

**T.C.**  
**ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

**İŞ SÖZLEŞMESİNDE İŞ GÖRME VE ÜCRET ÖDEME BORÇLARINDA**  
**TEMERRÜT**

**MEHMET ZAHİD YENER**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Tez Danışmanı**  
**Prof. Dr. M. Fatih UŞAN**

**Ankara-2019**

Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı

(Unvanı Adı ve Soyadı)  
Enstitü Müdür

Bu tezin Yüksek Lisans/Doktora derecesi için gereken tüm şartları sağladığımı tasdik ederim.

(Unvanı Adı ve Soyadı)  
Anabilim Dalı Başkanı

Okuduğumuz ve savunmasını dinlediğimiz bu tezin bir Yüksek Lisans/Doktora derecesi için gereken tüm kapsam ve kalite şartlarını sağladığımı beyan ederiz.

(Unvanı Adı ve Soyadı)  
Danışman

**Jüri Üyeleri** (İlk isim jüri başkanına ve ikinci isim ise danışmana aittir)

(Unvanı Adı ve Soyadı) (Kurumu)

(Unvanı Adı ve Soyadı) (Kurumu)

(Unvanı Adı ve Soyadı) (Kurumu)

## **BİLİMSEL ETİK SAYFASI**

Bu tez içerisindeki bütün bilgilerin akademik kurallar ve etik davranış çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu beyan ederim. Ayrıca bu kurallar ve davranışların gerektirdiği gibi bu çalışmadan orijinal olmayan her tür kaynak ve sonuçlara tam olarak atıf ve referans yaptığımı da beyan ederim. Aksi takdirde tüm yasal sorumluluğu kabul ediyorum.

Mehmet Zahid YENER



## ÖZET

### İŞ SÖZLEŞMESİNDE İŞ GÖRME VE ÜCRET ÖDEME BORÇLARINDA TEMERRÜT

Yener, Mehmet Zahid  
Yüksek Lisans, Özel Hukuk Bölümü

Tez Danışmanı: Prof. Dr. M. Fatih UŞAN  
Eylül 2019, XI+174 sayfa

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu, iş sözleşmelerine bağlı ilişkileri içermektedir. Bu düzenlemelerin bir sonucu olarak borçlar hukukunun bir kısmında kanuni tabiri ile hizmet sözleşmeleri incelenirken iş hukukunda ise yine kanuni tabiri ile iş sözleşmeleri incelenmektedir.

Her sözleşme ilişkisi, beraberinde taraflardan birine ya da hepsine çeşitli hak ve yükümlülükler yüklemektedir. İş sözleşmesi açısından ise asli edim yükümlülükleri işçi açısından iş görme iken işveren açısından ücret ödemedir.

Sözleşmelerde her zaman taraflar üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirmezler. Kimi durumlar hiç ifa edilmezken kimi durumlarda eksik ifa söz konusudur. İfanın hiç yerine getirilmemesinin ise kendi içerisinde çeşitli sebepleri vardır. Bu sebeplerden biri ise ifanın zamanında gerçekleşmemesidir.

Taraflardan birinin üzerine düşen edimi yerine getirmemesi hukukta temerrüt olarak adlandırılmaktadır. Sözleşme ile borçlunun yüklediği edimin zamanında yerine getirmemesi ise borçlu temerrüdüdür. Hukuk düzeni, temerrüt durumunun meydana gelmesi durumunda buna çeşitli sonuçlar bağlamıştır.

İş sözleşmesinin taraflarından hem işçi hem de işveren, çeşitli edimler bakımından temerrüde düşebilir.

Bu çalışmada, işveren açısından en önemli edim yükümlülüğü olan ücret ödeme borcunda temerrüt hali ele alınacaktır. Ücret ödeme borcunda temerrüt açıklanırken öncelikle borçlu temerrüdü açıklanacak, daha sonra ücret ödeme borcundan ne anlaşılması gerektiğinin üzerinde durulacaktır. Daha sonra ise hangi hallerde işverenin temerrüde düşeceği tespit edilecek; akabinde işverenin temerrüdü sonucunda işçinin ne gibi hukuki yollara sahip olduğu açıklanacaktır.

Bu çalışmada, işçi açısından en önemli edim yükümlülüğü olan iş görme borcunda temerrüt hali ele alınacaktır. İş görme borcunda temerrüt incelenirken öncelikle borçlu temerrüdü açıklanacak, daha sonra ise iş görme borcundan ne anlaşılması gerektiğinin üzerinde durulacaktır. Daha sonra ise hangi hallerde işçinin temerrüde düşeceği tespit edilecek; akabinde işçinin temerrüdü sonucunda işverenin ne gibi hukuki yollara sahip olduğu açıklanacaktır.

Anahtar Kelimeler: İş sözleşmesi, işçi-işveren, ücret ödeme borcunda temerrüt, iş görme borcunda temerrüt.

## ABSTRACT

### DEFAULT OF WORKING DEBTS AND WAGE PAYMENT IN THE LABOUR CONTRACT

Yener, Mehmet Zahid  
Master of Law, Department of Civil Law

Advisor: Prof. Dr. M. Fatih UŞAN  
September 2019, XI+174 Pages

The Code of Obligations numbered 6098 and The Code of Labour numbered 4857 contain contractual relations. As a result of these regulations, both codes have the similar regulations about labour contract.

Any contractual relationships bring with some rights and responsibilities to one or every part of the contract. In terms of labour contract, principal obligation for an employee is executing a work. The principal obligation for an employer is paying the wages

The parts of contract do not always fulfil their debts. In some situations, the parts of contract are not fulfilled their obligations completely as in some situations the parts of contract are not fulfilled partly. There are several reasons for not fulfilling the contract completely. One of these reasons is that fulfilling is not in the time.

Failure of one part of the contract is defined default by law order. Failure to fulfilment of the debtor which fulfilling is not in the time is defined default of debtor. The order of law has some consequences in case of default of debtor.

Both side of labour contract which are employee and employer might be in a situation of default about several executions and responsibilities.

In this thesis, default of executing a work which is the most important responsibilities of employee, is going to be handled. While default of executing a work is examined, default of debtor is going to be explained primarily. Thereafter, what should we understand from an executing a work is going to be explained. Immediately afterwards, in which situations an employee will default is going to be determined. Right after that issue, what sort of legal rights an employer has in the result of the default of employee are going to be determined as well.

In this thesis, default of paying the wages which is the most important responsibilities of employer, is going to be dealt with. While default of paying the wages is examined, default of debtor is going to be explained primarily. Thereafter, what should be understood from paying the wages is going to be explained. Immediately afterwards, in which situations an employer will default is going to be determined. Right after that issue, what sort of legal rights an employee has in the result of the default of employer are going to be determined as well.

Key Words: Labour contract, employee-employer, default of executing a work, default of paying the wages.

# İŞ SÖZLEŞMESİNDE İŞ GÖRME VE ÜCRET ÖDEME BORÇLARINDA TEMERRÜT

BİLİMSEL ETİK SAYFASI .....	III
ÖZET .....	IV
ABSTRACT .....	V
İÇİNDEKİLER .....	VI
KISALTMA CETVELİ .....	X
GİRİŞ .....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### TEMEL KAVRAMLAR

I. İŞ SÖZLEŞMESİ .....	4
A) TANIMI .....	4
B) HUKUKİ NİTELİĞİ .....	4
C) UNSURLARI .....	5
1. Bir İşin Görülmesi .....	5
2. İşin Ücret Karşılığı Görülmesi .....	6
3. Bağımlılık .....	6
D) TARAFLARI .....	9
1. İşçi .....	9
2. İşveren .....	10
II. İŞYERİ .....	11
III. İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN BORÇLAR .....	12
A) GENEL OLARAK .....	12
B) İŞÇİNİN BORÇLARI .....	12
1. İş Görme Borcu .....	12
2. Sadakat Borcu .....	13
3. Rekabet Etmeme Borcu .....	14
4. İşverenin Emir ve Talimatlarına Uyuma Borcu .....	16
5. Teslim ve Hesap Verme Borcu .....	18
C) İŞVERENİN BORÇLARI .....	18
1. Ücret Ödeme Borcu .....	18
2. İşçiyi Gözetme Borcu .....	19
3. Eşit Davranma Borcu .....	21
4. Diğer Borçları .....	23
IV. TEMERRÜT KAVRAMI .....	24
A) ALACAKLI TEMERRÜDÜ .....	24
B) BORÇLU TEMERRÜDÜ .....	26
1. Tanım .....	26
2. Borçlu Temerrüdünün Şartları .....	27
a) Edimin İfasının Mümkün Olması .....	27
b) Borcun Muaccel Olması .....	27
c) Borçluya İhtar Yapılması .....	29
aa) İhtar Kavramı .....	29
bb) İhtar Yerine Geçen Durumlar .....	30
cc) İhtara Gerek Olmayan Durumlar .....	31

d)	Kusurun Gerekli Olmaması .....	31
e)	Borçlunun İfayı Kabule Hazır Olması .....	32
f)	Borçlunun İfadan Kaçınmak İçin Haklı Bir Sebebinin Olmaması .....	32
3.	Borçlu Temerrüdünün Sona Ermesi.....	32
4.	Borçlu Temerrüdünün Hüküm ve Sonuçları.....	33
a)	Genel Sonuçları.....	33
aa)	Aynen İfa.....	33
bb)	Gecikme Tazminatı .....	34
cc)	Beklenmeyen Halden Sorumluluk .....	36
b)	Özel Sonuçları.....	38
aa)	Temerrüt Faizi.....	38
aaa)	Tanımı .....	38
bbb)	Oranı.....	40
bb)	Munzam Zarar .....	41
aaa)	Tanımı .....	41
bbb)	Şartları .....	42
aaaa)	Para Borcunda Borçlunun Temerrüde Düşmüş Olması .....	42
bbbb)	Alacaklının Munzam Zarara Uğraması .....	43
cccc)	Borçlunun Kusuru.....	45
dddd)	İllyet Bağı .....	46
c)	Sürekli Edimli Sözleşmelerde Temerrüt.....	46
d)	Karşılıklı Borç Yükleyen Sözleşmeler Bakımından Sonuçları.....	47
aa)	Genel Olarak .....	47
bb)	Seçimlik Hakların Kullanılmasında Gerekli Şartlar .....	47
aaa)	İki Tarafa Borç Yükleyen Bir Sözleşmenin Varlığı.....	47
bbb)	Borçlunun Temerrüde Düşmesi.....	48
ccc)	Alacaklının Borçluya Ek Süre Vermesi .....	48
aaaa)	Genel Olarak.....	48
bbbb)	Ek Süre Vermenin Gerekli Olmadığı Haller .....	50
ddd)	Borçlunun Kusurunun Olması.....	51
eee)	Verilen Süre İçerisinde Borç İfa Edilmemesi.....	51
cc)	Alacaklıya Tanınan Seçimlik Haklar .....	51
aaa)	Aynen İfa ile Beraber Gecikme Tazminatının Talep Edilmesi .....	51
bbb)	Aynen İfanın Reddi ile Müspet Zararın Tazmini .....	54
ccc)	Sözleşmeden Dönme ve Menfi Zararın Tazmini .....	58

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞ GÖRME BORCUNDA TEMERRÜT

I.	İŞ GÖRME BORCU.....	65
A)	GENEL OLARAK .....	65
1.	İş Görme Borcunun Kapsamı.....	65
2.	İşin Görüleceği Yer .....	67
3.	İş Görme Borcunun Talep Hakkının Devri.....	68
a)	İşverenin Ölümü.....	69
b)	İş Sözleşmesinin Devri .....	70
c)	İşyeri Devri .....	72
d)	Ödünç (Geçici) İş İlişkisi .....	74

aa)	Genel Olarak Ödünç İş İlişkisi.....	74
bb)	Özel İstihdam Bürosu Aracılığı ile Ödünç İş İlişkisinin Kurulması	78
cc)	Holding ya da Aynı Şirketler Topluluğu İçerisinde Ödünç İş İlişkisinin Kurulması .....	79
<b>B)</b>	<b>İŞ GÖRME BORCUNUN UNSURLARI</b> .....	79
1.	İşçinin İş Kendisinin Yapması .....	79
2.	İşçinin Çalışma Koşullarına Uyması .....	81
3.	İşçinin İş Özenle Yapması .....	82
4.	İşçinin Fazla Çalışma Yükümü .....	84
5.	İşçinin Teslim ve Hesap Verme Yükümü .....	86
<b>II.</b>	<b>İŞ GÖRME BORCUNDA TEMERRÜT</b> .....	87
<b>A)</b>	<b>GENEL OLARAK</b> .....	87
<b>B)</b>	<b>İŞ GÖRME BORCUNDA TEMERRÜDÜN ŞARTLARI</b> .....	87
1.	İş Görme Ediminin İfasının Mümkün Olması .....	87
2.	İş Görme Alacağıın Muaccel Olması.....	88
3.	İşverenin İhtarda Bulunması .....	88
4.	İşverenin İfayı Kabule Hazır Olması .....	89
5.	İşçinin İfadan Kaçınma Hakkının Bulunmaması.....	89
<b>C)</b>	<b>İŞ GÖRME BORCUNDA TEMERRÜDÜN SONUÇLARI</b> .....	89
1.	Tazminat .....	89
2.	İşçiyi Ücretinden Yoksun Bırakma.....	92
3.	Disiplin Cezası .....	92
4.	İş Sözleşmesinin Feshi .....	94
5.	TBK m. 113 Gereği İşin Gördürülmesi .....	96

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### ÜCRET ÖDEME BORCUNDA TEMERRÜT

<b>I.</b>	<b>ÜCRET ÖDEME BORCU</b> .....	99
<b>A)</b>	<b>ÜCRET KAVRAMI</b> .....	99
1.	Tanımı .....	99
2.	Özellikleri .....	100
<b>B)</b>	<b>ÜCRETİN KAPSAMI</b> .....	101
1.	Dar Anlamda Ücret .....	101
2.	Geniş Anlamda Ücret.....	101
<b>C)</b>	<b>ÜCRETİN ÖDENME ŞEKİLLERİ</b> .....	102
1.	Aynen Ödeme .....	102
2.	Nakden Ödeme.....	103
<b>D)</b>	<b>ÜCRETİN ÖDEME YERİ</b> .....	104
<b>E)</b>	<b>ÜCRETİN MİKTARI</b> .....	106
1.	Tarafların Ücreti Serbestçe Belirlemesi.....	106
2.	Asgari Ücret .....	107
3.	Emsal Ücret.....	109
<b>F)</b>	<b>ÜCRETİN ÖDENME ZAMANI VE ZAMANAŞIMI</b> .....	110
1.	Ücretin Ödenme Zamanı .....	110
2.	Zamanaşımı .....	112
<b>G)</b>	<b>ÜCRET TÜRLERİ</b> .....	113
1.	Ücret Belirleme Sistemleri.....	113
a)	Zamana Göre.....	113
b)	Verime Göre.....	114



c) Yüzdeye Göre .....	116
2. Ücret Ekleri .....	117
<b>II. ÜCRET ÖDEME BORCUNDA TEMERRÜT .....</b>	<b>119</b>
<b>A) ÜCRET ÖDEME BORCUNDA TEMERRÜDÜN ŞARTLARI .....</b>	<b>119</b>
1. Ücret Borcunun Muaccel Olması.....	119
a) Genel Olarak Ücretin Muacceliyet Anı	
b) İşin Görülmediği Hallerde Ücret Talep Hakkının Olduğu Durumlarda	
Muacceliyet Anı .....	120
2. Ücretin İfasının Mümkün Olması .....	120
3. İşçinin İhtarda Bulunması .....	121
4. İşçinin İfayı Kabule Hazır Olması .....	122
5. İşverenin Kusurunun Aranmaması .....	122
6. İşverenin İfadan Kaçınma Hakkının Bulunmaması .....	122
<b>B) ÜCRET ÖDEME BORCUNDA TEMERRÜDÜN SONUÇLARI .....</b>	<b>122</b>
1. Haklı Nedenle Fesih.....	122
2. İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı .....	125
a) Genel Olarak .....	125
b) Niteliği .....	126
c) Şartları.....	127
aa) Ücret Alacağı .....	127
bb) Süre Şartı .....	129
cc) Mücbir Sebebin Var Olmaması.....	130
dd) Kişisel Karara Dayanılarak İşin Bırakılması.....	131
d) Uygulama Usulü .....	132
e) Sonuçları .....	134
3. Ücret Alacağında Faiz.....	139
4. Ücret Garanti Fonundan Yararlanma.....	140
5. Ücret Borcunun İfasının Talep Edilmesi .....	142
6. Hapis ve Rehin Hakkı .....	143
<b>SONUÇ .....</b>	<b>145</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>152</b>

## KISALTMA CETVELİ

₺	: Türk Lirası
AY	: Anayasa
AYM	: Anayasa Mahkemesi
BAM	: Bölge Adliye Mahkemesi
BGB	: Bürgerliches Gesetzbuch
BK	: 818 Sayılı Mülga Borçlar Kanunu
Bknz.	: Bakınız
Çev.	: Çeviren
DEÜHFD	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
DMK	: 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu
Dn.	: Dipnot
DT	: Doktora tezi
E	: Esas
Ed	: Editör
FTFİK	: 3095 Sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanun
Haz.	: Hazırlayan
HD	: Yargıtay Hukuk Dairesi
HGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
HMK	: 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu
ILO	: International Labour Organization
İK	: İş Kanunu
İMİK	: 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu
İSGHD	: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İSGK	: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSK	: 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
K	: Karar
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
KVKK	: 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu
m	: Madde
prf.	: Paragraf
s	: Sayfa

S	: Sayı
SSGSSK	: 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
STİSK	: 6536 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
T	: Tarih
TBK	: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu
TCMB	: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası
TDK	: Türk Dil Kurumu
TES-İŞ	: Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası
TİHEKK	: 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu
TİS	: Toplu iş sözleşmesi
TMK	: Türk Medeni Kanunu
TTK	: 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu
TÜHİS	: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
TÜZÖKHK	: 4207 Sayılı Tütün Ürünlerinin Zararlarının Önlenmesi ve Kontrolü Hakkında Kanun
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve devamı
YİBK	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı
YLT	: Yüksek lisans tezi
C.	: Cilt
S.	: Sayı

## GİRİŞ

İnsanlık tarihinin başlaması ile birlikte birey, hayatını idame ettirmek için çeşitli faaliyetlerde bulunmak durumunda kalmıştır. Önceleri avcılık ve toplayıcılıkla başlayan bu faaliyetler zaman içerisinde çeşitlenmiştir. Tarımsal faaliyetlerin hız kazanması ve gelişmesi sonucunda insanoğlu, birlikte çalışma kültürünü süreç içerisinde kazanmıştır.

Dünya üzerindeki insan nüfusunun artması ile doğru orantılı şekilde tüketim miktarında da artış meydana gelmiştir. Mevcut üretim araçları, söz konusu artışı karşılamakta yetersiz kalmıştır. Sanayi devrimi ile üretim faaliyetlerinde önemli değişiklikler meydana gelmiş, üretim ciddi manada farklılaşarak yeni bir boyut kazanmıştır. İnsanlar, fabrikalarda çalışmaya başlamış ve birçok farklı ürünün üretim faaliyetlerini gerçekleştirmiştir. Sanayi devriminin ilk dönemlerinde insan gücü, üretim faaliyetinin en önemli unsuru iken; teknolojik gelişmelerin sonucunda makineler üretim faaliyetlerinde önemli bir rol oynar hale gelmiştir. Ancak teknoloji ne kadar gelişirse gelişsin, her dönemde insanın gücüne ve aklına ihtiyaç vardır. Dolayısıyla insan ilişkilerini düzenleyen hukuk kuralları, hayatın her aşamasında önem arz eder.

Üretim faaliyetlerinde rol oynayan işçiler, işverenlerine bağımlı olarak çalışmaktadır. Ancak bu bağımlılığı, sıradan bir ilişki olarak değerlendirmek mümkün değildir. Zira iş sözleşmesindeki bağımlılık, işçi ve işveren arasında kişisel bir ilişki kurarak işçinin tamamen kişiliği itibarıyla işverene bağımlı olmasını sağlar. Bu kişisel ilişki, kimi zaman kötüye kullanılabilir. Bunun sonucunda, sözleşmenin ekonomik olarak daha güçlü tarafını teşkil eden işveren, işçinin emeğini sömürebilir. Özellikle sanayi devriminin ilk yıllarında işçilerin yaşamış olduğu sorunlar, işçilerin korunması zorunluluğunu doğurmuştur<sup>1</sup>. Bu zorunluluk, işçi ile işveren arasındaki ilişkinin hukuki bir zemine ihtiyaç duyduğunu göstermiştir. Böylece modern anlamdaki iş hukukunun ilk temelleri atılmıştır.

İşçi ile işveren arasındaki ilişki, bir sözleşme ilişkisi olarak değerlendirilmiştir. Bu bağlamda her iki tarafın da hak ve borçlarını içeren iş sözleşmesi ortaya konmuştur. İş sözleşmesi ile birlikte hem işçi hem de işveren çeşitli borçları üstlenmiştir. İşçi; iş görme, sadakat, rekabet etmeme, emir ve talimatlara uyma, teslim ve hesap verme gibi borçlar altına girerken işveren; ücret ödeme, gözetme, eşit davranma gibi borçlar altına girmektedir. İş

---

<sup>1</sup> Aktay, Nizamettin/Arıcı, Kadir/Senyen-Kaplan, Emine Tuncay (2013). İş Hukuku. Ankara: Seçkin, s. 5; Doğan, Sevil (2016). İş Sözleşmesinin Tarihçesi. İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 1, s. 897-898.

hayatında taraflar, bazen sözleşmeden kaynaklanan borçlarını bir takım sebeplerle yerine getiremeyebilirler. Bu durumda borcunu yerine getirmeyen taraf çeşitli hukuki yaptırımlar ile karşılaşır.

İş sözleşmesinde işçinin üstlendiği en önemli borç, iş görme borcudur. İşçi, emeğini ortaya koyarak iş sözleşmesinde kararlaştırılan işi yapmakla yükümlüdür. İşverenin ise en önemli borcu, işçinin görmüş olduğu işin karşılığı olarak ona ücret ödeme borcudur. Gerçekten de iş sözleşmesinin karakterini bu iki borç oluşturmaktadır. Söz konusu borçlar, bazen taraflarca ifa edilmeyebilir. Borçların ifasının yapılmadığı durumlarda, her iki tarafın da sahip olduğu haklar mevcuttur. Bu haklar, hem işçi hem de işveren açısından önem teşkil eder.

İş sözleşmesinin tarafı olan işçiler, çeşitli sebepler ile iş sözleşmesi ile üstlenmiş olduğu iş görme edimini yerine getiremeyebilir. Bu bağlamda, işçinin özellikle iş görme borcunu yerine getirmediğinde işverenin hukuken hangi haklara sahip olduğu ortaya konmalıdır. Dolayısıyla bu çalışmada, işçinin iş görme borcu açıklanarak bunun yerine getirilmemesi sonucu işçinin borçlu sıfatıyla temerrüde düşme şartları ve sonuçları, öğretideki görüşler ve yargı kararları (UYAP sistemi üzerinden alınan içtihatlarla) çerçevesinde ele alınacaktır.

Çoğu zaman işçinin ücreti, ailesinin ve kendisinin hayatını devam ettirebilmesi için sahip olduğu tek geçim kaynağıdır. Bu bağlamda işçinin ücreti son derece önemlidir. Bu önemi ortaya koyan işçinin ücretine yönelik asgari ücret gibi bizzat devletin düzenlediği uygulamalar mevcuttur. İşverenin ücret ödeme borcunu ifa etmemesi, işçinin hayatını devam ettirmesi hususunda önemli sorunlara yol açabilir. Dolayısı ile bu çalışmada, işveren tarafından ücret ödeme borcunun kapsamı ile zamanında ifa edilmediği takdirde hangi sonuçların meydana geleceği öğretideki görüşleri ve yargı kararları çerçevesinde ortaya konmaya çalışılmıştır. Ücret ödeme borcunun içeriği, belirlenmesi, ödenme yeri ve ödeme şekli gibi hususlar açıklandıktan sonra; işverenin ücret ödeme borcunu zamanında ifa etmemesi, diğer bir deyişle işverenin borçlu sıfatı ile temerrüdü öğretideki görüşler ve özellikle de yayımlanmayan yargı kararları ile tespit edilmiştir.

Tezimizin birinci bölümünde iş sözleşmesi, işyeri gibi iş hukukuna ilişkin temel kavramlar üzerinde durulmuştur. Bununla birlikte işçi ve işverenin sözleşmeden doğan borçları açıklanmıştır. Temerrüt kavramı, türleri ile birlikte genel olarak açıklandıktan sonra

tezimiz açısından önem teşkil eden borçlu temerrüdünün tanımı, şartları, sona ermesi ve sonuçları incelenmiştir.

İkinci bölümde, işçinin karakteristik borcu olan iş görme borcu tanımlanarak borcun ifasının kim tarafından isteneceği üzerinde durulmuştur. Akabinde iş görme borcunun unsurlarının ne olduğu açıklanmıştır. Sonrasında iş görme borcunda temerrüdün söz konusu olabilmesi için mevcudiyeti aranan şartlar ve temerrüdün sonuçları üzerinde durulmuştur.

Üçüncü bölümde ise, ilk olarak ücret ödeme borcu tanımlanarak ödeme şekli, ödeme yeri, ödeme türü gibi ücret borcunda önem arz eden olgular detayları ile açıklanmıştır. Akabinde de işverenin borçlu sıfatı ile temerrüde düşebilmesi için gerekli olan şartlar ile temerrüdün sonuçları değerlendirilmiştir.

Nihayet, elde ettiğimiz sonuçlar, tezin genel bir değerlendirilmesi mahiyetini oluşturan, sonuç bölümünde ortaya konmuştur.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### TEMEL KAVRAMLAR

#### I. İŞ SÖZLEŞMESİ

##### A) TANIMI

İş sözleşmesi, İş Kanunu'nda<sup>2</sup> tanımlanmıştır. İK m. 8/I, iş sözleşmesini "*bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme*" olarak tanımlamıştır. Ayrıca kanun hükmünün devamında kural olarak iş sözleşmesinin şekil serbestisi ilkesi uyarınca istenilen şekilde yapılabileceği de belirtilmiştir.

İş sözleşmesi yine Türk Borçlar Kanunu'nda<sup>3</sup> da tanımlanmıştır. Ancak hemen belirtmek gerekir ki Türk Borçlar Kanunu, kendi sistematığı gereği söz konusu sözleşmeyi, hizmet sözleşmesi olarak adlandırmıştır. Hem İş Kanunu hem de Türk Borçlar Kanunu bakımından bahsedilen sözleşme türünün esas itibari ile aynı olduğunu söylemek mümkündür. TBK m. 393 hizmet sözleşmesini, "*işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme*" olarak tanımlamaktadır. Mülga Borçlar Kanunu'nda<sup>4</sup> da hizmet sözleşmesi tanımlanmıştır. BK m. 313'e göre "*hizmet akdi, bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeği ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeği taahhüt eder.*"

##### B) HUKUKİ NİTELİĞİ

Sözleşmenin taraflarından işçi, hukuki anlamda gerçek kişi; işveren ise gerçek ya da tüzel kişi olarak karşımıza çıkar. İş sözleşmesi, taraflar arasında kişisel bir ilişki kurmaktadır<sup>5</sup>. Bu ilişki çerçevesinde kural olarak işçi, işi bizzat kendisi görürken karşılığında hak ettiği ücret de bizzat işveren tarafından ödenmektedir.

<sup>2</sup> 22.05.2003 T. ve 4857 Sayılı İş Kanunu, T. 10.06.2003 T. ve 25135 S. RG.

<sup>3</sup> 11.01.2011 T. ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu, 04.02.2011 T. ve 27836 S. RG (Türk Borçlar Kanunu, TBK m. 648 uyarınca 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir).

<sup>4</sup> 22.04.1926 T. ve 818 Sayılı Borçlar Kanunu, 29.04.1926 T. ve 259 S. RG.

<sup>5</sup> **Esener**, Turhan (1978). İş Hukuku. Ankara: Sevinç Matbaası, s. 128; **Süzek**, Sarper (2018). İş Hukuku, İstanbul: Beta, s. 240; **Mollamahmutoğlu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin/**Baysal**, Ulaş (2014). İş Hukuku. Ankara: Turhan, s. 401; **Çelik**, Nuri/**Caniklioğlu**, Nurşen/**Canbolat**, Talat (2018). İş Hukuku Dersleri. İstanbul: Beta, s. 173; **Uşan**, Muhammed Fatih (2009) İş Hukuku, Ankara: Gazi, s. 45; **Korkmaz**, Fahrettin/**Alp**, Nihat Seyhun (2014). Bireysel İş Hukuku, Ankara: Seçkin, s. 111; **Akyıldız**, Hüseyin/**Korkmaz**, Adem (2009). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku. Ankara: Alter, s. 24.

İş sözleşmesi, her iki tarafın birbirleri ile örtüşen serbest iradeleriyle birlikte kurulur. Bu durum sonucunda iş sözleşmesi, esas itibariyle bir özel hukuk sözleşmesidir<sup>6</sup>.

İş sözleşmesinin tanımından yola çıkarak işçi, işverene bağımlı olarak iş görme; işverenin de bunun karşılığı olan ücreti ödeme yükümlülüğü söz konusudur. Buradan hareketle iş sözleşmesi, her iki tarafa borç yükleyen sözleşme niteliğindedir<sup>7</sup>.

TBK m. 393 hükmü karşısında iş sözleşmesinde işçi, işverenine belirli ya da belirli olmayan bir süre ile iş görme edimi yerine getirirken işveren de bu süre içerisinde ücret ödeme edimini yerine getirmektedir. Bu çerçevede, iş sözleşmesinin niteliği itibariyle süreklilik arz ettiğini söylemek de mümkündür<sup>8</sup>.

## C) UNSURLARI

### 1. Bir İşin Görülmesi

İş, sözlük anlamı ile bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, bir değer yaratan emek, birinden istenen hizmet veya birine verilen görev, çalışma olarak tanımlanmıştır<sup>9</sup>. Hukuki anlamda ise iş; çalışma, emek ve gayret gösterme, kullanım değeri olan mal veya hizmet yaratan her çeşit etkinlik, belirli bir ekonomik çevrede diğer insanlar için bir şeyler ortaya çıkaran eylemdir<sup>10</sup>.

İK m. 8 ve TBK m. 393’de yer alan tanımlamalardan hareketle iş sözleşmesinin ilk unsurunun bir işin görülmesi olduğunu söylemek mümkündür<sup>11</sup>. Tarafların aralarında

<sup>6</sup> **Sümer**, Haluk Hadi (2016). İş Hukuku. Ankara: Seçkin, s. 39; **Eyrenci**, Ömer/**Taşkent**, Savaş/**Ulucan**, Devrim (2019). Bireysel İş Hukuku. İstanbul: Beta, s. 65; **Senyen-Kaplan**, Emine Tuncay (2018). Bireysel İş Hukuku. Ankara: Gazi, s. 83, **Alper**, Yusuf/**Kılıç**, İlknur (2018). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku. Bursa: Dora, s. 23.

<sup>7</sup> **Saymen**, Ferit (1954). Türk İş Hukuku, İstanbul: Hak, s. 398; **Süzek**, s. 240; **Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat**, s. 173; **Ataay**, Aytekin (1995). Borçlar Hukukunun Genel Teorisi. İstanbul: Der, s. 264.

<sup>8</sup> **Uşan**, s. 45; **Tunçer**, Polat (2019). İş Hukuku. Bursa: Ekin, s. 43; **Akdağ**, Ezgi (2010). İş Sözleşmesinin Türleri ve İkale Sözleşmesi (YLT). İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 5; Yargıtay, vermiş olduğu kararlarda işçinin iş sözleşmesi ile çalışıp çalışmadığına karar verirken iş sözleşmesinin süreklilik unsurunu da dikkate almaktadır: Bkz. 22. HD, T.09.11.2017, E. 2017/43453, K. 2017/24516; 22. HD, T. 20.12.2017, E. 2017/42680, K. 2017/30204.

<sup>9</sup> **Akalın**, Şükrü Haluk (Haz.) (2011). Türkçe Sözlük. Ankara: TDK, s. 1219.

<sup>10</sup> **Yelebaşı**, Cengiz (2014). Ansiklopedik Hukuk Sözlüğü. Ankara: Sim, s. 310; **Yılmaz**, Ejder (2011). Hukuk Sözlüğü. Ankara: Yetkin, s. 660; **Şener**, Esat (2001). Hukuk Sözlüğü. Ankara: Seçkin, s. 379.

<sup>11</sup> **Tunçomağ**, Kenan/**Centel**, Tankut (2016). İş Hukukunun Esasları. İstanbul: Beta, s. 67; **Yürekli**, Sabahattin (2016). Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları. Ankara: Yetkin, s. 30 vd.; **Demircioğlu**, Murat/**Korkmaz**, Doğan/**Kaplan**, Hasan Ali (2018). Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası. İstanbul: Beta, s. 73.



akdettikleri iş sözleşmesi gereği işçi, sözleşmede kararlaştırılan ve ekonomik olarak değerlendirilebilen işi yerine getirmekle yükümlüdür<sup>12</sup>. Dolayısı ile iş görme edimi, asli edim yükümlülüğü niteliğindedir. Sonuç olarak iş görme edimi, iş sözleşmesinin niteliğini belirleyen en önemli unsurlardan biri olarak karşımıza çıkar.

## 2. İşin Ücret Karşılığı Görülmesi

Ücret, sözlük anlamı ile iş gücünün karşılığı olan para veya mal ya da kiralanan veya satın alınan bir şey için ödenen para olarak tanımlanmıştır<sup>13</sup>. Hukuki manada ise iş gücünün, hizmetin, fikir çalışmalarının karşılığı olan para olarak ifade edilebilir<sup>14</sup>.

İş sözleşmesinin tanımında açıkça işçinin gördüğü işin karşılığı olarak bir ücretin ödenmesi gerektiği ifade edilmiştir. İş sözleşmesinde işverenin en önemli asli edim yükümlülüğü, ücretin ödenmesidir. Dolayısı ile iş sözleşmesinin bir diğer unsuru, işin ücret karşılığı görülmesidir.

Tarafların iş sözleşmesinde ücret kararlaştırıp kararlaştırmamalarının pratikte bir önemi yoktur. Akdedilen sözleşmede ücrete ilişkin bir belirleme yapılmamış olması, sözleşmenin iş sözleşmesi niteliğine herhangi bir hanel getirmez. Bu durumda ücret, asgari ücretten az olmamak şartıyla rayiç bedel üzerinden belirlenir<sup>15</sup>. TBK m. 401'de de hüküm altına alındığı üzere, *“sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücret ödenir.”*

## 3. Bağımlılık

Hem İK m. 8/I hem de TBK m. 393, açıkça işçinin işverene bağımlı olacağını ifade etmiştir. Bu ifade, iş sözleşmesinin bir diğer unsurunun bağımlılık unsuru olduğunu ortaya koymuştur<sup>16</sup>.

<sup>12</sup> **Esener**, s. 127; **Astarlı**, Muhittin (2002). Türk İş Hukukunda Geçici İşçi Kavramı (YLT). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, s. 5; 9. HD, T. 26.10.2015, E. 2015/30228, K. 2015/29979.

<sup>13</sup> **Akalın**, s. 2441.

<sup>14</sup> **Yelebaşı**, 685; **Yılmaz**, s. 1436; **Şener**, 833.

<sup>15</sup> YİBK, T. 18.11.1964, E. 1964/2, K. 1964/4; HGK, T. 21.03.2018, E. 2018/48, K. 2018/507; 22. HD, T. 02.07.2018, E. 2017/38500, K. 2018/16392.

<sup>16</sup> Yargıtay, iş sözleşmesi ve iş ilişkisini tanımlarken bağımlılık unsurunu açıkça ifade etmektedir: HGK, T. 16.11.2016, E. 2016/9-1414, K. 2016/1072; 22. HD, T. 21.09.2017, E. 2017/24104, K. 2017/13893; 22. HD, T. 21.05.2018, E. 2018/5408, K. 2018/12616; 9. HD, T.23.01.2018, E. 2017/27796, K. 2018/1030; *“Bağımlılık ise, her an ve durumda çalışanı denetleme veya buyruğuna göre edimini yaptırma olanağını işverene tanyan, çalışanın edimi ile ilgili buyruklar dışında çalışma olanağı*

İş sözleşmesi, niteliği itibariyle her şeyden önce taraflar arasında kişisel bir ilişki kurmaktadır<sup>17</sup>. Bu kişisel ilişki, ekonomik ya da teknik manada bir bağımlılık ortaya koymaz. Söz konusu bağımlılık, tamamen işçinin kişiliği itibariyle işverenine bağımlı olmasıdır. İş sözleşmesinde işçi, işgücünü kullanmak suretiyle edimini ifa etmektedir. Bu bakımdan insanın doğası gereği işgücü, işçinin bizzat kendi kişiliğinin bir unsuru ve ayrılmaz parçasıdır.

Bağımlılık unsuru gereğince işçi; işverenin otoritesi altında almış olduğu emir ve talimatlara uygun olarak edimini ifa etmektedir<sup>18</sup>. Dolayısı ile bu ilişkide, olağan özel hukuk ilişkilerinden farklı bir durumun varlığı karşımıza çıkar. Gerçekten de iş sözleşmesinde işçi, bağımlılık unsurunun bir sonucu olarak işverenin otoritesini hissetmektedir. Bir tarafta emeği ile iş gören kişi varken, diğer tarafta özellikle maddi anlamda çok güçlü bir kişi vardır. İşte söz konusu durum karşısında sözleşme ilişkisinde nispeten daha zayıf konumda olan işçiyi korumak amacıyla iş hukukuna hâkim olan temel prensiplerden biri olan işçiyi koruma esası benimsenmiştir<sup>19</sup>. Bunun doğal sonucu olarak da işçi lehine yorum ilkesi, iş hukukunun en önemli ilkelerinden biri haline gelmiştir<sup>20</sup>.

Dünyada yaşanan teknolojik gelişmelerin de etkisiyle günümüzde üretim faaliyetlerinin önemli bir kısmı büyük fabrikalarda gerçekleştirilmektedir. Bu gelişme ile

---

*bulamayacağı bir bağımlılıktır*": 21. HD, T. 30.05.2018, E. 2017/5998, K. 2018/5184; 10. HD, T.12.04.2018, E. 2018/1234, K. 2018/3491.

<sup>17</sup> **Esener**, s. 128; **Süzek**, s. 240; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 401; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 173; **Uşan**, s. 45; **Korkmaz/Alp**, s. 111; **Akyıldız/Korkmaz**, s. 24.

<sup>18</sup> **Tunçomağ/Centel**, s. 69; **Narmanhoğlu, Ünal** (2012). *Ferdi İş İlişkileri*. İstanbul: Beta, s. 179; **Uşan**, s. 44; *"Davacının sürekli olarak davalının doktorluk muayene işyerinde işveren durumunda bulunan doktorun verdiği para karşılığında onun emir ve talimatı altında bulunduğu ve çalıştığı açıkça ortaya çıktığından arada hizmet akdi ilişkisinin bulunduğu kabul edilmelidir"*: HGK, T. 25.5.1999, E. 1999/9-307, K. 1999/467 (**Günay**, Cevdet İlhan (2015). *İş Kanunu Şerhi 1. Cilt*. Ankara: Yetkin, s. 175); *"Eğer çalışanın, işverenin talimatlarına uyma yükümlülüğü yoksa ya da işin görülmesi sırasında talimatlara uyması gerekli değilse bu çalışma ilişkisi iş sözleşmesinin konusunu teşkil etmeyecektir"*: 21. HD, T. 03.12.2018, E. 2017/1317, K. 2018/8887; *"Bir işin görülmesi süreci içinde işçinin faaliyeti, çalışma şekli, yeri, zamanı ve işyerindeki davranışları düzenleyen talimatlar veren işveren onu kişisel bağımlılığı altında tutar. Bu sözleşmede var olan otorite/bağımlılık ilişkisi taraflar arasında kaçınılmaz olarak bir hukuki hiyerarşi yaratır. Bu nedenle hizmet akdinde bağımlılık hem işçinin kişiliğini ilgilendirmekte hem de bir hukuki bağımlılık niteliği taşımaktadır"*: 21. HD, T. 21.05.2018, E. 2017/5998, K. 2018/5184.

<sup>19</sup> **Süzek**, s. 14 vd; **Sümer**, s. 8; **Korkmaz/Alp**, s. 31 vd.

<sup>20</sup> İşçi lehine yorum ilkesi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 26 vd.; **Senyen-Kaplan**, s. 7 vd.; **Kar**, Bektaş (2013) *İş Yargılamasına Hâkim Olan İlkeler*. DEÜHFD, C. 15, s. 879-882; Yargıtay, vermiş olduğu kararlarda işçi lehine yorum ilkesini dikkate almaktadır. Bknz. 22. HD, 20.10.2016, E. 2016/21272, K. 2016/23665; 9. HD, T. 25.10.2016, E. 2016/20385, K. 2016/18628; 9. HD, T.15.11.2017, E. 2017/7014, K. 2017/18339.

birlikte işverenin emir ve talimat vermesi, diğer bir ifade ile otoritesi, işçi tarafından kimi zaman yeterince hissedilememektedir. Dolayısı ile bağımlılık unsurunun sekteye uğraması gibi bir ihtimal düşünülebilir. Zira bu durumda işçi, işverenin kendi üzerindeki yönetim ve denetleme gibi imkanlarını azaltmakta ve bunun doğal sonucu olarak bağımlılık unsurunda bir azalma hissedilmektedir. Bu ihtimal karşısında kabul edilen prensibe göre iş hukuku öğretisinde özellikle işçinin iş organizasyonu içerisinde yer alması, bağımlılık unsurunun varlığı açısından yeterli görülmektedir<sup>21</sup>.

Bağımlılık unsurunu, mutlak bir bağımlılık olarak değerlendirmemek gerekir. Zira bağımlılıktan bahsederken öncelikle işçinin kişilik hakları ile özel hayatına saygı, kişiliğinin korunması, özgürlüğü gibi temel hukuk normlarını göz ardı etmemek gerekir. Ayrıca bağımlılık unsuru, işçinin işverene hayatı boyunca bağımlı olmasını da ifade etmez. Bağımlılık unsuru, yalnızca işçinin çalışma saatlerinde geçerli olan bir unsur olarak karşımıza çıkar<sup>22</sup>.

Bağımlılık unsurunu, iş sözleşmesi ile Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen vekâlet, eser gibi bünyesinde iş görme edimi barındıran sözleşmeleri ayırmayı sağlayan en temel kıstas olarak değerlendirmek mümkündür<sup>23</sup>. Zira hem eser sözleşmesi hem de vekâlet sözleşmesi bakımından sözleşmede kararlaştırılan işi yerine getirmekle yükümlü olan taraf, edimini yerine getirirken karşı tarafın emir ve talimatı altında bulunmaz. Dolayısı ile edim fiilini gerçekleştirirken iş sözleşmesinde olduğu gibi bir otorite ile karşı karşıya kalmaları söz konusu değildir<sup>24</sup>.

---

<sup>21</sup> **Narmanlıoğlu**, s. 174; **Uşan**, s. 45; **Kılıçoğlu**, Mustafa/**Şenocak**, Kemal (2013). İş Kanunu Şerhi, İstanbul: Legal, s. 144; **Aktay/Arıcı/Senayen-Kaplan**, s. 51.

<sup>22</sup> **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 65; Değişen iş koşulları ile birlikte tele çalışma, evde çalışma vb. çalışma türlerinde, iş hukuku anlamında klasik bağlamda bağımlılık unsuru bulunmasa bile aynı iş organizasyonu içerisinde işçinin bulunması sonucu bağımlılık ilişkisinin varlığı kabul edilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Günay**, Arkın (2018). Türk Hukukunda ve Karşılaştırılmalı Hukukta Evde Çalışma. İstanbul: Legal; **Dulay Yangın**, Dilek (2016). Türk İş Hukukunda Evde Çalışma. Ankara: Turhan; **Kandemir**, Murat (2011). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma. İstanbul: Legal.

<sup>23</sup> “İş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmeler olan eser ve vekalet sözleşmelerinden ayırt edici en önemli kıstas bağımlılık ilişkisidir. Her üç sözleşmede iş görme edimini yerine getirenin iş görülen kişiye (işveren-eser sahibi veya temsil edilen) karşı ekonomik bağımlılık vardır... İş sözleşmesini belirleyen kriter hukuki-kişisel bağımlılıktır”: 7. HD, T. 20.02.2014, E. 2013/16305, K. 2014/4192; 9. HD, T. 26/10/2015, E. 2015/30228, K. 2015/29979.

<sup>24</sup> “Hizmet akdinin belirleyici ve ayırıcı unsurları zaman ve bağımlılıktır. Zaman ve bağımlılık unsurlarını birlikte gerçekleştirecek biçimde çalışmanın varlığı halinde aradaki ilişkinin hizmet akdine dayalı olduğunun kabulü gerekir. İstisna akdinde ise bir eserin ücret karşılığında yaratılması söz konusudur. İstisna akdinde ücretin tespitinde eser göz önünde tutulur. İş sahibinin talimat verme yetkisi ise, elde edilecek sonuç içindir. Halbuki hizmet akdinde emir ve talimat yetkisi işçinin çalışma yerinin, işe başlangıç ve sona eriş saatinin işverence tespiti biçimindedir”: 21. HD, T. 10.05.2016, E.

## D) TARAFLARI

### 1. İşçi

İş hukuku açısından önem teşkil eden kavramlar, kanun koyucu tarafından “Tanımlar” başlıklı İK m. 2’de düzenlenmiştir. Madde gerekçesinde de bu durum “tanımların yer aldığı maddede temel kavramlar, başta işyeri olmak üzere açık ve tüm unsuru ile gösterilmek suretiyle hükme bağlanmış...” şeklinde ifade edilmiştir.

İK m. 2/I’de “bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi” denir. Böylece bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi, işçi olarak tanımlanmıştır. Madde metninden anlaşıldığı gibi hukuki anlamda işçi kavramından söz etmek için her şeyden önce taraflar arasında akdedilmiş bir iş sözleşmesinin varlığına ihtiyaç duyulur<sup>25</sup>. Dolayısı ile karakterinde çalışma ya da iş görme faaliyetini barındıran cezaevlerinde çalışma, aile içerisinde yardım mahiyetinde çalışma gibi faaliyetlerde bir iş sözleşmesi mevcut olmadığından burada çalışanlar hukuki anlamda işçi sıfatını haiz olmazlar<sup>26</sup>. İK m. 2/I’de belirtildiği gibi, hukuki anlamda işçi kavramından bahsedebilmek için çalışan kişi, gerçek kişi olmalıdır. Kanunun açık hükmü karşısında tüzel kişilerin işçi sayılması mümkün değildir. Kaldı ki kavramın doğası gereği, bir iş görme ediminden söz edebilmek için, bu edimin ifası için gerçek kişiye ihtiyaç vardır.

İşçi tanımlamasında görülen işin niteliği herhangi bir öneme sahip değildir. Gerçek kişi, iş sözleşmesi ile işverenine karşı iş görme edimini fikren gerçekleştirebileceği gibi bedenen de gerçekleştirebilir. Ayrıca, işyerinin niteliği, evde çalışma, çalışanların sayıları, işyerinde hangi sıfatla bulunulduğu<sup>27</sup> gibi etkenler, kişinin hukuken işçi sayılmasında herhangi bir etkiye sahip değildir.

---

2015/20098, K. 2016/8292; 21. HD, T. 12.12.2012, E. 2012/17098, K. 2012/23027; 21. HD, T. 10.04.2014, E. 2014/442, K. 2014/7464.

<sup>25</sup> **Saymen**, s. 448; **Hardy**, Stephen/**Butler**, Mark (2014). Labour Law in Great Britain. Alphen ann den Rijn: Wolters Kluwer, s. 92; **Collins**, Hugh/**Ewing**, Keith/**McColgan**, Aileen (2012). Labour Law. New York. Cambridge University Press, s. 200. **Poyraz**, Ercan (2016). İş Hukuku. Ankara: Yetkin, s. 17; 22. HD, T. 19.10.2015, E. 2015/27317, K. 2015/29064; 7. HD, T. 17.09.2015, E. 2015/25226, K. 2015/15746.

<sup>26</sup> 21. HD, T. 03.10.2017, E. 2016/4117, K. 2017/7265.

<sup>27</sup> 9. HD, T. 12.01.2016, E. 2015/35581, K. 2016/298 ilamında vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının iş sözleşmesi ile çalıştığına karar vermiştir. Ancak T. 04.02.2019, E. 2018/4957, K. 2019/2608 sayılı kararı ile bu görüşünden dönerek vakıf üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının çalışmalarının iş sözleşmesi kapsamında olmadığını değerlendirmiştir.

## 2. İşveren

İK m. 2/I, işveren kavramını da tanımlamıştır. Buna göre “*bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar*”a işveren denir<sup>28</sup>.

İş Kanununa göre iş sözleşmesi kapsamında işçi çalıştıran gerçek kişiler işveren niteliğini haizdir. Bununla beraber iş hukuku anlamında iş sözleşmesine bağlı olarak kamu hukuku tüzel kişiliğine ya da özel hukuk tüzel kişiliğine sahip şirketler<sup>29</sup>, Türkiye’de faaliyet gösteren yabancı şirketler<sup>30</sup>, kooperatifler<sup>31</sup>, dernekler, sendikalar<sup>32</sup>, konfederasyonlar<sup>33</sup>, vakıflar<sup>34</sup>, kamu iktisadi teşebbüsleri, belediyeler<sup>35</sup>, kamu kurumları<sup>36</sup> hukuki anlamda işveren olarak kabul edilmektedir<sup>37</sup>. Bununla birlikte adi şirket gibi tüzel kişiliğe sahip olmayan kurum ve kuruluşların da işveren olarak nitelendirilmesi mümkündür.

Hukuki anlamda işveren olarak nitelendirme yaparken, işverenin belirli bir sayıda işçi çalıştırıp çalıştırmamasının da herhangi bir önemi yoktur. Dolayısı ile iş sözleşmesine bağlı olarak işçi çalıştıran işverenin, bir işçisinin olması ile bin işçisinin olması arasında herhangi bir fark mevcut değildir.

---

<sup>28</sup> İşveren hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Canbolat**, Talat (2016). 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu. 4857 Sayılı İş Kanununun Temel Kavramlara İlişkin Hükümlerinden Doğan Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Ankara: Önka, s. 31 vd.; **Süzek**, Sarper (2010). Türk İş Hukukunda İşveren. Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 5, S. 17 (İşveren), s. 17-26; 7. HD, T. 23.02.2015, E. 2015/2833, K. 2015/2214.

<sup>29</sup> 9. HD, T. 15.01.2018, E. 2016/33198, K. 2018/107; 9. HD, T. 15.01.2018, E. 2016/33445, K. 2018/112; 9. HD, T. 18.01.2018, E. 2017/23895, K. 2018/549.

<sup>30</sup> 9. HD, T. 15.01.2018, E. 2017/458, K. 2018/45.

<sup>31</sup> 22. HD, T. 24.01.2017, E. 2017/626, K. 2017/950.

<sup>32</sup> 9. HD, T. 16.01.2018, E. 2017/23322, K. 2018/233; 22. HD, T. 10.01.2017, E. 2016/30632, K. 2017/364.

<sup>33</sup> 22. HD, T. 19.01.2017, E. 2015/14436, E. 2017/313.

<sup>34</sup> 9. HD, T. 15.01.2018, E. 2017/23554, K. 2018/50; 9. HD, T. 15.01.2018, E. 2017/26804, K. 2018/56; 22. HD, T. 06.02.2018, E. 2017/8713, K. 2018/1797.

<sup>35</sup> 9. HD, T. 15.01.2018, E. 2016/25313, K. 2018/156; 9. HD, T. 17.01.2018, E. 2017/15214, K. 2018/370.

<sup>36</sup> Bakanlığın taraf olması: 9. HD, T. 15.01.2018, E. 2017/9538, K. 2018/125; 9. HD, T. 15.01.2018, E. 2016/33164, K. 2018/19; 9. HD, T. 15.01.2018, E. 2017/22454, K. 2018/193; yabancı devletin taraf olması: 21. HD, T. 20.02.2018, E. 2016/9636, K. 2018/1482; genel müdürlüğün taraf olması: 22. HD, T. 16.01.2018, E. 2017/42010, K. 2018/241; 22. HD, T. 05.02.2018, E. 2017/9293, K. 2018/1674; kaymakamlığın taraf olması: 22. HD, T. 07.02.2018, E. 2018/612, K. 2018/1995.

<sup>37</sup> **Süzek**, s. 150; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 29; **Küfner-Schmitt**, Irmgard (2018). Arbeitsrecht. Freiburg: Haufe-Lexware, s. 32; **Dütz**, Wilhelm/**Thüsing**, Gregor (2018). Arbeitsrecht. Münih: C. H. Beck, prf. 44.

Günümüzde, özellikle teknolojik ve ekonomik gelişmelerin de etkisi ile alt işveren uygulamasının yaygınlaştığı da gözlenmektedir. Alt işverenin tanımı, İK m. 6/9 ile Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde<sup>38</sup> düzenlenmiştir. Kanun'da yer alan ifade ile “bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.”<sup>39</sup>

## II. İŞYERİ

İşyeri kavramı, İK m. 2/I-III'de tanımlanmıştır. Buna göre “işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.”<sup>40</sup>

İş Kanununda yer alan bu tanımın yanında öğretide de çeşitli tanımlamalar mevcuttur. Buna göre işyeri, mal ve hizmet üretmek amacıyla işveren tarafın kurulan, maddi olan ve olmayan tüm unsurları ile bütünlük arz eden, işçi tarafından iş görme ediminin yerine getirildiği işyeri ile bağlantı gösteren her türlü alan, eklenti ve araçlardan oluşan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür<sup>41</sup>.

<sup>38</sup> Bknz. 27.09.2008 T. ve 27010 S. RG.

<sup>39</sup> Alt işveren hakkında ayrıntılı bilgi için bknz. **Aydınlı**, İbrahim (2012). Türk İş Hukukunda Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa Sorunu. Ankara: Seçkin; **Akın**, Levent (2013). İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik. Ankara: Yetkin; **Taşkın**, Ahmet (2016). Türk İş Hukukunda ve İşletme Yönetiminde Alt İşverenlik İlişkileri. Ankara: Yetkin; **Aykaç**, Hande Bahar (2011). İş Hukukunda Alt İşveren. İstanbul: Beta.

<sup>40</sup> İşyeri hakkında ayrıntılı bilgi için bknz. **Doğan Yenisey**, Kübra (2007). İş Hukukunda İşyeri ve İşletme. İstanbul: Legal; **Taşkın**, Ahmet (2012). İş Hukukunda İşletme Kavramı. Çalışma ve Toplum, S. 32, C. 1, s. 75-112.

<sup>41</sup> **Uşan**, s. 30; **Özkaraca**, Ercüment (2008). İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu. İstanbul: Beta, s. 8; **Balci**, Mesut/**Soner**, Birol/**Aydoğan**, Bahri/**Yener**, Ahmet

İş hukuku açısından işyerinin tespiti son derece önemlidir. Zira işyeri, İş Kanunu hükümlerinin yer bakımından nerede uygulanacağını sınırını ortaya koyar. Ayrıca İş Kanununda yer alan iş güvencesi, engelli ve hükümlü işçi çalıştırma zorunluluğunda işyerinde kaç işçinin çalıştığı, toplu iş sözleşmesi yapılması sürecinde işyerinde çalışan işçilerin sayısı özellikle sendika yetkisinin tespiti gibi konularda işyeri kavramı ortaya konmalıdır. Aynı şekilde İMK<sup>42</sup> m. 6 uyarınca yetkili mahkemenin tespitinde de işyeri, önemli bir rol oynamaktadır.

### III. İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN BORÇLAR

#### A) GENEL OLARAK

İşçi ile işveren, iş sözleşmesi akdetmekle beraber karşılıklı borç doğuran bir ilişkinin içerisine girerler. Bu ilişki çerçevesinde hem işçinin hem de işverenin ifa etmekle yükümlü olduğu çeşitli edimler mevcuttur. Bu edimler, iş sözleşmesinden doğan borçlar olarak adlandırılmaktadır.

Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu hem işverenin hem de işçinin borçlarını düzenlemiştir. Bazı borçlar her iki kanunda düzenlenirken bazı borçlar sadece Türk Borçlar Kanunu ya da İş Kanunu içerisinde düzenlenmiştir. Kanun koyucunun bu iradesi karşısında Türk Borçlar Kanununun genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri iş hukuku açısından da önemli bir yere sahiptir<sup>43</sup>.

#### B) İŞÇİNİN BORÇLARI

##### 1. İş Görme Borcu

Bir iş sözleşmesi ile beraber işçinin üstlenmiş olduğu en önemli borç, iş görme borcudur<sup>44</sup>. Keza bu borç, karakteristik borç olarak karşımıza çıkar ve sözleşmenin niteliğini belirlemedeki en önemli unsurdur<sup>45</sup>.

---

(2018). İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Tazminat Davalarında Görev ve Yetki. Ankara: Yetkin, s. 581.

<sup>42</sup> 12.10.2017 T. ve 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, 25.10.2017 T. ve 30221 S. RG.

<sup>43</sup> **Doğan Yenisey**, Kübra (2014). İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu. **Sağlam**, Fazıl (Ed). Türk Borçlar Kanununun Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Hukuku Açısından Önemi (s. 78-190). İstanbul: Legal, s. 83; **Güneş**, Başak/**Mutluay**, Faruk Barış (2011). Yeni Borçlar Kanunu-Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi. Çalışma ve Toplum, S. 30, s. 234.

<sup>44</sup> İşçi açısından tez çalışmasının temelini teşkil eden iş görme borcu, İkinci Bölüm'de detaylı açıklanacağından bu bölümde kısaca ifade edilecektir.

<sup>45</sup> İş görme borcu ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Üçüncü Bölüm.

Temel ifadesi ile iş görme borcu, iş sözleşmesinde kararlaştırılan ve işçinin yapmakla yükümlü olduğu işi ifade etmektedir. Şüphesiz işçinin iş sözleşmesi ile yüklendiği borç, kanuna aykırılık teşkil edemez. Zira borçlar hukukunun temel prensiplerine göre sözleşme ile kanuna aykırı bir edim kararlaştırıldığında, TBK m. 27 uygulama alanı bulur ve ortada hükümsüz bir sözleşme söz konusu olur.

## 2. Sadakat Borcu

İşçinin, iş sözleşmesi gereği uymak zorunda olduğu borçlardan biri de sadakat borcudur<sup>46</sup>. Sadakat borcu, İş Kanunu'nda düzenlenmemiştir. Kanuni dayanağı, TBK m. 396/I'de yer almaktadır. Buna göre *“işçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır.”*

Sadakat borcu, öğretide çeşitli tanımlamalara tabi tutulmuştur. Buna göre sadakat borcu, iş ilişkisi kapsamında işçinin, işverenin haklı menfaatlerini korumak ve bu menfaatleri zarara uğraticı her türlü davranıştan kaçınma borcu olarak tanımlanmaktadır<sup>47</sup>. Sadakat borcu, yapma edimi ya da yapmama edimi olarak da karşımıza çıkabilir. Örneğin işyerinde çalışan işçinin, işyerinde kullanılan alet, makine vb. araçlarda gördüğü bozuklukları işverene bildirmesi, işyerinde bulunan başka birinin yaptığı hırsızlık, mala zarar verme gibi eylemleri bildirmesi sadakat borcunun olumlu yani diğer bir ifade ile yapma borcu olarak karşımıza çıkar<sup>48</sup>. İşçinin; işverene ait alet, makine, konaklama ve dinlenme

<sup>46</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. **Uşan**, s. 74 vd.; **Tuncay**, Can (2001). İşçinin Sadakat Yükümlülüğü. Prof. Dr. Hayri Domaniç'e 80. Yaş Günü Armağanı, C. 2, s. 1043-1085; **Ertaş**, Kudret (1982). Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu. Ankara: Ankara İktisadi ve İdari İlimler Akademisi; **İren**, Muzaffer (2003). İşçinin Sadakat Borcu, Yayınlanmamış YLT.

<sup>47</sup> **Saymen**, s. 483; **Esener**, s. 156; **Aktay/Arıcı/Senay-Kaplan**, s. 100; **Tunçomağ/Centel**, s. 100; **Sümer**, s. 73; **Arslan Ertürk**, Arzu (2010). Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu. İstanbul: On İki Levha, s. 144; *“Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçlarında ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğü yüklemektedir”*: 7. HD, T. 19.03.2015, E. 2014/21298, K. 2015/4936; *“Sadakat borcu, bir başkasının menfaatini koruma ve buna zarar verecek davranışlardan kaçınma borcudur. İş sözleşmesini diğer sözleşmelerden farklı kılan taraflar arasındaki bağımlılık ilişkisi nedeniyle sadakatin varlığıdır. Sadakat bağı işverene işçiyi gözetme, işçiye ise işverenin menfaatlerini koruma, zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğü yükler”*: 9. HD, T. 24.10.2018, E. 2018/7584, K. 2018/16471; 9. HD, T. 24.10.2018, E. 2018/7583, K. 2018/16470; 9. HD, T. 17.09.2015, E. 2015/18609, K. 2015/26067; 9. HD, T. 10.01.2019, E. 2015/27787, K. 2019/631.

<sup>48</sup> **Akyiğit**, Ercan (2008). İş Kanunu Şerhi Cilt I. Ankara: Seçkin, s. 462; **Alper/Kılıks**, s. 59; **Akyıldız/Korkmaz**, s. 41.



yerleri vb. alanlara zarar vermemesi, hırsızlık yapmaması gibi durumlar da sadakat borcunun olumsuz yanı olarak karşımıza çıkmaktadır<sup>49</sup>.

Sadakat borcunun özel bir görünüm şekli de TBK m. 396/IV'de düzenlenen sır saklama borcudur. Buna göre “işçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanmaz veya başkalarına açıklayamaz. İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür.” Sır saklama borcuna nelerin dahil olduğunun tespiti önemlidir. Burada dikkat edilmesi gereken husus ise sır saklama borcu, işin görülmesi sırasında herkesçe bilinen ve uygulanan yöntemleri kapsamamaktadır. Sır saklama, işin görülmesi sırasında sadece o işverenin kullandığı, niteliği itibariyle özellik teşkil eden her türlü formül, teknik vb. bilgiyi içermektedir<sup>50</sup>. İşçi, sadakat borcuna uymadığı takdirde şüphesiz bir yaptırım ile karşılaşır. Bu yaptırım, sözleşmenin feshi açısından İK m. 25/II-e'de düzenlenmiştir. Buna göre işçinin sadakat borcunu ihlali halinde işveren, haklı nedenle işçinin iş sözleşmesini feshedebilir.

### 3. Rekabet Etmeme Borcu

Rekabet etmeme borcu, TBK m. 444-447 arasında “Rekabet Yasağı” başlığı altında düzenlenmiştir. Kanuni düzenlemeye göre rekabet yasağı, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra ortaya çıkan bir borçtur. Kaldı ki işçi, sadakat borcu gereği iş sözleşmesi devam ederken zaten işvereni ile rekabet etmeme yükümlülüğü altına girer<sup>51</sup>. Sadakat borcu işçinin, iş saatleri dışında başka bir iş yapmasını ya da başka bir işyerinde çalışmasını engelleyici niteliği haiz değildir. Dolayısı ile işçi, rekabet oluşturmayan başka bir işte çalışabilir. Ancak işçinin başka bir işte çalışması, işçinin asıl işini yaparken performans düşüklüğüne de yol açmamalıdır. Böyle bir durumun varlığı halinde, işçinin iş görme borcuna aykırı davranması söz konusu olabilir<sup>52</sup>.

<sup>49</sup> **Demir**, Fevzi (2013). İş Hukuku ve Uygulaması. İzmir: Birleşik Matbaacılık, s. 129; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 295-298; **Senyen-Kaplan**, s. 163; **Koyuncu**, Ahmet (2009). İşçinin Sadakat Borcu ve İşvereni Rekabet Yasağı. Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 4, S. 15, s. 91.

<sup>50</sup> **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 605; **Uşan**, Muhammed Fatih (2003). İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı). Ankara: Seçkin ayrıntılı bilgi için bkz. **Sarihasan Arkun**, Büşra (2010). İş Hukukunda İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü (YLT). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı; **Albayrak Gül**, Hande (2016). İşçinin Sadakat Borcu. Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 11, S. 141, s. 148.

<sup>51</sup> **Tunçomağ/Centel**, s. 101; **Demir**, s. 133; **Uşan**, s. 76.

<sup>52</sup> **Uşan**, İş Sırrı, s. 122 vd.

Rekabet etmeme borcu, TBK m. 444/I'de de belirtildiği gibi iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra ortaya çıkan bir borçtur. Aynı madde, rekabet etmeme borcunun içeriğini de belirlemiştir. Buna göre *"herhangi bir biçimde işveren ile rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girmekten kaçınmayı üstlenebilir."* Fıkranın devamında rekabet yasağı sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması gerektiği düzenlenmiştir<sup>53</sup>. Kanun'da aksine bir hüküm bulunmadığından rekabet yasağına ilişkin hükümler iş sözleşmesi akdedilirken kararlaştırılabileceği gibi iş sözleşmesi sona erdikten sonra ayrı bir sözleşme ile de kararlaştırılması mümkündür. TBK m. 444/II, rekabet yasağı ile ilgili hükme ilişkin olarak *"ancak hizmet ilişkisi işçiye müşteri çevresi veya üretim surları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse geçerlidir"* düzenlemesini getirmiştir.

İşçi, bir işyerinden ayrıldıktan sonra hayatını devam ettirebilmek amacıyla şüphesiz başka bir işveren ile iş sözleşmesi akdedebilir. Bu bağlamda rekabet yasağı sözleşmesi iyi değerlendirilmelidir. Zira rekabet yasağının kapsamı çok geniş tutulursa işçi, önceki iş kolu ile aynı ya da benzer bir iş kolunda faaliyet gösteremeyecek, dolayısı ile işçinin ekonomik geleceği tehlikeye düşecektir. Bu bağlamda kanun koyucu, TBK m. 445 ile rekabet yasağının sınırlandırılmasına ilişkin bir hüküm getirerek hem işçiyi hem de işvereni koruma cihetine gitmiştir. Buna göre *"rekabet yasağı, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamalar içeremez ve süresi, özel durumlar ve koşullar dışında iki yılı aşamaz."* İşçinin, rekabet yasağına aykırı davranması sonucunda karşılaşacağı müeyyideler TBK m. 446'da hükme bağlanmıştır. Ayrıca TBK m. 447 ise rekabet yasağının sona ermesini düzenlemiştir<sup>54</sup>.

<sup>53</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. **Tuncay**, Can (2016). Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Şartları (Bir Yargıtay Kararı Üzerine). İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, Sayı, 1, s. 473-498; **Bilgilioğlu**, Özlem (2015). İş Hukukunun Emredici Yapısı Işığında Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, C. 28, S. 118, s. 313-344.

<sup>54</sup> Rekabet yasağı borcu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Uşan**, İş Sırrı, s. 119 vd.; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 299 vd.; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 138 vd.; **Doğan**, Sevil (2017). İşçinin Rekabet Yasağı-İş Sırrının Korunması. Ankara: Seçkin; **Ertan**, Emre (2012). İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı (DT). İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı; **Gökçe Dinç**, Canan (2011). İş Hukukunda Rekabet Yasağı (YLT). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı; **Dursun**, Yonca (2017). İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İşgörme ve Rekabet Etmeme Borcu. DEÜHFD Prof. Dr.

#### 4. İşverenin Emir ve Talimatlarına Uyma Borcu

İşçinin, iş sözleşmesinden doğan bir diğer borcu ise Türk Borçlar Kanunu ile ilk defa yasal zemine kavuşan talimatlara uyma borcudur. Öğretide bazı yazarlar, işverenin talimatlarına uyma borcunu itaat borcu olarak da adlandırmaktadırlar<sup>55</sup>.

İşçinin talimatlara uyma borcu, “Düzenlemelere ve Talimatlara Uyma Borcu” başlıklı TBK m. 399’da düzenlenmiştir. Buna göre “işveren, işin görülebilmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadır.” İşçinin iş sözleşmesinden doğan bu borcu, işverenin sahip olduğu yönetim hakkının karşısında yer almaktadır<sup>56</sup>. İşveren, yönetim hakkı kapsamında işçilerine, işin görülmesi ya da işyerinin düzeni gibi konularda talimat verebilir<sup>57</sup>. İşçiler ise işverenden aldıkları bu talimata uymakla yükümlüdür. Ancak, işveren tarafından verilen talimatlar sınırsız da değildir. Bu talimatlar her şeyden önce iş ile ilgili olmak şartıyla ve işçinin iş saatleri dışındaki hayatına müdahale etmeden; iş sözleşmesine, toplu iş sözleşmesine, ahlâka ve kanunlara aykırılık teşkil etmeyecek ve işyeri ihtiyaçları ile sözleşmenin temelini oluşturan işle ilgili adetlere ve işle ilgili teamüllere aykırı düşmeyecek şekilde olmalıdır<sup>58</sup>. İşçiler,

---

Şeref Ertaş’a Armağan. C. 19, S. Özel Sayı, s. 2409-2449; 22. HD, T. 13.12.2017, E. 2017/41731, K. 2017/28540; 9. HD, T. 22.11.2016, E. 2016/32244, K. 2016/20637; 11. HD, T. 28.05.2018, E. 2016/12645, K. 2018/4014; 11. HD, T. 22.05.2018, E. 2016/12456, K. 2018/3829. Görevli mahkeme bakımından: HGK, T. 25.12.2013, E. 2013/13-412, K. 2013/1708; 21. HD, T. 14.11.2017, E. 2016/15251, K. 2017/9303; 11. HD, T. 17.04.2018, E. 2018/170, K. 2018/2827.

<sup>55</sup> **Süzek**, s. 347; **Tunçomağ/Centel**, s. 102; **Esener**, s. 159; İtaat etmek, kelime anlamı ile söz dinleme, boyun eğme, buyruğa uyma anlamındadır. Ancak, işçi, işveren tarafından kendine yöneltilen her türlü talimata uyma borcu altında değildir. Zira bu borcun kanundan ya da ahlâki değerlerden kaynaklanan çeşitli sınırları vardır. Dolayısı ile kanaatimizce itaat ifadesinin kullanımı, kelimenin anlamı ve toplum nezdinde kullanım tarzı sebebi ile kimi zaman yanlış anlaşılmalara yol açabilir. Dolayısı ile kanun sistematigi açısından da terimin, işverenin talimatlarına uyma borcu olarak kullanılması yerinde olacaktır.

