüne geçilebilmesi adına iş yerleri kapatılarak büyük ölçüde evde çalışma düzenine geçilmiştir. Evde çalışma, uzaktan çalışma kapsamında değerlendirilmektedir. Evde çalışma sistemine geçilmesi, içerisinde bulunduğumuz küresel salgının sonucu olarak işverenlerin tek taraflı olarak kullanmaları mümkün olan yönetim hakkı çerçevesinde kalmakta ve işçinin rızası hıfzına da tatbik edilebilmektedir. Evde çalışmanın beraberinde getirdiği hak ve yükümlülüklerin iş sözleşmesinin tarafları arasında serbestçe kararlaştırılması esas iken işverenin işçiyi gözetme borcu gibi asli borçların tarafların yazılı anlaşmasıyla bertaraf edilebilmesi hukuken mümkün değildir.

Anahtar Kelimeler: Pandemi, Uzaktan Çalışma, Evde Çalışma, Protokol, İş Kazası.

GİRİŞ

Esasen 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ("TBK")'nda evde hizmet sözleşmesi isimli başlık altında düzenlenmiş olan evde çalışma sistemi, 2016 yılında 4857 sayılı İş Kanunu'nda yapılan düzenlemeler ile de Türk mevzuatındaki yeri bakımından detaylara kavuşturulmuştur. Evde çalışma düzenine ilişkin sözleşme, işçi ve işveren arasında yazılı şekilde akdedilerek tarafların hak ve yükümlülükleri karşılıklı mutabakat ile özgürce belirlenebilecektir. Ancak iş hukukunun temelini oluşturan esasları ortadan kaldıran nitelikteki sözleşme hükümleri geçerli olmayacaktır.

Pandemi nedeniyle evde çalışma düzeninde ortaya çıkan/çıkabilecek hukuki sorunların hakkaniyetli bir çerçevede çözümlenmesi suretiyle uzaktan çalışmanın yaygınlaşması çok muhtemeldir. Hiç şüphesiz, evde çalışma aslında bir uzaktan çalışma modelidir. Uzaktan çalışma modelleri ise, pandemi sürecine özgü olmayıp geçmişten beri süregelen iş hayatının getirdiği zorlukların etkilerinin azaltılabilmesi amacıyla uygulanmış esnekleştirilmiş çalışma kapsamında değerlendirilmektedir. Dolayısıyla TBK'da düzenleme altına alınan evde hizmet sözleşmesi uzaktan çalışmanın bir alt türü olup işçinin, işverene karşı ifa etmekle yükümlü olduğu iş görme edimi-

ni evinde veya belirleyeceği başka bir yerde yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan bir iş ilişkisidir.

1. Evde Çalışma Modelinin Tanımı ve Türk Mevzuatındaki Yeri

Uluslararası Çalışma Örgütü ("ILO") tarafından 1996 yılında tanzim edilerek üye ülkelerin onayına sunulan Evde Çalışma Konvansiyonu'nda¹ evde çalışmaya ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Evde çalışma, ILO'nun 177 sayılı Konvansiyonu ve İsviçre Borçlar Kanunu hükümleri nazara alınarak Türk Borçlar Kanunu ("TBK")'nda 461 vd. madde hükümlerinde düzenlenmiştir. TBK 461/1. maddede, "Evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir." şeklindeki ifadelerle tanımlanmıştır.

Türk mevzuatında da teknolojik gelişmeler doğrultusunda iş yeri kavramının esnekleştirilmesi ve işçinin iş görme borcunu iş yeri dışındaki bir yerde de ifa edebilmesinin önü açılmıştır. İş Kanunu ("İK")'nin 14. maddesine 2016 yılında eklenen hüküm ile uzaktan çalışma yasa koyucu tarafından şu şekilde tanımlanmıştır; "Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile iş yeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir."

¹ International Labour Organization. "C177 - Home Work Convention, 1996 (No. 177)". (https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177). Erişim tarihi: 21 Nisan 2020.

Yukarıdaki tanımlar ışığında uluslararası düzeyde kabul görmüş evde çalışma sistemi, günümüzdeki pandemi nedeniyle kurtarıcı olmuş, işverenlerin salgından korunmak amacıyla kullanabilecekleri elverişli bir araç haline almıştır.

2. Pandemi Durumunda Evde Çalışmanın Zorlayıcı Neden Kapsamında Değerlendirilmesi

İlk olarak evde çalışmanın çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil edip etmediği tartışmasına yer verilecek ve akabinde tarafların hak ve yükümlülükleri düzenlenirken dikkat edilmesi hayati önem arz eden özellikli protokol hükümlerine değinilecektir.

Evde çalışmanın günümüzdeki pandemi nedeniyle çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil etmeyeceği, böylelikle İK'nın 22. maddesinde yer verilen prosedürün işletilmesine gerek olmadığı kabul edilmelidir. Nitekim salgın hastalık gerek yargı kararları gerekse doktrinde İK'nın 40. maddesinde atıf yapılan 24. ve 25. maddelerindeki zorlayıcı sebeptir. Böylelikle, evleviyetle pandemi hâlini almış bir virüs salgınının zorlayıcı sebep olduğu kabul edilmelidir. Ortaya çıkan zorunlu durumun gereği olarak işverenin evde çalışma sistemine geçilmesine karar vermesi, başka bir deyişle işçinin çalışma yerini değiştirmesi, işverenin yönetim hakkı kapsamındadır ve tek taraflı iradeyle bu değişikliğin yürürlüğe konması mümkündür.

Yargıtay yerleşik kararlarında çalışma koşullarında değişiklik ile ilgili sınırlar belirlenmek kaydıyla iş sözleşmesinde önceden alınan onayın geçerli olduğunu kabul etmektedir. Bu çerçevede, işverenin tüm çalışma koşullarında değişiklik yapabilme yetkisini saklı tutan sözleşme hükümleri Yüksek Mahkeme tarafından geçersiz olarak addedilmekte ancak belirli bir veya birkaç çalışma koşulunda değişiklik yapılmasına dair şartları belirginleştirilmiş sözleşme kayıtları geçerli olarak değerlendirilmektedir.

Örneğin, işçinin Türkiye Cumhuriyeti sınırları içerisinde iş yerinin tüm şubelerinde çalışmayı kabul ettiğine dair sözleşme kaydı geçerli olarak değerlendirilmektedir. Önceden iş söz-

leşmesine konulan bu hüküm doğrultusunda işçinin çalışma yeri değiştirilebilir. Önemle belirtmek gerekir ki, iş sözleşmesinde bu yönde bir kayıt yer almasa dahi pandemi sebebiyle fiilen iş yerine gidilmeksizin evde çalışma düzenine geçilmesinde işçinin onayı aranmamaktadır. Özetle, bir işçinin evde çalışma sistemine açık veya örtülü rıza vermemiş olması işbu değişikliğin kendisini hukuken bağlamadığı sonucunu doğurmayacak ve çalışma koşullarında yapılan değişiklik işçiye iş sözleşmesini salt bu nedenle feshetme imkânı vermeyecektir.

3. Evde Çalışmanın İşçi ve İşverene Getirdiği Hak ve Yükümlülükler

İşçi evde çalışma modelinde çalışma kurallarına uymakla, iş yerindeki çalışma ve ara dinlenme saatlerine riayet etmekle yükümlü olup işçinin bu çalışma modelinde asli edimi çalışma saatleri içerisinde hazır bulunup iş görme borcunu ifa etmektir. İlave, işçi, evde çalıştığı süreler boyunca e-mail/telefon aracılığıyla ulaşılabilir olacağını da taahhüt etmelidir. Aksi halde iş yeri işleyişinin aksamaya söz konusu olabilecektir.

İşverenin evde çalışmada ana yükümlülükleri ise evde çalışma talimatında bulunduğu işçiye gerekli donanımı (internet ağı, bilgisayar ve sair teçhizat) sağlamaktır. Bununla birlikte, işverenin işçiye gözetme borcu, iş sağlığı ve mevzuatı açısından tüm sorumluluğu aynen devam etmektedir.

ILO'nun Evde Çalışma Konvansiyonu'nda 4. madde hükmü ile vurgulanan eşitlik ilkesi uyarınca ulusal mevzuatlarda işverenin evde çalışma yapan işçiler ile diğer işçiler arasında eşit muameleyi teşvik edici hükümler bulunmalıdır. İşveren İK'nın 5. maddesi ile de yaptırımı bağlanmış olan eşit davranma ilkesi uyarınca, iş yeri uygulamasına uygun bir şekilde yemek ücretini ve özellikle işçinin zaman zaman iş yerine gelmesi zorunluysa yol ücretini karşılamakla yükümlüdür. Esas kural bu olmakla birlikte, taraflar giderlerin nasıl karşılanacağını farklı şekillerde kararlaştırabilirler. İşverenin karşılayacağı giderlere ilişkin düzenleme TBK'nın 414. maddesinde

işverenin işçiyi iş yeri dışında çalıştırdığı takdirde geçimi için zorunlu harcamaları ödemekle yükümlü olduğu açıkça düzenlenmiştir. Zorunlu giderlerin işçiye yükletilmesini öngören sözleşme kayıtları geçersiz olsa da işçinin işverenden talep edebileceği yol ve yemek ücreti dışında kalan olası masraflar için talepte bulunamayacağı yönündeki hükmün önünde hukuki bir engel bulunmamaktadır. Bu durumda işverenin işçiye su, elektrik, internet vb. faturaların karşılığı olarak herhangi bir ek ödeme yapmayacağı taraflar arasındaki protokol ile kararlaştırılabilir.

Evde çalışma durumunda işçi ile işveren arasındaki emir ve talimat ilişkisi zayıflamış olduğundan, işverenin uzaktan çalışan işçiyi denetleme istemi söz konusu olacaktır. İşverenin yönetim hakkı ile işçinin özel hayatı arasındaki menfaat dengesinin kurulması şarttır. Bu nedenle işveren işçiyi denetleme hakkını kullanırken öncelikle izleme yöntemi hakkında işçiye açıkça ve izlemenin sınırlarını belirleyecek bir şekilde bilgi vermelidir. Bununla birlikte işverenin denetimi işlendiği amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olmalıdır.

Buna göre işveren mümkün olan en dar kapsamlı sınırlamaya başvurmalıdır. İşçinin kendi kişisel bilgisayarını kullandığı durumlarda bu sınırlamalar daha net ve dikkatli belirlenmelidir. İşçinin fotoğrafının çekilmesi gibi mekanizmaların kullanımı ise 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu uyarınca işçinin açık rızasının alınmasını gerektirmektedir.² İşverenin izah ettiğimiz noktalara dikkat ederek belirlediği bu sınırlamaları uygulamak istemesi hâlinde ise işçinin bu uygulamayı reddetme hakkı bulunmamaktadır.

İşveren TBK, İK ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu olmak üzere ilgili mevzuat uyarınca iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gereken önlemleri almakla yükümlüdür. İşverenin yükümlülükleri evde çalışma modelinde de geçerliliğini sürdürmektedir. Bu minvalde

işveren, işçinin evde karşılaşabileceği riskler de dahil olmak üzere güvenlik tedbirleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, sağlık ve güvenlik önlemleri hakkında işçiyi bilgilendirmekle yükümlüdür. İlave, işveren, işçinin sağlığına ilişkin gözetimi sağlamak, işçinin günlük rutini buna uygun düzenlemek, işçinin ekranda çalışma süresini azaltmak, işçiye sağlamış olduğu ekipmanla ilgili gerekli tedbirleri almak, işçiye tehlikeli durumlarda durumu işverene bildirerek çalışmayı durdurabileceği hakkında bilgi vermek, risk değerlendirmesi yapmakla yükümlüdür.

