BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İŞÇİNİN İŞ GÖRME EDİMİNDE İFA ENGELLERİ VE ÜCRET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
GÜLŞAH ALGIN

TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. EMİNE TUNCAY SENYEN KAPLAN

ANKARA - 2020

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Özel Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programı çerçevesinde Gülşah Algın tarafından hazırlanan bu çalışma, aşağıdaki jüri tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 06/01/2020

Tez Adı: İşçinin İş Görme Ediminde İfa Engelleri ve Ücret

Tez Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı - Soyadı, Kurumu)	**İmza**
Prof. Dr. Emine Tuncay SENYEN KAPLAN (Danışman) Başkent Üniversitesi	.....
Prof. Dr. Mehmet ÜNAL Başkent Üniversitesi	.....
Doç. Dr. İştar CENGİZ Hacettepe Üniversitesi	.....

ONAY
Prof. Dr. İpek KALEMCİ TÜZÜN
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü
Tarih: ... / ... / .....

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORİJİNALLİK RAPORU

Tarih: 23.12.2019

Öğrencinin Adı, Soyadı	: Gülşah ALGIN
Öğrencinin Numarası	: 21610368
Anabilim Dalı	: Özel Hukuk Anabilim Dalı
Programı	: Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programı
Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı	: Prof. Dr. Emine Tuncay SENYEN KAPLAN
Tez Başlığı	: İşçinin İş Görme Ediminde İfa Engelleri ve Ücret

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 83 sayfalık kısmına ilişkin, 23/12/2019 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 19'dur. Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç
2. Alıntılar hariç
3. Beş (5) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

"Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını" inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gülşah ALGIN

ONAY

23/12/2019

Prof. Dr. Emine Tuncay SENYEN KAPLAN

TEŞEKKÜR

Öğrencilerine karşı ilgisine ve mesleğine olan sevgisine sonsuz saygı duyduğum, iş hukukunu sevmemi sağlayan tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Emine Tuncay Senyen Kaplan'a lisans, yüksek lisans ve tez süresince göstermiş olduğu emek, sabır ve katkılarından dolayı teşekkürlerimi sunarım.

Tez çalışmamı inceleyerek geliştirilmesine yardımcı olan değerli jüri heyeti üyeleri Sayın Prof. Dr. Mehmet ÜNAL'a ve Sayın Doç. Dr. İştar CENGİZ'e katkıları için teşekkür ederim.

Meslek hayatım süresince üzerimde emeği olan ve desteklerini hiç esirgemeyen tüm meslek üstatlarıma ve arkadaşlarıma teşekkürü borç bilirim.

Hayatımın her döneminde verdikleri sevgiye ve emeğe her zaman saygı ve minnet duyduğum annem Memnune Algın, babam Teyfik Algın ve kardeşim Sonat Algın'a; hiçbir desteği esirgemeyen ve hayatımı güzel kılan Saliha Kaleli ve Murat Kaleli'ye; hayatımın en güzel yanı olan rahmetli dedem Hilmi ALGIN ve babaannem Fatma ALGIN'a sonsuz teşekkür ederim.

Yüksek Lisans yaptığımız dönemde tanıştıktan sonra birlikte ofis açıp geleceğimizi birbirimize emanet ettiğimiz ve yürümekte olduğumuz yoldan mutluluk duyduğum Mehmet Tuğberk Dekak, Ferhan Yıldızlı, Murat Gülgün'e ve çalışma arkadaşlarıma katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Hayatın, sevginin, onurlu olmanın yolunu gösteren, öğretmekten hiç vazgeçmeyen bu günlere gelmeyi borçlu olduğum Sayın öğretmenim Cemal Ulutürk'e saygı, sevgi ve şükranlarımı sunarım.

Gülşah ALGIN

Ankara-2020

ÖZET

İşçinin iş görme ediminde ifa engelleri ve ücret konusunun ele alındığı çalışmanın amacı; işçi ile işveren arasında yapılan iş sözleşmesinin, işçi tarafına yüklediği iş görme borcunun yerine getirilmemesi sonucunu ortaya çıkaran durumlar ve bu durumların işçinin ücretine ilişkin sonuçlarının incelenmesidir.

İşçinin iş görme ediminde ifa engelleri ve ücret konusu; İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Türk Borçlar Kanunu ve yüksek mahkeme kararları kapsamında ele alınarak incelenmiştir.

Bu çalışmada farklı kanunlarda yer alan hükümler bir arada değerlendirilmiş, doktrindeki görüşlere yer verilmiş ve gerektiği yerde yargı kararlarına başvurularak işçinin iş görme ediminin ifa engelleri halinde ücretinin kapsamı ortaya koyulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş görme edimi, ifa engelleri, işverenin temerrüdü

ABSTRACT

The purpose of the study that had been discussed the barriers to performance of the worker and wages; is the examination of the situations that result in the failure to fulfill the obligation to work that obligated by the contract between the worker and the employer, and the consequences of the workers' wages.

Worker's barriers to performance in performance of work and wages; is examined in the scope of Labor Law, Occupational Health and Safety Law, Turkish Code of Obligations and High Court decisions.

In this study, the provisions in different laws were evaluated together, the opinions in the doctrine were included, and if necessary, the scope of the wage is indicated in the result of the workers' barriers to perform in regards to the judicial decision.

Keywords: performance work, barriers to performance, default of employer.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR ..... **i**
ÖZET ..... **ii**
ABSTRACT ..... **iii**
İÇİNDEKİLER ..... **iv**
KISALTMALAR ..... **ix**
GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SÖZLEŞMESİNDE İŞÇİ VE İŞVERENİN BORÇLARI **3**
1.1. Genel Olarak İş Sözleşmesi **3**
1.1.1. İş sözleşmesinin tanımı ve unsurları 3
1.1.1.1. Bir işin görülmesi 3
1.1.1.2. Bağımlılık 4
1.1.1.3. Ücret 5
1.1.2. İş sözleşmesinin hukuki niteliği ve özellikleri 5
1.1.3. İş sözleşmesi ve iş ilişkisi 6
1.2. İş Sözleşmesinde Tarafların Borçları **7**
1.2.1. İşçinin borçları 7
1.2.1.1. İş görme borcu 7
1.2.1.1.1. İşin şahsen ifası 8
1.2.1.1.2. İş sözleşmesinin devri 8
1.2.1.1.3. İş görme ediminin devri 9
1.2.1.1.4. Görülecek işin türü ve kapsamı 9
1.2.1.1.5. İşin özenle yapılması 10
1.2.1.1.6. İşin görüleceği yer 10
1.2.1.2. İşverenin talimatına ve düzenlemelerine uyma borcu 10
1.2.1.3. Sadakat borcu 11
1.2.1.4. Rekabet etmeme borcu 12
1.2.1.5. Sır saklama borcu 13
1.2.2. İşverenin borçları 13
1.2.2.1. Ücret ödeme borcu 14
1.2.2.2. İşçiyi koruma ve gözetme borcu 15

1.2.2.3. Eşit işlem yapma borcu 15
1.2.2.4. Özlük dosyası düzenleme borcu 16
1.2.2.5. Gerekli araç ve malzemeyi bulundurma borcu 17
1.2.2.6. Çalışma belgesi düzenleme borcu 17
1.2.2.7. Tatil ve izinleri verme borcu 18

İKİNCİ BÖLÜM

İŞÇİNİN İŞ GÖRME EDİMİNDE İFA ENGELLERİ 19
2.1. Genel Olarak Temerrüt Kavramı 19
2.2. Alacaklı Temerrüdü 20
2.2.1. Genel olarak alacaklı temerrüdü 20
2.3. İşverenin Temerrüdü 24
2.3.1. İşverenin kabulde temerrüdü 25
2.3.1.1. Tanımı 25
2.3.1.2. İşi kabulde temerrüdün koşulları 26
2.3.1.2.1. İşin ifasının teklif edilmesi 26
2.3.1.2.2. İş görme ediminin ifasının mümkün olması 26
2.3.1.2.3. İşin ifasının sunulmasının şekli 27
2.3.1.2.4. İşverenin teklif edilen işin ifasını haklı bir neden olmaksızın kabulden kaçınması 27
2.3.2. Hazırlık muameleleri yükümlülüklerinin işverence yerine getirilmemesi halinde işverenin temerrüdü 28
2.3.3. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uymaması sebebiyle temerrüdü 29
2.3.3.1. Genel olarak iş sağlığı ve güvenliği 29
2.3.3.2. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülükleri 30
2.3.3.2.1. Gerekli her türlü önlemi alma yükümlülüğü 30
2.3.3.2.2. Denetleme yükümlülüğü 31
2.3.3.2.3. Risk değerlendirmesi yapmak ve yaptırmak yükümlülüğü 31
2.3.3.2.4. Acil durumlara ilişkin yükümlülükler 32
2.3.3.2.5. İş kazası ve meslek hastalıklarının kaydını tutma ve bildirme yükümlülüğü 32
2.3.3.2.6. Sağlık gözetimi yükümlülüğü 33
2.3.3.2.7. Çalışanları bilgilendirme ve eğitme yükümlülüğü 33

2.3.3.2.8. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili organizasyonu yapma yükümlülüğü 34
2.3.3.3. Genel olarak işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerine uymamasının işçi ve işveren açısından sonuçları 34
2.3.3.3.1. İşçi açısından sonuçları 34
2.3.3.3.1.1. Derhal fesih hakkı 34
2.3.3.3.1.2. Çalışmaktan kaçınma hakkı 35
2.3.3.3.2. İşveren açısından sonuçları 36
2.4. İş Görme Ediminin İfasının İmkansız Olması 37
2.4.1. Genel olarak imkânsızlık 37
2.4.1.1. Baştaki imkansızlık 38
2.4.1.2. Sonraki imkansızlık 38
2.4.1.2.1. İşverenin kusurundan kaynaklanan imkânsızlık 38
2.4.1.2.2. İşçinin kusurundan kaynaklanan imkânsızlık 38
2.4.1.2.3. İşçi ve işverenin kusurundan kaynaklanmayan imkânsızlık 39
2.4.1.3. Geçici imkansızlık 39
2.5. İşçinin İş Görme Ediminin İfasını Geçici Olarak Engelleyen Durumlar 40
2.5.1. Genel olarak işgörme ediminin ifasını geçici olarak engellenmesi 41
2.5.1.1. Hukukî dayanakları 41
2.5.2. İş İlişkisinin askıya alınma koşulları 42
2.5.2.1. İşçinin iş görme borcunu yerine getirmesinin veya işverenin ifayı kabul etmesinin mümkün olmaması 42
2.5.2.2. İşçinin iş görme borcunu yerine getirmemesinin geçici olması 43
2.5.2.3. İşçinin iş görme borcunu yerine getirmemesinin kusursuz olması 43
2.5.3. İfayı geçici olarak engelleyen genel nedenler 44
2.5.3.1. Sağlık sebepleri 44
2.5.3.2. Gebelik ve doğum 45
2.5.3.3. Askerlik ya da başka kanuni ödevler 45
2.5.3.4. Zorlayıcı nedenler 46
2.5.3.5. İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması 47
2.5.3.6. Grev ve lokavt 48
2.5.3.7. Ailevi nedenler 50
2.5.3.8. Ücretsiz izin 50
2.5.3.9. İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için işyerinden ayrılan işçiler 50

2.5.3.10. Mevsimlik işlerde ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin çalışmadıkları dönemler 52

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞÇİNİN İŞ GÖRME EDİMİNDE İFA ENGELLERİ HALİNDE ÜCRETİ 54

3.1. Genel Olarak Ücret 54

3.1.1. Ücret kavramı 54

3.1.2. Ücret sistemleri 55

3.1.2.1. Zamana göre ücret 55

3.1.2.2. Parça başına (akort) ücret ve götürü ücret 56

3.1.2.3. Yüzde usulüne göre ücret ve bahşişler 56

3.1.3. Ücret ekleri 57

3.1.3.1. Prim 57

3.1.3.2. İkramiye 57

3.1.3.3. Aracılık (komisyon-provizyon) ücreti 58

3.1.3.4. Kardan pay alma 59

3.1.3.5. Bahşiş 59

3.1.4. Ücretin miktarı 59

3.1.4.1. Ücretin belirlenmesi 59

3.1.4.2. Asgari ücret 59

3.1.5. Ücretin ödenmesi 60

3.1.5.1. Ücretin ödenme şekli 60

3.1.5.2. Ücretin ödenme yeri 61

3.1.5.3. Ücretin ödenme zamanı 62

3.1.5.4. Ücretin ödendiğinin ispatı 62

3.1.5.5. Ücrete ilişkin zamanaşımı 63

3.1.6. Ücretin ödenmemesi 63

3.1.6.1. Ücretin ve faizin talep edilmesi 63

3.1.6.2. İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkı 64

3.1.7. Ücretin korunması 67

3.1.7.1. Ücretin saklı kısmı 67

3.1.7.2. Ücretin takas edilememesi 68

3.1.7.3. Ücretin bazı durumlarda ayrıcalıklı alacak olması 68

3.1.7.4. Kamu kuruluşlarında çalışan işçilerin ücretlerinin korunması 68

3.1.7.5. İşverenin ödeme aczine düşmesi halinde ücretin korunması 69

3.1.7.6. Ücret kesme cezasının sınırlandırılması 70
3.1.7.7. Ücretten indirim yapılmaması 70
3.2. Genel Olarak İşçinin İş Görme Edimini Engelleyen Durumların Sonuçları 71
3.2.1. İşverenin temerrüdü halinde iş sözleşmesinin feshi ve işçinin tazminat talebi 71
3.3. İşçinin İş Görme Ediminde İfa Engelleri Halinde Ücret 72
3.3.1. İşverenin temerrüdü halinde ücret 72
3.3.1.1. İşverenin kabülde temerrüdü halinde ücret 72
3.3.1.2. Hazırlık muameleleri yükümlülüklerinin işverence yerine getirmemesi sebebiyle işverenin temerrüdü halinde ücret 76
3.3.1.3. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uymamasının işçi ve işveren açısından iş görme ediminin ifa edilememesine ilişkin sonuçlarında işçinin ücreti 76
3.3.1.3.1. İşçinin çalışmaktan kaçınması halinde ücret 76
3.3.1.3.2. İşin durdurulması halinde ücret 77
3.3.2. İş görme ediminin imkansız olması halinde ücret 77
3.3.3. İşçinin iş görme ediminin ifasını geçici olarak engelleyen durumlarda ücret 78
SONUÇ 81
KAYNAKÇA 84

KISALTMALAR

AÜHFD : Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi

B. : Bası

BK : Eski Borçlar Kanunu

Bkz. : Bakınız

C. : Cilt

D. : Dergi

E. : Esas

f. : Fıkra

HD : Hukuk Dairesi

HGK : Hukuk Genel Kurulu

İSG : İş Sağlığı ve Güvenliği

İSGK : İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İş K. : 4857 Sayılı İş Kanunu

K. : Karar

m. : Madde

RG : Resmi Gazete

S. : Sayı

s. : Sayfa

SSGSSK : Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

STİSK : Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

T. **:** Tarih

TBK **:** Türk Borçlar Kanunu

TİSGK **:** Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu

vd. **:** Ve davamı

Yarg. **:** Yargıtay

GİRİŞ

İş sözleşmesi, tarafların her birine edim yükleyen ve yüklenen edimlerin karşılıklı değişimini öngören Borçlar Hukukuna ilişkin bir sözleşmedir[1].

İş Kanunu 8. maddede yer alan iş sözleşmesinin tanımı *"İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir."* şeklinde yapılmıştır. Madde hükmünden anlaşıldığı üzere; iş sözleşmesinde işçinin işverene bağımlı olarak iş görme yükümlülüğü vardır. İşverenin ise işçinin iş görme edimi karşılığında işçiye ücret ödeme yükümlülüğü vardır. İş Hukukunda bağımsız çalışma düzenlenmez. Bağımlı çalışma, işçi tarafından işverenin organizasyonu içinde ve işverenin talimatlarına uygun olarak iş görme ediminin ifa edilmesidir. Bağımlı çalışmanın olmadığı bir hukuki ilişki iş hukuku kapsamına girmez. Zira iş hukukunda bağımlı çalışma düzenlenmiştir[2].

İş sözleşmesi devam ederken meydana gelen değişiklikler işçi ve işveren arasındaki bağımlılık ilişkisinin devamlılığını etkileyebilir. Bu durumda işçinin iş görme ediminde ifa engelleri ortaya çıkar. İşçi, iş görme ediminin ifasını engelleyen bazı hallerde çalışmasa bile ücrete hak kazanır[3].

Bu çalışmada, işçinin iş görme ediminde ifa engelleri ve ücret konusu; işverenin temerrüdü, iş görme ediminin ifasının imkânsız olması, işçinin iş görme ediminin ifasını geçici olarak engel olan durumlar olmak üzere üç ana başlık altında incelenmiştir. İşverenin temerrüdü başlığı altında ise; işverenin kabulde temerrüdü, hazırlık muameleleri yükümlülüklerinin işverence yerine getirilmemesi halinde işverenin temerrüdü ve işverenin İSG ile ilgili yükümlülüklerine uymaması sebebiyle işverenin temerrüdüne ilişkin hususlar açıklanmıştır.

---

1 Kaplan E. Tuncay: İş Görme Ediminin İfasını Engelleyen Nedenler ve Hukuki Sonuçları, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, I, İstanbul 2011, s.567; Kaplan, Senyen E. Tuncay: Bireysel İş Hukuku, 9. Baskı, Ankara, 2018, s. 84.

2 Kaplan Senyen, s. 1.

3 Kaplan, Hukuki Sonuçları, s. 567.

İşçinin iş görme ediminde ifa engelleri ve ücret konusunun ele alınacağı çalışmanın birinci bölümde işçi ve işverenin temel borçlarına yer verilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, alacaklının temerrüdüne genel olarak yer verilmiş sonrasında ise işçinin iş görme ediminin ifa edilmesine engel olan durumlar üzerinde durulmuştur. Konu bütünlüğü açısından işverenin temerrüdü konusuna geçmeden alacaklı temerrüdünün koşulları ile temerrüdün genel ve özel sonuçları ele alınmıştır.

Üçüncü bölümde, işçinin iş görme edimini engelleyen durumlarda ücret hakkına yer verilmiştir. Çalışmanın bütünlüğü açısından bu bölümde ücret kavramına ayrıntılı olarak yer verilmiştir. Bölümün devamında ise işçinin iş görme ediminde ifa engelleri halinde ücreti konusu ikinci bölümdeki başlıklar kapsamında açıklanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SÖZLEŞMESİNDE İŞÇİ VE İŞVERENİN BORÇLARI

1.1. Genel Olarak İş Sözleşmesi

İş ilişkilerinin tarihi, insanlık tarihi kadar eskidir. Her dönemde ve toplumda başkasının işini ifa eden, başkasının işinde çalışan kişiler var olmuştur. Bu kişiler toplumun çoğunluğunu oluşturur. İnsana yüklenen anlam ve verilen değerin artmasıyla hukuk düzenince başkaları için çalışan kişilerin konumu ve aralarındaki ilişkiler düzenlenmiştir. Böylece birçok hukuki kurum ve kural ortaya çıkmıştır. İş sözleşmeleri, tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmeler içerisinde yer almaktadır. Bu anlamda iş sözleşmesi, bir borçlar hukuku sözleşmesidir ve Türk Borçlar Kanunu'nda "Hizmet Sözleşmesi" adı altında düzenlenmiştir (TBK m.399-416). Ancak iş sözleşmesini hizmet sözleşmesinden ve diğer tüm sözleşmelerden ayıran özellik, iş sözleşmesi ile kurulan hukuki ilişkinin insani ve ahlaki değerler açısından ihtiva ettiği anlamdır[4].

1.1.1. İş sözleşmesinin tanımı ve unsurları

İş K.'nın ikinci bölümünde yer alan "Tanım ve Şekil" başlıklı m. 8'de iş sözleşmesi tanımına yer verilmiştir. Buna göre iş sözleşmesinin tanımı; *"bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir."* şeklindedir. Bahse konu tanıma göre iş sözleşmesinin üç unsuru vardır. Bahse konu bu unsurlar; bir işin görülmesi, bağımlılık ve ücrettir[5].

1.1.1.1. Bir işin görülmesi

Bir işin görülmesi unsurunda, işin fikren(düşünsel) yahut bedenen yapılması önem arz etmez. Zira iş kavramı; kişinin iktisadi açıdan iş olarak değerlendirilebilecek olan her türlü davranışını kapsar[6].

---

[4] Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, 1. Baskı, Ankara 2017, s. 103, 104.

[5] Kaplan Senyen, s. 81.

[6] Hueck/Nipperdey, I s. 35 (Kaplan Senyen, s. 81'den naklen).

1.1.1.2. Bağımlılık

İş sözleşmesini, diğer iş görmeye ilişkin sözleşmelerden farklı kılan en önemli özelliği bağımlılık unsurudur[7]. Bu unsur aynı zamanda TBK m. 393 ve m. 447 arasında düzenlenen hizmet sözleşmeleri için de geçerlidir[8]. 818 sayılı BK'da yer alan "hizmet akdi" tanımı, işverene bağımlılık ile işverenin talimatıyla çalışma unsurunun yeterince yansıtılmadığı gerekçesiyle eleştirilmiştir. Anayasa Mahkemesi aldığı bir kararda[9]; *"Hizmet akdi, bir kimsenin ücret karşılığında belirli veya belirsiz bir süre için hizmet görmeyi hizmetini iş sahibinin emrinde bulundurmayı, iş sahibinin de ona bir ücret vermeyi üstüne almasıdır"* şeklindedir. Bahse konu Anayasa Mahkemesi kararında açıkça bağımlılık unsurundan bahsedilmiştir. 2012 yılında yapılan kanun değişikliği ile TBK m. 393.'de açıkça bağımlılık unsuruna yer verilmiştir[10].

Bir işin görülmesi ve ücret unsuru, iş görmeyi konu edinen diğer sözleşmelerde de mevcuttur. Ancak bağımlılık unsuru olmadan iş sözleşmesinden söz edilemez[11]. İşçi, iş sözleşmesi ile ücret karşılığında işverene karşı çalışma borcu altına girer ve bu borcunu ona ait bir organizasyon içerisinde ifa eder[12]. Bağımlılık unsuru, işverene yönetim yetkisi verirken bir taraftan da denetim yetkisi yükler. İşçi ise bu yönetim yetkisi karşısında işverenin talimatlarına uymakla yükümlüdür. Sonuç olarak, bağımlılık unsuru işçi ve işveren arasında doğrudan hukuki bir hiyerarşi ortaya çıkartır[13]. Teknolojik ve ekonomik gelişmelerin etkisiyle birlikte yeni çalışma türlerinin kabul edilmesi, bağımlılık ilişkisinin belirlenmesinde değişik kriterlerin ortaya çıkmasına sebep olmuştur[14]. Nitekim Yargıtay bir kararında; diğer iş görme sözleşmelerinden, iş sözleşmesini faklı kılan en önemli unsurun bağımlılık ilişkisi olduğunu, bağımlılık unsurunun içeriğini ise; işin süreç ve sonuçlarının

---

7 Kaplan Senyen, s. 82.

8 Hizmet sözleşmesinde bağımlılık unsuru hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Yürekli, Sabahattin:Türk Borçlar Kanunu'na Göre Hizmet Sözleşmesini Sona Ermesi, Ankara 2016 s. 42-48.

9 "Anayasa Mahkemesi, 26-27.1967 T. 335/29 sayılı kararı"

10 Zevkliler, Aydın/Gökyayla, Emre: Borçlar hukuku Özel Borç İlişkileri, 15. Baskı, Ankara 2015. s.447-448.

11 Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul 2014, s. 167-168.

12 Hueck/Nipperdey, I. S. 105; Nıkısch, I, s. 91 (Kaplan Senyen, s. 82'den naklen).

13 Doğan, Sevil: İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru Atipik İş İlişkileri Açısından Değerlendirilmesi, Ankara, 2016, s. 73; Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canpolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, 31. Baskı, Ankara 2018, s. 166.

14 Aktay, Nizamettin/Arıcı, Kadir/Kaplan, Senyen E. Tuncay: İş Hukuku, 6. Baskı, Ankara, 2013, s. 51; Kaplan Senyen, s. 81,82.

işverence denetlenmesi ve işverenin talimatlarına uygun davranmak olduğunu ifade etmiştir[15].

1.1.1.3. Ücret

İş sözleşmesinin diğer bir temel unsuru ise ücrettir[16]. İşçi, ifa ettiği iş karşılığında ücret alır. İş K. m. 32'de genel anlamda ücret; kişiye, işveren yahut üçüncü kişiler tarafından, bir iş karşılığında para ile ödenen meblağ şeklinde tanımlanmıştır[17]. Ücretsiz olarak işin görülmesi halinde iş sözleşmesinden bahsedilemez. Bu halde, kural olarak taraflar arasında TBK'da düzenlenen vekalet sözleşmesi söz konusu olur[18]. Bir faaliyetin hukuki hiçbir yükümlülüğe dayanmadan ücretsiz olarak yapılması halinde ise, hatır işi(yardım) söz konusudur[19].

1.1.2. İş sözleşmesinin hukuki niteliği ve özellikleri

İş sözleşmesi, belirli veya belirli olmayan süreyle kurulabilen her iki tarafa da edim yükü yükleyen, sürekli borç ilişkisi yaratan bir özel hukuk sözleşmesidir. İş sözleşmesinin özellikleri; özel hukuk sözleşmesi olması, kişisel ilişki kurması, sürekli borç ilişkisi yaratan sözleşme olması, karşılıklı borç yüklemesi şeklinde sıralanabilir[20]. İş sözleşmesi bir özel hukuk sözleşmesidir. Zira iş sözleşmesinin kurulabilmesi için; eşit ve hukuki ehliyeti haiz tarafların bir araya gelerek karşılıklı iradelerinin uyuşması gerekir. İş K. m. 2'de "işçi" ve "işveren" ve "iş ilişkisi"; *"Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir."* şeklinde ifade edilmiştir[21].

Liberal iktisat hukuk görüşünün hakim olduğu dönemlerde iş sözleşmesinin, borçlar hukuku alanına giren hizmet edimi ile ücret edimini içeren bir sözleşme olduğu

---

15 (Yarg. 9. HD, 13.07.2009 T., 2009/876 E. 2009/20602 K.) Taşkent, Savaş: Açıklamalı-İçtihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu, 10. Baskı, İstanbul 2017, s. 215-216.