<sup>56</sup> **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, s. 98; **Günay**, s. 85; **Hardy/Butler**, s. 116; **Keser**, Esra Durşen (2007). İşçinin İşverenin Talimatlarına Uyma Borcu (YLT). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, s. 77; “İşverenin yönetim hakkının karşısını, işçinin işverenin talimatlarına uyma borcu teşkil eder”: 9. HD, T. 10.09.2018, E. 2018/648, K. 2018/15389.

<sup>57</sup> “İşverenin yönetim hakkının karşısını, işçinin işverenin talimatlarına uyma borcu teşkil eder. İşveren, talimat hakkına istinaden, iş sözleşmesinde ana hatlarıyla belirlenen iş görme ediminin nerede, nasıl ve ne zaman yapılacağını düzenler. Günlük çalışma süresinin başlangıç ve bitiş saatlerini, ara dinlenmesinin nasıl uygulanacağını, işyerinde işin dağıtımına ilişkin ya da kullanılacak araç, gereç ve teknikler konusunda verilecek talimatlar bu türden talimatlar arasında kabul edilir”: 9. HD, T. 14.01.2019, E. 2018/5461, K. 2019/750.

<sup>58</sup> **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 291; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 135; **Sümer**, s. 74; **Smith, Ian/Baker**, Aaron (2013). Smith/Wood’s Employment Law. Hampshire. Oxford University Press, s. 164; **Deakin**, Simon/**Morris**, Gillian (2012). Labour Law. Oregon: Hart Publishing, s. 261; **Erdemir**,

işverenin talimatı ile işyerinde alkol ve uyuşturucu madde kullanmama, sigara içmeme ve giriş çıkışlarda kontrole tabi tutulma gibi çeşitli yapma ya da yapmama davranışları ile de karşılaşabilirler. Söz konusu durumların hepsi işverenin talimatlarına uyma borcu içerisinde değerlendirilmektedir.

TÜZÖKHK<sup>59</sup> m. 2, kamu hizmetinin yürütüldüğü binaların kapalı alanları ile özel hukuk kişilerine ait olan eğitim, sağlık, üretim vb. alanlarda faaliyet gösteren işyeri ve işletmelerde tütün ürünlerinin kullanılmasını yasaklamıştır. Dolayısı ile işverenin, işyerinde kanun hükümlerine uymak yönündeki talimatına işçiler riayet etmek durumundadır<sup>60</sup>.

İSGK<sup>61</sup> m. 28/I gereğince de “*işyerine, sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır.*” Kanun hükmü, işverenin herhangi bir talimatına ihtiyaç olmadan adı geçen maddelerin işyerinde kullanılmasını yasaklamıştır. İşçinin kanun hükümlerine uymayarak sarhoş olarak ya da uyuşturucu madde alarak işyerine gelmesi İK m. 25/II-d gereğince işverene, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilme yetkisi verir.<sup>62</sup>

İşverenin talimatlarına uyma borcunun bir diğer yansıması da işyerine giriş-çıkışlarda yapılan üst aramasıdır. Ülkemizde, özellikle son yıllarda yaşanan terör olaylarından sonra hem devlet nezdinde hem de özel şirketler ve kuruluşlar nezdinde çeşitli önlemler alınmıştır. Bu önlemlerden biri de giriş çıkış esnasında gerçekleştirilen üst aramasıdır. Giriş çıkışlarda gerçekleşen üst aramasının işveren bakımından bir diğer nedeni, işyerinde gerçekleşmesi muhtemel hırsızlık olaylarının önüne geçmektir. İşverenin, işçilerin giriş çıkışı esnasında yapacağı aramanın geçerli ve haklı bir sebebe dayanması şarttır.

---

Makbule Aymelek (2014). İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları (YLT). İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, s. 47.

<sup>59</sup> 07.11.1996 T. ve 4207 Sayılı Tütün ürünlerinin Zararlarının Önlenmesi ve Kontrolü Hakkında Kanun, 26.11.2006 T. ve 22829 S. RG.

<sup>60</sup> **Süzek**, s. 347 vd., **Esener**, s. 159; **Demir**, s. 126; 7. HD, T. 28.04.2015, E. 2015/4672, K. 2015/7580.

<sup>61</sup> 20.06.2012 T. ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 30.06.2012 T. ve 28339 S. RG.

<sup>62</sup> **Senyen-Kaplan**, s. 162; **Demir**, s. 124 vd.; 7. HD, T. 11.06.2014, E. 2014/7929, K. 2014/13044; 9. HD, T. 15.01.2019, E. 2016/18092, K. 2019/1008; “... *madde hükümlerine göre işçinin işyerine uyuşturucu madde alarak gelmesi yasak olmasına rağmen alkollü içki almış olarak gelmesi yasak değildir. İşyeri dışında alınan alkol sarhoşluğa yol açmışsa, bu şekilde işyerine-bir başka anlatımla sarhoş-gelmek yasaktır. Bu nedenle alkollü içki almış olmakla beraber sarhoşluk belirtileri göstermeyen işçinin işyerine gelmesi İK m. 25/II-d kapsamında bir haklı neden olarak kabul edilemez. İşçinin, işyeri dışında aldığı alkollü içki miktarı işçinin irade ve davranışlarını ve işinin normal şekilde yürütmesini etkilemiyorsa, sadece içki almış olması sözleşmenin feshi için yeterli değildir*”: 9. HD, T. 12.06.2017, E. 2016/14655, K. 10166.

Herhangi bir sebebe dayanmadan, sadece keyfiyet sebebi ile yapılan aramanın hukuki zeminde bir geçerliliği yoktur. Bu halde yapılan işlem hukuka aykırıdır. Ayrıca üst araması, AY m. 20 ve TMK m. 23 ve 24 açısından işçinin rızası olmadan gerçekleştirilemez. Rıza olmadan yapılan üst araması, ilgili kanun hükümleri çerçevesinde kişi hak ve özgürlüğünün ihlali sonucunu doğuracaktır.<sup>63</sup> Ancak söz konusu arama faaliyetleri, özellikle iş sağlığı ve güvenliği hükümleri gereği gerçekleştiriliyorsa bu durumda hukuka aykırılıktan söz edilemez. Zira burada TMK m. 24/II uyarınca hukuka uygunluk nedenlerinden üstün yarar söz konusu olacaktır<sup>64</sup>. Giriş çıkışlarda üst araması yapılırken işçinin kişilik haklarına saygılı, eşit davranma ilkesi çerçevesinde ve teknolojinin elverdiği güncel yöntemlerle arama faaliyeti gerçekleştirilmelidir. Zira günümüzde teknolojinin gelişmesi ile beraber kullanımı yaygınlaşan x-ray cihazları ya da benzer işlevi gören el cihazlarının yapılan aramalarda kullanılması gerekmektedir. Söz konusu cihazları kullanma imkânı varken, olağanüstü durumlar hariç olmak üzere, elle yapılan aramaların kişilik haklarını ihlal edebileceğini söylemek mümkündür.

## **5. Teslim ve Hesap Verme Borcu**

İşçinin borçlarından bir diğeri ise TBK m. 397’de düzenlenen teslim ve hesap verme borcudur<sup>65</sup>. Mülga Borçlar Kanunu’nda ya da İş Kanunu’nda düzenlenmesi bulunmayan teslim ve hesap verme borcu, Türk Borçlar Kanunu ile düzenlenmiştir.

TBK m. 397’ye göre *”işçi, üstlendiği işin görülmesi sırasında üçüncü kişiden işveren için aldığı şeyleri ve özellikle paraları derhal ona teslim etmek ve bunlar hakkında hesap vermekle yükümlüdür. İşçi, hizmetin ifasından dolayı elde ettiği şeyleri de derhal işverene teslim etmekle yükümlüdür.”*

### **C) İŞVERENİN BORÇLARI**

#### **1. Ücret Ödeme Borcu**

İş sözleşmesinde işverenin üstlenmiş olduğu en önemli borç, ücret ödeme borcudur. Zira ücret ödeme borcu, iş sözleşmesinin asli unsurlarından biri olarak karşımıza

<sup>63</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 292 vd.; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 99 vd.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 136 vd.; Tunçomağ/Centel, s. 104.

<sup>64</sup> Çelik, Nuri (2006). İş Hukuku Dersleri. İstanbul: Beta, s. 125; Keser, s. 90.

<sup>65</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 619 vd.; Tunçomağ/Centel, s. 99; Korkmaz/Alp, s. 148.

çıkılmaktadır. İK m. 32 uyarınca “*genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.*”<sup>66</sup>

## 2. İşçiyi Gözetme Borcu

İşverenin gözetme borcu, işçinin sadakat borcunun karşılığını oluşturmaktadır<sup>67</sup>. İşverenin işçiyi gözetme borcu, işçinin işyerinde ya da işyeri sayılan diğer yerlerde işverene ait işi görürken işçinin çıkarlarını koruması, işçinin gördüğü iş sebebi ile karşılaşılabileceği zararlara yönelik gerekli tedbirleri alması ve işçiyi zarara uğratacak her türlü davranıştan kaçınması olarak tanımlanabilir<sup>68</sup>.

İş sözleşmesi, işçi ile işveren arasında kişisel bir bağ kurar. Bu bağ, diğer sözleşme türlerinin aksine alelade bir bağ değildir. Zira iş sözleşmesinde işçi, kendi emeğini ortaya koyarak iş sözleşmesinde kararlaştırıldığı şekilde belki de tek geçim kaynağı olan ücreti hak etmeye çalışmaktadır. Dolayısıyla işçi ile işveren arasındaki bağ, niteliği itibariyle hem ekonomik hem de kişisel bir bağdır. İş ilişkisi değerlendirildiğinde, bu ilişkinin zayıf ve korunmaya muhtaç tarafı şüphesiz işçidir. Dolayısıyla işveren, işçiyi hem işyerinde diğer işçilerden hem de işin görülmesi sırasında işin özelliği gereği meydana gelebilecek sorunlardan korumak durumundadır.

İşçiyi gözetme borcunun genel kapsamı TBK m. 417/T’de düzenlenmiştir. Buna göre “*işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.*” Madde hükmü, işverenin işçiyi gözetme borcunun sınırlarını belirlerken kesin ifadeler kullanmaktan kaçınmıştır. Bunun yerine dürüstlük kuralına atıf yaparak borcun kapsamını nispeten genişletmiştir. Madde metni değerlendirildiğinde, ilk olarak işverene işçinin kişiliğini koruma borcu getirilmiştir. Bu

<sup>66</sup> İşveren açısından ücret ödeme borcu, Üçüncü Bölüm’de detaylıca açıklanacağından bu bölümde kısaca değinilecektir

<sup>67</sup> **Süzek**, s. 399; **Narmanlıoğlu**, s. 321; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 173; **Senyen-Kaplan**, s. 186; **Uşan**, s. 91.

<sup>68</sup> **Sümer**, s. 87; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 705; “*İş sözleşmesinin işverene yüklediği gözetme borcu, işçinin iyiliği ve çıkarları doğrultusunda davranma, işçiye zarar verebilecek davranışlardan kaçınmak, tehlikeleri önlemek borçlarını yükler. İşverenin işyerinde çalışanlarını gözetme ve koruma borcunun kapsamında, işçilerin maddi ve manevi vücut bütünlüğünün, şeref, haysiyet ve özel yaşam gibi kişisel değerlerinin korunması da bulunmaktadır*”: 9. HD, T. 13.02.2012, E. 2009/42452, K. 2012/3132; 21. HD, T. 21.02.2017, E. 2016/9150, K. 2017/1203.

borç çerçevesinde işverenin, işçinin kişilik değerlerinin içerisindeki her çeşit hakkını koruması gerekmektedir. İşveren, bu hakları korumakla kalmayıp saygı göstermekle de yükümlüdür.

Maddede psikolojik taciz ifadesi açıkça vurgulanarak işçilerin psikolojik tacize uğramamalarına ilişkin tedbirleri almak; psikolojik tacize uğranmış ise daha fazla zarar görmelerini önlemek borcu, işverene yüklenmiştir<sup>69</sup>. Psikolojik taciz, işyerinde ya da işyeri sayılan yerlerde işçiye yönelen, işçinin onurunu zedeleyici, aşağılayıcı, tehdit ve şiddet içeren, tekrarlanan ve hukuka aykırılık teşkil edecek şekilde işveren ya da diğer işçiler tarafından gerçekleştirilen; hak ettiği halde işçiye terfi vermemeye, toplumdaki ayrıştırma, hakaret etme, yaptığı işi takdir etmeme, söylediği sözlere itibar etmeme gibi davranışlardır<sup>70</sup>. İşçinin her şeyden önce “insan” olması nedeniyle işveren, psikolojik taciz niteliğini doğuran her türlü davranıştan kaçınmakla yükümlüdür. Ayrıca taciz, diğer işçiler tarafından gerçekleştiriliyorsa işveren, buna ilişkin önlemleri de almak durumundadır. Aksi takdirde işçi, TBK m. 417/III gereği tazminat talep edebileceği gibi tacizin niteliğine göre TMK m. 25 gereği tazminat hakkına da sahiptir. Yine tacizin niteliğine göre ayrımcılık tazminatı da talep edilebilir. Nihayet işçi, İK m. 24/II hükümleri kapsamında iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Ayrıca psikolojik taciz, TİHEKK<sup>71</sup> m. 2/I-j’de de tanımlanmıştır. Dolayısı ile işçi, bu 7701 Sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde de hakkını arama yoluna gidebilir.

TBK m. 417/I’de adı geçen bir diğer husus ise cinsel tacizdir<sup>72</sup>. Cinsel taciz, işçiye cinsel bir temas olmaksızın gerçekleşen, işyerinde istenmeyen, kadın ya da erkek onurunu

<sup>69</sup> Psikolojik taciz hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Süzek**, s. 402 vd.; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, s. 151 vd.; **Tınaz**, Pınar (2011). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). İstanbul: Beta; **Lokmanoğlu**, Salim Yunus (2017). İşyerinde Psikolojik Taciz-Mobbing. Ankara: Seçkin; **Sağun**, Aslıhan (2015). İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Hukuksal Temelleri ve Sonuçları (YLT). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı; **Palabıyık**, Burak Buğra (2018). Türk İş Hukukunda Mobbing (YLT). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı; **Stock**, Christian (2011). Mobbing. Münih: Haufe-Lexware; 22. HD, T.16.01.2019, E. 2016/3654, K. 2019/1020; 22. HD, T. 23.02.2016, E. 2014/30716, K. 2016/4938.

<sup>70</sup> **Tunçomağ/Centel**, s. 137; **Çelik/Caniklioğlu/Canpolat**, s. 339.

<sup>71</sup> 06.04.2016 T. ve 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, 20.04.2016 T. ve 29690 S. RG.

<sup>72</sup> İşyerinde cinsel taciz hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Bakırcı**, Kadriye (2012). Cinsiyet Ayrımcılığı Yasası ve Türkiye. Ankara: Seçkin; **Aydemir**, Muzaffer (2007). İşyerinde Cinsel Taciz Davranışı. Bursa: Ekin; **Keysan**, Görkem (2010). İş Hukukunda Cinsel Taciz (YLT). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı; 9. HD, T. 22.01.2019, E. 2016/19517, K. 2019/1922.

zedeleyebilecek, cinsel çıkar sağlamak amacıyla işçinin ruh ve beden bütünlüğüne yönelmiş onur kırıcı her türlü davranış olarak tanımlanabilir<sup>73</sup>. Bu hüküm karşısında işveren, cinsel taciz sonucunu doğuracak eylemlerden kaçınırken, diğer işçilerin de bu tarz eylemlerde bulunmasını engelleyici tedbirler almakla yükümlüdür. Aksi halde ceza hukuku bağlamında doğacak sorumluluklara ek olarak TBK m. 417/III bağlamında işveren tazminat ödemekle yükümlüdür. Ayrıca, işçi İK m. 24/II-d gereğince iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkına sahiptir.

TBK m. 417/II gereği işveren, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirleri almak durumundadır<sup>74</sup>. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile birlikte özel olarak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin konular ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır. 6331 Sayılı Kanun, işveren ve işçiye iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çeşitli önlemleri alma yükümlülüğü getirmiştir. İşverenin, bu yükümlülükleri uymaması, hem İSGK m. 24 vd. hem de TBK m. 417/III'ten doğan yaptırımlar ile karşılaşması sonucunu doğurur<sup>75</sup>.

İşçiyi gözetme borcu kapsamına, işçinin kişisel verilerinin korunması da dahildir. TBK m. 419 ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu<sup>76</sup> kapsamında işveren, işçinin kişisel verilerini mevzuatta belirlenen şekilde kullanmak ve korumak borcu altındadır<sup>77</sup>.

### 3. Eşit Davranma Borcu

Eşit davranma borcu, her şeyden önce anayasal bir hak olarak düzenlenmiştir. AY m. 10 gereği dil, din, ırk, ten rengi, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi

<sup>73</sup> **Özdemir**, Erdem (2006). İşyerinde Cinsel Taciz. Çalışma ve Toplum, S. 11, C. 4, s. 91; **Gerni**, Mine (2001). İşyerinde Cinsel Taciz: Erzurum İlinde Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, S. 56, C. 3, s. 20.

<sup>74</sup> İş sağlığı ve güvenliği hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Sümer**, Haluk Hadi (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği. Ankara: Seçkin; **Aydınlı**, İbrahim (2015). İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk. Ankara: Seçkin; **Ekin**, Ali (2010). İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerle Uymamanın Sonuçları. Ankara: Yetkin; **Akpınar**, Teoman (2017). İş Sağlığı ve Güvenliği. Bursa: Ekin; **Kılıç**, Leyla (2006). İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu. Ankara: Yetkin; **Boyaçlı**, Çağdaş (2009). İş Güvenliği Hukuku ve Güncel Yaklaşımlar (YLT). Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı; **Medeni**, Derya Başak (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Sorumluluk (YLT). Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı.

<sup>75</sup> 21. HD, T. 18.04.2017, E. 2016/16688, K. 2017/3199.

<sup>76</sup> 24.03.2016 T. ve 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, 07.04.2016 T. ve 29677 S. RG.

<sup>77</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. **Süzek**, s. 404 vd.; **Senyen-Kaplan**, s. 193 vd.; **Erdoğan**, Canan (2017). Kişilik Hakkı Kapsamında İşçilerin İzlenmesi ve Gözetlenmesi. Ankara: Yetkin; **Gürsel**, İlke (2016). İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı. Ankara: Adalet; **Beytar**, Erbil (2018). İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması. İstanbul: On İki Levha.



farklılıklar göz önüne alınmadan herkes kanun önünde eşittir. Anayasa’da yer alan bu hükmün kamu hukuku yönü daha ağır basmaktadır. Diğer bir ifade ile AY m. 10, herkesin eşit olarak kanun hükümlerinden yararlanma hakkı ile herkesin devlet nezdinde aynı muamele ile karşılaşacağıının bir göstergesidir<sup>78</sup>.

Özü itibariyle, özel hukukta mutlak bir eşitlikten söz etmek mümkün değildir. Elbette AY m. 10 gereği sözleşme yapmada ya da uygulamada taraflar, sayıldığı gibi din, dil, cinsiyet gibi farklılıklardan dolayı farklı muameleye tabi tutulamazlar. Ancak bunun dışında özel hukukta, Anayasa’da yer alan kriterlere uymak şartı ile bireyler, istedikleri kişilerle kural olarak istedikleri tür ve içerikte sözleşme yapabilirler ki bu durum irade özerkliği olarak adlandırılmaktadır<sup>79</sup>. Dolayısı ile burada kamu hukukunda olduğu gibi bir eşitlikten söz edilemez.

İş hukuku, niteliği itibariyle özel hukuk ilişkisi niteliği taşısa da özellikle iş sözleşmesi ile işçi işveren arasında kurulan kişisel ilişki, işverenin aynı ya da benzer nitelikteki işçilerine karşı eşit davranmasını gerektirmektedir<sup>80</sup>. Eşit davranma borcu, işverenin aynı ya da benzer statüdeki işçilere; haklı ve objektif ölçütlere dayanmayan bir sebebi olmadan, keyfi olarak farklı davranışlarda bulunmaması, ayırım yapmamasını ifade eder<sup>81</sup>. En basit tabir ile aynı statüdeki işçilerden herhangi birine keyfi olarak farklı davranmaması; eşit davranış sergilemesidir.

Burada dikkat edilmesi gereken husus eşit davranma borcunun kapsamıdır. İş hukuku açısından uygulanması gereken eşit davranma borcu, mutlak anlamda eşit davranma borcunu

---

<sup>78</sup> **Gözler**, Kemal (2018). Türk Anayasa Hukuku. Bursa: Ekin, s. 239; **Atar**, Yavuz (2018). Türk Anayasa Hukuku. Ankara: Seçkin, s. 124; **Uslu**, Ferhat (2019). Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine Göre Anayasa Hukuku. Ankara: Adalet, s. 35.

<sup>79</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. **Eren**, Fikret (2018). Borçlar Hukuku Genel Hükümler. Ankara: Yetkin, s. 16 vd.; **Aydos**, Oğuz Sadık (2019). Borçlar Hukuku (Genel Hükümler). Ankara: Seçkin, s. 25 vd.; **Doğan**, Murat/**Atamulu**, İsmail/**Şahan**, Gökhan (2019). Borçlar Hukuku Genel Hükümler Ders Kitabı. Ankara: Seçkin, s. 34 vd.

<sup>80</sup> **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 168; **Çolakoğlu**, Ebru (2011). Türk İş Hukukunda İşverenin Eşit Davranma Borcu (YLT). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, s. 8.

<sup>81</sup> **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, s. 160; **Tunçomağ/Centel**, s.142; **Uşan**, s. 94; **Erkanlı**, Betül (2013). Tarafların İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasındaki Hak ve Yükümlülükleri (YLT). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, s. 89; **Sur**, Melda (2017). İş İlişkisinde Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı. Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 37, s. 39; **Kaya**, Ferman (2016). İşverenin Eşit Davranma Borcunun Yargıtay Kararları Çerçevesinde Değerlendirilmesi. İstanbul Barosu Dergisi, C. 90, S. 6, s. 89; “*İşverence, işçiler arasında farklı uygulamaya gidilmesi yönünden nesnel nedenlerin varlığı halinde eşit işlem borcuna aykırılıktan söz edilemez*”: 9. HD, T. 09.04.2015, E. 2015/6732, K. 2015/13793.

içermez<sup>82</sup>. Eşit davranma borcu, nispi niteliktedir. Dolayısı ile aynı-benzer statüdeki ya da konumdaki işçilere eşit davranma borcunu içerir. Diğer bir deyişle borcun kapsamı, eşitler arasında eşit davranmayı gerektirmektedir.

İK m. 5, eşit davranma borcuna ilişkin bir düzenleme getirmiştir. Kanun hükmü çerçevesinde, AY m. 10 ile uyumlu şekilde, işverenin din, dil, ırk, cinsiyet vb. farklılıkları olan işçilere farklı muamelede bulunulamayacağı, tam ya da kısmi süreleri çalışan işçiler arasında ayırım yapmayacağını düzenlenmiştir. İşverenin bu borcu ihlal etmesi halinde aynı maddenin 6. fıkrasında ayrımcılık tazminatı müeyyidesi ile karşılaşacaktır.

Eşit davranma borcu, iş sözleşmesi ile aynı işyerinde çalışan ve niteliği ile aynı ya da benzer iş gören işçiler açısından geçerlidir. Örneğin, işverenin birden fazla işyerinin olduğu durumlarda işveren, her iki işyerinde farklı uygulamalara sahip olabilir. Bu durumda işyerleri farklılık arz ettiği için eşit davranma borcuna aykırılıktan söz etmek mümkün değildir. Ayrıca eşit davranma borcu, iş ile alakalı olmalıdır. İş hayatı dışındaki ilişkilerde eşitlik ilkesinden söz etmek mümkün değildir. Örneğin işveren, yeni çocuğu olan bir işçisine çeyrek altın takarken diğerine takmaması durumunda eşitlik borcuna aykırılık söz edilemez. Zira burada iş ilişkisinden kaynaklanan bir davranış mevcut değildir.

#### 4. Diğer Borçları

İşverenin; iş sözleşmesi ve mevzuat hükümleri gereği hizmet belgesi verme, işçi buluşlarında bedel ödeme ve patent hakkı sağlama, işçi eserlerinde mali hakların kullanılmasında işçi ile sözleşme yapması ya da iş sözleşmesinde hüküm varsa bu hükme uyması, özlük dosyası düzenleme, işin görülmesini sağlayacak araç ve malzeme sağlama, işçinin işin görülmesi sırasında yaptığı giderleri ödeme, işçinin işyerine getirdiği eşyasını koruma gibi borçları vardır<sup>83</sup>.

---

<sup>82</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 404; Narmanlioğlu, s. 326; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 722; Sümer, s. 89; Doğan Yenisey, Kübra (2006). İş Kanunu'nda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı. Çalışma ve Toplum 2006/4, S. 11, s. 69; Kandemir, Murat/Yardımcıoğlu, Didem (2014). İş Hukukunda Eşitlik İlkesi. Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 19, S. 30-31, s. 4; 9. HD, T. 22.01.2019, E. 2019/186, K. 2019/1842; 9. HD, T. 17.01.2019, E. 2017/9036, K. 2019/1503.

<sup>83</sup> Süzek, s. 475 vd.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 439 vd.; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 164 vd.

#### IV. TEMERRÜT KAVRAMI

Temerrüt, kelime anlamı ile dik kafalılık, kafa tutma, direnme anlamlarına gelmektedir<sup>84</sup>. Hukuki anlamda ise temerrüt, direnme; borcun ifasında gecikme, borçlunun borcunun ödemede ya da alacaklının alacağını almamakta direnmesi olarak ifade edilmektedir<sup>85</sup>.

Temerrüt kavramı, tanımından da anlaşılacağı üzere borcun zamanında ifa edilmemesi ya da ifanın kabul edilmemesi durumunda ortaya çıkan bir kavramdır. Temerrüt kavramı, borç ilişkisinin tarafları olan alacaklı ve borçlu için ayrı ayrı söz konusu olabilmektedir. Borcun yerine getirilmemesine sebep olan tarafa göre borçlu ve alacaklı temerrüdü olmak üzere iki çeşit temerrüt vardır.

##### A) ALACAKLI TEMERRÜDÜ

Alacaklı temerrüdü, alacaklının herhangi haklı bir sebebi olmamasına rağmen borçlunun, sözleşmeye uygun olarak ifa etmeye hazır olduğu edim ya da edimleri kabul etmemesi olarak tanımlanabilir<sup>86</sup>. Alacaklı temerrüdü, TBK m. 106-111 arasında düzenlenmiştir.

TBK m. 106/1'e göre *“yapma veya verme edimi gereği gibi kendisine önerilen alacaklı, haklı bir sebep olmaksızın onu kabulden veya borçlunun borcunu ifa edebilmesi için kendisi tarafından yapılması gereken hazırlık fiillerini yapmaktan kaçınırsa temerrüde düşmüş olur.”* Kanun'dan anlaşıldığı üzere, hem yapma borçlarında hem de verme borçlarında alacaklı temerrüdü söz konusu olabilir. Bu tanımdan hareketle alacaklı temerrüdünün şartlarını borçlunun edimin ifasını önermesi, alacaklının ifa talebini kabul etmekten kaçınması ve alacaklının ifa talebinden kaçınmasının haklı bir sebebe dayanmaması olarak saymak mümkündür. Bunlardan ilki borçlunun, ifa edeceği edimi alacaklıya kararlaştırıldığı şekilde ya da gereği gibi önermiş olmasıdır. Diğer bir ifade ile borçlu, borçlanmış olduğu edimi yerine getirmeye hazır olduğunu uygun usuller ile

---

<sup>84</sup> Akalın, s. 2317.

<sup>85</sup> Yelebaşı, s. 639; Yılmaz, s. 1363; Şener, s. 786.

<sup>86</sup> Bknz. Eren, s. 1036; Reisoğlu, Safa (2014). Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler. İstanbul: Beta, s. 336; Aktaş, Murat (2015). Borçlar Hukuku. Kütahya: Academia, s. 80; Akıncı, Şahin (2013). Borçlar Hukuku Bilgisi Genel Hükümler. Konya: Sayram, s. 215; Erdoğan, Belgin (2014). Roma Borçlar Hukuku Dersleri. İstanbul: Der, s. 160; Gülerci, Altan Fahri/Kılınç, Ayşe (2011). Borçlar Hukuku Genel Hükümler. Ankara: Yetkin, s. 83; Remzi, Mehmet/Aydın, Sezer (2015). Borçlar Hukuku Genel Hükümler. İstanbul: İkinci Sayfa, s. 314.

alacaklıya bildirmiş olmalıdır. İkinci şart alacaklının, borçlunun edimini ifa teklifini kabulden kaçınmış olmasıdır. Ancak bu şart, bir diğer şart olan alacaklının kabulden kaçınmasının haklı bir nedene dayanmaması ile birlikte değerlendirilmelidir. Zira alacaklının kabulden kaçınması hukuken haklı bir sebebe dayanıyorsa burada alacaklı temerrüdünden söz edilemez.

Alacaklı temerrüdünün sonuçları, kendi arasında genel sonuçlar ve özel sonuçlar olmak üzere ikiye ayrılır<sup>87</sup>. Genel sonuçlarından ilki, alacaklı temerrüdü sonucunda borçlunun sorumluluğunun hafiflemesidir. TBK m. 114/II atfıyla TBK 114/I gereği borçlunun sorumluluğu, alacaklı temerrüdü göz önüne alınarak özellikle bu durum borçlu için bir yarar sağlamıyorsa daha hafif olarak değerlendirilir.

Alacaklı temerrüdünün ikinci genel sonucu ise TBK m. 208/II ve TBK 538/I gereği hasarın temerrütten sonra alacaklıya intikal etmesidir<sup>88</sup>. Diğer genel sonuçlar da temerrüde düşmüş alacaklı artık ödemezlik def'ini ileri süremez, alacaklı şayet temerrüde düşmüş ise bu durum artık borçlunun temerrüde düşmesini engeller, sözleşmeden kaynaklanan faizler işlemeye devam eder, borçlu yapmış olduğu masrafları alacaklıdan isteyebilir (temerrüde konu olan mallara ilişkin alacaklının temerrüde düşmesinden sonra yapmış olduğu masraflar)<sup>89</sup>.

Alacaklı temerrüdünün özel sonuçlarından ilki TBK m. 107'de düzenlenen tevdi hakkıdır. Buna göre "*alacaklının temerrüde düşmesi durumunda borçlu, hasar ve giderleri alacaklıya ait olmak üzere, teslim edeceği şeyi tevdi ederek borcundan kurtulabilir.*" Bir diğer özel sonuç ise TBK m. 108/I'de düzenlenen satma hakkıdır. Buna göre "*sözleşmenin konusu olan şeyin niteliği veya işin özelliği tevdi edilmesine uygun düşmez veya teslim edilecek şey bozulabilir ya da bakımı, korunması veya tevdi edilmesi önemli bir gideri gerektirir ise, borçlu, alacaklıya önceden ihtarda bulunması koşuluyla, hâkimin izni ile onu*

<sup>87</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. **Oğuzman**, Kemal/**Öz**, Turgut (2018). Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I. İstanbul: Vedat, s. 358 vd.; **Eren**, s. 1043-1052; **Kılıçoğlu**, Ahmet (2016). Borçlar Hukuku Genel Hükümler. Ankara: Turhan, s. 700 vd.; **Tekben**, Tuğçe (2016). Alacaklı Temerrüdünün Hukuki Sonuçları. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırmaları Dergisi, C. 22, S. 3, s. 2597-2621; **Koç**, Nevzat (1992). İsviçre-Türk Hukukunda Alacaklının Temerrüdü. Ankara: Ankara Üniversitesi, s. 173 vd.

<sup>88</sup> **Tekinay**, Selahattin Sulhi/**Akman**, Sermet/**Burcuoğlu**, Haluk/**Altop**, Atilla (1993). Tekinay Borçlar Hukuku. İstanbul: Filiz, s. 848; **Akkurt**, Sinan Sami/**Erdoğan**, Kemal/**Tokat**, Hüseyin (2018). Borçlar Hukuku. Ankara: Seçkin, s. 279.

<sup>89</sup> **Eren**, s. 1044 vd.; **Hatemi**, Hüseyin/**Gökayla**, Emre (2015). Borçlar Hukuku Genel Bölüm. İstanbul: Vedat, s. 253.

*açık arttırma yoluyla sattırıp bedeli tevdi edebilir.”* TBK m. 108/II ise borsaya kayıtlı ya da piyasa fiyatı olan malların satışına ilişkin düzenlemeyi içermektedir. Son özel sonuç ise TBK m. 110 ve 111 gereği borçlunun sözleşmeden dönme hakkını kullanabilmesidir.

TBK m. 408 işverenin temerrüdünü düzenlemektedir<sup>90</sup>. Buna göre *“işveren, iş görme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez. Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir.”* Kanun koyucu, TBK m. 408 hükmü ile işverenin, işçinin iş görme edimini ifaya hazır olmasına rağmen kusuru ile engellemesi durumunda ya da edimin ifasını kabule yanaşmaması halinde temerrüde düşeceğini ifade etmiş ve bu temerrüde iş ilişkilerinin niteliğini göz önüne alarak özel sonuçlar bağlamıştır. İşverenin temerrüdü, hukuki olarak alacaklı temerrüdüdür. Ancak işveren, iş sözleşmesi kapsamında borçlu temerrüdüne de düşebilir. İş sözleşmesi ile işverenin en önemli borcu olan ücret ödeme borcunu işveren, sözleşmede kararlaştırılan şekilde ödemediğinde temerrüt söz konusu olur ve bu temerrüt, hukuki niteliği itibarıyla borçlu temerrüdüdür.

## **B) BORÇLU TEMERRÜDÜ**

### **1. Tanım**

Borçlu temerrüdü, genel anlamıyla TBK m. 117-126 arasında düzenlenmiştir. Kanun koyucu, madde metninde borçlu temerrüdünün neyi ifade ettiğini tanımlama yoluna gitmemiştir. Öğretide borçlu temerrüdü, vadesi gelmiş yani muaccel bir borcun sözleşmede kararlaştırılan ifa zamanında ifa edilmemesi olarak tanımlanmaktadır<sup>91</sup>.

Türk Borçlar Kanunu gereğince hem iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde hem de tek tarafa borç yükleyen sözleşmelerde borçlu temerrüdü söz konusu olabilir. Ayrıca iş

<sup>90</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. **Senyen-Kaplan**, Emine Tuncay (2011). İşçinin İşgörme Ediminin İfasını Engelleyen Nedenler ve Hukuki Sonuçları. Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan I. İstanbul: Beta, s. 568-578; **Turan**, Gamze (2008). İşverenin Alacaklı Sıfatı ile Temerrüdü ve Hukuki Sonuçları. TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 21, s. 5-6, s. 31-59.

<sup>91</sup> **Oğuzman/Öz**, s. 458; **Eren**, s. 1117; **Kılıçoğlu**, s. 709; **Ayan**, Mehmet (2012). Borçlar Hukuku Genel Hükümler. Konya: Mimoza, s. 332; **Havutçu**, Ayşe (1995). Tam İki Tarafa Borç Yükleyen Sözleşmelerde Temerrüt ve Müspet Zararın Tazmini. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi, s. 23; **Tercier**, Pierre/**Pichonnaz**, Pascal/**Develioğlu**, Murat (2016). Borçlar Hukuku Genel Hükümler. İstanbul: On İki Levha, s. 401; **Barlas**, Nami (1992). Para Borçlarının İfasında Borçlunun Temerrüdü ve Bu Temerrüt Açısından Düzenlenen Genel Sonuçlar. İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları, s. 15; **DiMatteo**, Larry/**Hogg**, Martin (2016). Comparative Contract Law-British and American Perspectives. New York. Oxford University Press, s. 16-20.

sözleşmesi gibi tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmede işçi iş görme, işveren ise ücret ödeme borcunda borçlu sıfatı ile bulunmaktadır. Dolayısı ile iş sözleşmesine göre borcunu zamanında ifa etmeyen işçi veya işveren açısından, borçlu temerrüdü kavramı karşımıza çıkabilir.

## 2. Borçlu Temerrüdünün Şartları

### a) Edimin İfasının Mümkün Olması

Borçlu temerrüdünden söz edebilmek için aranan şartlardan ilki, borçlanılan edimin ifasının mümkün olmasıdır. İfanın mümkün olmasından kasıt, borç zamanında ifa edilmemiş olsa bile ifaya konu olan malın, halihazırda ifa edilebilir olmasıdır<sup>92</sup>.

Borç, ifaya elverişli değilse, diğer bir ifade ile ifaya konu malın ifa edilebilmesi mümkün değilse burada temerrütten söz etmek mümkün değildir. İfaya konu malın ifası mümkün değilse, hukuken edimin imkansızlığı söz konusudur<sup>93</sup>. Bir örnekle açıklamak gerekirse A ile B, ünlü bir müzehhibin eserinin satımı konusunda anlaşmışlardır. A, eseri 19.03.2019 tarihinde teslim edeceğini beyan etmiş ancak söz konusu tarihte eserin teslimi gerçekleşmemiştir. Dolayısı ile A, borçlu sıfatı ile temerrüde düşmüştür. A, eseri, vade tarihi geçmiş olmasına rağmen ifa edebilecek durumda ise, borçlu temerrüdü söz konusudur. Ancak eser, çeşitli sebeplerle yok olmuş ve bu sebeple ifası mümkün değilse o halde imkansızlıktan söz edilir.

### b) Borcun Muaccel Olması

Borçlu temerrüdünden söz edebilmek için aranan ikinci şart, borcun muaccel olmasıdır. Zira TBK m. 117/I, “*muaccel bir borcun borçlusu...*” demek suretiyle muacceliyetin borçlu temerrüdü için aranması gerektiğini ortaya koymuştur<sup>94</sup>.

<sup>92</sup> Eren, s. 1120; Kayıhan, Şaban/Ünlütepe, Mustafa (2018). Borçlar Hukuku. Ankara: Seçkin, s. 356.

<sup>93</sup> Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 912; Reisoğlu, s. 372; Akıncı, s. 229; “*Borçlu temerrüdünde aranan ilk şart edimin ifa olanağının bulunmasıdır. Şayet edimin ifası objektif olarak imkansızsa borçlu temerrüdünden söz edilmez*”: HGK, T. 06.11.2015, E. 2015/13-819, K. 2015/2479; HGK, T. 06.11.2015, E. 2015/13-816, K. 2015/2478.

<sup>94</sup> “*Muacceliyet, alacaklının borçludan, borçlanılan edimi talep ve dava edebilme yetkisidir. Borç muaccel olmadan borçlu temerrüdü söz konusu olmaz*”: 22. HD, T. 19.06.2018, E. 2018/5499, K. 2018/15222; 9. HD, T. 17.10.2017, E. 2017/6183, K. 2017/15929; 22. HD, T. 30.03.2017, E. 2017/4715, K. 2017/6959; “*İfa zamanı (günü)gelmiş borç, alacaklı tarafından ifası talep edilebilir muaccel borç demektir; aynı zamanda borçlu tarafından ifa edilebilir borç anlamına da gelir. Günü gelmiş (muaccel) borç ifa edilemezse borçlu temerrüdü, ifa edilebilir borcun ifası kabul edilmezse alacaklı temerrüdü oluşabilir. Demek ki muacceliyet borçlu temerrüdünün, ifa edilebilirlik alacaklı temerrüdünün ön koşuludur. İfa (ödeme) günü gelmiş olan borç muaccel olmuş (acelesi olan) borç demektir. Muaccel olmuş bir borcun derhal ifası istenebilir. Muacceliyetle alacak hakkı gerçek bir*

Ancak bununla birlikte muacceliyet kavramının tanımına kanunda yer verilmemiştir. Kelime manası ile muacceliyet, acele olunmuş; peşin, hemen ödenmesi gereken, borcun vadesinin gelmiş olması anlamına gelir<sup>95</sup>. Anlamından hareketle bir borcun muacceliyetinden söz etmek için borcun vadesinin gelmiş olması gerekmektedir. Muacceliyet, borçludan sözleşmeye göre belirlenen edimi kararlaştırılan zamanda yerine getirmediği takdirde bu edimi talep ve dava etme yetkisidir ve borçlu temerrüdünde ifa zamanı gelmemiş bir borcun alacaklı tarafından talep ve dava edilmesi mümkün değildir<sup>96</sup>.

Özü itibariyle muacceliyet, borçlu temerrüdünün en önemli şartlarından biridir. Zira müeccel bir borç<sup>97</sup>, alacaklı tarafından dava ve talep edilemez<sup>98</sup>. Bu sebeple alacaklının, borçlu temerrüdünden kaynaklanan haklarını kullanabilmesi için, borcun muaccel olmasına dikkat etmelidir. Vadeli bir borcun ödeme zamanı gelmediyse muacceliyet söz konusu olmaz. Vadeye bağlanmış ve henüz ödeme zamanı gelmemiş bir borç ise müecceliyet kavramı ile ifade edilir.

Borcun ne zaman muaccel olacağını, yani borcun ifa zamanını taraflar, kendi aralarında akdettikleri sözleşme ile belirleyebilir. Kimi durumlarda ise muacceliyetten söz edebilmek için ihtarın varlığı aranır. Bunlara ek olarak kanun koyucu çeşitli hükümlerde muacceliyete ilişkin özel düzenlemeler de yapmıştır. Bununla beraber kanun koyucu, TBK m. 90 ile genel bir düzenlemeye de yer vermiştir. Buna göre “*ifa zamanı taraflarca kararlaştırılmadıkça veya hukuki ilişkinin özelliğinden anlaşılmadıkça her borç, doğumu anında muaccel olur.*”

---

*talep hakkına dönüşmüş olur. Eğer ifa talebine uyulmazsa, yerine göre formaliteli (ihtarlı ve süreli) veya formalitesiz (ihtarsız ve süresiz) olarak borçlu temerrüdü hükümleri devreye sokulabilir. Muacceliyet bu anlamda, borçlu temerrüdünün ön koşuludur”*: 21. HD, T. 06.12.2016, E. 2016/8633, K. 2016/14753.

<sup>95</sup> **Akalın**, s. 1699.

<sup>96</sup> **von Tuhr**, Andreas (1983). Borçlar Hukukunun Umumi Kısmı Cilt I-II (Çev.: **Edege**, Cevat). Ankara: Yargıtay; s. 605; **Eren**, s. 1120; **Gülerci/Kılınç**, s. 267; Havutçu, s. 24; “*Alacağın muaccel olduğu an, alacaklının edimin ifasını isteyebileceği ve bu amaçla dava açabileceği andır*”: 21. HD, T. 06.12.2016, E. 2016/8633, K. 2016/14753.

<sup>97</sup> Müeccel, kelime anlamı ile ileriye bırakılmış bir borç anlamına gelmektedir. Eş deyişle, yerine getirilme zamanı gelmeyen, vadesi dolmayan edim anlamındadır. Bknz. **Yelebaşı**, s. 433; **Akalın**, s. 1722.

<sup>98</sup> Bknz. Dn. 87.

c) **Borçluya İhtar Yapılması**

aa) **İhtar Kavramı**

TBK m. 117/I, “... *alacaklının ihtarı ile temerrüde düşer*” hükmünü getirmiştir. Madde hükmü alacaklının borçluyu temerrüde düşürmesi için ihtarında bulunması gerektiğini düzenlemiştir. İhtar, alacaklı tarafından borçluya yöneltilen ve borçlunun borcunu ifa etmesini ifade eden bir bildirimdir<sup>99</sup>. İhtarın hukuki niteliğine yönelik öğretide hukuki işlem benzeri bir fiil olduğu yönünde fikir birliği vardır<sup>100</sup>. Alacaklı, borçludan borcunu ifa etmesini isterken bu beyanında borçluyu temerrüde düşürme iradesinin varlığı aranmaz. Kaldı ki alacaklının, borçluyu temerrüde düşürme gibi bir düşüncesi olmasa dahi karşı tarafa borcunu ifa etmesini bildirmesi temerrüt için yeterlidir. İşte bu sebepten ötürü ihtar, hukuki niteliği itibariyle hukuki işlem benzeri bir fiil olarak değerlendirilir.

İhtar, hukuki niteliği itibariyle ne geçerlilik ne de ispat şekline tabidir. HMK m. 200’de yer alan hüküm, hukuki işlemlerde senetle ispatı düzenlemektedir. Ancak ihtar, niteliği itibariyle hukuki işlem olarak kabul edilmediği için senetle ispat kuralına tabi değildir. Fakat hukuki güvenlik sebebiyle tarafların noter aracılığı ile ihtar göndermesinde herhangi bir hukuki engel mevcut değildir. Noter aracılığıyla ihtarın gönderilmesi, onun hukuki işlem benzeri fiil olma özelliğinde herhangi bir farklılığa yol açmaz. Alacaklının karşı tarafa açmış olduğu alacak davası<sup>101</sup> ya da icra dairesince gönderilmiş ödeme emri ihtar niteliğinde değerlendirilmekle birlikte, hesap özeti ya da fatura gönderimi ihtar niteliğinde değildir<sup>102</sup>.

Kanun koyucu, TTK m. 18/3 ile sözleşmenin her iki tarafının da tacir olması halinde ihtarın ne şekilde yapılacağını düzenlemiştir. Buna göre “*tacirler arasında, diğer tarafı temerrüde düşürmeye ... ilişkin ihbarlar veya ihtarlar noter aracılığıyla, taahhütlü*

<sup>99</sup> **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 913; **Oğuzman/Öz**, s. 460; **Akıncı**, s. 230.

<sup>100</sup> **von Tuhr**, s. 606; **Oğuzman/Öz**, s. 461; **Kılıçoğlu**, s. 710; **Tercier/Pichonnaz/Develioğlu**, s. 403; **Nomer**, Haluk Nami (2015). Borçlar Hukuku Genel Hükümler. İstanbul: Beta, s. 334; **Hatemi/Gökyayla**, s. 262; **Ayan**, s. 333; **İnal**, Hamdi Tamer (2015). Borca Aykırılık Dönme ve Fesih. Ankara: Seçkin, s. 362; **Barlas**, s. 36; **Gülerci/Kılınç**, s. 267.

<sup>101</sup> Açılan davanın tespit davası olduğu hallerde davanın açılması ihtar niteliğinde değildir. Zira davanın ihtar niteliğinde olması için alacaklı, borçludan ifa fiilini yerine getirmesini istemesi gerekmektedir: **Oğuzman/Öz**, s. 461; **Akıncı**, s.230.

<sup>102</sup> **von Tuhr**, s. 606; **Eren**, s. 1122; **Reisoğlu**, s. 370; **Nomer**, s. 334; “*Muaccel bir borcun borçlusu, alacaklının ihtarıyla temerrüde düşer. Temerrüt ya bir ihtar ile ya da aleyhine bir takip ya da dava açılması suretiyle gerçekleşir*”: 3. HD, 04.06.2018, E. 2018/3082, K. 2018/6251; 3. HD, T. 15.03.2018, E. 2018/1975, K. 2018/2508; 3. HD, T. 26.02.2018, E. 2018/951, K. 2018/1677.



*mektupla, telgrafla veya güveli elektronik imza kullanılarak kayıtlı elektronik posta sistemi ile yapılır”* denilerek tarafların tacir olduğu durumlar için özel bir düzenleme getirilmiştir.

İhtar, içeriği itibari ile borca uygun olmalıdır. Borçtan farklı talepleri içeren bildirim, hukuki anlamda ihtar olarak nitelendirilemez. Ayrıca alacaklı, borcun bir kısmına yönelik borçluyu temerrüde düşürmek amacıyla ihtarda bulunabilir. Bu durumda sadece ihtar ile uygunluk gösteren borç ile sınırlı olmak üzere borçlu temerrüde düşürülür.

### **bb) İhtar Yerine Geçen Durumlar**

Borçlunun temerrüde düşürülebilmesi için kural olarak ihtar aranmaktadır. Ancak TBK m. 117/II, bazı durumlarda ihtara ihtiyaç duymadan borçlunun temerrüdünün söz konusu olacağını düzenlemiştir.

Bu durumlardan ilki belirli vadeli borçlarda söz konusudur. Borçlu, tarafların arasındaki sözleşmeye göre borcunu belirli bir günde ödemekle yükümlü ise ve bu belirli günde borcunu ifa etmezse, alacaklının ihtarına gerek olmadan borçlu temerrüde söz konusu olur<sup>103</sup>.

TBK m. 117/II gereği sözleşmede yer alan hükme göre taraflardan birine ifa gününü belirleme hakkı tanınmış ve ilgili tarafın bu günü karşı tarafa usulünce bildirmiş olduğu durumlarda, bildirilen günde borç ifa edilmezse ihtara gerek olmadan borçlu temerrüde düşmüştür.

Haksız fiilde, haksız fiil teşkil eden davranışın gerçekleştiği tarihte borçlu temerrüde düşmüş olur. Sebepsiz zenginleşmede ise zenginleşmenin gerçekleştiği tarih borçlunun temerrüde düştüğü tarih olarak karşımıza çıkar. Ancak sebepsiz zenginleşmede, zenginleşen iyi niyetli ise bu halde borçlunun temerrüdü için alacaklının ihtarı şarttır.

TTK m. 1530/IV, ticari hükümlerle yasaklanmış işlemler ile mal ve hizmet tedarikinde özel olarak hangi hallerde alacaklının ihtarına gerek olmadan borçlunun temerrüde düşeceğini düzenlemiştir.

Türk Borçlar Kanununda yer alan birçok düzenleme gibi TBK m. 117 emredici hukuk kuralı niteliğini haiz değildir. Dolayısı ile taraflar aralarında, sözleşme serbestisi

<sup>103</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. **Keskin**, Dilşad (2007). Kesin Vadeli İşlemlerde İfa Etmeme. Temerrüt ve İmkânsızlık. Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 11, S. 1-2, s. 209-231.

ilkesi gereğince, borcun muaccel olmasını temerrüt için yeterli görüp, ihtar şartını ortadan kaldırırlar<sup>104</sup>. İşte bu durumda da borçlu, ihtara gerek olmaksızın temerrüde düşmüş olur.

### cc) İhtara Gerek Olmayan Durumlar

Borç muacceliyete uğramadan önce borçlu, alacaklıya borcu ödemeyeceğini bildirdiği takdirde ihtara gerek olmaksızın borçlu temerrüde düşer<sup>105</sup>. Söz konusu husus TBK m. 117’de düzenlenmiş değildir. Ancak TBK m. 124’ün kıyasen uygulanmasından ve TMK m. 2 dürüstlük kuralından bu sonuca ulaşmak mümkündür. Örneğin A ile B, narenciye satımına ilişkin bir sözleşme akdetmişlerdir. Borç henüz müaccel iken borçlu B, borcunu ifa etmeyeceğini alacaklı A’ya bildirmiştir. Bu durumda borçlunun ihtar ile müaccel bir borcu muaccel hale getirmesine gerek yoktur. Zira zaten borçlu, borcunu ifa etmeyeceğini alacaklıya bildirmiştir. Bunun karşısında alacaklının ihtarda bulunmasının da hukuken bir anlamı olmaz.

### d) Kusurun Gerekli Olmaması

Kusurdan ne anlaşılması gerektiği mevzuatta tanımlanmış değildir. Öğreti, kusura ilişkin bir tanımlama getirmiştir. Buna göre kusur, iradenin, hukuk düzenin koruduğu değerleri ihlal edecek bir sonuca yönelerek meydana gelecek sonucun önlenmemesine veya gerekli davranışın sarf edilmemesine sebebiyet verecek irade eksikliğidir<sup>106</sup>. Kusur, kısaca hukuk düzenince uygun bulunmayan davranıştır.

Borçlunun temerrüde düşmesi için kusurlu olup olmaması bir önem teşkil etmez. Dolayısı ile borçlunun kusuru olsun veya olmasın ifa zamanında borcunu ifa etmediği ya da geciktirdiği takdirde temerrüde düşer. Temerrüde düşme için kusurun önemi olmasa da borçlu temerrüdünün bazı sonuçları bakımından kusur önem teşkil eder<sup>107</sup>.

<sup>104</sup> **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Alttop**, s. 919; **Kılıçoğlu**, s. 712.

<sup>105</sup> **von Tuhr**, s. 611 vd.; **Eren**, s. 1125 vd.; **Ayan**, 334.

<sup>106</sup> **Oğuzman**, Kemal/**Öz**, Turgut (2018). Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt II. İstanbul: Vedat, s. 55; **Ataay**, s. 64; **Deschenaux**, Henry/**Tercier**, Pierre (1983). Sorumluluk Hukuku (Çev.: **Özdemir**, Salim). Ankara: Kadioğlu Matbaası, s. 49.

<sup>107</sup> **Kılıçoğlu**, s. 716; **Nomer**, s. 340; **Akıncı**, s. 232; **Yıldırım**, Abdulkerim (2018). Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler. Ankara: Monopol, s. 292; “*Borçlu kusurlu veya kusursuz olsun, yukarıda sayılanlar (borçlu temerrüdünün şartları) somut olayda varsa temerrüt gerçekleşir. Başka bir deyişle, borçlunun kusuru temerrüt için şart değildir*”: HGK, T. 06.11.2015, E. 2015/739, K. 2015/2441; HGK, T. 06.11.2015, E. 2015/763, K. 2015/2456; HGK, T. 06.11.2015, E. 2015/759, K. 2015/2452.

### e) **Borçlunun İfayı Kabule Hazır Olması**

TBK m. 117/I'de belirtilen şartlar dışında işin doğası gereği söz konusu olan bazı şartlar mevcuttur. Bunlardan ilki alacaklının borçlunun ifasını kabule hazır olmasıdır. Zira alacaklı edimi kabule hazır değilse, diğer bir deyişle alacaklı temerrüdüne düşmüş ise bu durumda borçlu, süresi geçtiği halde edimi ifa etmese dahi alacaklı temerrüdü, borçlu temerrüdünü engelleyeceğinden borçlunun temerrüde düşmesi söz konusu olmaz<sup>108</sup>. Örneğin borçlu B, borcun vadesinde ifa etmek için alacaklı A'ya ifaya yönelik teklifini sunmuştur. Ancak ifayı kabul için gerekli hazırlık eylemleri A tarafından gerçekleştirilmemiştir. Bunun sonucunda B, ifasını zamanında gerçekleştirememiştir. İşte burada borcun zamanında ifa edilmemesine gerekli hazırlık eylemlerini yerine getirmeyerek A sebebiyet vermiştir. Diğer şartlarında da varlığı halinde, burada alacaklı temerrüdü söz konusu olacaktır. Alacaklının temerrüdü, borçlunun temerrüdünü engelleyeceğinden borcun zamanında ifa edilmemesi sebebiyle B, mütemerrit sıfatını haiz olmayacaktır.

### f) **Borçlunun İfadan Kaçınmak İçin Haklı Bir Sebebinin Olmaması**

Borçlu, kimi zaman borcunu ifa etmemek için haklı bir sebebi bulunabilir. Haklı bir sebebin varlığı halinde borçlunun borcunu ifa etmemesi sonucunda temerrüde düşmesi söz konusu olmaz.

Def'i, borçluya, borçlanmış olduğu edimin ifasını, özel bir sebeple yerine getirmeme hakkı veren bir kavramdır<sup>109</sup>. Borçlu, bir def'i hakkını ileri sürerek borcunu ödemekten imtina edebilir. Borçlunun def'iyi ileri sürmesi haklı ise borçlu temerrüdü söz konusu olmaz.

## 3. **Borçlu Temerrüdünün Sona Ermesi**

Borçlunun temerrüde düşmesi sonucunda temerrüt hali sürekli devam eden bir olgu olarak değerlendirilemez. Çeşitli durumların varlığı halinde borçlu temerrüdü ortadan kalkmaktadır. Borçlunun temerrüdünün ortadan kalkması, o zamana kadar meydana gelmiş temerrüdün sonuçlarını ortadan kaldırmaz<sup>110</sup>. Temerrüde düşme ile temerrüdün sona ermesi

<sup>108</sup> **Eren**, s. 1125; **Oğuzman/Öz**, s. 470; **Kılıç Öztürk**, Gizem (2016). Borçlar Hukukunda Borçlunun Temerrüdü. Ankara: Seçkin, s. 50 vd.

<sup>109</sup> **von Tuhr**, s. 28; **Antalya**, Gökhan (2015). Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I. İstanbul: Legal, s. 42; **Çukadar**, Neslihan (2014). Borç İlişkilerinde Def'i ve İtirazlar. Ankara: Yetkin, s. 19.

<sup>110</sup> **Yaran**, Rahmi (1994). İslam Hukukunda Borçlunun ve Alacaklının Temerrüdü (DT). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Temel İslam Bilimleri Anabilim Dalı, s. 67; Borçlu temerrüdünün sona ermesi ile alakalı ayrıntılı bilgi için bkz.: **Kızır**, Mahmut (2011). Borçlu

arasında geçen sürede meydana gelen gecikme tazminatı, faiz vb. sonuçlardan, borçlu sorumludur.

Borçlu temerrüdünü ortadan kaldıran ilk sebep, borçlunun ifa edimini yerine getirmesidir. Kural olarak borcu sona erdiren durumlardan biri olan ifa ile borç ortadan kalktığı için borçlunun temerrüdü de ortadan kalkar. Ancak temerrüdün sonuçları gereği alacaklı, aynen ifa ile birlikte gecikme tazminatını da ödemekle yükümlüdür.

Kusursuz ifa imkansızlığının ortaya çıktığı durumlarda da borçlu temerrüdü sona erer. Bu halde artık borçlu temerrüdü sona erer, kusursuz ifa imkânsızlığının ortaya çıkarttığı sonuçlar uyumsuzluğu çözer.

İki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde alacaklı, TBK m. 125'in kendine tanıdığı haklardan aynen ifadan vazgeçip tazminat isteme ile fesih hakkını kullandığı takdirde de borçlunun mütemerrit hali sona erer<sup>111</sup>.

Taraflar arasında temerrütten sonra vade uzatılmasına dair bir anlaşma yapılabilir<sup>112</sup>. Taraflar arasında ibra sözleşmesi yapılabileceği gibi def'i haklarından biri de kullanılabilir. Bu durumlarda da borçlu temerrüdü sona erer.

#### **4. Borçlu Temerrüdünün Hüküm ve Sonuçları**

##### **a) Genel Sonuçları**

##### **aa) Aynen İfa**

Borçlu, temerrüde düşmek ile ifa etmekle yükümlü olduğu borçtan kurtulmaz. Hukuk düzeni, sözleşmeye uygun zamanda ifa edilmeyen borçlara ilişkin olarak çeşitli yaptırımlar ile alacaklıya çeşitli haklar tanımıştır. Bunlardan ilki, alacaklının borçludan edimin aynen ifasını talep edebilmesidir.

Alacaklı, borçlu tarafından borçlanılan edimin niteliği aynen ifaya uygun ise, diğer bir deyişle edimin ifasında herhangi bir imkânsızlık söz konusu değilse, aynen ifada bulunmayı talep edebilir. Aynen ifa talebinde borçlunun kusurlu olup olmaması herhangi bir

---

Temerrüdünün Sona Ermesi (DT). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı.

<sup>111</sup> Oğuzman/Öz, s. 516; Ayan, s. 342; Cansel/Özel, s. 294.

<sup>112</sup> Oğuzman/Öz, s. 472; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 920; Tekil, s. 189.

önem teşkil etmezken alacaklı, borçlunun aynen ifada bulunmasına yönelik ifa davası açabileceği gibi niteliği uygun düştüğü takdirde icra takibi de başlatabilir<sup>113</sup>.

Aynen ifa talebi, niteliği itibariyle verme, yapma ya da yapmama borçlarında söz konusu olabilir<sup>114</sup>. Verme borçlarında edimin ifa edilmesi mümkünse alacaklı, borca konu olan şeyin kendisine verilmesini isteyebilir. Yapma borçlarında ise TBK m. 113 gereği alacaklı, masrafi borçluya ait olmak üzere işi kendisinin yapmasına ya da başkasına yaptırmasına yönelik hâkimden izin isteyebilir. Bununla birlikte yapmama borcu söz konusu ise borçlu, sözleşmeye aykırı davranışı sonucu meydana gelen zararı gidermekle yükümlüdür.

#### **bb) Gecikme Tazminatı**

Gecikme tazminatı, TBK m. 118'de hüküm altına alınmıştır. Maddeye göre *"temerrüde düşen borçlu, temerrüde düşmekte kusuru olmadığını ispat etmedikçe, borcun geç ifasından dolayı alacaklının uğradığı zararı gidermekle yükümlüdür."* Dolayısı ile borçlu, temerrüde düşmediği takdirde gecikme tazminatından söz edilemez<sup>115</sup>.

Gecikme tazminatı, borçlunun edimini zamanında ifa etmemesinden dolayı alacaklının uğramış olduğu zararları tazmin etmek amacını gütmektedir. Bu bağlamda gecikme tazminatı, hukuki niteliği itibariyle müspet zarar olarak değerlendirilmektedir ve yoksun kalınan kârı da içinde barındırır<sup>116</sup>. Alacaklının gecikme tazminatı ile giderileceği zarar hesaplanırken izlenecek bir yol mevcuttur. Buna göre borçlu, temerrüde düşmeden borcu ifa etseydi alacaklının malvarlığında ortaya çıkacak maddi durum ile temerrüde düştükten sonra borcun ifa edildiği andaki malvarlığı değeri arasındaki farktan ibarettir<sup>117</sup>. Örneğin alacaklı, borcun kararlaştırılan zamanda ifa edileceğine duyduğu güvenle ilgili malların saklanması için depo vb. şeyler kiraladıysa ödediği kira ücretleri gecikme tazminatının kapsamındadır. Diğer bir örnekte ise alacaklı, ifaya konu olan malı başka

<sup>113</sup> Eren, s. 1127; Hatemi/Gökyayla, s. 261; Akıncı, s. 232-233; Gülerci/Kılınç, s. 272; Kılıç Öztürk, s. 117.

<sup>114</sup> Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp, s. 921-924; Kılıçoğlu, s. 723-724; Oğuzman/Öz, s. 374.

<sup>115</sup> *"Davalı idare borçlu temerrüdüne düşmediğine göre, buna bağlı olarak davacının gecikme tazminatı isteme hakkı da doğmamıştır"*: HGK, T. 06.11.2015, E. 2015/816, K. 2015/2483; HGK, T. 06.11.2015, E. 2015/819, K. 2015/2479.

<sup>116</sup> Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp, s. 925; Çetin, Sümeyra (2011). Borçlu Temerrüdünün Sonuçları (YLT). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, s. 24; "... gecikme tazminatı müspet zarar kapsamındadır": 15. HD, T. 06.06.2018, E. 2018/758, K. 2018/2410.

<sup>117</sup> von Tuhr, s. 615; Eren, s. 1131; Barlas, s. 116.

üçüncü kişiye devreder. Borç, zamanında ifa edilmediği için alacaklının borcun ifa edileceğine inanarak yapmış olduğu hukuki ilişkilerden kaynaklanan cezai şart vb. ödemeler de gecikme tazminatının kapsamı içerisinde değerlendirilebilir. Borçlu, sözleşmeye konu malların zamanında ifa edilmemesi sebebiyle başka bir kişiden ilgili malları almış olabilir. Bu durumda yeni aldığı mallara ödediği ücret de gecikme tazminatının kapsamında değerlendirilebilir. Bununla birlikte öğretide von Tuhr, borçlunun döviz cinsinden borçlandığı edimini ifa zamanından sonraki bir zamanda ifa ettiği durumda, ifa zamanı ile temerrüde düştükten sonra gerçekleştirilen ifa zamanında kur değişikliği sebebiyle alacaklının zarara uğraması durumunda, söz konusu farkın gecikme tazminatının kapsamında olduğunu ifade etmektedir<sup>118</sup>.

Gecikme tazminatı, alacaklının aynen ifayı talep ettiği durumlarda söz konusu olmaktadır. Dolayısı ile alacaklının aynen ifayı talep etmeksizin gecikme tazminatı talep etmesi mümkün değildir. Buna göre gecikme tazminatını alacaklı, ifa davası ya da icra takibi ile birlikte talep edebileceği gibi, aynen ifayı talep ettikten sonra, açacağı ayrı bir dava ile de gecikme tazminatını isteyebilir<sup>119</sup>. Alacaklının aynen ifa talebi ile birlikte değil de münhasıran aynen ifanın gerçekleşmesinden sonra gecikme tazminatını istemesinde, alacaklının bu hakkını saklı tutmasına gerek yoktur<sup>120</sup>.

TBK m. 118’de belirtildiği gibi borçlunun gecikme tazminatını ödemesi, temerrüde düşmesinde kusurlu olup olmamasına bağlıdır. Kanun koyucu, söz konusu madde metninde borçlunun temerrüde düşmede kusurlu olmadığını ispat etmesi durumunda gecikme tazminatı ile alacaklının zararını gidermekle yükümlü olmayacağını düzenlemiştir. Burada adi bir karine benimsenmiştir. Dolayısı ile borçlu, kusuru olmadığını ispatlayarak söz konusu karinenin aksini ispatlayabilir<sup>121</sup>.

---

<sup>118</sup> **von Tuhr**, s. 606.

<sup>119</sup> **Eren**, s. 1131; **Akıncı**, s. 233; **Gülerci/Kılınç**, s. 272.

<sup>120</sup> **Nomer**, s. 345; **Çetin**, s. 24; “*Gecikme tazminatını olumlu zarar kapsamında olduğundan alacaklı ihtirazı kayda gerek olmaksızın akdin ifasını bekleyerek gecikme tazminatını talep edebilir*”: 15. HD, T. 25.04.2018, E. 2018/403, K. 2018/1727.

<sup>121</sup> “*Arsa payı karşılığı inşaat yapım sözleşmesi gereğince teslimi gereken tarih 09.08.1996 olup, bu tarihte hala teslim gerçekleşmediğinden yüklenici temerrüdü gerçekleşmiş ise de; davada gecikme tazminatı istenen dönemlerde tarafların iradesi dışında ortaya çıkan sebeple dava dışı Belediye tarafından verilen inşaatı durdurma kararı gereği yüklenicinin inşaatı devam etme imkanı bulunmaması nedeniyle arsa sahibince gecikme tazminatı isteminin reddinde isabetsizlik bulunmaması...*”: 15. HD, T.10.07.2018, E. 2018/1663, K. 2018/2986.

Borçlu temerrüdü sonucunda alacaklının uğramış olduğu zarar ile temerrüt olgusu arasında şüphesiz bir bağlantı bulunmalıdır. Alacaklının uğradığı zarar ile borçlunun temerrüde düşmesi sonucu edimin zamanında ifa edilmemesi arasında uygun illiyet bağı mevcut değilse, borçlunun gecikme tazminatı ödemesi mümkün olmaz.

Gecikme tazminatının hangi zaman esas alınarak belirleneceği önemli bir konudur. Zira her zaman alacağın muaccel olduğu tarih ile borçlunun temerrüde düştüğü tarih aynı değildir. Gecikme tazminatı, borçlu temerrüdü kavramının sonucunda alacaklının ödemekle yükümlü olduğu bir tazminattır. Dolayısı ile borçlunun temerrüde düşmesinden sonra söz konusu olacağı için gecikme tazminatının hesabında dikkate alınacak sürenin başlangıcı, borcun muaccel olduğu tarih değil de, borçlunun temerrüde düştüğü tarih olarak kabul edilir<sup>122</sup>.

Gecikme tazminatı alacağı, zamanaşımına uğraması bakımından asıl alacağa bağlıdır. Diğer bir deyişle asıl alacak, ne zaman zamanaşımına uğrarsa gecikme tazminatı alacağı da o zaman zamanaşımına uğrar<sup>123</sup>. Zira bu sonuç, TBK m. 152’de düzenlenmiştir ve kanunda “*asıl alacak zamanaşımına uğrayınca, ona bağlı faiz ve diğer alacaklar da zamanaşımına uğramış olur*” hükmü ile ifade edilmiştir.

### cc) Beklenmeyen Halden Sorumluluk

Beklenmeyen halden sorumluluk, TBK m. 119’da düzenlenen borçlu temerrüdünün genel sonuçlarından biridir. Kanun koyucu, “*temerrüde düşen borçlu, beklenmedik hal sebebiyle doğacak zarardan sorumludur*” demek suretiyle temerrüde düşmüş borçlunun sorumlu olacağını açıkça ifade etmiştir. Kanunda açıkça ifade edilmese de beklenmeyen halden sorumluluk, işin doğası gereği sadece parça borçlarında söz konusu olur<sup>124</sup>. Zira cins borçlarında yeryüzünde borç konusu maldan çok sayıda bulunduğundan, malın yok olması gibi bir durum söz konusu olmayacaktır. Borçlunun temerrüde düşmesinden sonra borca konu parça borcunun beklenmeyen hal sebebi ile ifası mümkün olmayabilir. Bu durumda

<sup>122</sup> Oğuzman/Öz, s. 487; Kılıçoğlu, s. 724; Reisoğlu, s. 374.

<sup>123</sup> Akçay, Ergin (2010). Türk Borçlar Kanunu’na Göre Zamanaşımı. İstanbul: On İki Levha, s. 17; Erdem, Mehmet (2011). Özel Hukukta Zamanaşımı. İstanbul: On İki Levha, s. 50.

<sup>124</sup> Akıncı, s. 234; Gülerci/Kılınç, s. 275; Kılıç Öztürk, s. 89; Cins borç-parça borcu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz.: Eren, s. 110 vd.; Doğan/Şahin/Atamulu, s. 57 vd.; Ergün, Ömer/Çaldağ, Coşkun (2018). Borçlar Hukuku Genel Hükümler Ders Notları. Ankara: Seçkin, s. 49 vd.; Brox, Hans/Walker, Wolf-Dietrich (2018). Allgemeines Schuldrecht. Münih: Beck, s. 90 vd.; Musielak, Hans Joachim (2011). Grundkurs BGB. Münih: Beck, s. 78 vd.

temerrüde düşen borçlu, beklenmeyen halden kaynaklanan zararlardan, temerrütten sonra hasarın borçluya intikali ilkesinin doğal bir sonucu olarak sorumludur<sup>125</sup>.

Kanun koyucu, borçlunun sorumluluğunu mutlak bir sorumluluk olarak düzenlememiştir. TBK m. 119/II, “*borçlu, temerrüde düşmekte kusuru olmadığını veya borcunu zamanında ifa etmiş olsaydı bile beklenmedik halin ifa konusu şeye zarar vereceğini ispat ederek sorumluluktan kurtulabilir.*”

Borçlunun sorumluluktan kurtulabilmesi için kullanabileceği ilk yol, temerrüde düşmede kusurunun olmadığını ispat etmesidir. Burada borçlu, temerrüde düşmesine sebep olan olay veya durumda kusurunun bulunmadığını, gerçekten gereken dikkat ve özeni göstermesine rağmen temerrüde düştüğünü ispat ederek beklenmeyen halden dolayı meydana gelen sorumluluktan kurtulabilir.