4. Evde Çalışmaya İlişkin Sözleşmelerde Özellikli Noktalar

İK'da işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümlerin taraflar arasındaki sözleşmede yer alacağı belirtilmekle bu sözleşmede özellikle verilen işlenmesi, kullanılması ve ifşa edilmesi bakımından işçiye bir takım ek yükümlülükler getirilmesi muhtemeldir. İşçinin sözleşme kapsamındaki yükümlülüklerinin genel çerçevesi yukarıda aktarılmış olmakla işçinin veri güvenliğinden doğan yükümlülükleri de söz konusu olacaktır. Bu minvalde, işçinin evde çalıştığı sürelerde işverenin ve/veya üçüncü kişilerin bilgilerinin güvenli bir şekilde saklayacağını, bunları ifşa etmeyeceğini, hiçbir şekilde üçüncü bir kişiyle paylaşılmayacağını, evde çalışma uygulamasında sadece şahsi internet ağını kullanacağını, başka bir ağ üzerinden internet kullanımını gerçekleştirmeyeceğini taahhüt etmiş olması beklenecektir.

Bu taahhüt altındaki işçi, şahsi internet ağı veya işverence sağlanan internet ağından başkaca bir ağ kullanılması, işveren ya da üçüncü kişilere ait bilgilerin ifşa edilmesi durumlarında doğacak doğrudan ve dolaylı zararları tazmin etmekle yükümlü olacaktır.

² Seymanur YÖNT. "Türk Hukuku'nda Uzaktan Çalışma ve Koronavirüs (Covid 19) Salgını". (<https://blog.lexpera.com.tr/turk-hukukunda-uzaktan-calisma-ve-koronavirus/>). Erişim tarihi: 20 Nisan 2020.

5. Evde Çalışma Esnasında İş Kazası ve Olası Sonuçları

Öncelikle belirtmek gerekir ki yalnızca evde çalışmada değil iş yeri dışında, işveren hesabına iş görülmesi dolayısıyla işçinin maruz kaldığı kaza ve hastalık hâlleri iş kazası olarak addedilmektedir. Örneğin, bir işçinin müşteri ziyareti dolayısıyla belli bir lokasyona giderken geçirdiği trafik kazası “iş kazası” olarak değerlendirilmektedir.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 15.04.2019 tarih ve E.2018/5018, K.2019/2931 sayılı kararında “domuz gribi” olarak adlandırılan hastalıktan dolayı vefat eden işçi için SGK'ya açılan davada,

“Somut olayda, tır şoförü olan davacı murisinin 26.11.2009 tarihinde davalı işveren tarafından Ukrayna'ya sefere gönderildiği, 11.12.2009 tarihinde Türkiye'ye giriş yaptığı, Adli Tıp Kurumu raporunda, H1N1 virüsünün kuluçka süresinin 1-4 gün arasında değiştiği, murisin 13.12.2009 tarihli hastaneye başvurusunda belirttiği şikayetlerin hastalığın başlangıç belirtileri olduğu taktirde hastalığın bulaşmasının bu tarihten 1-4 gün öncesinde gerçekleşmiş olacağının bildirildiği, buna göre davacı murisinin, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle Ukrayna'ya yapılan sefer sırasında bulaştığı yukarıda belirtilen rapor kapsamından anlaşıl原因 H1N1 virüsüne bağlı olarak, daha sonra meydana gelen ölümünün iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiği açıktır.”

şeklinde hüküm kurulmuştur.³ Bu doğrultuda, koronavirüs salgını SGK nezdinde henüz iş kazası olarak tanımlanmasa da ileride olası bir dava sürecinde mahkemece iş kazası olarak kabul edilmesi olası görünmektedir.

Öte yandan işçi her hâlükârda, iş kazası tanımından bağımsız olarak işverenin gözetim borcu kapsamında kusurlu davrandığını ileri sürerek işverenden maddi veya manevi tazminat talep etme imkânına sahiptir. Bu durumda işçinin, iş görme esnasında virüse yakalandığını, işverenin gerekli önlemleri almadığını ispatla mükellef olduğu kabul edilmelidir.

Sonuç olarak, uzaktan çalışmada işçinin işverenin otoritesi altında çalıştığı da dikkate alınarak

işçi tarafından işveren hesabına görülen iş dolaşısıyla, taraflarca yazılı olarak belirlenmiş saatler içinde, taraflarca yazılı olarak belirlenmiş olan uzaktan çalışmanın yürütüleceği yerde meydana gelen kaza iş kazası olarak değerlendirilecek ve hukuki sonuçlarını doğuracaktır.

SONUÇ

Dijital çağa geçiş aşamalarından biri olarak benimsenen evde çalışma sisteminde işçi ve işverenin hak ve yükümlülükleri belirlenirken iş hukununun temel esaslarına aykırı düşecek sözleşme hükümlerinin akdedilmesi hukuken mümkün değildir. Özellikle işverenin gözetim borcu, eşit davranma yükümlülüğü ve işin görülmesi için zorunlu masraflara katlanma yükümlülüğünü ortadan kaldıracak mahiyetteki evde çalışma sözleşmeleri geçersiz addedilecektir.

Evde çalışmaya ilişkin protokoller hazırlanırken kişisel verilerin korunması mevzuatına uygun olarak veri koruma yükümlülüklerine sözleşmede yer verilmesi elzemdir.

Yakın geçmişte Yüksek Mahkeme işçinin domuz gribi hastalığına yakalanmasını iş kazası olarak nitelendirdiğinden, illiyet bağı kesilmedikçe işveren korona virüse yakalanan işçi bakımından da kusuru oranında sorumlu olacaktır.

COVID-19'UN GENEL KURUL TOPLANTILARINA ETKİSİ

Işık Adalet ÖZDEMİR
Stj. Avukat

Zeynep BAĞIR
Stj. Avukat

ÖZET

Aralık ayında Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkan ve kısa süre içinde tüm dünyaya yayılan covid-19 virüsü ülkemizde ilk defa 10 Mart 2020 tarihinde görülmüş ve Dünya Sağlık Örgütü tarafından 11 Mart 2020 tarihinde pandemi olarak ilan edilmiştir. Kolayca bulaşabilen bir virüs olması nedeniyle ülkeler virüsün hızla yayılmasını önlemek için çeşitli tedbirler almaktadırlar. Ülkemizde ise covid-19 vaka sayısındaki ani artış sebebiyle vatandaşların sağlığının korunması amacıyla sokağa çıkma yasağı, kapalı veya açık ortamda yapılan toplantıların ertelenmesi, bazı işyerlerinin geçici olarak kapatılması, yurt dışı uçuş yasağı ve şehirlerarası seyahat yasağı gibi çeşitli tedbirler uygulanmaktadır. Şirket olağan genel kurul toplantılarının yoğunluklu olarak yılın ilk üç ayı içerisinde yapıldığı düşünüldüğünde, kalabalık ortamlarda yayılma riski yüksek olan virüs nedeniyle şirket genel kurul toplantılarının nasıl yapılacağı gündeme gelmiştir. Bu kapsamda T.C. Ticaret Bakanlığı tarafından tavsiye niteliğinde bir yazı yayımlanmış ve şirket kâr payı dağıtımına ilişkin 7244 sayılı Kanun ile geçici bir düzenleme getirilmiştir.

Anahtar Kelime: 7244 Sayılı Kanun, Covid-19 (Yeni Koronavirüs), Anonim Şirket, Limited Şirket, Olağan Genel Kurul Toplantısı, Elektronik Genel Kurul, Kâr Dağıtımı Sınırlamaları.

GİRİŞ

Covid-19 salgını turizm, üretim, perakende, ulaşım, hizmet, otomotiv sektörleri başta olmak üzere birçok sektörü ve adı geçen sektörlerden bağımsız olarak küçük işletmeleri olumsuz etkilemektedir. Bu kapsamda çoğu işyeri geçici olarak kapatılmış açık olanların ise iş hacimlerinde önemli ölçüde azalma meydana gelmiştir. Üreten ve ekonomiye katkıda bulunan toplumlar virüsle mücadele kapsamında yeni stratejiler geliştirmekte, toplum sağlığını korumak için tedbirler almaktadır. Vaka sayısının hızla arttığı bu dönemde şirketler ortaklarının zorunlu gündem maddelerini görüşmek amacıyla gerçekleştireceği olağan genel kurul toplantılarının sosyal mesafe kuralı nedeniyle nasıl gerçekleştirileceği gündeme gelmiştir.

İşbu makalemizde covid-19'un şirket genel kurul toplantılarını nasıl etkilediğini ve konu hakkındaki yeni düzenlemelere değineceğiz.

1. GENEL KURUL NEDİR VE NE ZAMAN TOPLANIR?

Anonim ve limited şirketlerde genel kurul, şirketin tüm pay sahiplerinden oluşan 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu (“TTK”) veya esas sözleşme ile kendisine yetki verilen konular hakkında karar alan şirketin zorunlu bir organıdır. Şirket genel kurulunda yıllık faaliyet raporunun ve finansal tabloların müzakeresi, yönetim kurulu üyelerinin ibrası, kâr veya kazanç paylarının belirlenmesi gibi konular görülmektedir. Anonim şirketlerde TTK'nın 408. maddesinde, limited şirketlerde TTK'nın 616. maddesinde genel kurulun devredilemez görev ve yetkileri düzenlenmiştir. Genel kurul madde hükmünde görev ve yetkileri başka bir organ veya kişiye devredemeyeceği gibi başka bir organ veya kişinin TTK'nın 408. veya 616. maddesi kapsamında karar alması halinde alınan karar geçersiz olacaktır.

Olağan, olağanüstü ve imtiyazlı pay sahipleri özel genel kurul toplantısı olmak üzere toplam üç tür genel kurul toplantısı vardır. Olağan genel kurul toplantısı her faaliyet (hesap) dönemi sonundan itibaren üç ay içinde yapılır. Özel hesap dönemine sahip şirketler ise hesap döneminin bittiği günü izleyen üç ay içinde olağan genel

3 Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 15.04.2019 tarih ve E.2018/5018, K.2019/2931 sayılı kararı

kurul toplantısı yapar. Olağanüstü genel kurul toplantısı, şirketin ihtiyacı olduğu zamanlarda toplanır. İmtiyazlı pay sahipleri özel kurulu ise imtiyazlı pay sahiplerinin haklarını ihlâl edecek esas sözleşme değişikliğine karar verilmesi halinde toplanır. Anonim şirkette genel kurul kural olarak yılda bir defa olağan olarak, gereklilik arz etmesi halinde ise olağanüstü toplanır.