16 TBK'da düzenlenen hizmet sözleşmesinde, işin ücret karşılığında görülmesi unsuru için bkz. Yürekli, s. 36-42.

17 Kaplan Senyen, s. 81; Çelik/ Caniklioğlu/ Canpolat, s. 166.

18 Ayrıntılı bilgi için bkz. TBK dokuzuncu bölüm m. 502-541.

19 Oser/ Schönenberger, No.15, Art. 319; Brun/ Galland s. 301 vd. (Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 107'den naklen).

20 Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, 22. Bası, İstanbul 2009, s.84,85; Süzek, Sarper: İş Hukuku, İstanbul 2016, s. 252, 253.

21 Çelik, s. 84; Kaplan Senyen, s. 83; "İşveren Kavramı" hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik/ Caniklioğlu/ Canpolat, s. 93, 94.

düşünülmüştür. Çağdaş iş hukukunda ise iş sözleşmesinin, işçinin bizzat şahsıyla bağlantılı olması sebebiyle diğer sözleşmelerden farklılık arz ettiği kabul edilmiştir[22]. İş sözleşmesinde, her ne kadar ücret unsurundan kaynaklı olarak mal varlığına ilişkin bir edim bulunsa bile, bu sözleşmede işçinin kişiliği ön plandadır. İş sözleşmesiyle işçi ve işveren arasında hukuki bir ilişki kurulur ve güven ilişkisi ortaya çıkar[23]. Örneğin, iş görme borcu haricinde işçinin sadakat, işverenin talimatlarına uyma; işvereninde işçiyi koruma ve gözetme şeklinde borçları vardır[24]. İş sözleşmesi, ani edimli bir sözleşme değildir. İş sözleşmesinde tarafların karşılıklı edimleri devamlıdır. İşçi iş görme borcunu devamlı olarak ifa ederek işverenin iş görme edimine ilişkin menfaatini devamlı olarak gerçekleştirir[25]. Nitekim İsviçre Federal Mahkemesi tarafından verilen bir kararda, iş görmenin sürekli olması, iş sözleşmesinin temel unsuru olarak kabul edilmiştir[2627]. İş K. m. 10 hükmündeki sürekli ve süreksiz iş sözleşmesine ilişkin ayrım, iş ediminin ifasının art arda ifası sebebiyle oluşan farklılıktır. Bir başka ifade ile bu ayrım işin niteliğinden kaynaklanan bir ayrım olup, iş sözleşmesinin sürekli borç ilişkisi oluşturması özelliğine aykırılık teşkil etmez[28].

1.1.3. İş sözleşmesi ve iş ilişkisi

İş K. m. 8'de "iş sözleşmesi", İş K. m. 2'de ise "iş ilişkisi" tanımlanmıştır. İş K.'nın tasarısına ilişkin madde gerekçesinde düzenleme sebebi,

> *"Avrupa Birliği müktesebatında işçi ve işveren arasındaki hukuki bağı açıklamak üzere iş sözleşmesi ve/veya iş ilişkisi deyimleri kullanılmaktadır. Birlik hukuk kaynaklarında, söz gelimi yönergelerinin başlıklarında dahi, örneğin 91/533, 91/383, 99/70 sayılı Yönergeler, birlikte görülen iş sözleşmesi ve iş ilişkisi deyimleri özdeş olup, iş ilişkisi deyimi iş sözleşmesi dışında başka akitleri de içeren ve hedef alan bir ilişkiyi, dolayısıyla işçi kavramının genişletilmiş biçimi olduğunu belirtmemektedir. Tasarıda da Avrupa Birliği müktesebatına uygun şekilde, işçi ve işveren niteliğinin kazanılmasında iş sözleşmesine göre çalışmanın varlığına bakılacağı vurgulanmış, ayrıca kurulan hukuki bağın iş ilişkisi olarak isimlendirileceği de birinci fıkrasında düzenlenmiştir."* şeklinde ifade edilmiştir[29].

[22] Çelik/ Caniklioğlu/ Canpolat, s. 173'den naklen, Dipnot 61.
[23] Süzek, s. 252,253.
[24] Çelik/ Caniklioğlu/ Canpolat, s. 173; Süzek, s. 253; Çelik, s.84, 85.
[25] Süzek, s. 253.
[26] BGE 90 II 485; BGE 73 I 420; BGE 58 II 375. (Zevkliler/ Gökyayla; s.449'dan naklen)
[27] Zevkliler/ Gökyayla, s. 449.
[28] Mollamahmutoğlu/Astarlı/ Baysal, s. 131, 132.
[29] Çelik/ Caniklioğlu/ Canpolat, s. 162.

Hukukumuzda kural olarak iş ilişkisi, iş sözleşmesinin başlaması ile kurulur[30]. Fakat kimi hallerde İş K. sürelerin işlemesinde işçinin fiilen çalışmaya başlamasını esas alır. Bu duruma örnek olarak İş K. m. 53'deki yıllık ücretli izin düzenlemesi verilebilir. İş K. m. 53'deki yıllık ücretli izin düzenlemesinde, işçinin bir yıllık çalışma süresi sonrasında yıllık izne hak kazanabileceği belirtilmiştir. Bahse konu geçmesi gerekli olan bir yıllık süre, işçinin işe başlangıç tarihi esas alınarak hesaplanır[31]. Nitekim deneme süresinde de durum bu şekildedir. Buna ilişkin olarak Yargıtay'ın verdiği bir karar;

> *"Deneme süresinin başlangıcı işçinin fiilen işe başladığı tarihtir. İşçi, iş sözleşmesinin yapıldığı tarihten sonraki bir tarihte işe başlamışsa, deneme süresinin başlangıcı sözleşme tarihi değil, işçinin fiilen çalışmaya başladığı tarih olmalıdır. Hastalık, grev gibi iş sözleşmesini askıya alan sebepler deneme süresinin işlemesine engel oluşturmaz."* şeklindedir[32].

1.2. İş Sözleşmesinde Tarafların Borçları

1.2.1. İşçinin borçları

İş sözleşmesi, taraflara karşılıklı olarak borç yükler. İşçinin en önemli borcu iş görme borcudur. Bunun haricinde işçinin; işverenin talimatlarına uyma, sadakat ve rekabet etmeme gibi borçları da vardır[33]. Bahse konu bu borçlar; kanun, toplu iş sözleşmesi gibi normatif emredici kurallarla ve iş sözleşmesiyle kararlaştırılan hükümlere göre ifa edilir[34].

1.2.1.1. İş görme borcu

İş sözleşmesiyle işçiye yüklenen temel (asıl) borç, işin görülmesidir[35]. İş K.'da, iş görme yükümlülüğüne ilişkin hükümler az olup "bizzat çalışma borcu" başlıklı TBK m. 395'de ve "özen ve sadakat borcu" başlıklı m. 396'da işçinin iş görme yükümlülüğüne ilişkin hükümler bulunmaktadır[36].

---

30 Esener, Turhan: İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara 1978 s. 142; Kaplan Senyen, s. 82.
31 Çelik/Caniklioğlu/Canpolat, s. 163; Kaplan Senyen, s. 83.
32 (Yarg. 22. HD, 10.12.2013 T., 2013/9215 E., 2013/28777 K.) Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı https://www.sinerjimevzuat.com.tr/(Erişim Tarihi: 02.11.2019).
33 Kaplan Senyen, s. 155.
34 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 173.
35 Süzek, s. 365.
36 Kaplan Senyen, s. 155.

1.2.1.1.1. İşin şahsen ifası

İş sözleşmesinin "kişisel ilişki kurması" özelliğinin bir yansıması olarak TBK'da "işçinin borçları" başlığı altında yer alan "bizzat çalışma borcu" başlıklı m. 395'de düzenlendiği üzere, durumun gereğinden veya sözleşmede aksi anlaşılmadıkça, işçi, yüklendiği işi bizzat yapma yükümlülüğü altındadır[37]. Bahse konu yükümlülüğünü yerine getirmeyen işçi, işverene karşı tazminatla sorumlu tutulabilir. Ancak işçi, kusuru olmaksızın bu yükümlülüğünü yerine getiremeyecek duruma gelmiş ise hizmet sözleşmesinin yüklediği bu yükümlülükten kurtulabilir[38]. Bununla birlikte TBK m. 395 emredici düzenleme değildir. Zira bu hükme aksi yönde bir düzenleme, hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile getirilebileceği gibi durumun gereğinden de kaynaklanabilir[39].

1.2.1.1.2. İş sözleşmesinin devri

İş sözleşmesi, başlangıcından itibaren sürekli olarak aynı işverene bağlı bir iş ilişkisini gerekli kılmaz. İş sözleşmesi, çeşitli sebeplerle sona erebilir ya da sona ermeden başlangıçtaki işverenin sürekli olarak değişmesi mümkündür. Buna "iş sözleşmesinin devri" adı verilir[40]. İş sözleşmesinin devri, İş K.'da yer almamakta olup, TBK'da düzenlenmiştir. TBK'nın "Sözleşmenin Devri" başlıklı m. 429'a göre; hizmet sözleşmesinin devri için işçinin yazılı rızası gerekir[41]. Hizmet sözleşmesini devralan işveren, bütün hak ve borçları da devralır. Bahse konu işveren sözleşmenin tarafı haline gelir. Devir durumunda; hizmet süresine bağlı olan işçi hakları, sözleşmeyi devreden işverenin yanında işe başladığı tarih baz alınarak hesaplanır[42].

İş sözleşmesinin devrine ilişkin sözleşme; eski işveren(devreden), yeni işveren(devralan) ve işçi arasındaki anlaşma sonucunda gerçekleşebilen kendine özgü bir sözleşmedir[43]. İş sözleşmesinin devrinde, devreden işveren ve devralan işverenin anlaşması tek başına yeterli değildir. Ayrıca işçinin yazılı rızasının alınması gereklidir. Ancak işyerinin veya bir bölümünün devrinde işçinin rızasının alınmasına gerek yoktur. İş K. m. 7'de ise

---

37 Süzek, s. 355.
38 Yavuz, Nihat: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi, Ankara 2015, s. 2219; Eren, Özel Hükümler, s. 541.
39 Yavuz, Cevdet: Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler) 15. Baskı, İstanbul 2018, s. 479.
40 Subaşı, İbrahim/ Yiğit, Yusuf: İş Sözleşmesinin Devrinde Şekil Şartı "İş ve Hayat 4/7, Temmuz 2018, s. 148.
41 Ayrıntılı bilgi için bkz. Subaşı/ Yiğit, s. 148-175.
42 Kaplan Senyen, s. 157; Süzek, s. 367.
43 Kaplan Senyen, s. 158; Subaşı/ Yiğit, s. 148.

geçici iş ilişkisi tanımlanmıştır. Bahse konu tanım, *"Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir."* şeklindedir. Geçici iş ilişkisinin, iş sözleşmesinin devrinden farkı ise işçinin, sürekli işverenin işçisi olmaya devam etmesidir. Bahse konu iş ilişkisinde iş görme edimi, geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirilir[44].

1.2.1.1.3. İş görme ediminin devri

TBK m. 395.'de düzenlenen "işçinin bizzat çalışma borcu" emredici değildir. İşçi ile işveren örtülü veya açık şekilde anlaşarak, geçici veyahut sürekli olarak iş görme ediminin üçüncü kişi tarafından ifa edilmesini kararlaştırabilirler. İşçi ve işveren tarafından iş görme ediminin geçici olarak üçüncü bir kişi tarafından yerine getirilmesinin kararlaştırıldığı durumda taraflar arasındaki iş sözleşmesi sona ermez. Ancak iş sözleşmesinin sürekli olarak üçüncü bir kişi tarafından yerine getirilmesinin kararlaştırıldığı durumda işçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesi sona erer. Bu halde üçüncü kişi olan işçiyle işveren arasında iş sözleşmesi kurulmuş olur[45].

1.2.1.1.4. Görülecek işin türü ve kapsamı

İşçinin ifa etmekle yükümlü olduğu işin kapsamı, niteliği ve türü İş Hukuku kuralları, iş sözleşmeleri, toplu iş sözleşmeleri ile belirlenir[46]. İşçinin ifa edeceği iş, iş sözleşmesinde belirli, açık, somut olarak kararlaştırılmış ise işçinin iş görme borcu sözleşme ile belirlenen söz konusu işten ibarettir. Yapılacak işin, bir meslek ya da meslek dalı olarak belirlenmiş olması halinde, işçinin iş görme yükümlülüğü belirlenen meslek veya meslek dalı kapsamındaki işlerin tamamının ifasını kapsar. Yapılacak işin genel olarak belirlenmiş olması halinde (vasıfsız işlerde olduğu gibi) işçinin iş görme borcu, doğruluk ve dürüstlük kuralları uyarınca kendisinden beklenebilecek işi kapsar[47].

---

44 Kaplan Senyen, s. 158.
45 Süzek s. 365, 366; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 174.
46 Schaub, Günter; Arbeitsrechts-Handbuch 8.Aufl.München, 1996 (Kaplan Senyen, s. 158'den naklen)
47 Kaplan Senyen, s. 158, Süzek s. 370; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 175,176.

1.2.1.1.5. İşin özenle yapılması

İşçinin özen borcu bağımsız bir borç değildir. Bu borç işçinin iş görme borcu içerisinde yer alır[48]. İşçinin özen ve sadakat borcu TBK m. 396'da düzenlenmiştir. İlgili hükme göre işçi, işi dikkat ve özenle yapmakla yükümlüdür. İşin özenle yapılması, işverene ait makinelerin, araç gereçlerin, teknik sistemlerin, tesislerin ve taşıtların usulünce kullanılmasını ve teslim olunan malzemeye özen gösterilmesini kapsar. Özenin derecesi; somut olay, iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi ve işin niteliği dikkate alınarak belirlenir. Ayrıca işçinin ifa edeceği iş için işverenin aradığı ve işveren tarafından bilinen veyahut bilinmesi gereken mesleki bilgi ve kabiliyet gibi objektif ve sübjektif kriterler esas alınır[49]. Örneğin, işyerindeki bir doktor ile vasıfsız işçi, beş yıldır aynı işyerinde çalışma tecrübesine sahip olan işçi ile yeni işe alınmış olan işçinin aynı özen yükümlülüğünü göstermesi beklenemez. Her işçi kendi mesleki nitelik ve şahsi özelliklerine göre işyerinde yapmakla yükümlü oldukları iş için kendilerinden beklenebilecek özeni göstermekle yükümlüdür[50].

İşçinin özen borcu, işçinin işini ifasında azami dikkati göstermesidir. İşçinin, yaptığı işin niteliğine ve iş sözleşmesine uygun şekilde işi ifa etmek için fikri ve bedeni(fiziki) olarak gereken çabayı göstermesi gerekir[51].

1.2.1.1.6. İşin görüleceği yer

İşçi, iş görme edimini sözleşme ile kararlaştırılan yerde ifa etmekle yükümlüdür. Bu yer çoğunlukla işyeridir. Fakat örneğin şoförler ve satış elemanlarının yaptığı gibi işlerde, işçinin iş görme edimini işyeri sınırları dışında başka bir yerde ifa etmesi de mümkündür [52].

1.2.1.2. İşverenin talimatına ve düzenlemelerine uyma borcu

Bağımlılık unsurunun bir sonucu olarak işçi, işverenin yönetim, gözetim ve denetimi altındadır[53]. İşverenin talimatına ve düzenlemelerine uyma borcu bağımsız bir borç değildir.

---

48 Süzek s. 371.
49 Zevkliler/Gökyayla, s. 458; Kaplan Senyen, s. 160.
50 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 178.
51 Thomas Kostkiewicz-HK OR , Handkommentar zum Schweizer Privatrecht, Volume 2: Obligationenrecht, Art. 319-323b, 2 Aufl., Zürich 2009, N.12(Eren, Fikret: Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 4. Baskı, Ankara 2017, s.540'dan naklen).
52 Süzek, s. 371.
53 Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/ Ulucan, Devrim: Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 5. Bası, İstanbul 2014 s. 328.

Zira bahse konu borç, işçinin iş görme borcu içerisinde yer alır ayrıca bu borç işverenin yönetim hakkının karşılığını teşkil eder[54].

TBK m. 399 "düzenlemelere ve talimatlara uyma borcu" başlıklı hükmü; *"İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar"* şeklindedir[55].

İşçinin, işverenin talimatlarına uyma borcu; iş sözleşmesine, kanuna, toplu iş sözleşmesine, işyerinin ihtiyaçlarına, iş ile ilgili örf ve adetlere aykırı olamayacağı gibi bu sınırları aşan talimatlara işçi uymakla yükümlü değildir[56].

1.2.1.3. Sadakat borcu

Diğer sözleşmelerden farklı olarak iş sözleşmesi ile taraflar arasında kişisel ilişki kurulduğundan, iş sözleşmesi karşılıklı olarak sadakatli davranmayı gerekli kılar[57]. Sadakat borcu TBK m. 396'da düzenlenmiştir. Bu maddeye göre işçi, işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmalıdır. Anılan madde uyarınca işçi işverenin menfaatlerini korumakla ve menfaatlerine zarar verebilecek davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür[58]. Sadakat borcunun sınırı ise Türk Medeni Kanunu m. 2'de yer alan dürüstlük kuralına uyarınca her somut olaya göre belirlenir[59].

İşçinin sadakat borcu, yapma ve yapmama (kaçınma) borcunu kapsar. Yapma borcu işin, işverenin menfaatine uygun şekilde ifasını gerektirir. Buna göre işçi, işletmeye zarar verebilecek tehlikeleri fark ettiğinde gerekli tedbirleri almalı ve bu durumu işveren veya işveren vekiline bildirmekle yükümlüdür. İşyerinde hırsızlık olması, yangın çıkması vb. hallerde, işçinin durumu işveren veya işveren vekiline bildirmesi ve olay anında elinden gelen tedbirleri alması işçinin yapma borcuna örnek olarak gösterilebilir[60]. Yapmama borcu ise işçinin işveren menfaatine zarar verebilecek eylemlerden kaçınmasıdır. İşçinin iş barışını

---

54 Kaplan Senyen, s. 161; Süzek, s.376.
55 Zevkliler/ Gökyayla, s.460.
56 Çelik/ Caniklioğlu/ Canpolat, s. 291; Zevkliler/ Gökyayla, s.447-460.
57 Süzek, s. 378.
58 Yavuz, Nihat, s. 2221.
59 Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 186.
60 Schaub, Günter; Arbeitsrechts-Handbuch 8.Aufl.München,1996 (Kaplan Senyen, s. 163'den naklen), Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 149; Yavuz, Cevdet, s. 48.

bozacak hareketler yapması, rüşvet alması, hasta olmamasına rağmen bu bahaneyi ileri sürerek çalışmaması, işverenin güvenini kötüye kullanması yapmama borcuna örnek olarak gösterilebilir[61].

1.2.1.4. Rekabet etmeme borcu

İş sözleşmesinin devamı süresince, işçi işveren ile rekabet etmemekle yükümlüdür. Rekabet etmemek, işçinin işverene karşı sadakat borcunun içinde yer alır. Ayrıca işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesi devam ederken ve/veya iş sözleşmesi sona erdikten sonra, taraflar arasında, işçinin rekabet etmemesine ilişkin anlaşma yapılabilir. Bahse konu anlaşmaya ilişkin hüküm iş sözleşmesine konabilir ya da taraflarca ayrı bir rekabet yasağı sözleşmesi ile yapılabilir[62].

Rekabet yasağına ilişkin düzenleme TBK'nın "Rekabet Yasağı" başlıklı m. 444'de yer almaktadır. Bu düzenleme,

> *"Fiil ehliyetine sahip olan işçi, işverene karşı, sözleşmenin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde onunla rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girişmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebilir"* şeklindedir.

Özellikle bazı konumda çalışan işçiler, işverenin müşteri bilgilerini, iş sırlarını öğrenme ve bunları iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra kendi çıkarlarına kullanma imkanına sahiptir. Rekabet yasağı ile hedeflenen, işverenin güç duruma düşmesini önlemek ve bu rekabet yasağının sınırlarını çizerek işçinin mağdur hale gelmesini engellemektir[63]. Ayrıca rekabet yasağı, Anayasa ile koruma altına alınan hak ve özgürlüklere aykırı olmamalıdır. Sonuç olarak; işverene tanınan bahse konu hak, işçinin çalışmasını engelleyecek ve sınırlayacak nitelikte olmamalıdır. SÜZEK'e göre; işçinin çalışma ve sözleşme özgürlüğünün Anayasal hak niteliği taşıması nedeniyle, bu hakkı sınırlayan yasa kurallarıyla rekabet yasağına ilişkin sözleşme hükümlerinin şüphe halinde dar yorumlanması gerekir[64]. Rekabet sözleşmesinin geçerli olabilmesi için, sözleşmenin akdedildiği esnada

---

61 Yavuz, Cevdet, s. 481; Kaplan Senyen, s. 163,164; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 150.

62 Süzek, Sarper: Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası C. LXXII, 2014. s. 457.

63 M. Rehbinder, Droit Suisse Du Travail (Tr.B.Schneider)1979,s.155 (Süzek, Rekabet Etmeme Borcu, s. 457-458'den naklen)

64 Süzek, Rekabet Etmeme Borcu, s. 457-458.

işçinin fiil ehliyetine haiz olması gerekir. Kanuni temsilci onayı ve kanuni temsilci tarafından rekabet yasağına ilişkin bir anlaşma yapılamaz. TBK m. 444 kapsamında yapılacak olan rekabet yasağı sözleşmesi yazılı şekilde yapılmalıdır[65].

1.2.1.5. Sır saklama borcu

Sır saklama borcu, TBK m. 396/4'de düzenlenmiştir. İlgili hüküm,

> *"İşçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz. İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür."* şeklindedir[66].

İş ve işyeriyle ilgili olan, kamuya mal olmamış, aleniyet kazanmamış, üçüncü kişiler tarafından bilinmeyen, sadece işyerinde çalışan kişi veya kişilerle sınırlı olmak üzere sınırlı sayıda kişi tarafından bilinen, işverenin başkaları tarafından öğrenilmesini istemediği ve bu bilgilerin açıklanmamasında haklı menfaatinin bulunduğu, kolayca ve basitçe öğrenilmeyecek olan bilgiler iş sırrı olarak tanımlanmıştır[67]. İşçi, hizmet ilişkisini sona erdikten sonra da saklaması gereken sırları saklamakla yükümlüdür. Ancak herkesçe bilinen bilgilerin işçi tarafından açıklanması sır saklama borcunun ihlali anlamına gelmez. Ayrıca sır saklama yükümlülüğünün kapsamı belirlenirken sadakat borcunda olduğu gibi, işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisi de dikkate alınmalıdır[68].

1.2.2. İşverenin borçları

İşverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan asli ve yan borçları İş K. ve TBK'da düzenlenmiştir[69].

---

65 R. Wyler, Droit du travail, éd.2, 2008, 596-598. P. Moesch, La prohibition de la concurrence, Panorama en droit du travail (Ed.R.Wyler), 2009, 340. (Süzek, Rekabet Etmeme Borcu, s.458'den naklen); Başkan, Esra Ş.; 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, 2(2) 2012 s. 118.

66 Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 187.

67 Ankara Barosu, Uluslararası Hukuk Kurultayı 2014, Hukuk ve Ceza Yargılaması Bağlamında Âdil Yargılanma Hakkı, Erişim Tarihi:01.07.2019, s. 63 http://www.ankarabarosu.org.tr/Siteler/2012yayin/2011sonrasikitap/2014-hukuk-kurultayi-3-cilt.pdf)

68 Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 188.

69 Aktay/ Arıcı/ Kaplan, s. 103.

1.2.2.1. Ücret ödeme borcu

İşçinin, iş görme yükümlülüğü karşılığında işverenin asli yükümlülüğü, işçiye ücret ödeme borcudur. Ücret, iş akdinin kurucu unsuru olup, işveren açısından borç, işçi yönünden ise talep hakkı doğurur[70]. Bir ilişkide, ücret ödeme yükümlülüğü yok ise iş ilişkisinden bahsedilemez[71]. İşverenin ücret ödeme yükümlülüğünün olmadığı durumda iş ilişkisinden bahsedilemez[72].

Ücret işçinin tek geçim kaynağı olmasından kaynaklı sosyal bir haktır. Nitekim Anayasa m. 55;

> *"Ücret emeğin karşılığıdır.*
>
> *Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.*
>
> *Asgarî ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur."* şeklindedir.

Anayasa Mahkemesi'nin verdiği bir karar;

> *"Anayasa'nın 55. maddesinde ücretin emeğin karşılığı olduğu, Devletin çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alacağı belirtilmiştir. Anayasa, ücreti, diğer gelirlerden farklı olarak özel şekilde düzenlemiş, bu düzenlemede ücretin özellikli ve ayrık durumunu gözeterek, Devlet'e adaletli bir ücret için tedbir alma görevi vermek suretiyle koruma altına almıştır. Anayasa'nın 73. maddesindeki mali güç ilkesi ile 55. maddesindeki adaletli bir ücret elde etme ilkesi bir arada değerlendirildiğinde, ücret gelirlerinin ücret dışında elde edilen gelirler ile aynı oranda vergiye tabi tutulması ve hiçbir önlem alınmadan ücrette azalmaya neden olacak şekilde yükseltilmesi, adalet ilkesini de zedeler."* şeklindedir[73].

---

[70] Süzek, s.394, Kaplan Senyen, s. 166; Aktay/ Arıcı/ Kaplan, s. 103.

[71] Lyon-Cean, No.5, s.4. (Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 197'den naklen); Aktay/ Arıcı/ Kaplan, s. 103.

[72] Lyon-Cean, No.5, s.4. (Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 159'den naklen); Aktay/ Arıcı/ Kaplan, s. 103.

[73] (Anayasa Mah., 15.10.2009 tarihli, 2009/144 Esas, R.G. 08.01.2010, S. 27456); Süzek, s. 394, Kaplan Senyen, s. 166.

Ücret, işçi ve ailesi yönünden tek geçim kaynağıdır. Bu nedenle ücretin korunmasına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır[74].

1.2.2.2. İşçiyi koruma ve gözetme borcu

İşçinin sadakat borcu karşılığında, işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu yer alır. İş sözleşmesi ile işçi, işverene kişisel ve ekonomik yönden bağımlıdır bu nedenle yalnızca iş ilişkisinden kaynaklanan maddi kazancın değil işçinin kişiliğinin de korunması gerekmektedir. İşveren işçinin kişiliğini, ahlaki değerlerini, hayat ve sağlığını, şeref haysiyet ve özel yaşantısını, kişisel verilerini ve işyerinde işçileri cinsel ve psikolojik tacize karşı korumakla yükümlüdür[75].