Borçlunun sorumluluktan kurtulabilmesi için kullanabileceği ikinci yol ise ifa zamanında gerçekleşse dahi ifaya konu olan malın zarara uğrayacağını ispat etmesidir. Gerçekten de bazı durumlarda borç zamanında ifa edilse dahi zarar verici olay, borcun konusu alacaklıdayken de zarara uğrayabilir. Örneğin borçlu, borca konu tabloyu 23.09.2018 tarihinde ifa etmesi gerekirken zamanında ifa etmemiş ve temerrüde düşmüştür. 30.09.2018 tarihinde borçluya ait depoyu su basmıştır. Bunun sonucunda sözleşmeye konu tablo zarar görmüştür. Borçlu burada, örneğin alacaklının da aynı yerde deposunun bulunduğunu; koleksiyonundaki tablolarını alacaklının o depoda tuttuğunu, borç ifa edilseydi bile o depoda bulunan tablonun tahrip olacağını ispatlayarak borçtan kurtulabilir.

Burada öğretilerde tartışılan nokta olayda özdeşliğin aranıp aranmamasıdır. Diğer bir ifade ile örnekten yola çıkarsak alacaklının uğradığı olayın da sel felaketi olup olmamasıdır. Öğretilerdeki bir görüşe göre beklenmedik halde, meydana gelen olayların aynı türden olması şart değildir<sup>126</sup>. Diğer bir görüş ise alacaklı ile borçlunun, aynı mahiyette beklenmedik hal olarak nitelendirilen olay ile karşılaşmaları gerektiğini savunmaktadır<sup>127</sup>. Zira aksinin kabulü halinde borçlu, sorumluluktan kurtulmak için hukuki olmayan yollara başvurmak suretiyle alacaklıya zarar verme ihtimali ortaya çıkabilir. Borç ilişkisinde, alacaklının da

<sup>125</sup> **Kılıçoğlu**, s. 725; **Yavuz**, Nihat (2018). Borçlar Hukuku El Kitabı. Ankara: Adalet, s. 409; **Hatemi/Gökyayla**, s. 268; **Çetin**, s. 29.

<sup>126</sup> **Eren**, s. 1134; **Yıldırım**, s. 493.

<sup>127</sup> **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 927 vd.; **Oğuzman/Öz**, s. 490.



menfaatlerinin korunması yönünden, beklenmedik hal olarak nitelendirilen olayların aynı mahiyette olması gerektiğini düşünmekteyiz.

**b) Özel Sonuçları**

**aa) Temerrüt Faizi**

**aaa) Tanımı**

Temerrüt faizi ya da diğer adlandırılması ile gecikme faizi, para borçlarında borçlunun zamanında borcunu ifa etmemesi sebebiyle alacaklının kanunen varlığı kabul edilen zararının tazmini için ödemesi gereken ve asıl borca ek ilave bir paradır<sup>128</sup>.

Borçlunun, para borcunu zamanında ifa etmemesi sebebiyle ödemekle karşılaşacağı temerrüt faizinin sözleşmede kararlaştırılmasına gerek yoktur. Taraflar, sözleşmede temerrüt faizini kararlaştırmaları dahi kanunen<sup>129</sup> borçlu, mütemerrit duruma düştüğü andan itibaren temerrüt faizi ödeme yükümlülüğü altına girmektedir<sup>130</sup>. Ayrıca temerrüt faizi için borçlunun kusurunun olup olmaması ya da alacaklının zarara uğrayıp uğramamasının da herhangi bir önemi yoktur<sup>131</sup>.

Borçlunun temerrüt faizi sorumluluğunun başlangıcı, temerrüde düşme anıdır. Buna göre ihtar gereken durumlarda ihtarın borçluya ulaştığı tarih; kesin vadeli işlemlerde vadenin bittiği tarih, dava ya da icra takibi ile borçlu temerrüde düşmüş ise dava ya da icra takibi

<sup>128</sup> **Kılıçoğlu**, s. 727; **Markesinis**, Basil/**Unberath**, Hannes/**Johnstin**, Angus (2006). The German Law of Contract. Oxford: Hart Publishing, s. 468; **Ayan**, s. 336; **Özdamar**, Emine (2014). Temerrüt Faizi Kavramı ve Çeşitli Davalarda ve Takiplerde Başlangıç Zamanı. Terazî Hukuk Dergisi, C. 9, S. 96, s. 61 ; **İnal**, s. 377; “Para borçları açısından borçlu temerrüdüne bağlanan sonuçlardan birisi, temerrüt faizi ödeme yükümlülüğüdür. Temerrüt faizi borçlunun para borcunu zamanında ödememesi ve temerrüde düşmesi üzerine kanun gereği kendiliğinden işlemeye başlayan ve temerrüdün devamı müddetince varlığını sürdüren bir karşılık olması itibarıyla, zamanında ifa etmeme olgusuyla doğrudan bir bağlantı içindedir”: 23. HD, T. 16.09.2015, E. 2015/6599, K. 2015/5916; “Alacaklının nakdinden bir süre için yoksun kalması nedeni ile, nakdin kullanılması olanağını borçluya bırakması karşılığında, elde ettiği, miktarı kanun ya da hukuki işlem ile belirlenmiş, para borçları açısından özel olarak düzenlenen, tahsil için zarar ve kusurun varlığı şart olamayan bir tür tazminat, bir medeni semere olarak tanımlanan faiz kavramı kapsamındaki muhtemel zararların giderilmesi amacıyla doğrudan doğruya yasa koyucu tarafından öngörülmüş bir karşılık olup, talep edilebilmesi için gereken bir zarar görülmemiş olmayan faiz olarak belirlenen temerrüt faizi...”: 21. HD, T. 21.11.2017, E. 2016/6419, K. 2017/9510; Anglo Sakson Hukuk Sistemi’nde ise temerrüt faizi, ilk defa *Fokaes vs. Beer (1884)* davasında kabul edilmiştir: **Charman**, Mary (2007). Contract Law. Devon: Willian Publishing, s. 56-57.

<sup>129</sup> TBK m. 120 ve 3095 sayılı KTFİK m. 2.

<sup>130</sup> **Nomer**, s. 346; **Remzi/Aydın**, s. 327.

<sup>131</sup> **von Tuhr**, s. 617; **Reisoğlu**, s. 376; **Akıncı**, s. 234; **Havutçu**, s. 38; **Barlas**, s. 133.

tarihi esas alınarak temerrüt faizi başlar<sup>132</sup>. Bununla birlikte TBK m. 121/III'de açıkça belirtildiği üzere “*temerrüt faizine, ayrıca temerrüt faizi yürütülemez.*”

Temerrüt faizini alacaklı, asıl alacakla birlikte ya da asıl alacaktan bağımsız bir talep ile zamanaşımı süresi içerisinde borçludan talep etmelidir. Şayet alacaklı, temerrüt faizine ilişkin herhangi bir talepte bulunmaz ise mahkeme, usul hukukuna hâkim olan temel ilkelere biri olan taleple bağlılık ilkesi gereği re'sen temerrüt faizine ilişkin bir karar veremez<sup>133</sup>.

Temerrüt faizi alacağı, zamanaşımına uğraması bakımından asıl alacağa bağlıdır<sup>134</sup>. Diğer bir deyişle asıl alacak ne zaman zamanaşımına uğrarsa temerrüt faizi alacağı da o zaman, zamanaşımına uğrar. Bu sonuç, TBK m. 152'de düzenlenmiştir. Kanunda “*asıl alacak zamanaşımına uğrayınca, ona bağlı faiz ve diğer alacaklar da zamanaşımına uğramış olur*” hükmü ile ifade edilmiştir.

<sup>132</sup> **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 937; **Hatemi/Gökyayla**, s. 268; **Gülerci/Kılınç**, s. 277; “*Dava tarihinden önce temerrüde düştüğü kanatlanmaz ise faiz yükümlülüğü dava tarihinden itibaren başlar*”: 21. HD, T. 06.12.2018, E. 2017/622, K. 2018/9033; “*İşveren, kıdem tazminatı borcu bakımından iş sözleşmesinin feshedildiği tarihte temerrüde düşer*”: 22. HD, T. 19.06.2018, E. 2018/5499, K. 2018/15222; “*Taksitlerden bir ya da bazılarının gününde ödenmemesi durumunda hak kazanılan kıdem tazminatının tamamı için faize karar verilmelidir. İşçinin taksitli ödemeyi öngören ödeme planını kabulü, ancak taksitlerin gününde ödenmesi halinde işveren yararına sonuç doğurur. Taksitler gününde ödenmediğinde işçinin taksitli ödeme anlaşmasıyla bağlı olduğunda söz edilemez. İşçi, işverence anlaşmaya uyulacağı varsayımı ile taksitli ödemeyi kabul etmiş sayılmalıdır. İş hukukunda işçi yararına yorum ilkesi de bunu gerektirir. Bu itibarla, kıdem tazminatının taksitler halinde ödenmesini öngören anlaşmanın işverence ihlali halinde işçi, kıdem tazminatının tamamı için fesih tarihinden itibaren faize hak kazanır. Daha önce yapılan ödemeler de Borçlar Kanunu'nun 84.maddesi uyarınca öncelikle faize ve masraflara sayılmalıdır*”: 9. HD, T. 16.04.2018, E. 2018/3864, K. 2018/8784; “*Borçlunun temerrüdü, borçluya gönderilen ihtarnamenin tebliğinden veya ihtarnamede ödeme günü için süre verilmişse bu sürenin bitiminden itibaren oluşur. İade talebinde bulunulmadan temerrüt faizi istenemez. Dosya kapsamında, davacı tarafından davalının dava tarihinden önce temerrüde düştüğünü gösteren bir belge sunulmamıştır. Bu nedenle temerrüt tarihinin dava tarihi olarak kabulü, talep edilen faizin işlemeye başlayacağı tarihin de dava tarihi olması gerekir*”: 4. HD, T. 08.05.2017, E. 2017/1389, K. 2017/2602; “*Davalıya ait borcu mahkeme ilamı uyarınca ödemek zorunda kalan davacının zararı ödeme tarihinde doğduğundan, açtığı rücu davasında ödeme tarihinden itibaren faiz talep edebilmesi için karşı tarafa ayrıca bir ihtar ile temerrüde düşürmesine gerek olmadığı Hukuk Genel Kurulunca kabul edilmiştir*”: HGK, T.14.02.2017, E. 2017/993, T. 2018/202.

<sup>133</sup> **Eren**, s. 1129; **Ayan**, s. 340; **Kuru**, Baki (2018). İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medeni Usul. Ankara: Yetkin, s. 351; **Tanriver**, Süha (2018). Medeni Usul Hukuku Cilt I. Ankara: Yetkin, s. 646; **Pekcanitez**, Hakan/**Atalay**, Oğuz/**Özekes**, Muhammet (2015). Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı. Ankara: Yetkin, s. 278; **Atalı**, Murat/**Ermenek**, İbrahim/**Erdoğan**, Ersin (2018). Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı. Ankara: Yetkin, s. 122-123.

<sup>134</sup> “*Faiz alacağı asıl alacağın tabii olduğu zamanaşımına tabii olur*”: 9. HD, T. 10.12.2018, E. 2015/25486, K. 2018/22695; 9. HD, T. 17.01.2019, E. 2015/28301, K. 2019/1452.

### bbb) Oranı

Taraflar, sözleşme ile temerrüt faizinin oranını kendi aralarında kararlaştırabilir. Sözleşmede temerrüt faizinin oranına ilişkin bir hüküm bulunmadığı takdirde ise TBK m. 120 atfıyla Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanun<sup>135</sup>, un hükümlerine göre temerrüt faizinin oranı belirlenir.

Sözleşmede kararlaştırılabilecek temerrüt faizi oranının da bir sınırı vardır. TBK m. 120/II uyarınca “sözleşme ile kararlaştırılacak yıllık temerrüt faiz oranı, birinci fıkra uyarınca belirlenen yıllık faiz oranının yüzde yüz fazlasını aşamaz<sup>136</sup>.” Türk Borçlar Kanunu’nda yer alan bu sınırlama, sadece adi işler için geçerlidir. TTK m. 8/I uyarınca taraflar, ticari işlerde faiz oranını serbestçe belirleyebilirler.

KFTFK m. 2, temerrüt faizinin oranına ilişkin bir düzenleme içermektedir. Bu düzenlemeye göre aynı Kanunu’n 1.maddesine atıf yapılmak suretiyle yüzde on iki olarak temerrüt faizi belirlenmiştir. Ancak FTFİK m. 2/II uyarınca ticari işler bakımından temerrüt faizinin kararlaştırılmadığı durumlarda “Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankasının önceki yılın 31 Aralık günü kısa vadeli avanslar için uyguladığı faiz oranı, yukarıda açıklanan miktardan fazla ise, arada sözleşme olmasa bile ticari işlerde temerrüt faizi bu oran üzerinden istenebilir. Söz konusu avans faiz oranı, 30 Haziran günü önceki yılın 31 Aralık günü uygulanan avans faiz oranından beş puan veya daha çok farklı ise yılın ikinci yarısında bu oran geçerli olur.”

3095 Sayılı Kanun’da belirtilen oran yüzde on iki olsa da Bakanlar Kurulu, 19.12.2005 tarih ve 2005/9831 sayılı kararı ile kanuni faiz oranını 01.01.2006’dan geçerli olmak üzere yıllık yüzde dokuzaya indirmiştir<sup>137</sup>. Dolayısı ile günümüzde temerrüt faizinin oranı, 3095 Sayılı Kanun çerçevesinde yüzde dokuzdur. Ticari işler bakımından ise temerrüt faizi sözleşme ile kararlaştırılmamış ise TCMB’nin 29.09.2018 Sayılı Tebliği ile 01.07.2018

<sup>135</sup> 05.12.1984 T. ve 3095 Sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanun, T. 19.12.1984 T. ve 18610 S. RG.

<sup>136</sup> “TBK’nun 120. maddesine göre sözleşme ile kararlaştırılan gecikme faizi yasal faiz oranının %100’ünden fazla olamaz. Bu durumda BK 120. maddesi gereği yasal faizin %100’ünün (%18) uygulanması sonucu bulunacak faiz miktarı üzerinden takibin devamına karar verilmesi gerektiğinden hükmün bozulmasına karar vermek gerekmiştir”: 8. HD, T. 02.07.2018, E. 2018/11389, K. 2018/14696.

<sup>137</sup> 3095 sayılı Kanun m. 1/III gereğince Cumhurbaşkanı, bu oranı aylık olarak belirlemeye, yüzde onuna kadar indirmeye veya bir katına kadar arttırmaya yetkilidir. Söz konusu hükümde yetki, 700 sayılı KHK ile değişmeden önce Bakanlar Kurulu’na aitti. Dolayısı ile Bakanlar Kurulu’nun değişikliği yapması, o dönemde yürürlükte bulunan kanun hükümlerine uygun olarak gerçekleştirilmiştir.

tarihinden itibaren yüzde on dokuz buçuktur. Yabancı para borçlarında faize ilişkin FTFİK m. 4/a özel bir düzenleme getirmiştir. Buna göre “*sözleşmede daha yüksek akdi veya gecikme faizi kararlaştırılmadığı hallerde, yabancı para borcunun faizinde Devlet Bankalarının o yabancı para ile açılmış bir yıl vadeli mevduat hesabına ödediği en yüksek faiz oranı uygulanır*”<sup>138</sup>.

İş hukuku uygulamasında ise kıdem tazminatı alacaklarına, hafta tatili ücreti alacaklarında, ücret alacaklarında ve fazla çalışma ücreti alacağına mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır<sup>139</sup>. İhbar tazminatında, yıllık izin ücreti alacağına ve kötü niyet tazminatında ise kanuni temerrüt faizi uygulanmaktadır<sup>140</sup>.

## **bb) Munzam Zarar**

### **aaa) Tanımı**

Kanun koyucu, TBK m. 122 ile para borçlarına ilişkin bir düzenleme getirmiştir. Buna göre “*alacaklı, temerrüt faizini aşan bir zarara uğramış olursa, borçlu kendisinin hiçbir kusurunun bulunmadığını ispat etmedikçe, bu zararı gidermekle yükümlüdür.*”

Bazı durumlarda alacaklının uğramış olduğu zarar, temerrüt faizinin miktarından daha fazla olabilir. Alacaklının malvarlığında, iradesi dışında gerçekleşen ve temerrüt faizinin miktarını aşan zarara, munzam zarar denmektedir<sup>141</sup>. Munzam zararı bir örnekle

<sup>138</sup> “3095 Sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanun’un, 3678 sayılı Yasa ile değişik 4/a maddesinde, sözleşme ile daha yüksek akdi veya gecikme faizi kararlaştırılmadığı hallerde, yabancı para borcunun faizinde, Devlet Bankaları’nın o yabancı para ile açılmış bir yıl vadeli mevduat hesabına ödediği en yüksek faiz oranının uygulanacağı belirtilmiştir... O halde ... yabancı paraya fiilen uygulanan faiz oranlarının araştırılmadan hüküm tesisi isabetsizdir”: 12. HD, T. 04.07.2018, E. 2018/2983, K. 2018/7357; 22. HD, T. 04.07.2018, E. 2018/7158, K. 2018/16823; 3. HD, T. 15.05.2018, E. 2017/17062, K. 2018/5179.

<sup>139</sup> “2822 sayılı Toplu İş sözleşmesi ve Grev ve Lokavt Kanunu’nun 61. maddesinde belirtildiği üzere toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında ifaya mahkûm edilen taraf, temerrüt tarihinden itibaren, bankalarca fiilen uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden temerrüt faizi ödemeye de mahkûm edilir. Bu yasal düzenleme karşısında bahsi geçen alacaklara bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi hesaplanmaktadır. Geciktirilen süreye göre temerrüt faizi hesabı birer yıllık dönemler itibarı ile yapılmalıdır. Bunun için birer yıllık devreler belirlenmeli ve bu devrelerde işletme kredisi faizini fiilen uygulamış bankaların uyguladıkları oranlar esas alınmalıdır”: 12. HD, T. 21.06.2018, E. 2018/2961, K. 2018/6488; “Kıdem tazminatının gününde ödenmemesi durumunda mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmelidir. Faiz başlangıcı fesih tarihi olmalıdır”: 9. HD, T. 16.04.2018, E. 2018/3860, K. 2018/8785.

<sup>140</sup> “İhbar tazminatı açısından ... TL’ye ... tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi tahsiline...”: 22. HD, T. 23.05.2019, E. 2017/22591; K. 2019/11487; 9. HD, T. 15.05.2019, E. 2015/3051, K. 2019/11080; “Yıllık izin ücreti alacağıın kabulü ile ... hesaplanacak yasal faizi ile birlikte ödenmesine...”: 22. HD, T. 16.05.2019, E. 2017/21922, K. 2019/10802.

<sup>141</sup> **Eren**, s. 1134; **Akıncı**, s. 235; **Gülerci/Kılınç**, s. 277; **Barlas**, s. 189; **Erdoğan**, İhsan (2017). Borçlar Hukuku Genel Hükümler. Ankara: Gazi, s. 225; ayrıntılı bilgi için bkz: **Zeytinoğlu**, Emin (2005). Para Borçlarında Temerrüt Hallerinde Munzam Zarar. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler

açıklamak gerekirse A şahsı, B şahsından 23.09.2018 tarihinde 1000 ₺ borç almıştır. Ödeme zamanı olarak da 23.10.2018 tarihi kararlaştırılmıştır. Kesin vadeli bu işlemde borçlu A, vadesinde borcunu ödemeyip temerrüde düşmüştür. Daha sonra ise 23.11.2018 tarihinde borcunu temerrüt faizi ile birlikte 1100 ₺ olarak ödemiştir. Ancak alacaklının bu sürede borcun ödenmemesinden kaynaklanan zararı 1500 ₺'dir. İşte aradaki 400 ₺ fark, munzam zarar olarak adlandırılır.

Munzam zarar, niteliği itibariyle asıl alacaktan bağımsız bir alacaktır<sup>142</sup>. Zira alacaklı, temerrüt faizi ile karşılanmayacak ölçüde bir zarara uğramıştır. Bu sebepten ötürü munzam zarara ilişkin alacaklar, TBK m. 146 gereği on yıllık zamanaşımı süresine tabidir<sup>143</sup>.

### **bbb) Şartları**

#### **aaaa) Para Borcunda Borçlunun Temerrüde Düşmüş Olması**

Munzam zarardan söz edebilmek için her şeyden önce borcun bir para borcu olması gerekmektedir. Para borcu olması suretiyle borcun kaynağının sözleşmeden, haksız fiilden ya da sebepsiz zenginleşmeden doğmasının munzam zarar açısından herhangi bir önemi yoktur<sup>144</sup>.

Munzam zarardan söz edebilmek için doğal olarak para borçlarında borçlu temerrüde düşmelidir. Zira munzam zarar, kanun sistematiği içerisinde incelendiğinde borçlu temerrüdüne ilişkin kısımda borçlu temerrüdünün hükümleri içerisinde düzenlenmiştir.

---

Dergisi, Yıl: 4, S. 8 Güz, s. 253-263; **Önderi**, Gökhan (2013). Para Borçlarında Borçlu Temerrüdü Halinde Alacaklının Munzam Zararının Tazminin İsteyebilmesi Konusundaki Yargıtay Uygulaması. İstanbul Barosu Dergisi, C. 87, S. 2, s. 274-299; **Uyanık**, Namık Kemal (2018). Aşkın Zarar ve Hesaplanması. İstanbul Barosu Dergisi, C. 92, S. 4, s. 112; *"Munzam zarar, borçlu temerrüde düşmeden borcunu ödemiş olsaydı, alacaklının malvarlığının kazanacağı durum ile temerrüt sonucunda ortaya çıkan ve oluşan durum arasındaki farktır. Diğer bir anlatımla temerrüt faizini aşan ve kusur sorumluluğu kurallarına bağlı bir zarar şeklinde tanımlanabilir"*: HGK, T. 28.11.2012, E. 2012/11-418, K. 2012/874.

<sup>142</sup> **Ayrancı**, Hasan (2006). Türk Borçlar Hukukunda Munzam Zarar. Ankara: Yetkin, s. 117; **Barlas**, s. 226; *"Munzam zarar, asıl borçtan tamamen bağımsız yeni bir borçtur"*: HGK, T. 28.11.2012, E. 2012/11-418, K. 2012/874.

<sup>143</sup> **Önderi**, s. 285; *"TBK m. 122'de düzenlenen aşkın zararda alacaklı asıl alacağın tamamının tahsil edildiği tarihten itibaren TBK m. 146 gereğince genel zamanaşımı olan 10 yıllık süre içerisinde aşkın zararını talep edebilir"*: 23. HD, T. 23.01.2018, E. 2016/9487, K. 2018/161; 11. HD, T. 08.06.2017, E. 2016/4819, K. 2017/3534.

<sup>144</sup> **Reisoğlu**, s. 379, *"Kaynağı ne olursa olsun, temerrüt faizi yürütülebilir nitelikte olmak koşuluyla bütün para borçlarında uygulanma olanağına sahiptir. Borcun kaynağı haksız fiil, sözleşme, sebepsiz zenginleşme, kanun veya vekaletsiz iş görme olabilir"*: HGK, T. 13.06.2012, E. 2011/18-730, K. 2012/373.

#### **bbbb) Alacaklının Munzam Zarara Uğraması**

İkinci şart ise alacaklının munzam zarara uğramasıdır. Temerrüt faizinden farklı olarak alacaklı, TBK m. 50’de yer alan genel hüküm gereğince uğramış olduğu zararı ispatlamakla yükümlüdür<sup>145</sup>. Alacaklının uğramış olduğu zarar, değişik şekillerde tezahür edebilir. Örneğin paranın ödenmemesi sebebiyle yapacağı başka ödemeleri ifa edememiş veya cezai şart ödemiş olabilir.

Munzam zarar bakımından önemli konu, enflasyon sebebiyle zarara uğranıp uğranamayacağıdır. Enflasyon, paranın satın alma kabiliyetinde meydana gelen azalma olarak tanımlanabileceği gibi fiyatlar genel düzeyindeki sürekli artış şeklinde de ifade edilebilir<sup>146</sup>. Ülkemizde, zaman zaman enflasyon oranında ani değişimler yaşanmıştır. Özellikle enflasyonun yükselmesi sonucunda Türk Lirası değer kaybına uğramıştır. Bu bakımından para borçlarında enflasyonun munzam zarara yol açıp açmayacağı önem teşkil eder. Para ile borçlanan borçlu, zamanında ifa edimini yerine getirememiş ve temerrüde düşmüştür. Temerrüt sırasında ise enflasyon sebebiyle paranın değerinde bir düşme yaşanmıştır ve temerrüt faizi, paranın değer kaybını karşılayamamıştır. Öğretide birtakım yazarlar, temerrüt faizine göre daha yüksek bir orandaki enflasyonun olduğu durumda, paranın değerinde gerçekleşen bu azalmanın munzam zarara konu olabileceğini savunmaktadır<sup>147</sup>. Ancak öğretide Hatemi/Gökyayla yalnızca temerrüt faizinin üzerinde olan enflasyon zararının karşılanmasını munzam zarar kapsamında değerlendirmek yerine TMK m. 2’ye göre asıl borç kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedir<sup>148</sup>.

---

<sup>145</sup> **von Tuhr**, s. 618; **Oğuzman/Öz**, s. 500; **Tercier/Pichonnaz/Develioğlu**, s. 408; **Yıldırım**, s. 296; *“Davacı, para alacağını zamanında tahsil etmesi halinde ne şekilde kullanacağını, paranın zamanında verilmemesi nedeniyle faiz dışında ne gibi maddi zararlarının oluştuğunu somut delillerle ispat edemediğinden davanın reddi yerine yazılı şekilde davanın kabulüne karar verilmesi doğru görülmemiştir”*: 5. HD, T. 28.06.2016, E. 2016/729, K. 2016/12712.

<sup>146</sup> **Yeleşbaşı**, s. 175; **Güvel**, Enver Alper (2017). Makroekonomi 2. Ankara: Seçkin, s. 257 vd.; **Altay**, Asuman (2017). Kamu Maliyesi. Ankara: Seçkin, s. 243.

<sup>147</sup> **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 943; **Kılıçoğlu**, s. 747; **Barlas**, s. 212; **Ayan**, s. 340.

<sup>148</sup> **Hatemi/Gökyayla**, s. 269.

Yargıtay uygulamasında ise enflasyon, kimi zaman munzam zararın konusu oluştururken<sup>149</sup> kimi zaman da munzam zararın kapsamına dahil edilmemiştir<sup>150</sup>.

<sup>149</sup> “Ülkemizde süregelen hiper enflasyonun belli yıllarda yüzde yüzlerde seyrettiği, vadeli mevduatların en az bu oranlarda gelir getirdiği, yabancı para değerinin (kurların) her zaman temerrüt faiz oranlarını aştığı, banka kredilerinin yüzde iki yüze kavuştuğu, paranın iç alım (satın alma) değerinin büyük ölçüde azaldığı tartışmasız ve yaşanan bir gerçek olduğu çok açıktır. Gerçekte de anlatılan enflasyonist ortamda yaşayan makul, normal bir kişinin parasını âtil biçimde elde tutmayacağı, gelir getirici bir yatırıma dönüştüreceği, insan yapısının ve menfaatlerini koruma içgüdüünün de doğal bir sonucudur. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu munzam zararın hesabında ilke olarak; borçlunun temerrüde düştüğü tarihten, ödemenin gerçekleştirildiği güne kadar geçen süre içerisinde, her yıl itibarı ile gerçekleşen yıllık enflasyon artış oranı, bu oranın eşya fiyatlarına yansıma durumu, mevduat ve devlet tahvillerine verilen faiz oranları, Türk lirası karşısında döviz kurlarına ilişkin rakamlar tespit edilip, bilirkişi veya kurulundan rapor alınmak suretiyle, bu süre içerisindeki para değerinin düşmesi, alım gücünün azalması nedeniyle alacaklının maruz kaldığı zarar miktarı yukarıda değinilen unsurların toplanıp, ortalamaları bulunarak belirlenmek ve her somut olayın özelliği de dikkate alınarak, bulanacak miktarın BK'nın 42. ve 43. (TBK'nin 50. ve 51.) maddesi çerçevesinde mahkemece değerlendirilmesi ve bundan sonra bulunan bu zarar miktarından davacının alacağını tahsil ederken alması gereken temerrüt faizi miktarı düşülerek belirlenecek miktarın munzam zarar olarak istenebileceği benimsenmiştir”: 17. HD, T. 12.01.2015, E. 2014/16590, K. 2015/85; “Ülkemizde süregelen hiper enflasyonun yüzde yüzlerde seyrettiği, vadeli mevduatların en az bu oranlarda gelir getirdiği, yabancı para değerinin (kurların) her zaman temerrüt faiz oranlarını aştığı, banka kredilerinin yüzde iki yüze kavuştuğu, paranın iç alım (satım) alma değerinin büyük ölçüde azaldığı tartışmasız, yaşanan bir gerçek olduğu çok açıktır. Böyle bir enflasyonist ortamda bireyin parasının değerini sabit tutmak ve kazanç sağlamak için bir çaba ve girişimlerde bulunması örneğin en azından vadeli mevduat veya kurları devamlı yükselen döviz yatırımlarında değerlendirmesi, olayların normal akışına, hayat tecrübelerine uygun düşen bir karine olarak kabul edilmesi zorunludur. Gerçekte de, anlatılan enflasyonist ortamda yaşayan makul, normal bir kişinin parasını âtil biçimde elde tutmayacağı, gelir getirici bir yatırıma dönüştüreceği, insan yapısının ve menfaatlerini koruma içgüdüünün de tabii bir sonucudur. Hal böyle olunca, enflasyonist ekonominin olumsuz etki sonuçları kamuca az veya çok herkesin bildiği, en önemlisi gerekli olduğu taktirde bilinebilmesinin kolayca gerçekleştirilebileceği ve mahkemelerinde bilgisi altında olan vakalar olarak kabulü gerekir. B.K.42 ve 43/1. maddeleri hükümleri de dikkate alınmak suretiyle toplanan deliller değerlendirilmeli ve hasil olacak uygun sonuç çerçevesinde belirlenecek munzam zarara hükmedilmelidir”: HGK, T. 10.11.1999, E. 1998/13-353, K. 1999/929.

<sup>150</sup> “...munzam zarar, sorumluluğu kusura dayanan temerrüdün hukuki bir sonucudur ve borçlunun zararının faizi aşan bölümüdür. Borçlu para borcunun vadesinde ödenmediğinde temerrüt olduğundan sözleşme veya yasada belirlenen ‘gecikme faizi’ ödeme yükümü altına girer. Bu durumda BK m. 103 uyarınca alacaklının mutlak ve tartışmasız bir zarara uğradığı kabul edilmektedir. O nedenle alacaklıya, uğradığı zararı ispat yükümü verilmeksizin, en önemlisi borçlunun kusuru olup olmadığı araştırılmaksızın yasa gereği kabul edilen zararı giderme hakkı tanınmıştır. Bunun dışında, alacaklının uğradığı zararın temerrüt faizinin üstünde gerçekleşmiş olması durumunda ise, davada uygulanması gereken BK m. 105 gündeme gelir. Munzam zarar, borçlu temerrüde düşmeden borcunu ödemiş olsaydı, alacaklının malvarlığının kazanacağı durum ile temerrüt sonucunda ortaya çıkan ve oluşan durum arasındaki farktır. Diğer bir anlatımla temerrüt faizini aşan ve kusur sorumluluğu kurallarına bağlı bir zarar şeklinde tanımlanabilir. BK m. 105 kaynağı ne olursa olsun, temerrüt faizi yürütülebilir nitelikte olmak koşuluyla bütün para borçlarında uygulanma olasılığına sahiptir. Borcun dayanağı haksız fiil, sözleşme, nedensiz zenginleşme, kanun, vekaletsiz iş görme olabilir. Bu bağlamda hemen belirtelim ki munzam zarar borcunun hukuki sebebi, asıl alacağın temerrüde uğraması ile oluşan hukuki aykırılıktır. O nedenle, borçlunun munzam zararı tazmin yükümlülüğü (BK m. 105), asıl borç ve temerrüt faizi yükümlülüğünden tamamen farklı, temerrüt ile oluşmaya başlayan asıl borcun ifasına kadar zaman içinde artarak devam eden, asıl borçtan tamamen bağımsız yeni bir borçtur. Munzam zarar bu hukuki niteliği ve karakteri itibarıyla, asıl alacak ve faizleri yönünden icra takibinde bulunulması veya dava açılmasıyla sona ermeyeceği gibi, icra takibi veya dava açılması sırasında asıl alacak ve temerrüt faizi yanında talep edilmemiş olması halinde dahi (BK m. 105/II) takip veya davanın konusuna dahil bir borç olarak da kabul

## cccc) Borçlunun Kusuru

TBK m. 122/1, “Alacaklı, temerrüt faizini aşan bir zarara uğramış olursa, borçlu kendisinin hiçbir kusuru bulunmadığını ispat etmedikçe, bu zararı da gidermekle yükümlüdür.” hükmüne yer vermiştir.

Kanunda açıkça belirtildiği üzere munzam zarara karar verilebilmesi için borçlunun temerrüde düşmede kusurlu bulunması gerekmektedir. Munzam zarar talep edildiğinde borçlu, gerçekten temerrüde düşmede kusurunun bulunmadığını ispat ederse, munzam zarardan sorumluluğu ortadan kalkar.

---

edilemez. Hal böyle olunca, asıl alacağın faizi ile birlikte tahsiline yönelik icra takibinde veya davada munzam zarar hakkının saklı tutulduğunu gösteren bir ihtirazı kayıt dermeyanına da gerek bulunmamaktadır. Ayrı bir dava ile on yıllık zamanaşımı süresi içerisinde her zaman istenmesi mümkündür. Munzam zarar sorumluluğu, kusur sorumluluğuna dayanır. BK m. 105 kusur karinesi benimsemiştir. Munzam zarardan kaynaklanan tazminat borcunun doğması için aranan kusur, borçlunun temerrüde düşmekteki kusurudur. ... Alacaklı, borçlunun temerrüde düşmekte kusurlu olduğunu ispatla yükümlü değildir. Borçlu ancak, temerrüdüindeki kusursuzluğunu kanıtlayarak sorumluluktan kurtulabilir. Anayasa Mahkemesi bireysel başvuru sonucunda vermiş olduğu 21.12.2017 gün ve 2014/2267 sayılı başvuru nolu kararına konu uyuşmazlıkta, “Enflasyon ve buna bağlı olarak oluşan döviz kuru, mevduat faizi, Hazine bonosu ve devlet tahvili faiz oranlarının sabit yasal ve temerrüt faiz oranlarının çok üstünde gerçekleşmesi, borçlunun yararlanması, alacaklının ise zarara uğraması sonucunu doğurmaktadır. Bu nedenle borçlu borcunu süresinde ödememekte, yargı yoluna başvurulduğunda da yargı süresini uzatma gayreti göstermekte; böylece yargı mercilerindeki dava ve takipler çoğalmakta, yargıya güven azalmakta, kendiliğinden hak alma düşüncesi yaygınlaşarak kamu düzeni bozulmakta, kişi ve toplum güvenliği sarsılmaktadır (AYM 1997/34 Esas, 19898/79 Karar, 15.12.1998). ... Dairemizin, uzun süreden beri yerleşik uygulaması ve kararlarında munzam zararının davacı tarafından somut olarak ispatlanması kabul edilmekle birlikte gelişen ekonomik koşullar, mülkiyet hakkının hukukta korunması görüşü benimsenerek kararların bu yönde oluşması ve Anayasa Mahkemesi kararlarının bağlayıcılığı da göz önüne alındığında, genel ispat kuralından ayrılarak, enflasyon baskısı sürdüğü sürece maruf ve meşhur vakta niteliğinde kabul edilerek alacaklının BK'nın 105/1. maddesi anlatımında munzam zararının varlığını kanıtlayamamasından vazgeçilmek zorunda kalmıştır. Esasında Yargıtay'ın muhtelif dairelerinde bu yönde değerlendirme yapılmakta ve munzam zarar kanıtlandığı taktirde hüküm altına alınmaktadır. Az yukarıda açıklanan hususlar, değinilen ilkeler ve görüşler doğrultusunda, davacı taraf alacağının geç ödenmesi nedeniyle kredilerini ödeyemez ve taşınmazlarının icra sonucu satımı ile karşı karşıya kaldığını ileri sürmüş ise de taşınmazlar şirket müdürü adına kayıtlı ve şirketin mülkiyetinde olduğu anlaşılacağı gibi, illiyet bağının varlığı da ispatlanamamıştır. Ne var ki, az yukarıda açıklandığı üzere, ülkemizde yaşanan ve herkesçe bilinen enflasyon olgusu nedeniyle alacaklıların zararının temerrüt faiziyle karşılanabilmesi Anayasa Mahkemesi'nin son ihlal kararına göre mümkün olmayacağından ...kararın bozulması uygun bulunmuştur”: 15. HD, T. 25.04.2018, E. 2017/2736, K. 2018/1742; “Soyut enflasyonun ya da bankalarda mevduat için ödenen faizin temerrüt faizinden yüksek oranda olması, munzam zararın gerçekleştiği ve kanıtlandığı anlamına gelmez. Burada davacının kanıtlanması gereken husus, enflasyon ve mevduat faizinin yüksekliği gibi genel olgular değil; kendisinin şahsen ve somut olarak geç ödemedi dolaylı zarar gördüğü keyfiyettir. ... Ülkede yaşanan ekonomik kriz nedeniyle paranın döviz karşısında hızlı değer kaybı, yüksek enflasyon gibi genel afaki ve doğrudan davacının zararını ifade etmeyen umumi ekonomik konjonktürel olgular BK'nın 105. (T.B.K. 122.) maddesinde sözü edilen munzam zararın varlığını göstermez”: 5. HD, T. 26.10.2016, E. 2016/3742, K. 2016/4383; 18. HD, T. 14.12.2015, E. 2015/5164, K. 2015/18416.



#### dddd) İlliyet Bağı

Türk Borçlar Kanunu'nda illiyet bağından ne anlaşılması gerektiğine dair herhangi bir tanım mevcut değildir. Öğreti ise illiyet bağına ilişkin bir tanımlama yapmıştır. Buna göre illiyet bağı, meydana gelen zarar ile bu zarara sebebiyet veren olay ya da davranış arasında mevcut bulunan sebep-sonuç ilişkisi olarak tanımlanabilir<sup>151</sup>.

Alacaklının uğramış olduğu zarar ile yani munzam zarar ile borçlunun temerrüde düşmesi arasında uygun illiyet bağının mevcudiyeti şarttır. Zira meydana gelen zarar ile temerrüde düşme arasında herhangi bir bağ mevcut değilse bu durumda borçlu, munzam zarardan sorumlu olmaz.

#### c) Sürekli Edimli Sözleşmelerde Temerrüt

Mülga Borçlar Kanunu'ndan farklı olarak Türk Borçlar Kanunu, sürekli edimli sözleşmelere ilişkin yeni bir hüküm içermektedir. TBK m. 126, sürekli edimli sözleşmelere ilişkin *“ifasına başlanmış sürekli edimli sözleşmelerde, borçlunun temerrüdü halinde alacaklı, ifa ve gecikme tazminatı isteyebileceği gibi, sözleşmeyi feshederek, sözleşmenin süresinden önce sona ermesi yüzünden uğradığı zararın giderilmesini de isteyebilir”* hükmüne yer vermiştir.

Sürekli edimli sözleşmeler bakımından da öncelikle, temerrüdün genel sonucu olan ifa ve gecikme tazminatı söz konusudur. Alacaklı, sözleşme gereğince borcun ifasının gerçekleştirilmesini borçludan isteyebilir. Alacaklının, ayrıca aynen ifa ile birlikte gecikme tazminatını isteme hakkı da vardır. Ancak alacaklı, aynen ifayı talep etmeden, gecikme tazminatını talep edemez.

Alacaklı, aynen ifa ve gecikme tazminatını talep etmek yerine, sözleşmeyi feshedebilir. Fesih ile beraber sözleşmenin zamanından önce sona ermesi nedeniyle uğramış olduğu zararları borçludan talep edebilir. Sözleşmenin niteliği itibarıyla sürekli edim içermesi sebebiyle burada alacaklıya sözleşmeden dönme hakkı tanınmamış, bunun yerine işin niteliği gereği fesih hakkı verilmiştir. Böylece alacaklı, fesih hakkı ile beraber sözleşmeyi geleceğe etkili şekilde ortadan kaldıracaktır.

<sup>151</sup> **Eren**, s. 561 vd.; **Feyzioğlu**, Feyzi Necmettin (1976). Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I. İstanbul: Fakülteler Matbaası, s. 504 vd.; **Monahan**, Geoff (2001). Essential Contract Law. Sydney: Cavendish Publishing, s. 155; **Elliot**, Catherine/**Quinn**, Frances (2009). Contract Law. Harlow: Pearson Education, s. 335; **Deschenaux/Tercier**, s. 15.

#### **d) Karşılıklı Borç Yükleyen Sözleşmeler Bakımından Sonuçları**

##### **aa) Genel Olarak**

Karşılıklı borç yükleyen sözleşmelerde temerrüt, TBK m. 125’de özel olarak düzenlenmiştir. Bu düzenlemelerin içerisinde karşılıklı borç yükleyen sözleşmelerde temerrüt halinde alacaklının sahip olduğu haklar sayılmıştır. Buna göre “*temerrüde düşen borçlu, verilen süre içinde, borcunu ifa etmemişse veya süre verilmesini gerektirmeyen bir durum söz konusu ise alacaklı, her zaman borcun ifasını ve gecikme sebebiyle tazminat isteme hakkına sahiptir.*

*Alacaklı, ayrıca borcun ifasından ve gecikme tazminatı isteme hakkından vazgeçtiğini hemen bildirerek, borcun ifa edilmemesinden doğan zararın giderilmesini isteyebilir veya sözleşmeden dönebilir.*

*Sözleşmeden dönme halinde taraflar, karşılıklı olarak ifa yükümlülüğünden kurtulurlar ve daha önce ifa ettikleri edimleri geri isteyebilirler. Bu durumda borçlu, temerrüde düşmekte kusuru olmadığını ispat edemezse alacaklı, sözleşmenin hükümsüz kalması sebebiyle uğradığı zararın giderilmesini de isteyebilir.”*

##### **bb) Seçimlik Hakların Kullanılmasında Gerekli Şartlar**

##### **aaa) İki Tarafa Borç Yükleyen Bir Sözleşmenin Varlığı**

Temerrüdün özel olarak düzenlenmiş sonuçlarından bahsedebilmek için öncelikle iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmenin varlığı gerekir. Zira TBK’da “*Karşılıklı Borç Yükleyen Sözleşmelerde*” başlığı altında düzenlenen hükümleri uygulamak için doğal olarak iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmenin varlığı gerekir.

İki tarafa borç yükleyen sözleşme; sözleşmenin her iki tarafını da edim yükümlülüğü altına sokan, her biri diğer tarafın hem alacaklısı hem de borçlusu olan sözleşme olarak tanımlanabilir<sup>152</sup>. Bu bağlamda TBK m. 125’in uygulama alanı bulması için akdedilen sözleşmede, her iki taraf da edim yükümlülüğü altına girmelidir. İş sözleşmesi, satım sözleşmesi, kira sözleşmesi, vekâlet sözleşmesi iki tarafa borç yükleyen sözleşmelere verilebilecek bazı örneklerdir.

<sup>152</sup>

**Ataay**, Aytakin (1995). Borçlar Hukukunun Genel Teorisi. İstanbul: Der, s. 264; **Tekil**, Fahiman (1980). Borçlar Hukuku. İstanbul: Yelken Matbaası, s. 43; **Ruhi**, Ahmet Cemal (2013). Sözleşmeler Hukuku Cilt-1. Ankara: Seçkin, s. 15; **Antalya**, s. 219.

### **bbb) Borçlunun Temerrüde Düşmesi**

TBK m. 125’de yer alan hükümlerin uygulama alanı bulabilmesi için borçlunun temerrüde düşmüş olması da gerekir. İşin niteliği gereği alacaklının ihtarı ile ya da ihtar yerine geçen durumların varlığı ile, kesin vade varsa vadenin gelmesi ile ya da dava açılması-icra takibine başlanması ile borçlu temerrüde düşebilir.

### **ccc) Alacaklının Borçluya Ek Süre Vermesi**

#### **aaaa) Genel Olarak**

TBK m. 125’de tanımlanan borcun ifa edilmemesinden kaynaklanan müspet zararlarının tazmini ile sözleşmeden dönerek menfi zararlarının tazminini talep edilebilmesi için alacaklının borçluya, belirli bir süre ya da diğer bir ifade ile mehil vermek durumundadır. Ek süre verilmesi, borçlunun mütemerrit durumda olmasına bir etkisi yoktur. Alacaklının ek süre vermesi ile borçluya adeta borcunu ifa etmesi için son bir şans verilmiştir. Ek süre verilmesi ile temerrüt hali ortadan kalkmayacağı için gecikme faizi işlemeye devam edeceği gibi, borçlunun beklenmeyen halden sorumluluğu da devam eder<sup>153</sup>.

Ek sürenin verilmesinin hukuki niteliği, ihtardaki duruma benzer şekilde hukuki işlem benzeri bir işlemdir<sup>154</sup>. Dolayısı ile Hukuk Muhakemeleri Kanunu hükümlerindeki ispat ve şekil şartları burada uygulanmaz. Ancak arada bir ticari iş varsa o halde ek süre verilmesi TTK m. 18/III’de yer alan şekle uygun olarak yapılmalıdır<sup>155</sup>.

Ek sürenin tayin edilebilmesi için borçlu temerrüde düşmelidir. Alacaklı, borçluyu temerrüde düşürecek bildirimle birlikte ek süreyi de verebilir. Söz konusu durum hukuken geçerlidir<sup>156</sup>. Borçlu, süreyi kendi tayin edebileceği gibi TBK m. 123 gereği uygun bir süre verilmesini hâkimden de talep edebilir.

<sup>153</sup> Eren, s. 1138; Oğuzman/Öz, s. 506.

<sup>154</sup> von Tuhr, s. 620; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 946; Oğuzman/Öz, s. 506; Eren, s. 1140; Reisoğlu, s. 384; Nomer, s. 363; Akıncı, s. 236; Yıldırım, s. 298.

<sup>155</sup> Ayan, s. 341; Gülerci/Kılınç, s. 277.

<sup>156</sup> von Tuhr, s. 620; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 948; Oğuzman/Öz, s. 506; Eren, s. 1139; Reisoğlu, s. 383; Nomer, 362; Akıncı, s. 236; Yıldırım, s. 297; “Davacı tarafından davalıya ... tarihli ihtarname ile işçilik hak ve alacaklarının ödenmesi için bir günlük mehil tayin edilmiştir. İhtarname, ... tarihinde davalıya ulaşmıştır. Davalı, davacı tarafından ... tarihte temerrüde düşürülmüştür”: 22. HD, T. 24.04.2018, E. 2018/3681, K. 2018/9621.

Alacaklı tarafından borçluya tanınan süre, borçlunun ifa eylemini gerçekleştirebileceği uygun bir süre olmalıdır. Ancak öğretilerde sürenin yetersiz olduğu durumlarda, ek süre tanınmasının geçerli olup olmadığına ilişkin bir tartışma mevcuttur. Birtakım yazarlara göre alacaklı tarafından borçluya tanınan sürenin kısa olması durumunda verilen süre geçersiz değildir<sup>157</sup>. Verilen süre geçerlidir ancak alacaklı, uygun sürenin geçmesini beklemeli ve uygun süre geçtikten sonra seçimlik haklarını kullanmalıdır. Bazı yazarlar ise verilen sürenin yetersiz olduğu durumda, borçlunun buna itiraz etmediği takdirde süre yetersiz olsa dahi borçlu itiraz etmediğinden verilen sürenin kabul edilmiş sayıldığını ifade etmektedir<sup>158</sup>. Öğretilerde savunulan diğer görüşe göre ise verilen ek sürenin, borcun ifası için yeterli olmaması durumunda alacaklının, beyanının yeterli süre için hüküm ifade etmesi kanuna uygun bir çözüm olarak nitelendirilemez ve dolayısı ile uygun olmayan süreye ilişkin verilen beyan sonucunda alacaklı, TBK m. 125’de yer alan haklarını kullanamaz<sup>159</sup>. Biz de bu görüşe katılmaktayız. Zira TBK m. 123, uygun bir sürenin verilmesini hükme bağlamıştır. Borçlu, zamanında ifa edimini yerine getirmemiştir. Ancak burada ek süre verilmesi ile birlikte borçluya son bir şans tanınmaktadır. Dolayısı ile bu son şansını kullanabilmesi için gerçekten uygun bir zamanın borçluya tanınması gerekmektedir. Borçlu, öğretilerde yer alan bu tartışmadan habersiz olabilir. Bu durumda kendisine ulaşan bildirimdeki süreye bakarak zaten bu süre içerisinde ifa edimini yerine getiremeyeceği düşüncesine kapılabilir. Bunun sonucunda uygun bir zamana sahip olsaydı ifa edebileceği bir edimi ifa etmeme yoluna gidebilir. İşte bu gibi sorunlara yer vermemek adına alacaklının tanıdığı ek süre, uygun bir süre olmalıdır. Uygun nitelikte olmayan sürenin, uygun süreye çevrilmesinin kanunen kabul edilmemesi gerekmektedir.

Öğretilerde yer alan bir diğer tartışma ise ek sürenin ne kadar olduğunun anlaşılamadığı durumlardadır. Alacaklı, kimi zaman borcunuzu uygun zaman içerisinde yerine getiriniz tarzında bir ifade ile bildirimde bulunmuş olabilir. Bu gibi durumlarda öğretilerde bir görüş, alacaklının bildirimden ek sürenin ne kadar olduğunun anlaşılmadığı hallerde, yapılan bildirimle uygun sayılabilecek bir sürenin başlamasının kabul edilmesi gerektiğini

---

<sup>157</sup> **von Tuhr**, s. 621; **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 947; **Eren**, s. 1140; **Serozan**, Rona (2014). Kocayusufpaşaoğlu/Hatemi/Serozan/Arpacı Borçlar Hukuku Genel Bölüm Cilt III. İstanbul: Filiz, s. 230; **Nomer**, 362; **Havutçu**, s. 46.

<sup>158</sup> **Reisoğlu**, s. 384; **Remzi/Aydın**, s. 331

<sup>159</sup> **Oğuzman/Öz**, s. 508.

savunmaktadır<sup>160</sup>. Diğer görüşe göre ek sürenin ne kadar olduğunun bildirimden anlaşılmadığı durumlarda yapılan bildirim hukuki olarak herhangi bir sonuç doğurmaz<sup>161</sup>. Biz de böyle bir durumda da TBK m. 123'e göre uygun bir süre verme olgusunun mevcut olmadığını düşünmekteyiz. Zira kanun koyucu, uygun süre kavramı ile alacaklının, işin özelliğini dikkate alarak borçluya belirli bir süre vermesini amaçlamıştır. Dolayısı ile içerisinde herhangi bir süre mefhumu içermeyen bildirimlerin hukuken geçerli olduğu söylenemez.

#### **bbb) Ek Süre Vermenin Gerekli Olmadığı Haller**

TBK m. 124, bazı durumlarda ek süre verilmesinin gerekli olmadığını düzenlemiştir. Bu durumlardan birinin varlığı halinde alacaklı, herhangi bir ek süre vermeden borçlunun temerrüde düşmesinden sonra TBK m. 125'de sayılan seçimlik haklarını kullanabilir.

Ek süre verilmesinin gerekli olmadığı hallerden ilki, borçlunun içinde bulunduğu durumdan veya tutumlarından süre verilmesinin etkisiz olacağını anlaşılmasıdır. Borçlu, alacaklıya borcunu ifa etmeyeceğini açıklamışsa<sup>162</sup>, borcunu ifa ettiğini iddia ediyorsa ya da aralarında akdedilen sözleşmenin geçersiz olduğunu öne sürüyorsa ve buna benzer durumlarda alacaklının borçluya süre vermesinin gerekli olmadığı kabul edilir<sup>163</sup>.

Ek süre verilmesine gerek olmayan ikinci durum ise alacaklı için borçlunun temerrüdünden sonra borcun ifasının faydasız hale gelmesidir. Örneğin bir düğün, nişan ya da benzeri bir organizasyon için sipariş edilen kıyafetlerin zamanında teslim edilmemesi halinde ya da düğün, nişan, açılış, sergi gibi organizasyonlarda fotoğraf çekimi için imzalanan bir sözleşme çerçevesinde fotoğrafçının ilgili organizasyona gelmemesi durumlarında borçlunun temerrüde düştükten sonra ifayı gerçekleştirmesinde alacaklıya bir faydası olmaz<sup>164</sup>.

TBK m. 124, son olarak borcun, belirli bir zamanda ya da belirli süre içerisinde ifanın gerçekleşmesinin kararlaştırıldığı duruma ilişkin de bir düzenleme getirmiştir. Buna göre

<sup>160</sup> **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 948.

<sup>161</sup> **von Tuhr**, s. 620; **Eren**, s. 1140; **Oğuzman/Öz**, s. 508; **Nazikioğlu**, Işık (1951). Karşılıklı Taahhütleri Havi Akitlerde Borçlunun Temerrüdü. Ankara Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 8, S. 1, s. 670; **Erdoğan**, s. 219.

<sup>162</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. **Sert, Selin/Cihan**, Ali Hulki (2013). Borcun İfa Edilmeyeceğinin Önceden Bildirilmesi. Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 8, S. 2, s. 901-918.

<sup>163</sup> **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 950; **Eren**, s. 1141.

<sup>164</sup> **Nomer**, s. 364; **Gülerci/Kılınç**, s. 278.

taraflar arasında ifaya yönelik bir anlaşma yapılmasına rağmen bu süre içerisinde ifanın gerçekleşmemesinin sonucunda alacaklının ifayı kabul etmeyeceğinin sözleşmeden anlaşıldığı durumlardır<sup>165</sup>.

#### **ddd) Borçlunun Kusurunun Olması**

Alacaklının TBK m. 125’de sayılan dönme ve tazminat haklarını kullanabilmesi için borçlu kusurlu olmalıdır. Burada borçlunun kusuru ile temerrüde düştüğüne yönelik adi nitelikte bir karine benimsenmiştir. Dolayısı ile borçlu, kusuru olmadığını ispat etmek suretiyle söz konusu karineyi çürütme imkanına sahiptir.

#### **eee) Verilen Süre İçerisinde Borç İfa Edilmemesi**

Seçimlik hakların kullanılabilmesi için alacaklının borçluya verdiği süre içerisinde borçlu, ifa edimini yerine getirmemelidir<sup>166</sup>. Aksi halde ifa gerçekleştiği için temerrüt olgusu ortadan kalkar. Ek süre içerisinde gerçekleşen ifa, temerrüde düştükten sonra gerçekleştirilen ifa niteliğinde olduğu için alacaklı, borçludan gecikme tazminatını isteyebilir. Ortada bir para borcu söz konusu ise, temerrüt faizini de alacaklı borçludan talep edebilir.

#### **cc) Alacaklıya Tanınan Seçimlik Haklar**

##### **aaa) Aynen İfa ile Beraber Gecikme Tazminatının Talep Edilmesi**

TBK m. 125/I, esasında temerrüdün genel sonuçlarından biri olan aynen ifa ve gecikme tazminatı talebinin tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde de geçerli olduğunu düzenlemiştir. Aslında TBK m. 125/I’de yer alan bu düzenlemeye yer verilmeseydi dahi temerrüdün genel hükümlerinden hareketle aynı sonuca ulaşmak mümkündü. Bununla birlikte kanaatimizce kanun koyucu, meydana gelecek yorum farklarını ve fikir ayrılıklarını önlemek adına böyle bir hükmü düzenleme yoluna gitmiştir.

<sup>165</sup> “Taraflar arasındaki sözleşme eli eki teklifte, teslim tarihi kesin olarak belirlenmiştir. Temerrüt için ayrıca ihtar gerektiğine dair sözleşmede bir hüküm de bulunmamasına göre ticari işlerde teslim süresinin geçmesi ile temerrüt gerçekleşir. TTK m. 19 ve TBK m. 212’ye uyan kesin vadeli ticari satış işlemlerinde TBK m. 124/III’teki şartların gerçekleşmesi aranmayacaktır”: 23. HD, T. 06.12.2016, E. 2015/5981, K. 2016/5294.

<sup>166</sup> “Karşılıklı borç yükleyen sözleşmelerde, borçlunun temerrüdü için alacağı muaccel olmasının yanında, borcun aynen ifası için alacaklı tarafından borçluya uygun bir mehil verilmelidir. Bu süre sonunda borçlu edimini yerine getirmese alacaklı BK m. 106/II’deki seçimlik haklarından birisini kullanabilir”: HGK, T. 16.01.2013, E. 2012/13-592, K. 2013/65.

Alacaklı, aynen ifanın kendisi için yararlı olacağını düşünüyorsa her zaman için aynen ifa talebinde bulunabilir<sup>167</sup>. Sözleşmenin iki tarafa borç yüklemesi, buna halel getirmez.

Alacaklı, aynen ifa ile birlikte borçlunun edimini zamanında gerçekleştirmemesi nedeniyle uğramış olduğu zararlara yönelik gecikme tazminatını da talep edebilir<sup>168</sup>. Hem aynen ifa talebinde, hem de gecikme tazminatının talebinde gereken şartlar bakımından temerrüdün genel sonuçları kısmında incelenen esaslar tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde temerrüdün sonuçları bakımından da geçerlidir. Buna göre alacaklının aynen ifa talebinde, borçlunun kusuru önem teşkil etmezken, gecikme tazminatının talebinde borçlu kusurlu olmalıdır. Alacaklı, aynen ifa ile birlikte gecikme tazminatını talep edecekse borçluya ek süre vermek zorunda değildir<sup>169</sup>. Zira aynen ifa ve gecikme tazminatının talep edilmesi için borçlunun temerrüde düşmüş olması yeterlidir. Ancak TBK m. 125/II-III'de yer alan hakların kullanılması için ek süre verilmelidir.

Alacaklı, aynen ifanın kendisi için yararı olmadığını düşündüğü durumlarda, TBK m. 125/II-III'de yer alan haklarını kullanmak isteyebilir. Alacaklının bu haklarını kullanabilmesi için, bunu borçluya bildirmelidir. Söz konusu hususu TBK m. 125/II, “*alacaklı, ayrıca borcun ifasından ve gecikme tazminatı isteme hakkından vazgeçtiğini hemen bildirerek...*” hükmüyle vazgeçme beyanının hemen yapılması gerektiğini ifade etmiştir<sup>170</sup>.

Öncelikle alacaklı, aynen ifa ve gecikme tazminatından vazgeçtiğini vazgeçme beyanı ile borçluya bildirir. Alacaklı, bu beyanı ile artık aynen ifadan vazgeçmiş sayılır ve

---

<sup>167</sup> **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp**, s. 961; **Serozan**, s. 202; **Ayan**, s. 342.

<sup>168</sup> “*Hemen belirtmek gerekir ki, her iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde, alacaklı, temerrüde düşen borçludan TBK 125. (eski BK 106. vd.) maddeleri çerçevesinde aynen ifa ve gecikmeden dolayı uğradığı zararının veya aynen ifayı reddederek müspet zararının yahut sözleşmeyi feshederek menfi zararının tazminini seçimlik olarak isteyebilir. Somut uyuşmazlıkta davacı, sözleşmeyi ayakta tutarak geç teslim nedeni ile uğradığı zararın tazminini istemektedir. Bu durumda, gerek sözleşme gerekse TBK m. 125 (eski BK m. 106 vd.) maddelerine göre davacının zararını talep etme hakkı bulunmaktadır*”: 13. HD, T. 22.12.2016, E. 2016/15326, K. 2016/24065; 13. HD, T. 15.12.2016, E. 2016/12329, K. 2016/23393.

<sup>169</sup> **Reisoğlu**, s. 386; **Akıncı**, s. 237; **Gülerci/Kılıncı**, s. 279.

<sup>170</sup> “*TBK m. 125/II gereğince alacaklının ifa yerine geçen zararı isteyebilmesi için borçlunun temerrüdünden itibaren derhal borcun ifası ve gecikme cezası isteme hakkından vazgeçtiğini bildirerek borcun ifa edilmemesinden doğan zararının giderilmesi istemesi gerekmektedir*”: 15. HD, T. 19.06.2018, E. 2018/1143, K. 2018/2536.

böylelikle borçlu, borcun konusunu oluşturan edimi ifa etme yükümlülüğünden kurtulur<sup>171</sup>. Borçlunun asli edim yükümlülüğünden kurtulması, sorumluluğunun tamamen ortadan kalkması anlamına gelmez.

Vazgeçme beyanı, hukuki niteliği itibarıyla değerlendirildiğinde yenilik doğuran bir haktır. Bu özellik nedeniyle kullanılması hukuki işlem niteliğindedir ve bir tasarruf işlemidir<sup>172</sup>. Niteliği gereği alacaklı bu beyanını kullanırken, fiil ehliyeti ile birlikte tasarruf yetkisini de haiz olmalıdır<sup>173</sup>. Yenilik doğuran bir hak olmasının sonucu olarak vazgeçme beyanı, kullanılmakla sona erer. Borçlunun hukuk alanına vardıktan sonra bu haktan geri dönülemez. Ayrıca yenilik doğuran hakların genel özelliği gereği herhangi bir şarta bağlı olarak kullanılması da mümkün değildir.

Kanun koyucu, vazgeçme beyanının hemen yapılması gerektiğini ifade ederken bundan ne anlaşılması gerektiğine ilişkin herhangi bir açıklama yapmamıştır. Hemen yapılması, somut olayın özellikleri nazara alınarak dürüstlük kuralı çerçevesinde değerlendirilmelidir<sup>174</sup>. Dolayısı ile bu kavram her somut olaya göre değişiklik arz eder. Alacaklı, somut olayın özelliklerine göre borçluya vazgeçme beyanı ile TBK m. 125/II-III'de düzenlenen haklardan hangisini seçtiğini hemen bildirmediği takdirde artık bu hakların kullanılmayacağı kabul edilir ve alacaklı bu durumda aynen ifa ve gecikme tazminatını talep etmiş sayılır<sup>175</sup>. Alacaklının vazgeçme beyanında TBK m. 125/II-III'de yer alan hangi hakkı seçtiği net olarak anlaşılabilir. Bu durumda güven teorisi esas alınarak mevcut durumun şartları ve dürüstlük kuralı çerçevesinde alacaklının hangi hakkı seçtiği tespit edilir.

TBK m. 123 bağlamında alacaklı, borçluya bir süre vermek durumundadır. Ek süre verirken bu beyanın içerisinde, süre sonunda ifa gerçekleşmezse hangi seçimlik hakkını

---

<sup>171</sup> **Eren**, s. 1144; **Çetin**, s. 71.

<sup>172</sup> **Oğuzman/Öz**, s. 511; **Kılıçoğlu**, s. 754.

<sup>173</sup> **Eren**, s. 1144; **Satdarov**, Muxtar (2013). Tam İki Tarafa Borç Yükleyen Sözleşmelerde Temerrüt (YLT). Ankara: Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, s. 57.

<sup>174</sup> **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 955; **Akıncı**, s. 238; **Nazikioğlu**, s. 673.

<sup>175</sup> **Kılıçoğlu**, s. 756; **Reisoğlu**, s. 388; “*Davacı olan alacaklı, TBK m. 125/II’de yer alan seçimlik hakkını kullanmadığı takdirde, sözleşmenin yerine getirilmesini ve tazminat istediği yolunda bir karinen varlığı kabul edilir. Bu karine, yasa koyucunun alacaklının borcun ifasını ve gecikme nedeniyle zarar ve ziyanının her zaman isteyeceğini kabul etmekle oluşmuştur*”: HGK, T. 22.05.2013, E. 2012/15-1493, K. 2013/731; HGK, T. 09.10.1991, E. 1991/340, K. 1991/467.



kullanmak istediğini bildirebilir ve bu bildirim geçerlidir<sup>176</sup>. Örneğin borçluya ek süre verirken “Borcunuzu 15 iş günü içerisinde ifa ediniz. Bu süre sonunda ifa gerçekleşmez ise borcun ifa edilmemesinden doğan zararlarınızı tazmin ediniz.” şeklinde gerçekleştirilen ek süre beyanına ek olarak gerçekleştirilen seçimlik haklara ilişkin ifade geçerlidir.

TBK m. 124’de düzenlenen süre verilmesine gerek olmayan hallerde alacaklı, borçluya hangi seçimlik hakkı seçtiğini bildiren beyanı hemen yapmak zorunda mıdır? Öğretide yer alan bir görüşe göre süre vermeye gerek olmayan haller bakımından hemen vazgeçme beyanında bulunmaya gerek yoktur<sup>177</sup>. Zira ifa etmeme niyetinin kesin ve açık olarak ortaya konması sonucunda alacaklının menfaati gereği böyle bir şart kabul edilemez. Öğretideki diğer görüşe göre süre verilmesine gerek olmayan hallerde de hangi seçimlik hakkın kullanılacağına ilişkin beyanın alacaklı tarafından hemen borçluya bildirilmesi gerekir<sup>178</sup>. Biz de bu görüşe katılmaktayız. Zira bu durum, TBK m. 125’de yer alan hakların kullanılabilmesi için zorunlu bir şart olarak düzenlenmiştir. Ayrıca aksinin anlaşılmasına yönelik kanun koyucu bir irade göstermemiştir.

### **bbb) Aynen İfanın Reddi ile Müspet Zararın Tazmini**

Alacaklının, borçluya aynen ifa ve gecikme tazminatından vazgeçmesini bildirmesi üzerine kullanabileceği ilk hak, TBK m. 125/II’de düzenlenen aynen ifanın reddi ile müspet zararının tazminidir. Alacaklı, ifa süresi geçmiş bulunan alacağın kendisine süresinden sonra ifa edilmesinin yararı olmadığı durumlarda kanunun kendine tanıdığı olduğu bu hakkı seçmede özgürdür. Bu hakla beraber artık alacaklı, aynen ifanın gerçekleşmesinden vazgeçmiş; bunun yerine uğramış olduğu zararların tazmin edilmesini amaçlamıştır.

Alacaklının TBK m. 125/II kapsamında talep edebileceği zarar, hukuki anlamda müspet zarar olarak karşımıza çıkar. Müspet zarar, borçlunun edimini zamanında gereği gibi ifa etmesi durumunda alacaklının malvarlığı durumu ile, yani elde edeceği menfaat ile gereği gibi zamanında ifa edilmemesi neticesinde malvarlığı durumu arasında meydana gelen zarar

<sup>176</sup> Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 958; Oğuzman/Öz, s. 511.

<sup>177</sup> Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 960; Havutçu, s. 64; Satdarov, s. 58-59.

<sup>178</sup> Eren, s. 1145; Fikentscher, Wolfgang (1992). Schuldrecht. Berlin: de Gruyter, s. 247; Esser, Josef/Schmidt, Eike (2000). Schuldrecht Allgemeiner Teil Band I Teilband II. Heidelberg: Müller, s. 125.

olarak tanımlanabilir<sup>179</sup>. Alacaklının malvarlığı durumundaki bu fark hesaplanarak uğranılan zarar tespit edilir.

Alacaklının, borçludan müspet zararı talep edebilmesi için borçlu, temerrüde düşmede kusurlu olmalıdır<sup>180</sup>. Ancak borçlu, temerrüde düşmeden kusurunun bulunmadığını ispat etmek suretiyle söz konusu tazminat sorumluluğundan kurtulabilir<sup>181</sup>.

Alacaklının aynen ifayı reddetmesi sonucunda müspet zararının tazminini istemesi durumunda alacaklı ile borçlu arasındaki ilişkinin varlığı ne olacaktır? Müspet zararın tazmininin istenmesi durumunda alacaklı ile borçlu arasında mevcut bulunan sözleşmesel ilişki sona ermez. Taraflar arasında daha önceden mevcut bulunan sözleşmesel ilişki varlığını devam ettirmekle birlikte artık burada borçlunun asli ediminin yerini tazminat ödeme borcu alır<sup>182</sup>. Dolayısı ile taraflar arasındaki ilişki mevcut kalmakla birlikte içeriğinde bir değişiklik söz konusu olur. Zira alacaklının sözleşme ilişkisini ortadan kaldırmaya yönelik bir beyanda bulunması durumunda müspet zararını talep etmesi mümkün değildir<sup>183</sup>.

Tazminat hakkını kullanmak isteyen alacaklının bu hakkını kullanması durumunda kendi edimini ifa edip etmeyeceği hususunda kanun nezdinde bir açıklık mevcut değildir. Söz konusu hususun çözümüne ilişkin öğretide mübadele (değişim) ile fark teorisi olmak üzere iki teori mevcuttur<sup>184</sup>.

<sup>179</sup> **Schwarz**, Andreas (1948). Borçlar Hukuku Dersleri I. Cilt (Çev.: **Davran**, Bülent). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi, s. 124; **Hatemi/Gökyayla**, s. 272; **Doğan/Şahan/Atamulu**, s. 280; **Çetin**, s. 76; **Satradov**, s. 61; **Doğan**, Gülmelahat (2014). Sürekli Borç İlişkilerinde Borçlunun Temerrüdü. Ankara Barosu Dergisi, S. 4, s. 407; “*Müspet zarardan da borçlu edayı gerektiği gibi ve vaktinde yerine getirseydi alacaklının mameleki ne vaziyette bulunacak idi ise, bu vaziyetle mamelekin halihazır vaziyeti arasındaki fark anlaşılmalıdır*”: 14. HD, T. 10.04.2018, E. 2018/810, K. 2018/2866; HGK, T. 29.06.2016, E. 2014/1169, K. 2016/863; “*Müspet (olumlu) zarar; sözleşmenin hiç veya gereği gibi yahut vadesinde yerine getirilmemesinden kaynaklanan zarar olarak tanımlanabilir. Olumlu zarar, alacaklının, ifaya olan çıkarının beklentisinin gerçekleşmemesi sebebiyle uğradığı zarar olarak da tanımlanabilir*”: 15. HD, T. 24.05.2018, E. 2018/233, K. 2018/2134; 23. HD, T. 24.05.2018, E. 2018/207, K. 2018/3330.

<sup>180</sup> **Kılıçoğlu**, s. 759; **Tekil**, s. 193; **Kılıç Öztürk**, s. 124.

<sup>181</sup> **von Tuhr**, s. 626; **Oğuzman/Öz**, s. 513; **Akıncı**, s. 238; **Gülerci/Kılınç**, s. 280.

<sup>182</sup> **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp**, s. 962; **Eren**, s. 1145; **Reisoğlu**, s. 387.