Türkiye’de anonim ve limited şirketlerin hesap dönemi olarak daha çok takvim yılını tercih ettiklerini görüyoruz. Bu sebeple şirketler yılın üçüncü ayının son gününe kadar diğer bir ifade ile mart ayı sonuna kadar olağan genel kurul toplantısı yapması öngörülmüştür. Anonim şirketlerin ve limited şirketlerin olağan genel kurul toplantılarının yoğunluklu olarak yapıldığı mart ayında ülkemizde ilk covid-19 vakası tespit edilmiş ve ardından kısa süre içinde vaka sayısında hızlı bir artış yaşanmıştır. Yapılan açıklamalar uyarınca “hasta bireylerin öksürmeleri ile ortama yayılan damlacıkların solunması ile bulaşan bu hastalığın hastaların solunum parçacıkları ile kirlenmiş yüzeylere dokunulduktan sonra ellerin yıkanmadan yüz, göz, burun veya ağıza götürülmesi ile de virüs alınabildiği” tespit edilmiştir¹. Bu sebeple kalabalık ortamlarda bulunmak hastalığın bulaşma riskini arttırmaktadır. Bu veriler göz önüne alındığında çok pay sahipli şirketlerde genel kurul toplantısı yapmanın sağlık açısından risk oluşturduğunu söyleyebiliriz. Bu kapsamda, T.C. Ticaret Bakanlığı (“Bakanlık”) İç Ticaret Genel Müdürlüğü tarafından 20 Mart 2020 tarihinde anonim ve limited şirketlerin olağan genel kurul toplantıları için birtakım tedbirler içeren açıklama yayımlanmıştır².

2. T.C. TİCARET BAKANLIĞI’NIN AÇIKLAMASI

20.03.2020 tarihli Resmi Gazete’de yayım-

¹ <https://hisarhospital.com/covid-19-sikca-sorulan-sorular/>

Görüntülenme tarihi: 17.04.2020

² <https://ticaret.ticaret.gov.tr/haberler/sirketlerin-genel-kurul-toplantilarina-iliskin-aciklama>

Görüntülenme tarihi: 17.04.2020

³ <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/03/20200320-18.pdf>

Görüntülenme tarihi: 17.04.2020

⁴ <http://www.ticaretkanunu.net/covid-19-salgininin-anonim-ve-limited-ortaklik-yillik-olagan-genel-kurul-toplantilarina-etkisi-guncel-kosullar-surerken-genel-kurul-karari-alinabilir-mi/>

Görüntülenme tarihi: 17.04.2020

⁵ <https://blog.lexpera.com.tr/koronavirus-covid-19-salgininin-anonim-ve-limited-sirket-genel-kurul-toplantilarina-etkisi/>

Görüntülenme tarihi: 17.04.2020

lanan 2020/3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi (“Genelge”) uyarınca ulusal ve uluslararası düzeyde açık veya kapalı alanlarda düzenlenecek her türlü bilimsel, kültürel, sanatsal ve benzeri toplantılar veya aktiviteler Nisan ayı sonuna kadar ertelenmiştir³. Genelge’de ‘ve benzeri’ toplantılar diyerek toplantının kapsamını geniş tutulmuş ve şirketlerin genel kurul toplantılarının bu kapsama girip girmeyeceği tartışma konusu olmuştur. Konu hakkındaki bir görüş uyarınca⁴ anonim veya limited şirket genel kurul toplantılarının benzeri toplantı kapsamına girdiği, TTK’nın 409. maddesi uyarınca genel kurulun toplanarak karar alması gerektiği ancak toplantıların yasak olduğu dönemde genel kurulun toplanarak karar alamayacağını belirtilmiştir. Diğer bir görüş ise⁵ bu Genelge’ye dayanarak anonim ve limited şirketlerde genel kurul toplantılarının kesin olarak yapılamayacağını söylemenin mümkün olmadığını savunmaktadır. Dolayısıyla şirketlerde genel kurul toplantısının yapılabileceğini ancak sokağa çıkma yasağı veya benzeri tedbirlere takılarak pay sahiplerinin genel kurulda temsil edilememesi halinde genel kurulda alınan kararların iptali gündeme gelebileceğini ifade etmektedirler. Bu tartışmanın yanı sıra halihazırda anonim ve limited şirketlerde olağan genel kurul toplantıları yapılmaya devam edilmektedir. 7244 sayılı kanun uyarınca şimdilik dernek ve kooperatiflerin genel kurul toplantıları 31 Temmuz 2020 tarihine kadar ertelenmiştir.

2.1. Çağrısı Yapılmış Olan Olağan Genel Kurul Toplantıları

Genel kurul toplantıya, TTK’nın 414. maddesi uyarınca esas sözleşmede gösterilen şekilde, şirketin internet sitesinde ve Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi’nde yayımlanan ilânla çağrılır. Bu ilân ile toplantı

günü arasında en az iki haftalık süre olmalıdır. TTK ve esas sözleşmeye uygun olarak yönetim organları tarafından daha önce toplantıya çağrılan anonim ve limited şirketlerin olağan genel kurullarının, toplantı günü beklemeksizin yönetim organları tarafından alınacak bir kararla iptal edilmesine imkan tanınmıştır. Bu sayede daha önceden toplanma kararı alınmış olsa da yönetim kurulu alacağı erteleme kararı ile genel kurul toplantısının yapılmasını ileri bir tarihe erteleyebilir. İptal başvurusu, anonim şirketlerde yönetim kurulu tarafından, limited şirketlerde ise müdürler kurulu tarafından yapılmalıdır.

2.2. Genel Kurul Toplantısının Elektronik Ortamda Yapılması

TTK’nın 1527. maddesi uyarınca genel kurullara elektronik ortamda katılma ve oy kullanma sistemi payları borsada işlem gören şirketler açısından zorunluluk teşkil etmektedir. Payları borsada işlem gören şirketlerin yanı sıra Türkiye’deki tüm anonim şirketlerin kullanabileceği elektronik genel kurul sistemi (“e-GKS”); şirketler, pay sahipleri, temsilciler, aracı kuruluşlar ve diğer ilgili taraflar açısından genel kurul öncesi, toplantı anı ve toplantı ertesindeki bütün işlemlerin elektronik imza ile yapılabildiği bir bilişim sistemidir. İşbu madde uyarınca, şirket sözleşmelerinde veya esas sözleşmelerinde genel kurula elektronik ortamda katılmaya ve oy vermeye ilişkin hüküm bulunan ve e-GKS kullanan şirketlerin pay sahipleri, fiziki ortamda katılımında bulunmaksızın elektronik ortamda toplantıya katılım gerçekleştirilebilmektedir.

Covid-19 salgınının yayılmasını engelleyici tedbirler kapsamında, faaliyet dönemlerinin bitiminden itibaren üç ay içerisinde genel kurul toplantılarını düzenlemekle yükümlü olan anonim ve limited şirketler için de bazı kararlar alınmıştır. Alınan kararlardan bir diğeri ise anonim veya limited şirkette, şirket sözleşmesinde hüküm bulunmasa dahi, bu hükmün eklenmesini konu alan esas sözleşme değişikliğinin bir sonraki genel kurul toplantısında yapılmasına imkân tanınarak, şirketlerin elektronik ortamda genel kurul toplantısı gerçekleştirebilmesine olanak sağlanmıştır. Bu yöntemden yararlanmak

⁶ <https://blog.lexpera.com.tr/koronavirus-covid-19-salgininin-anonim-ve-limited-sirket-genel-kurul-toplantilarina-etkisi/>

Görüntülenme tarihi: 17.04.2020

⁷ <https://medium.com/@ogucluturk/covid-19-ve-genel-kurul-toplantilarinin-ertelenmesi-meselesi-8656338503f3> Görüntülenme tarihi: 17.04.2020

istenmesi durumunda, Merkezi Kayıt Kuruluşu Anonim Şirketi’nden destek hizmeti alınması ve hak sahiplerine elektronik ortamda katılma imkânının sağlanması gerekmektedir.

3. GENEL KURUL TOPLANTISININ ZAMANINDA YAPILMAMASI

TTK’nın 409. ve 617. maddeleri uyarınca anonim ve limited şirketlerin olağan genel kurul toplantılarının faaliyet döneminin sona ermesinden itibaren üç ay içinde yapılması gerektiği belirtilmekle birlikte bu hükümler emredici nitelikte olmayıp düzen hükmü olarak öngörülmüştür⁶. TTK’da faaliyet döneminin sona ermesinden itibaren üç ay içinde olağan genel kurul toplantısı yapılmaması hakkında herhangi bir hukuki yaptırım bulunmamaktadır. Nitekim daha sonra toplantı yapılarak karar alınabilecek olup toplantıda alınacak kararlar geçerliliğini koruyacaktır. Ancak geç yapılan toplantı nedeniyle pay sahiplerinin veya şirketin bir zarar uğraması halinde anonim şirketlerde yönetim kurulunun, limited şirketlerde müdürler kurulunun sorumluluğu gündeme gelecektir. Yönetim kurulu veya müdürler kurulu üyelerinin sorumluluğunun gündeme gelebilmesi için ortada bir zararın olması ve yönetim kurulu veya müdürler kurulu üyelerinin bu zararın meydana gelmesinde kusurlu olması gerekir. Dolayısıyla covid-19 sebebiyle genel kurul toplantısının ertelenmesi sebebiyle şirket zarara uğrarsa yönetim kurulunun bu zarar ile yönetim kurulu üyelerinin davranışları arasında bir illiyet bağı bulunmalıdır⁷.

4. KÂR DAĞITIMI SINIRLAMALARINA İLİŞKİN GEÇİCİ KANUN HÜKMÜ İLE GETİRİLEN DEĞİŞİKLİKLER

7244 sayılı Yeni Koronavirüs (covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (“7244 sayılı Kanun”)’un 12. maddesi ile TTK’ya sermaye şirketlerinin kâr dağıtımına ilişkin geçici bir hüküm eklenmesi öngörülmektedir. İşbu madde hükmü uyarınca devlet, il özel idaresi, belediye, köy ile diğer kamu tüzel kişileri-

nin ve sermayesinin %50'sinden fazlası kamuya ait fonların, doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin %50'sinden fazlasına sahip olduğu şirketler hariç olmak üzere sermaye şirketleri 30 Eylül 2020 tarihine kadar, 2019 yılı net dönem kârının en fazla %25'inin dağıtımına karar verebilecek, geçmiş yıl kârları ve serbest yedek akçelerini dağıtımına konu edemeyecek ve yönetim kuruluna kâr payı avansı dağıtım yetkisi veremeyecektir. Aynı madde uyarınca genel kurul tarafından 2019 yılı hesap dönemine ilişkin kâr payı dağıtım kararı alınmış ancak henüz pay sahiplerine ödeme yapılmamışsa veya kısmi ödeme yapılmış olması durumunda 2019 yılı net dönem kârının %25'ini aşan kısma ilişkin ödemelerin de 30 Eylül 2020 tarihine kadar ertelenmesi kararlaştırılmıştır. Bu sürenin üç ay uzatılması veya kısaltılması Cumhurbaşkanının yetkisine bırakılmıştır.