Hizmet sözleşmesinin en belirgin unsurlarından biri işçinin kişiliğinin korunmasıdır. TBK m. 417'de genel olarak işçinin kişiliğinin korunması düzenlemesi yer almaktadır. İlgili düzenlemede işverenin; işçinin kişiliğine saygı göstermek ve korumak, işyerinde dürüstlük kurallarına uygun düzeni sağlamak, işçilerin cinsel ve psikolojik tacize uğramamaları için gereken önlemleri almak, cinsel ve psikolojik tacizlere uğramış işçilerin daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almak, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, işyerinde gerekli araç ve gereçleri eksiksiz bulundurmak şeklinde yükümlülükleri; işçilerin ise iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uyma yükümlülüğü vardır[76].

1.2.2.3. Eşit işlem yapma borcu

"Eşit davranma" veya "eşit işleme tabi tutulma" borcu; eşit durumda olan kişilere hakkaniyet esaslarına uygun olarak eşit davranmaktır[77] .

Eşitlik ilkesinin İş Hukukundaki yansıması, işverenin işçilerine karşı eşit davranma borcudur[78]. Ancak eşitlik ilkesi İş Hukukunda eşit davranma borcundan daha çok işçiler

---

74 Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri, s. 280,281; Kaplan Senyen, s. 166.
75 Ayrıntılı bilgi için bkz. Kaplan Senyen, s. 186-235.
76 Eren, Özel Hükümler, s. 555.
77 Kaplan, Emine Tuncay: Eşit veya Eşit Değerde İş İçin Eşit Ücret İlkesi, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, 19(3), 1998, s. 55.
78 T.C Anayasası (Kanun Önünde Eşitlik başlıklı 10. Madde); "6071 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu"; "İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi" m.2-7, "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi" m.14, "Avrupa Sosyal Şartı" m.8, "111 sayılı İstihdam ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkında Sözleşme",

arasında ayrım yapmaması şeklinde somutlaşmıştır. Eşit davranma borcu, sadece işçiler arasında ayrım yapılmaması şeklinde dar anlaşılmamalıdır. Zira öyle durumlar vardır ki, bazen işverence bazı işçilere aynı davranılması şekli eşitsizliğe sebebiyet verebilir. Bu nedenle eşit davranma borcu; işveren tarafından aynı durumda olan işçilere aynı, farklı durumdaki işçilere ise farklı davranma yükümlülüğünü ifade eder[79].

Bazı hallerde işverenin eşit davranma borcu mutlak niteliktedir. Eşit davranma borcunun mutlak olduğu bu hallerde işverence işçiler arasında ayrım yapılamaz. Eşit davranma borcunun mutlak olduğu durumlar daha çok, kişi hak ve özgürlüklerine mutlak riayetin gerektiği alanlarda karşımıza çıkar. Örneğin işveren işçiyi işe almadan önce, sonra ve iş sözleşmemesinin sona ermesi de dahil olmak üzere tüm konularda işçinin; dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, felsefi, inanç, siyasal düşünce, din ve mezhep ve benzeri özellikleri sebebiyle ayrım yapamaz. Ancak işverenin kanuni yükümlülüklerinden (örneğin çalışma izni olmayan yabancıları işe alamaması) kaynaklı olarak işçilere farklı davranması durumu eşit davranma borcunun kapasımı dışında yer alır[80].

Eşit davranma borcu ayrım yasağının mutlak olduğu durumlar dışında nitelik itibariyle nispi bir borçtur. Zira iş sözleşmesinin kişisellik özelliğinin sonucu olarak işveren ayrım yapma kastı bulunmaksızın sözleşme özgürlüğü uyarınca haklı nedenlerle farklı davranabilir[81].

1.2.2.4. Özlük dosyası düzenleme borcu

"İşçi özlük dosyası" başlıklı İş K m. 75 uyarınca; işverence çalıştırılan her bir işçiye özlük dosyası düzenlemesi gerekir. İşveren tarafından tutulan özlük dosyasında, işçinin kimlik bilgileri, İş Kanunu ve diğer kanunlarda öngörülen düzenleme zorunluluğu olan her türlü kayıt ve belgeleri saklamakla yükümlüdür. Özlük dosyasının işverenden talep edilmesi halinde, işveren özlük dosyasını yetkili memur ve mercilere göstermek ile yükümlüdür. İşverence işçi hakkında edinilen bilgiler dürüstlük kurallarına ve hukuka uygun şekilde

"Kadınlara Karşı Her Tülü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi", "Eşit değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme"

79 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 235, 236.

80 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 236, 237.

81 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 237.

kullanılmalıdır. İşveren işçinin gizli kalmasında haklı menfaati olan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür[82].

1.2.2.5. Gerekli araç ve malzemeyi bulundurma borcu

İş Kanunu'nda işveren tarafından işçiye verilmesi gerekli olan araç ve malzemeye ilişkin düzenleme yer almamaktadır. Bu düzenleme TBK "iş ve araç malzemeleri" başlıklı m. 413'de yer almaktadır. İlgili hükme göre; taraflar arasında aksine bir anlaşma veya yerel adet bulunmuyor ise işveren, işçiye iş ile ilgili gerekli araç ve malzemeleri sağlamakla yükümlüdür. Dolayısıyla, taraflar sözleşme ile aksini kararlaştırır veya konu ile ilgili yerel bir adet varsa işverenin bu yükümlülüğünden bahsedilemez. Örneğin, müzisyenlerin kendi müzik aletlerinin kendilerinin temin etmesi bu duruma örnektir[83]. İşçi, işveren ile anlaşarak, işin görülmesi için kendi araç veya malzemesini özgüleyebilir. İşçi ve işveren arasında aksine bir anlaşma veya yerel âdet bulunmadıkça işveren, işçinin kendi araç veya malzemesini iş için özgülemesi halinde işçiye uygun bir karşılık ödemekle yükümlüdür. İşverenin işi yapmaya hazır işçiye, gerekli araç ve malzemeyi sağlamaması, işçinin borcunu ifa etmesini engelleyen bir duruma sebebiyet vermektedir. Bu durumda ise genel hükümlere göre işveren işi kabulden kaçınmış sayılacağından, işveren burada özel temerrüt hükmü olan TBK m. 408 ile karşı karşıya kalacaktır. Bahse konu hüküm;

> *"İşveren, 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."* şeklindedir[84].

1.2.2.6. Çalışma belgesi düzenleme borcu

İş K. m. 28 uyarınca, işveren işçiye işinin türü ve çalışma süresini gösteren çalışma belgesi vermekle yükümlüdür. Bu belge her türlü resim ve harçtan muaftır. Bahse konu

---

82 Kaplan Senyen, s. 245.
83 Kaplan Senyen, s. 245.
84 Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri s.227,228; Kaplan Senyen, s. 245.

belgenin süresinde verilmemesi veya belge içeriğinde yanlış bilgiler bulunması sebebiyle işçinin zarar görmesi halinde işçi veya yeni işveren, eski işverenden tazminat isteyebilir[85].

1.2.2.7. Tatil ve izinleri verme borcu

İşveren, işçiye, İş K. m. 68 uyarınca ara dinlenmeyi, İş K. m. 53 uyarınca yıllık ücretli izni, İş K. m. 46. uyarınca hafta tatilini, İş K. m. 27 uyarınca yeni iş arama izni vermekle yükümlüdür[86].

[85] Ayrıntılı bilgi için bkz. Savaş, Burcu: İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, İstanbul, 2012, s. 194, 195.
[86] Kaplan Senyen, s. 246.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞÇİNİN İŞ GÖRME EDİMİNDE İFA ENGELLERİ

İşçinin, işverene bağlı olarak ve işverenin denetimi altında ifa ettiği iş görme edimi, olumlu davranış olarak karşımıza çıkar. İşçinin bizzat çalışma borcu, iş sözleşmesinden kaynaklanmaktadır. Bazı hallerde işçinin iş görme ediminin ifasına engel olan durumlar ortaya çıkabilir. İşçinin iş görme ediminin ifasına engel olan başlıca haller; işverenin kabulde temerrüdü, işçinin kusuru olmadan iş görme edimini ifa etmesinin imkansız olduğu durumlar ve işçinin iş görme ediminin ifasının geçici olarak imkansız olduğu durumlar şeklinde sıralanabilir[87]. Bu bölümde işçinin iş görme ediminin ifasına engel olan durumlar incelenmiştir. Konu ele alınırken, TBK ve İş K.' nın konuyla ilgili hükümleri bir arada değerlendirilmiştir. Çalışmanın bütünlüğü açısından, işverenin temerrüdü konusuna geçmeden alacaklının temerrüdü ve koşullarına yer verilmiştir.

2.1. Genel Olarak Temerrüt Kavramı

"Temerrüt"; "dik kafalılık, kafa tutma, direnme" anlamlarına gelen Arapça kökenli bir sözcüktür[88]. Temerrüt sözcüğü, Arapça kaynaklı olmakla birlikte temerrüt kurumunun geçmişi, Roma Hukukuna dayanmaktadır. Temerrüt kavramı Roma Hukukunda, alacaklı ve borçlu temerrüdü şeklinde bir ayrım yapılmadan birlikte ele alınmıştır. Roma Hukukunda "temerrüt" kavramı "mora" sözcüğüyle karşılanmaktadır[89]. "Mora" sözcüğü, "sorumluluk doğmasına neden olan bir gecikme" anlamında kullanılmaktadır. Roma Hukukunda, temerrüt halinin doğduğunun kabul edilmesi için gerekli olan şart, borcun geçerli ve muaccel olmasıdır[90]. Iustinianus devrinde, temerrüdün varlığı için borcun muaccel olması yeterli kabul edilmemiş, alacaklının borçluya borcunu ifa etmesi için bir ihtarda bulunmasının gerekli olduğu kabul edilmiştir[91]. Taraflar borç ilişkilerini, yerine getirmek üzere oluşturmuş olsalar da borç ilişkisi çeşitli nedenlerle yerine getirilmemiş ya da getirilememiş olabilir. Borcun imkânsız olması ya da borcun ifa edilememesi TBK m. 27 uyarınca kesin hükümsüzlükten kaynaklanmamakta, hatta borçlunun gecikmesinden kaynaklanıyorsa, bir

87 Kaplan, Hukuki Sonuçları, s.567; Kaplan Senyen, s. 568.
88 TDK, Güncel Türkçe Sözlük, http://sozluk.gov.tr/ (Erişim Tarihi: 18.07.2019).
89 Kizir, Mahmut: Borçlunun Temerrüdünün Sona Ermesi, Ankara 2012. s. 23.
90 Önen, Turgut: Karşılıklı Borç Doğuran Sözleşmelerde Borçlunun Temerrüdüyle İlgili Genel Mahiyetteki Hükümler, Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, Yayın No: 95, Ankara 1975, s. 12.
91 Önen, s. 12-14.

diğer söyleyişle borcun ifa edilmesi gecikme olmasına rağmen halâ mümkünse temerrütten söz edilebilir[92].

Türk Hukukunda temerrüt, alacaklı ve borçlu yönünden ayrı ayrı ele alınmıştır. Muaccel durum arz eden borcun gereği gibi ifa edilememiş olması, alacaklının ya da borçlunun fiilinden kaynaklanabilir. Borcun gereği gibi ifa edilememesi hangi tarafın fiilinden kaynaklanıyor ise temerrüdün türünün belirlenmesi de ona göre yapılır. Borcun ifa edilememesi; borçlunun fiilinden kaynaklanan bir durum ise borçlunun temerrüdü, alacaklının fiilinden kaynaklanan bir durum ise de alacaklının temerrüdü söz konusu olur[93].

2.2. Alacaklı Temerrüdü

2.2.1. Genel olarak alacaklı temerrüdü

Alacaklının temerrüdü, genel olarak TBK m. 106-110 arasında düzenlenmiştir. TBK m. 106/1; *"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."* şeklindedir. Hükümden anlaşılacağı gibi alacaklının temerrüdü iki şekilde söz konusu olur. Alacaklının temerrüdü, birinci olarak alacaklının haklı neden olmaksızın kabulden kaçınması, ikinci olarak ise alacaklı tarafından ifanın yerine gelmesi için yapılması gerekenleri yapmaktan kaçınması halinde ortaya çıkar. Temerrüt sadece alacaklının katılmasıyla yerine getirilmesi mümkün olduğu borç halinde söz konusu olabilir. Örneğin satım sözleşmesinde satıcının borcunu ifa edebilmesi için, satılan şeyi alıcıya teslim etmesi gerekir. Alıcı tarafından da teslim edilen şeyin teslim alınması gerekir. Bu halde teslim alma durumu, bir katılma fiili olduğu için alacaklı tarafından ifa edilmediği takdirde alacaklı temerrüde düşmüş olur[94]. Ancak bazı edimlerin niteliklerinden ötürü alacaklının katılma fiiline ihtiyaç duyulmaksızın borcun ifa edilmesi mümkündür. Bu türden edimlerde ifa, yalnızca borçlunun hareketleriyle tamamlanabildiği için, borçlu kendisine ait olan hareketleri yapmak suretiyle ifayı tamamlar ve böylece borcunu yerine getirmiş olur. Bu

[92] Anık, Gülgün: Borçlunun Temerrüdünden Dolayı Sözleşmeden Dönme, TBB Dergisi, S. 59, 2008, s. 215.
[93] Alacaklının temerrüdüne ilişkin hükümler için bkz. TBK m. 106-110; Borçlunun temerrüdüne ilişkin hükümler için bkz. TBK m. 117-126; Kizir, s. 26.
[94] Oğuzman, M. Kemal/Öz, Turgut: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 1. Cilt, 13. Baskı, 2015 İstanbul, s. 350; Eren, Fikret; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 20. Baskı, Ankara 2016, s. 1032-1035.

durumda, ifayı kabulüne gereksinim olmayan alacaklının, kabulden imtina etmiş olduğu veya temerrüde düşmüş olduğunun kabul edilmesi söz konusu değildir[95].

Alacaklının temerrüdünün oluşması için; borçlu tarafından edimin alacaklıya gereği gibi ifasını teklif edilmiş olması, alacaklının da teklif edilen edimi kabulden kaçınmış olması ve alacaklının kabulden kaçınmada haksız olması koşullarının gerçekleşmiş olması gereklidir[96].

Borçlu tarafından edimin, alacaklıya gereği gibi önermiş olması koşulunun gerçekleşmesi için; teklif edilen edimin ifa unsurlarına uygun bir ifa olması gereklidir. Zira ifanın alacaklıya teklif edildiği esnada, edimin miktar ve niteliğine uygun ve kural olarak borçla birlikte faiz ve giderlerini de kapsaması gerekir. Aksi takdirde alacaklı kısmi ifayı reddetme hakkını haizdir (TBK m. 84/1). Borçlu alacaklıya borçlanılan edimin dışında başka bir şey teklif ederse, borçlanılan edimi ifa zamanı ve yerinde sunmazsa, borçlanılan edim şahsen yerine getirmesi gereken bir edim olmasına rağmen üçüncü kişi tarafından sunulursa, ifa alacaklı tarafından reddedilebilir ve bu durumda alacaklının temerrüdünden bahsedilemez[97].

Borcun ifasının, üçüncü bir şahıs tarafından ifa edilmesi mümkün olduğu hallerde, bahsi geçen üçüncü şahıs tarafından yerine getirilmesi mümkündür. Bundan dolayı alacaklının üçüncü şahıs tarafından arz edilen ifayı reddetmesi durumunda da alacaklının temerrüdü söz konusudur[98]. Borçlunun ifaya hazır olduğunu bildirmesi değil, ifa teklifinin fiilen yapılmış olması gerekmektedir[99]. Edim teklifinin, borç ilişkisinden kaynaklı olmayan hiçbir koşula bağlanması söz konusu değildir. Bir başka ifadeyle borçlu, edim teklifi yaparken alacaklının kabul etmeye zorunlu olmadığı kimi koşulları ileri süremez; bunlar

---

95 Von Tuhr/ Escher, § 55, IV, s. 4; Bucher, E., s. 318; Oser/ Schönenberger, Art. 91, N. 12; Weber, Art. 91, N. 15 vd. (Oğuzman/ Öz, s. 350'den naklen) Tunçomag, Kenan: Borçlar Hukuku Cilt II Özel Borç İlişkileri, İstanbul 1974, s. 756; Karahasan, Mustafa Reşit: Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt. II, 2003 Ankara. s. 837-838.; Ayrıntılı bilgi için bkz. Eren, Fikret; Genel Hükümler, s. 1032-1035.

96 Eren, Fikret; Genel Hükümler, s. 1035-1038.

97 Eren, Fikret; Genel Hükümler, s. 1035-1036; Oğuzman/ Öz, s. 351; Üçer Mehmet: (Roma Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta) Alacaklının Temerrüdü, Ankara 2007, s. 71.

98 Üçer, s. 77,78; Tunçomağ, Borçlar Hukuku, s. 757; Reisoğlu, Safa: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 16. Baskı Ankara 2004. s. 284.

99 Kılıçoğlu, Ahmet M.: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 16. Baskı, Ankara 2012.s. 667.

iddia edildiği takdirde TBK m. 106 çerçevesinde "gereği gibi" yapılmış bir ifa teklifinden söz edilemez[100].

İfa teklifinin alacaklıya yapılması mümkün olabileceği gibi, alacaklı adına kabul yetkisi olan temsilcisine de yapılması mümkündür. Alacaklının sayısının birden çok olması ve edimin tüm alacaklılara ifa edilmesinin gerekli olduğu hallerde ifa teklifinin alacaklılarının hepsine yapılması gerekmektedir. Eğer her bir alacaklı ifayı kabul etmeye yetkili ise (TBK. m. 169) böylesi bir durumda alacaklılardan sadece birisine yapılmış olan ifa teklifi ise gereği gibi ifa teklifi olarak kabul edilmektedir[101].

Sözlü ifa teklifi yeterli olmamakla birlikte, fiili bir ifa teklifi alacaklı temerrüdüne neden olabilir. Fiili ifa teklifiyle kastedilen borçlunun yalnızca borcunu yerine getireceğini ifade etmekle kalmayarak, ifanın yerine getirilmesi için kendisine düşen hareketlerin tamamını yapması gerekir. Borçlu, alacaklıya sadece ifayı kabul işini terk etmelidir[102].

İstisnai bazı durumlarda ifanın sözle arz edilmesi de alacaklının temerrüdü konusunda yeterli kabul edilmiştir. Alacaklının borcunu ifa etmekten kaçınacağını daha önce bildirmiş olduğu durumlarda ifanın sözlü olarak teklif edilmesi alacaklının temerrüdü için yeterli sayılmaktadır. Bununla birlikte alacaklıdan kaynaklı nedenlerle fiili edim teklifinin imkânsız olduğu ya da edimin ifa edilmesi için en başta alacaklının faaliyet göstermesinin gerekli olduğu hallerde bundan kaçınması durumunda da ifanın sözlü olarak teklif edilmesi yeterli olacaktır[103]. Yapılan teklifte ayıp olmaması halinde ancak usulüne uygun ifa teklifinden bahsedilebilir. Aksi bir durumda alacaklının ifayı kabul etmekten kaçınması mümkündür[104]. Fakat Yargıtay aldığı bir kararda, ayıplı olmasına karşın malın kullanılması mümkünse, alacaklının kabul etmesinden kaçınamayacağına fakat ayıp oranı kadar bedelden indirime gidilmesi talebinde bulunabileceğine hükmetmiştir[105].

---

[100] Koç, Nevzat: İsviçre Türk Hukukunda Alacaklının Temerrüdü, 1992 Ankara. s. 119.

[101] Koç, s. 96; Tunçomağ, Borçlar Hukuku, s. 758; Üçer, s. 80-82.

[102] Von Tuhr/Escher, § 65, II, 2, s. 70; Bucher, E., s. 320; Weber, Art. 91, N.98; Keller/Schöbi, s. 286 (Oğuzman/Öz, s. 352'den naklen); Tunçomağ, Borçlar Hukuku, s. 758; Eren, Genel Hükümler, s. 1036; Üçer, s. 85; Koç, s. 117; Kılıçoğlu Ahmet, s. 667.

[103] Eren, Genel Hükümler, s. 1037; Reisoğlu, Safa; s. 285,286; Üçer, 88-89; Koç, s. 100.

[104] Üçer, s. 108.

[105] (Yarg. 15. HD, T. 30.11.1995, 4651 E., 7067 K.) Uygur, Turgut: Açıklamalı-İçtihatlı Borçlar Kanunu, Sorumluluk ve Tazminat Hukuku. C. III, 2003 Ankara. s. 313-314.

Alacaklının teklif edilen edimi kabulden kaçınmış olması hususu alacaklının temerrüdünün ikinci şartıdır. Borç ilişkisine uygun şekilde teklif edilen edimin, alacaklı tarafından kabulünden kaçılması hali ifanın reddi halidir. Ayrıca eğer alacaklı kendi üzerine düşen hazırlık fiillerini yapmaktan kaçınırsa bu durumda da ifayı reddetmiş sayılır[106].

Alacaklının ifayı kabulden kaçındığı durumda, alacaklının kendisi temerrüt halinde olduğundan, borçlunun temerrüdüne başvuramaz. Zira alacaklının temerrüdünden bahsedilebilmesi için ifanın mümkün olması gerekir. Genel olarak temerrüt ifadaki gecikmedir, ifadaki imkansızlık alacaklının davranışı sonucu ortaya çıkmış ise alacaklının temerrüdünden bahsedilemez[107].

Alacaklının temerrüdünden bahsedilebilmesi için, alacaklının ifayı kabulden kaçınması haksız olmalıdır. Alacaklının kabulden kaçınmasını haklı kılabilecek objektif bir sebebi yok ise alacaklının kabulden kaçınması haksızdır. Alacaklının kabulden kaçınmasının haklı veya haksız olmasının objektif sebeplere dayanması nedeniyle, alacaklının temerrüdünden bahsedilebilmesi için alacaklının kusurlu olup olmadığı önem arz etmez. İfanın tamamlanmasına engel olan sebebin alacaklının tarafındaki alan ve çevrede doğmuş olması yeterlidir[108].

Alacaklının temerrüdünden söz edilebilmesi için, borçlu, vadesi gelmiş ya da vadesi gelmemiş olmasına rağmen ifa edilmesi mümkün olabilen borcun ifa edilmesini teklif etmiş olmalıdır. Eğer borç ifa edilebilir bir nitelik taşımıyorsa, başka bir ifadeyle borcun ifa edilmesi imkânsızlaşmışsa alacaklının temerrüdünden söz edilmez[109]. Borcun vadesi gelmeden ifa edilmesi alacaklının zarara uğramasına yol açmayacaksa, borçlu vade gelmeden ifayı teklif edebilir. Böyle bir durumda alacaklının haklı nedenler dışında ifayı kabul etmekten kaçınması söz konusu olursa alacaklı temerrüde düşer. Bu hale örnek olarak alacaklının zamanından önce teslim edilecek olan malzeme için gerekli depoyu temin etmemiş olması örnek olarak gösterilebilir. Bu halde ifayı vaktinden önce haklı bir nedenden kaynaklı olarak kabul etmeyen alacaklı, temerrüde düşmüş olmaz[110]. Ancak borçlunun edimi

[106] Eren, Genel Hükümler, s. 1037.
[107] Eren, Genel Hükümler, s. 1035.
[108] Eren, Genel Hükümler, s. 1038; Von Tuhr/Escher, § 65, II, 2, s. 71; Becker, Art. 91, N. 24; Oser/Schönenberger, Art. 91, N. 15; Weber, Art. 91, N. 155; Bucher, E., s. 321 (Oğuzman/ Öz, s. 353'den naklen)
[109] Kılıçoğlu Ahmet, s. 667.
[110] Kılıçoğlu Ahmet, s. 667.

vade gelmeden ifa etmesinin alacaklı için uygun ortam meydana getirmediği durumlarda, alacaklının edimi kabul etmekten kaçınması temerrüt sonucuna yol açmaz[111].

Alacaklının temerrüdü alacaklının sorumluluğuna yol açmaz. Çünkü burada bahsedilen alacaklı, alacak hakkını almaktan kaçınan kişidir. Alacaklı, alacağını almadığı için herhangi bir sorumluluk altına girmez ve bunun için bir tazminat isteyemez[112]. Ancak bazı durumlar vardır ki taraflardan birinin borcun ifasını kabul, diğer taraf için yalnızca bir hak değil bunun yanı sıra borç da teşkil ediyor ise bu durumda ifayı kabulden kaçınma, yalnızca hakkını almamayı değil bizzat kendi borcuna aykırı davranmak halini teşkil etmektedir[113]. Hizmet sözleşmesinde bunun örneği karşımıza çıkar. Zira işverenin iş vermesi yalnızca işçinin edimini kabul konusunda bir hak değil, işveren açısından borç da teşkil eder[114]. İşte bu halde ifayı kabulden kaçınan alacaklı temerrüde düşmüş olur ayrıca da borca aykırı davranmış olur. Bu halde karşı tarafça her iki duruma ilişkin aykırılık hükümlerine başvurabilir[115].

2.3. İşverenin Temerrüdü

İşverenin temerrüdü, TBK'da yer alan alacaklının temerrüdünün özel bir türüdür[116]. İşverenin temerrüdüne ilişkin İş K.'da özel bir düzenleme yer almamakla birlikte, "çalışma süresinden sayılan haller başlıklı" İş K. m. 66/1-c'de; *"işçinin işinde ve her an işi görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler"* hükmü yer almaktadır. Temerrüde ilişkin düzenleme ise TBK m. 106-110 arasında ve m. 408'de yapılmıştır[117].

İşçinin yer, zaman ve içerik açısından uygun şekilde işverene teklif ettiği ifasının haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından reddedilmesi (kabulde temerrüt) veya işçinin işi ifası

[111] Eren, Genel Hükümler, s. 1036; Üçer, s. 64.
[112] Von Tuhr/Escher, § 65, V, s. 73; Weber, Art. 92, N. 10(Oğuzman/ Öz, s. s. 355'den naklen).
[113] Oğuzman/Öz, s. 355.
[114] Oğuzman/Öz, s. 355.
[115] Oğuzman/Öz; s, 355.
[116] Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 209.
[117] Kaplan, Hukuki Sonuçları, s.567; Kaplan Senyen, s. 569.

için işverence yerine getirilmesi gereken hazırlık faaliyetlerinin yerine getirilmemesi halinde işverenin temerrüdü söz konusu olur[118].

2.3.1. İşverenin kabulde temerrüdü

2.3.1.1. Tanımı

İşçinin iş sözleşmesiyle işveren karşı borçlandığı iş görme borcundan kurtulabilmesi için işverenin işi kabul etmesi gerekir. Eğer işverenin objektif bakımdan haklı bir nedeni yokken işçinin iş görme ediminin ifasını kabulden kaçınırsa işveren temerrüde düşmüş olur[119]. İş sözleşmesi sürerken işçinin çalışma konusunda istekli olmasına karşın, işverenin işçiye yapacağı bir iş vermemesi, işyerine girmesine engel olması, işin ifa edilmesi için gereken, örneğin, işyerini iş güvenlik kurallarına uygun bir şekilde hazır etmemesi ya da malzeme ve alet vermesi gerekirken bunları vermemek gibi hazırlıkları yapmaması, işverenin işi kabul konusunda temerrüde düşmesi sonucunu yol açar[120].