<sup>183</sup> “*Davacının da sözleşmeden dönerek işi başkasına yaptırdığı anlaşılmış olup, sözleşmeden dönen tarafın müspet zarar kapsamında talepte bulunması mümkün olmayıp ancak menfi zararını istemesi mümkündür*”: 15. HD, T. 16.04.2018, E. 2018/1985, K. 2018/1561; 15. HD, T. 12.07.2018, E. 2018/1861, K. 2018/3068.

<sup>184</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. **Havutçu**, s. 76-93.

Öğretide savunulan mübadele (değişim) teorisine göre alacaklı, tazminat hakkını kullandığında sözleşme ile üstlendiği edimi aynen yerine getirmelidir<sup>185</sup>. Zira alacaklı, kendi edimini yerine getirmediği takdirde borçlunun tazminat ödemesi mümkün değildir. Tazminat borcunun karşılığı para değilse alacaklı, borçludan tazminat ödemesini istiyorsa yüklendiği edimi borçluya ifa etmek zorundadır. Para borcunun söz konusu olduğu sözleşmesel ilişkiler bakımından ise alacaklı edimini ifa etmek zorunda değildir, borçluya karşı takas beyanında bulunabilir.

Öğretide savunulan fark teorisine göre ise alacaklı, müspet zararının tazminatla giderilmesini istediği durumda edimi ister para borcu olsun ister para dışında bir şey olsun, borcunu yerine getirmek zorunda değildir<sup>186</sup>. Alacaklının edim konusunun maddi değeri hesaplanarak borçlunun ödeyeceği tazminat miktarından düşülür. Böylece alacaklının edim fiilini yerine getirmesine gerek kalmaz.

Fark teorisinin benimsenmesinin, sözleşme adaletinin sağlanması yönünden daha isabetli olacağını düşünmekteyiz. Ancak para borçları bakımından her iki teori açısından bir fark yoktur. Zira alacaklının ifa etmekle yükümlü olduğu para borcu, borçlunun ödeyeceği tazminat hesaplanırken dikkate alınır. Para borcu dışındaki borçlar söz konusu olduğunda borçlunun edimini süresinde yerine getirmeyerek temerrüde düşmesi sonucunda alacaklının müspet zararlarının tazmin edilmesini seçmesi durumunda; alacaklının ifa edimini yerine getirmesini düşünmek sözleşme adaleti bakımından uygun düşmemektedir. Alacaklının edimini ifa etmemesi ancak karşılığının hesaplanarak tazminat borcu hesaplanırken dikkate alınmasının daha isabetli olduğunu düşünmekteyiz. Kaldı ki kanun koyucu, ticari işler bakımından TBK m. 236'da fark teorisini benimsemiştir. Dolayısı ile kıyas yapmak sureti ile TBK m. 125/II açısından da fark teorisinin uygulanabileceği kanaatindeyiz<sup>187</sup>.

Müspet zararın hesabında somut ve soyut olmak üzere iki yöntem mevcuttur. Somut yöntemin kullanılması için alacaklı, üçüncü kişi ile ilk sözleşmede borçlunun gerçekleştirmeyi üstlendiği edimi kapsayan başka bir sözleşme yapmıştır. Zira borçlu, sözleşme ile kararlaştırılan edimini zamanında yerine getirmeyerek ifa etmemiştir. Bu

---

<sup>185</sup> **von Tuhr**, s. 627; **Bozer**, Ali (2007). Borçlar Hukuku Genel Hükümler. Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, s. 233.

<sup>186</sup> **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 962; **Eren**, s. 1147; **Oğuzman/Öz**, s. 514; **Hatemi/Gökyayla**, s. 274; **Havutçu**, s. 91.

<sup>187</sup> **Eren**, s. 1147; **Oğuzman/Öz**, s. 514; **Hatemi/Gökyayla**, s. 274.

bağlamda tazminat hesaplanırken ifa edilmeyen edimi üçüncü kişi ile yapılan sözleşme yoluyla gerçekleştirmek isteyen alacaklının, bu sözleşmeyi yaparken yapmış olduğu sözleşme miktarı ile giderlerini esas alır<sup>188</sup>. Soyut yöntemde ise alacaklı, borçlunun edimini yerine getirmesi için bir başkası ile sözleşme yapmamıştır. Dolayısı ile hesaplamada kullanılacak somut bir unsur mevcut değildir. Bu durumda soyut yöntemle göre hesaplama yapılırken öncelikle malların piyasa ya da borsa fiyatının var olup olmadığı tespit edilerek buna göre hesap yapılacaktır; edim konusu malın borsa ya da piyasa fiyatının mevcut olmadığı durumlarda ise hâkim, malın satın alınabilir bir değerini araştırarak takdir hakkını kullanacaktır<sup>189</sup>.

Müspet zararın hesabı yapılırken soyut ya da somut yöntemle hesaplanacak borçlu tarafından ifa edilmeyen edimin ekonomik değerinin yanı sıra temerrüt ile uygun illiyet bağının bulunması halinde alacaklının yoksun kaldığı kâr, yapmış olduğu dava giderleri, varsa cezai şart vb. üçüncü kişilere yapmış olduğu ödemeler, TBK m. 125/II’de yer alan hakkını seçme için yapmış olduğu giderler ile para borçlarında gecikme faizi ve munzam zarar, dikkate alınır<sup>190</sup>. Müspet zararın hesabında dikkate alınacak tarih ise alacaklının aynen ifadan vazgeçerek müspet zararının giderilmesine yönelik beyanda bulunduğu tarihtir<sup>191</sup>.

Alacaklının müspet zararının tazminin istemesi durumunda taraflar arasında sözleşme ilişkisi varlığını kaybetmez. Diğer bir ifade ile taraflar arasındaki sözleşmesel ilişki devam etmekle birlikte borçlunun edimi tazminat edimine dönüşür. Hal böyle iken müspet zararların tazmini hususunda zamanaşımı, kural olarak TBK m. 146’da düzenlenen genel zamanaşımına tabidir. Bu süre, on yıldır. Ancak sözleşmesel ilişkinin temeli, kanunda özel bir zamanaşımı süresine tabi tutuldu ise bu durumda ilgili zamanaşımı süresi geçerli olur.

---

<sup>188</sup> **Havutçu**, s. 115-118; **Çetin**, s. 81; **Satradov**, s. 69.

<sup>189</sup> **Satradov**, s. 70; **Çetin**, s. 82.

<sup>190</sup> **Oğuzman/Öz**, s. 514; **Kılıçoğlu**, s. 757; **Akıncı**, s. 239; **Nazikioğlu**, s. 687; “*Kar kaybı zararını müspet zarar kapsamında bulunduğu şüphesizdir*”: 3. HD, T. 12.10.2017, E.2017/14767, K. 2017/13816; 3. HD, T. 15.05.2017, E.2017/9322, K. 2017/10212; 6. HD, T. 24.11.2015, E. 2015/8485, K. 2015/10316; “*Davacının talepleri arasında yer alan fesih talebi dışında kalan cezai şart ve ayıp gideri bedeli müspet zarar kapsamında olup sözleşmeyi fesheden akdi ilişki ayaktaymış gibi ona bağlı taleplerde bulunamaz*”: 15. HD, T. 29.11.2017, E. 2017/2125, K. 2017/4201; “*... buradaki zarar müspet zarar olup, akdin yerine getirilmemesinden doğan zararın karşılanması gerekir. Başka bir deyişle alacaklı mülkiyetini elde edemediği taşınmazın dava tarihindeki rayiç değerini davalıdan isteyebilir*”: 14. HD, T. 03.04.2018, E. 2017/6098, K. 2018/2609.

<sup>191</sup> **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 962; **Eren**, s. 1147; **Reisoğlu**, s. 387.

### ccc) Sözleşmeden Dönme ve Menfi Zararın Tazmini

Alacaklının bazen sözleşme ilişkisine devam etmede herhangi bir menfaati kalmamış olabilir. İşte bu durumlarda TBK m. 125/III ile alacaklıya tanınan son hak, sözleşmeden dönme ile beraber menfi zararın tazminidir. Alacaklı, dönme beyanı ile borçluya sözleşme ilişkisinin devam etmeyeceğini bildirmiş olur. Bu bağlamda dönme beyanı, hukuki niteliği itibariyle yenilik doğuran bir hukuki işlemdir<sup>192</sup>. Geçerliliği herhangi bir şekle tabi olmamakla beraber ispat şekli bakımından HMK m. 201 hükmü geçerlidir. Ancak tacirler arasındaki bir hukuki ilişki söz konusu ise dönme beyanı, TTK m. 18/III'e uygun şekilde yapılmalıdır.

Alacaklının dönme hakkını kullanabilmesi için borçlunun temerrüde düşmede kusurlu olup olmamasının bir önemi yoktur. Kusurdan bağımsız olarak alacaklı bu hakkını kullanabilir. Kusur, TBK m. 125/III'ün son cümlesinde ifade edildiği üzere menfi zararın tazmininde rol oynar. Bu durumda borçlu, temerrüde düşmede kusuru olmadığını ispat edebilirse menfi zararın tazmininden sorumlu olmaz<sup>193</sup>.

Dönme hakkı kullanıldığında, bunun nasıl bir hüküm doğuracağına yönelik tartışmalar mevcuttur. Öğretide bu tartışmalar temel olarak üç görüş çevresinde toplanmıştır<sup>194</sup>.

Bu görüşlerden ilki klasik teori olarak adlandırılmıştır. Bu teoriyi savunan yazarlara göre alacaklı tarafından borçluya yöneltilen dönme bildirimini, taraflar arasındaki sözleşmeyi kurulduğu andan itibaren, yani geçmişe etki edecek şekilde ortadan kaldırmaktadır<sup>195</sup>. Dolayısı ile dönme hakkının kullanılması ile beraber taraflar arasında herhangi bir hukuki ilişki kalmadığından artık aynen ifanın talebi ya da gerçekleştirilmesi bir hüküm ifade etmez. Dönme ile beraber taraflar arasında daha önceden gerçekleştirilmiş her türlü ifa sözleşme

<sup>192</sup> Nomer, s. 368; Serozan, s. 235; Akıncı, s. 239; Hatemi/Gökyayla, s. 271.

<sup>193</sup> Kılıçoğlu, s. 762; Reisoğlu, s. 391; Gülerci/Kılınc, s. 281.

<sup>194</sup> Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 964-968; Oğuzman/Öz, s. 517-525; Reisoğlu, s. 390; Nomer, s. 369-371; Ayan, s. 343-345; Akıncı, s. 239; Gülerci/Kılınc, s. 281; Hatemi/Gökyayla, s. 271-272; Buz, Vedat (1998). Borçlu Temerrüdünde Sözleşmeden Dönme. Ankara: Yetkin, s. 117-132; Serozan, Rona (2007). Sözleşmeden Dönme. İstanbul: Vedat (Dönme), s. 59-73; Çetin, s. 88-92; Kurt, Leyla Müjde (2011). İsviçre Federal Mahkemesi'nin Sözleşmeden Dönme Sonucunda Ortaya Çıkan İade Taleplerinin Hukuki Niteliğine ve Tâbi Olduğu Zamanaşımı Süresine İlişkin 16.06.1088 Tarihli Kararı. Türkiye Barolar Birliği Dergisi, C. 24, S. 94, s. 429-436.

<sup>195</sup> von Tuhr, Andreas/Peter, Hans (1979). Allgemeiner Teil des Schweizerischen Obligationenrechts Band I. Zürich: Schulthess Polygraphischer Verlag, s. 493 vd.; Oğuzman/Öz, s. 522 vd.; Buz, s. 133 vd.; Ayan, s. 344; Çetin, s. 91; Nazikioğlu, s. 682.

ilişkisi ortadan kalktığı için hukuki sebebini yitirmiştir. Klasik teori, daha önceden yapılan edimlerin iadesine ilişkin kendi içerisinde ikiye ayrılmıştır.

Klasik teoriyi savunanlardan bir kısmı, daha önceden ifa edilen edimlerin hukuki sebebi olmadığından iadenin sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre gerçekleşmesi gerektiğini ifade etmişlerdir<sup>196</sup>. Buna göre tarafların yapmış oldukları ifa edimleri TBK m. 77 ve devamı maddelerinde düzenlenen sebepsiz zenginleşme hükümlerine tabidir. Bu bağlamda iade talepleri ise TBK m. 82 uyarınca iki yıllık zamanaşımı süresine tabidir.

Klasik teoriyi savunanlardan bir kısmı ise dönme ile beraber sözleşme ilişkisinin geçmişe etkili olarak hüküm ve sonuç doğurmasından bahisle daha önceden gerçekleştirilen ifa edimlerinin aynı hakka dayandırılması gerektiğini ifade etmektedirler<sup>197</sup>. İşin niteliğine göre TMK m. 683 kapsamındaki istihkak davası ile ya da TMK m. 1025 kapsamındaki tapu sicilini düzeltme davası uygulama alanı bulur. Örneğin ortada özellikle bir taşınmaz mülkiyetine ilişkin bir kazandırma varsa, dönme beyanı ile bu taşınmazın devrine sebep olan sözleşme ilişkisi ortadan kalkacağından daha önceden yapılan tescil, artık yolsuz tescil hükmünde olup, TMK m. 1025 ile bunun geri istenmesi mümkündür.

Dönme hakkının ne şekilde hüküm doğuracağını açıklayan ikinci görüş ise yasal borç teorisi olarak adlandırılmaktadır. Söz konusu görüşü savunan yazarlara göre alacaklının, borçluya dönme beyanını iletmesi ile beraber taraflar arasındaki sözleşme ilişkisi ortadan kalksa da sözleşmenin kurulduğu andan itibaren hükümsüz kaldığı anlamına gelmez<sup>198</sup>. Zira tarafların dönmeden önce gerçekleştirmiş olduğu ifa edimleri külliye hukuki sebepten yoksun değildir. Burada TBK m. 125/III kapsamında düzenlenen hakkın kullanılması sonucunda iade yükümlülüğü doğmaktadır. Dolayısı ile burada iade yükümlülüğünün temel dayanak noktası TBK m. 125/III hükmüdür. Hükmün uygulanması ile beraber taraflar arasında ilgili maddeden kaynaklanan yasal bir borç ilişkisi mevcuttur. Dolayısı ile iadenin kapsamı sebepsiz zenginleşme hükümlerine tabi olmaz. Haliyle zamanaşımı da TBK m. 146'da düzenlenen on yıllık genel zamanaşımı süresine tabidir. Teori, her ne kadar iade yükümlülüğünü sebepsiz zenginleşmeye dayandırmasa da iadenin kapsamının

---

<sup>196</sup> **Oğuzman/Öz**, s. 523; **Ayan**, s. 344; **Çetin**, s. 92.

<sup>197</sup> **Buz**, s. 167 vd.

<sup>198</sup> **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 968.

belirlenmesinde sebepsiz zenginleşme hükümlerinin kıyasen uygulanması gerektiğini ifade etmektedir.

Klasik teori ile yasal borç ilişkisi teorisi arasında edimlerin iadesi bakımından herhangi bir fark mevcut değildir. Zira her iki teori de ifa edimlerinin iadesinde sebepsiz zenginleşme hükümlerini esas alır.

İki teori arasında mevcut bulunan en temel fark zamanaşımı yönünden karşımıza çıkar. Zira klasik teori, dönmenin temelini sebepsiz zenginleşme hükümlerine dayandırdığı için iade talepleri TBK m. 82 gereği iki yıllık zamanaşımı süresine tabidir. Ancak yasal borç ilişkisi teorisi dönmenin temelini TBK m. 125/III'e dayandırdığı için TBK m. 146 gereği iade talepleri on yıllık genel zamanaşımı süresine tabidir. Bu temel fark dışında iki teori arasında uygulanma açısından herhangi bir farkın olmadığını söylemek mümkündür.

Üçüncü teori ise yeni dönme teorisi olarak adlandırılmaktadır. Bu teoriyi savunan yazarlara göre alacaklının borçluya yönelttiği dönme beyanı, taraflar arasındaki sözleşme ilişkisini geriye etkili ya da geçmişe etkili şekilde ortadan kaldırmaz<sup>199</sup>. Dönme beyanı, taraflar arasındaki ilişkiyi ortadan kaldırmamakla beraber içeriğini değiştirir. Buna göre taraflar arasındaki ilişki, dönme beyanı ile birlikte tasfiye ilişkisine dönüşür. Dolayısı ile daha önceden ifa edilmiş edimler sözleşmeden doğan borç olarak değerlendirilir ve TBK m. 112 vd. hükümlerine göre sözleşmeden doğan borçların iadesi hükümlerince iade süreci yürütülür.

Dönme beyanı ile taraflar arasındaki sözleşmenin varlığı ortadan kalkmamakla beraber içeriği değişmiş ve taraflar arasındaki ilişki tasfiye ilişkisine dönüşmüştür. Bu halde daha önceden ifası gerçekleşen edimlere TBK m. 112 vd. hükümleri uygulanır. Zamanaşımına ilişkin olarak da TBK m. 146'da düzenlenen on yıllık genel zamanaşımı süresi söz konusu olur.

İade yükümlülüğünde, Türk hukuku bakımından klasik teorinin uygulanabileceğini düşünmekteyiz. Dönme beyanı ile birlikte taraflar arasındaki sözleşmesel ilişki ortadan kalkar. TBK m. 125/III'de açıkça belirtildiği üzere "*sözleşmeden dönme halinde taraflar, karşılıklı olarak ifa yükümlülüğünden kurtulurlar ve daha önce ifa ettikleri edimleri geri isteyebilirler.*" Madde metninden de anlaşıldığı üzere taraflar arasındaki sözleşmesel ilişki

<sup>199</sup> Eren, s. 1150; Serozan, Dönme, s. 74; Akıncı, s. 239; Hatemi/Gökyayla, s. 272; Anık, Gökhan (2005). Borçlunun Temerrüdünden Dolayı Sözleşmeden Dönme. Türkiye Barolar Birliği Dergisi, C. 18, S. 59, s. 234.

baştan itibaren mevcudiyetini kaybetmektedir. Dolayısı ile yeni dönme teorisinin savunduğu ölçüde taraflar arasında herhangi bir sözleşmesel ilişki mevcut değildir. Klasik dönme teorisi çerçevesinde taraflar arasındaki işlemler, hukuki sebebini kaybettiğinden artık geçersizdir ve sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre geri istenebilir<sup>200</sup>. Kaldı ki prensip olarak Türk hukukunda tasarruf işlemlerinin sebebe bağlı olduğu benimsenmiştir. Bu bakımdan kanunda yer alan düzenleme çerçevesinde klasik dönme görüşünün kabulü daha isabetlidir.

Yeni dönme teorisinin kabulü, öncelikle borçlar hukukunda sözleşmesel ilişkinin kurulması için şart olan öneri ve kabul müesseselerine aykırılık teşkil eder. Gerçekten Türk hukukunda taraflar arasında sözleşmesel ilişkinin kurulabilmesi için önerenin önerisine uygun ve aynı doğrultuda bir kabul beyanına ihtiyaç vardır. Ancak yeni dönme teorisinde, taraflar arasında adeta yeni bir sözleşmesel ilişki kurulmaktadır. Bu ilişki ne önceden var olan öneri ve kabul ile aynı doğrultudadır ne de dönme beyanı bir öneri niteliğindedir. Dolayısı ile klasik teorisinin kabulü daha isabetlidir. Böylece taraflar arasındaki mevcut sözleşmesel ilişki ortadan kalkar. Buna bağlı olarak da tarafların gerçekleştirmiş olduğu edimlerin iadesi söz konusu olur.

Diğer açıdan yeni dönme teorisinin kabulü halinde TBK m. 112 vd. hükümleri uygulanır. Ancak bu hükümlerin uygulanması, özellikle kusuru olmadan temerrüde düşen borçlu için hakkaniyete aykırı sonuçların doğmasına sebep olabilir. Zira bu durumda borçlu, iyi niyetle aldığı malı kaybetmiş-tüketmiş olsa ya da mal zarara uğrasa dahi kusuru olmamasına rağmen aynen iade yükümlülüğü altına girer. Klasik teoriye göre sebepsiz zenginleşme hükümleri uygulandığında ise borçlu, TBK m. 79/I gereği sadece elinde kalanı vermekle yükümlü olacaktır. Bu bakımdan değerlendirildiğinde, hakkaniyet açısından klasik teorisinin kabulünün daha isabetli olduğunu söylemek mümkündür.

Yeni dönme teorisinin kabulü halinde alacaklı, borçludan menfi zarara ek olarak müspet zararını da talep edebilir. Ancak TBK m. 125/III, sözleşmeden dönmek suretiyle menfi zararların tazminini düzenlemiştir. Buna rağmen bu teoriye göre müspet zararın istenebileceğinin kabul edilmemesi gerektiğini düşünmekteyiz. Zira bu durum, kanuni düzenlemeye aykırı olmakla birlikte hakkaniyet ilkesine de aykırılık teşkil edebilir. Kanun koyucu, müspet zararın tazminine ilişkin TBK m. 125/II ile münhasıran bir düzenlemede bulunmuştur. Müspet zararının tazminini isteyen alacaklı, bu yönde seçim hakkını

<sup>200</sup> 15. HD, T. 21.04.2016, E. 2016/211, K. 2016/2438; 23. HD, T. 04.03.2016, E. 2014/9421, K. 2016/1340; 23. HD, T. 15.05.2014, E. 2014/238; K. 2014/3841.



kullanabilir. Ancak hem müspet hem menfi zararın tazminine imkân vermek, söz konusu hakların borçlu zararına kullanılması yoluna sebebiyet verebilir. Her ne kadar borçlu, temerrüde düşmüş olsa bile kanun koyucu, her iki tarafın da menfaatini korumak durumundadır. Bu bakımdan TBK m. 125/III'de yer alan seçimlik hakkın kullanılmasında sadece menfi zararın tazmini yoluna gitmek gerekir ki klasik teorinin benimsenmesi halinde aksi bir sonuçla karşılaşılması mümkün gözükmemektedir.

Alacaklının sözleşmeden dönme hakkını kullanması durumunda artık sözleşme ilişkisi ortadan kalkmıştır. Bu durumda şüphesiz alacaklının uğramış olduğu zararların tazmin edilmelidir. Alacaklının sözleşmeden dönme hakkını kullanmasını müteakip borçludan talep edebileceği tazminat, hukuken menfi ya da diğer ifadesiyle olumsuz zararların tazminidir.

Menfi zarar, sözleşmenin geçerli olduğuna dair duyulan güvenin boşa çıkması nedeniyle meydana gelen zarardır<sup>201</sup>. Diğer bir ifade ile menfi zarar, sözleşmenin kurulamaması, geçersiz olması yahut sona erme sebebiyle uğranılan; alacaklının mevcut malvarlığı durumu ile sözleşme hiç yapılmıyaydı mevcut bulunacak olan malvarlığının arasındaki farktır<sup>202</sup>.

Sözleşmeden dönme halinde, menfi zarara ek olarak müspet zararın da tazmin edilebileceğinin yerine sadece menfi zararın tazmin edilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Zira dönme ile birlikte taraflar arasında herhangi bir hukuki ilişki kalmamıştır. Müspet zarar, borçlunun edimini zamanında gereği gibi ifa etmesi durumunda alacaklının malvarlığı durumu ile, yani elde edeceği menfaat ile gereği gibi zamanında ifa edilmemesi neticesinde malvarlığı durumu arasındaki meydana gelen zarar olarak tanımlanabilir<sup>203</sup>. Tanımda da görüldüğü üzere, taraflar arasındaki sözleşme ilişkisinin ortadan kalkması söz konusu olmaz. Burada sadece alacaklının, hakkını kullanması ile birlikte borçlunun asıl borcu, tazminat borcu olarak varlığını devam ettirmektedir. Bu bağlamda dönme ile birlikte taraflar

---

<sup>201</sup> **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp**, s. 969; **Hatemi/Gökyayla**, s. 272; **Schwarz**, s. 124; **Gülerci/Kılınç**, s. 281.

<sup>202</sup> **Eren**, s. 1152; **Akıncı**, s. 240; **Nomer**, s. 373; “*Menfi zarar, uyulacağı ve yerine getirileceğine inanılan bir sözleşmenin hüküm ifade etmemesi ve yerine getirilmemesi yüzünden güvenin boşa çıkması dolayısıyla uğranılan zarardır. Başka bir anlatımla sözleşme yapılmıyaydı uğranılmayacak olan zarardır*”: 6. HD, T. 22.12.2015, E. 2015/ 8986; K. 2015/11373; 15. HD, T. 16.04.2018, E. 2018/1985, K. 2018/1561; 15. HD, T. 17.11.2016, E. 2016/331, K. 2016/4729.

<sup>203</sup> Bknz. dn. 124.

arasındaki sözleşmesel ilişkinin ortadan kalktığından bahisle müspet zararın tazminin istenemeyeceğini düşünmekteyiz.

Yeni dönme teorisinin kabul edildiği durumda alacaklı, menfi zarara ek olarak müspet zararı da talep edebilir<sup>204</sup>. Hal böyle olunca borçlu, alacaklıya ödemekle yükümlü olduğundan daha fazla miktarda tazminat ödemesinde bulunur. Elbette borçlu, sözleşmeyi ihlal etmiştir. Ancak salt sözleşmenin ihlal edilmesinden ötürü borçluyu gereğinden fazla tazminat cezasına çarptırma hukukun temel ilkelerinden hakkaniyet ve hukukun temel amaçlarından biri olan adalet olgusu ile bağdaşmaz. Kaldı ki bu görüşün kabulü halinde TBK m. 125/II’de yer alan seçimlik hak, fonksiyonunu yitirme tehlikesi ile karşı karşıya kalmaktadır. Zira daha fazla maddi çıkar sağlamak için alacaklılar, TBK m. 125/II yerine TBK m. 125/III hükmünü kullanma yoluna gidebilir. Bu durumda kanun koyucunun asıl amacı ortadan kalkar. Bununla birlikte TBK m. 125/III hükmünde yer alan hakkın kullanılması halinde hangi görüş benimsenirse benimsensin, taraflar gerçekleştirmiş oldukları edimlerin iadesi borcu altına girmiştir. Hal böyle iken, hem edimlerin iadesinin istenmesi hem de müspet zararın tazmin edilmesi durumu kabul edilemez. İşte bu gibi olumsuzluklar nedeniyle karşısında sözleşmeden dönme halinde, yalnızca menfi zararın tazmin edilmesi görüşünün savunulması daha isabetlidir<sup>205</sup>.

Menfi zararın kapsamı her somut olayın özelliği dikkate alınarak belirlenir. Ancak genel olarak menfi zararın kapsamına nelerin girdiğini ifade etmek mümkündür. Bu bağlamda sözleşmenin kurulması için yapılan harç, posta giderleri, noter ücreti gibi masraflar, alacaklının ifa edimi ile borçlunun edimini kabul için yaptığı banka kredisi kullanma, depo kiralama gibi masraflar, sözleşmenin geçerliliğine duyulan güven çerçevesinde üçüncü kişilerle sözleşme yapma fırsatının kaçırılmasından doğan zararlar

<sup>204</sup> Eren, s. 1154; Serozan, s. 239; Hatemi/Gökyayla, s. 273.

<sup>205</sup> von Tuhr, s. 628; Oğuzman/Öz, s. 525; Kılıçoğlu, s. 760; Çetin, s. 92; Tercier/Pichonnaz/Develioğlu, s. 414; Satradov, s. 71; “Kira mahrumiyetine ilişkin talebin, hukuki mahiyeti itibarıyla BK m. 206/II’de (TBK m. 125/I) düzenlenen gecikme tazminatı olup, müspet zarar kapsamında olduğu; sözleşmenin geriye etkili feshini talep eden tarafın, fesihte haklı olsa dahi, sözleşmede aksine bir hüküm bulunmadığı takdirde, müspet zararlarını değil, ancak BK m. 108/II’de (TBK m. 125/III) dayanağı bulunan menfi zararlarını talep edebilir”: 15. HD, T. 12.07.2018, E. 2018/1861, K. 2018/3068; 23. HD, T. 22.04.2015, E. 2014/3973, K. 2015/2863; 23. HD, T. 18.04.2017, E. 2016/6950, K. 2017/1157; 15. HD, T. 12.04.2018, E. 2016/5976, K. 2018/1545; 15. HD, T. 19.02.2018, E. 2016/4690, K. 2018/649; 6. HD, T. 15.06.2016, E. 2016/1476, K. 2016/4714; 23. HD, T. 03.07.2018, E. 2015/9748, K. 2018/3897.

(yoksun kalınan kâr), dava ya da takip masrafları, üçüncü kişilere ödemek durumunda kaldığı cezai şart, tazminat vb. masraflar menfi zarar kapsamında değerlendirilebilir<sup>206</sup>.

TBK m. 125/III kapsamında alacaklının, sözleşmeden dönme ve menfi zararının tazminini istediği durumlarda menfi zararlarını tazmin etmede zamanaşımı süresi önemli bir konu olarak karşımıza çıkar. Buna göre, dönme beyanından itibaren TBK m. 146 gereği genel zamanaşımı süresi olan on yıllık zamanaşımı süresi söz konusudur.

---

<sup>206</sup> **Reisoğlu**, s. 390, **Gülerci/Kılınç**, s. 281; **Akıncı**, s. 240; **Nomer**, s. 373; **Anık**, s. 229.

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞ GÖRME BORCUNDA TEMERRÜT

#### I. İŞ GÖRME BORCU

##### A) GENEL OLARAK

İş sözleşmesi, niteliği itibariyle iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir. Bu sözleşmenin taraflarından biri olan işveren, iş sözleşmesi ile işçiye ücret ödeme borcu altındadır. İşverenin bu borcu, iş sözleşmesinin en önemli unsurudur. İşverenin bu borcu karşısında işçi de, iş görmek durumundadır. İşçinin söz konusu borcu, işverenin ücret ödeme borcunun karşılığını oluşturur. Dolayısı ile iş görme borcu, işçinin en önemli borcu ve iş sözleşmesinin asli unsurlarından biridir<sup>207</sup>.

#### 1. İş Görme Borcunun Kapsamı

İşçinin iş görme borcunun kapsamını taraflar, bireysel iş sözleşmesi ile ya da toplu iş sözleşmesi ile tayin etmekte serbestiye sahiptir. Ancak tarafların sahip olduğu serbestlik, sınırsız değildir. İş sözleşmesinde, iş görme borcunun kapsamı tespit edilirken kanuna, ahlaka, dürüstlük kuralına, insanlık onuruna, örf ve adete aykırı davranılamaz<sup>208</sup>. Bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile iş görme borcunun açıkça belirlenmediği durumlarda işveren, yönetim hakkına dayanarak bu borcun kapsamını belirleyebilmekle beraber kanuna, ahlaka, dürüstlük kuralına, insanlık onuruna, örf ve adete aykırı belirlemede bulunamaz<sup>209</sup>.

İş görme borcunun kapsamı, somut olarak belirlenebileceği gibi bir meslek türü belirtmek yoluyla da ortaya konabilir<sup>210</sup>. Borcun içeriği somut olarak belirlendiği takdirde işçi, belirlenen işi, iş görme borcu kapsamında yerine getirmek durumundadır. İş görme ediminin meslek olarak belirlendiği durumda ise işçi, ilgili mesleğin kapsamına giren her türlü işi yapmakla yükümlüdür. İş görme borcunun kapsamının en ince ayrıntısına kadar belirlenmesi her zaman mümkün değildir. Şüphesiz borcun kapsamı; dürüstlük kuralı, işin

<sup>207</sup> Esener, s. 153; Sümer, s. 61; Senyen-Kaplan, s. 155; Çelik, s. 121; Uşan, s. 69.

<sup>208</sup> Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 96; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 116; Tunçomağ/Centel, s. 95.

<sup>209</sup> Demircioğlu, Murat/Centel, Tankut (2010). İş Hukuku. Beta: İstanbul, s. 100; Şakar, Müjdat (2011). İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku. İstanbul: Beta, s. 55.

<sup>210</sup> Süzek, s. 337; Narmanhoğlu, s. 254; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 284; “İşçinin yükümlülüklerinin kapsamı bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile yasal düzenlemelerle belirlenmiştir”: 9. HD, T. 14.01.2019, E. 2018/2742, K. 2019/783

niteliğine uygun mesleki ve bölgesel örf-adet uygulaması çerçevesinde somut olayın özelliklerine göre değerlendirilmelidir.

İşçinin iş görme borcu, niteliği itibariyle çalışma koşullarının içerisinde yer alır. Dolayısı ile işçi, kural olarak belirlenen işi yapmakla yükümlüdür. Bu durumun bir yansıması olarak işveren, işçinin iş görme borcunu değiştirme hakkına kural olarak sahip değildir. Ancak taraflar anlaşarak yeniden iş görme borcunun kapsamını belirleyebilirler. Zira bu durum İK m. 22/II'de “*taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz*” şeklinde hüküm altına alınmıştır.

İşveren, borcun kapsamını değiştirmek istediğinde bunu işçiye bildirmekle yükümlüdür. Nitekim İK m. 22/I, “*işveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir*” hükmü ile bildirim usulünü düzenlemiştir. Buna göre işveren, iş görme borcunun kapsamında bir değişiklik yapacağı takdirde bunu önceden işçiye yazılı olarak bildirmelidir<sup>211</sup>. İşçi, kanunda belirtilen süre içerisinde bu değişikliği kabul edip etmediğini işverene bildirebilir. İşçinin hiçbir cevap vermemesi, değişikliği reddettiği anlamına gelir. İşveren, iş görme borcunun kapsamını değiştirmek istediği işçinin bunu kabul etmemesini sebep göstererek, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemez. Ancak belirtmek gerekir ki işveren, sözleşme ile işçinin onayını önceden alabilir. Fakat sözleşmede kararlaştırılan hükmün TBK m. 20 vd. yer alan genel işlem şartı niteliğinde olup olmadığı önem arz eder.<sup>212</sup>

<sup>211</sup> “*Çalışma şartlarında değişiklik konusunda işçinin rızasının yazılı alınması kanun gereğidir. Aynı zamanda işverence değişiklik teklifinin de yazılı olarak yapılması gerekir. İşçi, çalışma şartlarında yapılmak istenen değişikliği usulüne uygun biçimde yazılı olarak ve süresi içinde kabul ettiğinde, değişiklik sözleşmesi kurulmuş olur. İşçinin değişikliği kabulü, sadece bu işlem yönünden geçerlidir. Bir başka anlatımla işveren işçinin bir kez vermiş olduğu değişiklik kabulünü, daha sonraki dönemlerde başka değişiklikler için kullanamaz*”: HGK, T. 11.04.2018, E. 2015/22-157, K. 2018/767; 22. HD, T. 15.11.2018, E. 2017/14541, K. 2018/24497; 22. HD, T. 18.10.2018, E. 2017/15561, K. 2018/22556; 9. HD, T. 08.10.2018, E. 2015/22434, T. 2018/17589.

<sup>212</sup> **Süzek**, s. 667 vd.; **Senyen-Kaplan**, s. 159; **Sümer**, s. 70.

Önceden alınan onay, genel işlem şartı olarak değerlendirildiğinde, somut olayın özelliğine göre TBK m. 21 ya da TBK m. 25 gereğince ilgili hüküm yazılmamış sayılır. Dolayısı ile hukuk dünyasında herhangi bir sonuç doğurmaz<sup>213</sup>.

Kural olarak işçi, belirlenen işi yapmakla yükümlüdür. Ancak sadakat borcunun bir sonucu olarak deprem, sel, yangın gibi doğal afetler nedeniyle ya da işi gören işçinin hastalanması vb. zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması gibi durumlarda işçinin iş görme borcunun kapsamına girmeyen işleri yapması, işveren tarafından istenebilir<sup>214</sup>. Şüphesiz somut olayda, dürüstlük kuralı, ahlak kuralları, örf-adet ve işçinin niteliği dikkate alınır. Örneğin bir fabrikanın üretim bandında çalışan işçi, işyerinin sel sebebiyle su basmasında, işverenin talimatı ile fabrikanın temizlenmesinde çalışabilir.

## 2. İşin Görüleceği Yer

İşçi, iş görme borcunu TBK m. 89'a göre sözleşme ile belirlenen yerde ifa eder. İş sözleşmesinde, işin ifa edileceği yerin açıkça belirlenmemesi durumunda ise işveren, yönetim hakkına dayanarak işin görüleceği yeri tespit eder<sup>215</sup>. Her halükârda işin ifa edileceği yer, işyeridir.

İşçinin iş görme edimini gerçekleştirdiği yer kural olarak sabittir. Ancak bazı durumlarda işçinin işyerinde değişiklik yapılabilir. İlk olarak işveren, aynı işyeri içerisinde işçinin çalışma yerini değiştirebilir. Söz konusu değişiklik, aynı işyeri içerisinde yer aldığı sürece işverenin yönetim hakkı kapsamında olduğundan bu husus geçerlidir. Ancak dikkat edilmesi gereken konu işverenin yapmış olduğu değişiklik sonucunda işçinin ücretinde herhangi bir azalma meydana gelmemesidir. Farklı yerlerde birden çok işyerinin olduğu durumlarda işçinin onayı alınmaksızın işveren, işçiyi diğer işyerlerine gönderemez<sup>216</sup>. Bu gibi durumlarda işveren, İK m. 22'de belirtildiği üzere yazılı olarak değişiklik talebini işçiye sunmalıdır. İşçinin onayı olmadan yapılan değişiklik, işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle

<sup>213</sup> Ayrıntılı bilgi için bkzn. **Eren**, s. 223 vd.; **Kılıçoğlu**, s. 132 vd.; **Bassenge**, Peter/**Brudermüller**, Gerd/vd. (2016). Palandt Bürgerliches Gesetzbuch Kommentar. Münih: Beck, s. 427 vd.; **Aydoğdu**, Murat (2018). Genel İşlem Koşulları Şerhi. Ankara: Adalet, 127 vd.

<sup>214</sup> **Tunçomağ/Centel**, s. 96; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 583.

<sup>215</sup> **Demircioğlu/Centel**, s. 105; **Akyiğit**, Ercan (2013). İş Hukuku. Seçkin: Ankara (İş), s. 139.

<sup>216</sup> **Uşan**, Muhammed Fatih (2007). 4857 Sayılı İş Yasası'nın 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları. DEÜHFD Ünal Narmanlıoğlu'na Armağan, C. 9, S. Özel Sayı (Fesih), s. 237; "İşçi tarafından altı iş günü içerisinde kabul edilmeyen ve usulünce teklif edilmeyen görev yeri değişikliğinin işçiyi bağlayacağından söz edilemez": 22. HD, T. 11.10.2018, E. 2018/12053, K. 2018/21872; 9. HD, T. 12.03.2018, E. 2017/27097, K. 2018/4903.

fesih hakkı verir<sup>217</sup>. İşyeri değişikliğinde işçinin rızası önceden iş sözleşmesi ile ya da toplu iş sözleşmesi ile de alınabilir. Ancak iş görme borcunun kapsamında olduğu gibi söz konusu onayın Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen genel işlem şartı niteliğinde olmamalıdır.

İşçinin işyeri, aynı il içerisinde olsun ya da olmasın işveren tarafından değiştirilebilir. Bu durumda işçinin, yeni işyerine gitmesinde öncesine oranla daha fazla maddi külfete katlanmamasına dikkat edilir. İşçi, yeni işyerine gitmede daha fazla külfet altına giriyorsa, İK m. 22 uyarınca çalışma koşullarında esaslı değişiklik sebebiyle işçinin haklı nedenle feshi söz konusu olur<sup>218</sup>. Bazı işlerde, işin niteliği gereği işin sabit bir yerde ifa edilmesi mümkün değildir. Örneğin pazarlamacılık ya da ilaç tanıtımı yapan kişiler, belirli ve sabit bir yerde iş görme edimlerini yerine getirmezler. İşin doğası gereği, farklı yerlere giderek iş görme edimini yerine getirmek durumundadır. Bu gibi hallerde işçinin işi ifa edeceği yer, işveren tarafından yönetim hakkı kapsamında belirlenir.

### 3. İş Görme Borcunun Talep Hakkının Devri

İş görme borcunda işçi, iş sözleşmesinin diğer tarafı olan işverenin emir ve talimatı altında çalışmaktadır. Dolayısı hukuken işçinin bağlı bulunduğu tek bir işveren vardır. Bununla birlikte kanunda ya da sözleşmede yer alan düzenlemeler karşısında iş görme borcunda emir ve talimat verme yetkisi, diğer bir deyişle iş görme borcunu talep hakkı başka kişilere geçebilir. Bu durumda kanunda belirtilen yollar ile üçüncü bir kişi, işçinin işvereni konumuna gelmektedir.

<sup>217</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. **Kılıçoğlu/Şenocak**, s. 577 vd.; **Çil**, Şahin (2004). İş Kanunu Şerhi Cilt I, Ankara: Turhan, s. 422 vd.; **Özcan**, Durmuş (2014). İş Kanunları Şerhi, Ankara: Adalet, s. 469 vd.

<sup>218</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. **Süzek**, s. 659 vd.; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 582 vd.; **Özdemir**, Cumhuriyet (2014). İş Koşullarında Değişiklik Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi. Terazi Hukuk Dergisi, C: 9, S: 91, s. 98-102.

### a) İşverenin Ölümü

Ölüm halinde kişinin hak ehliyeti sona erer<sup>219</sup>. Bu halde iş sözleşmesi sona erer. Ölüm halinde miras hukuku kurallarına göre işverenin mirasçıları, malvarlığını paylaşır<sup>220</sup>. Bunun sonucunda mirasçılar, murisin yerine geçerek iş sözleşmesinin tarafı olabilirler.

İşverenin ölümü halinde iş sözleşmesinin durumu TBK m. 441 ile hüküm altına alınmıştır. TBK m. 441/I'e göre *“işverenin ölümü hâlinde, yerini mirasçıları alır. Bu durumda işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri ile gerçekleşen hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanır.”* Madde metni, işverenin ölümü halinde iş görme borcunun talep hakkının işverenin mirasçılarına geçeceğini düzenlemiştir. Buna göre işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesi aynen devam etmekle beraber işveren tarafında kanuni bir değişiklik olur.

TBK m. 441/II ise *“hizmet sözleşmesi ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınmak suretiyle kurulmuşsa, onun ölümüyle kendiliğinden sona erer. Ancak, işçi sözleşmenin süresinden önce sona ermesi yüzünden uğradığı zarar için, mirasçılardan hakkaniyete uygun bir tazminat isteminde bulunabilir”* hükmünü düzenlemiştir. Buna göre işçi ile işveren arasında imzalanan iş sözleşmesi, işverenin kişiliği esas alınarak imzalanmış olduğu durumda ölümden sonra mirasçılar ile işçi arasında sözleşme ilişkisi kurulmayacak; iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Kanun koyucu, işçiyi korumak bakımından ise iş sözleşmesinin sona ermesi sonucunda işçinin tazminat hakkını da saklı tutmuştur.

### b) İş Sözleşmesinin Devri

İş sözleşmesinin devri ile ilgili 1475 Sayılı İş Kanunu ile 4857 Sayılı İş Kanunu'nda bir hüküm yoktur. Ancak iş sözleşmesinin devrine ilişkin iş kanunlarında herhangi bir hüküm yer almasa da, borçlar hukukunun genel ilkelerinden hareketle uygulama şekillenmişti. Bununla birlikte Türk Borçlar Kanunu'nun kabul edilip yürürlüğe girmesi ile birlikte iş sözleşmesinin devri yasal bir zemine kavuşmuştur. İş sözleşmesinin devri, bir

<sup>219</sup> **Oğuzman, Kemal/Seliçi, Özer/Oktay-Özdemir, Saibe** (2015). Kişiler Hukuku. İstanbul: Filiz, s. 19; **Dural, Mustafa/Öğüz, Tufan** (2013). Türk Özel Hukuku Cilt II Kişiler Hukuku. İstanbul: Filiz, s. 23; **Akipek, Jale/Akıntürk, Turgut/Ateş Karaman, Derya** (2013). Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri-Kişiler Hukuku. İstanbul: Beta, s. 246.

<sup>220</sup> Ayrıntılı bilgi için bknz. **İşgüzar, Hasan/Demir, Mehmet/Yılmaz, Süleyman** (2019). Miras Hukuku. Ankara: Yetkin, s. 177 vd.; **Dural, Mustafa/Öz, Turgut** (2015). Türk Özel Hukuku Cilt IV Miras Hukuku. İstanbul: Filiz, s. 468 vd.; **Öztañ, Bilgi** (2016). Miras Hukuku. Ankara: Turhan, s. 465 vd.



hukuki işlem ile birlikte iş sözleşmesine taraf olan işverenin yerini bir başka işverenin almasıdır<sup>221</sup>.

İş sözleşmesinin devri, TBK m. 429'da iki fıkra şeklinde düzenlenmiştir. Buna göre *“hizmet sözleşmesi, ancak işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle, sürekli olarak başka bir işverene devredilebilir (I). Devir işlemiyle, devralan, bütün hak ve borçları ile birlikte, hizmet sözleşmesinin işveren tarafı olur. Bu durumda, işçinin, hizmet süresine bağlı hakları bakımından, devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınır (II).”* TBK m. 429/I, iş sözleşmesinin devri halinde işçinin rızasının bulunması gerektiğini açıkça düzenlemiştir. Ayrıca işçinin rızasının alınması şekil şartına da bağlanmıştır. Buna göre işçinin, iş sözleşmesinin devrine rızası, yazılı olarak alınmak durumundadır.

Devir işlemi birlikte TBK m. 429/II gereği devreden işveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesi sona ererken devralan işveren ile işçi arasında iş sözleşmesi mevcudiyetini sürdürür. İş sözleşmesinin bütün hak ve borçları, işçi ile devralan işveren arasında gerçekleşir. TBK m. 429/II, iş sözleşmesinin devrinde işçinin kıdem tazminatı gibi kıdeme bağlı haklarında kayba uğramasının önüne geçmek amacıyla iş sözleşmesinin devrinde hizmet süresinin hesabında, işçinin işe başlama tarihi olarak devreden işverenin yanında işe başladığı tarihi esas almıştır. Böylece kanun koyucu, işçinin hak kaybına uğramasının önüne geçmiş, işçinin korunması düşüncesi esas alınmış ve düzenlemenin işverenlerce kötüye kullanılması engellenmiştir. İş sözleşmesinin devri ile tüm hak ve borçlar devralan işverene geçtiğinden, devirden önce ödenmemiş işçilik alacaklarından devralan işveren de sorumludur<sup>222</sup>.

İş sözleşmesinin devrinde üç taraflı, kendine özgü sözleşmesel bir ilişki söz konusudur<sup>223</sup>. İş sözleşmesinde mevcut işvereni ile üçüncü kişi konumunda bulunan kişi arasında iş sözleşmesinin devrine ilişkin bir anlaşma olmalıdır. Bu anlaşmanın varlığı, iş sözleşmesinin devri için yeterli değildir. Söz konusu anlaşmanın geçerli olabilmesi için

---

<sup>221</sup> **Süzek**, s. 338; **Sümer**, s. 62; **Senyen-Kaplan**, s. 158.

<sup>222</sup> **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, s. 95; **Çankaya**, Osman Güven/Çil, Şahin (2006). İş Hukukunda Üçlü İlişkiler. Ankara: Yetkin, s. 244; **Cengiz**, İftar (2014). İş Sözleşmesinin İradi Devri. Ankara: Turhan, s. 125; 22. HD, T. 07.05.2015, E. 2014/6404, K. 2015/16806.

<sup>223</sup> **Süzek**, s. 339; **Korkmaz/Alp**, s. 144; **Arslanoğlu**, Mehmet Anıl (2008). İş Hukukunda Sözleşmenin İradi Devrinin Esasları ve Uygulaması (YLT). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, s. 66; **Senyen-Kaplan**, s. 158; HGK, T. 13.12.2017, E. 2015/2887, K. 2017/1751; 9. HD, T. 28.06.2010, E. 2008/32046, K. 2010/20698.

işçinin yazılı rızası aranır. İşçinin rızasının bulunmamasında iş sözleşmesinin devri gerçekleşmez. Rıza göstermeme işverene, sözleşmeyi feshetme yetkisini vermez<sup>224</sup>.

İş sözleşmesinin devrinde işverenler arasında, şekle ilişkin TBK m. 205/III'de düzenlenen genel kural uygulanır<sup>225</sup>. Buna göre “sözleşmenin devrinin geçerliliği, devredilen sözleşmenin şekline bağlıdır.” İş sözleşmesi, kural olarak şekle tabi olmamakla birlikte İş Kanunu, hangi iş sözleşmelerinin şekle tabi olduğunu belirtmiştir. Bu çerçevede İş Kanunu uyarınca şekle tabi olan sözleşmelerde devir, asıl iş sözleşmesinin şekline tabi olacakken şekil şartı belirtilmeyen sözleşmelerde ise kural olarak herhangi bir şekil şartı aranmaz. Ancak öğretide devreden ve devralan arasındaki sözleşmenin de TBK m. 429/I uyarınca şekle tabi olmasını savunan görüş de mevcuttur<sup>226</sup>.

İş sözleşmesinin devri; işverenin ölümü, işyerinin devri ve ödünç iş ilişkisinden farklıdır. İşverenin ölümü halinde mirasın intikali gereği ölen işverenin mirasçıları, iş sözleşmesinde işveren sıfatını haiz olmaktadır. Söz konusu durum, kanundan kaynaklanmaktadır. Bu durum TBK m. 441'de açıkça ifade edilmiştir. İşverenin ölümü halinde mirasçıların işveren konumuna geçmesinde doğal olarak işçilerin herhangi bir rızası aranmaz. Ancak iş sözleşmesinin devrinde durum farklıdır. Zira burada işçinin yazılı rızası alınır. Diğer bir ifade ile işverenin ölümü üzerine işveren tarafının değişmesi kanundan kaynaklanırken iş sözleşmesinin devrinde, işveren tarafının değişmesi iradidir. İK m. 6'da düzenlenen işyerinin devrinde, işyerinin tamamen veya kısmen devrine ilişkin işveren, üçüncü kişi konumundaki biri ile anlaştığı takdirde iş sözleşmelerinin tamamı, hak ve borçları, devralan yeni üçüncü kişiye geçer. Bunun sonucunda devralan kişi, işveren sıfatını haiz olur. İşyeri devrinde işveren ile üçüncü kişinin anlaşması yeterli görülmüştür. İki tarafın anlaşması halinde, işçinin rızasının var olup olmadığı aranmaksızın iş sözleşmesinde üçüncü kişi işveren sıfatını haiz olmaktadır. Ancak iş sözleşmesinin devri halinde, TBK m. 429 gereği işveren ile üçüncü kişinin anlaşması yeterli görülmemiş, işçinin de yazılı olarak bu

<sup>224</sup> **Öztürk**, Berna (2016). Sözleşmenin Devri. Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 125, s. 278; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 125; **Sümer**, s. 63; “Davacı işçinin, iş sözleşmesinin devrine rıza göstermemesi karşısında, iş sözleşmesinin feshi geçerli sebebe dayanmamaktadır”: 22. HD, T. 01.11.2016, E. 2016/25071, K. 2016/24448; 22. HD, T. 30.10.2017, E. 2017/8929, K. 2017/23490.

<sup>225</sup> **Subaşı**, İbrahim/**Yiğit**, Yusuf (2018). İş Sözleşmesinin Devrinde Şekil Şartı. İş ve Hayat Dergisi, S. 7, s. 152; **Bahadır**, Zeynep (2013). Sözleşmenin Devri ve Sözleşmeye Katılma. Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 17, S. 3, s. 19.

<sup>226</sup> **Alpagut**, Gülsevil (2011). Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri. İSGHD. C. 8, S. 31, s. 925; **Arslanoğlu**, s. 73.

anlaşmaya rıza göstermesi aranmıştır. Ödünç iş ilişkisinde ise işçiyi geçici olarak devreden işveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesi mevcudiyetini korumaktadır. Ancak İK m. 7 gereği işçi, ödünç iş ilişkisi kurulan işverene karşı iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Bir başka ifade ile işçi ile ödünç iş ilişkisinde ödünç veren işveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesi mevcudiyetini korumaktadır. İş sözleşmesinin devrinde ise durum bundan farklıdır. TBK m. 429/II gereği işçi ile devreden işveren arasındaki mevcut iş sözleşmesi sona erer. Artık üçlü anlaşma sonucunda yeni işveren ile işçi arasında iş sözleşmesi devam etmektedir.

### c) İşyeri Devri

Sözleşme özgürlüğünün bir yansıması olarak işveren, işyerini tamamen ya da kısmen bir başkasına devredebilir<sup>227</sup>. İşyerinin kısmen ya da tamamen devrinde işçilerin ve dolayısı ile iş sözleşmelerinin akıbetine ilişkin Mülga İş Kanunu'nda herhangi bir düzenleme yoktu. Hal böyle olunca, 4857 sayılı İK m. 6 ile işyeri devri düzenlenmiş oldu. Ancak Mülga Kanun döneminde öğretisi ve yargı kararları ile işyeri devrine ilişkin bir çözüm de üretilmişti<sup>228</sup>. Bununla birlikte ekonomik hayatta yaşanan gelişmeler karşısında işyeri devri gün geçtikçe önemini arttırdı. Gerçekten de İK m. 6'nın gerekçesinde *“işyerinin devri ve sonuçları hakkındaki boşluk, doktrin ve yargı kararlarıyla İş Kanunu'nun temel esaslarına göre doldurulmuş olmasına rağmen, özellikle ekonomik koşulların etkileriyle daha sık görülen bu tür devirler için kanuna açıkça düzenlemeler getirilmesi tarafların menfaatleri yönünden kaçınılmaz bir durum olarak görülmüştür”* ifadesi ile kanun koyucu düzenlemenin önemini belirtmiştir.

İK m. 6/I uyarınca *“işyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş*

<sup>227</sup> *“İşyerinin tamamının veya bir bölümünün hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devri işyeri devri olarak tanımlanabilir. İşyeri devrinin temel ölçütü, ekonomik birliğin kimliğini korumasıdır. Maddi ve maddi olmayan unsurların devredilip devredilmediği ve devir anındaki değeri, işgücünün devri, müşteri çevresinin devri, işyerinde devirden önce ve sonra yürütülen faaliyetlerin benzerlik derecesi, işyerinde faaliyete ara verilmişse bunun süresi işyeri devrinin kriterleri arasında kabul edilmektedir”*: 22 HD, T. 08.01.2019, E. 2016/2597, K. 2019/157; HGK, T. 13.06.2018, E. 2015/22-2383, K. 2018/1197; 9. HD, T. 02.10.2018, E. 2015/21941, K. 2018/17254; 9. HD, T. 12.02.2018, E. 2017/25628, K. 2018/2402; İşyerinin devri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Özkaraca**, Ercüment (2008). İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu. İstanbul: Beta; **Doğan Yenisey**, s. 174 vd.

<sup>228</sup> Mülga Kanun döneminde, izin hakları ve kıdem tazminatı açısından 1475 Sayılı Kanun m. 53'ün uygulanması; işçilik alacakları açısından da 818 Sayılı Kanun m. 179 maddesi uyarınca işyeri devrine ilişkin çözüm üretiliyordu. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Çankaya/Çil**, s. 180 vd.; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 120.

*sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.” İşyerinin kısmen ya da tamamen devri halinde işçilerin iş sözleşmesi aynen devam eder. Ancak iş sözleşmesinin işveren tarafında bir değişiklik meydana gelir. İşyeri devri ile birlikte bir başka üçüncü kişi, iş sözleşmesinde işveren tarafı olarak yer alır. Bunun sonucunda işçilere ücret ödeme borcu, emir ve talimat verme yetkisi vb. borçlar yeni işverene geçer. İşçi de iş görme edimini artık yeni işverene karşı yerine getirir. Sonuç olarak iş sözleşmesinin mevcut tüm hak ve borçları yeni işverene geçerek, iş sözleşmesi aynen devam eder<sup>229</sup>. Ayrıca işyerinin devri, kural olarak işçiye haklı nedenle fesih hakkı da vermez<sup>230</sup>.*

İK m. 6'nın kapsamı, maddenin gerekçesinde açıkça belirtilmiştir. Buna göre *“madde, gerçek kişi işverenin ölümüyle işyerinin miras hükümlerine göre mirasçılara geçmesi ve buna göre sonuçlarını doğurması dışında hukuki bir işleme dayalı olarak işyerinin veya bir bölümünün başka işverene geçtiği bütün halleri kapsar niteliktedir.”*

İşyeri devrine sebep olan hukuki işlem bir satış sözleşmesi olabileceği gibi kira sözleşmesi ile de olabilir<sup>231</sup>. Söz konusu durum, maddenin gerekçesinde *“hukuki işlem sonucu, işyeri veya bölümünün bir satış sözleşmesinde olduğu üzere kesin ve sürekli biçimde devrinde olduğu gibi, bir kira sözleşmesine göre geçici ve süreli olarak başkasına devri halinde de uygulanabilecektir.”* Ayrıca işletmenin şirketleşmesi<sup>232</sup>, işçilerin devri<sup>233</sup> ve bir kamu işletmesinin özelleştirilmesi<sup>234</sup> de işyeri devrinin hüküm ve sonuçları altında değerlendirilir.

<sup>229</sup> Sümer, s. 25; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 40; Korkmaz/Alp, s. 92.

<sup>230</sup> *“İşyeri devri fesih niteliğinde olmadığından, devir sebebiyle feshe bağlı hakların istenmesi mümkün olmaz. Aynı şekilde işyeri devri kural olarak işçiye haklı fesih imkânı vermez”*: 9. HD, T. 24.10.2018, E. 2015/22842, K. 2018/19266; 22. HD, T. 08.10.2018, E. 2018/11390, K. 2018/21209.

<sup>231</sup> *“4857 sayılı Kanun'un 6.maddesinde yazılı olan hukuki işleme dayalı ifadesi geniş şekilde değerlendirilmeli; yazılı, sözlü ve hatta zımnî bir anlaşma da yeterli görülmelidir”*: 9. HD, T. 06.11.2018, E. 2018/9328, K. 2018/19789; 9. HD, T. 15.01.2018, E. 2016/16398, K. 2918/101; 9. HD, T. 30.11.2015, E. 2014/22504, K. 2015/33824;

<sup>232</sup> *“İşyerinin önceleri gerçek kişi ya da kişilerce işletilmesinin ardından şirketleşmeye gidilmesi durumunda, bu işlem de bir tür işyeri devri sayılmalıdır. Önceki gerçek kişi olan işverenlerin devralan tüzel kişi ortakları olması bu devir ilişkisini ortadan kaldırmamaktadır”*: 9. HD, T. 12.11.2018, E. 2018/4791, K. 2018/20322; 9. HD, T. 22.07.2008, E. 2007/20491, K. 2008/21645; HGK, 15.02.2017, E. 2015/1275, K. 2017/266.

<sup>233</sup> *“Maddi ve maddi olmayan unsurların devri söz konusu olmaksızın da işgücünün önem taşıdığı sektörlerde ekonomik birliğin önemli unsuru olan işçilerin devri de işyeri devri olarak kabul edilmelidir”*: 9. HD, T. 18.10.2018, E. 2015/22686, K. 2018/18753; 9. HD, T. 02.10.2018, E. 2015/21724; K. 2018/17274.

<sup>234</sup> *“Tamamı kamuya ait olan bir işyerinin özelleştirme işlemi sonucu başka bir işverene geçmesi işyeri devri niteliğindedir”*: 7. HD, T. 09.04.2015, E. 2014/14927, K. 2015/5717.

İK m. 6/III, işyeri devrinde sorumluluğa ilişkin bir düzenleme getirmiştir. Buna göre “yukarıdaki hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır.” Söz konusu düzenleme çerçevesinde iki yıl süre ile devir tarihinden önce doğmuş ve devir tarihinden ödenmesi gereken borçlardan önceki işveren ve sonraki işveren müteselsilen sorumludur<sup>235</sup>. Borç kavramı içerisine işçilik alacakları da dahildir.

#### **d) Ödünç (Geçici) İş İlişkisi**

##### **aa) Genel Olarak Ödünç İş İlişkisi**

4857 Sayılı İş Kanunu ile ödünç iş ilişkisi, Türk hukukunda ilk kez düzenlenmiştir<sup>236</sup>. İş Kanunu'nun ilk halinde sadece holding bünyesinde geçici iş ilişkisi düzenlenirken 06.05.2016 tarihli 6715 sayılı Kanun m. 1 ile değiştirilen İK m. 7 ile özel istihdam bürosu aracılığıyla ödünç iş ilişkisinin kurulabileceği de hüküm altına alınmıştır.

İş sözleşmesinde kural olarak işçi, sözleşmenin bir diğer tarafı olan işverenin emir ve talimatları altında çalışır. Bu çerçevede işçiden, işveren dışında bir başkasının emir ve talimatı altında çalışması istenemez. Ancak iş hayatındaki gelişmeler çerçevesinde bu kuralda da bazı istisnai haller düzenlenmiştir. Bu hallerden biri de ödünç (geçici) iş ilişkisidir.

<sup>235</sup> “İşyeri devri halinde kıdem tazminatı bakımından devreden işveren kendi dönemi ve devir tarihindeki son ücreti ile sınırlı olmak üzere sorumludur. 1475 sayılı Yasa'nın 14'üncü maddesinin ikinci fıkrasında, devreden işverenin sorumluluğu bakımından bir süre öngörülmediğinden, 4857 sayılı Yasa'nın 6'ncı maddesinde sözü edilen devreden işveren için öngörülen iki yıllık süre sınırlaması, kıdem tazminatı bakımından söz konusu olmaz. O halde kıdem tazminatı işyeri devri öncesi ve sonrasında geçen sürenin tamamı için hesaplanmalı, ancak devreden işveren veya işverenler bakımından kendi dönemleri ve devir tarihindeki ücret ile sınırlı sorumluluk belirlenmelidir. Feshe bağlı diğer haklar olan ihbar tazminatı ve kullanılmayan izin ücretlerinden son işveren sorumlu olup, devreden işverenin bu işçilik alacaklarından herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır. İşyerinin devredildiği tarihe kadar doğmuş bulunan ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücretlerinden 4857 sayılı Yasa'nın 6'ncı maddesi uyarınca devreden işveren ile devralan işveren müştereken müteselsil sorumlu olup, devreden açısından bu süre devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlıdır”: 9. HD, T. 10.12.2015, E. 2014/24209, K. 2015/35115; 9. HD, T. 30.03.2015, E. 2014/3605, K. 2015/12268; 9. HD, T. 07.01.2019, E. 2017/10564, K. 2019/100.

<sup>236</sup> **Süzek**, s. 291; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 126; **Senyen-Kaplan**, s. 110; Ödünç iş ilişkisini düzenlenen İK m. 7'nin, Anayasa m 2, 5, 11, 13, 51, 55, 56. ve 60'a aykırı olduğu ileri sürülmüştür. AYM, yaptığı incelemede söz konusu maddelere herhangi bir aykırılığın mevcut olmadığına karar vermiştir: AYM, T. 19.10.2005, E. 2003/66, K. 2005/72.

Ödünç iş ilişkisi, işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesi devam ederken işçiye emir ve talimat verme yetkisinin bir başka üçüncü kişiye devredilmesi olarak tanımlanabilir<sup>237</sup>. Ödünç iş ilişkisinde dikkat edilmesi gereken husus, iş sözleşmesinin taraflarında herhangi bir değişikliğin meydana gelmemesidir. İş sözleşmesinin imzalandığı andaki işçi ve işveren tarafında herhangi bir değişiklik yoktur. Kaldı ki işçi ile işveren arasında iş sözleşmesi mevcudiyetini de korumaktadır<sup>238</sup>. Burada sadece işveren, emir ve talimat verme yetkisini geçici süreyle bir başkasına devretmektedir. Diğer bir deyişle ödünç iş ilişkisinde işçi ile ödünç alan işveren arasında herhangi bir iş sözleşmesi ilişkisi bulunmamakla birlikte, kanunen sözleşme ilişkisine benzer fiili bir ilişki kurulmaktadır<sup>239</sup>.

Ödünç iş ilişkisinin tarafları ödünç veren işveren, ödünç alan işveren ve işçidir. Bu bakımdan değerlendirildiğinde, ödünç iş ilişkisi taraflar arasında üçlü bir ilişki kurmaktadır<sup>240</sup>.

İK m. 7/XV’de açıkça ifade edildiği üzere ödünç iş ilişkisinin kurulabilmesi için kanun koyucu, işçinin yazılı olarak alınmış rızasını şart koşmuştur. Bu çerçevede işçinin ödünç iş ilişkisi için var olsun veya olmasın rızası yazılı olarak alınmamışsa, geçerli bir ödünç iş ilişkisinin varlığından söz edilemez. Belirtelim ki işçinin ödünç iş ilişkisine rızasının olmaması, işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı da vermez<sup>241</sup>.

<sup>237</sup> **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 226; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, s. 69; **Sümer**, s. 63; **Günay**, Arkin (2011). Türk Hukukunda Ödünç İş İlişkisi (YLT). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, s. 7; **Çankaya/Çil**, s. 144; **Ekmekçi**, Ömer (2008). Legal Vefa Toplantıları (II) Prof. Dr. Nuri Çelik’e Saygı. **Ekonomi**, Münir (Ed). Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi. İstanbul: Legal, s. 101; **Zengin**, Arzu (2008). Geçici (Ödünç) İş İlişkisi (YLT). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, s. 24;

<sup>238</sup> “Geçici iş ilişkisiyle (ödünç iş ilişkisiyle) çalışan işçinin kıdemi, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 7. maddesinden hareketle, işçinin başka işverende (ödünç alan) geçen süresi, işverende (ödünç veren) geçirilmiş gibi sayılır”: 9. HD, T. 13.11.2017, E. 2016/29628, K. 2017/18043; 9. HD, T. 20.09.2017, E. 2017/866, K. 2017/13722.

<sup>239</sup> **Süzek**, s. 299; **Narmanlıoğlu**, s. 261; **Başmanav**, Yasemin (2016). Ödünç İş İlişkisi. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 74, S. Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, s. 142.

<sup>240</sup> **Sümer**, s. 63; **Ekmekçi**, s. 102; **Alkaya**, Osman Ümran (2011). İş Hukukunda Üçlü İlişkilere Dayalı İstihdam Türleri (YLT). İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, s. 39; **Erdoğan**, Canan (2017). Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü. Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, Yıl: 2, S. 2, s. 131.

<sup>241</sup> **Günay**, Ödünç, s. 92; **Tarakçıoğlu Altınay**, Ayşenur (2011). Türk İş Hukukunda Esnekliğe İlişkin Bir Düzenleme: Geçici İş İlişkisi (YLT). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, s. 39; “İşçinin rızası hıllafına geçici iş ilişkisine zorlanması halinde, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 22’nci maddesi uyarınca işçinin haklı fesih imkânı mevcuttur”: 7. HD, T. 10.01.2014, E. 2013/18095, K. 2014/29.

İK m. 7/XV gereği işçinin rızası, devir sırasında alınmalıdır. İş Kanunu'nun bu açık düzenlemesi karşısında önceden alınmış rıza, ödünç iş ilişkisinin geçerli olarak kurulmasına yol açmaz. Ayrıca ödünç iş ilişkisinin yenileneceği durumlarda da her yenilemede işçinin rızası yazılı olarak alınmalıdır.

Ödünç iş ilişkisinde ücret ödeme borcundan kimin sorumlu olacağı önem teşkil etmektedir. Ödünç iş ilişkisinde, ödünç veren işveren ücret ödeme borcunu yerine getirmekle yükümlüdür. İK m. 7/XV'de *“işçisini geçici olarak devreden işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden, devreden işveren ile birlikte sorumludur.”* düzenlemesi yer almaktadır. Ancak söz konusu düzenleme emredici değildir. Taraflar, aralarında ücret ödeme borcundan ödünç alan işverenin sorumlu olacağını kararlaştırabilirler<sup>242</sup>. Zira İK m. 32/I uyarınca ücret, işveren tarafından ödenebileceği gibi üçüncü kişi tarafından da ödenebilir. Bununla birlikte İK m. 7/XII uyarınca *“ikinci fıkranın (f) bendi kapsamında kurulan geçici iş ilişkisinde, geçici işçi çalıştıran işveren işyerinde bir ayın üzerinde çalışan geçici işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini çalıştığı süre boyunca her ay kontrol etmekle, özel istihdam bürosu ise ücretin ödendiğini gösteren belgeleri aylık olarak geçici işçi çalıştıran işverene ibraz etmekle yükümlüdür. Geçici işçi çalıştıran işveren, ödenmeyen ücretler mevcut ise bunlar ödenene kadar özel istihdam bürosunun alacağını ödemeyerek, özel istihdam bürosunun alacağından mahsup etmek kaydıyla geçici işçilerin en çok üç aya kadar olan ücretlerini doğrudan işçilerin banka hesabına yatırır. Ücreti ödenmeyen işçiler ve ödenmeyen ücret tutarları geçici işçi çalıştıran işveren tarafından çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirilir.”*

Ödünç iş ilişkisinde ödünç alan işverenin hak ve borçları İK m. 7/IX'da düzenlenmiştir. Buna göre temel olarak ödünç iş ilişkisinde ödünç alan işveren, işçiye emir ve talimat verme yetkisine sahip olmakla beraber işçiyi gözetmek, eşit davranmak ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirleri almak durumundadır<sup>243</sup>. Ayrıca işçi de ödünç alan işverene karşı iş görme edimini yerine getirmekle birlikte sadakat ile işverenin emir ve

<sup>242</sup> **Narmanhoğlu**, s. 267; **Çifter**, Algun/**Demir**, Özge (2007). 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Geçici İş İlişkisinin Hükümleri ve Sonuçları. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C. 2, S. 12, s. 8.

<sup>243</sup> **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 126 vd.; **Çankaya/Çil**, s. 153 vd.; **Zengin**, s. 91 vd.; 7. HD, T. 10.01.2014, E. 2013/18095, K. 2014/29.

talimatlarına uyma borçlarını yerine getirmekle yükümlüdür<sup>244</sup>.

Ödünç iş ilişkisinde işçi, ödünç alan işverenin işçisi değildir. Dolayısı ile ödünç alan işverenin işyerindeki işçi sayısına dahil edilemez<sup>245</sup>. Ayrıca işçi, ödünç alan işverenin işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin hükümlerinden sendika üyesi işçiler gibi yararlanamayacağı gibi, kanuna uygun olarak gerçekleştirilen greve de katılamaz<sup>246</sup>.

İK m. 7/XV uyarınca işveren, devir sırasında işçisinin yazılı onayını alarak holding bünyesinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde işçinin iş görme edimini yerine getirmesi amacıyla işçisini devredebilir. Bu durumda da geçici iş ilişkisi kurulmuş olur. Burada dikkat edilmesi gereken husus, geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi için devre konu işverenlerin holding ya da aynı şirketler topluluğuna mensup olması gerektiğidir. Ayrıca işçinin rızası, devir sırasında alınmalıdır.