Madde hükmü incelendiğinde, kâr dağıtımını sınırlandırmalarına aykırılık hallerinde öngörülen yaptırıma ilişkin açık bir düzenlemeye yer verilmediği görülmektedir. Ancak aynı madde uyarınca bu hükmün kapsamına giren sermaye şirketlerine ilişkin istisnalar ile uygulamaya dair usul ve esasları belirlemeye Hazine ve Maliye Bakanlığı'nın görüşünü almak suretiyle Bakanlığın yetkili kılındığı ifade edilmekte olup; yaptırımlar bakımından ikincil mevzuatın bu boşluğu gidereceği anlaşılmaktadır. Kanun hükmünün, şirketlerin mali durumlarının incelenmeksizin aynı sınırlandırmaya tabi kılması dolayısıyla likidite bolluğu içerisindeki şirketler ile mali güçlük içerisinde bulunan şirketler arasında eşitsizlik oluşturduğu eleştiri olarak ileri sürülmektedir. Bir diğer eleştiriye açık olan husus ise şirketten elde ettikleri kâr payları ile geçimlerini idame ettiren veya nakit akışlarını düzenleyen gerçek veya tüzel kişiler için olası görünen olumsuz etkileridir.

SONUÇ

TTK'nın m. 409. ile 617. maddeleri uyarınca, olağan genel kurul toplantılarının her faaliyet dönemi sonundan itibaren üç ay içinde yapıl-

ması gerekmektedir. Şirketlerin tamamına yakın çoğunluğunun faaliyet dönemi olarak takvim yılını (1 Ocak – 31 Aralık) benimsedikleri bilinmektedir. Bu sebeple anonim ve limited şirketlerde olağan genel kurul toplantılarının sıklıkla mart ayı sonuna kadar yapılması gerektiği öngörülerek risklerin bertaraf edilebilmesi amacıyla gerekli tedbirlerin alınması gündeme gelmiş ve yukarıda açıklanan önlemler kamuoyuna duyurulmuştur.

Faaliyet döneminin sona ermesinden itibaren üç ay içinde yapılmayan olağan genel kurul toplantıları bakımından yaptırım uygulanmasına ilişkin TTK tahtında açık bir düzenleme bulunmamaktadır. TTK 409 ile 617. madde hükümleri emredici nitelikte olmayıp, düzen hükmü olarak öngörüldükleri kabul edilmektedir.⁸ Ancak, yapılmayan genel kurul toplantıları sebebiyle şirketlerin veya pay sahiplerinin zarara uğraması durumunda, genel kurulu toplantıya çağırarak görevli yönetim organı sıfatını taşıyan yönetim kurulunun veya müdürler kurulunun kusur sorumluluğu ileri sürülebilecektir.

Bakanlığın 20 Mart 2020 tarihli açıklamasının hukuki niteliği değerlendirildiğinde bir atipik düzenleyici işlem, aynı zamanda ilgili taraflara tavsiye hükmünde bir düzenleme olduğu söylenebilecektir. 20 Mart 2020 tarihli Genelge uyarınca ulusal ve uluslararası düzeyde açık veya kapalı alanlarda düzenlenecek her türlü bilimsel, kültürel, sanatsal ve benzeri toplantılar veya aktiviteler Nisan ayı sonuna kadar ertelenmesi kararının; sermaye şirketlerinin genel kurul toplantılarını da kapsadığını ileri sürmek ise yasaklayıcı bir norm üzerinde hukuken doğru sayılamayacak genişletici bir yorum yapılması anlamına gelebilecektir. Konu tartışmalı olmak ile beraber, anonim ve limited şirketlerin genel kurul toplantılarının bu süre içerisinde de yapılabilmesi görüşü ağırlık kazanmaktadır. Kanun'un kâr dağıtımına ilişkin getirdiği sınırlandırma kararı da genel kurul toplantılarının yapılabilmesi görüşüne dolaylı olarak destek vermektedir.

Genel kurul toplantısı yapılması durumun-

da genel kurul toplantısına covid-19 salgınına yönelik alınan idari tedbirlere uyması nedeniyle katılamayan hak sahipleri tarafından, TTK'nın 446. maddesi uyarınca iptal davası açılması ihtimali dikkate alınmalıdır.⁹ Söz konusu olasılıkta, alınan kararlar kanuna, esas sözleşmeye ve dürüstlük kuralına uygun olduğu müddetçe, davacı pay sahibi TTK'nın 446. maddesinde belirtilen aykırılıkların bu kararın alınmasında etkili olduğunu ispat etmekle yükümlü olacaktır.

Kâr dağıtımına ilişkin geçici kanun maddesi ile getirilen sınırlandırmalara aykırılık halinde hangi yaptırımların gündeme geleceği de ikincil mevzuata ilişkin beklentileri arttıran unsurlardan bir tanesi olarak tespit edilmektedir. Bu ve benzeri belirsizliklerin giderilmesi için Bakanlığın Hazine ve Maliye Bakanlığı'nın görüşünü almak suretiyle hazırlayacağı uygulamaya ilişkin istisnalar ile usul ve esaslar hakkındaki ikincil mevzuat dikkatle takip edilmelidir.

⁸ <https://blog.lexpera.com.tr/koronavirus-covid-19-salgininin-anonim-ve-limited-sirket-genel-kurul-toplantilarina-etkisi>
Görüntülenme tarihi: 17.04.2020

⁹ Moroğlu, Erdoğan, Anonim Ortaklıkta Genel Kurul Kararlarının Hükümsüzlüğü, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017

COVID 19 KRİZİNİN ÇİFTE VERGİYİ ÖNLEME ANLAŞMALARINDA YER ALAN SÜRELERE ETKİSİ

Pınar SOLYALI
Kıdemli Vergi Müdürü

ÖZET

Hayatın birçok alanında etkisini göstermeye başlayan covid-19 sağlık krizinin uluslararası vergi hukukuna da yansımaları mevcuttur. Bu yansımalar orta vadede daha da belirgin hale gelecektir. Çifte Vergiyi Önleme Anlaşmaları'nın kimi maddeleri gerek gerçek kişi gerekse kurum vergilendirilmesinde bir ülkeye vergilendirme hakkını belirlenmiş sürelerin aşılması halinde bahşeder. Rutin zamanlarda bu süreler faaliyetin aktif olarak icra edildiği vakitleri kapsarken, covid-19 nedeniyle oluşan ancak diğer ülkede geçirilen atıl veya yarı zamanlı vaktin nasıl dikkate alınması gerektiği belirsizdir. Aynı zamanda, ülkeler arası mobil çalışanların iyileştirme paketlerinin nerede vergiye tabi tutulacağı, karantina sürecini eski yaşadığı ülkede geçiren kişilerin mukimlikleri ve benzeri bir dizi konunun çözümlenmesi gerekmektedir. Bu hususta OECD tarafından yayımlanan "Vergi Anlaşmaları ve COVID 19 Krizinin Etkileri" başlıklı tavsiye notunun yanı sıra, her bir ülkenin gelir idarelerinin ayrı ayrı yaptığı açıklamalar ve aldıkları önlemler mevcuttur. Türkiye Gelir İdaresi Başkanlığı tarafından da bir rehber yayımlanması suretiyle orta vadede karşılaşılabilecek sorunların önüne geçilebilecektir.

Anahtar Kelimeler: Covid 19, Çifte Vergiyi Önleme Anlaşmaları, OECD, Mukimlik, 183 Gün, Daimi İşyeri, Expatların Vergilendirilmesi.

GİRİŞ

2019 yılının Aralık ayında Çin Halk Cumhuriyeti'nin Vuhan şehrinde ortaya çıkan ve ülkeler arası bağımlılığın da katkısıyla kısa sürede dünyaya yayılan yeni koronavirüsünün ("covid-19'un") hayatın birçok alanında önemli etkileri baş göstermeye devam etmektedir. Bu alanlardan bir tanesi de uluslararası vergi hukuku olup, çifte vergiyi önleme anlaşmaları ("ÇVÖA'lar") ile sınırları çizilen vergilendirme hakları konusunda yakın dönemde olası ihtilaflar beklenmelidir.

ÇVÖA'larda ülkelerin vergilendirme haklarını belirleyen bazı maddeler fiziken mevcut bulunulan yere ve gün sayısına atıf yapılmaktadır. Covid-19 önlemleri kapsamında seyahat kısıtlaması, sokağa çıkma yasağı gibi kişilerin hareketini sınırlayan uygulamalar, birçok çalışanın normal zamanlarda çalışması gereken ülke dışında fakat söz konusu ülkede mukim

bir teşebbüs adına faaliyet göstermesine ve yüz yüze gerçekleşecek toplantıların tamamının dijital ortamda yapılmasına yol açmıştır. Bu olağanüstü durumun vergi anlaşmalarında belirlenen prensiplere etkisinin nasıl olacağı konusunda yaşanan tereddütleri biraz olsun gidermek adına OECD, 3 Nisan 2020 tarihinde "Vergi Anlaşmaları ve Covid-19 Krizinin Etkileri" başlıklı tavsiye mahiyetinde bir metin yayımlamıştır.¹ Metnin temel amacı çalışan ve işverenleri olağanüstü durumdan kaynaklanan ve öngörülemeyen ani vergi yüklerinden korumak ve uyum maliyetlerini azaltmaktır.

İşbu makale covid-19 krizine yönelik alınan önlemlerin ÇVÖA'lardaki süreler etkisini, OECD yaklaşımını ve ülkeler tarafından atılan adımların değerlendirilmesini amaçlamaktadır.

1. DAİMİ İŞYERİ KAVRAMI İLE ALAKALI TEREDDÜTLER

ÇVÖA'ların 5. maddesi "İşyeri" kavramını tanımlamakta, ticari kazanç ve serbest meslek faaliyetlerinden elde edilen kazançlar gibi farklı kazanç türlerini irdeleyen diğer maddeleri

¹ https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=127_127237-vsdaagpp2t3&title=OECD-Secretariat-analysis-of-tax-treaties-and-the-impact-of-the-COVID-19-Crisis

ise kaynak ülkenin vergilendirme hakkını belirlerken ilgili ülkede yer alan bir işyeri vasıtasıyla ticari faaliyette bulunmayı şart koşturur. Yönetim yeri, şube, büro, fabrika, vb. fiziki alanlar daimi işyeri olarak belirlenmişken, bazı hallerde daimi işyerinin varlığı kaynak ülkede geçirilen süreye bağlıdır.

ÇVÖA'ların 5. maddesinin 3. fıkrasında, belirli bir dönemi aşacak şekilde devam eden bir inşaat şantiyesinin, yapım, montaj veya kurma projesinin veya bunlara ilişkin gözetim faaliyetlerinin işyeri oluşturacağı kabul edilmiştir. Belirli bir dönem, genellikle altı ila on iki ay arasında değişmektedir. Covid-19 krizi nedeniyle birçok inşaat faaliyeti durma noktasına gelmiştir. Hâl böyle iken faaliyetlerin durduğu sürelerin ÇVÖA'larda yer alan şantiyelerin işyeri oluşturması için gerekli sürelerin hesabında dikkate alınıp alınmayacağı noktasında tereddütler oluşmaktadır.