İşverenin işi kabulde temerrüdü alacaklının temerrüdü olup, işveren ücret ödeme borçlusu olarak değil, işçinin çalışma ediminin alacaklısı olarak temerrüde düşmektedir. İşverenin kabulde temerrüdü için işçinin çalıştırılmama halinin süreklilik arz etmesi şart değildir. İşverenin işçiyi bir gün çalıştırıp bir gün çalıştırmaması durumunda da işverenin temerrüdü söz konusu olur[121].

---

[118] Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 209, 210; Akyiğit, Ercan: İşverenin İşi Kabulde Temerrüdünün 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Açısından Değerlendirilmesi, Çimento İşveren, Cilt: 9, Mayıs 1995, S.3, s.16.

[119] Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 209, 210,211; Turan, Gamze; İşverenin Alacaklı Sıfatı ile Temerrüdü ve Hukuki Sonuçları, TUHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:21, Sayı:5-6, 2008, s. 44; *"Doktrinde savunulan bir görüşe göre işverenin haksız olarak işi kabulden kaçınması halinde bir temerrüt değil, kısmi imkânsızlık söz konusudur. Bu görüşe göre, iş sözleşmesi ile borçlanılan iş görme borcunun belirli bir zaman dilimi içerisinde yerine getirilmesi gerekir. Dolayısıyla işverenin haksız olarak işi kabulden kaçınması sebebi ile çalışmadan geçen sürenin geri getirilmesi ve o zamana ait iş görme ediminin sonradan kabul edilmesi mümkün olmayacağından, artık işverenin kabulde temerrüdünden değil, boşta geçen o kısım için bir kısmi imkânsızlıktan söz edilebilir. Nitekim kabulde temerrütten söz edebilmek için, zamanında işverenin kabulden kaçınması sebebiyle yerine getirilmeyen edimin sonradan kabul edilmesinin mümkün olması gerekir. Ancak iş ilişkisinde ifa edilmeyen zamana ait iş görme ediminin sonradan kabul edilebilirliği söz konusu değildir. Örneğin, bütün gün çalışması gereken bir işçinin öğleden önce çalıştırılmayıp, öğleden sonra çalıştırılması halinde, artık işçiden geçmiş olan öğleden öncesine ait çalışma istenemez. Öğleden sonra yapılan çalışma artık öğleden öncesinin değil öğleden sonrasının edimidir. Bu nedenle kanunun temerrüt olarak düzenlediği esas itibariyle kısmi imkânsızlıktır."*; Rehbinder, Manfred, "Annahmverzug im Arbeitverhaeltnis", SJZ, Heft 22, 1982, s. 353 vd. (Turan, s. 31'den naklen).

[120] Akyiğit, Ercan; İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından İşçinin Başka İşte Çalışması, Ankara 1995, s. 144; Süzek, s. 435-436; Tunçomağ, Kenan/ Centel Tankut: İş Hukukunun Esasları, 2016 İstanbul, s. 115.

[121] Portmann, N. 420 (Kaplan, Hukuki Sonuçları, s. 569'dan naklen.)

2.3.1.2. İşi kabulde temerrüdün koşulları

2.3.1.2.1. İşin ifasının teklif edilmesi

İşverenin temerrüdünden bahsedilebilmesi için, işçinin iş görme ediminin ifasını teklif etmesi gerekir. İş K. açısından TBK hükümlerinden farklı olarak, işçinin ifa teklifinin, işyerinde ve her an iş yapmaya hazır bir durumda verilecek işi beklemek biçiminde (İş K. m. 66/1- c) fiili olarak yapılması gerekir[122]. İşveren, kendisi için çalışmakta olan işçiye kendisini çalıştırmayacağını kesin bir ifadeyle iletmişse ya da işin ifa edilebilmesi için işveren tarafından daha önce bazı hazırlık fiilleri yapılması gerekliyken yapılmamışsa, bu durumda artık sözlü bir teklif yeterli kabul edilir[123].

İşçinin ifa teklifi; içerik, yer ve zaman itibariyle iş görme borcuyla uyumlu olmalıdır. İşverenin, işçinin borcuna uygun olmayan ifa teklifini reddetmesi durumunda temerrütten bahsedilemez. Örnek vermek gerekirse, tam gün çalışma borcu bulunan işçinin günde dört saat çalışması konusunda yaptığı teklifinin işverence reddedilmesi, işvereni işi kabul konusunda temerrüde düşürmez[124].

2.3.1.2.2. İş görme ediminin ifasının mümkün olması

İşverenin temerrüdünden söz edebilmek için iş görme borcunun ifa edilmesinin mümkün olması gerekmektedir. Zira ifanın imkansız olması halinde işverenin temerrüdünden bahsedilmez[125]. İşverenin temerrüdünden söz edilebilmesi için hukuki olarak geçerli olan iş sözleşmesi gereklidir. Zira geçerli olmayan iş sözleşmesi söz konusuysa işçi iş görme edimini ifa etmeme, işveren ise iş görme edimini kabul etmeme hakkına sahiptir. Fakat taraflardan birince geçersizlik iddia edilinceye dek iş sözleşmesi geçerliymiş gibi sürdürülebilir. Bu halde geçersizliğe dayanmadan işverenin ifayı kabul etmekten kaçınması halinde işveren temerrüde düşmüş olur[126].

---

[122] Tunçomağ/ Centel, s. 115.
[123] Tunçomağ, Kenan: İş Hukuku Cilt I. Genel Kavramlar-Hizmet Sözleşmesi, 3. Baskı, İstanbul 1984, s. 204; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 210.
[124] Akyiğit, Başka İşte Çalışması, s. 151.
[125] Tunçomağ, s. 204; Akyiğit, Başka İşte Çalışması, s. 150; Tunçomağ/Centel, s. 115; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 210.
[126] Akyiğit, Başka İşte Çalışması, s. 150.

2.3.1.2.3. İşin ifasının sunulmasının şekli

İşin ifasının sunulması şekle tabi değildir[127]. Kural olarak, işin ifasının gerçek anlamda sunulması için iş zamanında fiilen işyerinde olmak yeterlidir (İş K. m. 66/1- c). Ancak işveren tarafından, araç ve gerecin hazırlanması, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması gerekli ise işçi tarafından alacaklının bu hazırlıklarından önce edimi ifaya hazır olduğunu açıkça ifade etmesi doğruluk ve dürüstlük kurallarına uygun düşer[128]. Yazılı olarak iş görme ediminin ifasının sunulması ispat açısından kolaylık sağlar[129]. İşverence iş görme ediminin ifasının kabulünden kaçınıldığı açıkça ifade edilinceye kadar işçinin işyerinde bulunması gerekir[130].

2.3.1.2.4. İşverenin teklif edilen işin ifasını haklı bir neden olmaksızın kabulden kaçınması

Yukarıdaki diğer şartlar mevcut ve işveren haklı bir sebebi olmaksızın işin ifasını kabulden kaçınıyor ise işverenin temerrüdü söz konusudur. Haklı nedenden kasıt, işverenin işçinin iş görme edimini kabulden kaçınmasını veya reddini haklı kılan objektif nedendir. Dolayısıyla işveren kusursuz olsa dahi kabulde temerrüde düşmüş olacaktır. Bahse konu objektif nedenlerin neler olduğuna ilişkin baskın görüş; süresi ve şiddeti bakımından ülkenin tümünü veya belli bir bölgenin tamamını etkileyen felaketler, savaşlar vb. durumlardır. Ancak hammadde yokluğu, elektrik kesintisi, hammadde siparişi verilen şirkette grev olması vb. gibi sebepler, işverenin hazırlık fiillerini aksatan veya imkansızlaştıran nedenler işverenin işin ifasını kabulden kaçınması için objektif nedenler olarak kabul edilmez[131].

Sonuç olarak işverenin ifayı kabulden kaçınması imkansızlığa yol açan mücbir sebepler hariç olmak üzere, hazırlık fiillerinin veya ifanın kabulünü geçici olarak imkansız kılan sebeplere dayansa dahi işverenin temerrüdü söz konusu olur[132]. İsviçre Federal Mahkemesi; camcıda çalışan bir işçinin iş saatleri dışında kavga etmesi sonucu gözünün morarması sebebiyle işveren tarafından firmanın saygınlığına zarar vermemesi için eve

---

[127] Rehbinder-Stöckli, Kommentar, Art. 324 N. 6(Kaplan, Hukuki Sonuçları, s. 570'den naklen)
[128] Rehbinder-Stöckli, Kommentar, Art. 324 N. 7(Kaplan, Hukuki Sonuçları, s. 570'den naklen)
[129] Rehbinder-Stöckli, Kommentar, Art. 324 N. 8(Kaplan, Hukuki Sonuçları, s. 570'den naklen)
[130] Kaplan, Hukuki Sonuçları, s. 570.
[131] Becker, N.6, Art. 332; Vischer, s. 211 (Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 172'den naklen); Akyiğit, Başka İşte Çalışması, s. 154.
[132] Mollamahmutoğlu/Astarlı/ Baysal, s. 211; Tunçomağ/Centel, s. 116; Tunçomağ, s. 205; Akyiğit, Başka İşte Çalışması, s. 153.

gönderilmesi olayını, işçinin çalışmasını engelleyen bir durum olarak kabul etmemiş, durumun alacaklının temerrüdü olduğuna karar vermiştir[133]. İşverenin hastalanması, ölmesi, iflası gibi durumlarda olduğu gibi sübjektif nedenlerin yalnızca işverenin şahsı ile ilgili olması temerrüdün gerçekleşmesine engel değildir. İfayı kabulü engelleyen durumun alacaklı tarafında oluşması yeterlidir[134].

2.3.2. Hazırlık muameleleri yükümlülüklerinin işverence yerine getirilmemesi halinde işverenin temerrüdü

İşveren, işçinin iş görme edimini ifa edebilmesi için gerekli olan imkan ve şartları hazırlamakla yükümlüdür. İşin ifasına hazır olan işçiye, işveren tarafından iş ya da malzeme sağlanmadığı halde daha geniş bir ifadeyle kendisince yerine getirilmesi gereken hususları yerine getirmemesi halinde işveren işi kabulden kaçınmış olacağından TBK genel hükümler uyarınca işveren temerrüde düşmüş olur. İş K.'da işverenin işçiye gereken araç ve malzemeyi verme borcu olduğuna dair bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak TBK'nın "iş araç ve malzemeleri" başlıklı m. 413 uyarınca, iş sahibi, aksi bir adet ya da sözleşme yoksa çalışmalarını ifa edebilmesi için işçiye gereken araç ve malzemeyi sağlamakla yükümlüdür[135].

Ayrıca işverenin, işçiye işte kullanılacak araç ve malzemeyi vermesi, iş görme borcunun ifa edilmesi için gereken hazırlık fiilleri arasındadır. Çünkü işçinin işini ifa edebilmesi için işverenin kendisine iş ve iş ile ilgili donanımların tamamını vermesi gereklidir. Bundan dolayı işçiye iş ve işle ilgili gerekli araç ve malzemeyi temin etmeyen işveren, alacaklı temerrüdüne düşer.[136]

İşveren tarafından sağlanan iş araç ve malzemelerin ihtiyaca uygun olması gereklidir. Araç ve malzemenin ihtiyaca uygun olmaması, hiç ya da zamanında hazırlanmaması halinde işçinin ücret talep etme hakkı vardır[137]. İşverenin, ifaya dâhil olma yükümlülüğünden dolayı

---

[133] GSGer.BS,JAR 1984, 125; Rehbinder-Stöckli, Kommentar, Art 324 N.10(Kaplan, Hukuki Sonuçları, s. 571'den naklen)

[134] Kaplan, Hukuki Sonuçları, s.567; Kaplan Senyen, s. 571; Tunçomağ, s. 206. "Yargıtay da bir kararında işverenin kadro fazlalığı nedeniyle hizmet sözleşmesini süresinden önce bozmasını iş kabulden haksız kaçınma olarak kabul etmiştir (Yarg. 4. HD, 03.11.1962 T., 16331 E., 11033 K.)", (Yarg. HGK 24.06.1964-741-D-485 sayılı kararında ise kadro kaldırılmasının kötü niyetle yapılması halinde Eski Borçlar Kanunu m. 325 uygulanabileceğinden bahsedilmiştir) Tunçomağ, s. 206.

[135] Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri, s. 278.

[136] Tunçomağ, s 257.

[137] Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri, s. 278.

işçinin çalışma ortamını uygun bir şekilde hazır etme zorunluluğu vardır. Bu bağlamda işveren işyerinin hijyeni, ısıtılması, asansör gibi araçların hazırlanmasına yönelik hazırlıkları yapmalıdır[138]. Bunun gibi İSG ile ilgili tedbirlerini almayarak işçinin iş görme borcunun ifa etmesi önünde engel meydana getiren işveren, mütemerrit alacaklı konumuna düşmüş olur. Böylesi bir halde işçinin, TBK m. 408'e dayanarak, iş görme ediminin ifa edilmesine kusuruyla engel olan işverenden ücretini talep etmesi mümkündür[139].

2.3.3. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uymaması sebebiyle temerrüdü

2.3.3.1. Genel olarak iş sağlığı ve güvenliği

İSG kavramı, temel insan haklarından olan yaşama ve sağlık hakkının korunması zorunluluğuna bağlı olarak ortaya çıkmış bir kavramdır. Bu kavramda amaçlanan; yaşam ve sağlık haklarının en yüksek riske sahip olduğu çalışma alanlarıyla ilgili yapılacak önlemlere yönelik düzenlemelerle, çalışanlara güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlanmasıdır. Bu ifadeden de anlaşılacağı üzere, İSG kavramı, yalnızca meslek hastalığı ve iş kazasından dolayı ortaya çıkan zararları gidermenin yanı sıra; öncelikli olarak bu türden olumsuzlukların meydana gelmesine engel olmayı amaçlamaktadır[140].

İSGK'nın yürürlüğe girmesiyle birlikte, 4857 sayılı İş K.'nın İSG'ye dair hükümleri yürürlükten kalkmıştır. Yasa koyucu, İSGK'yı oldukça kapsamlı şekilde hazırlamıştır. İSGK "kapsam ve istisnalar" başlıklı m. 2 uyarınca kanun; kamu ve özel sektörde yer alan tüm

---

138 Zevkliler/ Gökyayla, s.447-448.

139 Baloğlu, Cem: Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul 2013, s. 8.

140 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m. 13 uyarınca; İş kazası;
"*a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada ,b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, d) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır*."
5510 sayılı SSGSSK'nın 14 uyarınca; "*Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir."*
Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 315, 316; Akı, Erol: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Özel Sayı), Prof. Dr. M. Polat Soyer'e Armağan I, Cilt: 15, İzmir 2014, s. 3; Güzel, Ali: Dünyada ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri", Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, Türk Tabipleri Birliği Yayınları, Ankara 2003, s. 17-18.

işyerlerine ve işlere, söz konusu işyerlerinin işverenleriyle, işverenlerin vekillerine, stajyer ve çıraklar da dâhil çalışanların tamamına faaliyet alanları dikkate alınmaksızın uygulanır. İSGK; İş K., TBK, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu kapsamında çalışmakta olan işçileri, stajyer ile çırakları, sözleşmeli personel, memur ve öteki kamu görevlilerini de kapsamaktadır[141].

2.3.3.2. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülükleri

İşyerlerindeki İSG'yi sağlama konusunda esas yükümlülükler, işverene aittir[142]. Çünkü işverenin, işçisini koruma borcu bulunmaktadır ve işçinin sağlığı ile güvenliğinin temin edilmesi bahse konu borçtan dolayı işverene yüklenen en önemli sorumluluklardan biridir. İşyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliğini sağlama konusunda işverene ait esas yükümlülükleri; gerekli her türlü önlemi alma yükümlülüğü, denetleme yükümlülüğü, risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü, acil durumlara ilişkin yükümlülükler, sağlık gözetimi yükümlülüğü, iş kazası ve meslek hastalıklarının kaydını tutma ve bildirme yükümlülüğü, çalışanları bilgilendirme ve eğitme yükümlülüğü, işyerinde İSG ile ilgili organizasyonu yapma yükümlüğü şeklinde sıralamak mümkündür[143].

2.3.3.2.1. Gerekli her türlü önlemi alma yükümlülüğü

İSGK "işverenin genel yükümlülüğü" başlıklı m. 4/1;

> *"İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;*
>
> *a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.*
>
> *b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.*
>
> *c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.*
>
> *ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.*

---

[141] Centel, Tankut: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Uygulama Alanı ve Kapsamı, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi (Özel Sayı), Prof. Dr. Nur Centel'e Armağan, C. 19, S. 2, 2013, s. 80, 81.; Ayrıntılı bilgi için bkz. Akı, s.3 vd.

[142] Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 335.

[143] Kaplan Emine Tuncay: İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı, Kamu-İş, 2003, C. 7, S. 2, s. 7.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır." şeklindedir.

İSGK m. 4/1 ile TBK m. 417/2 hükümleri uyarınca, işverenin önlem alma yükümlülüğü yalnızca mevzuatta yer alan önlemleri değil mevzuatta öngörülmemiş olsa bile, teknolojik ve bilimsel gelişmelerin getirdiği tüm İSG'ye ilişkin önlemleri kapsar[144].

2.3.3.2.2. Denetleme yükümlülüğü

İşveren, işyerinde İSG'yi sağlamak amacıyla gereken bütün tedbirleri almış olmakla sorumluluktan kurtulmuş olmaz. İSGK m. 4/1-b hükmü uyarınca; işveren, işyerinde İSG konusunda alınan tedbirlere çalışanların uyup uymadığını takip etmek, denetlemek ve bununla ilgili uygun olmayan durumların giderilmesini sağlamakla yükümlüdür[145].

İşveren kişisel koruyucu malzeme sağlama yükümlülüğünü yerine getirmiş olmasına rağmen işçi tarafından bu malzeme kullanılmamış ise yine işverenin sorumluluğu devam etmektedir. Zira işveren işçi tarafından koruyucu malzemelerin kullanılıp kullanılmadığını denetleme ve gerekirse disiplin cezası uygulamak suretiyle koruyucu malzemenin işçi tarafından kullanılmasını sağlamakla yükümlüdür[146].

2.3.3.2.3. Risk değerlendirmesi yapmak ve yaptırmak yükümlülüğü

İSGK "Tanımlar" başlıklı m. 3/1-f uyarınca risk değerlendirmesi,

"İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları," şeklinde tanımlanmıştır.

İSGK m. 10 hükmüne göre işveren risk değerlendirmesi yapmalı yahut yaptırmalıdır[147]. İSG uygulamalarının temel amacı, iş kazaları ile meslek hastalıkları gibi

---

[144] TBK m. 417/2 "İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür."; Süzek, s. 917, 918, Kaplan, Emine Tuncay: İşverenin Hukuki Sorumluluğu, Ankara 1992, s. 46; Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri, s. 322.

[145] Süzek, s. 919. Kaplan Senyen, s. 442.

[146] Süzek, s. 919. Kaplan Senyen, s. 442.

[147] Süzek, s. 924; Yönetmelik düzenlemesi için bkz. 30.12.2012 yürürlük tarihli "Risk değerlendirmesi Yönetmeliği"

istenmeyen sonuçları önlemektir. Bu sonuca ulaşmak için kanun işverene işyerinde bulunan riskleri saptayarak bunların giderilmesi, eğer bunu yok etmek imkânsızsa, en azından riskin neden olduğu zararların azaltılmasına yardım edecek önlemlerin alınmasına yönelik yükümlülükler getirmiştir. Risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü ve risk değerlendirmesi yapılırken dikkate alınacak hususlara İSGK m. 10'da yer verilmiştir[148].

2.3.3.2.4. Acil durumlara ilişkin yükümlülükler

İSGK "Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım" başlıklı m. 11. uyarınca işveren; çalışılan ortam, işyerinde kullanılan maddeler, iş ekipmanları ve çevre koşullarını göz önünde bulundurarak ortaya çıkabilecek acil durumları daha önceden değerlendirmek suretiyle, çalışma ortamını ve çalışanları etkileyebilecek acil durumları tespit etmek, bunlardan kaynaklanacak olumsuz etkileri önleyecek ve sınırlandıracak önlemleri almak, bu amaca yönelik olarak ölçümler ve değerlendirmeler yaparak acil durumlarla ilgili planlar hazırlamak, acil durumlarla mücadelede bulunmak için işyerinin taşıdığı özel tehlikeler ve büyüklüğü, çalışan sayısı, yapılan işin niteliği ile işyerinin diğer tüm nitelikleri de göz önünde bulundurularak koruma, önleme, yangınla mücadele, ilk yardım ve tahliye gibi konularda uygun donanımları olan ve bu konularda eğitimi olan yeter sayıda kişinin görevlendirilmesini sağlamak, araç gereç temin ederek eğitimler, tatbikatlar yaptırmak ve bununla ilgili ekibin daima hazır olmasını sağlamak, özellikle acil tıbbi müdahale, ilk yardım, yangınla mücadele ve kurtarma konularında, dışarıda bulunan kuruluşlarla irtibat kurulmasını sağlayacak düzenlemeleri yapmakla yükümlüdür. İSGK m. 12 uyarınca ise işveren; ciddi, yakın ve önlenmesi mümkün olmayan bir tehlikenin ortaya çıkması durumunda çalışanların yaptıkları işleri bırakıp çalışma alanlarından derhal ayrılarak güvenli bir alana gidebilmeleri için, gereken düzenlemeleri önceden yapmalı ve çalışanlara bu konuya dair gereken talimatları vermelidir[149].

2.3.3.2.5. İş kazası ve meslek hastalıklarının kaydını tutma ve bildirme yükümlülüğü

İSGK "İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimi" başlıklı m. 14 uyarınca işverenin iş kazaları ve meslek hastalıklarının kayıtlarını tutma, gerekli incelemeleri yapmak

[148] Kaplan Senyen, s. 443, Ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, s. 923-928.
[149] Süzek, s. 928-929; Yönetmelik düzenlemesi için bkz. 18.06.2013 yürürlük tarihli "İşyerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik"; Ayrıntılı bilgi için bkz. Kaplan Senyen, s. 453-455.

suretiyle ilgili raporlar oluşturma yükümlülüğü vardır. Ayrıca işveren iş kazalarını, kaza meydana geldikten sonraki üç iş günü içinde, meslek hastalıklarını ise durumu öğrendikten sonraki üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirmek zorundadır[150].

2.3.3.2.6. Sağlık gözetimi yükümlülüğü

İşveren İSGK "sağlık gözetimi" isimli m. 15'e göre; çalışanların işyerlerinde karşılaşacakları güvenlik ve sağlık risklerini göz önünde bulundurarak işe girişlerinde, iş değişikliklerinde, meslek hastalığı, iş kazası ya da sağlıktan dolayı işten uzaklaşmaları sonrasında işe dönüşlerinde talepleri olması durumunda, işin devam ettiği süreçte işin ve çalışanın niteliğiyle, işyerinin tehlike sınıfı dikkate alınarak Bakanlık tarafından tespit edilen düzenli aralıklara uygun olarak sağlık gözetiminden geçirilmelerini sağlamakla yükümlüdür. Sağlık gözetiminin sürdüğü süreçte oluşan masraflarla, çalışanın tedavi edilmesinden kaynaklanan maliyetlere işveren katlanmalıdır. Sağlık muayenesinden dolayı elde edilen bilgiler, kişisel veri niteliği taşıdığı için gizli tutulmalıdır[151].

2.3.3.2.7. Çalışanları bilgilendirme ve eğitme yükümlülüğü

İSGK "çalışanların eğitimi" başlıklı m. 17 uyarınca işveren, çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini aldırmakla yükümlüdür[152]. Bu düzenleme ile madde gerekçesinde belirtildiği üzere hedeflenen husus *"yeterli eğitimi alan ve işyerinde riskler konusunda bilgilendirilmiş olan çalışanlarda kendi hayatlarına değer verme olgusunun gelişmesiyle birlikte güvenlik kültürünün oluşturulması"* şeklindedir[153]. İSGK "çalışanların bilgilendirilmesi" başlıklı m. 16 uyarınca işveren hem kendi çalışanlarını hem de işyerinde çalışan geçici işçiler ile alt işverenlere ait çalışan temsilcileri ve işçilerini işyerinde karşı karşıya kalabilecek güvenlik ve sağlık riskleri, önleyici ve koruyucu önlemler, kendileriyle ilgili yasal haklar ve sorumluluklar, olağan dışı durumlar, ilk yardım, yangın ve afetlerle mücadele ile tahliye işlerinde görevlendirilmiş kişiler hakkında bilgilendirmekle yükümlüdür[154].

---

[150] Süzek, s. 928. Ayrıntılı bilgi için bkz. Kaplan Senyen, s. 455-456.
[151] Ayrıntılı bilgi için bkz. Kaplan Senyen, s. 449-453.; Ayrıntılı Bilgi için bkz. Süzek, s. 926-928
[152] Süzek, s. 920, Yönetmelik düzenlemesi için bkz. 15.05.2013 tarihli "Çalışanların İs Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik"
[153] Kaplan Senyen, s. 438.
[154] Ayrıntılı bilgi için bkz. Kaplan Senyen, s. 437-441, Ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, s. 922-923.

2.3.3.2.8. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili organizasyonu yapma yükümlülüğü

İşverenin işyerinde İSG ile ilgili organizasyonu yapma yükümlülüğünün ilki; iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmaktır. İSGK "İş sağlığı ve güvenliği kurulu" başlıklı m. 22 uyarınca; elli ve elliden daha fazla çalışanın olduğu ve altı ayın üzerinde devam eden sürekli işlerin sürdüğü işyerlerine sahip olan işveren, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmakta ve kurul tarafından İSG mevzuatı konusunda aldığı kararları uygulamalıdır[155]. İşverenin işyerinde İSG ile ilgili organizasyonu yapma yükümlülüğünün ikincisi; iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırmak, üçüncüsü; işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurmak veya ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet almak, dördüncüsü ise çalışan temsilcisi görevlendirme yükümlülüğüdür[156].

2.3.3.3. Genel olarak işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerine uymamasının işçi ve işveren açısından sonuçları

2.3.3.3.1. İşçi açısından sonuçları

İSG ile ilgili yükümlülüklerine uymamasının sonucu olarak işçi iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir veya çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilir.