Özel istihdam bürosu aracılığı ile veya holding ya da aynı şirketler topluluğu içerisinde ödünç iş ilişkisi belirli sürelerle kurulabilir ve yine belirli sürelerle uzatılabilir. Söz konusu süreler geçmiş olmasına rağmen işçinin, ödünç alan işverenin işyerinde çalışmaya devam etmesi durumu İK m. 7/XIII'de düzenlenmiştir. Buna göre “*sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisinin devam etmesi hâlinde, geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır*<sup>247</sup>.”

---

<sup>244</sup> **Zeytinoğlu**, Emin (2004). Türk İş Hukukunda Geçici İş İlişkisi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi, C. 3, S. 5 (Geçici), s. 126; **Çifter/Demir**, s. 12 vd.

<sup>245</sup> **Narmanhoğlu**, s. 265; **Çankaya/Çil**, s. 159; **Tarakçıoğlu/Altınay**, s. 71; “... işyerinde ödünç (geçici) iş ilişkisi ile çalışanlar ... işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde hesaba katılmazlar”: 9. HD, T. 13.12.2018, E. 2018/4353, K. 2018/23220; 9. HD, T. 14.11.2018; E. 2018/2125, K. 2018/20573; 9. HD, T. 12.04.2018, E. 2017/23664, K. 2018/8529; 22. HD, T. 05.03.2018, E. 2018/1480, K. 2018/5708.

<sup>246</sup> **Zeytinoğlu**, Geçici, s. 128; **Özmanav**, s. 149.

<sup>247</sup> 9. HD, T. 16.06.2008, E. 2007/41042, K. 2008/15622; 9. HD, T. 19.01.2017, E. 2015/6843, K. 2017/335.



## bb) Özel İstihdam Bürosu Aracılığı ile Ödünç İş İlişkisinin Kurulması

Özel istihdam bürosu aracılığı ile kurulan ödünç iş ilişkisi, öğretilerde<sup>248</sup> mesleki anlamda ödünç iş ilişkisi olarak adlandırılmaktadır. Özel istihdam bürosu<sup>249</sup> aracılığı ile ödünç iş ilişkisi, İK m. 7/II ve XI uyarınca İŞKUR'un izin verdiği özel istihdam bürosu ile ödünç alan işverenin arasında gerçekleştirilen yazılı sözleşme ile kurulur. Bu ilişkide işçiler, ödünç işçi vermeyi meslek edinmiş bir işveren tarafından iş sözleşmesi ile işe alınmaktadır ve özel istihdam bürosu tarafından belirli bir hizmet bedeli karşılığında ihtiyaç duyulan işverenlere ödünç verilmektedirler<sup>250</sup>.

Özel istihdam bürosu aracılığı ile ödünç iş ilişkisinde iş sözleşmesinde yer alan işveren, İK m. 7/XI uyarınca özel istihdam bürosudur. Dolayısı ile ödünç alan işveren ile işçi arasında herhangi bir iş sözleşmesi mevcut değildir. Ödünç alan işveren ile özel istihdam bürosu arasındaki sözleşme sonucunda işçi, ödünç alan işverenin işyerinde, onun talimatlarına uygun olarak iş görme edimini yerine getirmektedir.

Kanun koyucu, hangi işlerde ödünç iş ilişkisinin kurulabileceğini İK m. 7/II'de düzenlemiştir. Buna göre *“kadın işçinin İK m. 13/V’de yer alan doğum sonrası kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışma hakkını kullandığı sürede, İK m. 74’de yer alan doğum öncesi ve sonrası izinler ile bu izinler sonrası altı aylık ücretsiz izin süresince, işçinin askerlik hizmeti hali ile iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hallerde, mevsimlik tarım işlerinde, ev hizmetlerinde, işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde, iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde, işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen*

<sup>248</sup> **Süzek**, s. 291; **Sümer**, s. 65; **Nazlı**, Seçkin (2016). İş Kanununda Düzenlenen Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisine Yönelik Hükümlerin Değerlendirilmesi. İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 3, S. 5, s. 149; **Güzel**, Ali/**Heper**, Hande (2017). Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdam: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi. Çalışma ve Toplum, S. 52, s. 12; **Civan**, Orhan Esun (2008). Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkileri (YLT). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, s. 519; İK m. 7 değerlendirmesi için bkz. **Doğan Yenisey**, Kübra (2016). Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı-I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi. **Gümrükçüoğlu**, Yeliz/**Demir**, Ender (Ed). Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi (s. 134-171).

<sup>249</sup> Özel istihdam bürolarına ilişkin esaslar, 11.11.2016 T. ve 29854 S. RG’de yayımlanan Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği’nde düzenlenmiştir.

<sup>250</sup> **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 227; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 132; **Civan**, Orhan Esun (2017). Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 66, S. 2 (Ödünç), s. 315; **Baskan**, Esra (2017). Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi. Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 21, S. 2, s. 6.

*şekilde artması hâlinde ve mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde”* mesleki anlamda ödünç iş ilişkisi kurulabilmektedir. Bununla birlikte İK m. 7/IV vd. hükümleri hangi işlerde geçici işçinin çalıştırılmayacağını düzenler.

### **cc) Holding ya da Aynı Şirketler Topluluğu İçerisinde Ödünç İş ilişkisinin Kurulması**

İK m. 7/XV uyarınca işveren, devir sırasında işçisinin yazılı onayını alarak holding bünyesinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde işçinin iş görme edimini yerine getirmesi amacıyla işçisini devredebilir. Bu durumda da geçici iş ilişkisi kurulmuş olacaktır. Burada dikkat edilmesi husus, geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi için devre konu işverenlerin holding ya da aynı şirketler topluluğuna mensup olması gerekeceğidir.

İK m. 7/XV, açıkça işçinin yazılı rızasının alınması gerektiği belirtmiştir. Ayrıca rıza, devir sırasında alınmalıdır. İş sözleşmesi ile ya da toplu iş sözleşmesi ile önceden alınan devre ilişkin rıza herhangi bir hüküm ifade etmeyecektir.

İK m. 7/XV’in son cümlesinde atıftan hareketle İK m. 7/IV ve İK m. 7/V’de düzenlenen ödünç iş ilişkisi kurma yasakları holding ya da aynı şirketler topluluğu içerisinde ödünç iş ilişkisi kurulmasında da geçerli olacaktır.

İK m. 7/XV, geçici iş ilişkisinin devamına ilişkin süre sınırı da getirmiştir. Buna göre *“geçici iş ilişkisi, yazılı olarak altı ayı geçmemek üzere kurulabilir ve en fazla iki defa yenilenebilir.”* Aynı fıkraya göre ödünç veren işverenin ücret ödeme borcunun devam eder. Bununla birlikte *“geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden, devreden işveren ile birlikte sorumludur.”*

## **B) İŞ GÖRME BORCUNUN UNSURLARI**

İş sözleşmesinde yer alan iş görme borcundan söz edebilmek için çeşitli unsurların varlığı aranır. Bunlar işçinin işi kendisinin yapması, işçinin çalışma koşullarına uyması, işçinin işi özenle yapması, işçinin fazla çalışma yükümü, işçinin teslim ve hesap yükümlülüğüdür.

### **1. İşçinin İş Kendisinin Yapması**

İşçi ile işveren, aralarında akdettikleri iş sözleşmesi ile çeşitli borçları üstlenmektedirler. Sözleşme ilişkisi çerçevesinde işçinin üstlenmiş olduğu en önemli edim, şüphesiz iş görme edimidir. İş sözleşmesi, niteliği itibarıyla taraflar arasında kişisel bir ilişki

kurmaktadır ve işçinin kişiliği ön plana çıkmaktadır. Taraflar arasındaki bu kişisel ilişkinin bir sonucu olarak işçi, iş görme edimini bizzat kendisi yerine getirmek durumundadır<sup>251</sup>.

İşçinin, iş görme edimini bizzat yerine getirmesi TBK m. 395’de ifade edilmiştir. Buna göre “... işçi, üstlendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür.” Kanun koyucu, iş sözleşmesinin niteliğine uygun olarak işçinin iş görme edimini bizzat kendisinin yerine getirmesi gerektiğini hüküm altına almıştır. Bu hükümden hareketle, işçinin iş görme borcunu kural olarak başkasına devredemeyeceği ve iş görme edimini ifa ederken kendisinin ya da bir başkasının seçeceği yardımcılarının da kullanamayacağı sonucuna ulaşılır<sup>252</sup>. TBK m. 440 ile düzenlendiği gibi “sözleşme, işçinin ölümüyle kendiliğinden sona erer.” Dolayısı ile işçi öldüğünde işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesi kendiliğinden sonra erer. Miras hukuku hükümlerine göre iş sözleşmesine, muris işçinin mirasçılarının devam etmesi mümkün değildir. Söz konusu düzenleme de işçinin, iş görme edimini bizzat yerine getirmekle yükümlü olduğunun bir sonucu olarak, işin doğası gereği hüküm altına alınmıştır.

İş sözleşmesinin kişisel ilişki kurması sebebiyle işçi, iş görme edimini bizzat yerine getirmek durumundadır. Ancak işçi; hastalık, kaza vb. sebeplerle iş görme edimini yerine getiremeyebilir. İşte bu gibi durumlarda işin bizzat işçi tarafından görülmesi kuralının bir sonucu olarak işçi, çalışmadığı ya da çalışmadığı durumlarda üstlenmiş olduğu işin yerine getirilmesi için işi yapacak bir başka üçüncü kişiyi bulmak zorunda değildir<sup>253</sup>.

Belirtelim ki TBK m. 395’de yer alan düzenleme, emredici değildir. Zira TBK m. 395, “sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça” ifadesi ile işin bizzat işçi tarafından görülmesi kuralının emredici olmadığını ifade etmektedir. Dolayısı ile işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile iş görme ediminin işçi tarafından bir başkasına devredebileceği ya da ifa yardımcısı kullanabileceği kararlaştırılabilir. Böyle bir kararlaştırma olmasa dahi durumun gereğinden aksi bir sonuç çıkarılmadıkça da işçi, iş görme edimini ifa ederken ifa yardımcısı kullanabileceği gibi iş

---

<sup>251</sup> Esener, s. 153; Süzek, s. 337; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 579; Reisoğlu, Seza (1968). Hizmet Akdi. Ankara: Ankara Üniversitesi (Hizmet), s. 147; Tunçomağ/Centel, s. 94; Uşan, s. 70; Akyiğit, İş, s. 139.

<sup>252</sup> Çelik, s. 122; Sümer, s. 61; Senyen-Kaplan, s. 156; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 115.

<sup>253</sup> Narmanlıoğlu, s. 252; Alper/Kılış, s. 56; Işık, Yasemin (2009). 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İşçinin İş Görme Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları (YLT). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, s. 5.

görme edimini bir başka üçüncü kişiye devredebilecektir. Bu duruma örnek olarak kapıcılık sözleşmesi gösterilebilir<sup>254</sup>.

TBK m. 395 gereği kural olarak işçi, iş görme edimini bizzat yerine getirmekle yükümlüdür. Söz konusu düzenleme, tüm işçiler için geçerlidir. İşçinin şahsı ve subjektif nitelikleri dikkate alınarak iş sözleşmesinin kurulup kurulmamasının herhangi bir önemi yoktur. Diğer bir deyişle iş görme ediminin bizzat işçi tarafından gerçekleştirilmesinde, işçinin vasıflı ya da vasıfsız işçi olması herhangi bir önem arz etmez<sup>255</sup>. Vasıflı ya da vasıfsız işçi, üstlendiği işi bizzat yerine getirmekle yükümlüdür.

## 2. İşçinin Çalışma Koşullarına Uyması

İşçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesi, taraflar arasında bağımlı bir hukuki ilişki kurar. Bunun bir sonucu olarak işçi, iş görme edimini yerine getirirken işveren tarafından belirlenen çalışma koşullarına<sup>256</sup> riayet etmelidir. Bu durum, TBK m. 399'da "*işveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar*" şeklinde düzenlenmiştir.

İşçi, iş görme edimini yerine getirirken Türk Borçlar Kanunu'nda belirtildiği gibi işveren tarafından işin görülmesine yönelik getirilen hükümlere de uymalıdır<sup>257</sup>. Ancak işveren, kanun tarafından ya da iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmiş çalışma koşullarını talimat vermek suretiyle değiştiremez. İşverenin kanunda, iş sözleşmesi

<sup>254</sup> **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 580; **Tunçomağ/Centel**, s. 95; Ayrıntılı bilgi için bkz. **Uşan**, Muhammed Fatih (1999). İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Konut Kapıcıları (1994 Tarihli Tüzük Hükümleri Çerçevesinde Bireysel ve Toplu İş Hukuku ile Sosyal Sigortalar Hukuku ile Kapıcı Eşine Yardım Eden Kişinin Niteliği ile İlgili Bir Değerlendirme). Kamu-İş, C. 5, S. 1, s. 63-100 (Kapıcı).

<sup>255</sup> **Çelik/Caniklioglu/Canbolat**, s. 282; **Dönmez**, Kazım Yücel (2000). İşçinin Borçları. Ankara: Yetkin, s. 33; **Dursun**, s. 2414, **Çelik**, s. 121.

<sup>256</sup> "*4857 Sayılı Kanun'un 22'nci maddenin yanı sıra yasalar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü, çalışma koşulları olarak değerlendirilmelidir*": 22. HD, T. 18.10.2018, E. 2017/15561, K. 2018/22556.

<sup>257</sup> "*İtaat borcu, günümüzde dürüstlük kuralından çıkarılmaktadır. Buna göre, iş görme edimi dürüstlük kuralının gerektirdiği şekilde ifa edilmelidir*": 9. HD, T. 14.01.2019, E. 2018/5669, K. 2019/763; 9. HD, T. 13.01.2016, E. 2015/25023, K. 2016/589; 9. HD, T. 17.09.2015, E. 2015/18609, K. 2015/26067; 9. HD, T. 17.09.2015, E. 2015/17035, K. 2015/26013.

veya toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmiş çalışma koşullarında değişiklik yapmak istemesi durumunda, İK m. 22'de yer alan usulü izlemesi gerekmektedir<sup>258</sup>.

İşverenin belirlemiş olduğu ya da daha sonra getirdiği çalışma koşulları kanuna, iş sözleşmesine, toplu iş sözleşmesine, kamu düzenine, ahlaka, dürüstlük kuralına, kişilik haklarına, işçinin yaşamını ve sağlığını tehlikeye atacak şekilde, insan onuruna aykırı olamaz<sup>259</sup>. İşveren, aykırı bir düzenleme yapmış olsa dahi işçinin bu çalışma koşuluna riayet etme yükümlülüğü bulunmamaktadır.

### 3. İşçinin İşi Özenle Yapması

İşçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesine uygun olarak işçi, iş görme edimini yerine getirmek durumundadır. İşçi, iş görme edimini yerine getirirken işi özenle yerine getirir<sup>260</sup>. İşçinin işi özenle yerine getirme yükümlülüğü, TBK m. 396/I'de "*işçi, yüklendiği işi özenle yapmak ... zorundadır*" şeklinde ifade edilmiştir. İşçinin iş görme edimini yerine getirirken azim, itina, gereken dikkat ve özeni göstermesi, mesleki bilgisini fikri ve bedeni yeteneklerini gerektiği şekilde kullanması, dürüstlük kuralının bir yansıması olan işin özenle yapılmasını ifade etmektedir<sup>261</sup>.

Özen, niteliği gereği objektif ölçütlerle önceden belirlenemez. İşçinin iş görme edimini yerine getirirken göstereceği özen, öncelikle taraflar arasındaki iş sözleşmesine, toplu iş sözleşmesine, işyeri uygulamalarına ya da işçinin meslek kurallarına göre belirlenir<sup>262</sup>. İşçinin görmekte yükümlü olduğu iş, özen derecesinin belirlenmesinde temel

<sup>258</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. **Kılıçoğlu/Şenocak**, s. 577 vd.; **Günay**, s. 1175 vd.; **Çil**, s. 422 vd.; **Özcan**, s. 469 vd.

<sup>259</sup> **Senyen-Kaplan**, s. 161; **Esener**, s. 159; **Çelik**, s. 124; 9. HD, T. 07.01.2019, E. 2018/5051, K. 2019/17, 22. HD, T. 23.10.2018, E. 2017/15837, K. 2018/22970; 9. HD, T. 22.05.2018, E. 2015/32556, K. 2018/11448.

<sup>260</sup> **Uşan**, s. 73; **Başbuğ**, Aydın/**Yücel Bodur**, Mehtap (2018). İş Hukuku. İstanbul: Beta, s. 139; **Korkmaz/Alp**, s. 145; 22. HD, T. 06.11.2018, E. 2017/16006, K. 2018/23632; 9. HD, T. 24.05.2018, E. 2015/19072, K. 2018/11689.

<sup>261</sup> **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 284; **Kazancı**, Süleyman Gökhan (2006). İşçinin Özen Borcu ve Özen Borcunun İhlalinin Hukuki Sonuçları (YLT). İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, s. 8; **Ateş**, Zehra Gizem (2016). İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları. İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 1, s. 203; "*İşçinin özen borcu, iş görme borcunun içerisinde yer alan ve onu tamamlayan bir yükümlülüktür*": HGK, T. 25.01.2017, E. 2015/832, K. 2017/142; HGK, T. 19.03.2014, E. 2013/1201, K. 2014/373.

<sup>262</sup> **Esener**, s. 154; **Reisoğlu**, Hizmet, s. 153; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, s. 97; **Demircioğlu/Centel**, s. 107; **Sümer**, s. 72.

ölçüttür. Dolayısı ile iş görme ediminin özenle yerine getirilmesindeki özenin kapsamı, her somut duruma göre değişiklik göstermektedir<sup>263</sup>.

Özenin derecesinin tayininde rol olan diğer unsurlar ise TBK m. 400/II'den hareketle tespit edilebilir<sup>264</sup>. Madde metnine göre “... işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri...” özenin derecesinin belirlenmesinde karşımıza çıkan ölçütlerdir.

TBK m. 396/II, özen yükümlülüğünün kapsamına ilişkin bir düzenleme içermektedir. Buna göre “işçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür.”

İşçi, işin görülmesi sırasında özen göstermezse çeşitli yaptırımlarla karşılaşabilir. Bunlardan ilki TBK m. 400/I'de düzenlenmiştir. Buna göre “işçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur.” İşçi, işin görülmesi sırasında özen yükümlülüğünü ihlal eder ve bunun sonucunda işverenin işyerinde, makinalarda, araç ve gereçlerde zarar verirse işveren, TBK m. 400/I'e dayanarak bunun tazminini talep edebilir. İşçi ile işveren, aralarındaki bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile Türk Borçlar Kanunu hükümlerine uygun olarak, özen borcunu hafif kusuruyla ihlal etmesinden işçinin sorumlu olamayacağına dair sorumsuzluk kaydı koyabilir ya da münhasır bir sözleşme akdedebilirler<sup>265</sup>. İşveren, özen borcunun ihlalinden hareketle İK m. 25/II-1 ya da m. 25/II-h uyarınca işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir<sup>266</sup>.

<sup>263</sup> Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 586; Narmanhoğlu, s. 271; Akyiğit, İş, s. 142; “Özen derecesinin belirlenmesinde, her şeyden önce iş akdi esas alınır. İş akdinde bu konuda açık veya örtülü herhangi bir hüküm yer almıyorsa, bu takdirde işçinin dahil olduğu meslek dalından veya faaliyet alanında bir işin görülmesi için geçerli olan kurallara uygun olarak iş görme borcunu yerine getirmesi gerekecektir. Diğer deyimle işçi, her somut olayın özelliğine göre yaptığı işin niteliğine uygun bir özen göstermelidir. Ayrıca özenin derecesinin saptanmasında söz konusu işle ilgili gelenekler veya işyerindeki uygulamalar da dikkate alınır”: HGK, T. 03.07.2013, E. 2013/67, K. 2013/1011; HGK, T. 22.05.2013, E. 2012/1371, K. 2013/756.

<sup>264</sup> “6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda (TBK) işçinin göstermekle yükümlü olduğu özenin derecesi ve sorumluluğuna 400'üncü maddede yer verilmiştir”: HGK, T. 04.07.2018, E. 2015/22-1745, K. 2018/1320.

<sup>265</sup> Makas, Recep (2012). Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununa Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları. Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 16, S. 4, s. 175 vd.; Poyraz, s. 55.

<sup>266</sup> Oğuzman, Kemal (1955). Hizmet (İş) Akinin Feshi. İstanbul: İsmail Akgün, s. 66; “Fesih sebebinden bahsedilebilmesi için, işçinin sözleşmesel yükümlülüklerini mutlaka kasıtlı ihlal etmesi şart değildir. göstermesi gereken özen yükümlülüğünün ihlal edilerek ihmali davranış ile ihlali de

#### 4. İşçinin Fazla Çalışma Yükümü

İşçi, iş görme edimini belirli bir zaman aralığı içerisinde ifa etmektedir. Çalışma süresi, işçinin işe başlamasından sona ermesine kadar geçen zaman dilimi olarak tanımlanmaktadır<sup>267</sup>. İK m. 66'da belirtilen haller de çalışma süresine dahildir. İşçinin çalışma süresi, İK m. 63/I'de '*genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saat*' olarak düzenlenmiştir. Bununla birlikte İK m. 63/I, "*yer altı maden işlerinden çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saat*" olarak maden işlerine ilişkin farklı bir düzenleme getirmiştir.

TBK m. 398 ile İK m. 41 ile işçinin fazla çalışma borcunun varlığı kabul edilmiştir. Fazla çalışmaya ilişkin olarak ayrıca İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği çıkarılmıştır<sup>268</sup>. İşçinin fazla çalışma yükümü, sınırsız bir zaman dilimini ifade etmemektedir. Zira işçiyi koruma ilkesi, işçinin sosyal hayatı ile iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sürekli çalışması kabul edilemez<sup>269</sup>. Bu bakımdan kanun koyucu, işçinin ne kadar süre ile fazla çalışabileceğini düzenleme yoluna gitmiştir.

Yönetmelik, fazla çalışma ile fazla sürelerle çalışma olarak adlandırılan iki kavramın tanımını yapmaktadır. Yönetmelik m. 3/I-a uyarınca "*fazla çalışma, İş Kanunu'nda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır.*" Yönetmelik m. 3/I-b uyarınca "*fazla sürelerle çalışma, haftalık çalışma süresinin kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda bu çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalardır.*" Yönetmeliğe ek olarak TBK m. 398/I de fazla çalışmaya ilişkin bir tanımlama getirmiştir. Buna göre "*fazla çalışma, ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yaptığı çalışmadır.*"

---

yeterlidir": 9. HD, T. 22.04.2019, E. 2019/205, K. 2019/9469; 9. HD, T. 15.04.2019, E. 2018/10504, K. 2019/8673;

<sup>267</sup> **Süzek**, s. 778, **Şen**, Mehmet Nejat (2013). 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Çalışma Süresinin Düzenlenmesi ve Fazla Çalışma (YLT). İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, s. 2; **Güç**, Tekin (2013). İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma (YLT). Erzincan: Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Mali Hukuk Anabilim Dalı, s. 6; **Öcalan**, Fikriye Gonca (2010). Fazla Çalışma Kavramı ve Kapsamı. İstanbul Barosu Dergisi, C. 86, S. 3, s. 1627.

<sup>268</sup> 06.04.2004 T. ve 25425 S. RG.

<sup>269</sup> **Özalp**, Hakan (2013). Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma ve Ücreti (YLT). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, s. 13; **Topçuoğlu**, İlyas (2007). Türk Hukukunda Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma (YLT). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, s. 1.

Haftalık kırk beş saati aşan her çalışma, niteliği itibariyle fazla çalışma olarak değerlendirilemez. Zira denkleştirme esasının uygulandığı durumlarda yoğunlaştırılmış iş haftasında haftalık çalışma süresi kırk beş saatin üzerine çıkabilir. Bu durum İK m. 41/I'de “(İK) 63'üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda kırk beş saati aşsa dahi bu çalışma fazla çalışma sayılmaz.”

İK m. 41/VII ile Yönetmelik m. 9/I'den hareketle olağan nedenlerle işçinin fazla çalışma yapabilmesi için işçinin yazılı onayı şarttır. Ayrıca işçinin yazılı onayı, her yılın başında işverence alınmak durumundadır. İşverenin, işçiden onay almadıkça işyerinde fazla çalışma yaptırması mümkün olmamakla birlikte işçi, onayı olmamasına rağmen çalıştırılırsa hukuka aykırı fazla çalışma söz konusu olur<sup>270</sup>. İşçinin onayı, iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile önceden de alınabilir<sup>271</sup>.

Fazla çalışma durumunda işçinin ücreti İK m. 41'de düzenlenmiştir. İK m. 41/II uyarınca “her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.” İK m. 41/III'e göre “fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödenir.” İK m. 41/IV ile kanun koyucu, işçiye bir seçimlik hak tanımıştır. Buna göre “fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.”

İK m. 42 zorunlu nedenlerle fazla çalışmayı düzenlemiştir. İK m. 42/I çerçevesinde “gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin

<sup>270</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 695; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 296; Kutluer, Hande (2009). 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Fazla Çalışma (YLT). Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, s. 55; Ateş, Derya (2010). Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma (YLT). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, s. 43.

<sup>271</sup> Süzek, s. 798; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 253; Gökçek, İsmail Sinan (2008). 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Türk İş Hukuku'nda Fazla Çalışma (YLT). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, s. 61; Özcan, Esra (2009). Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma ve Ücreti (YLT). İstanbul: Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı (Ücret), s. 51; Şakar, s. 67; Akyiğit, İş, s. 265; Ağır, Çetin (2013). İş Hukukunda Normal Fazla Çalışma. İstanbul Barosu Dergisi, C. 87, S. 1, s. 103.



ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir. Bu durumda fazla çalışma yapan işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur.” Yönetmelik m. 9/I uyarınca zorunlu nedenlerle fazla çalışma durumunda işçinin rızası aranmayacaktır. İşçinin, zorunlu nedenin varlığına rağmen haklı sebebi olmaksızın fazla çalışma yapmayı reddetmesi, sadakat borcuna aykırılık teşkil eder. Bu durumda işveren, işçinin iş sözleşmesini İK m. 25/II uyarınca derhal feshetme hakkına sahiptir<sup>272</sup>. İK m. 43/II uyarınca zorunlu nedenlerle yapılan fazla çalışmada ücrete ilişkin normal nedenlerle fazla çalışmadaki hükümler aynen uygulanacaktır.

## 5. İşçinin Teslim ve Hesap Verme Yükümü

İşçinin iş görme borcunun unsurlarından biri de teslim ve hesap verme borcudur. Bu borç, İş Kanunu’nda düzenlenmemiştir. İşçinin teslim ve hesap verme yükümü, Mülga Borçlar Kanunu’nda da yer almıyordu. Böylelikle teslim ve hesap verme yükümünün, uygulamada yer bulmasından hareketle kanun koyucu, Türk Borçlar Kanunu’nda söz konusu yükümü düzenleyerek uygulama ile mevzuat arasındaki bağlantıyı sağlamıştır<sup>273</sup>.

İşçinin teslim ve hesap verme yükümü, TBK m. 397’de iki fıkra halinde düzenlenmiştir. Buna göre “işçi, üstlendiği işin görülmesi sırasında üçüncü kişiden işveren için aldığı şeyleri ve özellikle paraları derhal ona teslim etmek ve bunlar hakkında hesap vermekle yükümlüdür. İşçi, hizmetin ifasından dolayı elde ettiği şeyleri de derhal işverene teslim etmekle yükümlüdür.” Söz konusu maddenin uygulama alanı, özellikle lokanta vb. yerlerde çalışan işçiler açısından önem taşımaktadır. Lokantalarda garson olarak çalışan işçiler, müşterilerin yediği yemekten sonra ödeyeceği ücreti teslim almaktadırlar. Burada garsonun iş görme edimi müşterinin siparişlerini servis etmek, yemek bittikten sonra masayı toplamak ve yemeğin ücretini almaktır. TBK m. 397 kapsamında garson, tahsil ettiği yemeğin ücretini işverenine teslim etmekle yükümlüdür.

<sup>272</sup> Şen, s. 119; Güç, s. 39; Hüseyinli, Namık (2017). İş Kanunu Kapsamında Fazla Çalışmanın Yıllık Sınırının Aşılmasının Hukuki Sonuçları. Terazi Hukuk Dergisi, C. 12, S. 136, s. 17.

<sup>273</sup> Tunçomağ/Centel, s. 99; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 299; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 619.

## **II. İŞ GÖRME BORCUNDA TEMERRÜT**

### **A) GENEL OLARAK**

İşçi, kimi zaman iş sözleşmesi ile üstlenmiş olduğu iş görme edimini yerine getirmeyebilir. İşçinin iş görme edimini yerine getirmemesinin sonucu, hukuken farklı şekillerde karşımıza çıkar. İlk olarak işçi, sözleşme ile kararlaştırılan iş görme edimini yerine getirmemiştir. Zamanında yerine getirilmeyen iş görme ediminin ifası, sonradan imkânsız hale gelmiş olabilir. Ya da işçi, iş görme edimini yerine getirmiştir. Fakat işçinin ifası, sözleşmede kararlaştırıldığı şekilde değildir. Bu durumda işçinin ifası kötü ifa niteliğindedir. Son olarak da işçinin iş görme edimini ifa etmesi imkânsız olmamakla birlikte işçi, iş görme edimini yerine getirmemektedir. Dolayısı ile işçi, borçlu sıfatı ile temerrüde düşmektedir.

İş görme edimini zamanında yerine getirmemesi durumunda, işin ifası halen mümkün ise, işçinin borçlu sıfatı ile temerrüdü söz konusudur. Bu durumda işçinin temerrüde düşmesi için işverenin izleyeceği hukuki yollar ile temerrüdün sonuçları açıklanacaktır.

### **B) İŞ GÖRME BORCUNDA TEMERRÜDÜN ŞARTLARI**

#### **1. İş Görme Ediminin İfasının Mümkün Olması**

İş görme ediminde işçinin borçlu sıfatı ile temerrüdünün söz konusu olması için aranan ilk şart, işçinin iş sözleşmesi ile borçlandığı iş görme borcunun ifası mümkün olmalıdır. Şayet iş görme borcunun ifası mümkün değilse bu durumda temerrütten söz edilemez.

İş görme ediminin ifasının mümkün olmadığı hallerde borçlu temerrüdü değil edimin imkânsızlığı söz konusudur. Bu halde imkânsızlığa ilişkin hükümler uygulama alanı bulacaktır<sup>274</sup>. Bir örnekle somutlaştırma yapacak olursak, bir organizasyonda fotoğraf çekimi işi ile alakalı bir fotoğrafçı ile iş sözleşmesi yapılmıştır. Organizasyon zamanında fotoğrafçı, borcunu yerine getirmemiştir. Borcun ifası, sonradan mümkün olmadığından burada imkânsızlık söz konusu olacaktır. Ancak örneğin temizlik işi ile alakalı yapılan iş sözleşmesinde işçi, kararlaştırılan zamanda borcunu ifa etmemiştir. Ancak işin niteliği itibariyle işçi, temizlik yapma borcunu halen ifa edebilir. İşte burada edimin ifası halen mümkün olduğundan imkânsızlık değil temerrüdün hükümleri uygulanır.

<sup>274</sup> Eren, s. 1117; Kılıçoğlu, s. 693; Oğuzman/Öz, s. 458.

## 2. İş Görme Alacağıın Muaccel Olması

İş görme borcunda işçinin temerrüde düşebilmesi için aranan ilk şart, işveren açısından iş görme alacağıın muaccel olmasıdır<sup>275</sup>. Diğer bir deyişle işçi, iş sözleşmesi ile kararlaştırılan iş görme edimini, yine iş sözleşmesi ile kararlaştırılan zamanda ifa etmemiştir. Kaldı ki TBK m. 117/I'deki “*muaccel bir borcun borçlusunu...*” ifadesi ile kanun koyucu, muacceliyetin borçlu temerrüdü için aranması gerektiğini açıkça ortaya koymuştur.

Borcun ne zaman muaccel olacağı, yani iş görme ediminin ne zaman ifa edileceğini taraflar kendi aralarındaki sözleşmede belirleyebilir. İş sözleşmesi ile belirlenen zamanda iş görme edimi işçi tarafından yerine getirilmezse, işveren açısından iş görme alacağı muaccel olur.

## 3. İşverenin İhtarda Bulunması

TBK m. 117/I, “... *alacaklının ihtarı ile temerrüde düşer*” demek suretiyle alacaklının borçluyu temerrüde düşürmesi için ihtarda bulunması gerektiğini düzenlemiştir. TBK m. 117/II ise bazı durumlarda ihtara ihtiyaç duymadan borçlunun temerrüdünün söz konusu olacağını öngörmüştür.

TBK m. 117/II uyarınca ihtara ihtiyaç duyulmadan temerrüdün söz konusu olduğu hallerden biri de belirli vadeli borçlarda söz konusudur. Gerçekten de iş sözleşmesinde işçi ile işveren, işçinin iş görme edimini ne zaman ifa edeceğini kararlaştırmaktadır. İşin ne zaman görüleceğinin kararlaştırılması sonucunda işçinin iş görme borcu, belirli vadeli borçların tabi olduğu hukuki rejime tabidir<sup>276</sup>. Aynı şekilde sözleşmede iş görme ediminin ne zaman ifa edileceğine dair açık bir belirleme yapılmamakla beraber, işçinin iş görme borcunu belirli bir süre içerisinde ifa edeceği kararlaştırılmış da olabilir. Bu takdirde de ilgili sürenin dolması ile birlikte işverenin ihtarına gerek olmadan işçi, borçlu sıfatıyla temerrüde düşer. Zira burada da belirli vadenin varlığından söz edilir<sup>277</sup>.

Yine TBK m. 117/II gereği iş sözleşmesi ile taraflardan birine ifa gününü belirleme hakkı tanınmış olabilir. İlgili tarafın belirlemiş olduğu günü karşı tarafa usulünce bildirmiş

<sup>275</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Birinci Bölüm, IV., B., 2., b).

<sup>276</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Birinci Bölüm, IV., B., 2., c).

<sup>277</sup> Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 917; Tekil, s. 188; Cansel/Özel, s. 283.

olduğu durumlarda, bildirilen günde işçi tarafından iş görme borcu ifa edilmezse, ihtira gerek olmadan işçi borçlu sıfatı ile temerrüde düşmüş olur.

#### **4. İşverenin İfayı Kabule Hazır Olması**

TBK m. 117/I'de ifade edilmese de işin doğası gereği mevcut bir diğer şart ise işverenin, işçinin iş görme edimini kabule hazır olmasıdır. İşveren, işçinin edimini kabule hazır değilse, işçinin temerrüdü söz konusu olmaz.

Örneğin işçi, iş görme borcunun yerine getirmek istemektedir. Ancak işveren, iş görme borcunun kabulü için gereken hazırlıkları yerine getirmemiştir. Bu durumda işveren, TBK m. 408 uyarınca alacaklı sıfatıyla temerrüde düşmüş ise işçi, süresi geçtiği halde iş görme edimini ifa etmeyebilir. Zira işverenin alacaklı sıfatıyla temerrüdü, borçlu temerrüdünü engelleyeceğinden işçinin temerrüde düşmesi söz konusu olmaz<sup>278</sup>.

#### **5. İşçinin İfadan Kaçınma Hakkının Bulunmaması**

İşçinin iş görme edimini ifa etmekten kaçınması, haklı bir sebebe dayanabilir. Haklı bir sebeple iş görme borcunu ifa etmemesi, işçinin borçlu sıfatı ile temerrüde düşmesi sonucunu doğurmaz. Dolayısı ile işçinin iş görme borcunda temerrüde düşebilmesi için, ifadan kaçınmaya sebep olacak haklı bir sebebinin olmaması gerekmektedir.

Örneğin işçi, işverenin ücretini ödememesi sonucunda İK m. 34 ile ya da işverenin gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almaması sonucunda İSGK m. 13 ile kendine tanınan iş görmekten kaçınma hakkını kullanabilir. Bu halde iş görme edimi yerine getirilmez. Dolayısı ile burada işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanması meşru ise, iş görme borcunu yerine getirmemesi işçinin borçlu sıfatı ile temerrüde düşmesi sonucunu doğurmaz<sup>279</sup>.

### **C) İŞ GÖRME BORCUNDA TEMERRÜDÜN SONUÇLARI**

#### **1. Tazminat**

İşçinin iş görme borcunu ifa etmemesi sonucunda işveren, bir zarara uğrayabilir. Bu durumda işverenin zararı giderilmelidir. İşçinin iş görme borcunda borçlu sıfatıyla temerrüde düşmesi sonucunda işverenin uğradığı zararı işçi, TBK m. 400 gereği tazmin

<sup>278</sup> Eren, s. 1125; Oğuzman/Öz, s. 470; Kılıç Öztürk, s. 50 vd.

<sup>279</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Birinci Bölüm, IV., B., 2., f).

etmekle yükümlüdür<sup>280</sup>. TBK m. 400/I, işçinin sorumluluğunu “işçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur” düzenlemesi ile ifade etmektedir. Kanunun lafzından da hareketle, işçinin sorumluluğundan söz edebilmek için çeşitli şartların varlığı aranmaktadır. Bunlar iş sözleşmesine aykırılık, kusur, zarar ve illiyet bağıdır.

İlk olarak işçinin davranışı, iş sözleşmesine aykırılık teşkil etmektedir. İşçi, iş sözleşmesi ile üstlenmiş olduğu iş görme edimini yerine getirmeyebilir. Bu durumda şartlarının varlığı halinde, işçinin borçlu sıfatı ile temerrüdü söz konusudur. İşçinin temerrüde düşmesi sonucunda işveren, işçinin işini görmemesinden dolayı çeşitli zararlara uğrayabilir. Bu bakımdan işçinin işini hiç ifa etmemesi, diğer bir deyişle işçinin borçlu sıfatı ile temerrüde düşmesi, TBK m. 400/I’de düzenlenen tazminat sorumluluğunun doğması için gerekli olan aykırılık şartını sağlar.

Tazminat sorumluluğundan söz edilebilmesi için işçinin kusurlu olması gerekmektedir. Kusur, iradenin hukuk düzenince korunan değerleri ihlal edecek bir sonuca yönelmesi ya da meydana gelecek sonucun önlenmesi için gerekli davranışın sarf edilmemesi hususundaki irade eksikliği ya da kısaca hukuk düzenince uygun bulunmayan davranış biçimi olarak tanımlanabilir<sup>281</sup>. Kusur kavramına bakıldığında, kendi içerisinde kast ve ihmâl olarak ikiye ayrılır. Ancak hemen belirtmek gerekir ki buradaki tasnif, ceza hukukundaki tasniften bağımsız bir tasniftir.

Failin, eylemi neticesinde hukuka aykırı sonuçlar meydana geleceğini bilerek istemesine kast denir. Meydana gelecek sonucun fail tarafından bilinmesi tasarlama unsurunu oluştururken, söz konusu sonucun meydana gelmesinin arzu edilmesi de isteme unsurunu oluşturur ve bu iki unsurun varlığı halinde kasttan söz edilir<sup>282</sup>.

Hukuk düzeni, çeşitli insanlara görevler yükleyerek bazı sonuçların ortaya çıkmasını engellemek istemiştir. Örneğin doktor, hastasına karşı kanunen yardım etmek durumundadır. İşte örnekte olduğu gibi zararlı ya da kötü sonuçların doğmasını engellemek

---

<sup>280</sup> **Süzek**, s. 345 vd.; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 288 vd.; **Cenik**, Sevilay (2011). Türk İş Hukukunda İşçinin Sözleşmeden Doğan Sorumluluğu ve Sınırlandırılması (YLT). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, s. 24; **Dönmez**, s. 93; **Dursun**, s. 2425; Ayrıntılı bilgi için bkz. **Baycık**, Gaye (2015). Türk-İsviçre Hukukunda İşçinin Hukuki Sorumluluğu. Ankara: Yetkin.

<sup>281</sup> **Ataay**, s. 64; **Kılıçoğlu**, s. 326; **Deschenaux/Tercier**, s. 49; **Tercier/Pichonnaz/Develioğlu**, s. 574.

<sup>282</sup> **Feyzioğlu**, s. 478; **Hatemi/Gökyayla**, s. 146; **Reisoğlu**, s. 172.

için hukuk düzeninin yüklediği davranış ödevine aykırı hareket etmek ya da gerekli özeni göstermeyerek gerekli önlemleri almamak karşımıza ihmal olarak çıkar<sup>283</sup>.

TBK m. 400/I, işçinin verdiği zararda kusurun varlığını bir şart olarak aramıştır. Ancak maddede kusurun derecesi hakkında bir ifade yer almamıştır. Dolayısı ile işçi, iş görme edimini yerine getirirken kendi işi ile ilgili gerekli özeni göstermekle yükümlüdür. Hal böyle olunca işçinin sorumluluğunun söz konusu olabilmesi için kastla ya da ihmal ile davranmış olması herhangi bir önem taşımaz. Ancak sorumluluğunun tespitinde değerlendirilecek çeşitli kriterler, TBK m. 400/II'de belirtilmiştir. Buna göre *“bu sorumluluğun belirlenmesinde; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulur.”*

Yine sorumluluğun söz konusu olabilmesi için işçinin iş görmemesi sonucunda işverenin zarara uğraması da gerekir. Zarar kavramı eksilmeyi, azalmayı ifade eder<sup>284</sup>. Kanun koyucu, TBK m. 400/I'de yer alan sorumluluktan söz edebilmek için zararın niteliği hakkında bir belirleme yapmamış; işçinin vermiş olduğu her türlü zarardan sorumlu olacağını hüküm altına almıştır.

Ayrıca işçinin, iş görme edimini yerine getirmeyerek borçlu temerrüdüne düşmesi ile meydana gelen zarar arasında illiyet bağının varlığı da gerekir. İlliyet bağı, sorumluluğu meydana getirecek davranış ya da olay ile meydana gelen zarar arasındaki sebep-sonuç ilişkisi olarak tanımlanır<sup>285</sup>. İlliyet bağının olmadığı durumlarda sorumluluktan bahsetmek mümkün değildir<sup>286</sup>. Buradaki illiyet bağı, Türk, Alman ve İsviçre hukuklarında geçerli teori olan uygun illiyet bağıdır<sup>287</sup>. Uygun illiyet bağı teorisi ile sorumluluğa konu olan davranış ile meydana gelen zarar arasında sebep-sonuç ilişkisinin varlığından söz edebilmek için;

<sup>283</sup> **von Tuhr**, s. 380; **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp**, s. 494; **Antalya**, Gökhan (2015). Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt II. İstanbul: Legal, s. 30.

<sup>284</sup> **Eren**, s. 545; **Velidedeoğlu**, Hıfzı Veldet/Özdemir, Refet (1987). Türk Borçlar Kanunu Şerhi. Ankara: Yargıtay, s. 105; **Kılıçoğlu**, Kumru (2012). Yansıma Yoluyla Zarar. Ankara: Turhan, s. 5.

<sup>285</sup> **Ataay**, s. 93; **Tandoğan**, Haluk (1961) Türk Mes'uliyet Hukuku. Ankara: Ajans-Türk, s. 71; **Fikentscher**, s. 286.

<sup>286</sup> **Akıncı**, s. 138; **Yıldırım**, s. 185.

<sup>287</sup> **Reisoğlu**, s. 175; **Tercier**, Pierre/**Dreyer**, D. (2004). Torts. **Dessemontet**, F./**Ansay**, Tuğrul (Ed). Introduction to Swiss Law (s. 145-163). Lahey: Kluwer Law International, s. 148; **Koch**, Harold (2005). The Law of Torts. **Zekoll**, J./**Reimann**, M. (Ed). Introduction to German Law (s. 205-226), Münih: Beck, s. 211.

sorumluluğa yol açan davranışın, hayatın olağan akışına ve genel hayat tecrübelerine göre meydana gelen zararı gerçekleştirmeye elverişli olması gerekir<sup>288</sup>.

İşçinin iş görme edimini yerine getirmemesi sebebiyle borçlu sıfatı ile temerrüde düşmesi sonucunda, TBK m. 400’de düzenlenen işçinin sorumluluğunun şartlarının mevcut olduğu durumlarda işçi, işverenin uğramış olduğu zararları tazmin etmekle yükümlüdür.

## 2. İşçiyi Ücretinden Yoksun Bırakma

İş sözleşmesinde işçinin iş görme ediminin karşılığında işveren, ücret ödeme borcu altına girmektedir. İş görme ve ücret ödeme borçları, iş sözleşmesinin karakteristik borçlarıdır. İşverenin ücret ödeme borcunu yerine getirmediğinde işçi, İK m. 34’de yer alan düzenleme karşısında iş görme ediminin yerine getirmekten kaçınabilir<sup>289</sup>. Ancak işçi tarafından iş görme ediminin yerine getirilmediğinde işverenin ücret ödemediğinden imtina edip etmeyeceği hususu İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu’nda açıkça düzenlenmemiştir.

İşverenin ücret ödeme borcunu yerine getirmemesinin karşısında işçinin iş görmekten kaçınabileceği İş Kanunu ile kabul edilmiştir. Ters bir durum meydana geldiğinde, diğer bir deyişe işçinin iş görme edimini yerine getirmemesi karşısında işverenin ücret ödeme borcunun ifasından kaçınmasının kabulü mümkündür. Zira iş sözleşmesinin temel borçları, ücret ödeme ve iş görme edimleridir. Birinin ifa edilmediği durumda diğer tarafın ediminden kaçınabileceğine dair İK m. 34’den hareketle, işçinin iş görme edimini yerine getirmediği takdirde işverenin de pek tabii ücret ödeme borcunu ifa etmekten kaçınabilmelidir. Kaldı ki işverenin bu hakkı, TBK m. 97’de düzenlenen ödemelik def’inin doğal bir sonucudur<sup>290</sup>.

## 3. Disiplin Cezası

İş hukukunda işverenin disiplin yetkisine dair herhangi bir düzenleme mevcut değildir. Ancak uygulamada işverenlerin iç yönetmelik, personel yönetmeliği, disiplin

<sup>288</sup> **Kılıçoğlu**, s. 320. Uygun illiyet bağı teorisi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Eren**, Fikret (1975). Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları (Teori).

<sup>289</sup> **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 331; **Göktaş**, s. 38.

<sup>290</sup> **Süzek**, s. 344; **Eren**, s. 1012-1014, **Kılıçoğlu**, s. 622.

yönetmeliği vb. adlar ile adlandırılan düzenlemeler ile belirli durumlarda işçilere disiplin cezası verdikleri görülmektedir<sup>291</sup>.

İşverenin, işyeri yönetmelikleri ile işçilere disiplin cezası verme yetkisi, kötüye kullanılmaya müsaittir. Bu çerçevede işverenin disiplin cezası verme yetkisinin kötüye kullanılmasının engellenmesi önem teşkil eder<sup>292</sup>. Dolayısı ile disiplin cezası verme yetkisi, çeşitli koşullara tabidir. Bunlar, disiplin cezasının hukuki bir dayanağının bulunması, amacı ile sınırlı olması, işçinin kusurlu olması ve disiplin cezasının yargı denetimine tabi olmasıdır<sup>293</sup>. İşveren, işçinin iş görme edimini yerine getirmemesi karşısında ücret kesme cezası altında bir disiplin cezası da uygulayabilir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken durum, İK m. 38’de belirtilen hususlara riayet zorunluluğudur. İK m. 38’e göre “işveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez.”

İşverenin, işçinin iş görme edimini yerine getirmemesi sonucunda ücretten kesinti şeklinde disiplin cezası uygulayabilmesi için söz konusu durumun bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde yer alması gerekir<sup>294</sup>. Yönetim hakkı kapsamında işveren, işyeri yönetmeliği ile disiplin cezası belirleyebilir. Ancak ücretten kesinti şeklindeki disiplin cezası, bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılmamış ise İK m. 38 gereği işveren tarafından uygulanamaz. Aynı şekilde iş sözleşmesinin feshi, İK m. 18/I ve 25’de düzenlenmiştir. İş Kanunu’nda yer alan hükümler dışında işveren, farklı bir sebebin iş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bir disiplin cezası düzenleyemez<sup>295</sup>. Bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile ücret kesme cezasının öngörüldüğü durumlarda işveren tarafından ücretten kesinti cezası

<sup>291</sup> Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 595; Cenik, s. 139.

<sup>292</sup> Esener, s. 74; Süzek, s. 134.

<sup>293</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, Sarper (2011). İş Hukukunda Disiplin Cezaları. Çalışma ve Toplum, S. 28, s. 9-18 (Disiplin); Başbuğ, Aydın (1999). Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları. Ankara: TES-İŞ Eğitim (Disiplin).

<sup>294</sup> Narmanlioğlu, s. 317; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 117; Uşan, s. 87; Alper/Kılış, s. 69.

<sup>295</sup> Süzek, s. 134; Aktay/ Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 207; İK m. 25’de düzenlenen ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık halindeki fesih sebepleri örnekseyici olarak sayılmıştır. Dolayısı ile işçinin davranışı ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık teşkil ediyorsa işveren, bu gerekçe ile bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde hüküm bulunması durumunda usulü yöntemler takip edilerek iş sözleşmesi haklı nedenle feshedebilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 576 vd.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 241 vd.; Günay, s. 1319; Özcan, s. 534 vd.



yerine iş sözleşmesinin feshi yoluna gidilmez<sup>296</sup>. Ayrıca bir eyleme ücretten kesinti cezası verilmesi ile birlikte, işçinin iş sözleşmesinin feshi yaptırımını uygulanamaz<sup>297</sup>.

İşçiye uygulanacak olan ücretten kesme cezasının miktarı, İK m. 38/II ile düzenlenmiştir. Buna göre “... İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz.” İşveren, kanunda gösterilen miktarda bir kesinti yaparsa ya da iş sözleşmesi ile iki günden fazla ücret kesintisinin yapılabileceğine bir dar bir hüküm yer alırsa, bunların yerini yasal düzenleme alır<sup>298</sup>.

Ücret kesme cezasının karşılığını oluşturan miktar, işveren tarafından serbestçe kullanılamaz<sup>299</sup>. Bu miktarın ne şekilde kullanılacağı İK m 38/III ile düzenlenmiştir. Buna göre “bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye’de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur. Birikmiş bulunan ceza paralarının nerelere ve ne kadar verileceği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başkanlık edeceği ve işçi temsilcilerinin de katılacağı bir kurul tarafından karara bağlanır. Bu kurulun kimlerden teşekkül edeceği, nasıl ve hangi esaslara göre çalışacağı çıkarılacak bir yönetmelikte gösterilir.”

#### 4. İş Sözleşmesinin Feshi

İşçi, iş sözleşmesi ile üstlenmiş olduğu iş görme edimini yerine getirmeyerek borçlu sıfatı ile temerrüde düştüğü takdirde işverenin sahip olduğu haklardan biri de iş sözleşmesinin derhal (haklı nedenle) feshidir<sup>300</sup>. İş sözleşmesinin haklı nedenle feshinin

<sup>296</sup> Süzek, Disiplin, s. 12;

<sup>297</sup> “Bir eylem için iki ceza verilemeyeceğinden davalı işverenin ücretten kesme ve yer değiştirme cezası verdiği olay nedeniyle bilahare gerçekleştirdiği feshin geçersiz olduğu anlaşılmakla...”: 9. HD, T. 20.12.2017, E. 2016/31159; K. 2017/21843; “Olaydan sonra işverence uyarı ve ücretten kesme cezaları verilmekle, davacıya işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesi hükümleri gereğince yaptırım uygulandığı anlaşılmaktadır. Aynı eylem nedeniyle iki ayrı müeyyide uygulanamayacağı ilkesi nedeniyle, bu olayların iş akdinin feshi yaptırımına dayanak olarak gösterilmesi mümkün değildir.”: 22. HD, T. 21/11/2017, E. 2015/22119, K. 2017/25299; “İş sözleşmesinin işçinin davranışı nedeniyle geçerli bir şekilde feshedilebilmesi için, fesih dışında bir disiplin cezası uygulandığı (örneğin uyarı, kınama veya yevmiye kesme cezası) takdirde, aynı davranışın devam ettiği kanıtlanmadığı sürece iş sözleşmesinin feshi, feshi geçersiz kılar.”: 22. HD, T. 12.09.2018, E. 2018/10002, K. 2018/18540; 7. HD, T. 22.01.2014, E. 2013/23170, K. 2014/825.

<sup>298</sup> Uşan, Ücret, s. 128; Başbuğ, Disiplin, s. 152.

<sup>299</sup> Günay, Cilt II, s. 1775; Çil, s. 848; Özcan, s. 680.

<sup>300</sup> Esener, s. 242; Çelik/Caniklioğlu/Çelik, s. 285; Yücel, s. 86.

kaynağı, İK m. 25/II-h’de düzenlenmiştir. Bu durum ‘işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi’ şeklinde ifade edilmiştir. İşçinin, iş görme ediminde borçlu sıfatı ile temerrüde düşmesi sonucunda iş sözleşmesini feshedilebilir. Ancak İK m. 25/II-h gereği feshin söz konusu olabilmesi bazı şartlara tabidir.

Bunlar ilki işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevlerinin bulunmasıdır. İşçinin ödevleri, iş görme borcu kapsamında mevzuat, bireysel iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi, işyeri yönetmeliği veya mesleği ile belirlenmiş ya da tespit edilmiş olmalıdır<sup>301</sup>. Sözleşme ile ya da başka bir şekilde işçinin iş görme edimi dışında kalan bir işin işçi tarafından görülmemesi, kural olarak işçinin ödevi kapsamında değerlendirilmez. Bu halde işçinin görevi olamayan ve dürüstlük kuralı gereği de yapması gerekmeyen bir davranışın yapılmasının istenmeyeceğinden bu davranışın yapılmaması işçiye bir sorumluluk yüklemeyiz.

İkinci şart işveren tarafından kendisine hatırlatıldığı halde işçinin görevini yerine getirmemesidir. Burada kanun koyucu, işveren tarafından işçinin iş görme ediminin hatırlatılması açısından herhangi bir şart aramamıştır. Dolayısı ile işveren, hatırlatmayı sözlü ya da yazılı olarak gerçekleştirebilir. Ancak ispat hukuku açısından işverenin hatırlatmayı yazılı yapması daha isabetlidir<sup>302</sup>. İşçinin temerrüde düşürülmesi için hatırlatma amacıyla yapılan bildirim ihbar niteliğini haiz değildir. Buradaki bildirim, feshin haklı sebep teşkil etmesi için aranan bir şart olarak düzenlenmiştir<sup>303</sup>.

Üçüncü şart işçinin, kendisine hatırlatılmasına rağmen yapmakla ödevli olduğu görevi yerine getirmemesidir. Buna göre işveren yazılı ya da sözlü olarak işçiye görevini hatırlatmalıdır. İşçi de yapmakla yükümlü olduğu iş görme edimini hatırlatmaya rağmen, yerine getirilmemelidir<sup>304</sup>.

<sup>301</sup> Sümer, s. 59; Uşan, s. 71; Tunçomağ/Centel, s. 95.

<sup>302</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 598; Sümer, s. 117; Uşan, s. 123; Akyıldız/Korkmaz, s. 74.

<sup>303</sup> Tunçomağ/Centel, s. 229; Kılıçoğlu/Şenocak, s. 645; Günay, s. 1335; “İş sözleşmesinin işçinin davranışı nedeniyle geçerli bir şekilde feshedebilmesi için, işçinin kendisine verilen ihtarından sonra bir defa daha yükümlülüğünü ihlal teşkil eden davranışta bulunması gerekir. İşçiye verilen ihtarından sonra yeni bir yükümlülük ihlali meydana gelmemişse, sırf ihtar konu olan davranışa dayanarak iş sözleşmesi geçerli bir şekilde feshedilemez. Çünkü ihtarın verilmesiyle işveren, ihtar konu olan davranış nedeniyle iş sözleşmesini feshetme hakkından örülü olarak feragat etmiş bulunmaktadır”: 9. HD, T. 08.04.2019, E.2018/9501, K. 2019/8086; 9. HD, T.14.01.2019, E. 2018/2742, K. 2019/783

<sup>304</sup> “İş görme edimini eksik veya kötü ifa etmesinin görevi yerine getirmemekte ısrar etmek olarak nitelendirilemeyeceği, işçinin söz konusu davranışlarının işverene haklı nedenle fesih imkanı tanımayacağı ...”: 22. HD, T. 10.11.2018, E. 2015/34608, K. 2018/21716.

İşin yapılmasına ilişkin hatırlatma, kararlaştırılan işin yapılmasına yönelik olmalıdır<sup>305</sup>. Ayrıca iş görme ediminin bir kez yerine getirilmemesi yeterli olmayıp, işverenin hatırlatmasına rağmen işçi tarafından iş görme ediminin yerine getirilmemesi ısrarla tekrarlanmış bulunmalıdır<sup>306</sup>. İş Kanunu'nun gerekçesinde de ifade edildiği üzere 1475 Sayılı Kanun'da fesih için işçiye görevine yapması hatırlatıldığı halde yapmaması yeterli iken 4857 Sayılı Kanun işçinin görevini yapmamakta ısrar etmesi durumunda feshin söz konusu olabileceği düzenlenmiştir<sup>307</sup>.

Söz konusu şartların varlığı halinde işveren, işçinin iş görme edimini yerine getirmemesi sonucunda İK m. 25/II-h'ye dayanarak işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Haklı nedenle fesih hakkının kullanılması için, iş görme ediminin yerine getirmemesinde işçinin kusur ya da ihmalle iş sözleşmesine aykırı davranması gerekir<sup>308</sup>.

## 5. TBK m. 113 Gereği İşin Gördürülmesi

İş sözleşmesi ile işçinin üstlenmiş olduğu iş görme edimi, işçinin borçlu sıfatı ile temerrüde düşmesi sonucunda yerine getirilmeyebilir. Bu durumda işverenin sahip olduğu haklardan biri de TBK m. 113 gereği işin kendisi ya da bir başkası tarafından gördürülmesidir<sup>309</sup>. TBK m. 113/I, "*yapma borcu, borçlu tarafından ifa edilmediği takdirde alacaklı, masrafi borçluya ait olmak üzere edimin kendisi veya başkası tarafından ifasına izin verilmesini isteyebilir; her türlü giderim hakkı saklıdır.*" şeklinde işin gördürülmesini düzenlemiştir.

<sup>305</sup> Süzek, s. 689; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 253; Senyen-Kaplan, s. 315.

<sup>306</sup> Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 217; Kurt, Resul/Koç, Muzaffer (2017). İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları. Ankara: Seçkin, s. 357; Özcan, s. 542.

<sup>307</sup> "1475 sayılı İş Kanunu'nda işçinin hatırlatıldığı halde görevlerini yapmaması haklı fesih nedeni olarak sayılmış ve işçinin bu anlık durumu yeterli görülüşken, 4857 sayılı İş Kanunu ile işçinin bu görevi yapmamakta ısrar etmesi kuralı getirilmiştir. bu noktada işverenin hatırlatmasının ardından da sadece bir kez görevi yapmama yeterli sayılmamalıdır. İşçinin görevi yapmama eylemi hatırlatmanın ardından da devamlılık arz etmelidir.": 22. HD, T. 12.11.2018, E. 2017/17272, K. 2018/24216.

<sup>308</sup> "İşçi kusurlu davranış ile sözleşmeye aykırı davranmış ve bunun sonucunda iş ilişkisi olumsuz bir şekilde etkilenmişse işçinin davranışından kaynaklanan geçerli bir fesih söz konusu olur. Buna karşılık, işçinin kusur ve ihmaline dayanmayan sözleşmeye aykırı davranışlarından dolayı işçiye bir sorumluluk yüklenemeyeceğinden işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedeninden de bahsedilemez.": 9. HD, T. 13.05.2019, E. 2019/68, K. 2019/10742; 9. HD, T. 22.04.2019, E. 2918/10548, K. 2019/9475

<sup>309</sup> Eren, s. 1059; Aydınçık, Şirin (2013). Yapma Borçlarının İfa Edilmemesi ve Hukuki Sonuçları: Nama İfa. İstanbul: Vedat, s. 150.

İfanın kim tarafından yerine getirileceğine ilişkin genel kural, TBK m. 83 ile düzenlenmiştir. Buna göre “*borcun, bizzat borçlu tarafından ifa edilmesinde alacaklının menfaati bulunmadıkça borçlu, borcunu şahsen ifa etmekle yükümlü değildir.*” Madde, kural olarak borçlunun şahsen ifasını aramamıştır<sup>310</sup>. Ancak bazı sözleşme türleri açısından bu kuralın uygulanması mümkün değildir. Örneğin TBK m. 395 gereği işçi, iş görme borcunu şahsen ifa etmekle yükümlüdür<sup>311</sup>. Ancak bu durumun istisnası yine TBK m. 395 ile düzenlenmiştir. Sözleşmede aksi belirterek ya da somut olay gereği işçi, şahsen ifa yükümlülüğü altında olmayabilir<sup>312</sup>.

TBK m. 113 gereği iş sözleşmesinin söz konusu olduğu durumlarda işin başkasına yaptırılıp yaptırılmayacağı hususunun açıklığa kavuşturulması gerekir. İşçi, TBK m. 395 uyarınca iş görme edimini şahsen ifa etmekle yükümlüdür. İşçinin iş görme edimini yerine getirmemesi sonucunda TBK m. 113 gereği işin bir başkasına gördürülmesi kural olarak mümkün değildir. Diğer bir deyişle iş görme edimi, işçinin kişiliğine bağlı ise; yani kişiye sıkı sıkıya bağlı bir iş görme edimi niteliğinde ise, söz konusu hüküm uygulanamaz. Zira bu halde iş görme edimi, yalnızca borçlu konumundaki işçi tarafından yerine getirilebilir.

Bununla birlikte taraflar, işin bir başkası tarafından ifa edilebileceğini kararlaştırabilirler. Bu durumda işçinin işi şahsen ifası söz konusu olmaz. Dolayısıyla işin bir başkası tarafından ifa edilebileceğinin kararlaştırılması durumunda, TBK m. 113’ün uygulama alanı bulacağını düşünmekteyiz.

Somut olayın özelliklerine göre işçi, bazı durumlarda şahsen ifa yükümlülüğü altında olmayabilir. Örneğin kapıcılık sözleşmesinde kapıcı olan kişi yerine eşi, çocukları söz konusu işi görebilir<sup>313</sup>. Ya da kapıcının çeşitli sebeplerle izinli olması halinde iş görme edimi, geçici olarak bir başka kişi tarafından görülmektedir. İşte bunun gibi durumun gereğinden işin şahsen ifa edilmesinin aranmadığı olaylarda da işveren, TBK m. 113 gereği iş görme ediminin yerine getirilmemesine bağlı olarak işi bir başkasına gördürebilir.

---

<sup>310</sup> **Tunçomağ**, Kenan (1972). Borçlar Hukuku 1. Cilt. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, s. 440; **İnan**, Ali Naim/**Yücel**, Özge (2014). İnan Borçlar Hukuku Genel Hükümler. Ankara: Seçkin, s. 577; **Bozer**, s. 157.

<sup>311</sup> **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 115; **Uşan**, s. 70; **Erdoğan**, Ersin (2017). Yapma Borçlarının İcrası ve Bazı Temel Sorunlar. Ankara Barosu Dergisi, S. 2017/2 (Yapma), s. 150.

<sup>312</sup> **Süzek**, s. 337; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 282; **Senyen-Kaplan**, s. 156.

<sup>313</sup> **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 580; **Tunçomağ/Centel**, s. 95; **Alper/Kılıks**, s. 56.

TBK m. 113'ün uygulanması için öncelikle bir yapma borcu söz konusu olmalıdır<sup>314</sup>. İş görme borcu, niteliği itibariyle bir yapma borcudur<sup>315</sup>. Dolayısı ile TBK m. 113'de yer alan düzenleme, iş görme borcunun yerine getirilmediği durumlarda da uygulanır<sup>316</sup>. Ancak bunun için işçinin şahsen ifa yükümlülüğü olmamalıdır.

İşin gördürülmesi için aranan diğer bir şart ise borcun, borçlu tarafından ifa edilmemesidir. İş görme borcu, işçinin iş sözleşmesine uygun olarak yerine getirmekle yükümlü olduğu bir borçtur. Bununla birlikte işçi, iş sözleşmesinde iş görme borcu bakımından borçlu konumunda yer almaktadır. İşçinin borçlu sıfatı ile temerrüde düşmesi sonucunda iş görme edimini yerine getirmemesi, TBK m. 113/I'de aranan borcun borçlu tarafından yerine getirmemesi şartını sağlamaktadır. İşçinin iş görme ediminde temerrüde düşmesinde kusurlu olup olmaması, TBK m. 113 hükmünün uygulanması açısından herhangi bir öneme sahip değildir. İşçi kusurlu olsun ya da olmasın, TBK m. 113 uygulama alanı bulur.

İşçinin iş görme borcunu, borçlu sıfatı ile temerrüde düşerek yerine getirmemesi sonucunda alacaklı konumundaki işveren, hâkimden söz konusu edimin kendi tarafından ya da bir başkası tarafından yerine getirilmesini isteyebilir. Bu durumda işverenin, işin görülmesi için yapacağı masraflar temerrüde düşen işçi tarafından giderilmekle birlikte TBK m. 113 gereği işverenin işçiden tazminat isteme hakkı tutulmuştur<sup>317</sup>.

---

<sup>314</sup> **Yavuz**, Nihat (2015). Türk Borçlar Kanunu Şerhi 1. Cilt. Ankara: Adalet (Cilt I), s. 727; **Günay**, Cevdet İlhan (2015). Türk Borçlar Kanunu Şerhi. Ankara: Yetkin (Borçlar), s. 411.

<sup>315</sup> **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 8; **Kılıçoğlu**, s. 5; **Ataay**, s. 42.

<sup>316</sup> **Eren**, s. 1059; Aksi görüş için bkz. **Öz/Oğuzman**, Cilt II, s. 378.

<sup>317</sup> **Eren**, s. 1060; **Erdoğan**, Yapma, s. 167 vd.; **Aydıncık**, s. 107.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### ÜCRET ÖDEME BORCUNDA TEMERRÜT

#### I. ÜCRET ÖDEME BORCU

##### A) ÜCRET KAVRAMI

###### 1. Tanımı

İş sözleşmesinde işverenin en önemli borcu, ücret ödeme borcudur. Ücret ödeme borcu, işverenin asli borcudur. Ücretin mevcut bulunmadığı durumda kural olarak iş sözleşmesinin mevcudiyetinden söz etmek mümkün değildir<sup>318</sup>.

AY m. 18 uyarınca angarya yasaktır. Buna durum “hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır.” hükmü ile ifade edilmiştir. Anayasa’nın düzenlenmiş olduğu angarya yasağı mutlak değildir AY m. 18/II, angarya yasağının istisnaları düzenlemiştir. Anayasa’daki angarya yasağı, İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu’nda yer alan düzenlemelere sirayet etmiştir. Adı geçen kanunlarda ücrete ilişkin düzenlemeler yer almıştır. AY m. 55 ile ücret, emeğin karşılığı olarak nitelendirilmiştir<sup>319</sup>. Ayrıca devletin, işçilerin çalıştıkları iş ile uygun ve adaletli bir ücret alması için gereken her türlü tedbiri alacağı düzenlenmiştir.

İktisadi anlamda ücret, üretim faaliyetlerine katılan bireyin ortaya koyduğu emeğinin karşılığını oluşturan ekonomik değer olarak nitelendirilmektedir<sup>320</sup>. Hukuki anlamda ücrete ilişkin olarak İK m. 32 bir tanımlama yapmıştır. Buna göre “genel anlamda ücret, bir

<sup>318</sup> **Süzek**, s. 362; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 310; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 141; **Uşan**, s. 77; **Göktaş**, Seracettin/Çil, Şahin (2003). Açıklamalı-İçtihatlı Basın İş Kanunu. Ankara: Turhan, s. 179; **Kar**, Bektaş (2011). İçtihatları ve Mevzuatı ile Deniz İş Hukuku. Ankara: Yetkin, s. 103; **Çil**, Şahin (2010). İş Hukukunda İşçinin Ücreti. Ankara: Turhan, s. 1; **Collins/Ewing/McColgan**, s. 229; **Smith/Baker**, s. 187; “Ücret ödeme borcu, işçinin iş görme borcu karşısında yer alan ve işverenin iş akdinden doğan temel borcudur. Ücret iş akdinin kurucu unsuru olduğundan, ücret olmaksızın bu sözleşmenin varlığından söz edilemez”: HGK, T. 14.06.2017, E. 2016/22-1380, K. 2017/1169.

<sup>319</sup> “Ücretin işçinin ve ailesinin genellikle tek geçim kaynağını oluşturması onu sözleşmeden doğan herhangi bir alacak hakkı olmaktan çıkarmış, bu hakka bir ‘sosyal’ nitelik kazandırmıştır. İşçiler için taşıdığı yaşamsal önem nedeniyle ücret anayasal güvenceye kavuşturulmuş ve sosyal haklar arasında yer almıştır”: HGK, T. 15.02.2017, E. 2015/9-63, K. 2017/271; HGK, T. 29.06.2016, E. 2014/1169, K. 2016/863; “İşçinin emeğinin karşılığı olan ücret, işçi için en önemli hak; işveren için en temel borçtur”: 22. HD, T. 03.12.2015, E. 2014/20553, K. 2015/33548.

<sup>320</sup> **Evren**, Öcal Kemal (2011) İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması. Ankara: Seçkin, s. 22; **Aktan**, Coşkun Can (2018). Yeni İktisat Okulları ve İktisadi Düşünce. Ankara: Seçkin, s. 49; **Yeniçeri**, Harun (2014). Ücret Gelirlerinin Vergilendirme Usulleri ve Vergi Adaleti. Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 6, S. 2, s. 78.

*kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.”*

TBK m. 401, ücretten ne anlaşılması gerektiğine dair net bir tanım yapmamakla birlikte işverenin işçiye ücret ödemekle yükümlü olduğunu bildirir bir hüküm getirmiştir. Buna göre *“işveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür.”*

Türkiye'nin de imzalamış olduğu ILO'nun 95 sayılı Ücretin Korunması Sözleşmesi<sup>321</sup> m. 1'de ücrete ilişkin bir tanımlama yapmıştır. Buna göre *“ücret, yapılan veya yapılacak olan bir iş için veyahut görülen veya görülecek bir iş için yazılı veya sözlü iş akdi gereğince bir işveren tarafından bir işçiye her ne nam altında ve hangi hesaplama şekli ile olursa olsun ödenmesi gereken ve nakden değerlendirilmesi kabil olup karşılıklı anlaşma veya ulusal mevzuatla tespit edilen bedel veya kazançtır.”*

## 2. Özellikleri

İK m. 32'de yer alan tanımdan da anlaşılabilceği gibi hukuki anlamda ücretten için bazı hususların varlığı gerekir. Bunlar, bir iş karşılığı ödenmesi, nakdi bir ödeme olması<sup>322</sup>, kural olarak dönemsel olması, işveren ya da üçüncü kişiler tarafından ödenmesidir.