OECD Yorum Notları'nın bu tereddüte vermiş olduğu cevap mükelleflerin covid-19 öncesi planlarına uygun düşmemektedir. Şöyle ki, 5. maddeye ilişkin yorum notlarının 55. paragrafında sürelerdeki geçici veya dönemsel kesintilerin inşaat alanının ömrü belirlenirken dikkate alınması gerektiği ifade edilmiştir.²

“Mevsimsel veya başka geçici durdurmalar bir şantiyenin ömrünün saptanmasında değerlendirmeye dahil edilmelidir. Mevsimsel durdurmalar kötü hava şartları sebebiyle gerçekleşen durdurmaları da kapsar. Geçici durdurma örneğin malzeme eksikliğinden veya işgücü ile ilgili sorunlardan kaynaklanabilir. Böylece, örneğin bir yüklenici bir yol ile ilgili çalışmalarına 1 Mayıs'ta başladıysa, kötü hava şartları veya malzeme eksikliği sebebiyle çalışmalarını 1 Kasım'da durdurduysa, fakat bir sonraki senenin 1 Şubat tarihinde çalışmalarına tekrar başlayarak yolu 1 Haziranda tamamladıysa, çalışmalarına ilk başladığı tarih (1 Mayıs) ile işi nihayetinde tamamladığı tarih (bir sonraki senenin 1 Haziran tarihi) arasında on üç aylık bir süre geçtiğinden, bu kişinin inşaat projesi bir işyeri kabul edilmelidir.”

Diğer bir tereddüt ise “Hizmet İşyeri” ve “Evden Çalışma” kavramlarında oluşmaktadır.

Bazı şirketler çalışanlarının düzenli olarak çalıştıkları ülke dışındaki ülkelerde evden çalışma durumunda kalması nedeniyle kendilerini yeni belgelendirme gereklilikleri ve vergi yükümlülükleri ile karşı karşıya bırakacak bir daimi işyeri oluşmasından endişe duymaktadırlar.

Kimi ÇVÖA'larda- Türkiye'nin Almanya ile akdetmiş olduğu anlaşma örnek gösterilebilir- bir teşebbüs tarafından, çalışanları veya bu amaçla görevlendirilen diğer personel aracılığıyla bir akit Devlette ifa edilen ve herhangi bir on iki aylık dönemde toplam altı ayı aşan bir süre veya sürelerde devam eden danışmanlık hizmetlerinin işyeri oluşturacağı belirtilmektedir. Diğer anlaşma türlerinde ise anılan faaliyetler ve süreler serbest meslek faaliyetlerinden elde edilen kazancın vergilendirilmesini düzenleyen 14. maddede yer almaktadır.

Hizmet, işyeri veya serbest meslek faaliyetlerinde kaynak ülkenin vergilendirme hakkı belirlenirken en önemli kriterlerden birisi 183 günlük sürenin hesaplanmasıdır. OECD tarafından yayımlanan “Vergi Anlaşmaları ve Covid-19 Krizinin Etkileri” isimli dokümanda, covid-19'un 183 gün kuralına nasıl etki edeceği spesifik olarak işlenmemiştir. Ancak yapılan açıklamalardan, OECD'nin çalışanların olağandışı sebeplerle ve geçici olarak planlanmayan bir alanda veya ülkede yaptığı çalışmaların işveren namına işyeri oluşturulmaması görüşünde olduğu görülmektedir. OECD'nin yaklaşımına göre, yalnızca ilgili işe ilişkin yer belirli ölçüde bir sürekliliğe sahipse, yani yalnızca geçici bir niteliğe sahip değilse, bir işyerinin mevcut olduğunun kabul edilebileceği varsayılabilir. Bu sebeple, bir çalışanın sırf mücbir sebep ve sınırların kapatılması dolayısıyla diğer ülkede evden çalışıyor olması daimi işyeri oluşturmaz.

Ancak, OECD yayımlamış olduğu dokümanda covid-19'un serbest meslek faaliyetleri kapsamında yer alan 183 gün hesabına etkisine değinmemiştir. Genellikle OECD ülkeleri 183 günün hesabında “fiziki mevcudiyet” yön-

temini kullanmaktadır. Bu metot uygulaması bakımından hayli dolambaçsızdır. Yorum Notları'nın bağımlı kişisel faaliyetleri düzenleyen 15. maddeye ilişkin 5. paragrafında, 183 gün hesabının nasıl yapılması gerektiği ifade edilmiş olup, genel OECD yaklaşımını yansıttığından madde 14'e de uyarlanabilir.

“Her ne kadar 183 günlük dönemi hesaplamak için üye ülkeler tarafından çeşitli formüller kullanılmakta olsa da bu fikranın kaleme alındığı şekliyle tutarlı olan sadece bir yol bulunmaktadır: “fiziki olarak bulunan günler” yöntemi. Gerçek kişi bir ülkede ya bulunduğundan ya da bulunmadığından dolayı yöntemin uygulanması basittir. Vergi idareleri tarafından kanıt istendiğinde, bulunulup bulunulmadığı mükellef tarafından nispeten kolay bir şekilde de belgelenir. Bu yöntemde şu günler hesaplama dahil edilmiştir: günün bir kısmı, varış günü, ayrılış günü ve Cumartesi ve Pazar günleri, ulusal tatil günleri, faaliyet öncesindeki, sırasındaki ve sonrasındaki tatil günleri, kısa ara vermeler (eğitim, grev, lokavt, malzemelerin gecikmesi), hasta olunan günler (bireyin ayrılmasına engel olunmadıkça ve aksi halde muafiyete hak kazanacağı durumda) ve aileden birinin öldüğü veya hasta olduğu günler gibi, faaliyetin gerçekleştirildiği Devlette geçirilen tüm diğer günler. Bununla birlikte, faaliyette bulunan Devlet dışındaki iki nokta arasında yapılan seyahat sırasında, faaliyetin gerçekleştirildiği Devletten transit geçiş yapılan günler hesaplamanın dışında tutulmalıdır. Bu ilkelere hareketle, tatil, iş seyahati veya diğer nedenlerle olsun, faaliyet gösterilen Devlet dışında geçirilen herhangi bir tam günün hesaba katılmaması gerekir.”

Yukarıdaki açıklamadan da anlaşılacağı gibi diğer devlette faaliyetin durması sebebiyle geçirilen süreler 183 gün hesabına dahil edilmektedir. Örneğin, 4 ay süreyle İrlanda'dan Türkiye'ye mühendislik hizmeti ifası için gelen İrlanda mukimi şirket çalışanı, covid-19 nedeniyle 3 ay çalışmasını durdurur ve İrlanda'ya dönmez ise atıl geçen 3 ay 183 günün hesabında dikkate alınacağından İrlanda mukimi şirkete yapılacak ödemelerden kesinti yapılması gerekebilecektir. Ancak yukarıda da belirtildiği gibi, OECD'nin güncel reaksiyonundaki belirsizlikten dolayı dört başı mamur bir değerlendirme yapabilmek mümkün olmamıştır.

2. EXPAT ÇALIŞANLARIN VERGİLENDİRİLMESİ İLE ALAKALI TEREDDÜTLER

ÇVÖA'ların 15. maddesinin 2. fıkrasında, hizmet akdi dolayısıyla elde edilen gelirin diğer bir devlette vergilendirilmesi için aşağıdaki şartlardan herhangi birinin gerçekleşmesi yeterli görülmüştür:

- Gelir elde eden kişinin, diğer devlette, ilgili mali yıl içinde başlayan veya biten herhangi bir 12 aylık dönemde, bir veya bir kaç seferde toplam 183 günü aşan süreyle kalması
- Ödemenin, diğer devletin mukimi olan bir işveren tarafından veya bu işveren adına yapılması
- Ödemenin, işverenin diğer devlette sahip olduğu bir işyerinden veya sabit yerden yapılması

OECD tarafından yayımlanan “Vergi Anlaşmaları ve covid-19 Krizinin Etkileri” isimli dokümanda, bazı ülkelerde devlet tarafından verilecek ve istihdamın devam ettirilmesini amaçlayan mali teşvik paketleri nedeniyle çalışana ödenen tutarlar iş akdinin feshine ilişkin ödemelere benzetilerek, bunlar üzerinde kaynak ülkenin vergilendirme hakkını kaybetmemesi gerektiği vurgulanmıştır. 15. maddeye ilişkin OECD Yorum Notları'nın 2.6. numaralı paragrafında, bahsi geçen ödemelerin böyle bir durum meydana gelmeseydi çalışanın faaliyetine devam edeceği ülkeye atfedilmesi gerektiği izah edilmiştir. Çoğu durumda bu ülke, çalışanın covid-19 krizi öncesinde çalışmakta olduğu yeri ifade eder.

Yazının “Daimi İşyeri Kavramı İle Alakalı Tereddütler” başlıklı kısmında 183 gün hesabının nasıl yapılacağı detaylıca açıklanmıştır. Buna göre, kısa ara vermeler ve faaliyetin gerçekleştirildiği devlette geçirilen tüm diğer günler süre hesabında dikkate alınacaktır. ÇVÖA'ların 15. maddesi uyarınca, şayet expatlar diğer akit devlette 183 günden az kalırsa, diğer koşulların da sağlanması durumunda, vergileme hakkı mukim olunan ülkeye ait olacaktır. Expats'lar açısından dezavantaj oluşturan husus ise sırf fiziki mevcudiyetlerinin diğer akit devlette olmasından mütevellit anlaşmanın bu maddesinden yarar-

lanamayacak olmalarıdır. Mezkur bentte “ilgili mali yıl içinde başlayan veya biten herhangi bir 12 aylık dönemde” ifadesine yer verildiğinden, bu olumsuz etkinin birden fazla yıla sirayet etmesi kuvvetle muhtemeldir.

3. MUKİMLİK İLE ALAKALI TEREDDÜTLER

Covid-19 krizinin etki edebileceği bir diğer husus ise mukimlik kavramıdır. Mukimlik ilk olarak ülkelerin iç mevzuatlarına göre belirlenir. Ne zaman ki bir kişi birden fazla devletin mukimi olarak addedilirse, o vakit ÇVÖA’ların mukimlik kavramını düzenleyen 4. maddesine bakılır. Mezkur madde uyarınca:

“a) Kişi, yalnızca daimî olarak kalabileceği bir evin bulunduğu devletin mukimi kabul edilecektir; eğer bu kişinin her iki devlette de daimî olarak kalabileceği bir evi varsa, bu kişi, yalnızca kişisel ve ekonomik ilişkilerinin daha yakın olduğu (hayati menfaatlerin merkezi olan)devletin mukimi olarak kabul edilecektir;

Eğer kişinin hayati menfaatlerinin merkezinin yer aldığı devlet saptanamazsa veya her iki devlette de daimî olarak kalabileceği bir evi yoksa, bu kişi yalnızca kalmayı adet edindiği evin bulunduğu devletin mukimi kabul edilecektir;

Eğer kişinin her iki devlette de kalmayı adet edindiği bir evi varsa veya her iki devlette de böyle bir ev söz konusu değilse, bu kişi yalnızca vatandaşı olduğu devletin mukimi kabul edilecektir;

Eğer kişi her iki devletin de vatandaşıysa veya her iki devletin de vatandaşı değilse, akit devletlerin yetkili makamları sorunu karşılıklı anlaşma ile çözeceklerdir.”

OECD’nin covid-19 krizinin mukimliğe etkisi konusundaki duruşu diğer hususlara göre daha nettir. OECD yaklaşımına göre, nispeten kısa süreli mevcudiyetin, bireyin hayati menfaatlerinin merkezini etkilemesi olası değildir. İlâveten, bir sonraki kritere bakılsa dahi, ÇVÖA’nın 4. maddesi ile ilgili OECD Yorum Notları’nın 19. paragrafına göre, kişinin kalmayı adet edindiği ev tespit edilirken, yalnızca

kısıtlı ve belirli bir dönemde kalınan gün sayısı değil, bireyin yerleşik rutininin bir parçası olan ve bu nedenle geçici amaçlı olmayan konaklamaların sıklığı, süresi ve devamlılığı esas alınır.