2.3.3.3.1.1. Derhal fesih hakkı

İSGK m. 13/4'de *"sözleşmesiyle çalışanlar talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır"* hükmü yer alır. Bu hükümden de anlaşılacağı üzere, işçinin bu hakkı kullanabilmesi için öncelikle işverenden gerekli İSG önlemlerinin alınmasını talep etmiş olması gerekir. İşçinin bu talebine rağmen işveren tarafından bahse konu önlemlerin alınmamış olması gerekir. İSGK'da işçilere tanınan hak, haklı nedenle derhal fesih hakkıdır. Zira düzenlemede yer alan "tabi oldukları kanun hükümlerine göre" ibaresinden İş K.'ya tabi olan işçiler İş K. m. 24/2-f uyarınca iş sözleşmelerini feshedebilirler. İş K. m. 24/2-f çalışma şartlarının uygulanmaması halinde

[155] Yönetmelik düzenlemesi için bkz. 18.01.2013 tarihli "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullar Hakkında Yönetmelik"; Ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, s. 929-935.
[156] Ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, s. 917-954; Kaplan Senyen, s. 457-484.

işçiye iş sözleşmesini feshetme hakkı tanımaktadır. Bu halde işçi, kıdem tazminatı dahil olmak üzere, haklı fesihten doğan haklarının tümünü işverenden isteyebilir[157].

2.3.3.3.1.2. Çalışmaktan kaçınma hakkı

İşverenin, İSG'ye ilişkin önlemleri alma ve her türlü araç ve gereci bulundurma yükümlülüğü vardır. İşveren üzerine düşen bu yükümlülüklerini yerine getirmek zorundadır. İSG için gerekli tedbirlerin alınması, alet edevat ve gerekli malzemenin hazırlanması işverenin üzerine düşen ve yapması gereken ifa hazırlıklarındandır. İşverenin üzerine düşen ve yapması gereken ifa hazırlıklarını, haklı bir sebep olmaksızın yapmaktan kaçınması, işçinin ifada bulunmasını engeller. Bu durum ise işverenin temerrüde düşmesine sebebiyet verir[158]. İSGK "çalışmaktan kaçınma hakkı" başlıklı m. 13, İSG yükümlülüklerinin ifa edilmemesinden dolayı yakın ve ciddi tehlikeye maruz kalan çalışanlara, çalışmaktan kaçınma hakkı verir. Bahse konu düzenleme uyarınca, yakın ve ciddi tehlike ile karşı karşıya kalan çalışan, öncelikle iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunun olmaması halinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Çalışanın talebi üzerine işverence derhal, iş sağlığı ve güvenliği kurulunca ise acilen toplanılarak karar verilir ve bu durum tutanak altına alınır. Bahse konu karar çalışan ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir. İş sağlığı ve güvenliği kurulunca veya işverence çalışanın talebi doğrultusunda karar vermesi durumunda çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir [159].

Çalışanın çalışmaktan kaçınma süresi, tehlikenin sürdüğü süreyle sınırlıdır. Önlem alınmamasına karşın tehlike biterse çalışanın çalışmaktan kaçınma hakkı da bitmiş olur. Ancak işverence bazı önlemler almasına karşın tehlike yine de sürüyorsa gerekli tedbirlerin alındığını söylemek mümkün olamayacağı için çalışanın çalışmaktan kaçınma hakkı devam eder[160].

İş K.'dan faklı olarak İSGK m. 13/3'de getirilen düzenleme uyarınca; çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurmaksızın da çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilirler. Çalışan, ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu halde işyerini veya

[157] Süzek, s. 961,962; Kaplan Senyen s. 494.
[158] Kaplan Senyen, s. 491.
[159] Süzek, s. 957-960.; Kaplan Senyen, s. 191-494.
[160] Süzek, s. 957-960: Öztürk, Gizem Sarıbay: İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları, İstanbul 2015. s. 96.

tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gidebilir ve çalışanın bu hareketlerinden dolayı hakları da kısıtlanamaz. Yani çalışanların, çalışmaktan kaçınma hakkını kullandıkları sürelerde ücretleri ve kanundan doğan diğer hakları saklı kalmaktadır[161]. Ciddi ve yakın tehlike şartının birlikte gerçekleşmemesi veya tehlikenin varlığına rağmen, işveren veya iş sağlığı ve güvenliği kurulunca işçi talebi doğrultusunda karar verilmemesi halinde işçi TBK m. 408. uyarınca çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilir. Çünkü işverenin işyerinde İSG önlemlerini almaktan kaçınması; işverenin, işçinin iş görme edimi haklı bir sebep olmaksızın kusuru ile engellemesi sonucunu doğurur buda işverenin temerrüde düşmesine yol açar. İşçi tedbir alınmadığı sürece iş görme edimini ifa etmekten kaçınabilir bu halde işçi ücrete hak kazanır ve işverence işçiden bu edimi yerine getirmesi istenemez (TBK m. 408)[162]. Doktrinde İSGK m. 13/3 hükümdeki bu düzenleme karşısında TBK m. 408. hükmünün uygulanmasının mümkün olmayacağı ileri sürülmektedir. Bunun gerekçesi ise İSGK'nın TBK'ya göre daha yeni bir kanun olmasına dayanmaktadır[163].

2.3.3.3.2. İşveren açısından sonuçları

İSG kurallarının ihlali halinde işverenler, borçlar hukuku temelli özel hukuku yaptırımları ve kamu hukuku yaptırımları olan cezai ve idari yaptırımlar ile karşı karşıya kalırlar. Cezai yaptırımlar; adli para cezası ve genelde para cezasına çevrilen hapis cezası; idari yaptırımlar ise işin durdurulması, idari para cezası, kamu ihalesinden yasaklama olabilir[164].Çalışma konumuz açısından önem arz ettiği için ayrıntılı olarak yalnızca işin durdurulması hususuna yer verilmiştir.

İSGK "İşin Durdurulması" başlıklı m. 25 uyarınca; işyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma şekil ve yöntemlerinde ya da iş ekipmanlarında çalışanlar için yaşamsal risk meydana getiren bir durum belirlendiği zaman; bu risk bertaraf edilinceye kadar, yaşamsal riskin özelliği ve bu tehlikeden dolayı meydana gelebilecek riskin etkileyebileceği alan ve çalışanlar göz önünde bulundurularak işyerinin tamamı veya bir bölümünde iş durdurulur. Ayrıca, ihale ile alınan ve çok tehlikeli sınıfta olan işlerde; iş gücü kapasitesinin artırılması, teknolojik gelişme, üretim yöntemlerinde yenilik vb. unsurlar sağlanmadan imalat ve/veya üretim planlarına, iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlaması sebebiyle hayati

[161] Kaplan Senyen, s. 499-494.
[162] Kaplan Senyen, s. 492, 493.
[163] Süzek s. 918.
[164] Ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, s. 959-976; Ayrıntılı bilgi için bkz. Kaplan Senyen, s. 496-509.

tehlikeye sebebiyet verecek şekilde çalışma biçimleri, işin durdurulma sebebi sayılır[165]. İşçiye çalışmaktan kaçınma hakkı veren İSGK m. 13'den farklı olarak işin durdurulmasında tehlikenin yakın olması gerekmez. Ayrıca tehlike hayati nitelik taşımasa dahi, İSGK m. 25/1'de yer alan düzenleme uyarınca, çok tehlikeli sınıf içinde olan metal, maden ve yapı işleriyle tehlikeli kimyasallarla iş yapılan işlerin görüldüğü ya da büyük endüstriyel kazaların olma ihtimalleri bulunan işyerlerinde, risk değerlendirmelerinin yapılmaması halinde de iş durdurulur[166].

2.4. İş Görme Ediminin İfasının İmkansız Olması

2.4.1. Genel olarak imkânsızlık

İmkansızlık kavramı kanunda tanımlanmadığı gibi uygulamada ve doktrinde de mutabık kalınmış bir tanımı bulunmamaktadır. TBK "İfa imkansızlığı" başlıklı m. 136' da "borçlunun sorumlu olmadığı sonraki imkansızlığı", TBK m. 138'de ise "aşırı ifa güçlüğü" düzenlenmiş olup her iki hükmün sonuçları birbiri ile aynı değildir. Bu durumda tespiti gereken husus; edimin sözleşme kurulduktan sonraki durumda meydana gelen değişiklikler sebebiyle ifasının ne zaman aşırı güçleştiği ya da imkansız hale geldiğidir. İfanın önüne geçen engelin kesin fakat geçici olması halinde, vadesinde yerine getirilemeyen edimin, sonradan ifa edilip edilemeyeceği hususu ve geçici engellerin borçlunun temerrüdü mü yoksa ifa imkansızlığı kapsamında mı değerlendirilmesi gerektiği hususları önemlidir[167]. Sözleşmenin yapılması esnasında değil de sonradan ortaya çıkan imkansızlık halinde iki faklı imkansızlıktan bahsedilebilir. Bunlar; borçlunun sorumlu olduğu sonraki imkansızlık ve borçlunun sorumlu olmadığı sonraki imkansızlıktır. Borçlunun sorumluluğu olmayan sonraki imkansızlıkta borçlu borcundan kurtulmaktadır (TBK m. 136). Borçlunun sorumluluğu olan sonraki imkansızlık halinde ise aynen ifa ediminin yerine tazminat borcunun geçmesiyle edimin niteliği değişmektedir (TBK m. 112)[168].

[165] Süzek, s. 972; Kaplan Senyen, s. 496.
[166] Süzek, s. 974-975.
[167] Kurt, Müjde: Borçlunun Sorumlu Olmadığı Sonraki İmkansızlık, Ankara 2016 s. 29.
[168] Alpagut, Gülsevil: Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinden Önce Feshi ve İfa İmkansızlığı, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2005/6, 656 vd.

2.4.1.1. Baştaki imkansızlık

Başta oluşan imkansızlıktan söz edilebilmesi için iş görme ediminin iş sözleşmesinin yapıldığı sırada imkansız olması gerekir. İmkansızlığın sözleşme üzerindeki etkisi imkansızlığı doğuran sebebin nedenine bağlıdır. İmkansızlık objektif ise iş görme ediminin ifası hiç kimse açısından mümkün değildir (TBK m. 27). Örneğin, işyerinde üretilen malların üretiminin idarece yasaklanması, işyerinin kısa bir süre önce yanmış olması halinde başta oluşan imkansızlık söz konusudur ve işçi tarafından ücret talep edilmez. İmkansızlığı sübjektif olması halinde ise iş sözleşmesi imkansızlık ileri sürülünceye kadar geçerlidir. İmkansızlığın sübjektif olması halinde işçinin gerekli eğitiminin olmaması hali örnek olarak verilebilir. Bu halde fiili ilişkinin kurulmuş olması sebebiyle yetersiz iş görme nedeniyle ücretten indirim yapılabilir[169].

2.4.1.2. Sonraki imkansızlık

Sözleşmenin geçerli şartlarla kurulmasından sonra meydana gelen bir engelin, borçlanılmış edimin ifa edilmesini objektif, kesin ve sürekli olarak önlemesine sonraki imkânsızlık adı verilmektedir[170]. İmkansızlığın sözleşmenin yapılmasından sonradan ortaya çıkması halinde önemli olan imkansızlığın objektif ya da sübjektif olduğu değil imkansızlığın hangi tarafın kusurundan kaynaklandığıdır[171].

2.4.1.2.1. İşverenin kusurundan kaynaklanan imkânsızlık

İmkânsızlığın ortaya çıkış nedeni işverenin hatalı yönetiminden kaynaklı ise; örnek olarak işverenin hatalı yönetiminden dolayı işyerin kapanması veya kısa çalışmaya gidilmesi halinde iş görme ediminin ifa edilmesi mümkün olmayacağından dolayı borç ortadan kalkar[172].

2.4.1.2.2. İşçinin kusurundan kaynaklanan imkânsızlık

İş sözleşmesi yapıldıktan sonra oluşan ve iş görme edimini imkânsız hale getiren sebep işçinin kusurundan kaynaklanıyor ise işçi kendisine hiçbir kusurun isnadının mümkün olmayacağını ispatlamadıkça bundan kaynaklanan zararı tazmin etmelidir (TBK m. 112). Bu

[169] Kaplan, Hukuki Sonuçları, s.567; Kaplan Senyen, s. 579.
[170] Altunkaya, Mehmet: Edimin Başlangıçtaki İmkansızlığı, Ankara 2005, s. 105.
[171] Kaplan, Hukuki Sonuçları, s.567; Kaplan Senyen, s. 579.
[172] Kaplan, Hukuki Sonuçları, s.567; Kaplan Senyen, s. 579.

duruma; işçinin kullanımına verilen makinenin işçinin talimatlara uymaması sebebiyle bozulması, işçinin tutuklanması örnek olarak verilebilir. Alacaklı tarafın uğradığı zararın tazmin edilmesini istemesinin kendi edimini ifasını yerine getirmesine bağlı olup olmadığı tartışmalı bir konudur. Konu ile ilgili tartışmalara üçüncü bölümde yer verilmiştir.

2.4.1.2.3. İşçi ve işverenin kusurundan kaynaklanmayan imkânsızlık

İmkânsızlık işveren ya da işçiden kaynaklı değilse; örnek olarak elektrik kesintisi ya da tabii afetten dolayı iş görme ediminin ifa edilmesi imkansız hale gelirse iş görme edimi düşer (TBK m. 136) ve bu nedenle de işverenin ücret ödeme yükümlülüğü sona erer. TBK m. 136'da geçen "Kanun veya sözleşmeyle borcun ifasından önce doğan hasarın alacaklıya yükletilmiş olduğu durumlar, bu hükmün dışındadır." ifadesi ile hükme istisna getirilmiştir. Söz konusu istisna Borçlar Hukukunun "iş yoksa ücret de yoktur" ilkesine istisna getirmiştir[173].

İşletme rizikosu halinde işverenin temerrüdüne ilişkin kural geçerli olup, işveren işletme rizikosuna katlanmakla yükümlüdür. İşletme rizikosuna örnek olarak yangın, deprem gibi doğal afet, makinelerin bakımı gibi işletmeden kaynaklı nedenler, hammadde temininde zorluk gibi ekonomik sebepler olabilir. İşveren tarafından işçinin iş görme ediminin ifasına ilişkin teklifi haklı bir sebep olmaksızın reddetmesi haline işveren temerrüde düşer. Burada kabulden kaçınmayı haklı kılan neden objektif olmalıdır. İşverenin kabulde temerrüdünde kusur veya kusursuzluk önem arz etmemektedir. Kanun tarafından işletme rizikosu işçiye değil işverene yüklenmiştir[174].

2.4.1.3. Geçici imkansızlık

Geçici imkânsızlık halinden TBK m. 409'da bahsedilmiştir. İşçinin doğrudan kendisi ile ilgili olmayan çevresinde oluşup çalışma kabiliyeti üzerinden doğrudan etki oluşturan objektif nedenler işin görülmesini engelledikleri ölçüde dikkate alınır. Ulusal yas, işçinin işe gelmesini engelleyecek şekilde trafiğin tıkanması halleri buna örnek olarak gösterilebilir. Ancak TBK m. 409 hükmünden işçinin faydalanabilmesi için işin işçinin iş gördüğü süreden daha kısa sürede ifa edilememesi gerekir. Örneğin, uzun süren hastalık, muvazzaf askerlik

[173] Kaplan, Hukuki Sonuçları, s.567; Kaplan Senyen, s. 580.
[174] Kaplan, Hukuki Sonuçları, s.567; Kaplan Senyen, s. 581.

gibi hallerde TBK m. 409 anlamında işverenin yükümlülüğünden bahsedilemez[175]. Ayrıca geçici ifa imkansızlığına işçinin kusuru sebebiyet vermiş ise işçi çalışmadığı süre için herhangi bir ücret talep edemeyeceği gibi, işveren tarafından iş sözleşmesi TBK m. 455 uyarınca haklı nedenle feshedilebilir ve şartları oluşmuş ise işveren TBK m. 112 kapsamında işçiden doğan zararlarını talep edebilir[176]. Ancak İş K.'ya tabi işçilerin TBK m. 409'daki hükümden yararlanmaları mümkün değildir. Zira İş K.'da TBK m. 409'u karşılayacak bir hüküm yer almamaktadır[177].

2.5. İşçinin İş Görme Ediminin İfasını Geçici Olarak Engelleyen Durumlar

İş sözleşmesinin yasayla yahut sözleşme ile askıya alınması halinde, iş sözleşmesinde tarafların temel borçlarını oluşturan; iş görme ile ücret ödeme borcu geçici süreyle askıda kalır. Sözleşmenin askıda kaldığı süre içerisinde taraflarca bahse konu borçların yerine getirilmesi talep edilemez ancak işçinin ve işverenin temel borçları dışındaki diğer borçları örneğin sadakat gibi borçları kural olarak devam eder[178]. İş kanunlarında iş sözleşmesinin askıya alınması konusu ayrı bir başlıkla ele alınarak tanımı, koşulları, hükümleri ve sonuçları hakkında bir düzenleme yapılmamıştır. Bu hükümlere işle ilgili kanunların bazı bölümlerinde dağınık biçimde yer verilmiştir. Ayrıca iş görme ediminin geçici olarak engellenmesi durumları sadece kanunda öngörülen durumlarla sınırlanmayıp, koşulları gerçekleştiği zaman kendiliğinden oluşur. Bununla birlikte, kanunda düzenlemesi yapılmayan durumlarda da taraflar anlaşmaya vararak sözleşmeyi erteleyebilirler ya da şartlar olgunlaştığında bu durum kendiliğinden ortaya çıkabilir[179]. İşçinin iş görme ediminin ifasının geçici olarak engellenmesi birçok sorunun da gündeme gelmesine neden olur[180].

İfayı kabulde geçici imkansızlıkta iş sözleşmesi askıdadır ve bu durum işverenin kusurundan değil zorunlu bir nedenden kaynaklandığı için işçi iş görmeye hazır bulunsa bile

[175] Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 213.
[176] Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 213, 214.
[177] Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 214.
[178] Süzek, s. 524.
[179] Süzek, s. 524-525.
[180] Yamaguchi, 83-85. Radouant, 274, 279. C. Quisthoudt, La suspension de l'exécution des contrats de travail et d'emploi, Droit du travail, II, 4, Bruxelles 1972, 6, II, 4. P. Horion, Suspension du travail et salaire garanti, Commentaire de la loi du 10 décembre 1962, Liège 1963, (Süzek, Sarper: İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, Özel Sayı, 2007, s. 121'den naklen).

kural olarak işverenden ücret talep edemez. Ancak İş K. m. 40 uyarınca bu süre içerisinde çalıştırılamayan işçilere bir hafta süresince her gün için yarım ücret ödenir[181].

2.5.1. Genel olarak işgörme ediminin ifasını geçici olarak engellenmesi

İşçinin, kusuru olmadan edimini geçici olarak ifa edememesi halinde ya da işverenin kusuru olmadan geçici süreyle işçinin iş görme edimini kabulünün mümkün olmaması halinde; işverenin fesih yetkisi ve ifayı talep etme hakkının ertelenmesi sebebiyle, iş sözleşmesinin (iş ilişkisinin) edimini geçici süreyle ifa edilememesi ya da askıya alınması sonucu ortaya çıkar[182].

Ne var ki yukarıdaki kuramsal genel tanımlamada, geçici ifa imkânsızlığı durumunun borçlunun kusurundan kaynaklanmaması gerektiğine vurgu yapılsa da ayrıca işçinin ücretsiz izinli olduğu sürenin veya kanunî grev sürecinde çalışmadığı sürenin veyahut da 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu tarafından kabul edilmiş işçi kuruluşunda yöneticilik görevini üstlenenlerin görev süreleri boyunca çalışmadıkları süreler için sözleşmelerin askıda olduğu düşünüldüğü zaman bahse konu durumların işçinin kendi iradesi ile gerçekleştiği gerekçesiyle kusursuz geçici ifa imkânsızlığı durumundan bahsedilmesi söz konusu olamaz. Bundan dolayı, işçinin edimini ifa etmesi mümkün ancak nesnel iyi niyet kuralları dikkate alınarak işçiden beklenemez olması, sözleşmenin askıya alınması durumunun ilk şartı olmalıdır[183].

2.5.1.1. Hukukî dayanakları

Çalışma hayatının ikincil mevzuatı niteliğine sahip TBK'da konuyla ilgili genel bir düzenleme yer almaktadır. TBK. m. 409;*"Uzun süreli bir hizmet ilişkisinde işçi, hastalık, askerlik veya kanundan doğan çalışma ve benzeri sebeplerle kusuru olmaksızın, iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için işgörme edimini ifa edemezse işveren, başka bir yolla karşılanmadığı takdirde, o süre için işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlüdür"* şeklindedir. Sözü edilen düzenlemeyle işçinin geçici ve kusursuz ifa imkânsızlığı sonucuna yol açan durumların tamamı için, işçinin iş görme edimini ifa edemediği süreler için işverenin işçiye ücret ödeme yükümlülüğü öngörülmüştür. Bundan

[181] Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 214.
[182] Süzek, 524-525; Kaplan Senyen, s. 249.
[183] Süzek, Sarper: İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara, 1989. s. 51.

başka yasalarda iş sözleşmesinin askıya alınması ya da iş sözleşmesinin geçici olarak ifa edilememesinin tanımına, şartlarına, sonuç ve hükümlerine genel olarak yer verilmemişse de bu konuyu iş hukukunun farklı kurumlarına ve kurumun hukukî zeminine dayandıranlar vardır. SÜZEK, iş sözleşmesinin askıya alınması konusunda genel hükümlerin yetersiz kaldığını ifade etmiş ve genel hükümlerin iş hukuku ruhuna aykırı olduğu hallerde boşluk oluştuğuna, söz konusu boşluğun doldurulması konusunda ise bu kurumun temelinde bulunan iş güvencesi ile sözleşmenin sürekliliğinin sağlanması yaklaşımımım dikkate alınarak hareket edilmesi gerektiğini ifade etmiştir[184].

İşçinin iş görme borcunu geçici olarak ifa edemediği hallerde çalışma hayatı, işini kaybetme riski ile karşılaşan insanlar için çekilmez bir duruma gelir. Bundan dolayı işçinin işini görmesini engelleyecek makul durumlarda iş sözleşmesi askıya alınmakta, işçinin işini görmesini engelleyen durum ortadan kalktığında ise işçi çalışmaya devam eder. Feshin son çare olması ilkesi dikkate alındığı zaman askıya alınma durumu, durumun niteliğine göre müracaat edilecek alternatif bir yöntem olarak kabul edilir[185].

2.5.2. İş İlişkisinin askıya alınma koşulları

İş sözleşmesinin askıya alınması durumu, iş kanunu tarafından öngörülen durumlarla sınırlı olmayıp koşulları gerçekleştiği zaman kendiliğinden meydana gelen bir durumdur[186]. Sözleşmelerde ya da kanunda bu yönde bir düzenleme bulunmasa bile koşullar gerçekleştiği zaman iş sözleşmesi askıya alınmış olur. Bu yönde bir karar alınması için; işçinin iş görme borcunu ifa etmesi imkânsız olmalı, iş görme borcunu ifa edememesi durumu geçici olmalı, işçinin sözü edilen konuda kusuru olmamalı ve ifa zamanı esaslı olmalıdır [187].

2.5.2.1. İşçinin iş görme borcunu yerine getirmesinin veya işverenin ifayı kabul etmesinin mümkün olmaması

İş sözleşmesinin geçici olarak ifa edilmesine bağlı olarak sözleşmelerin askıya alınması durumunda işçinin iş görme borcunu ifa etmesini engelleyecek bir mazereti olmalıdır. Söz konusu mazeret, hastalık, doğum, grev ve kaza gibi maddî olabileceği gibi

[184] Süzek, Askıya Alınma, s. 19, 20. Aktay/ Arıcı/ Kaplan, s. 114,115; Kaplan Senyen, s. 167.
[185] Taşkent, Savaş: İş Akdinin Askıya alınması ve Ücretsiz İzin Uygulaması, Sicil, Eylül 2006, s. 20.
[186] Süzek, Askıya Alınma, s. 41.
[187] Süzek, s. 530 vd.

evlilik, ölüm gibi ailevi nedenlerden kaynaklanan manevî nitelikte de olabilir[188]. Bu noktada dikkat edilmesi gerekli kriter, işçinin işini sürdürmesinin ondan beklenmesi mümkün olamayacak derecede olmasıdır. Örnek olarak; işçinin ailesinden birisinin ölmesi halinde işini ifa etmemesine yeterli makul düzeyde bir olanaksızlıktan bahsedilebilir (İş K. m. 46/b). Ancak işveren tarafından ifayı kabulün olanaksız halde olup olmadığına ilişkin olan kıstas farklıdır. Çünkü ifanın işveren tarafından kabul edilmemesinde manevî imkânsızlık kıstası değil, maddî imkânsızlık kıstasının esas alınması gerekir[189].

2.5.2.2. İşçinin iş görme borcunu yerine getirmemesinin geçici olması

İşçinin iş görme borcunu ifa etmemesini devamlı olarak engelleyen sebepler varsa iş sözleşmesinin askıda kaldığından bahsedilemez. Bu durumda sözleşme TBK m. 136 uyarınca sonradan oluşan imkânsızlıktan dolayı sona erer. Çalışmaya engel olan durum ancak belli bir sürenin sonunda bitecekse bu halde geçici imkânsızlık ortaya çıkar ve bu durumda sözleşmenin askıya alınmasından söz edilebilir[190]. Yasa koyucu, kimi durumlarda askı süresini ifade etmiştir (İş K. m. 31/1, STİSK. m. 67/1). Bununla birlikte tarafların, bireysel iş sözleşmeleri ya da toplu iş sözleşmeleriyle söz konusu süreyi işçi lehine uzatmaları mümkündür. Kanunda öngörülmemiş olan durumlarda sözleşmenin askıya alınması halinin geçici olmasında dikkate alınacak ölçüt iş ilişkisinde çalışılan süre ile, çalışılmayan süre arasında bulunan orantı olabilir[191]. Edimin niteliğinden ve tarafların iradesinden ifanın mutlaka belli bir zaman içinde yapılması gerekli görülüyorsa böylesi halde sürekli imkânsızlığın olduğu kabulüyle iş sözleşmesinin askıya alındığı kabul edilmelidir[192].

2.5.2.3. İşçinin iş görme borcunu yerine getirmemesinin kusursuz olması

İşçinin iş görme borcunu ifa etmemesi ve bu bağlamda iş akdinin askıya alınması için işçinin bir kusuru olmadan iş görme borcunu ifa edememesi gerekir. İşçinin işini ifa edememesi kendi kusurundan kaynaklanıyorsa askıya alınmanın söz konusu olması mümkün değildir[193].