Ücretten söz edebilmek için öncelikle ödemenin bir iş karşılığı olması gerekir. Diğer bir ifade ile ücret, iş sözleşmesinde işçinin görmüş olduğu işe karşılık, işverenin yerine getirmekle yükümlü olduğu karşı edimdir<sup>323</sup>. İşveren, işçinin görmüş olduğu iş karşılığında ücret ödeme borcu altındadır. Ancak kimi zaman işçi, iş görmese de, işveren ona ücret ödemek zorunda olabilir. Örneğin İK m. 46/II gereği hafta tatilinde, İK m. 47/I uyarınca ulusal bayram ve genel tatil günlerinde, İK m. 53'e binaen yıllık ücretli izinde işçi, iş görme edimini yerine getirmese dahi, işveren ona ücret ödemekle yükümlüdür. Ayrıca yakacak yardımı, gıda yardımı, çocuk yardımı, kıyafet yardımı gibi yapılan ödemeler de bu kapsam

<sup>321</sup> Ücretin Korunması Hakkında 95 Sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi'nin Kabulü, 28.10.1960 T. ve 10641 S. RG.

<sup>322</sup> Ücretin nakdi olarak ödenmesi özelliği, C) Ücretin Ödenme Şekilleri başlığı altında incelenecektir.

<sup>323</sup> **Reisoğlu**, Hizmet, s. 160; **Sümer**, s. 75; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 310; **Köseoğlu**, Ali Cengiz (2016). 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu'nun İşin Düzenlenmesi Yönünden Genel Bir Değerlendirmesi. 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu, s. 309-337. Ankara: Önka, s. 310; 22. HD, T. 24.01.2019, E. 2018/16899, K. 2019/1853.

dahilinde değerlendirilebilir. Zira bahsi geçen ödemeler, işçiyi koruma düşüncesi kapsamında sosyal devlet ilkesinin bir gereği olarak yapılan ödemelerdir. Dolayısı ile bunlar da iş görme ediminin karşılığında yer almaz.

Ücret, kural olarak dönemsel bir ödemedir. İş sözleşmesi ile taraflar arasında belirlenen zaman dilimleri içerisinde ücretin ödenmesi gerekir. Bu bağlamda ücret, niteliği itibariyle belirli zaman aralıkları içerisinde ödenen dönemsel bir edim ya da ödeme olarak ifade edilebilir<sup>324</sup>.

İş Kanunu'nda belirtilen ücretin son özelliği ise işveren ya da üçüncü kişilerce ödenmesidir. Kanunda yer alan bu özellik gereğince ödemeyi gerçekleştiren kişinin kim olduğu, ücret kavramı için belirleyici bir unsur değildir<sup>325</sup>. Özellikle yüzde usulü ücretin uygulandığı işyerleri açısından durum böyledir.

## **B) ÜCRETİN KAPSAMI**

### **1. Dar Anlamda Ücret**

Ücret kavramı, dar ve geniş olmak üzere iki anlama sahiptir. Dar anlamda ücret, İK m. 32/I'de tanımlanan ücretin karşılığını oluşturur. Bu bakımdan dar anlamda ücret, esas olarak asıl ücret anlamına gelmektedir. Diğer bir deyişle işçinin iş görme ediminin karşılığı işverenin ödemiş olduğu ücret, dar anlamda ücrettir<sup>326</sup>.

İş Kanunu'nda tanımlanan ücret, dar anlamda ücrettir. Dar anlamda ücret; çıplak ücret ya da asıl ücret olarak da ifade edilir. İş hukukunda, iş karşılığında işveren ya da üçüncü kişi tarafından para ya da parasal bir menfaat ile ödenen ücret, kural olarak dar anlamda ücret olarak anlaşılır<sup>327</sup>.

### **2. Geniş Anlamda Ücret**

Geniş anlamda ücret ise tarafların aralarındaki iş sözleşmesinden, toplu iş sözleşmesinden ya da bizzat kanundan doğan; para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerin asıl

---

<sup>324</sup> “Ücret kural olarak dönemsel (periyodik) bir ödemedir. Kanun'un kabul ettiği sınırlar içinde tarafların sözleşme ile tespit ettiği belirli ve sabit aralıklı zaman dilimlerine, dönemlere uyularak ödenmelidir”: 22. HD, T. 21.05.2019, E. 2017/22682, K. 2019/11223; 22. HD, T. 13.05.2019, E. 2017/21905, K. 2019/10455; 22. HD, T. 06.05.2019, T. 06.05.2019, E. 2016/10141, K. 2019/9819.

<sup>325</sup> **Süzek**, s. 363; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 622; **Narmanhoğlu**, s. 303; **Evren**, s. 23.

<sup>326</sup> **Esener**, s. 164; **Sümer**, s. 75; **Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan**, s. 159; **Akyıldız/Korkmaz**, s. 43.

<sup>327</sup> **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 311; **Dönmez**, Kazım Yücel (2018). İşçi Ücreti ve Ödenmemesinden Kaynaklanan Hukuki Sorunlar. Ankara: Seçkin, s. 17; **Poyraz**, s. 59.



ücrete eklenmesi yöntemiyle ortaya çıkan ücrettir<sup>328</sup>. Geniş anlamda ücret, giydirilmiş ücret olarak da adlandırılır. Örneğin işçinin asıl ücretine ek olarak işverenin ödediği yakacak yardımı, eğitim yardımı, yol yardımı vs. ödemeler, geniş anlamda ücret olarak ifade edilir.

Geniş anlamda ücretin hukuki dayanağı, İK m. 32/V'de yer alır. Madde metninde “*iş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerin tam olarak ödenmesi zorunludur*” demek suretiyle kanun koyucu, geniş anlamda ücretin kapsamını tayin etmiştir. Yine hâlen yürürlükte bulunan 1475 Sayılı Kanun m. 14/XII “... *kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında İK m. 32/I'de yazılı ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur...*” hükmü ile de geniş anlamda ücrete ya da diğer bir ifade ile giydirilmiş ücrete ilişkin düzenleme mevcuttur.

## C) ÜCRETİN ÖDENME ŞEKİLLERİ

### 1. Aynen Ödeme

Bazı iş kolları bakımından işverenler, işçilerine sağladıkları imkanlar ile birlikte ücret ödemesini gerçekleştirmeleri söz konusu olmuştur. Özellikle tarım ve ev hizmetlerinde işverenin sağlamış olduğu beslenme, barınma, giyinme vb. imkanlar aynı ödeme olarak değerlendirilebilir. Özellikle toplu iş sözleşmesi ile taraflar, çeşitli ücret eklerinin aynı olarak ödenebileceğini kararlaştırabilirler. Çoğunluk ile işveren tarafından sağlanan yemek ve iş elbiseleri, giyecek yardımı olarak kıyafet verilmesi, yakacak yardımı olarak odun-kömür verilmesi, bayram yardımı olarak gıda malzemesi verilmesi gibi ücret ekleri, aynen ödenebilir<sup>329</sup>.

İK m. 32/I uyarınca işverenin sağlamış olduğu imkânlar ücret olarak değerlendirilemez. Zira kanun koyucu, ücretin para olarak ödenmesini kesin bir kural olarak belirtmiştir. Bu çerçevede işverenin sağlamış olduğu imkânlar salt ücret olarak değerlendirilemez. Söz konusu imkanlar, İş Kanunu bağlamında ücret kavramının dışında olmakla beraber ücretin eki ya da tamamlayıcısı olarak kabul edilebilir<sup>330</sup>.

<sup>328</sup> Uşan, s. 78; Aktay/Arıcı/Seneyen-Kaplan, s. 104; Korkmaz/Alp, s.152.

<sup>329</sup> Sümer, s. 75; Seneyen-Kaplan, s. 171; Uşan, s. 84; Korkmaz/Alp, s. 158.

<sup>330</sup> Narmanlıoğlu, s. 301; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 622; Demir, s. 137.

## 2. Nakden Ödeme

İK m. 32/I, ücretin “*para ile ödenen tutar*” olduğunu hüküm altına almıştır. Buna göre ücret, bir işin karşılığında kural olarak para ile, yani nakden ödenmelidir<sup>331</sup>. İK m. 32/II uyarınca “*ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak Türk parası ile ... ödenir. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir.*” Görüldüğü üzere ücret, kural olarak Türk parası ile ödenmektedir. Taraflar, sözleşme serbestisi içerisinde ücreti yabancı para olarak da belirleyebilir<sup>332</sup>. Kanun, yabancı para ile ücretin belirlenmesi durumunda “... *Türk parası ile ödeme yapılabilir*” ifadesini kullanmaktadır. Söz konusu ifadede ne anlaşılması gerektiği net değildir. Zira “*yapılabilir*” ifadesinden taraflar isterse yabancı parayı güncel kur üzerinden Türk parası ile ödeyebileceği gibi yabancı para olarak da ödeyebileceği anlaşılmaktadır<sup>333</sup>.

Yabancı para üzerinden ücreti belirlenmeler bile ücretin ödenmesi Türk parası üzerinden olmalıdır. Diğer bir ifade ile ücret ödeneceği zaman yabancı para, güncel kur üzerinden Türk parasına çevrilecek ve o Türk parası ile ödeneceğini düşünmekteyiz<sup>334</sup>. Kanaatimizce kanun koyucu, söz konusu anlam karmaşasının önüne geçmek amacıyla ilgili kanun metnini “*Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası cinsinden ödeme yapılır*” şeklinde değiştirme yoluna gidebilir.

Nakdi ödemede akla gelen sorulardan biri de ücretin bono ya da benzeri bir evrakla ödenip ödenemeyeceğidir. İK m. 32/IV söz konusu soruna ilişkin bir düzenleme içermektedir. Buna göre “*emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz.*” Kanunun bu açık hükmü karşısında bono gibi evraklarla işveren, işçisinin

<sup>331</sup> **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 142; **Sümer**, s. 75; HGK, T. 15.03.2017, E. 2015/22-3613, K. 2017/505.

<sup>332</sup> Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Karara İlişkin Tebliğ’de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ ile birlikte, m. 8/III gereği “*Türkiye’de yerleşik kişiler; yurt dışında ifa edilecekler dışında kalan, kendi aralarında akdedecekleri, iş sözleşmelerinde sözleşme bedelini ve bu sözleşmelerden kaynaklanan diğer ödeme yükümlülüklerini döviz cinsinden veya dövize endeksli olarak kararlaştıramazlar.*” 06.10.2018 T. ve 30577 S. RG.

<sup>333</sup> **Süzek**, s. 377; **Akyiğit**, Ercan (2008). İş Kanunu Şerhi Cilt II. Ankara: Seçkin. s. 1489.

<sup>334</sup> **Kılıçoğlu/Şenocak**, s. 725; **Günay**, Cevdet İlhan (2015). İş Kanunu Şerhi 2. Cilt. Ankara: Yetkin, s. 1514; **Çil**, Şahin (2009). Yargıtay Kararlarına Göre İşçinin Ücreti. Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 4, S. 15 (Yargıtay), s. 75.

ücretini ödeyemez. Dolayısı ile ücretin iş görme borcunun karşılığını oluşturan asıl ücreti, bir miktar para ile ödenirken ücret ekleri aynı ödeme yöntemi ile de ödenebilir<sup>335</sup>.

#### D) ÜCRETİN ÖDEME YERİ

Ücretin ödeme yerine ilişkin Mülga İş Kanunu herhangi bir düzenlemeye yer vermemiştir. Dolayısı ile ücretin ödeme yeri, borçlar hukukuna göre tespit ediliyordu. TBK m. 89 (BK m. 73) gereği öncelikle taraflar arasındaki iş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde ödeme yerine ilişkin bir hüküm varsa ücretin ödeme yeri, taraflarca kararlaştırılan yer olarak kabul edilmekteydi. Taraflar arasında herhangi bir belirlemenin olmadığı durumda ise ücret borcunun para borcu olması hasebiyle işçinin yerleşim yeri, ödeme yeri olarak kabul ediliyordu.

TBK m. 407/I ile İK m. 32/II, ücretin ödeme yerine ilişkin yeni bir düzenleme getirmiştir. Her iki kanunda yer alan düzenleme, birbiri ile aynı doğrultudadır. İK m. 32/II uyarınca “...Çalıştırılan işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi hususunda; tabi olduğu vergi mükellefiyeti türü, işletme büyüklüğü, çalıştırdığı işçi sayısı, işyerinin bulunduğu il ve benzeri gibi unsurları dikkate alarak işverenleri veya üçüncü kişileri zorunlu tutmaya, banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının, brüt ya da kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net miktar üzerinden olup olmayacağını belirlemeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığından sorumlu Devlet Bakanlığı müştereken yetkilidir. Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler.” TBK m. 407/I’e göre ise “çalıştırılan işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde ödenenlerin özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi hususunda; tabi olduğu vergi mükellefiyeti türü, işletme büyüklüğü, çalıştırdığı işçi sayısı, işyerinin bulunduğu il ve benzeri unsurları dikkate alarak iş sahiplerini zorunlu tutmaya, banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın, brüt ya da kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net miktar üzerinden olup olmayacağını belirlemeye

<sup>335</sup>

Süzek, s. 376; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 155; Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan, s. 161.

*Cumhurbaşkanlığı yetkilidir. Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan iş sahipleri, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler. Her ödeme döneminde, işçiye hesap pusulası verilir. İşçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarının özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesine ilişkin diğer usul ve esaslar, anılan bakanlıklarca müştereken çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.”*

Söz konusu madde metni uyarınca çıkartılan yönetmelik<sup>336</sup>, banka aracılığı ile yapılacak ödemelere ilişkin düzenlemeler içermektedir. Yönetmelik m. 10 uyarınca *“işyerleri ve işletmelerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulandığı işverenler ile üçüncü kişiler, Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısının en az beş olması halinde, çalıştırdıkları işçiye o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanunî kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlüdürler.”*

İK m. 32/II ve Yönetmelik m. 10 birlikte değerlendirildiğinde, beş ve beşin üzerinde işçi çalıştıran işverenler ücret ödemelerini banka yolu ile gerçekleştirilmelidir. Beşin altında işçi çalıştıran işverenler ise işçilerin ücretini banka aracılığı ile ödeyip ödememe konusunda serbestiye sahiptir. İşçilerin ücretinin banka aracılığı ile ödenmesi, İK m. 37 uyarınca işverenin işçiye hesap pusulası verme zorunluluğunu ortadan kaldırmaz<sup>337</sup>. Dolayısı ile işveren, işçinin ücretini hangi yöntemle öderse ödesin, ücret hesabını gösterir pusulayı işçiye vermekle yükümlüdür.

İK m. 32/VII, ücrete ilişkin olarak işyerlerinin özelliği itibarıyla özel bir düzenleme getirmiştir. Buna göre *“meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkân ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz.”*

<sup>336</sup> Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik, 18.11.2008 T. ve 27068 S. RG.

<sup>337</sup> **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 322; **Senyen-Kaplan**, s. 172; 9. HD, T. 21.01.2019, E. 2015/28660, K. 2019/1696; otomatik para çekme makinaları ile ücretin ödenmesi hakkında bkz. **Akın**, Levent (1996) İşçi Ücretlerinin Otomatik Para Çekme Makinaları ile Ödenmesinin Hukuki Niteliği ve İspatı Sorunu. Yargıtay Dergisi, C. 22, S. 3, s. 340-363; 9. HD, T. 06.07.2011, E. 2009/18259, K. 2011/22330; 22. HD, T. 26.01.2016, E. 2014/29170, K. 2016/2097.

## E) ÜCRETİN MİKTARI

### 1. Tarafların Ücreti Serbestçe Belirlemesi

Sözleşme serbestisi gereği taraflar, iş sözleşmesinde ücretin miktarını serbestçe belirleyebilirler<sup>338</sup>. Söz konusu belirleme yapılırken işçinin nitelikleri, işin özellikleri, işyerinin bulunduğu bölgedeki ücret uygulamaları, mesleki örf ve âdet kuralları dikkate alınabilir<sup>339</sup>. Ancak taraflar bu belirlemeyi yaparken kanunun izin verdiği sınırlar içerisinde yapmalıdırlar. Zira kanun koyucu, ücretin belirlenmesinde sözleşme özgürlüğünü asgari ücret düzenlemesi ile sınırlandırmıştır. Bu bağlamda taraflar, ücret belirlerken asgari ücretin altında bir ücret üzerinden anlaşma yapamazlar<sup>340</sup>.

İş sözleşmesinde ücrete ilişkin anlaşma yapılırken ilk dikkat edilmesi gereken husus o işyerinde toplu iş sözleşmesi olup olmadığıdır. Zira STİSK m. 36, iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmelerine aykırı olamayacağını ifade etmiştir. Toplu iş sözleşmelerinin normatif özelliği gereği, taraflar toplu iş sözleşmesinden daha az miktarda bir ücret üzerinde anlaşmış olsalar dahi anılan kanun hükmü gereği iş sözleşmesi hükmünün yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Ancak STİSK m. 36'nın uygulanabilmesi için işçinin toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili sendikanın üyesi olması ya da sendikaya üye olmamakla birlikte dayanışma aidatı ödemesi gereklidir.

---

<sup>338</sup> “İş sözleşmesinin tarafları, asgari ücretin altında kalmamak kaydıyla sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ücretin miktarını serbestçe kararlaştırabilirler. İş sözleşmesinde ücretin miktarının açıkça belirtilmemiş olması, taraflar arasında iş sözleşmesinin bulunmadığı anlamına gelmez. Böyle bir durumda dahi ücreti TBK m. 401'e göre tespit olunmalıdır”: 9. HD, T. 07.01.2019, E. 2017/8892, K. 2019/49.

<sup>339</sup> **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 640; Sümer, s. 80.**

<sup>340</sup> “Taraflar asgari ücretten aşağı olmamak kaydıyla bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile ücreti serbestçe kararlaştırabilirler”: 22. HD, T. 06.09.2018, E. 2018/11573, K. 2018/17887; 22. HD, T. 06.09.2018, E. 2018/11571, K. 2018/17885.

Ücretin miktarı belirlenirken dikkat edilmesi gereken bir diğer husus ise eşitlik ilkesine riayetir<sup>341</sup>. Burada mutlak bir eşitlikten söz etmek mümkün değildir<sup>342</sup>. Zira işin ve işçinin niteliği sebebiyle herkese aynı ücreti vermek hayatın olağan akışına aykırıdır. Örneğin eşitlik ilkesi, bir inşaatta çalışan mühendis ile vasıfsız işçiye aynı ücretin verilmesi anlamına gelmemektedir. Buradaki eşitlik ilkesinden maksat, AY m. 10'da ifade edildiği gibi aynı nitelikteki işçiler arasında dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din mezhep vb. sebeplerle işverenin ücret belirlenmesinde farklı davranışlar göstermemesi gerektiğini ifade etmektedir<sup>343</sup>.

## 2. Asgari Ücret

Asgari ücret, Anayasa'da düzenlenmiştir. AY m. 49 gereği "*devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.*" İşte devletin çalışan vatandaşlarını ekonomik yönden korumak için aldığı önlemlerden biri de asgari ücrettir. Ayrıca AY m. 55/III, "*asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur*" şeklinde bir düzenleme ile asgari ücretin tespitine ilişkin genel bir kural düzenlemiştir. Asgari ücret, İK m. 39'da da düzenlenmiştir. İlgili madde gereğince asgari ücrete ilişkin esasların çıkarılacak bir yönetmelikle belirleneceği hüküm altına alınmıştır. Bununla birlikte asgari ücretin, İş Kanunu kapsamında olsun ya da olmasın tüm işçilere yönelik uygulanacağı ifade edilmiştir.

<sup>341</sup> **Esener**, s. 175; **Davies**, Anne (2009). Perspectives on Labour Law. New York. Cambridge University Press, s. 139; **Senyen-Kaplan**, Emine Tuncay (1998). Eşit veya Eşit Değerde İş İçin Ücret. Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, C. 19, S. 3, s. 56; "*Eşit işe eşit ücret ilkesi uyarınca eşitliğin sağlanması için hareket edildiği söylene bile ekonomik gerekçeler olmadığı sürece eşitliğin yüksek ücrette sağlanması, kısaca daha düşük ücret alanların ücretinin yüksek ücret alanla eşitlenmesi gerekmektedir*": HGK, T. 02.12.2015, 2015/9-1014, K. 2015/2767; HGK, T. 15.02.2017, E. 2015/9-63, K. 2017/271; "*Eşit davranma ilkesi, tüm hukuk alanında geçerli olup iş hukuku bakımından işverene işyerinde çalışan işçilere eşit davranma, eşit değerdeki işlerde çalışan işçilere eşit çalışma koşullarını uygulama yükümlülüğünü ifade eden çağdaş iş hukukunun tanıdığı ve genellikle hakkaniyet esasına dayandırılan bir borçtur. ... İşveren, haklı bir neden olmadıkça farklı davranmama, sosyal yardım ve parasal menfaatlerden eşit olarak yararlandırma borcu altında olup kamu düzenine ilişkin eşit işlem borcunun re'sen gözetilmesi zorunluluğu bulunmaktadır*": HGK, T. 04.07.2018, E. 2018/515, K. 2018/1310; HGK, T. 04.04.2018, E. 2018/249; K. 2018/744.

<sup>342</sup> "*Eşit davranma yükümlülüğü, aynı nitelikte işçiler için söz konusudur. İşveren gerek işçinin yaptığı iş, uzmanlığı, öğrenimi, kıdemi gibi objektif nedenlere, gerek çalışkanlık, yetenek, liyakat gibi sübjektif nedenlere dayanarak farklı çalışma koşulları yaratabilir*": HGK, T. 03.05.2017, E. 2017/2095, K. 2017/911; HGK, T. 28.03.2018, E. 2016/2673, K. 2018/631.

<sup>343</sup> Ücret belirleme ilkesi, işverenin eşit davranma borcunun bir yansımasıdır. Eşit davranma borcu için bkz. Birinci Bölüm, III., C., 3.

Asgari Ücret Yönetmeliği<sup>344</sup>, asgari ücrete ilişkin temel esasları belirlemiştir. Aynı şekilde TBK m. 401, ücretin belirlenmediği durumlarda asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücret ödeme yükümlülüğünü ifade ederken asgari ücret uygulamasını dile getirmiştir.

Asgari Ücret Yönetmeliği m. 4/d, asgari ücrete ilişkin bir tanımlama getirmiştir. Buna göre asgari ücret, “*işçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret*” olarak tanımlanmıştır. Diğer bir deyişle işçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesinde belirlenebilecek en düşük ücrettir<sup>345</sup>. Söz konusu tanım değerlendirildiğinde, asgari ücretin işçilerin hayatlarını idame edebilmeleri için zorunlu ihtiyaçlarını en az düzeyde karşılama amacından hareket ettiği ifade edebilir<sup>346</sup>. Yönetmelik m. 7/II, “*ücretin belirlenmesine ilişkin olarak Komisyon, ücretin belirlenmesinde; ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik durumu, ücretliler geçinme indekslerini, bu indeksler yoksa geçinme indekslerini, fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel durumunu ve geçim şartlarını göz önünde bulundurur*” hükmü ile asgari ücretin belirlenmesinde dikkate alınacak esasları hükmü altına almıştır.

Asgari ücretin miktarı, İK m. 39/I ve Yönetmelik m. 7/I uyarınca en geç iki yılda bir Asgari Ücret Tespit Komisyonu’nun toplanması ile belirlenir. Komisyon’un kimlerce teşkil edileceği İK m. 39/II ve Yönetmelik m. 8’de düzenlenmiştir. Asgari Ücret Tespit Komisyonu’nun almış olduğu kararlar kesindir<sup>347</sup>. Zira İK m. 39/III ve Yönetmelik m. 8/IV söz konusu hususu açıkça ifade etmektedir. Komisyon’un vermiş olduğu karar, Resmî Gazete’de yayımlanır ve yayımlandığı tarihi izleyen ayın ilk gününden itibaren yürürlüğe girer. Asgari ücrete ilişkin komisyonun vermiş olduğu kararlar emredici hukuk kuralı

<sup>344</sup> Asgari Ücret Yönetmeliği, 01.08.2004 T. ve 25540 S. RG.

<sup>345</sup> **Walker**, Wolf Dietrich (2016). Asgari Ücret (Çev.: **Taş Korkmaz**, Hülya). İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 1, s. 249; **Davies**, s. 144; **Collins/Ewing/McColgan**, s. 248; **Akgül**, Osman (2014). Türkiye’de Asgari Ücret Sisteminin Uluslararası Standartlar Açısından Değerlendirilmesi (YLT). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı, s. 6; **Poyraz**, s. 60.

<sup>346</sup> **Tunçomağ/Centel**, s. 109; **Andaç**, Faruk (2016). İş Hukukunda Asgari Ücretin Önemi. İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 1, s. 3; **Özdemir**, Mehmet Erdem (1995). İş Hukukunda Asgari Ücret (YLT). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, s. 12.

<sup>347</sup> **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, s. 106; **Şentürk**, Ayşe (2008). Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması (YLT). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, s. 40.

niteliğindedir<sup>348</sup>. Bu çerçevede işverenlerin belirlenen ücretin altında ücret ödemesi söz konusu değildir. Aksi durumda işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir ya da söz konusu duruma binaen eksik kalan miktarın talebine yönelik dava açabilir. Ayrıca İK m. 102/a uyarınca işveren idari para cezası ile cezalandırılır.

Asgari ücret uygulaması, sadece Türk hukukuna özgü bir uygulama değildir. Dünya genelinde gelişmiş ekonomik sistemlere sahip olan Avrupa ülkelerinden Almanya<sup>349</sup>, İngiltere<sup>350</sup>, Fransa<sup>351</sup> vb. ülkelerde<sup>352</sup> de asgari ücret uygulamasına yer verildiği görülmektedir.

### 3. Emsal Ücret

Ücret, iş sözleşmesinin kurucu unsurlarından biridir. Dolayısı ile sözleşme akdedilirken kural olarak taraflar arasında ücrete ilişkin bir belirleme yapılmalıdır. Ancak bazı durumlarda sözleşmede ücretin miktarına yönelik bir belirleme mevcut olmayabilir. Sözleşmede ücrete ilişkin bir anlaşma olmasa da sözleşme geçerli olarak kabul edilmelidir<sup>353</sup>.

TBK m. 401 “işveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür” düzenlemesiyle taraflar arasında ücretin kararlaştırılmamış olduğu

<sup>348</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 336; Korkmaz, Adem/Subaşı, İbrahim (2016). Türk Hukukunda Asgari Ücret. İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 1, s. 196; Kutal, Metin (1969). Asgari Ücret. İstanbul: Sermet Matbaası, s. 5.

<sup>349</sup> Alman Asgari Ücret Kanunu için bkz. Erdoğan, Canan (2015). Alman Genel Asgari Ücretin Belirlenmesine İlişkin 11.08.2014 Tarihli Kanunun Türkçe Çevirisi. Küresel Bakış, Yıl: 5, S. 17, s. 97-110.

<sup>350</sup> Collins/Ewing/McColgan, s. 248 vd.; Davies, s. 147 vd.; Deakin/Morris, s. 308 vd.

<sup>351</sup> Andaç, Faruk (1976). Le Salaire Minimum Legal En France Et En Turquie (Fransa’da ve Türkiye’de Yasayla Belirlenmiş Asgari Ücret) (DT). Strazburg: Universite Des Sciences Juridique, Politique, Sociales Et De Technologie De Strasbourg Faculte De Droit Et Des Sciences Politiques.

<sup>352</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Yılmaz, Burçin/Terzi, Harun (2006). Türkiye’de ve Avrupa Birliği (AB) Ülkelerinde Asgari Ücretin Karşılaştırılmalı Analizi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 20, S. 2, s. 121-137.

<sup>353</sup> Narmanhoğlu, s. 286; 22. HD, T. 04.05.2016, E. 2016/9505, K. 2016/13327; “İş sözleşmesinde ücretin miktarının açıkça belirtilmemiş olması, taraflar arasında iş sözleşmesinin bulunmadığı anlamına gelmez”: 9. HD, T. 12.11.2018, E. 2015/25596, K. 2018/20300; 7. HD, T. 03.10.2013, E. 2013/6698, K. 2013/16208; 9. HD, T. 25.06.2009, E. 2008/3106, K. 2009/18530; 22. HD, T. 19.06.2017, E. 2015/16178, K. 2017/14746.



durumlarda sözleşmenin geçerli olduğunu ve ücretin ne şekilde hesaplanacağını hüküm altına almıştır<sup>354</sup>.

## F) ÜCRETİN ÖDENME ZAMANI VE ZAMANAŞIMI

### 1. Ücretin Ödenme Zamanı

İşçinin emeğinin karşılığını teşkil eden ücretin ödenme zamanı önemli bir olgudur. Zira işçinin hayatını devam ettirebilmesi için ihtiyaç duyduğu para, ücret vasıtasıyla karşılanmaktadır. Bu bağlamda ücretin ödenme zamanı, işçi için önem teşkil etmektedir. İşçinin ücretin ödenme zamanını bilmesi, harcamalarını planlı şekilde yapmasını sağlar. Bu sayede işçi, ücretin ödenme zamanı bakımından bir belirsizlikle karşılaşmaz.

İş sözleşmesi, niteliği itibariyle tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir. Tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde, kural olarak taraflar edimlerini aynı anda ifa etmek durumundadırlar. Bir tarafın edimini yerine getirmediği ya da ifa için gerekli teklifi yapmadığı takdirde, karşı tarafın ödemezlik def'ini ileri sürerek kendi edimini ifadan kaçınma hakkı mevcuttur. Her ne kadar iş sözleşmesi tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olsa da uygulama biçimi bakımından aynı anda ifa kuralının uygulanması mümkün değildir. İş sözleşmelerinde işçinin ücreti, iş görme ediminin karşılığı olarak ödenmesi ve iş sözleşmesinin niteliği itibariyle edimlerin aynı anda ifasına uygun olmaması sebebiyle, DMK m. 164/I'de memurun maaşında olduğu gibi iş yapılmadan önce değil; iş yapıldıktan sonra ödenir<sup>355</sup>.

İK m. 32/V, ücretin ödenme zamanına ilişkin olarak “*ücret en geç bir ayda ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir*”

<sup>354</sup> “İş sözleşmesinde ücretin kararlaştırılmadığı hallerde ücretin miktarı, işçinin kişisel özellikleri, işyerindeki ya da meslekteki kıdemi, meslek unvanı, yapılan işin niteliği, iş sözleşmesinin türü, işyerinin özellikleri, emsal işçilere o işyerinde ya da başka işyerlerinde ödenen ücretler, örf ve adetler göz önünde tutularak belirlenir”: 9. HD, T. 15.01.2018, E. 2015/8903, K. 2018/72; 7. HD, 04.03.2013, E. 2013/1187, K. 2013/1998; 9. HD, T. 07.05.2014, E. 2012/9352, K. 2014/14696; “İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen çalıştığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı...”: 22. HD, T. 25.01.2013, E. 2012/9319, K. 2013/877; “Ücretin, işçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarından saptanacağı, işçinin imzasının bulunmadığı işyeri ve sigorta kayıtlarının nazara alınamayacağı, işçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarının bulunmaması durumunda işçinin yaşı, kıdemi, mesleki durumu dikkate alınarak emsal işi yapan işçilerin aldığı ücret göz önünde tutularak belirlenmesi...”: 21. HD, T. 15.01.2018, E.2016/10949, K. 2018/32.

<sup>355</sup> **Süzek**, s. 379; **Reisoğlu**, Hizmet, s. 190; **Tunçomağ/Centel**, s. 119; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 653; **Demir**, s. 146; **Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan**, s. 147.

düzenlemesini getirmiştir. Madde hükmü ile kural olarak ücretin, işin görülmesinden sonra en geç bir ay içerisinde ödenmesi gerektiği düzenlenmiştir. Ayrıca kanun koyucu, ücretin ödenmesinin anlaşma ile bir haftaya kadar indirilebileceğini öngörmüştür.

Taraflar arasında bir haftadan kısa bir süre tayinin geçerliliği ile ilgili öğretide iki görüş vardır. Öğretideki bir görüşe göre, anlaşma ile bir haftadan daha kısa süreyle ücretin ödenmesi kanuna aykırılık teşkil etmez<sup>356</sup>. Kanun koyucu, bu hükme yer vermede işverenin durumundan hareket etmiştir. Dolayısı ile işçi ve işveren, bu durumun aksini kararlaştırırlarsa hukuken herhangi bir engelle karşılaşmadan anlaşma geçerli olur. Ayrıca TBK m. 406'da geçen “*daha kısa*” ifadesinden hareketle bir haftadan daha kısa sürede ücretin ödenmesi yönündeki anlaşmaların geçerli olduğu da savunulmaktadır. Öğretideki bir diğer görüşe göre kanun koyucu, açıkça ücretin ödenme süresinin anlaşma ile bir haftaya kadar indirebileceğini düzenlemiştir<sup>357</sup>. Bu çerçevede, ücretin bir haftadan daha kısa bir süre ile ödeneceğinin kararlaştırılmasını kanuna aykırıdır. Dolayısı ile böyle bir belirleme geçersizdir. Biz de bir haftadan daha kısa süreli ödeme sürelerinin kararlaştırılması hukuken caiz olmadığı düşünmekteyiz. Zira kanun koyucu, İK m. 32/V'de açıkça ücretin ödenme süresinin bir haftaya kadar indirilebileceğini düzenlemiştir. Bu düzenleme karşısında, taraflar karşılıklı anlaşsa dahi açık kanun hükmü bu anlaşmaya cevaz vermez. Kaldı ki TBK m. 406/I ifadesinde geçen daha kısa ödeme süresinden kasıt, İş Kanunu'nda düzenlenen bir haftaya kadar indirilebilen süredir. Dolayısı ile bu ifadeden hareketle bir haftadan daha kısa sürede ücretin ödeme zamanının belirlenmesinin geçerli olduğunun kabulü sonucuna ulaşamaz.

İş sözleşmesinin sona ermesi durumunda ücretin ne zaman ödeneceği İK m. 32/VI'da düzenlenmiştir. Buna göre “*iş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.*”

Ücretin belirli aralıklarla ödenmesi karşısında işçi, kimi zaman bir sonraki ödeme tarihine kadar ekonomik olarak sıkıntı çekebilir. Dolayısı ile en azından hak kazanacağı ücretin bir kısmını önceden talep etme yoluna gidebilir. Avans olarak adlandırılan bu durum İş Kanunu'nda açıkça düzenlenmemiş olmakla beraber İK m. 37/II'de yer alan düzenleme

---

<sup>356</sup> Esener, s. 177; Tunçomağ/Centel, s. 120.

<sup>357</sup> Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 655; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 157; Kılıçoğlu/Şenocak, s. 724.

ile avansın İş Kanunu bakımından kabul edildiğini göstermektedir. Avans, TBK m. 406/IV’de düzenlenmiştir. Buna göre “işveren, işçiye zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması halinde ve hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise, hizmetiyle orantılı olarak avans vermekle yükümlüdür.” Madde metninden anlaşıldığı üzere işçiye avans verilebilmesi için çeşitli şartlar sayılmıştır. Buna göre işçinin zorunlu bir ihtiyacı olması halinde, hakkaniyet gereği ödeme durumunun bulunması halinde işveren, işçinin hizmetiyle orantılı olmak üzere işçiye avans ödemesi yapmalıdır<sup>358</sup>.

Ücretin ne zaman ödeneceğine dair İş Kanunu’nda açık bir düzenleme mevcut değildir. Ancak Türkiye’nin taraf olduğu 95 sayılı ILO Sözleşmesi m. 13/I ücretin ödenme gününe ilişkin bir hükme yer vermiştir. Bu bağlamda ücret, iş günlerinde ödenmelidir<sup>359</sup>.

## 2. Zamanaşımı

Ücrete ilişkin alacakların tabii olduğu zamanaşımı süresine ilişkin İş Kanunu ile Türk Borçlar Kanunu’nda düzenlemeye yer verilmiştir. İK m. 32/8 uyarınca “ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.” TBK m. 147/I-1 uyarınca ücret alacağının beş yıllık zamanaşımı süresine tabii olduğu düzenlenmiştir<sup>360</sup>.

İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu’nda düzenlenen beş yıllık zamanaşımı süresine fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, hafta tatili ücreti, prim, ikramiye vb. ücret ekleri de dahildir<sup>361</sup>. İMK m. 15 ile eklenen İK Ek m. 3 gereği “iş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücreti ...zamanaşımı süresi beş yıldır.” Ayrıca söz konusu değişiklik ile beraber kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve kötü niyet tazminatından kaynaklanan alacaklar da beş yıllık zamanaşımı süresine tabidir.

Zamanaşımı süresi, TBK m. 149/I gereği alacağın muaccel olmasıyla işlemeye başlar. Dolayısıyla ücret alacağında zamanaşımında işçinin, iş sözleşmesinin sona erme

<sup>358</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 324; Sümer, s. 82; Senyen-Kaplan, s. 173.

<sup>359</sup> Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 108; Narmanlioğlu, s. 305; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 157.

<sup>360</sup> 2017 yılında İş Mahkemeleri Kanunu ile birlikte zamanaşımına ilişkin bir düzenleme yapılmıştır. İMK m. 15 ile eklenen İK Ek m. 3 ile birlikte iş sözleşmesinden kaynaklanan her türlü yıllık izin ücreti alacağı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı ve ayrımcılık tazminat alacaklarından da zamanaşımı, değişiklikten önce TBK m. 146 gereği on yıllık zamanaşımı süresine tabi iken düzenlemeden sonra zamanaşımı süresi beş yıl olarak düzenlenmiştir.

<sup>361</sup> Tunçomağ/Centel, s. 123; Senyen-Kaplan, s. 176.

tarihi önem teşkil etmez. Zamanaşımının başlama anında, ücret alacağıının muaccel olduğu tarih esas alınır<sup>362</sup>.

İşçinin ücret alacağı, zamanaşımına uğramış olmasına rağmen aynı işverene bağlı olarak çalışmaya devam etmesi, TBK m. 153/I-4 gereği ev hizmetlerinde çalışanlar hariç olmak üzere, zamanaşımının işlemlerini kesen ya da durduran bir sebep olarak kabul edilmez<sup>363</sup>.

## **G) ÜCRET TÜRLERİ**

### **1. Ücret Belirleme Sistemleri**

İşveren tarafından işçiye ücret ödemesi yapılırken tek tip ücret ödeme sistemi benimsenmemiştir. Çeşitli sistemlerin kullanılmasının kabulü ile beraber işçi ücretleri değişik şekillerde hesaplanmaktadır. Ücret belirleme sistemleri, Türk hukukunda zamana göre ücret, verime göre ücret ya da yüzde usulü ücret olarak karşımıza çıkar. Söz konusu sistemlerden ne anlaşılması gerektiği kısaca açıklanacaktır.

#### **a) Zamana Göre**

Ücret belirleme sistemlerinden ilki zamana göre ücrettir. Adından da anlaşılacağı üzere ay, hafta, gün, saat gibi belirli bir zaman aralığını ifade eden ölçülere göre hesap edilen ücrete zamana göre ücret denmektedir<sup>364</sup>. Zamana göre ücrette işçinin çalışma süresi; saat, gün, hafta, ay gibi işçinin iş gördüğü bir zaman dilimi dikkate alınarak tayin edilmektedir. Bu çerçevede işveren tarafından ödenen ücret saatlik ücret, günlük ücret, haftalık ücret ya da aylık ücret olarak isimlendirilmektedir<sup>365</sup>.

Zamana göre ücret, ücret belirleme sistemleri içerisinde en yaygın kullanılanıdır<sup>366</sup>. Bunun sebepleri arasında ise ücret miktarının belirlenmesindeki kolaylık ilk sırada yer alır. Bunun dışında zamana göre ücret ile birlikte işverenler, işyerinde işçilerini daha efektif kullanabilmektedirler. Zira işçinin ücrete hak kazanabilmesi için mesai saatleri içerisinde

<sup>362</sup> **Süzek**, s. 381; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 163; **Dönmez**, Ücret, s. 191.

<sup>363</sup> **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 668; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 325; **Narmanhoğlu**, s. 309.

<sup>364</sup> **Saymen**, s. 492; **Sümer**, s. 78; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, s. 111; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 145.

<sup>365</sup> **Esener**, s. 173; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 314; **Narmanhoğlu**, s. 291.

<sup>366</sup> **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 634; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 314; **Narmanhoğlu**, s. 291.

işyerinde bulunarak işverence gösterilen işi yapması yeterlidir ve bu bağlamda işin niteliği ya da işçinin verimi ücrete hak kazanılması bakımından herhangi bir önemi haiz değildir<sup>367</sup>. Hal böyle olunca, işçinin örneğin verime göre ücret ile kıyaslandığında, daha hızlı ve daha çok iş yetiştirme vb. gibi herhangi bir düşünce içerisine girmez. Dolayısıyla işini görürken maddi ya da manevi sorun ile karşılaşması söz konusu değildir. Diğer ücret türlerinde işçi, iş yetiştirmek ya da daha fazla iş ortaya koymak için çok yoğun tempoda çalışabilir. Bu durumda işçinin fiziksel ve zihinsel yorgunluğu ortaya çıkacaktır. Ayrıca, daha çok ücrete hak kazanmak isteyen işçi, daha hızlı çalışacaktır ve bunun sonucunda çıkarttığı işin sayısı artsa bile işin kalitesinde azalma ile karşılaşma riski artacaktır.

Türk hukukunda esas olarak benimsenen ücret belirleme sistemi zamana göre ücrettir<sup>368</sup>. Mevzuatta yer alan çeşitli düzenlemeler bizi bu sonuca götürmektedir. Gerçekten İK m. 24/II-f ile TBK m. 411/II hükümlerinden, Türk hukukunda kural olarak zamana göre ücret sisteminin benimsendiği anlaşılır.

Zamana göre ücretin belirlenmesi halinde işçi, söz konusu zaman aralığında çeşitli durumlarda iş görme edimini yerine getirmese dahi ücrete hak kazanır. Bunlar İK m. 47/I uyarınca genel tatil durumu, İK m. 46 uyarınca hastalık ve dinlenme izinleri ve İK m. 48/II uyarınca geçici iş göremezlik durumu olarak karşımıza çıkmaktadır.

## b) Verime Göre

Verime göre ücret, bir diğer ücret tespit sistemidir. Bu ücret tespit sisteminde, belirli bir zaman dilimi içerisinde işçinin iş görme edimi sonucunda ortaya çıkartmış olduğu mal veya hizmetin miktarını esas alarak ücret hesaplanmaktadır<sup>369</sup>. Verime göre ücret, kendi içerisinde parça başına ücret (akort ücret)<sup>370</sup> ve götürü ücret olmak üzere ikiye ayrılır.

Akort ücret, temel itibariyle yapılan işin neticesine göre hesaplanmakla birlikte akort ücrette iş görme edimi sonucunda ortaya konulan mal veya hizmet; sayı, ağırlık, uzunluk,

<sup>367</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 144; Senyen-Kaplan, s. 176; Sümer, s. 78.

<sup>368</sup> “Ücret, kural olarak dönemsel (periyodik) bir ödemedir. Kanunun kabul ettiği sınırlar içinde tarafların sözleşme ile tespit ettiği belirli ve sabit aralıklı zaman dilimlerine, dönemlerine uyularak ödenmelidir”: 22. HD, T. 09.10.2018, E. 2018/13683, K. 2018/21606; 22. HD, T. 01.11.2017, E. 2017/42761, K. 2017/23772; 22. HD, T. 14.09.2017, E. 2017/36352, K. 2017/18111; 9. HD, T. 16.11.2017, E. 2017/26478, K. 2017/18507.

<sup>369</sup> Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 635; Sümer, s. 78; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 146 vd.

<sup>370</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Uşan, Muhammed Fatih (2003). İş ve Sosyal Sigorta Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret. Ankara: Seçkin.

büyükölük vb. birimler dikkate alınır<sup>371</sup>. Bir örnekle açıklamak gerekirse otomobil parçası üreten bir işçinin çalışma süresince ürettiği parça sayısı ya da demir döküm işinde çalışan bir işçinin ne kadar ağırlıkta iş çıkarttığı dikkate alınarak ücret hesaplanmaktadır.

Verime göre ücretin diğere bir türü olan götürü ücrette ise aynı şekilde ücret, yapılan işin sonucuna göre hesaplanır. Ancak burada iş görme edimi sonucunda ortaya konulan mal veya hizmet, akort ücrette olduğu gibi çeşitli birimler ile hesaplanmamaktadır<sup>372</sup>.

Verime göre ücretin türleri olan akort ve götürü ücret, niteliği itibariyle birbirlerine benzer kavramlardır. Aralarındaki tek fark, işin sonucunda meydana gelen mal veya hizmetin çeşitli ölçü birimleri ile hesaplanıp hesaplanamamasıdır. Hal böyle iken, her iki ücret türüne uygulanacak hukuk kuralları bakımından bir farklılık söz konusu değildir.

TBK m. 411/I, verime göre ücret sistemi ile çalışan işçilerin mağduriyet yaşamamaları için işçiyi korumaya yönelik bir hüküm getirmiştir. Buna göre *“işçi, sözleşme gereğince yalnız bir işveren için sadece parça başına veya götürü iş yapmayı üstlenmişse işveren, ona yeterli iş vermekle yükümlüdür.”* Benzer şekilde TBK m. 412/I’de ise *“işçi, sözleşme gereğince parça başına veya götürü olarak çalışmayı üstlendiği takdirde işveren, her işin başlamasından önce ona ödenecek birim ücretini bildirmekle yükümlüdür.”* Söz konusu düzenlemeye uyulmadığı takdirde ise TBK m. 412/II uyarınca *“bu bildirim yapmayan işveren, aynı veya benzer bir iş için belirlenmiş olan birim ücretini ödemekle yükümlüdür.”* Verime göre ücret sistemi ile çalışan bir işçi, İK m. 24/II-f ile sözleşmeyi haklı nedenle fesih hakkına sahiptir. Buna göre *“ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa”* işçi, haklı sebeple iş sözleşmesini derhal feshedebilir<sup>373</sup>.

Verime göre ücret ile birlikte işçi, meydana getirdiği mal veya hizmete göre ücrete hak kazanır. Hal böyle iken işçi, iş saatleri içerisinde daha çok para kazanmak için daha özverili çalışmak ister. Böylece işyerinde verim artacak ve ortaya daha fazla mal ve hizmet

<sup>371</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 310; Senyen-Kaplan, s. 176; Poyraz, s. 59; Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan, s. 149.

<sup>372</sup> Esener, s. 174; Süzek, s. 365; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 112; Çil, Ücret, s. 305.

<sup>373</sup> Tunçomağ/Centel, s. 221; Senyen-Kaplan, s. 177; Karademir, Artür/Ekinci, Hakan (2019). İşçilik Alacakları. Ankara: Seçkin, s. 28.

konacaktır. Bununla birlikte işçi, daha fazla ve daha seri çalışmak istediğinden daha fazla yıpranacaktır ve sağlık sorunları ile karşılaşma riski artacaktır. Ayrıca işçinin daha fazla iş çıkarma isteği sonucunda iş kazası gerçekleşme ihtimali de artacaktır.

### c) Yüzdeye Göre

Ücret belirleme sistemlerinden biri de yüzdeye göre ücret<sup>374</sup> ödenmesidir. Yüzdeye göre ücrete ilişkin İK m. 51 ve 52’de kanun koyucu çeşitli düzenlemeler getirmiştir. İK m. 51/I uyarınca “*Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerler ile içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerden ‘yüzde’ usulünün uygulandığı müesseselerde işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına ‘yüzde’ eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan yahut da onun kontrolü altında bir araya toplanan paraları işveren işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır.*” Kanun koyucunun madde metninde uygulamada genellikle yüzde usulü ücretin belirlendiği işyerlerinin adını zikretmiştir<sup>375</sup>. Ancak bu ifade, sadece adı sayılan iş yerlerinde yüzde usulü ücretin belirlenebileceği anlamına gelmemektedir. Sayılan işyerlerinin dışında da işveren ile işçi, aralarındaki iş sözleşmesi ile birlikte yüzde usulü ücretin ödeneceğini kararlaştırabilirler. Bununla beraber, adı geçen işyerlerinde yüzde usulü ücret belirlemeye yönelik bir zorunluluk da mevcut değildir<sup>376</sup>. İK m. 51/II uyarınca “*işveren veya işveren vekili yukarıdaki fıkra da sözü edilen paraların kendisi tarafından alındığında eksiksiz olarak işçilere dağıtıldığını belgelemekle yükümlüdür.*” Ayrıca İK m. 52’de ise yüzdelerin belgelendirilmesine ilişkin düzenleme mevcuttur.

Yüzde ile ücretin kararlaştırıldığı durumlarda ücretin hangi esas ve oran ile dağıtılacağı İK m. 51/III uyarınca çıkarılacak yönetmelik ile belirlenir. Söz konusu maddeye uygun olarak çıkartılan Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik<sup>377</sup> ilgili usul ve esasları düzenlemiştir.

<sup>374</sup> “*Otel, lokanta, eğlence yerleri gibi işyerlerinde müşterilerin hesap pusulalarına belirli bir yüzde olarak eklenen paraların, işverence toplanarak işçilerin katkılarına göre belli bir oranda dağıtımı şeklinde uygulanan ücret sistemine ‘yüzde usulü ücret’ denilmektedir*”: 9. HD, T. 24.04.2018, E. 2015/16305, K. 2018/9073.

<sup>375</sup> “*Davacı, davalılara ait ... unvanlı midye-kokoreç, balık restoran işyerinde 1.sınıf garson sıfatıyla çalışmıştır*”: 9. HD, T. 10.11.2016, E. 2016/34936, K. 2016:19605.

<sup>376</sup> **Sümer**, s. 80; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 147.

<sup>377</sup> 28.02.2004 T. ve 25387 S. RG.

## 2. Ücret Ekleri

İş sözleşmesi ile veya toplu iş sözleşmesi ile işverenin, işçiye asıl ücretin yanı sıra çeşitli ödemeler yapacağı kararlaştırılabilir. İşveren, aralarında herhangi bir anlaşma olmasa da işçilerine, ücrete ek olarak çeşitli ödemelerde bulunabilir ya da işveren bu ödemeleri kanunen yerine getirebilir. İşte işçinin asıl ücretine ek olarak yapılan bu ödemelere ücret ekleri denir<sup>378</sup>.

İkramiye, işverenin işçisine evlenme, doğum, bayram, yeni yıl gibi bazı özel nedenler sebebiyle ya da işçinin iş görme ediminden duyulan memnuniyeti göstermek ve işçiyi motive etmek amacıyla yapılan ödemelerdir<sup>379</sup>. İkramiye, TBK m. 405/I'e göre *'işveren, bayram, yıl başı ve doğum günü gibi belirli günler dolayısıyla işçilerine özel ikramiye verebilir. Ancak, işçilerin ikramiyeyi istem hakları bu konuda anlaşmanın veya çalışma şartının ya da işverenin tek taraflı taahhüdünün varlığı halinde doğar.'*

İşveren, kural olarak işçiye ikramiye ödemekle yükümlü değildir. Dolayısı ile işveren, işyerinde çalışan tüm işçilere ikramiye ödemesi yapabileceği gibi sadece işçilerinden bir kısmına da ikramiye ödeyebilir. Ancak burada, eşit davranma ilkesince hareket edilmelidir.

İşverenin yapmış olduğu ikramiye ödemeleri işyeri uygulaması haline gelmiş olabilir. Ya da ikramiye ödenmesi, bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılmış da olabilir. İşte bu durumlarda ikramiye, ücret eki niteliğini kazanır ve ikramiye hakkında ücrete ilişkin hükümler uygulama alanı bulur<sup>380</sup>.

Sözleşme serbestisi kapsamında işveren, sözleşme ile işçilerine ikramiye ödeme konusunda bir serbestiye sahiptir. Ancak Türk hukukunda, 6772 sayılı Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması ve 6452 Sayılı Kanunla 6212 Sayılı

---

<sup>378</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. **Süzek**, s. 366 vd.; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 317 vd.; **Dönmez**, Ücret, s. 30 vd.

<sup>379</sup> **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 626; **Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan**, s. 151; **Çil**, Ücret, s. 308; **Narmanlıoğlu**, s. 626.

<sup>380</sup> **Esener**, s. 170; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 319; **Senyen-Kaplan**, s. 178; **Tunçomağ/Centel**, s. 107.



Kanunun 2'nci Maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanun<sup>381</sup> ile birlikte ikramiye ödeme zorunluluğu getirilmiştir<sup>382</sup>.

İşverenin, işçinin göstermiş olduğu gayret sonucunda özellikle kalite ve miktar bakımından nitelikli iş görme ediminin sonucunda işçiyi bir nevi ödüllendirme maksadıyla ödemiş olduğu ücrete prim adı verilmektedir<sup>383</sup>.

İkramiyede olduğu gibi primde de işveren, herhangi bir anlaşma olmadan işçisine prim ödeyebileceği gibi primin ödeneceği bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılabilir<sup>384</sup>. İşveren, işçilerinden bir kısmına prim ödeme yoluna gidebilir ancak bu durumda eşit davranma ilkesine uygun davranmak durumundadır.

Kârdan pay alma, ücret eki olarak kararlaştırılabilir. Ancak işçinin asıl ücreti, sadece kârdan pay alınmasına bağlanamaz<sup>385</sup>. Kârdan pay alma ile birlikte ücretin sabit miktarına, yıllık bilanço üzerinden hesaplanacak net kârdan bir pay eklenmektedir<sup>386</sup>.

Kârdan pay alma, TBK m. 403'de "*İşin Sonucundan Pay Alma*" kavramı ile düzenlenmiştir. TBK m. 403/I uyarınca "*sözleşmeyle işçiye ücretle birlikte üretilenden, cirodan veya kârdan belli bir pay verilmesi kararlaştırılmışsa, hesap dönemi sonunda bu pay, yasal hükümler veya genellikle kabul edilmiş ticari esaslar göz önünde tutularak belirlenir.*"

İşçi ile işveren arasında aracılık ücreti ya da komisyon adı altında ücret eki niteliğinde bir ödeme şekli de kararlaştırılabilir. İşçinin bağımlı olarak çalıştığı işverenine,

---

<sup>381</sup> 11.07.1956 T. ve 9355 S. RG.

<sup>382</sup> **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 149; **Sümer**, s. 76.

<sup>383</sup> **Esener**, s. 168; **Narmanhoğlu**, s. 629; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, s. 113; "*Prim, çalışanı özendirici ve ödüllendirici bir ücret ödemesi olup işverence işçiye garanti edilmiş bir temel ücretin üzerine belirli bir usule bağlı olarak ödenen ek bir ücrettir*": 22. HD, T. 09.07.2018, E. 2017/43524, T. 2018/17428.

<sup>384</sup> **Süzek**, s. 367; **Çil**, Ücret, s. 364; "*Prim, çalışanı özendirici ve ödüllendirici bir ücret ödemesi olup işverence işçiye garanti edilmiş bir temel ücretin üzerine belirli bir usule bağlı olarak ödenen ek bir ücrettir. İşverenin istek ve değerlendirmesine bağlı olabileceği gibi, sözleşme gereği olarak da verilebilir*": 9. HD, T. 03.07.2018, E. 2015/20661, K. 2018/14491.

<sup>385</sup> **Narmanhoğlu**, s. 300; **Sümer**, s. 77; **Uşan**, s. 80; "*İşveren, işçinin verimini artırmak için ücrete ek olarak, elde ettiği kârdan pay verebilir. Genellikle, işletmenin üretim, yönetim ve satış bölümlerinde önemli görevlerde bulunan personele kâr dağıtımı yapılır. Kâra katılma, ekonomik anlamda işçinin ödüllendirilmesidir*": 9. HD, T. 13.12.2016, E. 2016/17867, K. 2016/22085.

<sup>386</sup> **Esener**, s. 174; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 150; "*İşveren, işçinin verimini artırmak için ücrete ek olarak, elde ettiği kârdan pay verebilir. Genellikle, işletmenin üretim, yönetim ve satış bölümlerinde önemli görevlerde bulunan personele kâr dağıtımı yapılır. Kâra katılma, ekonomik anlamda işçinin ödüllendirilmesidir*": 9. HD, T. 25.06.2018, E. 2015/36466, K. 2018/13752.

yaptığı ya da aracılık etmiş olduğu işin sonucunda sağlamış olduğu değer üzerinden yüzde ya da sayıyla belirlenen bir karşılığın ödenmesi komisyon olarak adlandırılabilir<sup>387</sup>. Komisyon ücreti, Mülga Borçlar Kanunu'nda düzenlenmemiştir. “Aracılık Ücreti” başlığı ile ihdas edilen TBK m. 404, komisyon ücretine ilişkin esasları düzenlemektedir.

Bahşiş ise prim ya da ikramiyeden farklı bir kavramdır. Zira prim ile ikramiye işveren tarafından ödenirken bahşiş işveren tarafından ödenmez. Bahşiş, iş sebebiyle işçinin ilişki kurduğu müşteriler tarafından, hizmetten memnun kalınması sebebiyle ödenen bir miktar paradır<sup>388</sup>. Bahşiş kimi iş sözleşmelerinde ücret eki olarak değerlendirilebilirken kimi iş sözleşmelerinde ise asıl ücret olarak karşımıza çıkar. Ancak işçinin almış olduğu bahşişin asıl ücret olarak kararlaştırıldığı durumlarda, bahşişin miktarı asgari ücretin altında kaldığı takdirde eksik kalan kısmın işveren tarafından tamamlanması gerekir<sup>389</sup>.

## **II. ÜCRET ÖDEME BORCUNDA TEMERRÜT**

### **A) ÜCRET ÖDEME BORCUNDA TEMERRÜDÜN ŞARTLARI**

#### **1. Ücret Borcunun Muaccel Olması**

##### **a) Genel Olarak Ücretin Muacceliyet Anı**

TBK m. 117/I “*muaccel bir borcun borçlususu...*” demek suretiyle muacceliyetin borçlu temerrüdü için aranması gerektiğini açıkça ortaya koymuştur<sup>390</sup>. İş sözleşmelerinde kural, işçinin iş görme edimini yerine getirdikten sonra işverenin ücreti ödemesidir<sup>391</sup>.

İşveren, işçinin iş görme edimini yerine getirdikten sonra iş sözleşmesi ile ya da toplu iş sözleşmesi ile belirlenmiş ücret ödeme sistemlerinden birine uygun olarak işçinin ücretini ödemek durumundadır. Dolayısı ile işveren, sözleşme ile kararlaştırılan zamanda ücret ödeme borcunu yerine getirmediği takdirde işçinin ücret alacağı muaccel olur.

<sup>387</sup> Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 114; Korkmaz/Alp, s. 157; Çil, Ücret, s. 391.

<sup>388</sup> Narmanhoğlu, s. 299; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 630.

<sup>389</sup> 9. HD, T. 29.03.1990, E. 1990/709, K. 1990/4175; 9. HD, T. 24.12.1991, E. 1991/11154, K. 1991/16567

<sup>390</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Birinci Bölüm, IV., B., 2., b).

<sup>391</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Üçüncü Bölüm, I., F., 1.

## **b) İşin Görülmediği Hallerde Ücret Talep Hakkının Olduğu Durumlarda Muacceliyet Anı**

İşçi, iş sözleşmesi süresi boyunca iş görme edimini yerine getirmek durumundadır. Zira iş görme edimini yerine getirmeyen işçi, ücrete hak kazanmaz. Ancak kanun ya da sözleşme ile düzenlenen bazı durumlarda iş görme edimini yerine getirmese dahi ücrete hak kazanabilmektedir.

İK m. 40'da zorlayıcı sebepler dolayısı ile çalışmayan işçilerin ücrete hak kazanacakları hüküm altına alınmıştır. Keza İSGK m. 13/II ile hangi durumlarda işçinin, iş görme edimini yerine getirmeden ücrete hak kazanabileceği düzenlenmiştir. TBK m. 409 ise hastalık, askerlik gibi işçinin kusuru olmaksızın iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için iş görme edimini yerine getiremese dahi ücrete hak kazanacağını düzenlemiştir. TBK m. 408 gereği işverenin alacaklı temerrüdüne düşmesi halinde de işçi, iş görme edimini yerine getirmeden ücrete hak kazanabilmektedir.

Sözleşme serbestisi ilkesi gereğince, mevzuatta öngörülen durumlar dışında da bireysel iş sözleşmesi ile ya da toplu iş sözleşmesi ile birlikte de işçinin bazı durumlarda iş görme edimini yerine getirmeden de ücrete hak kazanacağı düzenlenebilir. Örneğin işçinin ya da bir yakınının nişanlanması, evlenmesi, vefat etmesi veya doğum gibi olguların varlığı hallerinde işveren, işçisine izin verebilir ve bu süre içerisinde ücretinin sanki çalışmış gibi ödeneceği de kararlaştırılabilir.

İşçinin, çalışmadan ücrete hak kazandığı durumların varlığı halinde ücret ödeneceği kararlaştırılmasına rağmen işveren ödeme yapmayabilir. Bu durumda ücret alacağının muacceliyet anı önem teşkil eder. Borç, sözleşme ile kararlaştırılan tarihte ödenmediği takdirde; sözleşme ile kararlaştırılan ödeme tarihinin, ücret alacağının muacceliyet anı olacağını düşünmekteyiz<sup>392</sup>.

## **2. Ücretin İfasının Mümkün Olması**

Ücret ödeme borcunda işverenin borçlu temerrüdü sıfatını haiz olması için borçlanmış olduğu ücret ediminin ifası mümkün olmalıdır. Zira edimi söz konusu olan

<sup>392</sup> **Akyiğit**, Ercan (1995). İşverenin İş Kabulde Temerrüdünün 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Açısından Değerlendirilmesi. Çimento İşveren Dergisi, C. 9, S. 3, s. 21; **Değer**, Senem (2006). İşçinin Ücretinin Usulünce Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları (YLT). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, s. 35.

borcun ifası mümkün değilse bu durumda temerrütten söz edilemez. Edimin ifasının mümkün olmadığı hallerde borçlu temerrüdü değil, edimin imkansızlığı söz konusudur<sup>393</sup>.

İşverenin ücret edimi bir para borcudur. Para borcu, niteliği itibariyle cins borcudur. Cins borçlarında imkânsızlık söz konusu olmaz<sup>394</sup>. İmkânsızlık, parça borçlarında geçerli olduğundan işverenin ücret ödeme borcunda imkânsızlıktan söz etmek mümkün değildir.

### 3. İşçinin İhtarda Bulunması

TBK m. 117/I, “... *alacaklının ihtarı ile temerrüde düşer.*” demek suretiyle alacaklının borçluyu temerrüde düşürmesi için ihtarda bulunması gerektiğini düzenlemiştir. İhtar, alacaklı tarafından borçluya yöneltilen ve borçlunun borcunu ifa etmesini ifade eden bir bildirimdir<sup>395</sup>. İhtarın hukuki niteliği itibariyle hukuki işlem benzeri bir fiil olduğu konusunda öğretide fikir birliği vardır<sup>396</sup>.

TBK m. 117/II, bazı durumlarda ihtara ihtiyaç duymadan borçlunun temerrüdünün söz konusu olacağını düzenlemiştir. Bunlardan ilki belirli vadeli borçlarda söz konusu olmaktadır. İşçi ile işveren, iş sözleşmesinde ücretin hangi günde ödeneceğini genellikle kararlaştırmaktadır. Ücretin ne zaman ödeneceğinin kararlaştırılması sonucunda işverenin ücret ödeme borcu, belirli vadeli borçların tabi olduğu hukuki rejime tabidir. Bu bağlamda işverenin ücret ödeme borcu, niteliği itibariyle belirli vadeli borç olarak değerlendirilir. Buna göre, işverenin ücret ödeme borcunda; kararlaştırılan ifa tarihinde işveren ifasını yerine getirmemezse, işçinin ihtarına gerek olmadan işveren temerrüde düşer<sup>397</sup>.

İş sözleşmesinde ücretin ne zaman ödeneceğine yönelik net bir belirleme yapılmamakla beraber sözleşme gereğince işverenin ücret ödeme borcunun, belirli bir süre içerisinde ödeneceği de kararlaştırılmış olabilir. Bu durumda da ilgili sürenin dolması ile birlikte işçinin ihtarına gerek olmadan işveren temerrüde düşmüş olur<sup>398</sup>.

Yine TBK m. 117/II gereği iş sözleşmesi ile taraflardan birine ifa gününü belirleme hakkı tanınmış olabilir. İlgili tarafın belirlemiş olduğu günü karşı tarafa usulünce bildirmiş

<sup>393</sup> Tekinay/Akman/Burcuoğlu./Altop, s. 912; Reisoğlu, s. 372.

<sup>394</sup> Oğuzman/Öz, s. 449; Ergün/Çaldağ, s. 50; Cansel/Özel, s. 144.

<sup>395</sup> Tercier/Pichonnaz/Develioğlu, s. 403; Akıncı, s. 230.

<sup>396</sup> von Tuhr, s. 606; Nomer, s. 262; Kılıçoğlu, s. 710; Ayan, s. 333; Gülerci/Kılınc, s. 267.

<sup>397</sup> Eren, s. 1123; Aydos, s. 139; Doğan/Şahan/Atamulu, s. 275.

<sup>398</sup> Kılıçoğlu, s. 713; Cansel/Özel, s. 283; Kayıhan/Ünlütepe, s. 359.

olduğu durumlarda da, bildirilen günde borç ifa edilmezse ihtira gerek olmadan borçlu temerrüde düşmüş olur<sup>399</sup>.

#### **4. İşçinin İfayı Kabule Hazır Olması**

TBK m. 117/I'de belirtilmese de işin doğası geresi söz konusu olan bir diğer şart ise işçinin işverenin ücret ödeme ediminin ifasını kabule hazır olmasıdır. Zira işçi, edimi kabule hazır değılse, diğer bir deyişle işçi alacaklı temerrüdüne düşmüş ise bu durumda işveren, süresi geçtiği halde edimi ifa etmese dahi işçinin alacaklı sıfatıyla temerrüdü, borçlu temerrüdünü engelleyeceğinden işverenin borçlu temerrüdüne düşmesi söz konusu olmaz.

#### **5. İşverenin Kusurunun Aranmaması**

İşverenin borçlu sıfatı ile temerrüde düşmesi için kusurlu olup olmaması herhangi bir önem teşkil etmez. Dolayısı ile işveren, kusuru olsun veya olmasın ifa zamanında borcunu ifa etmediği ya da geciktirdiği takdirde temerrüde düşer.

#### **6. İşverenin İfadan Kaçınma Hakkının Bulunmaması**

İşverenin, edimini ifa etmekten kaçınmak için haklı bir sebebi mevcut olabilir. İşverenin, böyle bir hakkının bulunduğu durumlarda borcunu ifa etmemesi, işverenin borçlu sıfatı ile temerrüde düşmesine sebep olmaz<sup>400</sup>. Örneğin işveren, bir def'i hakkını ileri sürerek borcunu ödemekten imtina ediyorsa burada def'iyi ileri sürmesi şayet haklı ise işverenin borçlu sıfatı ile temerrüdü söz konusu olmayacaktır.

### **B) ÜCRET ÖDEME BORCUNDA TEMERRÜDÜN SONUÇLARI**

#### **1. Haklı Nedenle Fesih**

İşçi ile işveren arasındaki ilişki çerçevesinde işverenin en önemli borcu, ücret ödeme borcudur. Ücret ödeme borcunun sözleşmede kararlaştırılan zamanda yerine getirilmediği durumda, işverenin borçlu sıfatıyla temerrüdü söz konusu olur. İşverenin temerrüde düşmesi karşısında işçiye hukuken tanınan haklardan biri de haklı nedenle iş sözleşmesinin feshidir. İK m. 24/II-e'ye göre de "*işveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse*" işçi, süresi belirli olsun ya da

<sup>399</sup> Oğuzman/Öz, s. 464; Tekil, s. 188; Bozer, s. 227.

<sup>400</sup> Eren, s. 1125; Çopuroğlu, Çağlar (2009). Ücretin Korunması (DT). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, s. 202.

olmasın iş sözleşmesini, sürenin bitiminden önce veya bildirim sürelerini beklemeden iş sözleşmesini feshedebilir.

İK m. 24/II-f uyarınca “*ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa*” işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Kanun koyucu açıkça işçinin ücretinin ödenmemesi durumunda işçiye sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkını tanımıştır. Bu sayede işçi, ücretini alamadığı işyerinden ayrılma imkanına sahip olacaktır.

Ücret kavramı, niteliği itibariyle işçinin çalışması karşılığında işveren tarafından ödenen ve para ile ölçülebilen bir değerdir. Ücret kavramına ücret eklerinin de dahil olması nedeni ile ücret eklerinin ödenmemesi durumunda da işçinin haklı nedenle fesih hakkı mevcuttur<sup>401</sup>. Yine TBK m. 406 gereğince işçinin işverenden avans istediği durumlarda işveren, işçinin avans istediğine haklı bir neden olmaksızın karşılık vermez ise burada da ücretin ödenmemesi sebebiyle haklı nedenle fesih söz konusu olabilir<sup>402</sup>.

İşçi, ücretinin ödenmemesi sebebiyle haklı nedenle fesih hakkını kullanırken tam bir serbestliğe sahip değildir. Gerçekten de işveren, bazı durumlarda kendinden kaynaklanmayan sebepler ile ücreti, ödeme zamanından daha sonra ödemiş olabilir. Örneğin kararlaştırılan zamanda ödeme yapmak için banka havalesi gerçekleştiren işverenin gönderdiği para, bankadan kaynaklanan sebeplerle işçinin hesabına geç ulaşmış olabilir. Ya da işverenin paraları tuttuğu kasanın anahtarını unutması, kilidin sıkışması vb. sorunlar meydana gelmiş olabilir. İşte bu gibi durumlarda işçinin fesih hakkını kullanmasında dürüstlük kuralı devreye girer ve işçinin iş sözleşmesini feshetmesinin haklı nedenle olup olmadığına dürüstlük kuralı yardımı ile belirlenir. Fesih hakkının kullanılmasındaki sınırı

<sup>401</sup> “*Ücretin ödenmediğinden söz edebilmek için işçinin yasa ya da sözleşme ile belirlenen ücret ödenme döneminin gelmiş olması ve işçinin bu ücrete hak kazanmış olması gerekir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 35/II-e bendinde sözü edilen ücret, geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmelidir. İkramiye, prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil gibi alacakların ödenmemesi işçiye haklı fesih imkânı verir*”: 9. HD, T. 17.04.2018, E. 2017/6481, K. 2018/8901; 22. HD, T. 19.02.2018, E. 2015/25545, K. 2018/3898; 22. HD, T. 01.03.2018, E. 2017/10903, K. 2018/5310; HGK, T. 17.01.2018, E. 2015/22-1838, K. 2018/59; HGK, T. 17.01.2018, E. 2015/22-1246, K. 2018/21; 9. HD, T. 07.01.2019, E. 2015/27995, K. 2019/48.