Mukimlik kavramı ile ilgili iki tür problem baş gösterebilir:³

- Birincisi, kişi tatil veya kısa süreli çalışma amaçlı yurt dışına gitmiş ve sokağa çıkma ve seyahat yasağı nedeniyle gittiği ülkede karantinada kalmış olabilir. Bu durumda genellikle gidilen ülkenin yerel mevzuatı uyarınca da mukimlik oluşmaz. Ancak, iç mevzuata göre mukimliğinin oluşabileceği nadir durumlarda bile, ÇVÖA hükümleri çerçevesinde vergilendirme hakkı kişinin daimi olarak kalabileceği evinin ve hayati menfaatlerinin bulunduğu ülkede olacağından covid-19’un kişinin mukim olduğu ülkeyi etkilemesi beklenmemektedir.
- İkincisi, kişi bir süredir çalıştığı ülkede mukimlik statüsünü haiz olmuş, ancak covid-19 sonrası ailevi nedenlerle eskiden kalmayı adet edindiği ülkeye dönmüş olabilir. Bu durumda mukimliğe karar vermek birinci duruma kıyasla biraz daha zor ve belirsizdir. Bunun temel sebebi, kişinin bir süredir yaşamadığı ancak doğduğu veya uzun yıllar geçirdiği ülkeyle bağı çok daha güçlüdür. Bu gibi durumlarda mukimliğinin tespiti için kişinin kalmayı adet edindiği evin nerede olduğuna bakılır. Yukarıda da belirtildiği gibi, geçici konaklamalar tespitinde dikkate alınmamalıdır. Bu nedenle, kişinin mukim olduğu ülke bu senaryoda da muhtemelen değişmeyecektir.

4. ÇEŞİTLİ ÜLKELER TARAFINDAN ALINAN ÖNLEMLER

Yukarıda yer verilen tereddütleri gidermek amacıyla bazı ülkelerin gelir idaresi başkanlıkları tarafından açıklamalar yapılmıştır. İrlanda Gelir İdaresi Başkanlığı bir rehber yayınlayarak kendi sınırları içerisinde covid-19 nedeniyle karantinada kalan ve başka bir ülkede mukim bir

şirketin çalışanı, direktörü veya hizmet sağlayıcısı sıfatını haiz kişilerin mevcudiyetini dar mükellef kurumun vergilendirilip vergilendirilmeyeceğinin tespitinde dikkate almayacağını belirtmiştir.⁴ İlâveten, aynı rehberde yer alan açıklamaya göre, bir kişinin mücbir sebep dolayısıyla İrlanda’dan ayrılamaması durumunda planlanan çıkış gününden itibaren geçirdiği süreler vergi mukimliğinin tespitinde riayet edilmeyecektir.

İngiltere Gelir ve Gümrük İdaresi yayımlanmış olduğu rehberde, bir kurumun yönetim kurulu toplantılarının covid-19 nedeniyle İngiltere sınırları içerisinde gerçekleşiyor olmasının yönetim merkezinin İngiltere’de olduğu, dolayısıyla İngiltere mukimi sayılması gerektiği iddiasına başlı başına yol açamayacağı belirtilmiştir. Açıklamada, yönetim merkezi İngiltere’de olsa bile, bunun şirketin İngiltere’de vergi mükellefi olacağı anlamına gelmediği, şirketin ayrıca İngiltere ile anlaşma akdetmiş başka ülkede mukimliğinin bulunabileceği, bu gibi durumlarda tie-breaker kurallarına bakılacağı, bu kurallara göre de şirketin İngiltere mukimi sayılmayabileceği belirtilmiştir.⁵ Ayrıca, öngörülemez olağanüstü durumlar nedeniyle, İngiltere’de geçirilen sürelerin gerçek kişilerin mukimliğini etkileyip etkilemeyeceği konusunda da detaylı bir rehber yayımlanmıştır.⁶

Yukarıda detaylıca anlatılan tereddütler konusunda en kapsamlı açıklamaları yapan ülke Avustralya olmuştur. Avustralya Vergi İdaresi, covid-19 krizi neticesinde vergilendirme kurallarının yönetimiyle ilgili bir sıkça sorulan sorular kaynağı yayınlamıştır. Söz konusu kaynakta aşağıdaki hususlar dikkat çekmektedir:⁷

“Avustralya’da mukim olmayan ancak covid-19 nedeniyle geçici olarak Avustralya’da bulunan çalışanların, normalde farklı bir ülkede yaşıyor olmaları ve mümkün olduğunda ülkelerine dönmeleri koşuluyla Avustralya’da vergi mükellefi sayılmayacakları belir-

tilmiştir. Buna göre, covid-19 neticesinde Avustralya’da çalışılırken yabancı bir işverenden temin edilen ücretli izin ve yabancı istihdam gelirleri Avustralya’da vergilendirilmeyecektir. Avustralya’da mukim olmayıp yönetim kurulu toplantılarını Avustralya’da düzenlemesi icap eden şirketlerin ya da bu toplantılara Avustralya’dan katılan direktörlerin covid-19 nedeniyle Avustralya’da kurumsal mukimliğinin test edilmesinde kullanılan ölçütlerden biri olan merkezi yönetim ve kontrole sahip olmadıkları kabul edilecektir. Covid-19 seyahat kısıtlamaları nedeniyle Avustralya’da mukim olmayan şirketlerin çalışanlarının planlanmamış varlığı, şirketlerin Avustralya’da bir daimi işletmeye sahip olduğuna dair karine teşkil etmeyecektir. Ayrıca, Avustralya’da mukim olmayan bir şirketin Avustralya’da mukim olmayan bir çalışanın covid-19 seyahat kısıtlamaları nedeniyle Avustralya’da çalışmak zorunda kaldığı durumlarda, işverenin stopaj mükellefiyeti tesis ettirmesi gerekmeyecektir.”

Bu konuda adım atan diğer ülkeler de sınırsal anlamda birbirlerine yakın olan ve bu nedenle birçok mobil çalışan barındıran Almanya, Lüksemburg, Belçika, Fransa ve İsviçre olmuştur. Belçika ve Lüksemburg 2015 yılında “24 gün kuralı” adı verilen bir uygulama getirmişlerdir. Bu uygulama sayesinde örneğin Lüksemburg’da çalışan Belçikalı çalışanlar yılda 24 gün Lüksemburg dışında çalışabilecek ancak Belçika’daki muafiyetlerden faydalanabileceklerdir. Belçika ve Lüksemburg vergi idareleri, covid-19 krizinin Belçika’da çalışılan günlerin (Örneğin, evden çalışma) 24 gün kuralı kapsamında sayılmayacağı bir mücbir sebep vakası oluşturduğunu kabul etmişlerdir. Ayrıca Belçika ve Fransa vergi idareleri de bu mücbir sebep yaklaşımını, yaşadıkları ve çalıştıkları ülke farklı olan sınır-daki Fransız çalışanların covid-19 nedeniyle Belçika sınır bölgesi yerine Fransa’da evlerinden çalıştıkları durumlar için de uygulamıştır. 19 Mart 2020 tarihli ortak bir basın açıklaması ile covid-19 kaynaklı evden çalışmaların durumu açıklığa kavuşturulmuştur. Almanya, Belçika, Fransa, İsviçre ve Lüksemburg aralarında

3 https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=127_127237-vsdaqpp2t3&title=OECD-Secretariat-analysis-of-tax-treaties-and-the-impact-of-the-COVID-19-Crisis

4 <https://www.revenue.ie/en/corporate/communications/covid19/compliance-with-certain-reporting-and-filing-obligations.aspx>

5 <https://www.gov.uk/hmrc-internal-manuals/international-manual/intm120185>

6 <https://www.gov.uk/hmrc-internal-manuals/residence-domicile-and-remittance-basis/rdrm13200>

7 <https://www.ibfd.org/sites/ibfd.org/files/content/pdf/IBFD%20COVID-19%20Tax%20News%20Service%20report%2006%20April%20AM.pdf>

anlaşmaya vararak mobil çalışanların zorunlu olarak evde bulunmasını mücbir sebep saymış ve bu durumun vergilendirmeye etkisi olmayacağına garanti etmiştir.⁸

Diğer yandan, İsviçre Federal Vergi İdaresi zoraki olarak kalınan bir alan devamlılık arz etmediğinden covid-19 nedeniyle başka bir ülkede evden çalışmanın işyeri oluşturmayacağına beyan etmiştir. Ancak, evden çalışmanın altı aydan uzun sürmesi durumunda, her bir vaka münferit bazda incelenmelidir. Bununla birlikte, çoğu durumda, uzun vadeli faaliyetlerde dahi, işverenin çalışılan ev üzerinde tasarruf yetkisi olmadığından ve bu alan münhasıran iş amaçlı kullanılmadığından daimi işyeri oluşmaz.⁹

SONUÇ

Covid-19 sağlık krizi nedeniyle ortaya çıkan sokağa çıkma yasağı ve seyahat yasakları hayatın her alanında bir dizi sorunsalı da beraberinde getirmiştir. Uluslararası vergi hukuku alanında ise ÇVÖA'larda yer alan sürelerin nasıl uygulanması gerektiği konusunda tereddütler hasil olmuştur. Kişilerin ileride çifte vergilendirme ile karşı karşıya kalarak vergi yüklerinin katlanmasını veya iade benzeri bürokratik süreçler ile boğuşmasını engellemek amacıyla OECD tavsiye mahiyetinde bir doküman yayınlamıştır. Ancak, ilgili doküman başlı başına sorunları çözmekte, hatta 183 gün hesabı gibi bazı tereddütlere hiç değinmemektedir. Yukarıda örneklerine yer verilen ve ülkelerin kendi gelir idaresi başkanlıkları tarafından yayımlanan rehberler uygulamaya ışık tutmakta olup, Türkiye'nin şu ana kadar bu konuda atmış olduğu bir adıma rastlanmamıştır. Gelir İdaresi Başkanlığı'nın bir an evvel uygulamaya yön verecek rehber niteliğindeki görüşlerini paylaşması faydalı olacaktır.

⁸ <https://www.diplomatie.gouv.fr/en/coming-to-france/coronavirus-advice-for-foreign-nationals-in-france/coronavirus-state-ments/article/joint-press-release-covid-19-situation-of-cross-border-workers-19-mar-2020>

⁹ <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=a2e123c3-9c3e-4ca6-9d25-85a542b04524>

KORONAVİRÜSÜN ŞÜPHELİ TİCARİ ALACAKLARA ETKİSİ

Burcu Hacı
Kıdemli Vergi Asistanı

ÖZET

2019 Aralık ayında Çin'in Wuhan şehrinde başlayan Koronavirüs (Covid-19) salgını kısa sürede tüm dünyayı etkisi altına almıştır.

Koronavirüs salgını nedeniyle işletmeler faaliyetlerini yavaşlatmak veya kısmi zamanlı çalışma sistemine geçmek zorunda kalmıştır. Bu durum işletmelerde nakit döngüsünü ve işletmelerin sürekliliğini tehlikeye sokmuş ve nakit akış döngüsünde sıkıntı yaşayan mükellefler alacaklarını vadesinde tahsil edememe riski ile karşı karşıya kalmışlardır.