---

[188] Taşkent, Askıya Alınma s. 21.
[189] Süzek, s. 530-531.
[190] Süzek, s. 533.
[191] Süzek, s. 533; Süzek, Askıya Alınma s. 59-70.
[192] Süzek, s. 533.
[193] Süzek, s. 534.

2.5.3. İfayı geçici olarak engelleyen genel nedenler

İş kanununda ifayı geçici olarak engelleyen nedenler tek bir başlıkta ayrıntılı olarak düzenlenmemiştir. Fakat uygulamada karşılaşılan durumlar farklı yasalarda ve farklı bölümlerde ele alınmıştır. Bu bölümde mevzuatta yer bulan durumlar ve uygulamada önemli yeri olan haller üzerinde durulacaktır. İş K. m. 25/I-b son paragrafında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik halinde, İş K. m. 31/I-II' de askerlik ve kanundan doğan çalışma halinde, İş K. m. 24/b-III ve m. 25/b-III' de işçi ve işveren açısından zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması halinde, İş K. m. 25/IV'de gözaltı ve tutukluluk halinde, 6336 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 67' de grev ve lokavt halinde iş sözleşmesinin askıda kalma haline ilişkin düzenlemeler yer almaktadır[194].

2.5.3.1. Sağlık sebepleri

İşverenin sağlık sebepleri uyarınca işçinin sözleşmesini fesih hakkının doğumu için işçinin kendi kusuru ile hastalığa yol açmasıyla ilgili bir şart bulunmamaktadır. İş K. 25/I-a'da *"İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda*" bu sebeplere bağlı olarak ortaya çıkan devamsızlık eğer ardı ardına üç iş günü yahut bir ay içerisinde beş günden fazla olması durumunda işveren işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. İş K. 25/I-b'de ise işçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek bir hastalık olması ve Sağlık Kurulu tarafından işçinin işyerinde çalışmasında sakınca olması durumunda işveren bildirim sürelerine uymaksızın iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Bahse konu bu haller haricinde işçinin kusuru ya da kusuru olmadan ortaya çıkan hastalık yahut kaza gibi durumlarda, işverenin işçinin sözleşmesini haklı nedenle bildirimsiz feshedebilmesi için, işçinin devamsızlığının İş K. m. 17'de yer alan bildirim sürelerini 6 hafta aşması gerekmektedir. Her hastalık ve kaza hali işçinin işten uzak kalmasını haklı kılmaz. İşçinin haklılığından bahsedilebilmesi için işçiden, iş görme ediminin ifasının beklenememesine ilişkin durumların ortaya çıkması gerekmektedir[195].

5953 sayılı Basın İş Kanunu m. 12 uyarınca; gazetecinin hastalığı sebebiyle iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilemez. Ancak, bu hastalığın altı aydan çok olması durumunda tazminat verilmek suretiyle gazetecinin iş akdi feshedebilir. Gazetecinin

[194] Kaplan, Hukuki Sonuçları, s.567; Kaplan Senyen, s. 583.
[195] Vischer s. 128 (Kaplan, Hukuki Sonuçları, s. 583'den naklen).

uğradığı hastalık sebebiyle görevini ifa edemeyecek hale gelmesi sebebiyle işten çıkarılan gazetecinin, azami bir yıl içinde iyileşmesi halinde gazeteci tekrar eski işine tercihen alınır. Hükümde yer alan hastalığın gazetecinin kusurundan ya da işyerinden kaynaklanıp kaynaklanmadığının önemi yoktur[196].

2.5.3.2. Gebelik ve doğum

Gebelik ve doğum nedeniyle işçinin iş görme edimini yerine getirmesinin geçici bir süre imkansız olduğu dönemlerde iş sözleşmesi askıda kalır. Nitekim buna ilişkin düzenlemeler İş K. m. 25/I-b son paragrafında ve m. 74'de ifade edilmiştir[197]. İş K. m. 25/I-b son paragrafında yer alan düzenleme uyarınca; gebelik ya da doğum durumunda işverenin iş sözleşmesinin fesih hakkı İş K. m. 17'de yer alan bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar ancak bu süre İş K. m. 74'te yer alan sürelerin bitmesi ile başlar İş K.'da m. 74' de yer alan süreler ise; doğum öncesi sekiz hafta ve doğum sonrası sekiz hafta olmak üzere toplamda on altı haftadır. Çoğul gebelik durumunda ise doğumdan önceki süreye iki hafta daha eklenir. Eğer işçinin sağlık durumunun uygun olduğu doktor raporu ile belgelenirse bu halde doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu halde işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir. Sözü edilen çalışılmayan süreler içinde iş sözleşmesi askıda kalır ve bu sürede ücret işlemez ayrıca bu sebeple işçinin iş sözleşmesi feshedilemez[198].

2.5.3.3. Askerlik ya da başka kanuni ödevler

"Askerlik ve kanundan doğan çalışma" başlıklı İş K. m. 31'de askerlik ve kanuni bir ödev sebebiyle iş sözleşmesinin askıda kalmasına ilişkin koşullar düzenlenmiştir. İşçinin muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınması veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi sebebiyle işinden ayrılması halinde işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır. İşçi bu haktan ancak işyerinde en az bir yıl çalışmış olması halinde yararlanabilir. İşçinin bir yıllık çalışmasının üstündeki her fazla yıl için bu süreye iki gün eklenir. Ancak bu sürenin toplamı doksan günü geçemez. Bu süreler içerisinde iş sözleşmesi askıda kalır. İşçinin iş sözleşmesinin feshedilmiş sayılabilmesi için beklenilmesi gereken bu süreler

---

[196] Çil, Şahin: Gazetecinin İş Güvencesi Uygulaması, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Toplantısı, Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, İstanbul 2006, s. 164.
[197] Kaplan Senyen, s. 251; Kaplan, Hukuki Sonuçları, s. 585.; Süzek, s. 547.
[198] Kaplan Senyen, s. 251; Tunçomağ/ Centel s. 186, 187.

içerisinde işçinin ücreti işlemez. Muvazzaf askerlik hali hüküm kapsamı dışında tutulmuştur çünkü muvazzaf askerlik geçici nitelik taşımadığı için iş sözleşmesinin askıya alınması söz konusu değildir. İşçi, işyerinden ayrıldığı andan itibaren sözleşmeyi feshettiği kabul edilir[199]. İlgili hükümde geçen kanundan doğan çalışmaya, işçinin sivil savunma hizmetine katılma sebebiyle geçici bir süre için işten ayrılması hali örnek olarak verilebilir. Askerlik yanında iş görme ediminin ifasını engelleyen kanuni yükümlülüklere ise, tanıklık yahut taraf olarak mahkemeye çağrılmak, seçme seçilme hakkının kullanılması halleri örnek olarak verilebilir[200].

7146 sayılı Askerlik Kanunu ile Diğer Bazı Kanunlarda ve 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 2. maddesi ile 1111 sayılı Askerlik Kanunu'na Geçici 55. madde eklenmiştir. İş bu geçici 55/4 hükmü *"Bu madde hükümlerinden yararlananlar temel askerlik eğitimi süresince çalıştıkları işyeri, kurum ve kuruluşlar tarafından aylıksız veya ücretsiz izinli sayılırlar."* şeklindedir.

2.5.3.4. Zorlayıcı nedenler

İşçiden ya da işyerinden kaynaklı zorlayıcı sebepler; İş K. m. 24/3 ve m. 25/3'te yer almaktadır. Buna göre işçiden veya işyerinden kaynaklı ve işin devam etmesini engelleyen zorlayıcı nedenler oluşmuşsa, bir haftalık süre ile iş sözleşmesi askıda kalır. Bahse konu

---

[199] 5953 sayılı "Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun" m. 16 hükmü;
"Talim veya manevra dolayısiyle silah altına alınan gazeteci bu müddet zarfında ücret hakkını muhafaza eder. Ancak, yedeksubay olarak veya sair suretlerle askeri hizmet karşılığı aylık alan gazetecinin almakta bulunduğu bu aylık kendi işinden aldığı ücretten az ise, işveren, gazeteciye yalnız aradaki farkı ödemekle mükelleftir.
Kısmi veya umumi seferberlik dolayısiyle silah altına alınan gazeteci hakkında üç ay için bu maddenin birinci fıkrası hükümleri uygulanır.
İlk muvazzaf askerlik hizmeti için silah altına alınan gazeteciye normal askerlik müddetince son aldığı ücret yarı nispetinde ödenir.
İşverenle gazeteci arasındaki iş akdinin muayyen bir müddet için akdedilmiş olup olmadığına bakılmaksızın, gazetecinin bu maddenin birinci fıkrasında gösterilen haller dolayısiyle silah altında bulunduğu müddetçe iş akdi, işveren tarafından feshedilemez. Gazeteci bu maddenin ikinci veya üçüncü fıkrasında gösterilen haller dolayısiyle silah altına alındığı takdirde, gazetecinin durumu bu fıkralardan hangisine temas etmekte ise, işveren iş akdini ancak o fıkrada gösterilmiş bulunan süre geçtikten sonra feshedilir. Bu gibi hallerde de gazeteci ile işveren arasındaki iş akdinin muayyen bir müddet için akdedilmiş olup olmadığına bakılmaz. Akdin feshi bu kanunda yazılı hükümlere tabidir.
Gazeteci ile işveren arasındaki mukavele esasen muayyen bir süreyi ihtiva edip de bu süre gazetecinin silah altında bulunduğu sırada kendiliğinden bitiyorsa işveren mukavelenin bu suretle sona ermesinden itibaren bu maddede yazılı olan ücretleri gazeteciye ödemekle mükellef tutulamaz.
Bu maddede yazılı bulunan hükümler işveren tarafından gazeteciye askerlik halinde ücret verilmesi hakkında daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan mukavele, teamül veya örfü adetten doğan haklara halel getirmez" şeklindedir.

[200] Kaplan Senyen, s. 251.; Kaplan, Hukuki Sonuçları, s. 587; Süzek, s. 546, 547.

zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması durumunda (İş K. m. 40) zorlayıcı sebep nedeniyle çalıştırılmayan veya çalışamayan işçiye bu bekleme süresi içerisinde sadece ilk bir haftadaki her gün için yarım ücret ödenir[201].

İşçinin çalışmasına engel olan zorlayıcı bir sebebin meydana gelmesi ve bu sürenin bir haftadan daha çok olması durumunda işveren, feshetme hakkını kullanmadıkça iş sözleşmesi askıda kalır. İşverenin fesih hakkını kullanmadığı durumda zorlayıcı neden ortadan kalktığı zaman askı hali sonlanır[202].

Zorlayıcı nedenler ancak; önceden öngörülmesi ve karşı konulması mümkün olmayan ve borcun ifa edilememesine kaçınılmaz bir şekilde sebebiyet veren ve dıştan gelen olaylar olabilir. Zorlayıcı nedeni teşkil eden olay, yıldırım düşmesi, deprem, su baskını gibi doğal olaylardan kaynaklı olabileceği gibi, savaş, isyan, gibi siyasi ve sosyal olaylardan da kaynaklanabilir. Ayrıca zorlayıcı nedeni teşkil eden olay el koyma, istimlak gibi devlet emri veya eylemleri olabilir[203].

2.5.3.5. İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması

Gözaltına alınma ve tutukluluk durumu İş K. m. 25/4 ile hükme bağlanmıştır. Sözü edilen madde metni uyarınca; "*İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması"* durumunda söz konusu süreçte iş sözleşmesi askıda kalacak, ne var ki bildirim süresinin aşılması durumunda işverence iş sözleşmesi haklı nedene dayalı olarak feshedilebilecektir. Fakat fesih hakkı kullanılmadıkça, o süreçte iş sözleşmesinin askıda olma durumunun sürdüğü kesindir[204]. İşçinin tutuklanmasının ya da gözaltına alınmasının işyeri veya işle ilgili olup olmadığının bir önemi olmadığı gibi, tutuklanma ya da gözaltına alınmış olmasının işçinin bu durumda kusuru olmaksızın ya da kusurundan dolayı düşmüş olmasının da bir önemi yoktur[205].

---

[201] Kaplan Senyen, s. 251.; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 257.
[202] Kaplan Senyen, s. 251.; Kaplan, Hukuki Sonuçları, s. 587.
[203] Yuvalı, Ertuğrul: İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Ve Zorunlu Neden Kavramları İle Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri, Kamu-İş; C:12, S:3/2012, s. 26.; Kaplan Senyen, s. 251.; Kaplan, Hukuki Sonuçları, s. 587.
[204] Kaplan Senyen, s. 251.; Kaplan, Hukuki Sonuçları, s. 587; Şahin, Türk: İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanmasının İş Akdine Etkisi, E-Yaklaşım Dergisi, Eylül 2010, s. 213.
[205] Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri, s.467.

2.5.3.6. Grev ve lokavt

2709 sayılı T.C Anayasası'nın "Grev hakkı ve lokavt" başlıklı m. 54/1 hükmü;

> *"Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir..."* şeklindedir.

Bahse konu hükümle Anayasa tarafından işçilere grev hakkı tanınmıştır. Lokavt hakkı da Anayasa'da yer almaktadır ancak "lokavt hakkı" ifadesi ise doğru bir kullanım değildir zira lokavt Anayasa metninden de anlaşıldığı üzere grev ile eşit düzeyde kabul edilir. Ayrıca STİSK'da saldırı lokavtı değil savunma lokavtı kabul edilmiştir. Buna ek olarak kanuni bir grevden bahsedilmek için toplu iş sözleşmesi süreci olması gerekir[206].

STİSK m. 66/2'da açıkça; kanuni bir grev kararının alınmasına katılma, teşvik etme, greve katılma veya greve katılmaya teşvik etme sebebiyle işçinin iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği hükmü yer almaktadır. Kanuni grev ve lokavtın iş sözleşmelerine etkisi ise STİSK m. 67/1'de düzenlenmiştir. İlgili madde; *"Kanuni greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılamayan ve kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalır."* şeklindedir. Hükümden de anlaşılacağı üzere yasal grev süresince işçilerin iş sözleşmeleri devam eder ancak bazı hak ve borçlar askıda kalır. Her ne kadar işçinin iş görme ve işverenin ücret ödeme borcu grev süresince askıda kalsa da işverenin eşit işlem yapma borcu gibi, işçinin sadakat borcu gibi borçları devam eder[207]. İşçiler grev süresince işlerini geçici olarak bırakır. Ayrıca işçinin grev sebebiyle iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini yerine getirmemesi sözleşmeye aykırılık teşkil etmez[208].

Kanuni grev ve lokavtın iş sözleşmelerine etkisi STİSK m. 67'de düzenlenmiştir. İlgili düzenleme;

[206] Sur, Melda: İş Hukuku Toplu İş İlişkiler, 7. Baskı, Ankara 2017, s. 405.
[207] Sur, s. 464.
[208] Sur, s. 463.

"(1) Kanuni greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılamayan ve kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalır.

(2) İşveren, grev ve lokavt nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin grev veya lokavtın başlamasından önce işleyen ücretlerini ve eklerini olağan ödeme gününde ödemek zorundadır. Ödemeyi yapacak personel de bunun için çalışmakla yükümlüdür. Aksi hâlde 65 inci maddenin beşinci fıkrası hükmü uygulanır.

(3) Grev ve lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenemez, bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine bunların aksine hüküm konulamaz." şeklindedir.

Yukarıda yer alan STİSK'nın m. 67/3 hükmü emredici niteliktedir. Örneğin, işveren bu süre içerisinde işçiye kazaen bir ödeme yaparsa bu yaptığı ödemeyi sebepsiz zenginleşme (TBK m. 77-78) hükümleri uyarınca işçiden geri isteyebilir[209].

Grev ve lokavt sırasında işçiye ücret ödenmediğinden sigorta primi, vergi gibi kesintilerin yapılması mümkün olmaz[210]. İşçinin dayanışma ve sendika üyelik aidatı ücret ödenmediğinde ücretten kesilemeyeceği için bizzat işçi tarafından sendikaya ödenir. İşçiler grev ve lokavt süresince SSGSSK'nın ilgili hükümlerinden yararlanmaya devam ederler. Grev sürecinde sigorta primleri ödenmediğinden, grev prim ödeme süresine bağlı yaşlılık aylığı gibi haklardan yaralanma bakımından olumsuz etki eder. Ancak sigortalılar grevde geçen süreyi borçlanarak grev süresini sigortalılık süresi olarak saydırabilir. Buna ilişkin düzenleme ise SSGSSK'nın m. 41/1-g hükmünde yer alır[211]. Sözü edilen madde uyarınca yasal çerçeve içinde bir grev veya lokavt uygulanması durumunda, iş sözleşmesinden kaynaklı haklar ve borçlar, grev veya lokavt sona erinceye kadar askıdadır. Bu süreçte askıda olan iş sözleşmesi değil, sözleşmeden kaynaklanan temel edimler yani ücret ödeme ve çalışmadır[212]. Her ne kadar temel edimler askıda kalsa da yan borçların kapsamı daralmasına rağmen devam eder. Örneğin, işçinin sadakat borcu ve itaat borcu gibi yan edimleri devam eder[213]. Söz konusu ihbar süresi grev veya lokavt başlamadan önce yapılsa bile askı sürecinde ihbar süresi işlemez fakat askı süresi bittikten sonra kaldığı yerden sürer. Bunun

[209] Sur, s. 366.
[210] Aktay, Nizamettin: Toplu İş Hukuku, Ankara 2015, s. 362.
[211] Sur, s. 464-465.
[212] Akyiğit, Ercan: İş Hukuku, 11. Basım, Ankara 2016, s. 746.
[213] Akyiğit, s. 747.

yanında grev veya lokavt sırasında sözleşmenin peşin para ile feshedilmesine olanak tanınmamalıdır[214].

2.5.3.7. Ailevi nedenler

İş K. "Mazeret izni" başlıklı m. Ek 2 uyarınca; işçiye evlenmesi, evlat edinmesi, anne baba eş kardeş çocuklarından herhangi birinin ölümü halinde üç gün ücretli izin verilir. İşçinin eşinin doğum yapması durumunda işçiye beş gün ücretli izin verilir. Ayrıca İş K. m. Ek 2/2'de; *"işçinin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir."* düzenlemesine yer verilmiştir[215].

2.5.3.8. Ücretsiz izin

Ekonomik zorluklar sebebiyle günümüzde çokça karşılaşılan ücretsiz izin uygulaması İş K.'da bulunmamaktadır. Ancak açık veya örtülü olarak işçinin ücretsiz izne muvafakati varsa yahut bu durum toplu iş sözleşmesinde düzenlenmiş ise geçerli sayılabilir[216]. Ücretsiz izin kural olarak çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı bir değişiklik meydana getirmekte olup İş K.'nın değişiklik feshine ilişkin m. 22 uygulanır. İlgili madde uyarınca ücretsiz izne çıkma teklifini yazılı yapmalı ve işçi tarafından altı iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmelidir. Bahse konu süre içerisinde işçi tarafından kabul edilmeyen ücretsiz izin teklifi reddedilmiş sayılır ve işçiyi bağlamaz. İşveren tarafından yazılı olarak yapılan ve işçi tarafından altı iş günü içerisinde kabul edilen ücretsiz izin teklifi kabul edilmesi halinde iş sözleşmesinin askıda kalması söz konusu olur[217]. Kanunun ilgili maddesinde ücretsiz izin süresine ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır. SÜZEK'e göre; işveren tarafından önerilen ücretsiz izin süresi dürüstlük kurallarına uygun ve makul olmalıdır[218].

2.5.3.9. İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için işyerinden ayrılan işçiler

İşçi kuruluşu kapsamında, işyerinden yöneticilik görevi yapmak üzere ayrılan işçinin iş sözleşmesinin askıda olması durumu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi

[214] Akyiğit, s. 747.
[215] Süzek, s. 548.
[216] Kaplan Senyen, s. 252.
[217] Süzek, s. 535, 536.
[218] Süzek, Askıya Alınma, s. 66 vd.

yasasının kabulüyle bir düzenlemeye (STİSK m. 23) kavuşmuştur. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun yürürlükte olduğu dönemde tartışmalı olan konu yeni yasanın kabul edilmesiyle birlikte yönetici olma sıfatıyla göreve başlayan işçinin hukukî durumu açıklık kazanmış, iş sözleşmesinin askıda kalmaya devam edeceği ve isterse işçinin sözleşmeyi derhal feshederek kıdem tazminatı hakkı kazanacağı yönünde açık bir hükme bağlanmıştır. Sözü edilen hüküm uyarınca işçi kuruluşunda yönetici olduğundan dolayı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır[219][220]. Dilerse yönetici işten ayrıldığında iş sözleşmesini bildirim süresine uyma zorunluluğu olmadan ya da sözleşme süresinin bitmesini beklemeden feshetme ve kıdem tazminatını alma hakkına sahiptir[221].

Daha ayrıntısıyla ifade etmek gerekirse STİSK m. 23/1 hükmünde üç farklı durum mevcuttur. Bunlardan ilki; işçi kuruluşunun (sendika/konfederasyon) yöneticisi olduğundan ayrılan işçinin, işyerinden ayrıldığı sürede iş sözleşmesi askıda kalır. Bu halde fesih söz konusu olur. İkincisi ise işçinin iş sözleşmesinin belirli süreli olması halinde işçi sözleşme tazminatına hak kazanmaktadır eğer işçinin iş sözleşmesi belirsiz süreli ise bu halde yöneticinin bildirim sürelerine uyma zorunluluğu yoktur. Son olarak eğer işçi, yönetici olduğu süre içerisinde iş sözleşmesini feshederse, fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden kıdem tazminatına hak kazanır[222].

Yöneticilik sebebiyle iş sözleşmesi askıya alınan işçinin; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemesi, yeniden seçilememesi, kendi isteğiyle çekilmesiyle görevinin sona ermesi hallerinde, sona erme halinden işlemeye başlayan bir aylık süre içerisinde yöneticilik göreviyle ayrıldığı işverenine başvurabilir. İşveren işçinin başvuru tarihinden itibaren bir ay içerisinde eski işine veya olmaması halinde uygun bir pozisyonda işçiyi işe başlatmak zorundadır. Eğer bahse konu süre içerisinde işveren işçiyi işe başlatmaz ise iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi söz konusu olur (STİSK m. 23/2)[223]. Yukarıda

---

[219] Ayrıntılı bilgi için bkz. Sur, s. 76.

[220] *"Söz konusu hükümde bahsedilen yöneticiler, işyerinden ayrılan ve sadece yöneticilik görevini yerine getirenler, profesyonel yöneticiler, olup hem işine devam eden hem de yöneticilik yapan işçiler, amatör yöneticiler, bu hükümlerle güvence altına alınmamıştır."* Şahlanan, Fevzi: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum, 2013/4, s. 120; Astarlı, Muhittin: 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçları, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 17, S: 1-2, 2013. s. 142.

[221] 2821 sayılı Sendikalar Kanunundaki ayrıntılı bilgi için bkz. Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 2. Baskı, İstanbul 2013, s. 110-111-112; Aktay, s. 67-71.

[222] Kılıçoğlu, Mustafa: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu, Ankara 2013 s. 186.

[223] Kılıçoğlu, Mustafa, s. 186.

bahsedilen STİSK m. 23/1-2 haricinde görevi sona eren sendika yöneticisine işveren başvurması halinde işverence kıdem tazminatı ödenir. Burada ödenecek tazminatın hesabında işyerinde çalışılmış olan süreler ve emsal işçi için geçerli olan ücret ve diğer haklar esas alınır. Ancak işçinin iş kanunundan doğan hakları saklıdır. Örneğin, işyerinde bir toplu iş sözleşmesinin olması halinde bahse konu toplu iş sözleşmesinden doğan haklarında göz önüne alınması gerekir[224].

5510 sayılı SSGSSK m. 4/2-a hükmünde "*İşçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenler"* sigortalı sayıldığına hükmedilmiştir. İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için işyerinden ayrılan işçilerin sigorta primlerinin işveren payı SSGSSK m. 12/3 hükmü uyarınca yöneticisi olduğu konfederasyon veya sendika tarafından ödenir. Bahse konu yönetici olan işçilerin genel sağlık sigortası kapmasına alınmış olmalarına rağmen sendika veya konfederasyon ile aralarında herhangi bir iş sözleşmesi bulunmadığından işsizlik sigortasından faydalanamazlar[225].

2.5.3.10. Mevsimlik işlerde ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin çalışmadıkları dönemler

Mevsimlik ve kampanya işleri sebebiyle ortaya çıkan askı hali taraflardan kaynaklanan sebeplerden değil işin mevsimsel olması sebebiyle ortaya çıkan askı halidir[226]. Mevsimlik işyerlerindeki işçiler senenin belli bir dönemi içinde çalışmaktadırlar, iş mevsiminin bitmesiyle iş görme edimi de biter ancak iş sözleşmesi bitmiş değildir, iş sözleşmesi sonraki mevsim başına dek askıda kalır[227]. Mevsimlik işler ve kampanya işleriyle ilgili ayrı bir düzenleme yoktur yalnızca İş K. m. 29/7 ve m. 53/3 hükmünde bu türden işlere ilişkin birtakım düzenlemeler bulunmaktadır[228].

Mevsimlik işler belirli ve belirsiz süreli olarak yapılabilir. Belirli süreli yapılması halinde mevsim bitimiyle iş sözleşmesi sona erer ve işçi kıdem ve ihbar tazminatı talep edemez. SÜZEK'e göre eğer her yıl iş için mevsimlik iş sözleşmesi yapılıyor ise artık

[224] Kılıçoğlu, Mustafa, s. 187.
[225] Sur, s. 74.
[226] Eroğlu, Seval: Mevsimlik İş Sözleşmelerinde Askı Hali ve Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisinin Tespitine Etkisi, Sicil, Eylül 2007, s. 89.
[227] Süzek, s. 282; Kaplan Senyen, s. 107.
[228] Süzek, s. 282; Okur, Zeki: Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin, Karar İncelemesi(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı İncelemesi), İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası C. LXXII, S. 2, 2014, s. 308.

belirsiz süreli sözleşme bulunduğu kabul edilmelidir. Bu halde mevsim sona erdiğinde sözleşme sona ermeyecek, diğer mevsim gelinceye kadar askıda kalacaktır[229].