<sup>402</sup> **Ayhan**, Pınar (2010). Ücretin Ödenmemesi Durumunda İşçinin Sahip Olduğu Haklar (YLT). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, s. 45; **Dulay Yangın**, Dilek (2011). İşçi Ücretinin Ödenmemesinin Yapıtırımı (YLT). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, s. 85.

dürüstlük kuralı oluşturduğundan hâkim, önüne gelen her uyuşmazlıkta söz konusu uyuşmazlığın özelliklerini dikkate alarak dürüstlük kuralının sınırını belirler ve feshin haklı nedene dayanıp dayanmadığını hüküm altına alır<sup>403</sup>.

İK m. 26, haklı nedenle fesih hakkının ne zaman kullanılacağını düzenlemiştir<sup>404</sup>. İlgili madde uyarınca “24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.” İş Kanunu’nda belirtilen süre, niteliği itibariyle hak düşürücüdür<sup>405</sup>. Dolayısı ile hâkim tarafından re’sen dikkate alınması gerekir. İşçinin ücretinin ödenmemesi durumunun devam etmesi halinde kanunda belirtilen hak düşürücü sürenin işleme söz konusu olmamakla beraber; işçi, işverene fesih bildiriminde bulunmak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir<sup>406</sup>. Fesih, işverenin kabulüne gerek olmadan sonuçlarını doğuran bozucu yenilik doğuran bir hak olarak karşımıza çıkar.

<sup>403</sup> **Süzek**, s. 699; **Çil**, Ücret, s. 647;

<sup>404</sup> Fesih hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Süzek**, s. 702 vd.; **Yürekli**, s. 176 vd.; **Senyen-Kaplan**, s. 305 vd.; **Topal**, Güneş (2008). İş Kanununa Göre Geçerli Nedenlerle Yapılan Fesih. Ankara: Seçkin.

<sup>405</sup> Hak düşürücü süre hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Özkaya**, Eraslan (2016). Özel Hukukumuzda Zamanaşımı ve Hak Düşürücü Süreler. Ankara: Seçkin; **Güven**, Neslihan (2010). İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Zamanaşımı ve Hak Düşürücü Süreler. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı.

<sup>406</sup> “Altı günlük süre işçi ya da işverenin haklı feshine neden olan olayı öğrendiği günden itibaren işlemeye başlar. Olayı öğrenme günü hesaba katılmaksızın, takip eden iş günleri sayılarak altıncı günün bitiminde haklı fesih yetkisi sona erer. Haklı fesih nedeninin devamlı olması durumunda hak düşürücü süre işlemez. Örneğin, ücreti ödenmeyen işçi ödeme yapılmadığı sürece her zaman haklı sebeple iş sözleşmesini feshedebilir. Bu örnekte işçi açısından haklı fesih nedeni her an devam etmektedir. Ancak işçinin daimî olarak bir başka göreve atanması veya iş şartlarının esaslı şekilde değiştirilmesi halinde, bu değişikliğin sonuçları sürekli gibi görünse de işlem anlıktır. Buna göre sözleşmesini feshetmeyi düşünen işçinin bunu altı işgünü içinde işverene bildirmesi gerekir. Yine işyerinde işi yavaşlatma ve üretimi düşürme eyleminin süreklilik göstermesi durumunda, altı iş günlük süre eylemin bittiği tarihten başlar. İşçinin ücretinin ödenmemesi temadi eden bir durum olmakla birlikte fesih hakkı ödemenin yapıldığı ana kadar kullanılabilir. Aksi halde Kanun’un 24/III-e maddesinde öngörülen neden ortadan kalkmış olur. Fesih iradesinin altı iş günü içinde açıklanması yeterli olup, bu süre içinde tebligatın muhatabına ulaşmış olması şart değildir. 4857 Sayılı Kanun’un 26.maddesinde öngörülen altı iş günlük ve bir yıllık süreler ayrı ayrı hak düşürücü niteliktedir. Bir başka anlatımla fesih hakkının öğrenmeden itibaren altı iş günü ve olayın gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içinde kullanılması şarttır. Sürelerden birinin dahi geçmiş olması haklı fesih imkânını ortadan kaldırır. Hak düşürücü sürenin niteliğinden dolayı taraflar ileri sürmese dahi, hâkim resen dikkate almak zorundadır.”: 9. HD, T. 04.12.2017, E. 2017/7367, K. 2017/19706; HGK, T. 22.11.2017, E. 2015/9-2886, K. 2017/1408; 9. HD, T. 15.2.2010, E. 2008/16869, K. 2010/3345.

İşçinin fesih hakkını kullanması ile birlikte iş sözleşmesi sona erer. Bunun sonucunda işçi, fesih tarihine kadar ödenmemiş olan ücretlerini işverenden talep etme hakkına sahiptir. Ayrıca, 1475 Sayılı İş Kanunu m. 14 uyarınca işçinin haklı nedenle iş sözleşmesini feshetmesi sonucunda kıdem tazminatına da hak kazanacağı düzenlenmiştir<sup>407</sup>. Bu durumda işçi, kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için gerekli olan şartları sağladığı takdirde işverenden kıdem tazminatını da talep edebilir<sup>408</sup>. Bununla birlikte haklı nedenle derhal fesih hakkı kullanıldığından ihbar tazminatı talep edilemez<sup>409</sup>.

## 2. İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

### a) Genel Olarak

İK m. 34 ile düzenlenen işçinin iş görmekten kaçınma hakkı, ücreti ödenmeyen işçinin işverene karşı kullanabileceği hukuki bir argüman olup, işçinin ücretini korumaya yönelik sahip olduğu en önemli haklardan biridir<sup>410</sup>. Mülga İş Kanunu'nda düzenlemesi bulunmayan bu hak, 4857 Sayılı İş Kanunu ile öngörülmüştür. Gerçekten de Mülga İş Kanunu zamanında ücreti ödenmeyen işçi, İş Kanunu'na dayanarak ücreti ödenmediği için iş görme ediminden kaçınamıyordu. Uygulamada ise TBK m. 97'de (BK m. 81) düzenlenen ödemelik def'i ile sorun giderilmeye çalışılıyordu<sup>411</sup>.

Tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olan iş sözleşmesinde işçi, iş görme borcu altında iken işveren, bunun karşılığında ücreti oluşturan bir miktar parayı ödeme yükümlülüğü altına girmektedir. Dolayısı ile iş sözleşmesinin niteliği itibarıyla bir taraf, üzerine düşen edim yükümlülüğünü ifa etmedikçe, diğer taraftan edimini ifa etmesini isteyemez. Mülga İş Kanunu döneminde, iş sözleşmesinin hukuki niteliğinden hareketle ücreti ödenmeyen işçi, ödemelik def'ini ileri sürerek iş görme edimini yerine getirmekten

<sup>407</sup> Kıdem tazminatı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Akyiğit**, Ercan (2010). Kıdem Tazminatı. Seçkin: Ankara; **Çil**, Şahin (2009). Açıklamalı İçtihatlı Kıdem Tazminatı. Ankara: Turhan; **Çolak**, Mustafa/**Çolak**, Mehmet (2007). Tüm Yönleriyle İş Kanununda Kıdem Tazminatı. Ankara: Orion.

<sup>408</sup> “Davacı İş Kanunu m. 24/II-e gereğince iş akdini haklı sebeple feshettiğinden kıdem tazminatına hak kazanır”: 22. HD, T. 19.02.2018, E. 2015/25371, K. 2018/3862; 22. HD, T. 20.12.2017, E. 2015/24771, K. 2017/30252;

<sup>409</sup> “İş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün değildir”: 9. HD, T. 12.03.2018, E. 2015/30349, K. 2018/4857; 22. HD, T. 19.02.2018, E. 2015/25375, K. 2018/3864

<sup>410</sup> **Reisoğlu**, Hizmet, s. 171; **Göktaş**, Seracettin (2008). Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı. Ankara: Yetkin, s. 38.

<sup>411</sup> Bknz. **Çil**, Ücret, s. 685; **Karacan**, Hatice (2007). 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı. İstanbul Barosu Dergisi, İş Hukuku Özel Sayısı, s. 203.



kaçınabiliyordu. Bununla birlikte Yargıtay, söz konusu Kanun döneminde ücreti ödenmeyen işçilerin haklı nedenle fesih haklarının bulunduğu kabul etmekle beraber, ücretin ödenmemesi sonucunda iş bırakma eylemini, kanun dışı grev olarak değerlendiriyordu<sup>412</sup>.

İK m. 34’de yer alan düzenleme ile ücretlerinin ödenmemesi durumunda işçilerin iş görmekten kaçınma hakkı ilk kez düzenlenmiş ve uygulamadaki sorunlar giderilmiştir. Buna göre “*ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır. Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz.*”

İşçinin iş görmekten kaçınma hakkı ile birlikte ücreti ödenmeyen işçi, işverene karşı önemli bir araca sahiptir. Ayrıca bu hak ile beraber hem iş sözleşmesi ayakta tutulurken hem de AY m. 18’de yer alan angarya yasağına aykırı olarak işçinin karşılıksız çalışmasının önüne geçilmiştir<sup>413</sup>.

#### **b) Niteliği**

İş görmekten kaçınma hakkının hukuki niteliğine ilişkin öğretide çeşitli görüşler mevcuttur. Öğretideki bir görüşe göre iş görmekten kaçınma hakkının hukuki niteliği temerrüde dayanmaktadır. Zira burada işçi, iş görme edimini yerine getirmeye hazırdır ancak işverenin işçinin ücretini ödememesi, işverenin edimi kabule yönelik yapmak zorunda olduğu hazırlık eylemlerini yerine getirmemesi olarak değerlendirilir. Bu bağlamda işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanması, bir nevi işçinin edimini yerine getirmeye hazır olduğunu bildirir teklif niteliğindedir. Bu çerçevede işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanması, alacaklı temerrüdü olarak değerlendirilmektedir<sup>414</sup>.

<sup>412</sup> “İşçinin, işyerindeki bir kısım işçi ile birlikte ücretlerinin ödenmediği gerekçe göstererek, toplu halde iş başı yapmadıkları ...anlaşılmaktadır... İşveren tarafından gerçekleştirilen feshin haklı nedene dayandığı kabul edilerek...”: 9. HD, T. 22.01.2002, E. 2001/20349, K. 2002/593; 9. HD, T. 05.03.1979, E. 1979/2613, K. 1979/3196; 9. HD, T. 07.10.1993, E. 1993/3638, K. 1993/14256; 9. HD, T. 22.01.2002, E. 2002/20341, K. 2002/585.

<sup>413</sup> **Göktaş**, s. 15; **Ayhan**, s. 65.

<sup>414</sup> Görüş hakkında bkzn. **Göktaş**, s. 43 vd.; **Karacan**, s. 7 vd.; **Ayhan**, s. 70 vd.

Öğretideki hâkim görüş ise iş görmekten kaçınma hakkının niteliği itibariyle ödemezlik def'i olduğudur<sup>415</sup>. İki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olan iş sözleşmesinde işçi, iş görme borcu altındayken işveren de ücret ödeme borcu altındadır. İşverenin, zamanında ifa etmediği ücret ödeme borcu karşısında işçi, ücretinin ödenmemesi karşısında iş görme edimini yerine getirmekten imtina edebilir. İşçinin bu davranışı, TBK m. 97'de düzenlenen ödemezlik def'inin bir sonucudur. Biz de İK m. 34 ile düzenlenen hakkın, niteliği itibariyle ödemezlik def'inin özel bir görünüş şekli olduğuna yönelik hâkim görüşe katılmaktayız.

### c) Şartları

İş Kanunu'nda belirtildiği üzere işçinin iş görme ediminden kaçınma hakkını kullanabilmesi için gerekli olan bazı şartlar vardır. Bunlar işçinin ödenmesi gereken bir ücret alacağıının bulunması, ücretin yirmi gün gecikmesi, mücbir sebep dışında ücretlerin ödenmemesi ve eylemin işçinin kişisel kararına dayanmasıdır.

#### aa) Ücret Alacağı

İlk olarak işçinin iş görmekten kaçınabilmesi için ödenmemiş bulunan bir ücretinin mevcut olması gerekir. Ücret, işçinin gördüğü işin karşılığını oluşturmaktadır. İş sözleşmesi ile çalışan işçi, emeğinin karşılığı olarak ücrete hak kazanmaktadır. İşçinin emeğini ortaya koyması sonucunda kazandığı ücret, işçinin tek geçim kaynağı olarak karşımıza çıkar. Dolayısı ile işçinin hak kazandığı ücreti alması oldukça önemlidir. Bu öneme binaen kanun koyucu, ücretin ödenmediği durumlarda işçiye çeşitli haklar tanımıştır ki bu haklardan biri de işçinin iş görmekten kaçınma hakkıdır. Dolayısı ile bu hakkın kullanılabilmesi için aranan ilk şart, işçinin ücretinin işveren tarafından ödenmemesidir.

Öğretide ödenmeyen ücretin kapsamının belirlenmesi hususunda farklı görüşler mevcuttur. Bir görüşe göre işverenin işçiye ödemediği ücretin kapsamı, iş karşılığı ücret,

<sup>415</sup> **Kaniti**, Selim (1962). Akdin İfa Edilmediği Def'i. İstanbul: Ahmed Said Matbaası, s. 74; **Soyer**, Polat (2011). İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Koşulları, Kullanılması ve Hukuki Sonuçları. Prof. Dr. Sarper Süzer'e Armağan I. İstanbul: Beta, s. 658; **Günay**, Cilt II, s. 1752; **Engin**, Murat (2003). Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşverenin İş Görmekten Kaçınma Hakkı. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 5, S. 1, s. 79; **Narmanlıoğlu**, Ü. (2012). Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçabilme Hakkı (İmkânı). Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 12, S. Özel Sayı 1, s. 612 (İmkân); **Çopuroğlu**, s. 224; **Dulay Yangın**, Dilek (2012). Ücretin Ödenmemesi Sebebiyle İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı. Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Yıl: 3, S. 10, s. 210 (Kaçınma); **Çekiç**, Gökçen (2010). Ücretin Ödenmemesi Halinde İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı (YLT). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, s. 51; **Göktaş**, s. 47.

diğer bir ifade ile kök ücret ya da çıplak ücrettir. Dolayısı ile prim, ikramiye gibi ücret ekleri söz konusu hakkın kapsamına dahil edilmez. Zira ücret ekleri, esasen çalışmanın karşılığı olarak hak kazanılan ücret değildir. Bu sebeple işverenin sadece asıl ücreti ödemediği durumlarda işçi, söz konusu hakkını kullanabilir<sup>416</sup>. Öğretide yer alan diğer görüşe göre de hakkın kapsamına iş görmeyenin karşılığı hak kazanılan asıl ücret dahildir<sup>417</sup>. Ancak asıl ücrete ek olarak prim, ikramiye gibi ücret eklerinin ödenmemesi durumunda da işçi, iş görmekten kaçınma hakkını kullanabilir<sup>418</sup>. Burada, iş hukukuna hâkim olan temel ilkelerden biri olan işçi lehine yorum ilkesinden hareket etmek gerekir. Hem kendi hayatını hem de ailesinin hayatını idame ettirmede işçinin tek geçim kaynağı, emeği karşılığında ödenen ücrettir. Dolayısı ile işçi lehine yorum ilkesinden hareketle ödenmeyen ücretin kapsamına prim, ikramiye, toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılmış sosyal ödemeler gibi ek ödemeler girer.

Ödenmeyen ücretin kapsamını tespit ederken, ücretin işçinin tek geçim kaynağı olduğu gerçeğinin göz önünde bulundurulması gerektiğini düşünmekteyiz. Bu bağlamda işçi lehine yorum ilkesinden hareketle hakkın kullanılmasında ödenmeyen ücretin tespitinde asıl ücrete ek olarak prim, ikramiye vb. ücret eklerinin de ücrete dahil olduğunun kabulü gerekir. İK m. 34, işçiye ücretin tamamen ya da kısmen ödenmemesi ile alakalı ayırıcı bir düzenlemeyi muhteva etmemektedir. Dolayısı ile madde metninden hareketle ücretin tamamen ya da kısmen ödenmemesi herhangi bir fark teşkil etmez. İşçi, ücretinin tamamen ödenmediği durumlarda bu hakkı kullanabileceği gibi, kısmen ödenmediği durumlarda da kullanabilir<sup>419</sup>.

<sup>416</sup> Akyiğit, Cilt II, s. 1566; Çil, Ücret, s. 691.

<sup>417</sup> Süzek, s. 383; Narmanlıoğlu, İmkân, s. 617; Göktaş, s. 79; Bozkurt, Yeliz (2007). Ücretin Gününde Ödenmemesi Sebebiyle İş Görmekten Kaçınma Hakkı (YLT). İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 55; Karaçöp, Eda (2012). Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması (YLT). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, s. 51; Göktaş, s. 78.

<sup>418</sup> “Prim ödemelerinin yirmi gün ve daha fazla süreyle ödenmemiş olması halinde, işçinin İK m. 34’e göre iş görmekten kaçınma hakkı vardır”: 7. HD, T. 09.03.2016, E. 2015/612, K. 2016/5907; 7. HD, T. 30.11.2015, E. 2014/18997, K. 2015/23744; 7. HD, T. 15.04.2015, E. 2015/3681, K. 2015/7159; 9. HD, T. 01.12.2014, E. 2014/28888, K. 2014/36442; HGK, T. 27.12.2012, E. 2012/9-1166, K. 2013/279; “İkramiye ödemelerinin yirmi gün ve daha fazla süreyle ödenmemiş olması halinde, işçinin İK m. 34’e göre iş görmekten kaçınma hakkı vardır”: 9. HD, T. 23.05.2014, E. 2012/11586, K. 2014/16611.

<sup>419</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 331; Mollamahmutuoğlu/Astarlı/Baysal, s. 690; Göktaş, s. 80; Günay, Cilt II, s. 1744.

## bb) Süre Şartı

Söz konusu hakkın işçi tarafından kullanılabilmesi için mevcut bulunması gereken bir diğer şart süreye ilişkindir. Buna göre işçinin hak ettiği ücret, ödeme gününden itibaren yirmi gündür ödenmemiş olmalıdır. İK m. 34'ün gerekçesinde madde metninde yer alan süre sınırının amacı açıkça ifade edilmiştir. Buna göre *“iyi niyetli işverenin, sürekli bir iş ilişkisi içinde geçici olarak ödeme zorluğu içinde olabileceği düşünülerek getirilmiş ve işçilerin en kısa bir gecikmede hemen işi bırakmaları olasılığı ve bu yoldan ortaya çıkabilecek olumsuzluklar önlenmeye çalışılmıştır.”*

İş Kanunu Tasarısı'nda söz konusu süre, başlangıçta on gün olarak belirlenmiştir. Ancak TBMM'deki görüşmeler sonucunda bu süre yirmi güne çıkarılmıştır. Tasarının aksine kanunda belirtilen yirmi günlük sürenin, düzenlemenin amacına uygun düşmediğini düşünmekteyiz<sup>420</sup>. Zira işçinin hayatını idame ettirmek için tek geçim kaynağı emeğinin karşılığında kazanmış olduğu ücrettir. Dolayısı ile yirmi gün gibi uzun bir süre ücret alamayan işçinin hayatını devam ettirmede büyük zorluklar ile karşılaşma riski söz konusu olabilir. Bu sebeple kanun metninde taslakta da düzenlendiği şekilde yirmi gün yerine on günlük sürenin kabul edilmesi daha isabetli olurdu.

İK m. 34'ün metninde, yirmi günlük sürenin iş günü mü yoksa takvim günü mü olduğuna ilişkin herhangi bir açıklama mevcut değildir. Bu bağlamda, hem işçi lehine yorum ilkesi ve hayatın olağan akışı gereği hem de kanun koyucunun aksine bir düzenleme yapmamasından hareketle söz konusu sürenin takvim günü olduğunu kabul etmek isabetlidir<sup>421</sup>.

İK m. 34'de yer alan yirmi günlük belirlemenin hukuki niteliği hakkında çeşitli görüşler mevcuttur. Bir görüşe göre yirmi günlük süre kesindir, sürenin arttırılmasına ya da azaltılmasına yönelik yapılan anlaşmalar geçersizdir<sup>422</sup>. Bizim de katıldığımız diğer bir görüşe göre söz konusu düzenleme, nispi emredicidir<sup>423</sup>. Dolayısı ile bireysel iş sözleşmesi

---

<sup>420</sup> **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 160 vd; **Çekiç**, s. 58; **Aktay/Arıcı/Seneyen-Kaplan**, s. 109.

<sup>421</sup> **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 690; **Günay**, Cilt II, s. 1756; **Kılıçoğlu/Senocak**, s. 750.

<sup>422</sup> **Bozkurt**, s. 61.

<sup>423</sup> **Ayhan**, s. 78; **Dulay Yangın**, Yaptırım, s. 106; **Çağlayan**, Gökçe (2008). Türk Hukukunda Ücretin Korunması (YLT). İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, s. 62; **Bedük**, Mehmet Nusret/**Karabacak**, Ebru (2018). İşçinin Ücretinin Zamanında Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları. Atlas Ulusal Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl: 2, S. 3, s. 201.

ya da toplu iş sözleşmesi ile işçi lehine süre kısaltılabilir. Ancak işçinin aleyhine olacağından söz konusu süre uzatılamaz.

Ücreti zamanında ödenmeyen işçi, ücret alacağıının muaccel olduğu tarihten itibaren yirmi gün beklemek durumundadır. Bu süre geçtikten sonra ücreti halen ödenememiş ise diğer şartların varlığı halinde iş görmekten kaçınma hakkını kullanabilir. İşçi, bu hakkını yirmi günün dolmasından hemen sonraki gün kullanabilir. Ayrıca gecikme devam ettiği sürece bu hakkı kullanabileceği gibi, kanunen tanınan bu hakkını kullanmadan çalışmaya devam da edebilir<sup>424</sup>.

Yirmi günlük sürenin hukuki niteliğine ilişkin öğretide temel olarak iki görüş yer almaktadır. İlk görüşe göre yirmi günlük süre, kanun koyucu tarafından işverene tanınmış ek süre niteliğindedir<sup>425</sup>. Diğer görüşe göre ise yirmi günlük süre, hukuki niteliği itibariyle işçinin iş görmekten kaçınma hakkının bir unsuru olduğundan ön koşuldur. Zira işçi, gecikme faizini ücret borcu muaccel olduğu tarihten itibaren talep hakkına sahiptir<sup>426</sup>. Biz de bu görüşe katılmaktayız.

İşveren, yirmi günlük süreyi kötüye kullanılabilir. Örneğin her seferinde işveren, yirmi günlük gecikme ile ücreti ödeyebilir. İşçi, işveren tarafından dürüstlük kuralına aykırı bu davranış karşısında yirmi günlük sürenin geçmesini beklemeden iş görmekten kaçınma hakkını kullanabilmelidir<sup>427</sup>. Bu durumun hakkaniyete de uygun olduğunu düşünmekteyiz. Dürüstlük kuralı burada da belirleyicidir. Somut olayın nitelikleri dikkate alınarak bu şekilde sürekli geciktirme durumu değerlendirilir.

### cc) Mücbir Sebebin Var Olmaması

İşverenin ücreti ödeyememesi sonucunda, işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanabilmesi için işverenin ücret ödememe eylemi, mücbir bir sebebe dayanmamalıdır. Mücbir sebep, bir şeyi yapmak, yapmamak, yerine getirmek vb. davranışlarla sorumlu veya borçlu olan kişinin hukuka aykırılık teşkil edecek davranışına ya da borcu ihlal etmesine

<sup>424</sup> Süzek, s. 384; Narmanlıoğlu, s. 312; Karaçöp, s. 52.

<sup>425</sup> Demir, s. 149; 9. HD, T. 27.04.2015, E. 2014/20734, 2015/15071.

<sup>426</sup> Akyiğit, Cilt II, s. 1568; Bozkurt, s. 63; Değer, s. 77; Göktaş, s. 87.

<sup>427</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 161; Soyer, s. 663.

sebepler olan, kaçınılmaz, harici, öngörülmesi mümkün olmayan ve olağanüstü gerçekleşen olay olarak tanımlanabilir<sup>428</sup>.

İşverenin ücret ödememe sebebi deprem, sel, yangın gibi sebeplere ya da işin niteliği gereği hukuken mücbir sebep sayılabilecek bir durum ya da olaya dayanabilir. İK m. 34 gereği işçi bu durumda iş görmekten kaçınma hakkını kullanamaz. İşverenin yaşamış olduğu ekonomik darlığın ya da ekonomik krizin mücbir sebep olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği önem teşkil eder. Mücbir sebebin tanımından da hareket ederek, sadece işverenin işletmesi ile alakalı olan ekonomik darlığın mücbir sebep olarak değerlendirilemeyeceğini düşünmekteyiz. Zira tanımda da belirtildiği üzere bir olayın mücbir sebep olarak kabul edilebilmesi için her şeyden önce öngörülmesi mümkün olmayan bir olay olmalıdır. Ancak işveren, işletmesi bağlamında karşılaşılabilecek zorlukları pek tabii öngörebilir ve buna ilişkin tedbirleri alabilir. Ancak öğretide de kabul edildiği üzere sadece işvereni değil de bütün ülkeyi etkileyen ve ülke çapında etkisi olan ekonomik krizlerin mücbir sebep olarak değerlendirilebilmesi imkân dahilindedir<sup>429</sup>.

#### **dd) Kişisel Karara Dayanılarak İşin Bırakılması**

Son olarak işçinin iş görmekten kaçınma eylemi işçinin kişisel kararına dayanmalıdır. Kanun koyucu, hakkın kullanılması için kişisel karar şartının amacını İK m. 34 gerekçesinde “*toplu halde hak ettikleri ücreti alamayan işçilerin kişisel kararlarına dayanarak işi bırakmaları halinde bu girişimleri toplu bir nitelik kazansa dahi grev sayılmayacağı hükme bağlanarak, hukuken geçerli bir girişimin yasa dışı grev olarak nitelendirilmesi engellenmiş ve işçileri çalışmadıkları sürece ücrete hak kazanmalarını sağlamıştır*” ifadesi ile açıklamıştır. Dolayısı ile iş görmekten kaçınma eylemi, kanuni şartları sağladığı takdirde toplu bir nitelik kazansa dahi hukuki anlamda grev teşkil etmez. Dolayısı ile işveren bu sebepten ötürü iş sözleşmesini feshedemez<sup>430</sup>.

Kişisel karara dayanma şartında önem teşkil eden husus, iş görmekten kaçınma eylemini işçinin isteyerek yerine getirmesidir. Bir sendikanın iş bırakma eylemine karar alıp bunu üyesi bulunduğu işçilere uyguladığı durumlarda iş bırakma eylemi, işçinin kişisel kararına dayanmadığı için İK m. 34 kapsamında değerlendirilemez. Ancak işçilerin sosyal,

<sup>428</sup> Bknz. Eren, s. 582; Oğuzman/Öz, s. 408; Antalya, Cilt II, s. 227.; Musielak, s. 485.

<sup>429</sup> Narmanlıoğlu, İmkân, s. 618; Kılıçoğlu/Şenocak, s. 746; Çopuroğlu, s. 233; Değer, s. 83; Dulay Yangın, Yaptırım, s. 109.

<sup>430</sup> 9. HD, T. 14.04.2007, E. 2007/11013, K. 2007/11506; Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan, s. 175.

ekonomik ve eğitim durumları göz önüne alındığında, bir sendikanın ya da bir başka üçüncü kişinin işçiye, iş görmekten kaçınma hakkının var olduğunu hatırlatması; eylemin kişisel karara dayanmaması sonucunu da doğurmaz. Zira sonuç olarak işçi, bu hatırlatma ile böyle bir hakka sahip olduğundan haberdar olur. Bu hakkı kullanıp kullanmama konusunda yine kendi iradesi ile karar verir.

#### d) Uygulama Usulü

İK m. 34, işçinin iş görmekten kaçınma hakkını ne şekilde kullanması gerektiğine dair herhangi bir düzenleme ihtiva etmemektedir. Diğer bir ifade ile işçinin bu hakkını kullanırken işverenine bildirimde bulunup bulunmamasına yönelik bir düzenleme mevcut değildir. İK m. 109'da bildirimlerle ilişkin *"bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir. Ancak, 7201 sayılı Kanun kapsamına giren tebligat anılan Kanun hükümlerine göre yapılır"* hükmü yer almaktadır. İK m. 34'de bildirim yapılmasına ilişkin bir düzenleme mevcut olmadığından iş görmeden kaçınma hakkının kullanılması İK m. 109'da belirtilen şekle tabi değildir. Bununla birlikte işçinin işverene yazılı bildirimde bulunması, ileride doğacak sorunlar karşısında özellikle ispat hukuku açısından önem teşkil edebilir. Ancak işçi, işverene iş görmekten kaçınma hakkını kullandığına dair bir bildirimde bulunmak zorunda olmamakla beraber, bu hak muhakkak dürüstlük kuralına riayet edilerek kullanılmalıdır<sup>431</sup>.

İşçi, o işyeri için önem teşkil edecek bir işi görüyor olabilir. Bu durumda işverene dürüstlük kuralı gereği bildirimde bulunmalıdır. Örneğin madende çalışan ve madenin içerisindeki sıcaklık, basınç vb. ölçümleri yaparak madende güvenli çalışma ortamının mevcudiyetini kontrol eden işçi, diğer işçileri ve işvereni önemli bir tehlikeye atmamak için iş görmekten kaçınma hakkını kullanmadan önce dürüstlük kuralı gereği işverenine bildirimde bulunmalıdır.

İş görmekten kaçınma hakkının kullanımında işçinin işi tamamen bırakıp bırakmaması durumu öğretide tartışmalıdır. Birtakım yazarlar, işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kısmen kullanabileceğini belirtmektedir<sup>432</sup>. Diğer bir ifade ile işçi, tam gün çalışıyorsa sabah çalışıp akşam çalışmama şeklinde ya da işi yavaşlatma şeklinde söz konusu

<sup>431</sup> Akyiğit, Cilt II, s. 156; Çil, Şahin (2011). İşçi Ücretinin Ödenmemesinin Sonuçları. Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan II. İstanbul: Beta (Ücretin Ödenmemesi), s. 1280.

<sup>432</sup> Çil, Ücret, s. 686; Çağlayan, s. 69.

hakkı kullanabilir. Öğretide yer alan diğer görüşe göre ise işçi, iş görmekten kaçınma hakkını kullanıyorsa bu, tam kaçınma şeklinde ortaya çıkmalıdır<sup>433</sup>. Diğer bir anlatımla işçi, bu hakkı kullandığında iş görmekten tamamen kaçınmalıdır. Kanaatimizce işçinin iş görmekten tamamen kaçınması daha isabetlidir. Zira işçinin yarım çalışması ya da işi yavaşlatması, işçinin esasen iş görmekten kaçınma hakkını tam olarak yansıtmaz<sup>434</sup>. Bu durumda işçinin ifası, eksik ifa olarak ortaya çıkabilmektedir. İşçinin, ücretinin ödenmesi hususunda işvereni zorlamak için izleyeceği yol, iş görme ediminden tamamen kaçınmasıdır.

İşçinin bu hakkını kullandıktan sonra işyerine gidip gitmemesi hususunda da öğretide farklı görüşler bulunmaktadır. Öğretide yer alan bir görüşe göre işveren, işçinin ücretini her zaman ödeyebilir<sup>435</sup>. İşçinin ödenmemiş ücretinin işveren tarafından ödenmesi, söz konusu hakkın varlığını ortadan kaldırır. Dolayısı ile işçi, her zaman için iş görme edimine başlamakta hazırlıklı olmalıdır. İşçi, söz konusu hakkı kullanmış olsa dahi işyerinde bulunmak durumundandır. Öğretideki bir diğer görüşe göre ise iş görmekten kaçınma hakkının kullanılmasında işçinin işyerinde bulunmaması daha isabetlidir<sup>436</sup>. Biz de bu görüşe katılmaktayız. Zira işçinin çalışmaksızın işyerinde bulunması, diğer işçilerde motivasyon bozukluğuna sebep olabilir. Ayrıca iş görmekten kaçınan işçi, söylemleri ile diğer işçileri kışkırtarak üretimin düşmesine de sebep olabilir. Yine işçi, işyerine gitmek için para ve zaman harcayacaktır. Zaten ücret alamayan işçinin, fazladan maddi yük altına girerek işyerine gitmesi hakkın temel felsefesi ile bağdaşmaz. Öğretide bazı yazarlar ise, işçinin işyerine gelip gelmeme konusunda serbestiye sahip olduğunu belirterek işçinin bu hakkı kullanırken işyerine gelip gelmemelerinin bir önem teşkil etmediğini belirtmektedir<sup>437</sup>.

<sup>433</sup> **Göktaş**, s. 103; **Çopuroğlu**, s. 235; **Soyer**, s. 665; **Değer**, s. 115; **Özdemir**, Cumhuriyet (2014). İşçinin Ücret Alacağı ve Belirsiz Alacak Davası. Terazi Hukuk Dergisi, C. 9, S. 100, s. 384.

<sup>434</sup> “4857 Sayılı Yasanın 34/1. maddesi, ücretin ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçiye, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınma hakkı vermektedir. Ancak bu hak, işyerinde makineleri durdurmak şeklinde eylemlerle kullanılamaz”: 9. HD, T. 14.09.2005, E. 2005/23047, K. 2005/29849; “Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.” hükmünü getirmiştir. Her ne kadar anılan hükmün ikinci cümlesi bu tür iş görme borcunun yerine getirilmeyişinin grev olarak nitelendirilemeyeceğini belirtip çalışmayan işçinin söz konusu eyleminin kanun dışı grev şeklinde değerlendirilmesini önlemek istemişse de, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler gibi kanunsuz eylemlerin yapılmasını mümkün kalmış değildir”: 10. HD, T. 24.09.2007, E. 2007/7349, K. 2007/14363.

<sup>435</sup> **Günay**, Cevdet İlhan (2006). Ücret Ödemede Gecikmenin Hukuki Sonuçları. Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 1, s. 48; **Uçum**, Mehmet (2003). Yeni İş Kanunu Seminer Notları. İstanbul: Legal, s. 62.

<sup>436</sup> **Çopuroğlu**, s. 234; **Çağlayan**, s. 68;

<sup>437</sup> **Göktaş**, s. 104, **Bozkurt**, s. 76; **Dulay Yangın**, Yaptırım, s. 115; **Değer**, s. 92.



## e) Sonuçları

İşçinin, iş görmekten kaçınma hakkını İK m. 34'e uygun şekilde kullanmasına müteakip karşılaşıacağı sonuçlar önem teşkil etmektedir. Bunlar, iş görmekten kaçındığı durumda ücrete hak kazanıp kazanamayacağı, iş sözleşmesinin durumu, iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği, iş görmekten kaçınan işçinin yerine işçi alınmaması ve işin başkasına yaptırılmamasıdır.

İş görmekten kaçınma hakkını düzenleyen kanunun tasarısında, işçinin iş görmekten kaçındığı sırada ücrete hak kazanacağı ifade ediliyordu. Ancak bu ifade, kanunlaşan İK m. 34 metninde yer almamıştır. Bu sebepten ötürü işçiye, iş görmekten kaçındığı sırada ücret ödenip ödenmeyeceği Mülga İş Kanunu'nda olduğu gibi 4857 sayılı Kanun'un uygulandığı dönemde de tartışılmaktadır.

İşçinin iş görmekten kaçınma eylemini icra ettiği sırada ücrete hak kazanıp kazanamayacağına ilişkin öğretilerde temel olarak iki görüş mevcuttur. İlk görüşe göre işçi, iş görmekten kaçındığı süre içerisinde ücrete hak kazanamaz<sup>438</sup>. Zira ücret, İK m. 32'de "*genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.*" şeklinde ifade edilmiştir. Kanun metninden de açıkça anlaşılacağı üzere ücret, temel manası ile çalışmanın karşılığında ödenen paradır. İşçi, İK m. 34'de yer alan hakkını kullanırken doğal olarak iş görme eylemini icra etmemektedir. Dolayısı ile İK m. 32 manasında ücrete hak kazanması mümkün değildir. Ayrıca İK m. 66, hangi hallerde işçinin iş görme eylemini yerine getirmeden ücrete hak kazanacağını da düzenlemiştir. Söz konusu maddede, iş görmekten kaçınma hakkının kullanıldığında ücrete hak kazanılacağı düzenlenmemiştir. Bu çerçevede değerlendirildiğinde, İş Kanunu hükümlerince işçinin iş görmekten kaçınma eylemi sırasında ücrete hak kazanması mümkün değildir. Kaldı ki kanun koyucu, kanunun taslağında yer alan iş görmekten kaçınma

<sup>438</sup>

**Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 693; **Demir**, s. 148; **Göktaş**, s. 124; **Günay**, Cilt II, s. 1757; **Ocak**, Uğur (2015). İşçilik Alacakları II. Kitap. Ankara: Kalkan Matbaacılık, s. 1650; **Ekin**, Ali (2015). Uluslararası Belgelerde ve Türk Hukukunda İşçi Ücretinin Korunması. Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 6, S. 11, s. 123; "*İşçinin ücretinin ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmemesi halinde işçi iş görme borcunun yerine getirmekten kaçınabilir. Bu süre içinde ücret ödemesi uygulaması yapılacağı yasa tasarısında düzenlendiği halde Türkiye Büyük Millet Meclisi'ndeki görüşmeler sırasında bu düzenleme yasa metninden çıkarılmış ve bu suretle Yasama organı boşa geçen bu sürede ücret istenemeyeceğine dair iradesini açık olarak ortaya koymuştur. 34. maddenin bu düzenlemesine göre işçinin iş görme borcunu yerine getirmekten kaçındığı bu sürenin ücretini işverenden talep etmesi mümkün değildir. Zira, işçinin çalışmaması kendi iradesi ile oluşmuştur. Açıklanan bu nedenlerle davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir*": 9. HD, T. 10.02.2005, E. 2004/13259, K. 2005/3782.

eyleminde işçinin ücrete hak kazanacağına dair ifadeyi kanun metnine almamıştır. Buradan kanun koyucunun amacı yorumlandığında, işçinin iş görmekten kaçınma eyleminde işçinin ücrete hak kazanamayacağı sonucu elde edilmektedir. Ancak taraflar arasındaki bireysel iş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesi ile aksine bir hüküm mevcutsa bu durumda işçi ücrete hak kazanabilir.

Öğretideki diğer görüşe göre işçi, iş görmekten kaçınma eylemini icra ettiği sırada ücrete hak kazanır<sup>439</sup>. Biz de bu görüşe katılmaktayız. İK m. 34, ücreti ödenmeyen işçinin sahip olduğu, işvereni ücretinin ödenmesi yönünde zorlayıcı bir haktır. İşçi, bu hakkı kullanarak ödenmeyen ücretinin ödenmesine yönelik bir irade ortaya koymaktadır. İşçinin bu hakkını kullanırken işçi lehine yorum ilkesi gereği ücrete hak kazanması gerekir. Zira işverenin kendi davranışı ile hem hukuka hem de iş sözleşmesine aykırılık teşkil edecek bir durumdan kendi aleyhine sonuç elde etmesi şüphesiz iyi niyet kuralları ile de bağdaşmaz<sup>440</sup>. Ücret ödenmeyeceğinin kabulü halinde kötü niyetli işverenin, ücret ödememek suretiyle işçilerin bu hakkını kullanmalarını sağlayarak istediği zaman işçiyi ücretsiz izne çıkarma yetkisine sahip olacağı sonucuna ulaşmak mümkündür<sup>441</sup>. İşverenin bu davranışı iş hukukunun en temel ilkelerinde olan işçi lehine yorum ilkesi ile iş hukukunun ruhuna aykırılık teşkil etmektedir. Kanun koyucunun ücretin ödeneceğine dair ifadeyi kanunlaştırmaması, işçiye ücret ödenmemesi amacıyla hareket ettiği sonucunu doğurmaz.

İş görmekten kaçınma hakkının hukuki niteliğinden hareket edildiğinde işçiye ücret ödenmesi gerektiği sonucu ortaya çıkar. İş görmekten kaçınma hakkında ilk olarak işveren, işçinin ücretini zamanında ifa etmeyerek borçlu temerrüdüne düşmektedir. Bunun sonucunda ise işçi, ödemezlik def'inin bir yansıması olan ve İK m. 34 ile hukuki dayanağı bulunan iş görmekten kaçınma hakkını kullanmaktadır. İşçinin, açıkça ya da zımnen işverene bu hakkı kullandığını bildirmesi, esasen işçinin iş görmeye hazır olduğunu ancak ücretinin ödenmemesi sonucunda iş görmediğini bildirmesidir. İşçinin, işverene bu bildirimini sonucunda ücretinin ödenmemesinin devam etmesi, hukuki olarak TBK m. 106 ve TBK m.

<sup>439</sup> **Süzek**, Sarper (2007). İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları. Ankara Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 56, S. 4 (Ücretin Ödenmemesi), s. 210; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 332; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 161; **Narmanlıoğlu**, s. 313; **Köseoğlu**, s. 314; **Dulay Yangın**, Kaçınma, s. 224; **Soyer**, s. 677; **Çil**, Ücret, s. 689; **Bozkurt**, s. 88; **Çağlayan**, s. 81; **Çopuroğlu**, s. 240; **Bedük/Karabacak**, s. 202; **Güzel**, Ali (2005). İşçinin Ücretinin Ödenmemesi Nedeniyle İş Görme Edimini Yerine Getirmekten Kaçınması (Karar Tahlili). Çalışma ve Toplum, S. 5, s. 143.

<sup>440</sup> **Eyrenci/Taşken/Ulucan**, s. 161; **Çekiç**, s. 75.

<sup>441</sup> **Bozkurt**, s. 92; **Çopuroğlu**, s. 242; **Değer**, s. 98.

408’de düzenlenen işverenin alacaklı sıfatıyla temerrüde düşmesine yol açar<sup>442</sup>. TBK m. 408 “işveren, iş görme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez. Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir” şeklinde düzenlenmiştir. Türk Borçlar Kanunu’nda belirtildiği gibi işçi, iş görmekten kaçınma eylemini kullanarak iş görmeye hazır olduğunu ancak ücretinin ödenmemesinden dolayı söz konusu hakkı kullandığını belirtmektedir. Bu bildirim karşısında işverenin ücret ödemeye devam etmemesi, TBK m. 408 anlamında işverenin edimi kabulde temerrüde düşmesidir. Dolayısı ile işçi, iş görmekten kaçınma edimini yerine getirmediği takdirde, TBK m. 408 gereği iş görmeden de ücrete hak kazanmalıdır. Ücretin ödenmeyeceğinin kabulü, kanunen kendine tanınan bir hakkı kullanan işçiyi cezalandırmak niteliğindedir<sup>443</sup>.

İşçinin iş görme ediminden kaçınma hakkını kullandığında iş sözleşmesi devam etmektedir. Zira burada işverenin ücret ödeme borcunda borçlu sıfatıyla temerrüde düşmesi sonucunda işçi, kanunen kendine tanınan bir hakkı kullanmaktadır. İş sözleşmesinde yer alan en önemli iki unsur işçinin iş görme edimini yerine getirmesi karşısında işverenin bunun karşılığında ücret ödemesidir. Ancak İK m. 34’ün tanıdığı hakkın kullanıldığı durumda, tarafların edimi geçici olarak yerine getirilmez. Bu durumda iş sözleşmesinin askıda olduğundan söz etmek de mümkün değildir. Zira askıdan söz edebilmek için aranan çeşitli şartlar vardır. Bunlar ifanın imkânsız olması, imkânsızlığın geçiciliği ve işçinin kusursuz olması. İş görmekten kaçınma hakkının kullanılmasında işçinin edimini yerine getirmesinde herhangi bir imkânsızlık durumu da söz konusu değildir. İşçi, iş görme edimini yerine getirmeye hazırdır ancak işverence ücreti ödenmediği için kanunun kendine tanıdığı olduğu bir hakkı kullanmaktadır. Dolayısıyla işçi ile işveren arasındaki sözleşme geçerlidir. Bu bağlamda işçi, iş görmekten kaçınma hakkını kullandığı sırada da işçinin işverenine sadakat borcu ile işverenin işçiyi gözetme borçları devam etmektedir<sup>444</sup>.

İşçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanması sonucu iş sözleşmesi

<sup>442</sup> Narmanlioğlu, İmkân, s. 627; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 109; Karaçöp, s. 54; Ayhan, s. 100; Çopuroğlu, s. 240; Dulay Yangın, Yaptırım, s. 122.

<sup>443</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 332; Senyen-Kaplan, s. 174.

<sup>444</sup> Süzek, Ücretin Ödenmemesi, s. 211; Çağlayan, s. 78; Değer, s. 103; Ayhan, s. 89.

mevcudiyetini sürdürmektedir. İşçinin bu hakkı kullanması sonucunda işyerine gelmemesi, işçinin sözleşmesini feshettiği anlamına gelmez<sup>445</sup>.

İşçi ile işveren arasında iş sözleşmesi devam ettiğinden, işçinin iş görme edimini yerine getirmediği süre kıdemden sayılır. Zira 1475 Sayılı Kanun m. 14/I, kıdem için iş sözleşmesinin devamını aramıştır. Bununla birlikte işçinin sosyal sigorta durumu tartışmalıdır. İşçiye ücret ödenmeyeceği görüşü kabul edilirse SSGSSK<sup>446</sup> m. 80'den hareketle işçinin prime esas bir kazancı da olmadığı için işçinin iş görmekten kaçındığı süre zarfında sigorta primleri Sosyal Güvenlik Kurumu'na yatırılmayacaktır. Ancak söz konusu hakkın kullanılmasında ücrete hak kazanacağı kabul edilirse 5510 Sayılı Kanun gereğince işçinin ücret alacağından devamından hareketle sigorta primlerinin yatırılması da gerekeceğinden sigortalılık durumu devam eder. Ancak İK m. 53 ve 54 gereğince yıllık ücretli izne hak kazanmak için çalışma fiili esas alındığında, işçinin iş görmekten kaçındığı süre yıllık ücretli iznin hesabına dahil edilmeyecektir.

İK m. 34, işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanması sonucunda işverenin bu sebeple iş sözleşmesini feshedemeyeceğini de açıkça düzenlemiştir<sup>447</sup>. Ancak bunun karşısında işveren, iş sözleşmesini feshederse iş sözleşmesinin belirli süreli veya belirsiz süreli olmasına göre feshin çeşitli sonuçları meydana gelir. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi, iş görmekten kaçınma hakkını kullanırsa ve bu sebepten ötürü işveren, iş sözleşmesini feshederse şartları sağlanmış ise işçi, kıdem tazminatına hak kazanır. Bununla birlikte, TBK m. 408 ve 437 uyarınca, sözleşmenin kalan süresince kazanacağı bakiye ücret miktarında tazminata da hak kazanır. Belirsiz süreli bir iş sözleşmesi söz konusu ise iş sözleşmesinin haksız feshi söz konusu olur. Buna göre kıdem ve ihbar tazminatlarına ek

<sup>445</sup> “Somut uyuşmazlıkta ücretleri ödenmeyen ve bu nedenle ücretlerini isteyen davacı ve arkadaşlarına davalı işveren temsilcisi “bildiğiniz yere gidin başvurup hakkınızı arayın” demiştir. Davacıların bunun üzerine çalışmaması ve işi bırakmaları mahkemece işveren feshi olarak nitelendirilmemiştir. Oysa davacı ücreti ödenmiş olsa iş görme edimini yerine getirmeye hazırdır. Davacı işçinin ücretlerinin ödenmemesi nedeni ile bu ücretlerini talep etmesi halinde işveren temsilcisinin ‘bildiğiniz yere gidin, başvurup hakkınızı arayın’ şeklindeki beyanı fesih niteliğindedir. Ücretleri ödenmediği için iş görme ediminden kaçınan davacının bu davranışı fesih niteliğinde değildir. İş görme ediminden kaçınma hakkının kullanan davacı işçi fesih iradesini ortaya koymadığı için, fesih riski işveren üzerinde kalmıştır. Davacının ihbar tazminatı isteğinin kabulü yerine yazılı şekilde reddi hatalıdır”: 9. HD, T. 02.04.2012, E. 2012/11921, K. 2012/10850.

<sup>446</sup> 31.05.2006 T. ve 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 16.06.2006 T. ve 26300 S. RG.

<sup>447</sup> 9. HD, T. 14.04.2014, E. 2014/5252, K. 2014/12333; 9. HD, T. 14.04.2014, E. 2014/5261, K. 2014/12342; 9. HD, T. 21.06.2004, E. 2004/3377, K. 2004/15404; 9. HD, T. 27.06.2005, E. 2005/19436, K. 2005/22753.

olarak<sup>448</sup> eğer işçi, iş güvencesi kapsamında ise, İK m. 21 uyarınca işe iadesi söz konusu olurken iş güvencesi kapsamında değilse İK m. 17 uyarınca işçiye kötü niyet tazminatı ödenir<sup>449</sup>.

İK m. 34 uyarınca işveren, iş görmekten kaçınma hakkını kullanan işçilerin yerine işçi alamayacağı gibi bu işi başka bir işçisine de yaptırılmaz. Söz konusu düzenleme, kanunun düzenlenme amacına uygundur. Zira işçi, İK m. 34’de yer alan hakkını kullanarak işvereni ücreti ödemeye zorlamaktadır. Bu durumda işin başkasına gördürülememesi, işveren üzerinde ücretin ödenmesine yönelik ciddi bir baskı oluşturur. Yasağın kapsamına yeni işçi alınmasının önlenmesinin yanı sıra işin ödünç iş ilişkisi veya alt işverenlik ile yahut işin çırak veya stajyerlere gördürülmemesi de dahildir<sup>450</sup>. İşverenin, söz konusu yasağa aykırı davranmasının müeyyidesi, kanunda düzenlenmemiştir. Bu, önemli bir eksikliklerdir. İşverenin İş Kanunu açısından karşılaşılabileceği tek yaptırım İK m. 102’de düzenlenen idari para cezasıdır. Ancak para cezasının miktarına bakıldığında, caydırıcı olmadığını da ifade etmek mümkündür.

İşveren, İK m. 34’e aykırı şekilde yeni işçi aldığı yeni işçilerin iş sözleşmesi şüphesiz geçerlidir. Bu durumda çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçiler, İK m. 24 uyarınca işverenin ahlâk ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı sebebiyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshederek İK m. 26/II uyarınca tazminat talep edebilirler<sup>451</sup>. İK m. 34’de belirtilen bu yasağın kanunun amacına uygun olarak kullanılabilmesi için iş görmekten kaçınma hakkını kullandığında işçinin ücrete hak kazanacağını kabulü gerekir. Zira bu durumda işveren, işin görülmesi için işçi aldığı aynı iş için iki farklı işçiye ücret ödeme durumunda kalır. Dolayısı ile aynı iş için işveren, ücreti ödenmeyen işçinin yerine yeni işçi alma yoluna maliyet sebebi ile gitmek istemez. İşveren, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçinin ücretini ödeyerek çalışmasını sağlaması yolunu tercih etmesi daha olasıdır.

---

<sup>448</sup> “4857 sayılı İK m. 34 kapsamında; iş görmekten kaçınma hakkını kullanan işçilerin iş sözleşmesinin salt bu sebepten feshedilemeyeceği amir hüküm olarak düzenlenmiştir. Buna göre; ücretleri ödenmeyen ve bu sebeple iş görme edimini yerine getirmeyen davacı işçinin iş sözleşmesinin işverence feshi haklı nedene dayanmamaktadır. Kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü yerine reddi hatalıdır”: 9. HD, T. 19.04.2016, E. 2014/32757, K. 2016/9946

<sup>449</sup> Çekiç, s. 68; Ayhan, s. 92; Çopuroğlu, s. 247 vd.

<sup>450</sup> Akyiğit, Cilt II, s. 1574; Narmanhoğlu, İmkân, s. 632; Çağlayan, s. 79; Karacan, s. 208.

<sup>451</sup> Süzek, Ücretin Ödenmemesi, s. 212; Soyer, s. 675; Çil, Ücretin Ödenmemesi, s. 1281.

### 3. Ücret Alacağında Faiz

İşçinin gününde ödenmeyen ücreti sonrasında işveren, borçlu sıfatı ile temerrüde düşmektedir. İşverenin borçlu temerrüdüne düşmesinin bir sonucu da ücret alacağında faizdir. İK m. 34/I'de, “*gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır*” hükmü ile faize ilişkin özel bir düzenleme getirilmiştir<sup>452</sup>.

İK m. 34 ile gününde ödenmeyen ücretlere ilişkin olarak işleyecek faiz, niteliği itibariyle mevduata uygulanan en yüksek faiz oranındadır. Bu düzenleme ile kanun koyucu, kanuni faiz oranından daha yüksek oranda faiz belirlemesine gitmiştir. Bunun sebebi ise işvereni, işçinin ücretleri ödemesi hususunda geç kalmaması, diğer bir deyişle temerrüde düşmemeye zorlamaktır. Söz konusu hüküm, işçinin ücret alacağına yönelik nispeten bir koruma amacını da ihtiva etmektedir.

İşçinin ücret alacağına dair faiz isteyebilmesi için öncelikle alacağı muaccel olmalıdır. Faiz başlangıcı olarak temerrüt tarihi esas alınır<sup>453</sup>. Ücretin muacceliyet anı, kesin vadeli bir işlem olup olmamasına göre değişir. İşçi ile işveren arasında bireysel iş sözleşmesi ile ya da toplu iş sözleşmesi ile ücretin ödeneceği tarihe yönelik bir anlaşma yapılmış ise burada kesin vadeli bir işlem söz konusudur. Dolayısı ile işçinin ihtarına gerek olmaksızın ücret muaccel hale gelir<sup>454</sup>. Taraflar arasında ödeme gününe ilişkin bir belirleme olmadığı takdirde ücret alacağının muaccel olabilmesi için işçinin işverene ihtarda bulunması gerekir. İK m. 34 düzenlemesinden hareketle öğretide faiz alacağının muaccel olabilmesi için kanunda belirtilen yirmi günlük sürenin geçmesi gerektiği ifade edilmektedir<sup>455</sup>. İK m. 32 ve m. 34 düzenlemelerinden hareketle, yirmi günlük süreyi beklemeye gerek olmadığını düşünmekteyiz. Söz konusu süre, münhasıran iş görmekten kaçınma hakkının

<sup>452</sup> Söz konusu düzenlemenin AY m. 2 ve 36'ya aykırı olduğu gerekçesi ile itiraz yoluyla AYM'ye İstanbul 5. İcra Hukuk Mahkemesi tarafından başvuruda bulunulmuştur. AYM, söz konusu düzenlemenin AY m. 2'ye aykırı olmadığına ve hükmün AY m. 36 ile ilgisinin bulunmadığına karar vermiştir: AYM, T. 11.07.2018, E. 2018/68, K. 2018/87.

<sup>453</sup> **Süzek**, s. 381 vd.; **Narmanhoğlu**, s. 314.

<sup>454</sup> Ücret alacağı bakımından faize hak kazanmak için kural olarak işveren temerrüde düşürülmelidir. Ancak, bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde açıkça bir ödeme günü kararlaştırılmış ise, belirlenen ödeme tarihi sonrasında faiz işlemeye başlar: 22. HD, T. 11.10.2018, E. 2018/12939, K. 2018/21773; 22. HD, T. 11.12.2017, E. 2017/43932, K. 2017/28359; 22. HD, T. 23.10.2017, E. 2017/8665, K. 2017/22536; 7. HD, T. 01.06.2016, E. 2015/2801, K. 2016/12024; 9. HD, T. 30.01.2013, E. 2010/39284, K. 2013/3610.

<sup>455</sup> **Demir**, s. 149; **Çelik**, Çelik Ahmet (2010). İşçi Alacaklarında Faiz Başlangıcı ve Mevduat Faizi. İstanbul Barosu Dergisi, C. 84, S. 6, s. 3633.

kullanılmasına yönelik bir düzenlemedir. Dolayısı ile zamanında ödenmeyen ücret alacağı muaccel olduğu andan itibaren faiz işler<sup>456</sup>.

Ücret alacağına uygulanacak mevduat faizinin oranı belirlenirken bir yıllık mevduata uygulanan oran esas alınmalıdır<sup>457</sup>. Ayrıca oranın belirlenmesinde esas alınacak bankanın özel banka ya da kamu bankası olması herhangi bir önem teşkil etmez<sup>458</sup>. İK m. 34 ile düzenlenen mevduata uygulanacak en yüksek oranda faizin hangi ücret alacaklarına uygulanacağını tespiti gerekir. Hem İK m. 32 hem de İK m. 34'ün düzenleniş şekli hareket edecek olursak, İK m. 34 uygulamasında ücret geniş anlamı ile değerlendirilmeli ve işçinin çıplak ücretine ek olarak prim, ikramiye, sosyal yardım vb. ücret ekleri de ücret kavramı içerisinde düşünülmelidir<sup>459</sup>.

#### 4. Ücret Garanti Fonundan Yararlanma

İş sözleşmesinin taraflarından işçi, iş görme ediminin karşılığında ücrete hak kazanmaktadır. İşçinin hak kazandığı ücret, iş sözleşmesinde oldukça önemli bir yere sahiptir. Zira işçi, ortaya emeğini koymakta ve karşılığında elde ettiği ücret ile hayatını devam ettirmek durumundadır. Ücretin, işçinin hayatındaki önemine binaen devlet, ücrete ilişkin düzenlemelerde oldukça hassas davranmaktadır. İşçilerin ücretlerini alamaması

<sup>456</sup> **Süzek**, Ücretin Ödenmemesi, s. 210; **Senyen-Kaplan**, s. 174; **Sümer**, s. 82; **Çil**, Ücret, s. 599; **Değer**, s. 66; **Çağlayan**, s. 88.

<sup>457</sup> **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 669; **Akyiğit**, Cilt II, s. 1575; **Çelik**, s. 3660.

<sup>458</sup> **Günay**, Cilt II, s. 1759; **Değer**, s. 64; “*Ücret alacağı için özel banka-kamu bankası ayrımı yapılmaksızın mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının belirlenmesi gerekir*”: 22. HD, T. 11.10.2018, E. 2018/12939, K. 2018/21773; 22. HD, T. 26.02.2018, E. 2017/11296, K. 2018/4748; 22. HD, T. 11.12.2017, E. 2017/43932, K. 2017/28359; 7. HD, T. 11.02.2016, E. 2015/43430, K. 2016/2813; 9. HD, T. 11.06.2015, E. 2015/16015, K. 2015/21441.

<sup>459</sup> **Bilgili**, Abbas (2011). İş Hukukunda Faiz Uygulamaları Açısından Muacceliyet ve Temerrüt Kavramları. Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan II. İstanbul: Beta, s. 1558; **Dulay Yangın**, Yaptırım, s. 94; **Karaçöp**, s. 60; **Ayhan**, s. 111; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, s. 110; **Doğrul**, Gürhan Sefa (2004). Bireysel İş Hukuku İlişkilerinden Doğan Ücret ve Tazminat Alacaklarında Faiz Uygulamaları (YLT). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, s. 37; “*4857 Sayılı İş Kanunu'nun çeşitli hükümlerinde faiz konusunda düzenlemelere yer verilmiştir. Anılan Kanununun 34. maddesinde, gününde ödemeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanacağı hükmü bulunmaktadır. Maddede sözü edilen ücret geniş anlamda ücret olup, çalışma karşılığı ücretler, ikramiye, prim, jestiyon ve benzeri ödemelerin yanı sıra, çalışma, hafta tatili ile bayram ve genel tatil ücretleri de bu kapsama dahildir*”: 22. HD, T. 26.02.2018, E. 2017/11296, K. 2018/4748; 22. HD, T. 14.01.2016, E. 2014/26435, K. 2016/635; 22. HD, T. 27.01.2015, E. 2014/30862, K. 2015/1247; Yargıtay, yıllık izin ücreti alacağını geniş anlamda ücret kavramına dahil etmemiş, bu durumdan hareketle yıllık izin ücreti alacağında en yüksek mevduat faizi yerine kanuni faizin işleyeceğine karar vermiştir: 9. HD, 12.12.2018, E. 2015/25873, K. 2018/23057; 22. HD, T. 20.06.2016, E. 2016/16394, K. 2016/18553; 9. HD, T. 07.03.2016, E. 2014/33388, K. 2016/4949; 22. HD, T. 29.09.2012, E. 2012/13188, K. 2012/19812; 9. HD, T. 23.12.2013, E. 2011/49272, K. 2013/34351; Ankara BAM 6. HD, T. 10.07.2017, E. 2017/1102, K. 2017/1426.

durumu ekonomik sıkıntının ötesinde bir anlam ifade etmektedir. Dolayısı ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü durumlarda, ücretin işverenin malvarlığından bağımsız bir başka kaynaktan alabilmesi ve böylece işçinin ücretinin korunması sağlanmalıdır<sup>460</sup>. Ücrete ilişkin kanun koyucu, işverenin bazı özel durumlar neticesinde temerrüde düşmesi karşısında işçiyi koruyucu bir düzenleme getirmiştir. Bu düzenleme, karşımıza ücret garanti fonu olarak çıkmaktadır.

Ücret garanti fonu, Avrupa Birliği'nin 1980 T. ve 36 S.'lı Yönergesi'ne uygun olarak İK m. 33 ile düzenleniyordu<sup>461</sup>. Sonrasında söz konusu düzenleme kaldırılmış<sup>462</sup> ve ücret garanti fonu, İşsizlik Sigortası Kanunu<sup>463</sup> ile hüküm altına alınmıştır. Bununla birlikte Ücret garanti fonunun kurulması, gelirleri, giderleri, işçilerin fona ne şekilde başvuracağı, ödemelerin ne şekilde gerçekleşeceği gibi konuları düzenlemek için Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği<sup>464</sup> çıkartılmıştır.

İSK Ek m. 1 uyarınca *“bu kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulur. Bu madde kapsamında yapılacak ödemelerde işçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması koşulu esas alınarak temel ücret üzerinden ödeme yapılır. Bu ödemeler 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 78 inci maddesi uyarınca belirlenen kazanç üst sınırını aşamaz. Ücret Garanti Fonu, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde biridir. Ücret Garanti Fonunun oluşumu ve uygulanması ile ilgili usul ve esaslar yönetmelikle belirlenir.”*

<sup>460</sup> **Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu, Nurşen** (2018). Sosyal Güvenlik Hukuku. İstanbul: Beta, s. 721; **Kıymaz, Taliphan** (2007). Ücretin Korunmasına Dair Hükümler Bağlamında “Ücret Garanti Fonu I. Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 7, s. 38.

<sup>461</sup> **Uşan, Muhammed Fatih** (2009). Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları. Ankara: Seçkin (Sosyal Güvenlik), s. 355; **Tuncay, Can/Ekmekçi, Ömer** (2011). Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri. İstanbul: Beta, s. 501;

<sup>462</sup> 14.04.2008 T. ve 5763 Sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 26.05.2008 T. ve 26887 S. RG.

<sup>463</sup> 25.08.1999 T. ve 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, 08.09.1999 T. ve 23810 S. RG.

<sup>464</sup> 28.06.2009 T. ve 27272 S. RG.



Görüldüğü üzere işverenin konkordato ilan etmesi, aciz vesikası alması ve iflas etmesi gibi sebeplerin varlığı durumunda işçilerin ücretlerini ödeyememesi sonucu temerrüde düşmesi sonucunda devlet, işçileri üç aylık ücretlerinin ödenmesi amacıyla bir fon oluşturmuştur ve böylece işçilerin ücret hakkını belirli bir süre ile garanti altına alarak hayatlarını devam ettirmeyi amaçlamıştır<sup>465</sup>. İşçi, işverenin yukarıda sayılan sebeplerle ödenmeyen üç aylık ücreti için işverenin ödeme gücüne düşmesinden önceki son bir yıldır aynı işyerinde çalışmak kaydıyla Türkiye İş Kurumu'na başvuruda bulunarak ücretinin temel ücreti üzerinden fondan ödenmesi talep eder<sup>466</sup>.

## 5. Ücret Borcunun İfasının Talep Edilmesi

İşçi, iş sözleşmesinden doğan ve işverenin temerrüde düşmesi sonucunda ödenmeyen ücret alacağını tazmin etmek için ifa davası açabileceği gibi doğrudan cebri icraya da başvurma yoluna gidebilmektedir<sup>467</sup>. İşçi, ücret alacağını zamanaşımı süresi içerisinde talep etmelidir. Ücret borcu, zamanaşımına uğramış ise artık ortada eksik bir borç söz konusudur. İşçi, ücret alacağı zamanaşımına uğramasına rağmen dava açmış ise bu durumda işveren, zamanaşımı def'ini ileri sürebilir. Zamanaşımı, hâkim tarafından re'sen dikkate alınmayacağından süresi içerisinde işveren tarafından zamanaşımı def'i ileri sürülmediği takdirde mahkeme, yargılamaya devam eder.

İMK m. 3 ile birlikte iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk dava şartı olarak yer almaktadır. Dolayısı ile işçi, işçilik alacaklarına dair dava açmadan önce arabulucuyu başvurmak durumundadır. Arabuluculukta işveren ile anlaşamadığı takdirde, dava yoluna gidilecektir<sup>468</sup>.

<sup>465</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. **Süzek**, s. 391 vd.; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 326 vd.; **Senyen-Kaplan**, s. 181 vd.; **Uşan**, s. 89; **Dönmez**, Ücret, s. 331 vd.

<sup>466</sup> **Korkusuz**, Refik/ **Uğur**, Suat (2016). Sosyal Güvenlik Hukuku. Bursa: Ekin, s. 408; **Akyıldız**, Hüseyin (2009). Sosyal Güvenlik Hukuku. Ankara: Alter, s. 295; **Tuncay/Ekmekçi**, s. 502 vd.; **Kıymaz**, s. 39.

<sup>467</sup> **Çopuroğlu**, s. 211 vd.; **Dulay Yangın**, Yaptırım, s. 87 vd.; **Karaçöp**, s. 58; **Değer**, s. 59 vd.

<sup>468</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. **Günay**, Cevdet İlhan (2017). İş Yargısı ve Arabuluculuk. Ankara: Yetkin (Arabuluculuk); **Kılıçoğlu**, Mustafa (2019). İş Hukuku Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuk. Ankara: Bilge; **Çil**, Şahin (2018). İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk. Ankara: Yetkin (Arabuluculuk); **Okur**, Zeki (2019). Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk. Adana: Karahan; **Oğuz**, Özgür (2019). Türk İş Hukukunda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk. İstanbul: Legal; **Şahin**, Tuğçem/**Çelik**, Yasin/**Ruhi**, Ahmet Cemal (2018). İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk Rehberi. Ankara: Seçkin.

İşçi, ücret alacağı için arabuluculuk, dava ya da cebri icra yoluna bizzat kendisi başvurabilir. Diğer bir ifade ile medeni yargılamada işçi, avukatla temsil zorunluluğu olmadan kendisi dava açabileceği gibi cebri icra yoluna da başvurabilir. Bunun yanında söz konusu işlemleri avukat aracılığı ile de gerçekleştirebilir. Bununla birlikte STİSK<sup>469</sup> m. 26/II’de “kuruluşlar, çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten doğan uyumsuzluklarda işçi ve işverenleri temsilen; sendikalar, yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahiptir. Yargılama sürecinde üyeliğin sona ermesi üyenin yazılı onay vermesi kaydıyla bu yetkiyi etkilemez” hükmüne yer verilmiştir. Bu bağlamda işçinin bağlı bulunduğu sendika, işçi adına ücret alacağına ilişkin dava açma ve cebri icraya başvurma hakkına sahiptir.

## 6. Hapis ve Rehin Hakkı

İşçinin ücretinin ödenmemesi durumunda sahip olduğu haklardan biri de hapis hakkıdır. Hapis hakkı, İş Kanunu’nda düzenlenmemiştir. Hukuki dayanağını TMK m. 950 vd. oluşturur. Hapis hakkı; niteliği itibarıyla alacaklının zilyetliğinde bulunan ve kural olarak borçluya iade etmekle yükümlü olduğu nesnelere, geri vermekten kaçınarak bunları paraya çevirme yetkisi veren aynı bir haktır<sup>470</sup>. Hapis hakkının doğması için taraflar arasında bir anlaşmaya gerek yoktur. Zira hapis hakkı, kanunda belirtilen şartlar meydana geldiğinden kanunen kendiliğinden doğan bir hak olarak karşımıza çıkar.

TMK m. 950/I “alacaklı, borçluya ait olup onun rızasıyla zilyedi bulunduğu taşınırı veya kıymetli evraki, borcun muaccel olması ve niteliği itibarıyla bu eşyanın alacak ile bağlantısı bulunması hâlinde, borç ödeninceye kadar hapsedebilir.” hükmünde hapis hakkının mevcudiyeti için çeşitli şartların varlığını öngörmüştür.

İlk şart ücretin alacaklısı olan işçinin, işverene ait taşınır veya kıymetli evrakın zilyedi olmasıdır. İşveren, işçiye zilyetliği rızası ile devretmelidir. İkinci şart işçinin ücret alacağı için muaccel olmasıdır. Son olarak işçinin zilyetliğinde bulunan eşyalar ile ücret

<sup>469</sup> 18.10.2012 T. ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 07.11.2012 T. ve 28460 S. RG.

<sup>470</sup> Nomer, Haluk Nami/Ergüne, Mehmet Serkan (2016). Eşya Hukuku Cilt II Rehin Hukuku. İstanbul: On İki Levha, s. 114; Akipek, Jale/Akıntürk, Turgut (2009). Eşya Hukuku. İstanbul: Beta, s. 858; Sirmen, Lale (2017). Eşya Hukuku. Ankara: Yetkin, s. 568; Ünal, Mehmet/Başpınar, Veysel (2017). Şekli Eşya Hukuku. Ankara: Savaş, s. 65.

alacağı arasında bağlantının varlığı da gerekir. Soyut nitelik arz eden bu şart, işçinin hapis hakkını kullanmasında kimi durumlarda önemli bir engel oluşturabilmektedir<sup>471</sup>. Bu sebeple öğretide işveren tarafından işin görülmesi maksadıyla işçiye verilen malzemeler ile işçinin ücreti arasında bir bağlantının var olduğu kabul edilir<sup>472</sup>. Zira TBK m. 413/I, “*aksine anlaşma veya yerel adet yoksa, işverenin işçiye bu iş için gerekli araç ve malzemeyi sağlamakla yükümlüdür*” ifadesi ile işin görülmesi için gerekli olan malzemenin kural olarak işverence sağlanacağını ve işverenin rızası ile bunları işçiye vereceğini hüküm altına almıştır

İşçinin hapis hakkını kullanması, işveren üzerinde ödenmeyen ücretin ödenmesi yönünde bir baskı aracı olarak kullanılabilir. Ancak bu hakkın kullanılması karşısında işverenin, işçinin ücretini ödememeye devam etmesi durumunda rehin hakkı kapsamında eşyalar, TMK m 953/I uyarınca rehinin paraya çevrilmesi yoluyla sattırılarak paraya çevirebilir<sup>473</sup>. Böylece işçi, ödenmeyen ücret alacağını tahsil etmiş olur.