Bu çalışmamızda mükelleflerin virüs salgını nedeni ile vadesinde tahsil edilemeyen alacaklarının şüpheli ticari alacak karşılığı kapsamı üzerinde durulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Mücbir Sebep, Şüpheli Ticari Alacak, Koronavirüs.

GİRİŞ

2019 Aralık ayında Çin'in Wuhan şehrinde başlayarak tüm dünyaya yayılan yeni koronavirüs (Covid-19) salgınının sağlık üzerine etkisinin yanında ülke ekonomilerini de kötü anlamda etkilemiş durumdadır. Birçok ülke pandemi ile mücadele edebilmek adına ekonomik faaliyetleri neredeyse durdurma noktasında önlemler almıştır. Ticari hayatın yalnızca zorunlu ihtiyaçların giderilebilmesi için devam etmesine izin verilmiştir. Temel ihtiyaç ve tedarik zincirinde yer alan şirketler hariç olmak üzere tüm işletmeler faaliyetlerini durdurmak zorunda kaldığı bir dönem geçirmek zorunda kalmıştır. Salgının tüm dünyayı etkisi altına almasıyla birlikte şirketler herhangi bir satış gerçekleştirme dahi oluşan zorunlu giderlerini karşılayabilecek nakdi bulmakta zorluklar yaşamışlardır. Pandemi sürecinde ve sonrasında şirketlerin oluşan borç yükü ve nakit döngüsündeki tıkanıklık sebebiyle alacaklı şirketler

alacaklarını zamanında tahsil edememe riski ile karşı karşıya kalabilmektedirler.

Bu makalemizde özellikle koronavirüs salgınından etkilenen şirketlerin vadesinde tahsil edilemeyen alacaklarına şüpheli ticari alacak karşılığı ayırıp ayıramayacağına dair değerlendirmelerimize yer verilmiştir.

1. YASAL MEVZUAT

Mükellefler mal veya hizmet satışlarını gerçekleştirdiği anda gelir kaydetmekte, satışa ilişkin tahsilatı değişen vadelerde gerçekleştirebilmektedirler. Vadeli satışlarda tahsil edilemeyen alacaklara ilişkin vergi yükü satış gerçekleşiren mükellefin üzerinde kalmaktadır. Zamanında tahsil edilemeyen alacakların hangi şartlar altında gider kaydedilerek bir anlamda vergi yükünün azaltılacağı ise, Vergi Usul Kanunu ("VUK")'nun 323. maddesinde¹ hüküm altına alınmıştır.

VUK'a göre şüpheli hale gelen ticari alacaklar için aşağıdaki koşulların gerçekleşmesi dahilinde karşılık ayrılması mümkün bulunmaktadır.

¹ "Ticari ve zirai kazancın elde edilmesi ve idame ettirilmesi ile ilgili olmak şartıyla;

1- Dava veya icra safhasında bulunan alacaklar;

2-Yapılan protestoya veya yazı ile bir defadan fazla istenilmesine rağmen borçlu tarafından ödenmemiş bulunan dava ve icra takibine değmeyecek derecede küçük alacaklar; şüpheli alacak sayılır."

- Alacak; ticari ve zirai kazancın elde edilme- si ve devamı ile ilgili olmalı,
- Mükellefin bilanço usulüne göre defter tut- ması,
- Alacakların teminatsız olması,
- Alacağın şüpheli hale gelmesi.

Mükellefler tahsil edilemeyen alacak- ların şüpheli hale geldiği hesap döneminde karşılık ayrılmalıdır. Aksi halde alacağın şüp- heli hâle geldiği dönemden sonraki bir he- sap döneminde karşılık ayrılması mümkün olmayacaktır. Konu ile ilgili, Gelir İdaresi Başkanlığı İstanbul Vergi Dairesi Başkanlığı B.07.1.GİB.4.34.19.02-105[323-2012/VUK-1- . . .]-1942 sayılı ve 21.06.2012 tarihli vermiş olduğu özeldede, karşılık ayrılması gereken dönemde ayrılmayan karşılığın sonraki dö- nemlerde ayrılmasının mümkün bulunmaya- cağını belirtmiştir.

2. KORONAVİRÜS NEDENİYLE TAHSİL EDİLEMİYEN ALACAKLAR

Koronavirüs salgını ile birlikte üretim, ticaret, turizm ve eğitim gibi birçok sek- törde faaliyet gösteren işletmeler faaliyet- lerini durdurmak veya kısmi zamanlı ça- lışma sistemine geçmek zorunda kalmıştır. Salgınının yaygınlaşması ile olumsuz yön- de etkilenen ekonomik faaliyet göz önüne alındığında birçok mükellefin nakit akış döngüsünde tıkanmalar oluşmuş ve alacak- lılar bu dönemde tahsilat gerçekleştirmekte zorluklar yaşamıştır.

Ülkemizde koronavirüs ile mücadele kap- samında birçok düzenleme getirilmiş olup virüs salgınının yaratmış olduğu ekonomik tıkanma nedeniyle tahsil edilemeyen ticari alacaklar kapsamında herhangi bir düzenlen- me getirilmemiştir. Ticari alacak hangi hesap döneminde şüpheli hâle geldi ise söz konusu hesap döneminde karşılık ayrılması gerek- mekte olup şüpheli alacaklar için sonraki yıl- larda karşılık ayrılamayacaktır. Koronavirüs döneminde şüpheli hâle gelen alacaklara iliş- kin olarak daha sonraki yıllarda şüpheli ticari alacak karşılığı ayrılmasının riskli bir yakla- şım olacağını değerlendirmekteyiz.

SONUÇ

Virüs salgını nedeniyle tahsil edilemeyen alacaklara karşılık ayrılması hususunda her- hangi bir özel düzenleme getirilmemiştir. Birçok mükellefin salgından olumsuz yönde etkilendiği için alacaklarını tahsil imkânı zayıf- lamıştır. Bu kapsamda bu olağanüstü döneme ilişkin olarak salgından etkilenen mükellefler için belirli bir süre tahsil edilemeyen alacakla- rın dava safhasına gelmeden karşılık ayrılmak suretiyle gider yazılmasını sağlayacak yeni bir düzenlemenin getirilmesinin faydalı olacağını değerlendirmekteyiz.

COVID-19 SALGINI KAPSAMINDA ALINAN MÜCBİR SEBEP TEDBİRLERİ

Serena Bakioğlu
Stj. Avukat

ÖZET

Mükelleflerin vergi ödevlerini yerine getirmesini engelleyen olayların söz konusu olması hâlinde gün- deme gelen mücbir sebep hâlleri 213 sayılı Vergi Usul Kanunu çerçevesinde düzenlenmiş olup mükelleflerin haklarını koruyan en önemli düzenlemelerden birini oluşturmaktadır. Covid-19 salgını nedeni ile vergi ödevlerini yerine getiremeyecek durumda olan mükellefler için 24.03.2020 tarih ve 31078 (mükerrer) sa- yılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 518 Sıra No.lu Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği ile mücbir sebep hâli ilân edilmiştir. İşbu çalışmanın konusunu vergi mevzuatı ve Tebliğ kapsamında mücbir sebep hâllerinden yararlanabilecek mükellefler ve söz konusu düzenlemeler ile getirilen vergi ertelemeleri oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Mücbir Sebep; Vergi Usul Kanunu, Covid-19, Vergi Ertelemesi.

GİRİŞ

Covid-19, Dünya Sağlık Örgütü tarafından 11.03.2020 tarihinde pandemi olarak ilân edil- miş ve dünya genelinde ülkelerin ve şirketlerin birtakım önlemler alması gerekliliğini doğur- muştur. 11.03.2020 tarihinde ülkemizde ilk va- kanın görülmesi ile beraber Devlet tarafından sosyal izolasyon çalışmaları yapılmış, belirli kesimler için sokağa çıkma yasağı uygulama- ları başlamıştır. Bu kapsamda oluşan mücbir sebep hâllerine ilişkin olarak 24.03.2020 tarih ve 31078 (mükerrer) sayılı Resmi Gazete’de ya- yımlanarak yürürlüğe giren 518 Sıra No.lu Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği yayımlanmış ve mü- kelleflere bir takım vergi ertelemesi hakları ge- tirilmiştir. Bu çalışmada vergi mevzuatı ve ge- tirilen yeni düzenlemeler kapsamında mücbir sebep hâlleri ele alınacaktır. Bu kapsamda ön- celikle vergi mevzuatı çerçevesinde mücbir se- bep hâlleri açıklanacak olup sonrasında Tebliğ ile getirilen yeni düzenlemeler ele alınacaktır.

1. MÜCBİR SEBEP

Mücbir sebepler, mükellefin iradesi dı- şında meydana gelen, kontrolü ve önlenmesi

mümkün olmayan ve vergi ödevlerinin yerine getirilmesini engelleyen olay ve durumlardır.¹ Danıştay kararlarında ise, “Mücbir sebep, bir yü- kümlülüğün, bir borcun zamanında yerine getiril- mesini veya ödenmesini engelleyen; önceden görülüp, üstesinden gelinmesi olanağı bulunmayan her türlü olaydır.”² şeklinde açıklanmaktadır.

Vergi mevzuatında ise mücbir sebep tanımı yapılmamış olmakla birlikte, 213 sayılı Vergi Usul Kanunu (“VUK”)’nun 13. maddesinde müc- bir sebep hâlleri sayılmıştır:

- Vergi ödevlerinden herhangi birinin yeri- ne getirilmesine engel olacak derecede ağır kaza, ağır hastalık ve tutukluluk;
- Vergi ödevlerinin yerine getirilmesine engel olacak yangın, yer sarsıntısı ve su basması gibi afetler;
- Kişinin iradesi dışında vukua gelen mecburi gaybubetler;
- Sahibinin iradesi dışındaki sebepler dolayı- sıyla defter ve vesikalarının elinden çıkmış bulunması, gibi hallerdir.

VUK’un 15. maddesi ise, 13. maddede yazılı mücbir sebeplerden herhangi birinin bulunması hâlinde bu sebep ortadan kalkıncaya kadar süreler işlemeyeceği hususu düzenlenmiştir. Bu takdirde tarh zaman aşımı işlemeyen süreler kadar uzar.

¹ Prof. Dr. S. Ateş Oktar, Vergi Hukuku, 2. Baskı, İstanbul, 2006, s.98

² Danıştay 7. Dairesi’nin 23.09.1999 tarih ve E.1998/993, K.1999/3059 sayılı kararı

Mücbir sebep hâlleri mükelleflere tanınmış en önemli haklardan biri olup mükelleflerin, vergi sorumlularının ve ceza muhataplarının isteseler dahi hiçbir biçimde kendi çabaları ve iradeleriyle önüne geçemeyecekleri, oluşunu ve sonuçlarını engelleyemeyecekleri doğal veya yapay durumları kapsamaktadır. Kanun maddesinin düzenlenmesinde kanun koyucunun numerus clausus sayma yoluna gitmeyip “gibi” ibaresini kullanılması bu hâllerin idare tarafından geniş yorumlanabilmesinin önünü açmakta, mükelleflerin haklarını kullanabilmesi için gerekli düzenlemelerin yapılabilmesini kolaylaştırmaktadır.