[229] Süzek, s. 282.; Ayrıntılı bilgi için bkz. Büyüktarakçı Sevil: İş Hukukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi (Danışman: Prof. Dr. Melda Sur), Ankara 2010 s. 50, 51.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞÇİNİN İŞ GÖRME EDİMİNDE İFA ENGELLERİ HALİNDE ÜCRETİ

Bu bölümde esas olarak işçinin iş görme ediminde ifa engelleri halinde işçinin ücreti ele alınmıştır. Ancak çalışmanın bütünlüğü açısından, işverenin temerrüdü halinde işçinin tazminat talebine, işverenin temerrüdü halinde iş sözleşmesinin feshine ve genel olarak ücret kavramına kısaca yer verilmiştir.

Bu bölümde işçinin iş görme ediminde ifa engelleri halinde ücreti üç ana başlıkta incelenmiştir. Bunlar; işverenin temerrüdü halinde ücret, iş görme ediminin imkansız olması halinde ücret ve işçinin iş görme ediminin ifasının geçici olarak engelleyen durumlarda ücrettir. İşverenin temerrüdü başlığı altında ise; işverenin kabulde temerrüdü halinde ücret, hazırlık muameleleri yükümlülüklerinin işverence yerine getirmemesi sebebiyle işverenin temerrüdü halinde ücret ve işverenin İSG yükümlülüklerine uymaması sebebiyle temerrüdü halinde ücreti incelenmiştir.

3.1. Genel Olarak Ücret

3.1.1. Ücret kavramı

İş K. m. 32.'de genel anlamda ücret *"bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır."* şeklinde tanımlanmıştır. Hükümden de anlaşıldığı üzere ücret, işçi tarafından ifa edilen bir işin karşılığını oluşturur. Ancak bu kurala iş sözleşmesinin sosyal fonksiyonu dolayısıyla bazı istisnalar getirilmiştir. Bu istisnalara örnek olarak; zorlayıcı nedenle çalışılamayan günlerde (İş K. m. 24/3, 25/3), ulusal bayram ve tatil günlerinde (İş K. m. 57), hafta tatillerinde (İş K. m. 46), yıllık ücretli izin günlerinde (İş K. m. 57), askerlik görevini ifa eden gazetecilere askeri görevde oldukları sürede (Basın İş Kanunu m. 16/1-3) iş karşılığı olmadan ücret ödenmesi gösterilebilir. Bu tür ücrete ise sosyal ücret denilir[230].

[230] Lyon-Caen,6, 200 vd (Süzek, s. 395'den naklen)

İş K.'nın "Ücret ve Ücretin Ödenmesi" başlığında düzenlenen ücret türü çıplak (temel, kök, giydirilmemiş) ücret olup, nakden ödenmesi gereken tutardır (İş K. m. 32). Zira, temel ücret, işçiye ayni bir karşılık olarak ödenemez. İş K.'da bazı durumlarda işçiye temel ücret üzerinden ödeme yapılması gerektiği öngörülmüştür. Örneğin, İş K. m. 50 ile m. 57/2'de hafta tatili, genel tatiller, ulusal bayram ve yıllık izin ücretleri temel ücret üzerinden ödeneceğine hükmedilmiştir[231]. Giydirilmiş (Geniş) anlamda ücret ise çıplak (temel, kök, giydirilmemiş) ücret yanında iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya kanundan doğan, para ile ölçülebilen tüm menfaatlerin çıplak ücrete eklenmesinden oluşur. İş K.'da bazı durumlarda işçiye giydirilmiş ücret üzerinden ödeme yapılması gerektiği hükme bağlanmıştır. Örneğin, ihbar ve kıdem tazminatı giydirilmiş ücret üzerinden ödenir. Kanunda yer almamasına rağmen Yargıtay kararları uyarınca iş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminatların hesaplanmasında giydirilmiş ücretin esas alındığı görülmektedir[232][233]. Ücret, uygulamada çoğunlukla işveren tarafından ödenmektedir. Ancak İş K. m. 32/1'de düzenlendiği üzere üçüncü kişiler tarafından da ödenebilir.[234]

3.1.2. Ücret sistemleri

3.1.2.1. Zamana göre ücret

Ücretin çalışma süresinin uzunluğuna göre saat, gün, hafta ay gibi işin ifa edildiği zaman dilimine göre belirlenmesine zamana göre ücret denir[235]. Burada yapılan işin miktarı önemli olmayıp, işin yapılması neticesinde belli bir ücretin ödenmesi esas alınır. İşin niteliği veya niceliğinde farklılık olması ücret miktarını etkilemez. İş Hukuku uygulamasında en

---

[231] Süzek, s. 395.

[232] (Yarg. 10. HD, 02/05/2016 T., 2015/4800 E. 2016/7085 K.) *"Tazminat hesabında gözetilecek ücret, işçiye ödenen günlük veya aylık çıplak ücrete ek olarak sağlanan, parayla ölçülmesi mümkün bütün ekonomik faydaları kapsar. Diğer bir anlamda, işverence sağlanan para ve para ile ölçülebilen bütün hak ve menfaatlerin giydirilmiş olduğu gelirdir. Bu anlamda da zarar hesabına esas ücret, a) Günlük veya aylık çıplak ücret, b) İşyerinde sağlanan yemek yardımı, c) Ödenen her türlü ikramiye ve teşvik primleri, d) İşe gidiş gelişte sağlanan olanaklar veya yol ücreti, e) Bireysel ve toplu iş sözleşmeleriyle sağlanan giyim, aile, yakacak, ısınma parası gibi süreklilik gösteren haklar, gözetilerek belirlenmelidir. Gerçek ücretin ise 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 gerekir. Sigorta Primine Esas Kazanca göre hesap yapılamaz",* Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı https://www.sinerjimevzuat.com.tr/ (Erişim Tarihi: 02.11.2019)

[233] Süzek, s. 395.

[234] Kaplan Senyen, s. 167.

[235] Pelissier/Supiot/Jeammaud, s. 1103 (Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 164'den naklen)

yaygın ücret ödeme şekli zamana göre ücretin ödenmesidir. Çünkü zamana göre ücretin hesaplanması aşağıdaki yer alan diğer ücret sistemlerine göre daha kolaydır[236] .

3.1.2.2. Parça başına (akort) ücret ve götürü ücret

Parça başına ücret sisteminde, işçiye ürettiği mal veya çıkarılan iş miktarına göre ödeme yapılır. Bu sistemde ücret; parça sayısı, ağırlık, büyüklük, uzunluk gibi birimler esas alınarak, her bir birim için saptanan ücretin belirli bir çalışma döneminde işçi tarafından üretilen birim sayısıyla çarpılması şeklinde hesaplanır[237]. Parça başına ücretin bir şekli olan götürü ücrette ise ücret yapılan işin sonucuna göre belirlenir[238].

3.1.2.3. Yüzde usulüne göre ücret ve bahşişler

İş K. "Yüzdelerin Ödenmesi" başlıklı m. 51/1 hükmü;

> *"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"* şeklindedir.

İş K. m. 51/3 hükmü ise "*Yüzdelerden toplanan paraların o işyerinde çalışan işçiler arasında yapılan işlerin niteliğine göre, hangi esaslar ve oranlar çerçevesinde dağıtılacağı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir."* şeklindedir. İşveren veya işveren vekili bahse konu hükmün birinci fıkrasındaki paranın tam olarak işçilere dağıtıldığını belgelemelidir (İş K. m. 51/2) [239].

[236] Hueck-Nipperdey I, 138 (Çelik, s. 143, 144'den naklen, dipnot. 19); Süzek, s. 396; Kaplan Senyen, s. 176.
[237] Çelik/ Caniklioğlu/ Canpolat, s. 315; Süzek, s. 396, 397; Kaplan Senyen, s. 176, 177.
[238] Çelik/ Caniklioğlu/ Canpolat, s. 316; Süzek, s. 397; Kaplan Senyen, s. 177.
[239] Süzek, s. 398; Kaplan Senyen, s. 177.

3.1.3. Ücret ekleri

Kanun veya sözleşme uyarınca; işçinin, asıl ücretinin yanında hak kazandığı menfaatlere ücret ekleri denilmektedir. Ücret eklerinden en sık karşımıza çıkanlar prim, ikramiye komisyon ve kardan pay almadır[240].

3.1.3.1. Prim

Prim, işçinin işi nitelik ve nicelik açısından başarılı bir şekilde ifa etmesi sonucu ödül amacıyla ödenen bir ücret ekidir[241]. Prim işveren tarafından toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden kaynaklı olarak verilebilir. Ancak işverence tek taraflı olarak prim verilmesi hali süreklilik arz edip işyeri uygulaması haline gelmiş ise, işçinin artık iş koşulu haline gelmiş olan primi talep etme hakkı vardır[242].

3.1.3.2. İkramiye

İkramiye, işçinin ifa ettiği işten dolayı duyulan memnuniyetin karşılığı olarak veya yılbaşı, bayram, doğum, evlenme gibi haller gibi bazı özel sebepler halinde işverence verilen paradır[243].

İşverenin, ikramiye ödemesine ilişkin bir zorunluğu yoktur. Ancak iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde belirlenmiş ise ikramiyenin ücret eki niteliğine haiz olmuş olup, işyerindeki bütün işçilere ödenmesi gerekmektedir. Bu durumda ikramiyeye de ücrete ilişkin hükümler uygulanır. Ancak ikramiye işveren tarafından yalnızca bazı koşulların gerçekleşmiş olması halinde ödeniyor ise bu halde işyeri uygulaması haline gelmemiştir ve işveren ikramiye verip vermemek konusunda serbestiye sahiptir[244].

İkramiye ödenmesi gerekliliği bazı kanunlarda yer almaktadır. Örneğin 6772 sayılı kanunun m. 1;

---

[240] Kaplan Senyen, s. 178.
[241] Süzek, s. 399.
[242] Aktay/ Arıcı/ Kaplan, s. 114; Süzek, s. 399.
[243] Lyon-Cean, No.158, s.176; Pelissier/Supiot/Jeammaud, s. 1107; Javillier, No.324, s. 350; Brun/Galland, No.297, s.307; Teyssie, s. 517; Vischer, s.110 (Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 161'den naklen) Süzek, s. 399; Kaplan Senyen, s. 178.
[244] Çelik/Caniklioğlu/Canpolat, s. 319; Kaplan Senyen, s. 178.

"*Umumi, mülhak ve hususi bütçeli dairelerle mütedavil sermayeli müesseseler, sermayesinin yarısından fazlası Devlete ait olan şirket ve kurumlarla belediyeler ve bunlara bağlı teşekküller, 3460 ve 3659 sayılı kanunların şümulüne giren İktisadi Devlet Teşekkülleri ve diğer bilcümle kurum, banka, ortaklık ve müesseselerinde müstahdem olanlardan İş Kanununun şümulüne giren veya girmiyen yerlerde çalışmakta olan ve İş Kanununun muaddel birinci maddesindeki tarife göre işçi vasfında olan kimselere, ücret sistemleri ne olursa olsun, her yıl için birer aylık istihkakları tutarında ilave tediye yapılır"* şeklindedir[245].

Yine bahse konu Kanunu m. 3'de, işçilere birinci maddede öngörülen ikramiyeden ayrı olarak her yıl için bir aylık istihkaklarının tutarını geçmemek kaydı ile Bakanlar kurulunca bir ikramiyenin daha ödenmesine karar verilebilmektedir[246].

2448 sayılı kanun ile toplu iş sözleşmelerinde işçilere verilebilecek ikramiyeler sınırlandırılmıştır[247]. Buna göre, kamu kurum ve kuruluşlarında 6772 sayılı kanun gereği verilen ilave tediyelerden ayrı olarak her yıl için her biri bir aylık istihkaklarının tutarını (hafta sonu ve genel tatil günleri dahil) geçmemek üzere toplu iş sözleşmeleri ile en çok iki ikramiye daha verilebilir. Bu kanun kapsamının dışında kalan işyerlerinde çalışan işçilere toplu iş sözleşmeleri ile yılda en çok dört ve münhasıran yer altında çalışan işçilere ise en çok beş ikramiye ödenebilir (Ek madde 1-2)[248].

3.1.3.3. Aracılık (komisyon-provizyon) ücreti

TBK m. 404 uyarınca aracılık ücreti; işçiye belli işlerde aracılık yapmasının karşılığı olarak ödenen bir ücrettir[249]. Komisyon ücreti işvereninin işletmesinin elde ettiği kar üzerinden değil, işçinin işveren ile kararlaştırdığı oran olarak karşımıza çıkmaktadır[250]. İşçinin aracılık ücreti isteme hakkı, üçüncü kişi ile aracılık işleminin geçerli olarak kurulması ile doğar[251].

---

[245] "Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması ve 6452 Sayılı Kanun'la 6212 Sayılı Kanun'un 2. Maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanun"
[246] Süzek, s. 401; Kaplan, Senyen s. 178.
[247]" 4/7/1956 Tarihli, 6772 Sayılı Kanun'a Bir Ek Madde Eklenmesi ve İşçilere Toplu İş Sözleşmeleri ile Verilecek İkramiyeler Hakkında Kanun", RG. 19.04.1981, 17315.
[248] Kaplan, Senyen, s. 178.
[249] Süzek, s. 402.
[250] Tunçomag, Borçlar Hukuku s. 408; Kaplan Senyen, s. 179.
[251] Eren, Özel Hükümler, s. 548.

3.1.3.4. Kardan pay alma

Kardan pay alma işçileri, işyeri ve işletmeye bağlamak, verimli çalışmalarını sağlamak amacı ile işveren tarafından özellikle satış ve yönetimde çalışan işçilere verilen belli bir orandaki kardır. Kardan pay alma aracılık ücretinden farklı olarak işletmenin elde ettiği kara bağlıdır. İşletmenin karı bu payın miktarına etki etmektedir. TBK m. 403'e göre kardan pay alma şekli kararlaştırılmamış ise, pay, hesap dönemi sonunda, yasal hükümler veya genellikle kabul edilmiş ticari esaslar göz önünde bulundurularak belirlenir[252].

3.1.3.5. Bahşiş

Bahşiş, sunulan hizmetten memnun kalınması halinde üçüncü kişi konumundaki müşteri tarafından işçiye verilen bir miktar paradır[253]. Bahşiş bazı durumlarda ücret eki niteliğinde olabileceği gibi, bazen de asıl ücret olabilir[254]. İşçi eğer sadece müşterilerden alınan bahşişler ile çalışıyor ise bu durumda bahşişin asıl ücret olması söz konusudur. Eğer asıl ücrete ek olarak veriliyor ise bu durumda bahşiş ücret eki niteliğindedir[255].

3.1.4. Ücretin miktarı

3.1.4.1. Ücretin belirlenmesi

TBK m. 401'e göre; işveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen ücreti, eğer sözleşmede hüküm yoksa da asgari ücretten az olmamak kaydı ile emsal ücreti ödemek yükümlülüğü altındadır. Ancak belirlenecek ücret asgari ücretten (İş K. m. 39) az olamaz[256]. İş sözleşmesinde ücret miktarının belirlenmediği hallerde, asgari ücretten az olmamak üzere, işçinin şahsi özelliği, yapılan işin niteliği ve işyeri uygulaması dikkate alınarak ücret belirlenebilir[257].

3.1.4.2. Asgari ücret

Asgari ücret öncelikle Anayasa m. 55/3'de *"Asgarî ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur."* şeklinde

[252] Kaplan Senyen s. 179; Aktay/ Arıcı/ Kaplan, s. 114.
[253] Pelissier/Supiot/Jeammaud, s. 997; Teyssie, s.519 (Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 163'den naklen)
[254] Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri s.297, 298; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 163.
[255] Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri, s. 298.
[256] Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 165.
[257] Kaplan Senyen, s. 168.

düzenlenmiştir. Bunun yanında İş K. m. 39/1 hükmü; *"İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir."* şeklindedir. Ayrıca asgari ücretin tespiti sırasında uygulanacak esaslar, Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun toplanma ve çalışma şekli ile komisyonun başkan, üye ve raportörlerine verilecek huzur hakkına ilişkin usul ve esasların düzenlenmesi amacıyla "Asgari Ücret Yönetmeliği" çıkarılmıştır[258]. Asgari ücret, kamu düzenine ilişkindir bu nedenle aykırılık durumda sözleşme hükümleri batıldır[259].

3.1.5. Ücretin ödenmesi

3.1.5.1. Ücretin ödenme şekli

İş K. "Ücret ve Ücretin Ödenmesi başlıklı" m. 32/2 hükmü;

> *"Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir*." şeklindedir.

Buna göre ücret ve her çeşit istihkak kural olarak Türk Parası ile ödenecektir. Ancak taraflar anlaşarak ücret ödemesinin Türk Parası dışında yabancı para ile yapılabileceğini de kararlaştırabilirler. Buna göre, ücret ödemesi, ödeme günündeki rayiçteki Türk Parası ile yapılabilecektir. Bununla birlikte yabancı para(döviz) ile ücret ödeme yapılması yönündeki anlaşmalar da geçerlidir[260]. TBK "Ücretin korunması" başlıklı m. 407/3 hükmü, *"Ücretin işveren lehine kullanılacağına ilişkin anlaşmalar geçersizdir"* şeklindedir. Madde gerekçesinde; işveren, işçiye ücret ödemesini; örneğin kendi fabrikasında üretilen ürünlerin satın alınması koşuluna bağlayamaz. İş K. m. 32/4 hükmü *"Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtta geçerli parayı temsil ettiği iddia edilen veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz."* şeklindedir. Ücretin ayni olarak örneğin mal olarak ödenmesi ancak temel ücret dışındaki ücret ekleri için söz konusudur. İşveren ayni ödemeyi,

---

258 "01.08.2004 tarihinde yürürlüğe giren Asgari Ücret Yönetmeliği"
259 Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 166.
260 Kaplan Senyen s. 169; Süzek s. 411.

yan menfaati veya yardımı kendisinden kaynaklanan nedenler ile yerine getiremiyor ise bunun karşılığı olan nakdi ödemeyi yapmak zorundadır [261].

3.1.5.2. Ücretin ödenme yeri

İş K. m. 32/2 hükmü uyarınca; kural olarak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Söz konusu fıkraya 17.04.2008 tarihinde kayıt dışı istihdamı engellemek için 5754 sayılı yasa ile eklenen hüküm;

> *"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."* şeklindedir.

TBK m. 407'de de İş K. m. 32/2 hükmü ile aynı yönde bir düzenleme getirilmiştir. Buna göre, TBK m. 407'de her ödeme döneminde, işçiye hesap pusulası verileceği ve özel olarak açılan banka hesabına yatırılarak ücret ödemesi yapılacağı düzenlenmiştir[262]. *"Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik"* uyarınca 01.01.2009 tarihinden itibaren yönetmelikte sayılan yasalara tabi işverenlerin Türkiye genelinde çalıştırdıkları gazeteci, gemi adamı veya 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 yükümlü olduğu düzenlenmiştir[263].

[261] Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 103.; Süzek, s. 410.
[262] Süzek, s. 412.
[263] Süzek, s. 412.

3.1.5.3. Ücretin ödenme zamanı

İşçinin ücreti, işçi tarafından işin ifa edilmesinden sonra ödenir. Bu yönü ile memurlara 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun m. 164/1 hükmünde peşin ödeme yapılması kuralından ayrılır. Ücret çalışılan ayı takip eden aybaşında muaccel hale gelir. Bazı yasalardaki özel hükümler ve işçi ve işveren yapılan sözleşmeler ile ücretin peşin ödeneceği yönünde düzenleme de yapılabilir. Örneğin yıllık izne çıkan işçilerin bu süreye ilişkin ücretlerinin izne başlamadan önce peşin ödeneceği İş K. m. 57/1'de düzenlenmiştir ayrıca ücretin avans olarak verileceği de kararlaştırılabilir. Basın İş Kanunu m. 14'de ise kararlaştırılan ücretin her ay peşin ödeneceği düzenlenmiştir. İşçi ücretinin ödenme dönemi ile ilgili İş K.'da azami ve asgari süreler belirlenmiştir. Bu şekilde hem işçi hem de işverenin yararları korunmuştur. İş K. m. 32/5 uyarınca ücret en geç ayda bir ödenir. Toplu İş Sözleşmeleri ve iş akitleri ile bu süre bir hafta kadar indirilebilir[264].

3.1.5.4. Ücretin ödendiğinin ispatı

Ücretin belgelenmesi; işçi açısından ücretinden yapılan kesintinin miktarını, ücrete dahil edilen kısımların gerçeği yansıtıp yansıtmadığını bilmek, işveren açısından ise ücret konusunda uyuşmazlık çıkması halinde ücretin ödendiğinin belgelenmesi için gereklidir[265]. Ücretin ödendiğine ilişkin ispat yükü işverene, ücret alacağının varlığı, miktarı ve eklerinin ispat yükü işçiye aittir[266].

İş K.'da ücretin ödendiğinin nasıl ispat edileceğine ilişkin özel bir düzenleme bulunmamaktadır. İş K. "ücret hesap pusulası" başlıklı m. 37/1 uyarınca; işveren işçiye, işyerinde veya banka aracılığı ile yaptığı ödemeler için ücret hesabını gösteren imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır[267].

İşveren işçinin ücretini ödediğini ücret hesap pusulası haricinde işçinin imzasını taşıyan ücret bordrosu, makbuz, banka kaydı, dekont, ibraname gibi belgelerle ispatlayabilir[268]. Ancak *"Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik"* uyarınca işverence işçinin ücretinin

[264] Süzek, s. 413.
[265] Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri, s. 306.
[266] Süzek, s. 414, 415; (Yarg. 22. HD, 03.07.2017 T., 2017/35483 E., 2017/15668 K.), Mollamahmutoğlu/ Astarlı/Baysal, s. 169.
[267] Süzek, s. 414, 415.
[268] Süzek, s. 415.

banka hesabına yatırılması zorunlu olan işyerlerinde, işveren ancak işçinin ücretini banka hesabına ödediğini ispat etmekle borcundan kurtulur[269][270].

3.1.5.5. Ücrete ilişkin zamanaşımı

İş K. m. 32/8'de düzenlenen hüküm gereği ücret alacaklarına uyulacak zamanaşımı süresi beş yıldır. TBK m. 147'de yer alan zamanaşımı süresi de İş K.'da olduğu gibi beş yıldır. 4857 sayılı İş K. Taslağı; hükümet, işçiler ve işverenler tarafından seçilen üçer profesör olmak üzere, dokuz kişilik bilim kurulunca hazırlanmıştır. Bu taslakta, işçi ücretlerin zamanaşımı süresi on yıl olarak kaleme alınmıştır. Ancak işçi ücretlerinin korunması açısından isabetli olan bu düzenleme, Meclis'te kabul görmemiş ve 5 yıllık zamanaşımı düzenlemesiyle kanunlaşmıştır. SÜZEK; işçilerin çoğunun tek geçim kaynağı olan ücretin beş yılda zamanaşımına uğraması düzenlemesinin, ücret niteliği taşımayan alacakların bile on yılda zamanaşımına uğradığı düşünüldüğünde, haklı gösterecek bir gerekçeye dayanmadığı ve bu nedenle işçinin hak kaybına uğramaması için ilgili kanun hükmünün on yıllık zamanaşımı şeklinde düzenlenmesinin isabetli olacağı görüşündedir[271].

Ücret alacaklarında zamanaşımı, alacağın doğduğu (ücret ödeme) tarihinden itibaren başlar ve iş sözleşmesinin devam etmesi zamanaşımının işlemesine engel olmaz. Ayrıca zamanaşımının iş sözleşmesinin devam ettiği sürede muaccel olan her bir ücret alacağı açısından ayrı ayrı hesaplanması gerekir[272].

3.1.6. Ücretin ödenmemesi

3.1.6.1. Ücretin ve faizin talep edilmesi

Ücretinin ödenmemesi durumunda işçi zamanaşımı süresi içerisinde ücretinin ödenmesini talep edebilir[273].

---

[269] "Resmî Gazete Tarihi: 18.11.2008 Resmî Gazete Sayısı: 27058"
[270] Süzek, s. 416.
[271] Ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, Sarper: Sosyal Politikanın Araçlarından Biri Olarak İş Hukuku, Sosyal Devlet ve Sosyal Politika Semineri, Ankara 2007, 107 vd., 119 vd., 145 vd.; Süzek, Sarper: İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 2017, s. 208, 209.
[272] Kaplan Senyen, s. 176.
[273] Süzek, s. 417.

İş K. "ücretin gününde ödenmemesi" başlıklı m. 34'e göre; gününde ödenmeyen ücretlere mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanmaktadır. Aşağıda anlatılacağı üzere işçinin ücretinin yirmi gün içinde ödenmemesi halinde işçinin iş görmekten kaçınma hakkı vardır. Bahse konu bu yirmi gün için faiz işleyip işlemeyeceği tartışmalıdır. SÜZEK'e göre işçinin iş görmekten kaçınma hakkı için yirmi gün düzenlemesine yer verilmiş olup, faiz başlangıcına ilişkin hüküm kanun metninde anlaşılacağı üzere "gününde ödenmeyen ücret" şeklinde ifade edildiğinden faizin başlaması için yirmi günlük süresinin geçmesi gerekmemektedir[274].

3.1.6.2. İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkı

ENGİN'in iş görmekten kaçınma hakkı isimli makalesinde yer alan ifadesi;

> *"Türk iş hukuku, 4773 sayılı Yasa ile getirilen iş güvencesi ile modern iş hukuku sistemleri arasında yerini almaya hazırlanıyor. Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan yeni İş Kanunu Tasarısı da yasalaştığı takdirde, Türk iş hukuku çok önemli bir yeniden yapılanmayı gerçekleştirmiş olacak. Tasarının, iş güvencesi ve esnek çalışma biçimleri gibi başta gelen kurumlar yanında daha az dikkat çekici ancak önemli yeni kurumları düzenlediği görülmektedir."* şeklindedir[275].

İşçinin korunması ilkesinin sonucu olarak, işçinin yegane geçim kaynağı olan ücretini zamanında alması gerekmektedir[276]. İş K. m. 34/1'de ücreti ödenmeyen işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı düzenlenmiştir. İlgili hüküm;

> *"Ücreti ödeme gününden itibaren 20 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."* şeklindedir.

Bu hüküm TBK m. 97 anlamında ödemezlik def'i niteliği taşımaktadır[277].

---

[274] Süzek, s. 418.

[275] Engin, Murat: Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı https://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/DergiMiz5-1/PDF/engin3.pdf (Erişim Tarihi: 05.09.2019)

[276] Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 108.

[277] Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 179; Narmanlıoğlu, Ünal: Kanuni Süreside Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkanı), Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt:12, Özel S., 2010, 607-633(Basım Yılı:2012), s. 612.

İşçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanabilmesinin koşulları aşağıda açıklanmıştır. İşçinin iş görmekten kaçınma hakkının doğabilmesi için öncelikle işçinin ücret alacağının bulunması gerekmektedir. Bahse konu ücretin temel(çıplak) ücret olduğu açıktır[278]. SÜZEK'e göre geniş anlamda ücretin yani ücret eklerinin (örneğin ikramiye gibi) ödenmemesi halinde de işçiler iş görmekten kaçınabilmelidirler[279].