İşçinin hapis hakkını kullanmasından sonra işveren, işçinin ödenmemiş ücretini ödeyebilir. Bu durumda işçinin hapis hakkı ortadan kalkar. Sonucunda işçi, hapis hakkını kullanarak elinde tuttuğu eşyaları işverene iade ile yükümlüdür<sup>474</sup>.

TMK 893/I-III, “*bir taşınmaz üzerinde yapılan yapı veya diğer işlerde malzeme vererek veya vermeden emek sarf ettikleri için malzeme ve emek karşılığı olarak malik veya yükleniciden alacaklı olan alt yüklenici veya zanaatkârlar*”ın kanuni ipotek hakkına sahip olduğunu düzenlemiştir.

Yapının inşasına beden gücü ile katkı verenlerin başında şüphesiz inşaatta çalışan ve iş sözleşmesine bağlı olarak iş gören işçiler gelmektedir. Ancak işveren tarafından ücretin ödenmediği durumda işçi, TMK m. 893 uyarınca ipotek hakkına sahip değildir. Zira işçi, iş sözleşmesinde belirlenen aralıklarla ücretini almaktadır ve işçi alacakları İİK m. 206A ve 140 uyarınca imtiyazlı konumdadır<sup>475</sup>.

<sup>471</sup> **Çil**, Ücretin Ödenmemesi, s. 1287.

<sup>472</sup> **Dulay Yangın**, Yaptırım, s. 129; **Çil**, Ücret, s. 702; **Çağlayan**, s. 111; **Ayan**, Mehmet (2015). Eşya Hukuku II Sınırlı Ayni Haklar. Konya: Mimoza, s. 309.

<sup>473</sup> **Çopuroğlu**, s. 253; **Aybay**, Rona/**Hatemi**, Hüseyin(2012). Eşya Hukuku. İstanbul: Vedat, s. 300; **Oğuzman**, Kemal/**Seliçi**, Özer/**Oktay-Özdemir**, Saibe (2014) Eşya Hukuku. İstanbul: Filiz, s. 1036.

<sup>474</sup> **Karaçöp**, s. 56; **Çopuroğlu**, s. 254; **Çağlayan**, s. 113; **Evren**, Öcal Kemal (2007). Ücretin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları. Terazî Hukuk Dergisi, C. 2, S. 9 (Sonuç), s. 61.

<sup>475</sup> **Ayan**, s. 234; **Nomer/Ergüne**, s. 51; **Akipek/Akıntürk**, s. 796.

## SONUÇ

İş sözleşmesi, kişisel bir ilişki kurarak taraflara çeşitli borçlar yüklemektedir. İşçi; iş görme, sadakat, rekabet etmeme, emir ve talimatlara uyma, teslim ve hesap verme borçları altına girerken işveren; ücret ödeme, işçiyi gözetme, eşit davranma, hizmet belgesi verme, işçi buluşlarında bedel ödeme ve patent hakkı sağlama, özlük dosyası düzenleme, işin görülmesine yol açacak araç ve malzeme sağlama gibi borçların altına girer. İş sözleşmesi, niteliği itibariyle tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir. İşverenin ücret ödeme borcunun karşılığını, işçinin sözleşme ile kararlaştırılan iş görme edimi oluşturur. Bu borçlar, iş sözleşmesinin karakteristik edimleridir.

Taraflardan birinin sözleşme ile üstlenmiş olduğu edim, bazen kararlaştırılan zamanda ifa edilemeyebilir. Edimin zamanında ifa edilmemesine hukuk düzeni çeşitli sonuçlar bağlamıştır. Bunlardan biri de temerrüttür. İfası mümkün olan bir borcun, sözleşmede kararlaştırılan ifa zamanında yerine getirilmemesi, borçlu temerrüdü olarak tanımlanır. Borçlu temerrüdü, TBK m. 117-126 arasında düzenlenmiştir. Borçlu temerrüdü, hem tek tarafa borç yükleyen hem de iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde uygulanır.

Türk Borçlar Kanunu, borçlu temerrüdünün söz konusu olabilmesi için çeşitli şartların varlığını aramıştır. Bu şartlar, edimin ifasının mümkün olması, borcun muaccel olması, kural olarak borçluya ihtar yapılması, borçlunun ifayı kabule hazır olması ve borçlunun ifadan kaçınmak için haklı bir sebebinin bulunmamasıdır. Ayrıca temerrüdün söz konusu olabilmesi için borçlunun kusurlu olup olmaması önem teşkil etmez. Bununla birlikte kusur, temerrüdün kimi sonuçları açısından önemlidir.

Borçlu temerrüdü, hukuk düzeninde ebediyen hüküm ve sonuçlarını doğurmaz. Kimi olayların gerçekleşmesi ile temerrüt ortadan kalkar. Ancak borçlu temerrüdünün ortadan kalkması, o zamana kadar meydana gelmiş temerrüdün hüküm ve sonuçlarını ortadan kaldırmaz. Borçlunun ifa edimini yerine getirmesi, kusursuz ifa imkansızlığının söz konusu olması, iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde TBK 125'e göre alacaklının aynen ifadan vazgeçip tazminat istemesiyle fesih hakkını kullanılması ve taraflar arasında temerrüdün meydana gelmesinden sonra yapılan vade uzatılması anlaşmasıyla birlikte borçlu temerrüdü sona erer.

Borçlunun mütemerrit duruma düşmesine hukuk düzeni çeşitli sonuçlar bağlamıştır. Bu sonuçlardan ilki, alacaklının aynen ifa talebinde bulunmasıdır. Borca konu edim, niteliği itibariyle aynen ifaya uygun ise (imkansızlık söz konusu değilse) alacaklı aynen ifa talebinde

bulunabilir. Aynen ifada borçlunun kusurlu olup olmaması önemli değildir. Alacaklı, aynen ifa talebini dava yoluyla talep edebileceği gibi, niteliği uygun düştüğü takdirde icra takibi de başlatabilir. Bir diğer sonuç gecikme tazminatıdır. Gecikme tazminatı, borçlunun edimini zamanında ifa etmemesinden dolayı alacaklının uğramış olduğu zararları tazmin etmek amacıyla. Gecikme tazminatı, alacaklının aynen ifayı talep ettiği durumlarda söz konusudur. Dolayısı ile alacaklının aynen ifayı talep etmeksizin gecikme tazminatı talep etmesi mümkün değildir. Bir başka sonuç ise beklenmeyen halden sorumluluktur. Beklenmeyen halden sorumlulukta borçlu, beklenmeyen halden kaynaklanan zararlardan temerrütten sonra hasarın borçluya intikal etmesi ilkesi gereği sorumludur. Ancak bu sorumluluk, işin doğası gereği sadece cins borçlarında söz konusudur. Bu sonuçlar, temerrütün genel sonuçlarıdır. Türk Borçlar Kanunu, para borçları açısından özel sonuçları da düzenlemiştir. Özel sonuçlardan ilki temerrüt faizidir. Temerrüt faizi, borçlunun zamanında borcunu ifa etmemesi sebebiyle alacaklının kanunen varlığı kabul edilen zararının tazmini için ödenmesi gereken ve asıl borca ek ilave bir paradır. Temerrüt faizinin başlangıç anı, borçlunun temerrüde düştüğü tarihtir. Kimi zaman temerrüt sonucu alacaklının uğramış olduğu zarar, temerrüt faizinin miktarından fazla olabilir. İşte bu durumda temerrütün bir diğer sonucu munzam zarardır. Alacaklının malvarlığında iradesi dışında gerçekleşen ve temerrüt faizinin miktarını aşan bir zarar söz konusu olduğunda alacaklı, borçludan uğramış olduğu munzam zararı talep edebilir. Türk Borçlar Kanunu, özel olarak karşılıklı borç yükleyen sözleşmelerde temerrüde ilişkin sonuçları da düzenlemiştir. TBK m. 125, iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde temerrüde ilişkin seçimlik haklar tanımıştır. Buna göre borçlu, kural olarak karşı tarafa süre vererek borcun aynen ifası ile birlikte gecikme tazminatını talep edebilir. Alacaklının ek süre vererek aynen ifa ve gecikme tazminatı istemesinde, verilecek ek süre borçlunun ifa eylemini gerçekleştirebileceği uygun bir süre olmalıdır. Ek süre, niteliği itibarıyla borcun ifası için yeterli değilse, verilen sürenin herhangi bir hüküm ifade etmeyeceğini düşünmekteyiz. Alacaklı, bu hakkı kullanmak istemediğinde bunu borçluya hemen bildirerek borcun ifa edilmemesinden doğan zararının giderilmesini isteyebileceği gibi sözleşmeden dönerek menfi zararın tazmini hakkını da kullanabilir.

İş sözleşmesinde işçi ya da işveren, üstlendiği borcu zamanında yerine getirmese borçlu temerrüdü söz konusu olur. Zira borçların ifası bakımından her ikisi de borçlu konumundadır.

İşçinin iş görme ediminin kapsamı, taraflar aralarındaki bireysel ya da toplu iş sözleşmesi kararlaştırabilir. Ancak taraflar arasındaki kararlaştırma kanuna, ahlaka, dürüstlük kuralına, insanlık onuruna, örf ve adete aykırı olamaz. İş görme ediminin kapsamı, meslek türü belirleme şeklinde de tayin edilebilir. İşçinin iş görme borcundan bahsedebilmek için çeşitli unsurların varlığı aranır. Öncelikle işçi, kararlaştırılan iş görme edimini kural olarak bizzat kendisi yapmalıdır. Ayrıca işçi, iş görme edimini yerine getirirken işveren tarafından belirlenen çalışma kurallarına uymak durumundadır. İşçi, kararlaştırılan iş görme edimini yerine getirirken özenli olmalıdır. Özenden anlaşılması gereken işçinin iş görme edimini yerine getirirken azim, itina, gereken dikkat ve özeni göstermesi, mesleki bilgisini, fikri ve bedeni yeteneklerini gerektiği şekilde kullanması, dürüstlük kuralı gereği işini özenle yapmasıdır. Bunun yansımada işçi, çeşitli durumlarda fazla çalışma yükümü altına da girebilir. Nihayet işçi, iş görme edimi sonucunda işverene hesap verme yükümü ile işveren tarafından kendisine teslim edilen şeyleri iade etme yükümü altındadır.

İşçi, sözleşme ile kararlaştırılan iş görme edimini zamanında yerine getirmediği takdirde borçlu sıfatı ile temerrüde düşer. İşçinin temerrüde düşmesi için bazı şartların varlığı aranmaktadır. Şartlardan ilki iş görme alacağının muaccel olmasıdır. Akabinde, iş görme ediminin ifası mümkün olmalıdır. Ayrıca kural olarak işçinin temerrüde düşmesi için işveren, işçiye ihtarda bulunmalıdır. İşin doğası gereği işveren, işçinin edimini kabule hazır olmalıdır. Son olarak işçinin ifadan kaçınma hakkının bulunmaması da gerekir.

Şartların gerçekleşmesi sonucunda işçi, iş görme edimini kararlaştırılan zamanda yerine getirmeyerek borçlu sıfatı ile temerrüde düşer. İşveren, bu durum karşısında çeşitli haklara sahiptir. Söz konusu haklar işverenin uğramış olduğu zararların tazmini, ücretten yoksun kalma, disiplin cezası, iş sözleşmesinin feshi ve elverişli olması durumunda işin TBK m. 113/I gereği başkasına gördürülmesidir.

İşveren, işçinin iş görme borcunu ifa etmemesi sonucunda zarara uğrayabilir. Bu durumda işveren, zararının giderilmesini isteyebilir. İşçi, TBK m. 400 kapsamında işverenin uğramış olduğu zararı tazmin etmekle yükümlüdür. TBK m. 400 gereği işverenin tazminat isteyebilmesi için çeşitli şartların varlığı aranır. Bunlar, işçinin iş görme edimini yerine getirmeyerek sözleşmeye aykırı davranması, işçinin kusurlu olması, iş görme ediminin yerine getirilmemesi sonucunda işverenin zarara uğraması ve iş görmeme fiili ile uğranılan zarar arasında illiyet bağının var olmasıdır.

İşverenin ücret ödeme borcunu yerine getirmemesinin karşısında işçinin iş görmekten kaçınabileceği İş Kanunu ile kabul edilmiştir. Bununla birlikte kanunda düzenlenmese de işçinin iş görme edimini yerine getirmemesi halinde işveren de ücret ödeme borcunun ifasından kaçınabilmelidir. İşverenin bu hakkı, TBK m. 97’de düzenlenen ödeme borcunun ifasının doğal bir sonucudur.

İşveren, işçinin iş görme edimini yerine getirmemesi halinde iç yönetmelik, personel yönetmeliği, disiplin yönetmeliği gibi isimlendirilen işyeri yönetmeliklerine dayanarak ücret kesme cezası altında disiplin cezası uygulayabilir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus, İK m. 38’de belirtilmiştir. İK m. 38’e göre “işveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez.” İK m. 38’de yer alan düzenleme, işveren tarafından disiplin cezası verme yetkisinin kötüye kullanılmasını engellemeye yöneliktir. Dolayısı ile disiplin cezası verme yetkisi, çeşitli koşullara tabidir. Bunlar, disiplin cezasının hukuki bir dayanağının bulunması, amacı ile sınırlı olması, işçinin kusurlu olması ve disiplin cezasının yargı denetimine tabi olmasıdır. İş görme borcu yerine getirilmediği takdirde işveren, iş sözleşmesi ya da işyeri yönetmeliğinde kararlaştırıldığı takdirde fesih dışında bir disiplin cezasını da uygulayabilir.

İşveren, iş görme edimini yerine getirmeyerek borçlu sıfatı ile temerrüde düşen işçiye karşı iş sözleşmesini sona erdirmeye hakkına da sahiptir. İşçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinin kaynağı, İK m. 25/II-h’de “işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.” şeklinde ifade edilmiştir. İK m. 25/II-h’de yer alan şartların gerçekleşmesi durumunda işveren, iş sözleşmesini feshetme hakkına sahiptir. İşveren tarafından fesih hakkının kullanılabilmesi için bazı şartlar aranır. Bunlar, işçinin yapmakla ödevli bulunduğu bir görevinin varlığı, işveren tarafından görevin işçiye hatırlatılması, hatırlatmaya rağmen işçinin iş görme edimini yerine getirmemesidir. 1475 Sayılı İş Kanunu döneminde fesih için işverenin hatırlatması, yeterli sayılmıştır. Ancak 4857 Sayılı İş Kanunu, hatırlatmayı fesih için tek başına yeterli bulmamaktadır. Buna ek olarak işverenin hatırlatmasına rağmen işçinin görevini yerine getirmemede ısrar etmesi aranmaktadır. Söz konusu şartların varlığı halinde işveren, işçinin kusur ya da ihlalle iş sözleşmesine aykırı davranması sonucunda İK m. 25/II-h uyarınca sözleşmesini feshedebilir.

İşçinin iş görme ediminde borçlu sıfatıyla temerrüde düşmesi sonucunda işveren, işi başkasına gördürme hakkına da sahiptir. Bu hakkın kaynağı TBK m. 113’e dayanmaktadır. Gerçekten de TBK m. 113/I’e göre yapma borçlarında borçlu, sözleşme ile kararlaştırılan

borcunu ifa etmezse alacaklı, masrafları borçluya ait olmak üzere işi başkasına gördürebilir. TBK m. 113'ün uygulanması için öncelikle bir yapma borcu söz konusu olmalıdır. İş görme borcu, niteliği itibariyle bir yapma borcudur. Dolayısı ile TBK m. 113'de yer alan düzenleme, iş görme borcunun yerine getirilmediği durumlarda uygulanabilir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, iş sözleşmesinin niteliğidir. TBK m. 395 kapsamında işçi, iş görme edimini bizzat yerine getirmekle yükümlüdür. Aynı maddede söz konusu hükmün istisnaları düzenlenmiştir. Sözleşmede aksi kararlaştırılarak ya da durumun gereği iş görme edimi bir üçüncü kişi tarafından yerine getirilebilir. İş sözleşmesinde belirtilmişse ya da somut olayın özellikleri gereği işin başkası tarafından görülebileceği konusunda şüphe yoksa TBK m. 113/I gereği işveren, masrafları işçiye ait olmak üzere işi bir başkasına gördürebilir. Ancak işin başkası tarafından görülebileceğine dair bir anlaşma ya da durum gereği böyle bir sonuç çıkmıyorsa, iş sözleşmesinin taraflar arasında kişisel ilişki kurmasının bir sonucu olarak TBK m. 113/I uygulama alanı bulamaz.

İK m. 32, ücreti *“bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar”* olarak tanımlamıştır. Ücret, niteliği itibariyle işçinin hayatını devam ettirebilmesi için sahip olduğu en önemli geçim kaynağıdır. Ücretin bu özelliği itibariyle devlet, asgari ücret vb. düzenlemeler ile işçinin ücretini koruma yoluna gitmiştir. Kural olarak ücret, taraflar arasındaki sözleşme ile belirlenir. Ancak sözleşmede asgari ücretten daha az bir miktarda ücret belirlemesi yapılamaz. Sözleşmede ücrete ilişkin bir belirlemenin olmaması, sözleşmeyi geçersiz kılmaz. Bu durumda TBK m. 401 gereği emsal ücret ödenir. Ücret, dar ve geniş anlamda iki manadadır. İK m. 32/I'de yer alan işin karşılığı ödenen asıl ücrete dar anlamda ücret denir. Kanundan, bireysel ya da toplu iş sözleşmesinden doğan; para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerin asıl ücrete eklenmesi yöntemiyle ortaya çıkan ücret, geniş anlamda ücrettir. Ücretin belirlenmesinde zamana göre, verime göre ya da yüzdeye göre gibi sistemler söz konusudur. Türk hukukunda esas olarak benimsenen ücret belirleme sistemi, mevzuatta yer alan düzenlemelerden (İK m. 24/II-f ile TBK m. 411/II) de hareketle zamana göre ücrettir. Bununla yanı sıra ücret, İK 32/I gereği sadece para ile ödenir. Ancak işçinin iş görme ediminin karşılığını oluşturan asıl ücret dışındaki ücret ekleri aynen ödemeye de ifa edilebilir. İş sözleşmesi ile taraflar, ücretin ödenme zamanını kararlaştırabilirler. Bununla birlikte İK m. 32/V, *“ücret en geç bir ayda ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.”* düzenlemesi ile ücretin ödenme zamanına ilişkin bir düzenleme de getirmiştir.



Ücretin zamanında ödenmemesi sonucunda işveren, borçlu sıfatı ile temerrüde düşmüş olur. Ancak temerrüdün söz konusu olması için ücretin muaccel olması, ücretin ifasının mümkün olması, işçinin ifayı kabule hazır olması ve işçinin kural olarak ihtarda bulunması gerekir. Bununla birlikte işverenin, ifadan kaçınmak için haklı bir nedeninin var olmaması da aranır. İşverenin, borçlu sıfatı ile temerrüde düşebilmesi için kusurunun olup olmaması herhangi bir önem taşımaz.

Söz konusu şartların varlığı halinde işveren, ücretin ödenmemesi sebebiyle borçlu sıfatı ile temerrüde düşer. Borçlu sıfatı ile temerrüde düşen işverenin karşısında alacaklı konumunda olan işçinin, kanunen sahip olduğu çeşitli haklar mevcuttur.

İşçinin sahip olduğu haklardan ilki, iş sözleşmesini haklı nedenle fesihtir. Gerçekten İK m. 24/II-e ve 24/II-f uyarınca ücreti ödenmeyen işçi, bildirim sürelerini beklemeden iş sözleşmesini feshedebilir. Ancak, ücretin ödenmemesi sonucunda işçinin fesih hakkının kullanılmasında dürüstlük kuralına uygun davranılmalıdır. Örneğin kararlaştırılan zamanda ödeme yapmak için banka havalesi gerçekleştiren işverenin gönderdiği para, bankadan kaynaklanan sebeplerle işçinin hesabına geç ulaşmış olabilir. Bu takdirde fesih hakkının kullanılması doğru değildir.

İşçi, sözleşmenin feshi yerine ücretin ödenmemesi sebebiyle iş görmekten kaçınma hakkını da kullanabilir. İK m. 34 ile hukuki zemine kavuşan hak çerçevesinde işçi, mücbir bir sebep dışında yirmi gün ücreti ödenmediği durumda, kişisel kararı ile iş görmekten kaçınma hakkını kullanabilir. İşçinin ödenmeyen ücreti, geniş anlamda ücrettir. Ayrıca kanunda belirlenen yirmi günlük süre, niteliği itibariyle ön koşuldur. Yine kanunun belirlemiş olduğu süre nispi emredicidir. Dolayısı ile bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile işçi lehine söz konusu süre kısaltılabilir.

Ücreti ödenmeyen işçi, ücret alacağıının muaccel olduğu tarihten itibaren, İK m. 34/I gereği “... *mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı...*” ile faiz de talep edebilir. Kanun koyucu, bu düzenleme ile birlikte kanuni faiz oranından daha yüksek bir oran belirleyerek işçinin ücret alacağına yönelik bir koruma öngörmüştür.

Ücretin ödenmediği durumlarda işçinin ücret garanti fonundan yararlanabilmesi de mümkündür. İşverenin konkordato ilan etmesi, aciz vesikası alması ve iflas etmesi gibi durumlar ile karşılaşabilmesi mümkündür. Bu durumlarda işçilerinin ücretlerini ödemede temerrüde düşerse devlet, işçileri üç aylık ücretlerinin korunması amacıyla bir fon oluşturmuştur. Böylece işçilerin ücret alacağı, belirli bir süre ile garanti altına alınmaktadır.

İşçinin sahip olduğu bir diğer hak ise ücret alacağını işverenden talep etmesidir. İşçi, iş sözleşmesinden doğan ve işverenin temerrüde düşmesi sonucunda ödenmeyen ücret alacağını tazmin etmek için ifa davası açabileceği gibi doğrudan cebri icraya da başvurma yoluna gidebilir. Bu durumda ücret alacağı, beş yıllık zamanaşımı süresi içerisinde talep edilmelidir.

İşçinin ücretinin ödenmemesi durumunda sahip olduğu haklardan bir diğeri de hapis hakkıdır. İş Kanunu'nda düzenlenmeyen hapis hakkının hukuki dayanağını TMK m. 950 vd. oluşturur. Hapis hakkının doğması için taraflar arasında bir anlaşmaya gerek yoktur. Zira hapis hakkı, kanunda belirtilen şartlar meydana geldiğinde, kanunen kendiliğinden meydana gelen bir hak olarak karşımıza çıkmaktadır. Hapis hakkından söz etmek için ücretin alacaklısı olan işçinin, işverene ait taşınır veya kıymetli evrakın zilyedi olması ve zilyetliğin rıza ile devredilmiş olması aranır. İşçinin hapis hakkını kullanması, işveren üzerinde ödenmeyen ücretin ödenmesi yönünde bir baskı aracı olarak kullanılabilir. Ancak bu hakkın kullanılması karşısında işverenin, işçinin ücretini ödememeye devam etmesi durumunda rehin hakkı kapsamında eşyalar TMK m 953/I uyarınca rehinin paraya çevrilmesi yoluyla sattırılarak paraya çevrilir. Böylece işçi, ödenmeyen ücret alacağını tahsil etmiş olur.

Yapının inşasına beden gücü ile katkı verenlerin başında şüphesiz inşaatta çalışan ve iş sözleşmesine bağlı olarak iş gören işçiler gelmektedir. Ancak işveren tarafından ücretin ödenmediği durumda işçi, TMK m. 893 uyarınca bir ipotek hakkına sahip değildir. Zira işçi, iş sözleşmesinde belirlenen aralıklarla ücretini almaktadır. İşçi alacakları da İİK m. 206A ve 140 uyarınca imtiyazlı konumdadır.

## KAYNAKÇA\*

**Ağır**, Çetin (2013). İş Hukukunda Normal Fazla Çalışma. İstanbul Barosu Dergisi, C. 87, S. 1, s. 101-127.

**Akalın**, Şükrü Haluk (Haz.) (2011). Türkçe Sözlük. Ankara: TDK Yayınları.

**Akçay**, Ergin (2010). Türk Borçlar Kanunu'na Göre Zamanaşımı. İstanbul: On İki Levha.

**Akdağ**, Ezgi (2010). İş Sözleşmesinin Türleri ve İkale Sözleşmesi (YLT). İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

**Akgül**, Osman (2014). Türkiye'de Asgari Ücret Sisteminin Uluslararası Standartlar Açısından Değerlendirilmesi (YLT). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı.

**Akın**, Levent (1996) İşçi Ücretlerinin Otomatik Para Çekme Makinaları ile Ödenmesinin Hukuki Niteliği ve İspatı Sorunu. Yargıtay Dergisi, C. 22, S. 3, s. 340-363.

**Akın**, Levent (2013). İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik. Ankara: Yetkin.

**Akıncı**, Şahin (2013). Borçlar Hukuku Bilgisi Genel Hükümler. Konya: Sayram.

**Akipek**, Jale/**Akıntürk**, Turgut (2009). Eşya Hukuku. İstanbul: Beta.

**Akipek**, Jale/**Akıntürk**, Turgut/**Ateş Karaman**, Derya (2013). Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri-Kişiler Hukuku. İstanbul: Beta.

**Akkurt**, Sinan Sami/**Erdoğan**, Kemal/**Tokat**, Hüseyin (2018). Borçlar Hukuku. Ankara: Seçkin.

**Akpınar**, Teoman (2017). İş Sağlığı ve Güvenliği. Bursa: Ekin.

**Akşengür**, Gökçe (2011). 4857 Sayılı Kanuna Göre Normal Fazla Çalışma (YLT). İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı.

**Aktan**, Coşkun Can (2018). Yeni İktisat Okulları ve İktisadi Düşünce. Ankara: Seçkin.

---

\* Yollama yapılırken kullanılan kısaltmalar parantez içerisinde gösterilmiştir.

- Aktaş**, Murat (2015). Borçlar Hukuku. Kütahya: Academia.
- Aktay**, Nizamettin/**Arıcı**, Kadir /**Senyen-Kaplan**, Emine Tuncay (2013). İş Hukuku. Ankara: Seçkin.
- Akyıldız**, Hüseyin (2009). Sosyal Güvenlik Hukuku. Ankara: Alter.
- Akyıldız**, Hüseyin/**Korkmaz**, Adem (2009). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku. Ankara: Alter.
- Akyiğit**, Ercan (1995). İşverenin İş Kabulde Temerrüdünün 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Açısından Değerlendirilmesi. Çimento İşveren Dergisi, C. 9, S. 3, s. 15-24.
- Akyiğit**, Ercan (2008). İş Kanunu Şerhi Cilt I. Ankara: Seçkin.
- Akyiğit**, Ercan (2008). İş Kanunu Şerhi Cilt II. Ankara: Seçkin (**Cilt II**).
- Akyiğit**, Ercan (2010). Kıdem Tazminatı. Seçkin: Ankara (**Kıdem**).
- Akyiğit**, Ercan (2013). İş Hukuku. Seçkin: Ankara (**İş**).
- Albayrak Gül**, Hande (2016). İşçinin Sadakat Borcu. Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 11, S. 141, s. 121-197.
- Alkaya**, Osman Ümran (2011). İş Hukukunda Üçlü İlişkilere Dayalı İstihdam Türleri (YLT). İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı.
- Alpagut**, Gülsevil (2011). Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri. İSGHD. C. 8, S. 31, s. 913-970.
- Alper**, Yusuf/**Kılıksı**, İlknur (2018). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku. Bursa: Dora.
- Altay**, Asuman (2017). Kamu Maliyesi. Ankara: Seçkin.
- Andaç**, Faruk (1976). Le Salaire Minimum Legal En France Et En Turquie (Fransa'da ve Türkiye'de Yasayla Belirlenmiş Asgari Ücret) (DT). Strazburg: Universite Des Sciences Juridique, Politique, Sociales Et De Technologie De Strasbourg Faculte De Droit Et Des Sciences Politiques (**Asgari Ücret**).
- Andaç**, Faruk (2016). İş Hukukunda Asgari Ücretin Önemi. İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 1, s. 1-7.

**Anık, Gülgün** (2005). Borçlunun Temerrüdünden Dolayı Sözleşmeden Dönme. Türkiye Barolar Birliği Dergisi, C. 18, S. 59, s. 214-235.

**Antalya, Gökhan** (2015). Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I. İstanbul: Legal.

**Antalya, Gökhan** (2015). Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt II. İstanbul: Legal (Cilt II).

**Arslan Ertürk, Arzu** (2010). Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu. İstanbul: On İki Levha.

**Arslanoğlu, Mehmet Anıl** (2008). İş Hukukunda Sözleşmenin İradi Devrinin Esasları ve Uygulaması (YLT). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.

**Astarlı, Muhittin** (2002). Türk İş Hukukunda Geçici İşçi Kavramı (YLT). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı.

**Ataay, Aytekin** (1995). Borçlar Hukukunun Genel Teorisi. İstanbul: Der.

**Atalı, Murat/Ermenek, İbrahim/Erdoğan, Ersin** (2018). Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı. Ankara: Yetkin.

**Atar, Yavuz** (2018). Türk Anayasa Hukuku. Ankara: Seçkin.

**Ateş, Derya** (2010). Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma (YLT). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı (Çalışma).

**Ateş, Zehra Gizem** (2016). İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları. İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 1, s. 201-216.

**Ayan, Mehmet** (2012). Borçlar Hukuku Genel Hükümler. Konya: Mimoza.

**Ayan, Mehmet** (2015). Eşya Hukuku II Sınırlı Ayni Haklar. Konya: Mimoza (Eşya).

**Aybay, Rona/Hatemi, Hatemi** (2012). Eşya Hukuku. İstanbul: Vedat.

**Aydemir, Muzaffer** (2007). İşyerinde Cinsel Taciz Davranışı. Bursa: Ekin.

**Aydıncık, Şirin** (2013). Yapma Borçlarının İfa Edilmemesi ve Hukuki Sonuçları: Nama İfa. İstanbul: Vedat.

**Aydınlı, İbrahim** (2012). Türk İş Hukukunda Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa Sorunu. Ankara: Seçkin.

**Aydınlı, İbrahim** (2015). İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk. Ankara: Seçkin (**Sağlık**).

**Aydoğdu, Murat** (2018). Genel İşlem Koşulları Şerhi. Ankara: Adalet.

**Aydos, Oğuz Sadık** (2019). Borçlar Hukuku (Genel Hükümler). Ankara: Seçkin.

**Ayhan, Pınar** (2010). Ücretin Ödenmemesi Durumunda İşçinin Sahip Olduğu Haklar (YLT). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı.

**Aykaç, Hande Bahar** (2011). İş Hukukunda Alt İşveren. İstanbul: Beta.

**Ayrancı, Hasan** (2006). Türk Borçlar Hukukunda Munzam Zarar. Ankara: Yetkin.

**Bahadır, Zeynep** (2013). Sözleşmenin Devri ve Sözleşmeye Katılma. Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 17, S. 3, s. 1-38.

**Bakırcı, Kadriye** (2012). Cinsiyet Ayrımcılığı Yasağı ve Türkiye. Ankara: Seçkin.

**Balcı, Mesut/Soner, Birol/Aydoğan, Bahri/Yener, Ahmet** (2018). İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Tazminat Davalarında Görev ve Yetki. Ankara: Yetkin.

**Barlas, Nami** (1992). Para Borçlarının İfasında Borçlunun Temerrüdü ve Bu Temerrüt Açısından Düzenlenen Genel Sonuçlar. İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları.

**Baskan, Esra** (2017). Türk İş Hukukunda Meslek Ediniliş Geçici İş İlişkisi. Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 21, S. 2, s. 3-46.

**Bassenge, Peter/Brudermüller, Gerd/Ellenberger, Jürgen/Götz, Isabell/Grüneberg, Christian/Sprau, Hartwing/Thorn, Karsten/Weidenkaff, Walter/Weidlich, Dietmar** (2016). Palandt Bürgerliches Gesetzbuch Kommentar. Münih: Beck.

**Başbuğ, Aydın** (1999). Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları. Ankara: TES-İŞ Eğitim.

- Başbuğ, Aydın/Yücel Bodur, Mehtap** (2018). İş Hukuku. İstanbul: Beta.
- Başmanav, Yasemin** (2016). Ödünç İş İlişkisi. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 74, S. Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, s. 139-169.
- Baycık, Gaye** (2015). Türk-İsviçre Hukukunda İşçinin Hukuki Sorumluluğu. Ankara: Yetkin.
- Bedük, Mehmet Nusret/Karabacak, Ebru** (2018). İşçinin Ücretinin Zamanında Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları. Atlas Ulusal Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl: 2, S. 3, s. 193-211.
- Beytar, Erbil** (2018). İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması. İstanbul: On İki Levha.
- Bilgili, Abbas** (2011). İş Hukukunda Faiz Uygulamaları Açısından Muacceliyet ve Temerrüt Kavramları. Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan II. İstanbul: Beta, s. 1557-1579.
- Bilgilioğlu, Özlem** (2015). İş Hukukunun Emredici Yapısı Işığında Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, C. 28, S. 118, s. 313-344.
- Boyacı, Çağdaş** (2009). İş Güvenliği Hukuku ve Güncel Yaklaşımlar (YLT). Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı.
- Bozer, Ali** (2007) Borçlar Hukuku Genel Hükümler. Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü.
- Bozkurt, Yeliz** (2007). Ücretin Gününde Ödenmemesi Sebebiyle İş Görmekten Kaçınma Hakkı (YLT). İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Brox, Hans/Walker, Wolf-Dietrich** (2018). Allgemeines Schuldrecht. Münih: Beck.
- Buz, Vedat** (1998). Borçlu Temerrüdünde Sözleşmeden Dönme. Ankara: Yetkin.
- Canbolat, Talat** (2016). 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu. 4857 Sayılı İş Kanununun Temel Kavramlara İlişkin Hükümlerinden Doğan Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Ankara: Önka.
- Cengiz, İştari** (2014). İş Sözleşmesinin İradi Devri. Ankara: Turhan.

**Cenik**, Sevilay (2011). Türk İş Hukukunda İşçinin Sözleşmeden Doğan Sorumluluğu ve Sınırlandırılması (YLT). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı.

**Charman**, Mary (2007). Contract Law. Devon: Willian Publishing.

**Civan**, Orhan Esun (2008). Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkileri (YLT). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı.

**Civan**, Orhan Esun (2017). Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 66, S. 2, s. 311-397 (**Ödünç**).

**Collins**, Hugh/**Ewing**, Keith/**McColgan**, Aileen (2012). Labour Law. New York: Cambridge University Press.

**Çağlayan**, Gökçe (2008). Türk Hukukunda Ücretin Korunması (YLT). İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı.

**Çankaya**, Osman Güven/**Çil**, Şahin (2006). İş Hukukunda Üçlü İlişkiler. Ankara: Yetkin.

**Çekiç**, Gökçen (2010). Ücretin Ödenmemesi Halinde İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı (YLT). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı.

**Çelik**, Çelik Ahmet (2010). İşçi Alacaklarında Faiz Başlangıcı ve Mevduat Faizi. İstanbul Barosu Dergisi, C. 84, S. 6, s. 3627-3661 (**Faiz**).

**Çelik**, Nuri (2006). İş Hukuku Dersleri. İstanbul: Beta.

**Çelik**, Nuri/**Caniklioğlu**, Nurşen/**Canbolat**, Talat (2018). İş Hukuku Dersleri. İstanbul: Beta.

**Çetin**, Sümeyra (2011). Borçlu Temerrüdünün Sonuçları (YLT). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı.

**Çifter**, Algun/**Demir**, Özge (2007). 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Geçici İş İlişkisinin Hükümleri ve Sonuçları. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C. 2, S. 12, s. 7-20.

**Çil**, Şahin (2004). İş Kanunu Şerhi Cilt I, Ankara: Turhan.



**Çil, Şahin (2009).** Açıklamalı İhtihatlı Kıdem Tazminatı. Ankara: Turhan (**Kıdem**).

**Çil, Şahin (2009).** Yargıtay Kararlarına Göre İşçinin Ücreti. Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 4, S. 15, s. 70-88 (**Yargıtay**).

**Çil, Şahin (2010).** İş Hukukunda İşçinin Ücreti. Ankara: Turhan (**Ücret**).

**Çil, Şahin (2011).** İşçi Ücretinin Ödenmemesinin Sonuçları. Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan II. İstanbul: Beta, s. 1271-1300 (**Ücretin Ödenmemesi**).

**Çil, Şahin (2018).** İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk. Ankara: Yetkin (Arabuluculuk).

**Çolak, Mustafa/Çolak, Mehmet (2007).** Tüm Yönleriyle İş Kanununda Kıdem Tazminatı. Ankara: Orion.

**Çolakoğlu, Ebru (2011).** Türk İş Hukukunda İşverenin Eşit Davranma Borcu (YLT). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı.

**Çopuroğlu, Göksun Çağlar (2009).** Ücretin Korunması (DT). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı.

**Çukadar, Neslihan (2014).** Borç İlişkilerinde Def'i ve İtirazlar. Ankara: Yetkin.

**Davies, Anne (2009).** Perspectives on Labour Law. New York: Cambridge University Press.

**Deakin, Simon/Morris, Gillian (2012).** Labour Law. Oregon: Hart Publishing.

**Değer, Senem (2006).** İşçinin Ücretinin Usulünce Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları (YLT). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı.

**Demir, Fevzi (2013).** İş Hukuku ve Uygulaması. İzmir: Birleşik Matbaacılık.

**Demircioğlu, Murat./Korkmaz, Doğan/Kaplan, Hasan Ali (2018).** Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası. İstanbul: Beta.

**Demircioğlu, Murat/Centel, Tankut (2010).** İş Hukuku. Beta: İstanbul.

**Deschenaux, Henri/Tercier, Pierre (1983).** Sorumluluk Hukuku (Çev.: **Özdemir, Salim**). Ankara: Kadioğlu Matbaası.

**DiMatteo, Larry/Hogg, Martin** (2016). Comparative Contract Law-British and American Perspectives. New York: Oxford University Press.

**Doğan Yenisey, Kübra** (2006). İş Kanunu'nda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı. Çalışma ve Toplum 2006/4, S. 11, s. 63-81 (**Eşitlik**).

**Doğan Yenisey, Kübra** (2007). İş Hukukunda İşyeri ve İşletme. İstanbul: Legal.

**Doğan Yenisey, Kübra** (2014). İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu. Sağlam, F. (Ed). Türk Borçlar Kanununun Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Hukuku Açısından Önemi (s. 78-190). İstanbul: Legal (**Hizmet**).

**Doğan Yenisey, Kübra** (2016). Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı-I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi. **Gümrükçüoğlu, Yeliz/Demir, Ender** (Ed). Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi (s. 134-171) (**Geçici**).

**Doğan, Gülmelahat** (2014). Sürekli Borç İlişkilerinde Borçlunun Temerrüdü. Ankara Barosu Dergisi, S. 4, s. 385-413 (**Temerrüt**).

**Doğan, Murat/Atamulu, İsmail/Şahan, Gökhan** (2019). Borçlar Hukuku Genel Hükümler Ders Kitabı. Ankara: Seçkin.

**Doğan, Sevil** (2016). İş Sözleşmesinin Tarihçesi. İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 1, s. 889-911.

**Doğan, Sevil** (2017). İşçinin Rekabet Yasağı-İş Sırrının Korunması. Ankara: Seçkin (Rekabet).

**Doğrul, Gürhan Sefa** (2004). Bireysel İş Hukuku İlişkilerinden Doğan Ücret ve Tazminat Alacaklarında Faiz Uygulamaları (YLT). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı.

**Dönmez, Kazım Yücel** (2000). İşçinin Borçları. Ankara: Yetkin.

**Dönmez, Kazım Yücel** (2018). İşçi Ücreti ve Ödenmemesinden Kaynaklanan Hukuki Sorunlar. Ankara: Seçkin (**Ücret**).

**Dulay Yangın, Dilek** (2011). İşçi Ücretinin Ödenmemesinin Yaptırımı (YLT). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı (**Yaptırım**).

**Dulay Yangın, Dilek** (2012). Ücretin Ödenmemesi Sebebiyle İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı. Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Yıl: 3, S. 10, s. 205-236 **(Kaçınma)**.

**Dulay Yangın, Dilek** (2016). Türk İş Hukukunda Evde Çalışma. Ankara: Turhan.

**Dural, Mustafa/Öğüz, Tufan** (2013). Türk Özel Hukuku Cilt II Kişiler Hukuku. İstanbul: Filiz.

**Dural, Mustafa/Öz, Turgut** (2015). Türk Özel Hukuku Cilt IV Miras Hukuku. İstanbul: Filiz.

**Dursun, Yonca** (2017). İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İşgörme ve Rekabet Etmeme Borcu. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan. C. 19 S. Özel Sayı, s. 2409-2449.

**Dütz, Wilhelm/Thüsing, Gregor** (2018). Arbeitsrecht. Münih: C. H. Beck.

**Ekin, Ali** (2010). İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerle Uymamanın Sonuçları. Ankara: Yetkin.

**Ekin, Ali** (2015). Uluslararası Belgelerde ve Türk Hukukunda İşçi Ücretinin Korunması. Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 6, S. 11, s. 109-142 **(Ücret)**.

**Ekmekçi, Ömer** (2008). Legal Vefa Toplantıları (II) Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı. **Ekonomi, Münir** (Ed). Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi (s. 100-119). İstanbul: Legal.

**Elliot, Catherine/Quinn, Frances** (2009). Contract Law. Harlow: Pearson Education.

**Engin, Murat** (2003). Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşverenin İş Görmekten Kaçınma Hakkı. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 5, S. 1, s. 77-94.

**Erdem, Mehmet** (2011). Özel Hukukta Zamanaşımı. İstanbul: On İki Levha.

**Erdemir, Makbule Aymelek** (2014). İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları (YLT). İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı.

**Erdoğan, Canan** (2015). Alman Genel Asgari Ücretin Belirlenmesine İlişkin 11.08.2014 Tarihli Kanunun Türkçe Çevirisi. Küresel Bakış, Yıl: 5, S. 17, s. 97-110 (**Asgari**).

**Erdoğan, Canan** (2017). Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü. Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, Yıl: 2, S. 2, s. 127-158 (**Geçici**).

**Erdoğan, Canan** (2017). Kişilik Hakkı Kapsamında İşçilerin İzlenmesi ve Gözetlenmesi (**Kişilik**).

**Erdoğan, Ersin** (2017). Yapma Borçlarının İcrası ve Bazı Temel Sorunlar. Ankara Barosu Dergisi, S. 2017/2, s. 652-662 (**Yapma**).

**Erdoğan, İhsan** (2017). Borçlar Hukuku Genel Hükümler. Ankara: Gazi.

**Erdoğan, Belgin** (2014). Roma Borçlar Hukuku Dersleri. İstanbul: Der.

**Eren, Fikret** (1975). Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İliyet Bağı Teorisi. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları (**Teori**).

**Eren, Fikret** (2018). Borçlar Hukuku Genel Hükümler. Ankara: Yetkin.

**Ergün, Ömer/Çaldağ, Coşkun** (2018). Borçlar Hukuku Genel Hükümler Ders Notları. Ankara: Seçkin.

**Erkanlı, Betül** (2013). Tarafların İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasındaki Hak ve Yükümlülükleri (YLT). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı.

**Ertan, Emre** (2012). İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı (DT). İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı.

**Ertas, Kudret** (1982). Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu. Ankara: Ankara İktisadi ve İdari İlimler Akademisi.

**Esener, Turhan** (1978). İş Hukuku. Ankara: Sevinç Matbaası.

**Esser, Josef/Schmidt, Eike** (2000). Schuldrecht Allgemeiner Teil Band I Teilband II. Heidelberg: Müller.

**Evren, Öcal Kemal** (2007). Ücretin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları. Terazi Hukuk Dergisi, C. 2, S. 9, s. 55-64 (**Sonuç**).

- Evren, Öcal Kemal** (2011) İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması. Ankara: Seçkin.
- Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim** (2019). Bireysel İş Hukuku. İstanbul: Beta.
- Feyzioğlu, Feyzi Necmettin** (1976). Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I. İstanbul: Fakülteler Matbaası.
- Fikentscher, Wolfgang** (1992). Schuldrecht. Berlin: de Gruyter.
- Gerni, Mine** (2001). İşyerinde Cinsel Taciz: Erzurum İlinde Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, S. 56, C. 3, s. 19-46.
- Gökçe Dinç, Canan** (2011). İş Hukukunda Rekabet Yasağı (YLT). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı.
- Gökçek, İsmail Sinan** (2008). 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Türk İş Hukuku'nda Fazla Çalışma (YLT). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı.
- Göktaş, Seracettin** (2008). Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı. Ankara: Yetkin.
- Göktaş, Seracettin/Çil, Şahin** (2003). Açıklamalı-İçtihatlı Basın İş Kanunu. Ankara: Turhan.
- Gözler, Kemal** (2018). Türk Anayasa Hukuku. Bursa: Ekin.
- Güç, Tekin** (2013). İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma (YLT). Erzincan: Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Mali Hukuk Anabilim Dalı.
- Gülerci, Altan Fahri/Kılınç, Ayşe** (2011). Borçlar Hukuku Genel Hükümler. Ankara: Yetkin.
- Günay, Arkin** (2011). Türk Hukukunda Ödünç İş İlişkisi (YLT). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (Ödünç).
- Günay, Arkin** (2018). Türk Hukukunda ve Karşılaştırılmalı Hukukta Evde Çalışma. İstanbul: Legal (Evde Çalışma).

**Günay**, Cevdet İlhan (2006). Ücret Ödemede Gecikmenin Hukuki Sonuçları. Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 1, s. 36-52 (**Gecikme**).

**Günay**, Cevdet İlhan (2015). İş Kanunu Şerhi 1. Cilt. Ankara: Yetkin.

**Günay**, Cevdet İlhan (2015). İş Kanunu Şerhi 2. Cilt. Ankara: Yetkin (**Cilt II**).

**Günay**, Cevdet İlhan (2015). Türk Borçlar Kanunu Şerhi. Ankara: Yetkin (**Borçlar**).

**Günay**, Cevdet İlhan (2017). İş Yargısı ve Arabuluculuk. Ankara: Yetkin (**Arabuluculuk**).

**Güneş**, Başak/**Mutluay**, Faruk Barış (2011). Yeni Borçlar Kanunu-Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi. Çalışma ve Toplum. S. 30, s. 231-288.

**Gürsel**, İlke (2016). İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı. Ankara: Adalet.

**Güvel**, Enver Alper (2017). Makroekonomi 2. Ankara: Seçkin.

**Güven**, Neslihan (2010). İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Zamanaşımı ve Hak Düşürücü Süreler. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı.

**Güzel**, Ali (2005). İşçinin Ücretinin Ödenmemesi Nedeniyle İş Görme Edimini Yerine Getirmekten Kaçınması (Karar Tahlili). Çalışma ve Toplum, S. 5, s. 123-146.

**Güzel**, Ali/**Heper**, Hande (2017). Sürekli İstihdamdan Geçici Atıptık İstihdama: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi. Çalışma ve Toplum, S. 52, s. 11-58.

**Güzel**, Ali/**Okur**, Ali Rıza/**Caniklioğlu**, Nurşen (2018). Sosyal Güvenlik Hukuku. İstanbul: Beta.

**Hardy**, Stephen/**Butler**, Mark (2014). Labour Law in Great Britain. Alphen ann den Rijn: Wolters Kluwer.

**Hatemi**, Hüseyin/**Gökyayla**, Emre (2015). Borçlar Hukuku Genel Bölüm. İstanbul; Vedat.

**Havutçu**, Ayşe (1995). Tam İki Tarafa Borç Yükleyen Sözleşmelerde Temerrüt ve Müspet Zararın Tazmini. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi.

**Hüseyinli**, Namık (2017). İş Kanunu Kapsamında Fazla Çalışmanın Yıllık Sınırının Aşılmasının Hukuki Sonuçları. Terazi Hukuk Dergisi, C. 12, S. 136, s. 14-26.

**Işık**, Yasemin (2009). 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İşçinin İş Görme Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.

**İnal**, Hamdi Tamer (2015). Borca Aykırılık Dönme ve Fesih. Ankara: Seçkin.

**İnan**, Ali Naim/**Yücel**, Özge (2014). İnan Borçlar Hukuku Genel Hükümler. Ankara: Seçkin.

**İren**, Muzaffer (2003). İşçinin Sadakat Borcu, Yayımlanmamış YLT.

**İşgüzar**, Hasan/**Demir**, Mehmet/**Yılmaz**, Süleyman (2019). Miras Hukuku. Ankara: Yetkin.

**Kandemir**, Murat (2011). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma. İstanbul: Legal.

**Kandemir**, Murat/**Yardımcıoğlu**, Didem (2014). İş Hukukunda Eşitlik İlkesi. Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 19, S. 30-31, s. 1-44.

**Kaniti**, Selim (1962). Akdin İfa Edilmediği Def'i. İstanbul: Ahmed Said Matbaası.

**Kar**, Bektaş (2011). İçtihatları ve Mevzuatı ile Deniz İş Hukuku. Ankara: Yetkin (Deniz).

**Kar**, Bektaş (2013) İş Yargılamasına Hâkim Olan İlkeler. DEÜHFD, C. 15, s. 869-882.

**Karacan**, Hatice (2006). 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Normal Fazla Çalışma (YLT). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı (Çalışma).

**Karacan**, Hatice (2007). 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı. İstanbul Barosu Dergisi, İş Hukuku Özel Sayısı, s. 199-223.

**Karaçöp**, Eda (2012). Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması (YLT). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı.

**Karademir**, Artür/**Ekinci**, Hakan (2019). İşçilik Alacakları. Ankara: Seçkin.

**Kaya, F.** (2016). İşverenin Eşit Davranma Borcunun Yargıtay Kararları Çerçevesinde Değerlendirilmesi. İstanbul Barosu Dergisi, C. 90, S. 6, s. 85-98.

**Kayhan, Şaban/Ünlütepe, Mustafa** (2018). Borçlar Hukuku. Ankara: Seçkin.

**Kazancı, Süleyman Gökhan** (2006). İşçinin Özen Borcu ve Özen Borcunun İhlalinin Hukuki Sonuçları (YLT). İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı.

**Keser, Esra Durşen** (2007). İşçinin İşverenin Talimatlarına Uyma Borcu (YLT). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.

**Keskin, Dilşad** (2007). Kesin Vadeli İşlemlerde İfa Etmeme: Temerrüt ve İmkânsızlık. Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 11, S. 1-2, s. 209-231.

**Keysan, Görkem** (2010). İş Hukukunda Cinsel Taciz (YLT). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı.

**Kılıç Öztürk, Gizem** (2016). Borçlar Hukukunda Borçlunun Temerrüdü. Ankara: Seçkin.

**Kılıç, Leyla** (2006). İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu. Ankara: Yetkin.

**Kılıçoğlu, Ahmet** (2016). Borçlar Hukuku Genel Hükümler. Ankara: Turhan.

**Kılıçoğlu, Kumru** (2012). Yansıma Yoluyla Zarar. Ankara: Turhan (**Yansıma**).

**Kılıçoğlu, Mustafa** (2019). İş Hukuku Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuk. Ankara: Bilge.

**Kılıçoğlu, Mustafa/Şenocak, Kemal** (2013). İş Kanunu Şerhi. İstanbul: Legal.

**Kıymaz, Taliphan** (2007). Ücretin Korunmasına Dair Hükümler Bağlamında “Ücret Garanti Fonu”. Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 7, s. 36-41.

**Kizir, Mahmut** (2011). Borçlu Temerrüdünün Sona Ermesi (DT). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı.

**Koch, Harold** (2005). The Law of Torts. **Zekoll, J. /Reimann, M.** (Ed). Introduction to German Law (s. 205-226), Münih: Beck.



**Koç**, Nevzat (1992). İsviçre-Türk Hukukunda Alacaklının Temerrüdü. Ankara: Ankara Üniversitesi.

**Korkmaz**, Adem/**Subaşı**, İbrahim (2016). Türk Hukukunda Asgari Ücret. İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 1.

**Korkmaz**, Fahrettin/**Alp**, Nihat Seyhun (2014). Bireysel İş Hukuku. Seçkin: Ankara.

**Korkusuz**, Refik/ **Uğur**, Suat (2016). Sosyal Güvenlik Hukuku. Bursa: Ekin, s. 408.

**Koyuncu**, Ahmet (2009). İşçinin Sadakat Borcu ve İşverenle Rekabet Yasağı. Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 4, S. 15, s. 89-95.

**Köseoğlu**, Ali Cengiz (2016). 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu'nun İşin Düzenlenmesi Yönünden Genel Bir Değerlendirmesi. 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu, s. 309-337. Ankara: Önka.

**Kurt**, Leyla Müjde (2011). İsviçre Federal Mahkemesi'nin Sözleşmeden Dönme Sonucunda Ortaya Çıkan İade Taleplerinin Hukuki Niteliğine ve Tâbi Olduğu Zamanaşımı Süresine İlişkin 16.06.1088 Tarihli Kararı. Türkiye Barolar Birliği Dergisi, C. 24, S. 94, s. 429-436.

**Kurt**, Resul/**Koç**, Muzaffer (2017). İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi, İş Güvencesi ve İş İade Davaları. Ankara: Seçkin.

**Kuru**, Baki (2018). İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medeni Usul. Ankara: Yekin.

**Kutal**, Metin (1969). Asgari Ücret. İstanbul: Sermet Matbaası.

**Kutluer**, Hande (2009). 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Fazla Çalışma (YLT). Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı.

**Küfner-Schmitt**, Irmgard (2018). Arbeitsrecht. Freiburg: Haufe-Lexware.

**Lokmanoğlu**, Salim Yunus (2017). İşyerinde Psikolojik Taciz-Mobbing. Ankara: Seçkin.

**Makas, Recep** (2012). Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununa Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları. Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 16, S. 4, s. 149-180.

**Markesinis, Basil/Unberath, Hannes/Johnstin, Agnus** (2006). The German Law of Contract. Oxford: Hart Publishing.

**Medeni, Derya Başak** (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Sorumluluk (YLT). Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı.

**Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş** (2014). İş Hukuku. Ankara: Turhan.

**Monahan, Geoff** (2001). Essential Contract Law. Sydney: Cavendish Publishing.

**Musielak, Hans Joachim** (2011). Grundkurs BGB. Münih: Beck.

**Narmanlıoğlu, Ünal** (2012). Ferdi İş İlişkileri. İstanbul: Beta.

**Narmanlıoğlu, Ünal** (2012). Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçabilme Hakkı (İmkânı). Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 12, S. Özel Sayı 1, s. 607-633 (İmkân).

**Nazikioğlu, Işık** (1951). Karşılıklı Taahhütleri Havi Akitlerde Borçlunun Temerrüdü. Ankara Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 8, S. 1, s. 658-684.

**Nazlı, Seçkin** (2016). İş Kanununda Düzenlenen Mesleki Anlamda Geçici İş İlişisine Yönelik Hükümlerin Değerlendirilmesi. İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 3, S. 5, s. 149-168.

**Nomer, Nami** (2015). Borçlar Hukuku Genel Hükümler. İstanbul: Beta.

**Nomer, Nami/Ergüne, Mehmet Serkan** (2016). Eşya Hukuku Cilt II Rehin Hukuku. İstanbul: On İki Levha.

**Ocak, Uğur** (2015). İşçilik Alacakları II. Kitap. Ankara: Kalkan Matbaacılık.

**Oğuz, Özgür** (2019). Türk İş Hukukunda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk. İstanbul: Legal.

**Oğuzman, Kemal** (1955). Hizmet (İş) Akdinin Feshi. İstanbul: İsmail Akgün.

**Oğuzman, Kemal/Öz, Turgut** (2018). Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I. İstanbul: Vedat.

**Oğuzman, Kemal/Öz, Turgut** (2018). Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt II. İstanbul: Vedat (**Cilt II**).

**Oğuzman, Kemal/Seliçi, Özer/Oktay-Özdemir, Saibe** (2014) Eşya Hukuku. İstanbul: Filiz (**Eşya**).

**Oğuzman, Kemal/Seliçi, Özer/Oktay-Özdemir, Saibe** (2015). Kişiler Hukuku. İstanbul: Filiz.

**Okur, Zeki** (2019). Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk. Adana: Karahan.

**Öcalan, Fikriye Gonca** (2010). Fazla Çalışma Kavramı ve Kapsamı. İstanbul Barosu Dergisi, C. 86, S. 3, s. 1625-1652.

**Önderi, Gökhan** (2013). Para Borçlarında Borçlu Temerrüdü Halinde Alacaklının Munzam Zararının Tazminin İsteyebilmesi Konusundaki Yargıtay Uygulaması. İstanbul Barosu Dergisi, C. 87, S. 2, s. 274-299.

**Özalp, Hakan** (2013). Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma ve Ücreti (YLT). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.

**Özcan, Durmuş** (2014). İş Kanunları Şerhi, Ankara: Adalet.

**Özcan, Esra** (2009). Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma ve Ücreti (YLT). İstanbul: Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı (**Ücret**).

**Özdamar, Emine** (2014). Temerrüt Faizi Kavramı ve Çeşitli Davalarda ve Takiplerde Başlangıç Zamanı. Terazi Hukuk Dergisi, C. 9, S. 96, s. 60-69.

**Özdemir, Cumhuriyet Sinan** (2014). İş Koşullarında Değişiklik Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi. Terazi Hukuk Dergisi, C: 9, S: 91, s. 98-102.

**Özdemir, Cumhuriyet Sinan** (2014). İşçinin Ücret Alacağı ve Belirsiz Alacak Davası. Terazi Hukuk Dergisi, C. 9, S. 100, s. 382-385 (**Ücret**).

**Özdemir**, Erdem (2006). İşyerinde Cinsel Taciz. Çalışma ve Toplum, S. 11, C. 4, s. 83-96.

**Özdemir**, Mehmet Erdem (1995). İş Hukukunda Asgari Ücret (YLT). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı (**Asgari Ücret**).

**Özkaraca**, Ercüment (2008). İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu. İstanbul: Beta.

**Özkaya**, Erarslan (2016). Özel Hukukumuzda Zamanaşımı ve Hak Düşürücü Süreler. Ankara: Seçkin.

**Öztañ**, Bilgi (2016). Miras Hukuku. Ankara: Turhan.

**Öztürk**, Berna (2016). Sözleşmenin Devri. Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 125, s. 263-296.

**Palabıyık**, Burak Buğra (2018). Türk İş Hukukunda Mobbing (YLT). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı.

**Pekcanitez**, Hakan/**Atalay**, Oğuz/**Özekes**, Muhammet (2015). Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı. Ankara: Yetkin.

**Poyraz**, Ercan (2016). İş Hukuku. Ankara: Yetkin.

**Reisoğlu**, Safa (2014). Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler. İstanbul: Beta.

**Reisoğlu**, Seza (1968). Hizmet Akdi. Ankara: Ankara Üniversitesi (**Hizmet**).

**Remzi**, Mehmet/**Aydın**, Sezer (2015). Borçlar Hukuku Genel Hükümler. İstanbul: İkinci Sayfa.

**Ruhi**, Ahmet Cemal (2013). Sözleşmeler Hukuku Cilt-1. Ankara: Seçkin.

**Sağun**, Aslıhan (2015). İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Hukuksal Temelleri ve Sonuçları (YLT). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı.

**Sarıhasan Arkun**, Büşra (2010). İş Hukukunda İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü (YLT). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı.

**Satdarov, Muxtar** (2013). Tam İki Tarafa Borç Yükleyen Sözleşmelerde Temerrüt (YLT). Ankara: Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı.

**Saymen, Ferit** (1954). Türk İş Hukuku. İstanbul: Hak.

**Schwarz, Andreas** (1948). Borçlar Hukuku Dersleri I. Cilt (Çev.: **Davran, Bülent**). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi.

**Senyen-Kaplan, Emine Tuncay** (1998). Eşit veya Eşit Değerde İş İçin Ücret. Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, C. 19, S. 3, s. 55-76 (**Ücret**).

**Senyen-Kaplan, Emine Tuncay** (2011). İşçinin İşgörme Ediminin İfasını Engelleyen Nedenler ve Hukuki Sonuçları. Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan I. İstanbul: Beta, s. 567-594 (**İş Görme**).

**Senyen-Kaplan, Emine Tuncay** (2019). Bireysel İş Hukuku. Ankara: Gazi.

**Serozan, Rona** (2007). Sözleşmeden Dönme. İstanbul: Vedat (**Dönme**).

**Serozan, Rona** (2014). Kocayusufpaşaoğlu/Hatemi/Serozan/Arpacı Borçlar Hukuku Genel Bölüm Cilt III. İstanbul: Filiz.

**Sert, Selin/Cihan, Ali Hulki** (2013). Borcun İfa Edilmeyeceğinin Önceden Bildirilmesi. Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 8, S. 2, s. 901-918.

**Sirmen, Ayşe Lale** (2017). Eşya Hukuku. Ankara: Yetkin.

**Smith, Ian/Baker, Aaron** (2013). Smith/Wood's Employment Law. Hampshire: Oxford University Press.

**Soyer, Polat** (2011). İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Koşulları, Kullanılması ve Hukuki Sonuçları. Prof. Dr. Sarper Süzer'e Armağan I. İstanbul: Beta, s. 657-689.

**Stock, Christian** (2011). Mobbing. Münih: Haufe-Lexware.

**Subaşı, İbrahim/Yiğit, Yusuf** (2018). İş Sözleşmesinin Devrinde Şekil Şartı. İş ve Hayat Dergisi, S. 7, s. 148-175.

**Sur, Melda** (2017). İş İlişkisinde Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı. Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 37, s. 33-51.

**Sümer, Haluk Hadi** (2016). İş Hukuku. Ankara: Seçkin.

- Sümer**, Haluk Hadi (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği. Ankara: Seçkin (**İş Sağlığı**).
- Süzek**, Sarper (2007). İş Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları. Ankara Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 56, S. 4, s. 207-221 (Ücretin Ödenmemesi).
- Süzek**, Sarper (2010). Türk İş Hukukunda İşveren. Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 5, S. 17, s. 17-26 (**İşveren**).
- Süzek**, Sarper (2011). İş Hukukunda Disiplin Cezaları. Çalışma ve Toplum, S. 28, s. 9-18 (**Disiplin**).
- Süzek**, Sarper (2017). İş Hukuku. İstanbul: Beta.
- Şahin**, Tuğçem/**Çelik**, Yasin/**Ruhi**, Ahmet Cemal (2018). İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk Rehberi. Ankara: Seçkin.
- Şakar**, Müjdat (2011). İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku. İstanbul: Beta.
- Şen**, Mehmet Nejat (2013). 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Çalışma Süresinin Düzenlenmesi ve Fazla Çalışma (YLT). İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı.
- Şener**, Esat (2001). Hukuk Sözlüğü. Ankara: Seçkin.
- Şentürk**, Ayşe (2008). Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması (YLT). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı.
- Tandoğan**, Haluk (1961) Türk Mes'uliyet Hukuku. Ankara: Ajans-Türk.
- Tanrıver**, Süha (2018). Medeni Usul Hukuku Cilt I. Ankara: Yetkin.
- Tarakçıoğlu Altınay**, Ayşenur (2011). Türk İş Hukukunda Esnekliğe İlişkin Bir Düzenleme: Geçici İş İlişkisi (YLT). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.
- Taşkın**, Ahmet (2012). İş Hukukunda İşletme Kavramı. Çalışma ve Toplum, S. 32, C. 1, s. 75-112.
- Taşkın**, Ahmet (2016). Türk İş Hukukunda ve İşletme Yönetiminde Alt İşverenlik İlişkileri. Ankara: Yetkin.
- Tekben**, Tuğçe (2016). Alacaklı Temerrüdünün Hukuki Sonuçları. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırmaları Dergisi, C. 22, S. 3, s. 2597-2621.

- Tekil**, Fahiman (1980). Borçlar Hukuku. İstanbul: Yelken Matbaası.
- Tekinay**, Selahattin Sulhi/**Akman**, Sermet/**Burcuoğlu**, Haluk/**Altop**, Atilla (1993). Tekinay Borçlar Hukuku. İstanbul: Filiz.
- Tercier**, P./**Dreyer**, D. (2004). Torts. **Dessemontet**, F./**Ansary**, T. (Ed). Introduction to Swiss Law (s. 145-163). Lahey: Kluwer Law International, s . 145-163.
- Tercier**, Pierre/**Pichonnaz**, Pascal/Develioğlu, Murat (2016). Borçlar Hukuku Genel Hükümler. İstanbul: On İki Levha.
- Tınaz**, Pınar (2011). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). İstanbul: Beta.
- Topal**, Güneş (2008). İş Kanununa Göre Geçerli Nedenlerle Yapılan Fesih. Ankara: Seçkin.
- Topçuoğlu**, İlyas (2007). Türk Hukukunda Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma (YLT). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı.
- Tuncay**, Can (2001). İşçinin Sadakat Yükümlülüğü. Prof. Dr. Hayri Domaniç'e 80. Yaş Günü Armağanı, C. 2, s. 1043-1085.
- Tuncay**, Can (2016). Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Şartları (Bir Yargıtay Kararı Üzerine). İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, Sayı, 1, s. 473-498.
- Tuncay**, Can/**Ekmekçi**, Ömer (2011). Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri. İstanbul: Beta.
- Tunçer**, Polat (2019). İş Hukuku. Bursa: Ekin.
- Tunçomağ**, Kenan (1972). Borçlar Hukuku 1. Cilt. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Tunçomağ**, Kenan/**Centel**, Tankut (2016). İş Hukukunun Esasları. İstanbul: Beta.
- Turan**, Gamze (2008). İşverenin Alacaklı Sıfatı ile Temerrüdü ve Hukuki Sonuçları. TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi. C, C. 21, s. 5-6, s. 31-59.
- Uçum**, Mehmet (2003). Yeni İş Kanunu Seminer Notları. İstanbul: Legal.

**Uslu, Ferhat** (2019). Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine Göre Anayasa Hukuku. Ankara: Adalet.

**Uşan, Muhammed Fatih** (1999). İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Konut Kapıcıları (1994 Tarihli Tüzük Hükümleri Çerçevesinde Bireysel ve Toplu İş Hukuku ile Sosyal Sigortalar Hukuku ile Kapıcı Eşine Yardım Eden Kişinin Niteliği ile İlgili Bir Değerlendirme). Kamu-İş, C. 5, S. 1, s. 63-100 (**Kapıcı**).

**Uşan, Muhammed Fatih** (2003). İş Hukukunda İş Sırrının Korunması. Ankara: Seçkin (**İş Sırrı**).

**Uşan, Muhammed Fatih** (2003). İş ve Sosyal Sigorta Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret. Ankara: Seçkin (**Parça**).

**Uşan, Muhammed Fatih** (2007). 4857 Sayılı İş Yasası'nın 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları. DEÜHFD Ünal Narmanlıoğlu'na Armağan, C. 9, S. Özel Sayı, s. 211-271 (**Fesih**).

**Uşan, Muhammed Fatih** (2009) İş Hukuku, Ankara: Gazi.

**Uşan, Muhammed Fatih** (2009). Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları. Ankara: Seçkin (**Sosyal Güvenlik**).

**Uyanık, Namık Kemal** (2018). Aşkın Zarar ve Hesaplanması. İstanbul Barosu Dergisi, C. 92, S. 4, s. 116-135.

**Ünal, Mehmet/Başpınar, Veysel** (2017). Şekli Eşya Hukuku. Ankara: Savaş.

**Velidedeoğlu, H. V./Özdemir, R.** (1987). Türk Borçlar Kanunu Şerhi. Ankara: Yargıtay.

**von Tuhr, Andreas** (1983). Borçlar Hukukunun Umumi Kısmı Cilt I-II (Çev.: **Edege, Cevat**). Ankara: Yargıtay.

**von Tuhr, Andreas/Peter, Hans** (1979). Allgemeiner Teil des Schweizerischen Obligationenrechts Band I. Zürich: Schulthess Polygraphischer Verlag.

**Walker, Wolf-Dietrich** (2016). Asgari Ücret (Çev.: **Taş Korkmaz, Hülya**). İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 1, s. 249-256.



**Yaran, Rahmi** (1994). İslam Hukukunda Borçlunun ve Alacaklının Temerrüdü (DT). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Temel İslam Bilimleri Anabilim Dalı.

**Yavuz, Nihat** (2015). Türk Borçlar Kanunu Şerhi 1. Cilt. Ankara: Adalet (Cilt I).

**Yavuz, Nihat** (2018). Borçlar Hukuku El Kitabı. Ankara: Adalet.

**Yelebaşı, Cengiz** (2014). Ansiklopedik Hukuk Sözlüğü. Ankara: Sim.

**Yeniçeri, Harun** (2014). Ücret Gelirlerinin Vergilendirme Usulleri ve Vergi Adaleti. Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 6, S. 2, s. 78-85.

**Yıldırım, Abdulkerim** (2018). Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler. Ankara: Monopol.

**Yılmaz, Burçin/Terzi, Harun** (2006). Türkiye’de ve Avrupa Birliği (AB) Ülkelerinde Asgari Ücretin Karşılaştırılmalı Analizi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 20, S. 2, s. 121-137.

**Yılmaz, Ejder** (2011). Hukuk Sözlüğü. Ankara: Yetkin.

**Yürekli, Sabahattin** (2016). Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları. Ankara: Yetkin.

**Zengin, Arzu** (2008). Geçici (Ödünç) İş İlişkisi (YLT). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı.

**Zeytinoğlu, Emin** (2004). Türk İş Hukukunda Geçici İş İlişkisi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi, C. 3, S. 5, s. 119-131 (**Geçici**).

**Zeytinoğlu, Emin** (2005). Para Borçlarında Temerrüt Hallerinde Munzam Zarar. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl: 4, S. 8 Güz, s. 253-263.