2. 518 SIRA NO.LU VUK GENEL TEBLİĞİ İLE MÜCBİR SEBEP HÜKÜMLERİNDEN FAYDALANILMASI

24 Mart 2020 tarihli Resmî Gazetede yayımlanan 518 Sıra No.lu VUK Genel Tebliği ile, koronavirüs (Covid-19) salgınından ve bu kapsamda alınan tedbirlerden doğrudan etkilenen mükelleflerin, VUK'un mücbir sebep hükümlerinden faydalanması hakkında düzenlemeler yapılmıştır. Aynı zamanda Gelir İdaresi Başkanlığı 3 Nisan 2020 tarihinde 2020/3 Seri No.lu Uygulama İç Genelgesi ile Tebliğ'de yer alan mücbir sebeplere ilişkin açıklamalarda bulunmuştur.

Tebliğ ile yapılan düzenlemede mükellefler iki gruba ayrılmış olup ertelenecek vergi ödevleri her iki grup mükellefler için ayrı ayrı açıklanmıştır.

Birinci grupta bulunan;

- Ticari, zirai ve mesleki kazanç yönünden gelir vergisi mükellefiyeti bulunan mükellefler,
- Koronavirüs salgınından doğrudan etkilenen ve ana faaliyet konuları itibarıyla belirlenen sektörlerde faaliyet gösteren mükellefler,
- Faaliyetlerine geçici süreyle ara verilmesine karar verilen mükellefler

01.04.2020 ila 30.06.2020 (bu tarihler dâhil) tarihleri arasında mücbir sebep hâlinde kabul edilmiştir.

Söz konusu mükelleflerin mücbir sebep hâli kapsamına alınması işlemi bağlı oldukları vergi dairesi bazında Gelir İdaresi Başkanlığı tarafından gerçekleştirilecek olup mükellefler tarafından ayrıca bir başvuru yapılmasına gerek bulunmamaktadır.

Bu düzenleme ile, ana faaliyet konuları belirlenen sektörlerde³ faaliyet gösteren mükellefler mücbir sebep kapsamında sayılmış olup bu faaliyet konularının güncel durumun gidişatına göre idare tarafından genişletilebilmesi mümkündür.

Yayımlanan Uygulama İç Genelgesi'nde mükelleflerin ana faaliyet alanlarının tespitinde hangi yolların izleneceği hususu da açıkça düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre, ana faaliyet alanlarının tespit edilmesinde Tebliğ'in yayımı tarihi itibarıyla vergi dairesi kayıtlarındaki ana faaliyet kodu (NACE Kodu) dikkate alınacaktır. Ancak mükellefin vergi dairesi kayıtlarında ana faaliyet kodu Tebliğ'de sayılan sektörler arasında olmamasına rağmen fiilen bu sektörde bulunduğu ispat ve tevsiki hâlinde, mükellefin mücbir sebep kapsamında olup olmadığının tespitinde fiilen iştilgal edilen ana faaliyet alanı dikkate alınacaktır. Sicil kayıtlarındaki ana faaliyet kodu ise yeni duruma göre düzeltilecektir.

Birinci grupta bulunan mükellefler için mücbir sebep hâlinin varlığı hâlinde vergi ödevlerinin ertelenmesi yoluna gidilmiştir. Bu durumda Mart, Nisan ve Mayıs dönemine ilişkin olarak verilmesi gereken muhtasar beyannameler (muhtasar ve prim hizmet beyannameleri dahil olmak üzere), katma değer vergisi beyannamelerinin verilme süresi, Form Ba-Bs bildirim süresi, e-defterlerin oluşturulma ve

³ Koronavirüs salgınından doğrudan etkilenen ve ana faaliyet alanı itibarıyla; alışveriş merkezleri dahil perakende, sağlık hizmetleri, mobilya imalatı, demir çelik ve metal sanayii, madencilik ve taş ocakçılığı, bina inşaat hizmetleri, endüstriyel mutfak imalatı, otomotiv imalatı ve ticareti ile otomotiv sanayii için parça ve aksesuar imalatı, araç kiralama, depolama faaliyetleri dahil lojistik ve ulaşımlar, sinema ve tiyatro gibi sanatsal hizmetler, matbaacılık dahil kitap, gazete, dergi ve benzeri basılı ürünlerin yayıncılık faaliyetleri, tur operatörleri ve seyahat acenteleri dahil konaklama faaliyetleri, lokanta, kiraathane dahil yiyecek ve içecek hizmetleri, tekstil ve konfeksiyon imalatı ve ticareti ile halkla ilişkiler dahil etkinlik ve organizasyon hizmetleri sektörlerinde faaliyette bulunan mükellefler.

imzalanma süresi ve Elektronik Defter Beratlarının yüklenme süresi 27.07.2020 tarihine kadar uzatılmıştır. Bu beyannamelere istinaden tahakkuk eden vergilerin ödeme süreleri;

- Mart ayı için 27.10.2020 günü sonuna kadar,
- Nisan ayı için 27.11.2020 günü sonuna kadar,
- Mayıs ayı için 27.12.2020 günü sonuna kadar uzatılmıştır.

İkinci grupta ise;

- 65 yaş ve üzerinde olması veya kronik hastalığı bulunması nedeni ile sokağa çıkma yasağı kapsamında olan mükellefler ve meslek mensupları,
- Tebliğ'in yayımlandığı tarih itibarıyla geçerli olan “Aracılık ve Sorumluluk Sözleşmesi” uyarınca beyanname/bildirimleri bu meslek mensuplarının (Yeminli Mali Müşavir ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavir) verilen mükelleflerin

23.03.2020 tarihi ile sokağa çıkma yasağının sona ereceği tarih (bu tarihler dahil) arasında mücbir sebep halinde olduğu kabul edilmiştir.

Mücbir sebep dönemine ilişkin olarak verilemeyen beyanname ve/veya bildirimlerin verilme süreleri ile bunlara istinaden tahakkuk eden vergilerin ödeme sürelerinin son günü, sokağa çıkma yasağının sona ereceği günü takip eden 15. günün sonuna kadar uzatılmıştır. Mücbir sebep dönemine ait tüm vergi beyanname ve bildirimleri bu kapsamdadır.

65 yaş ve üzerinde olan mükellefler için beyanname verme, bildirim yapma ve bunlara istinaden tahakkuk eden vergilerin ödeme sürelerinin uzatılması için mükellefler tarafından bir başvuruda bulunulmasına gerek olmayıp, re'sen idare tarafından gerçekleştirilecektir.

Kronik rahatsızlığı bulunan mükellefler için ise rahatsızlığın ispat ve teşviki gerekmekte olup bu hastalıklar 21.03.2020 tarihli İçişleri Bakanlığı Genelgesi'ne göre bağışıklık sistemi düşük ve kronik akciğer hastalığı, astım, KOAH, kalp/

⁴ Övül Çözelgen Batun, Yeni Koronavirüs (COVID-19) Salgını ve Mücbir Sebep İlanı, Vergi Dünyası, Yıl 39, Sayı 464, Nisan 2020

damar hastalığı, böbrek, hipertansiyon ve akciğer hastalığı olanlar ile bağışıklık sistemini bozan ilaçları kullanan vatandaşlar olarak tanımlanmıştır. İlgili mükelleflerin süre uzatımı işlemi için mükellef kronik rahatsızlığı bulunduğu dair beyanını içeren başvurusunu İnteraktif Vergi Dairesi'ne yapması gerekmektedir. Kronik hastalığı ispatlayıcı, sağlık kuruluşlarından alınması gereken belgenin sokağa çıkma yasağının sona ereceği günü takip eden 30 gün içerisinde vergi dairesine ibrazı gerekmektedir. Süresi içerisinde ibraz edilmemesi durumunda mükellef mücbir sebep hâli kapsamında sayılmayacaktır.

3. VUK KAPSAMINDA MÜCBİR SEBEP HALİ

Genel Tebliğ ile sayılan hâller dışında da Covid-19 salgını nedeni ile vergi ödevlerini yerine getiremeyecek olan mükelleflerin varlığı söz konusu olabilmektedir. Tebliğ kapsamına girmeyen durumlarda ise, mükelleflerin VUK'un 13. ve 15. maddeleri kapsamında mücbir sebep hükümlerinden yararlanabilmesi mümkündür. Ancak burada özellikle 13. maddenin 1. fıkrası kapsamında değerlendirildiğinde mükellefin mücbir sebep hâlinde yararlanabilmesi için aşağıdaki şartların sağlanması gerekmektedir:

- Mükellefin bizzat kendisinin hasta olması,
- Hastalığın vergi ödevlerinin yerine getirmesine engel olacak şekilde meydana gelmesi,
- Hastalık ile vergi ödevlerinin yerine getirilememesi arasında nedensellik bağının bulunması, bir başka deyişle vergi ödevlerinin ifa edilememesinin söz konusu hastalıktan kaynaklanması.⁴

Ancak burada mükellefin hastalık hâlini ispat ve tevsik yükümlülüğü mevcut olacaktır. Bu durumda mükellefin sağlık kuruluşlarından hastalığına ilişkin rapor veya ilgili belgeyi vergi dairesine sunması gerekmektedir. Eğer mükellef gerekli şartları sağlıyor ise mücbir sebep hâli gereği süreler mücbir sebep hâli sona erene kadar durmuş olur.

SONUÇ

En önemli mükellef haklarından biri olan mücbir sebep düzenlemesi, 2020 yılında yaşanan pandemi ile tekrar gündeme gelmiş olup getirilen düzenlemeler ile mükellefe birtakım kolaylıklar sağlanmıştır. Birtakım güçlükler içinde bulunan mükelleflere yönelik getirilmiş bu Tebliğ'de yer alan vergi ertelemelerine çalışmamızda yer verilmiştir. Ayrıca Tebliğ kapsamında bulunmayan mükelleflerin de VUK kapsamında mücbir sebep hâline başvurusunun önünde bir engel bulunmamaktadır.



İSTANBUL OFİS

19 Mayıs Cad. Dr. İsmet Öztürk Sok. No: 3 Elit Residence, Kat 1/1 - 4/12 - 10/28 - 19/46 - 29/60 Şişli 34360 İstanbul, Türkiye

Tel : +90 212 380 0640
Faks : +90 212 217 1890



ANKARA OFİS

Kızılırmak Mah. 1450 Sok. Ankara Ticaret Merkezi (ATM), B Blok No: 1/29 Kat 5 Karakusunlar, Çankaya, Ankara, Türkiye

Tel : +90 312 286 1006
Faks : +90 312 286 1007



İZMİR OFİS

Adalet Mah. Manas Bulvarı Folkart Towers B Kule, No 47/2209 Bayraklı, İzmir, Türkiye

Tel : +90 232 290 0998
Faks : +90 232 290 0999



BURSA OFİS

Ödülük Mah. Akpınar Cad. Efe Towers A Blok Kat: 4 No15/19 Nilüfer, Bursa, Türkiye

Tel : +90 224 441 1950
Faks : +90 224 441 1951



DENİZLİ OFİS

Sümer Mah. Çal Cad. Skycity İş Merkezi Kat 5 No: 1/41 Merkezefendi, Denizli, Türkiye

Tel : +90 258 252 1224
Faks : +90 258 252 1226