Kanun metninden de anlaşılacağı üzere iş görmekten kaçınma hakkının doğması için işverenin işçinin ücretini ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde tamamen veya kısmen ödememiş olması gerekmektedir. Bahse konu İş K. m. 35'in bilim kurulu tasarısındaki halinde 4857 sayılı kanunda yer alan 20 günlük süre yerine 10 günlük süre yer almaktadır[280]. AKTAY ve SENYEN'e göre, kanundaki 10 günlük süre madde gerekçesi ile bağdaşmamakta ve işçi lehine de değildir[281]. Kanunda yer alan yirmi gün iş günü olmayıp, ücretin ödenmesi gereken günün bitiminden itibaren geçen 20 tam gün olarak kabulü uygundur[282].

AKYİĞİT'e göre; ücretin kısmen ödenmemesi halinde işçi elbet iş görmekten kaçınma hakkını kullanabilecektir bu kanun hükmünde de açıktır. Ancak kısmen ödenmeyen meblağ çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılmasını haklı gösteremeyecek şekilde küçük bir meblağ ise bu halde hakkın kötüye kullanılması söz konusu olabilmektedir[283].

İşçinin süre sonunda çalışmayı ücretinin ödenmemesi nedeniyle bırakması gerekmektedir. Eğer işçinin işi bu döneme denk gelen bir başka sebepten kaynaklı olarak bırakması (örneğin hastalık nedeniyle işçinin izinli olması, işçinin raporlu olması, greve katılmış olması vb.) durumunda iş görmekten kaçınma durumundan söz edilemez. Zira bu hakkın kullanılması için işçinin iş görme borcunun devam ediyor olması şarttır[284].İşçi bu hakkı her ne kadar yirmi gün sonunda elde ediyor olsa bile bu hakkı yirmi birinci gün

[278] Akyiğit, Ercan: Ücreti Geciken İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2005/5 s. 15-26.
[279] Ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, s. 419; Akyiğit, Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, s. 15-26; Aynı yönde Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 179.
[280] Ayrıntılı bilgi için bkz. Engin, (Erişim Tarihi: 05.09.2019)
[281] Aktay/ Arıcı/ Kaplan, s. 109.
[282] Akyiğit, Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, s. 15-26.
[283] Akyiğit, Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, s. 15-26.
[284] Akyiğit, Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, s. 15-26.

kullanma zorunluluğu bulunmamaktadır, örneğin gecikmenin yirmi sekizinci günüde bu hakkını kullanabilir [285].

Ayrıca kanun metinden anlaşıldığı üzere işçinin bu hakkı kullanabilmesi için ücret ödemesindeki gecikmenin mücbir bir sebebe dayanmaması gerekmektedir. Eğer işverenin ücret ödememesinin sebebi mücbir bir sebebe dayanıyor ise bu durumda işçi iş görmekten kaçınma hakkını kullanamaz[286]. Ancak mücbir sebebi İş hukukunda yer alan "zorlayıcı neden" şeklinde ifade edilen "geçici imkansızlık" ile karıştırmamak gerekir[287].

İş görmekten kaçınma hakkını topluca kullanan işçilerin bu eylemleri grev teşkil etmez, bu sebeple işçilerin iş sözleşmeleri feshedilmez ve bu hakkı kullanan işçinin yerine yeni işçi alınamaz, bu işçilerin yapması gereken işler başka işçilere yaptırılmaz[288].

İşçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullandığı süre boyunca ücrete hak kazınıp kazanmadığı hususu önem arz etmektedir. İşçinin çalışmaktan kaçındığı süre boyunca, işçiye ücret ödenmesinin gerekli olduğu kanun tasarısında öngörülmüş olmasına rağmen kanunlaşmamıştır. Yargıtay'a göre, eğer kanun koyucu işçinin çalışmaktan kaçındığı sürede ücrete hak kazanacağını düşünseydi tasarıdan ilgili düzenlemenin çıkartılmayacağı, kanun metnine yansıtılacağı görüşündedir[289].

AKYİĞİT'e göre işçinin iş görmekten kaçındığı sürede, işverenin işi kabulde temerrüde düştüğü kabul edilmeli ve işçiye tıpkı çalışmış gibi haklarının ödenmesi gerekmektedir (TBK m. 408). Aksinin kabul edilmesi halinde ise AKYİĞİT, bu durumun işverenin nezdinde bir baskı oluşturmayacağından işçinin kendiliğinden ücretsiz izne çıkmış gibi bir duruma sebebiyet vereceği görüşündedir. Ayrıca AKYİĞİT, diğer kanunlarda böyle bir imkan tanınmadığından, ödemezlik definin tartışılabileceğinden bahsetmektedir[290].

NARMANLIOĞLU'na göre; işçinin tek gelir kaynağını oluşturan ücretin zamanında ödenmesi amacıyla getirilen bahse konu koruyucu hüküm amacı doğrultusunda

---

[285] Akyiğit, Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, s. 15-26.
[286] Süzek, Sarper; İşçi Ücretleri, s. 209.
[287] Ayrıntılı bilgi için bkz. Tuncay, Can A: Ücretin Ödenmemesinin Sonuçları (işçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı), Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2005/6, s.649-654.
[288] Aktay/ Arıcı/ Kaplan, s. 109; Ayrıntılı bilgi için bkz. Narmanlıoğlu, İş Görmekten Kaçınabilme. s. 629-633
[289] (Yarg. 9. HD, 10.02.2005 T., 2004/13259 E., 20053782 K.) Çimento İşveren, C.19, Temmuz 2005, S.4, s. 53(Narmanlıoğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, s. 311'den naklen)
[290] Akyiğit, s. 239.

yorumlanmalıdır. Zira, işçi iş görmekten kaçınma hakkını kullandığı süre ücrete hak kazanamayacak ise; ücret borcunu zamanında ödemeyen işverence edimin ifa edilmesinin temini amacıyla işini bırakan işçiyi zarara uğratmış olacaktır. Ayrıca böyle bir çözüm ya da yorum işverence kötüye kullanılabilecek bir imkan sağlayacaktır[291].

Yargıtay'ın konu ile ilgili verdiği bir karar;

> *"İşçinin ücretinin ödeme gününden itibaren 20 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 boşta 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."* şeklindedir[292].

3.1.7. Ücretin korunması

İşçi ve ailesi için ücret, tek geçim kaynağı olduğu için ücretin korunması için özel düzenlemeler vardır[293].Bu düzenlemelere aşağıda kısaca yer verilmiştir.

3.1.7.1. Ücretin saklı kısmı

İş K. "ücretin saklı kısmı" başlıklı m. 35; *"İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır"* şeklindedir. Ayrıca hüküm devamında nafaka borcu alacaklarının hakları saklı tutulmuştur[294].

---

[291] Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri, s. 312; Ayrıca bkz; Narmanlıoğlu, İş Görmekten Kaçınabilme.
[292] (Yarg. 9. HD, 10.02.2005 T., 2004/13259 E. 2005/3782 K.) Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı https://www.sinerjimevzuat.com.tr/ (Erişim Tarihi: 02.11.2019)
[293] Aktay/ Arıcı/ Kaplan, s. 114; Kaplan Senyen, s. 179.
[294] Kaplan Senyen, s. 180.; Aktay/ Arıcı/ Kaplan, s. 114, 115.

3.1.7.2. Ücretin takas edilememesi

TBK "ücretin korunması" başlıklı m. 407'de yer alan *"İşveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemez."* düzenlemede işverenin işçiden alacağı olsa bile işveren ücret borcunu, işçiden olan alacağı ile işçinin rızası olmadıkça takas edilemeyeceğine yer verilmiştir. Ancak, işverenin, işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacak söz konusu ise, ücretin haczedilebilir kısmı kadar miktarı işveren tarafından takas edilebilir. Hükümden de anlaşılacağı üzere kural olarak ücret alacağı takas edilemez. Zira, TBK ile ücret alacağının takası yasaklanmıştır. Ancak kanun metinde yer alan düzenlemeden de anlaşılacağı üzere yalnızca işçinin kasten verdiği zararlar için takas mümkün olabilir[295].

3.1.7.3. Ücretin bazı durumlarda ayrıcalıklı alacak olması

İcra İflas Kanunu m. 206'da işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan ve iflasın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dahil alacakları ile iflas nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminat alacakları ayrıcalıklı olarak devlet alacakları ve rehinle teminat altına alınmış alacaklardan hemen sonra birinci sırada yer alır. İİK m. 317'de fevkalade durumlarda bilhassa ekonomik kriz dönemlerinde Cumhurbaşkanı tarafından fevkalade durumdan etkilenen borçlulara, borçlarını ödemeleri için belli süreler verebilir. Ancak bu durumun dahi işçi alacakları bakımından uygulanmayacağına ilişkin hükme İİK m. 326'da yer verilmiştir[296].

3.1.7.4. Kamu kuruluşlarında çalışan işçilerin ücretlerinin korunması

İş K.'da asıl işverence müteahhide verilen işler ile kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçilerin ücretlerinin korunması için İş K.'da özel düzenlemeler yer almaktadır[297].

İş K. *"Kamu makamlarının ve asıl işverenlerin hak edişlerinden ücret kesme yükümlülüğü"* başlıklı m. 36 hükmü;

---

[295] Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri, s. 312, 313.
[296] Kaplan Senyen, s. 180.
[297] Aktay/ Arıcı/ Kaplan, s. 114, 115; Kaplan Senyen, s. 180.

"Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesine dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar; asıl işverenler müteahhide verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerden müteahhit veya taşeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığının kontrolü, ya da ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu üzerine, ücretleri ödenmeyen varsa müteahhitten veya taşeronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların hak edişlerinden öderler.

Bunun için hak ediş ödeneceği ilgili idare tarafından işyerinde şantiye şefliği işyeri ilan tahtası veya işçilerin toplu bulunduğu yerler gibi işçilerin görebileceği yerlere yazılı ilan asılmak suretiyle duyurulur. Ücret alacağı olan işçilerin her hak ediş dönemi için olan ücret alacaklarının üç aylık tutarından fazlası hakkında adı geçen idarelere herhangi bir sorumluluk düşmez.

Anılan müteahhitlerin bu işverenlerdeki her çeşit teminat ve hak edişleri üzerinde yapılacak her türlü devir ve el değiştirme işlemleri veya haciz ve icra takibi bu işte çalışan işçilerin ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder.

Bir işverenin üçüncü kişiye karşı olan borçlarından dolayı işyerinde bulunan tesisat, malzeme, ham, yarı işlenmiş ve tam işlenmiş mallar ve başka kıymetler üzerinde yapılacak haciz ve icra takibi, bu işyerinde çalışan işçilerin icra kararının alındığı tarihten önceki üç aylık dönem içindeki ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder.

İşverenler, alt işverene iş vermeleri hâlinde, bunların işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak resen kontrol etmekle ve varsa ödenmeyen ücretleri hak edişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümlüdür." şeklindedir.

Ayrıca Türk Medeni Kanunu'nun "Tescile tâbi kanunî ipotekler" başlıklı m. 893'de ücretin korunmasına yönelik düzenleme yer almaktadır. Gayrimenkul inşaatında çalışan müteahhit ve işçiler, işin bitmesinden itibaren üç ay içerisinde ücretlerinin teminatı olmak üzere bahse konu gayrimenkul üzerinde kanuni ipotek hakkının tescilini talep edebilir. Tescil ancak alacak hakkının mahkeme tarafından hüküm altına alınması halinde yapılabilir[298].

3.1.7.5. İşverenin ödeme aczine düşmesi halinde ücretin korunması

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun "İşverenin ödeme aczine düşmesi" başlıklı m. Ek-1 uyarınca; hizmet akdine tabi olarak işbu kanuna göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran işverenlerin konkordato ilan etmesi (İİK. m. 285 vd.), aciz vesikası alınması (İİK. m. 105.), iflası veya iflasın ertelenmesi (İİK. m. 155,157) nedenlerinden kaynaklı olarak ve yalnızca işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile

[298] Kaplan, İbrahim: İnşaat Sözleşmeleri Hukuku ve Endüstri Yatırım Sözleşmeleri, Ankara 2013 s. 218.

"İşsizlik Sigortası Fonu" kapsamında ayrı bir "Ücret Garanti Fonu" oluşturulması ve fonun oluşturulmasına ve uygulamasına yönelik usul ve esasların yönetmelik ile düzenleneceğine işaret edilmiştir. Bu kapsamda ödeme yapılabilmesi için işçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması gerekmektedir. İşçiye temel ücret üzerinden ödeme yapılır ancak bu ödemeler SSGSSK m. 82'de yer alan kazanç üst sınırını aşamaz[299].

3.1.7.6. Ücret kesme cezasının sınırlandırılması

İş K. m. 38'de düzenlenen "ücret kesme cezası" hükmü uyarınca ücretten kesme cezası, yalnızca iş sözleşmelerinde ve toplu iş sözleşmelerinde yer alan sebeplerin varlığı halinde uygulanabilir (İş K. m. 38/1). Ayrıca işverence, işçi ücretinden yapılacak kesinti ve sebepleri işçiye bildirilmelidir. Ancak yapılacak kesinti; bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde ise işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz (İş K. m. 38/2). Ayrıca kesilen bu paralar kanun hükmü uyarınca, işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılmalı ve harcanmalıdır. İşveren bu paraları en geç bir ay içerisinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye'de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine yatırılmakla ve bu paraların ayrı hesabını tutmakla yükümlüdür (İş K. m. 38/3). Ücret kesme cezasının uygulanabilmesi için gerçekleşmesi gereken şartlar; ücret kesme cezasını gerektirecek sebeplerin iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde belirlenmiş olması, verilen ceza kapsamında ücretten yapılacak olan kesintinin kanun hükmünde yer alan sınırı aşmaması ve ücretten yapılan kesintinin ve sebebinin işçiye bildirilmesi gerekmektedir[300].

3.1.7.7. Ücretten indirim yapılmaması

İş K. "ücretten indirim yapılamayacak haller" başlıklı m. 62 hükmü; *"Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz"* şeklindedir.

---

[299] Kaplan Senyen, s. 181-182.; Ayrıntılı bilgi için bkz. Korkusuz, M. Refik: İş Hukukumuzda Yeni Bir Kurum; Ücret Garanti Fonu, Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. Cilt.1, Sayı.4, 2004, s. 1327-1345.

[300] Ayrıntılı bilgi için bkz. Gülver, Ender: Ücret Kesme Cezası, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2010, s. 1368-1395.

Bahse konu hüküm yalnızca işverence ücrette indirim yapılamayacağını ifade etmekte olup, yalnızca taraflarca anlaşılması halinde ücretten indirim yapılabilmesi mümkündür[301].

3.2. Genel Olarak İşçinin İş Görme Edimini Engelleyen Durumların Sonuçları

3.2.1. İşverenin temerrüdü halinde iş sözleşmesinin feshi ve işçinin tazminat talebi

İşverenin işi kabul noktasında temerrüdü durumunda işçiye sözleşmeyi feshetmek suretiyle tazminat talep etme olanağı sunan genel bir düzenleme bulunmamaktadır. TBK m. 411/3 hükmü "*Parça başına veya götürü ya da zamana göre iş sağlayamayan işveren, en azından iş görme edimini kabulde temerrüt hükümleri uyarınca zamana göre iş görmede ödeyeceği ücreti ödemekle yükümlüdür."* şeklindedir. İş K. m. 24/2-f uyarınca ücretin iş tutarı üzerinden veya parça başına ödenmesi kararlaştırılmış, fakat işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verilmişse, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücretin karşılanması gerekir, karşılanmaması halinde işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. İş bu hükümlerden anlaşılacağı üzere işveren yalnızca ücretin götürü yahut parça başına kararlaştırıldığı işlerde temerrüde düşerse, işçi iş sözleşmesini feshederek tazminat talebinde bulunabilir. Ancak ücretin zamana göre kararlaştırılmış olması halinde işçi tazminat hakkından faydalanamayacaktır. MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI ve BAYSAL; İş K. m. 24/2-f ve TBK m. 411/3 hükümlerinin, alacaklı temerrüdüne ilişkin değil borçlu temerrüdüne ilişkin özel hükümler olarak değerlendirilmesi gerektiği görüşündedirler[302]. AKYİĞİT'e göre de ücretin iş tutarı üzerinden ya da parça başına kararlaştırıldığı işlerin dışında da işçinin, iş sözleşmelerini derhal feshetme hakkı olmadığını söylemek mümkündür. Örneğin, işçinin fiili olarak çalışması onun mesleki yeteneği ve gelişimi bakımından gerekli olduğu durumlarda işverenin işçiye iş vermemesi durumunun işçi için ortaya koyacağı olumsuz sonuçlar göz önünde bulundurulduğu zaman işçiye derhal fesih hakkı vermek doğru olacaktır[303].

[301] Kaplan Senyen, s. 183.
[302] Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 212, 213.
[303] Akyiğit, Başka İşte Çalışması, s. 177.

İSGK m. 13/4. hükmü*;*

"İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır" şeklindedir.

İSGK'da işçilere tanınan fesih hakkı, haklı nedenle derhal fesih hakkıdır. Zira düzenlemede yer alan "tabi oldukları kanun hükümlerine göre" ibaresinden İş Kanunu'na tabi olan işçiler İş K. m. 24/2-f uyarınca iş sözleşmelerini feshedebilirler. İş K. m. 24/2-f çalışma şartlarının uygulanmaması halinde işçiye iş sözleşmesini feshetme hakkı tanımaktadır. Bu halde işçi kıdem tazminatı olmak üzere haklı fesihten doğan haklarını işverenden isteyebilir[304].

3.3. İşçinin İş Görme Ediminde İfa Engelleri Halinde Ücret

3.3.1. İşverenin temerrüdü halinde ücret

3.3.1.1. İşverenin kabülde temerrüdü halinde ücret

TBK m. 408. Hükmü; *"İşveren işgörme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez"* şeklindedir. Hükümden anlaşıldığı üzere işveren haklı sebebi olmamasına rağmen işçinin ifasını kabulden kaçınırsa iş sözleşmesinin sona erdiğinden bahsedilemez ve işverence TBK m. 136 hükmü uyarınca kusuruz imkansızlık sebebiyle sözleşmenin sona erdiği iddia edilemez. İşverenin ücret ödeme borcu temerrüt sona ermediği sürece devam eder[305].

Kural olarak TBK m. 408 hükmü uyarınca işveren işçiden çalışılmayan günlerin sonradan çalışılmasını talep edemez. Ancak istisnai olarak bu durum söz konusu olabilir. Mucbir sebep, işletmeyi tehlikeye düşürebilecek sebep ya da taraflar arasında ifa edilmeyen

[304] Süzek, s. 961, 962; Kaplan Senyen, s. 494.
[305] Kaplan, Hukuki Sonuçları, s.573.; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 211, 212.

edimin sonradan ifa edileceğine ilişkin anlaşma olması halinde sadakat borcu gereği işçi çalışılmayan süreleri sonradan çalışarak ifa edebilir[306].

İşverenin temerrüdüne bağlı olarak işçiye yapılan ödemenin tazminat mı yoksa ücret mi olduğu hususunda tartışma vardır[307]. Bu konuda öne çıkan bir yaklaşım işverenin temerrüdü durumunda iş sözleşmesi sona erdiği için işçinin alacaklarının bir tazminat alacağı niteliği taşıdığı yönündeyken, bir başka yaklaşım ise ücret alacağı niteliği taşıdığı yönündedir[308]. SENYEN'e göre işverenin ücret ödeme yükümlülüğü sözleşmeden doğan bir yükümlülüktür ve işverenin kabulde temerrüdü halinde işçinin talep edebileceği ücretin sözleşmesinin asli unsurudur, bu nedenle SENYEN işçinin talep edebileceği ücretin tazminat olarak değerlendirilemeyeceği görüşündedir[309].

İşçiye yapılan ödemelerin ücret olduğunun kabulü durumunda ücrete ilişkin tüm hükümler uygulanır. İşçinin iş sözleşmesinin belirli süreli olması halinde bahse konu sözleşme ile kararlaştırılan sürenin sona ermesine kadar olan ücretini, belirsiz süreli olması halinde ise kıdemine göre hesaplanacak en yakın ihbar süresine ilişkin ücretini talep edebilir[310].

Nitekim Yargıtay tarafından verilen karar da;

> *"Bakiye süre ücretinin istenebilmesi için, iş sözleşmesinin haklı bir neden bulunmaksızın işverence feshedilmiş olması gerekir. İşverenin feshi 4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinde yazılı sağlık sebeplerine, ahlâk ve iyi niyet kuralları ile benzerlerine uymayan hallere veya zorlayıcı sebeplere dayanması halinde, sözleşmenin kalan süresine ait ücretler yönünden işçinin talep hakkı doğmaz.*

---

306 Kaplan, Hukuki Sonuçları, s.575, 575.

307 Yargıtay tarafından 1959 yılında verilen (24.06.1959 T. E/32, K/26 RG. 10271) içtihadı birleştirme kararı "*iş sahibi müddeti belli olmayan hizmet akdini ihbar mehiline riayet etmeden feshetmiş yahut herhangi bir fesih beyanında bulunmaksızın, işçinin işyerine girmesini yasak etmek gibi bir hareketle onun çalışmasına engel olmuştur. Böyle zamanlarda işçi ancak BK 325. Ve 96. Maddelerine dayanarak tazminat isteyebilir"* şeklindedir. Bahse konu Yargıtay kararı ve ayrıntılı bilgi için bkz. Reisoğlu, Seza: Hizmet Akdi, Ankara, 1968, s.170-171.

308 *"Akyiğit, konuyu belirsiz süreli iş sözleşmeleri ve belirli süreli iş sözleşmeleri açısında ayrı ayrı değerlendirmiştir. Buna göre, belirsiz süreli iş sözleşmesi bildirim önellerine uyulmadan feshedilmiş olmasına karşın iş ilişkileri sürüyorsa, sırf bildirim önellerine uymamaktan kaynaklanan yaptırımı olarak kabul edilmiş ihbar tazminatının yanında yasal bildirim süresi bitimine dek işverenin işi kabulde temerrüdünde ötürü ayrıca işçinin ücreti de ödenmelidir. Belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin dolmasından önce bozulması fesih olarak değil, temerrüt olarak kabul edilirse işçiye ödenecek tazminat olacaktır"* (Akyiğit, Başka İşte Çalışması, s. 157) ; Bu görüş hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Akyiğit, Başka İşte Çalışması, s. 157.

309 Kaplan, Hukuki Sonuçları, s. 573; Kaplan Senyen, s. 573.

310 Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 211, 212.; Yavuz, Cevdet/ Acar, Faruk/ Özen, Burak: Borçlar Hukuku Dersleri-Özel Hükümler, İstanbul 2018.s. 495.; Kaplan, Hukuki Sonuçları, s. 573.

Belirli süreli iş sözleşmesinde, feshin Borçlar Kanunun 117 nci maddesinde ,6098 Sayılı TBK 136, sözü edilen ifa imkânsızlığına dayanması halinde bakiye süre ücreti ödenmesi gerekmez. İfa imkânsızlığı, edimin içeriği değişmeksizin borcun aynen yerine getirilmesinin olanaksız hale gelmesi olarak açıklanabilir. İşçinin iş görme edimini ifa edememesinin, işverenin temerrüdünden kaynaklanması durumunda, sanki sözleşme devam ediyormuş gibi kalan süreye ait ücret ve diğer hakların ödemesi gerekecektir. İş Hukukunda ücret kural olarak çalışma karşılığı ödenir. Aksinin kanunda öngörülmesi ya da taraflarca açık biçimde kararlaştırılması gerekir. Bakiye süre ücreti eylemli bir çalışmanın karşılığı olmadığından, 4857 sayılı Yasanın 34 üncü maddesinde öngörülen özel faiz uygulanmaz ve bu ücretlere ilişkin olarak sigorta primi ödenmesi de gerekmez. Borçlar Kanununun 325 inci maddesine ,6098 Sayılı TBK 438, göre işçinin, sözleşme kapsamındaki işi yapmaması sebebiyle tasarruf ettiği miktar ile diğer bir işten elde ettiği gelirleri veya kazanmaktan kasten feragat ettiği şeyler kalan süreye ait ücretler toplamından indirilmelidir. Bu konuda gerekli araştırmaya gidilmeli işçinin sözleşmenin feshinden sonraki dönem içinde başka bir işten gelir elde edip etmediği ya da iş arayıp aramadığı araştırılarak indirim yapılmalıdır. İşçiye belirli süreli iş sözleşmesinin varlığına rağmen ihbar tazminatı ödenmişse bu tutarın, bakiye süre ücretinden gerekli indirimler yapıldıktan sonra kalan miktar üzerinden mahsup edilmesi gerekir." bu yöndedir. [311]

İşçinin talep edebileceği ücret, eğer işçinin çalışması devam etseydi alacağı ücrettir[312]. Örnek olarak; primler, ücret ekinin talep edilebilecek ücret kapsamında hesaplanması mümkünken yalnızca işçinin fiili çalışma durumunda verileceği kararlaştırılan; kıyafet, evlenme yardımı, yemek için ödenen para, koruyucu malzeme gibi ödemeler yapılmaz[313].

Kural olarak, işçi işverenin temerrüdü halinde yukarıda da ifade edildiği üzere, TBK m. 408. uyarınca, taahhütte bulunduğu işi yapmaya zorunlu olmaksızın sözleşmede bulunan ücreti talep edebilmektedir ancak işçi işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazanmaktan bilerek kaçındığı veya kazandığı yararlar ücretinden indirilir[314]. Bu denkleştirme yükümlülüğüdür[315].

Ayrıca işverenin kabulde temerrüdü halinde işverenin ödemekle yükümlü olduğu ücretten kaynaklı olarak işçinin sebepsiz zenginleşmesi engellenmiş olur[316]. İşçinin,

[311] (Yarg. 9. HD, 17.02.2015 T. 2013/7084 E. 2015/6945 K.) Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı https://www.sinerjimevzuat.com.tr/ (Erişim Tarihi: 02.11.2019)
[312] Vischer, s. 122, Rehbinder/Stöckli, Kommentar, Art. 324 N.16 (Kaplan Senyen, s. 185'den naklen)
[313] Kaplan Senyen, s. 185.
[314] Kaplan Senyen, s. 184.; Reisoğlu, Seza, s. 174–175; Süzek, s. 310.
[315] Kaplan Senyen, s. 186. Kaplan, Hukuki Sonuçları, s.574.
[316] Rehbinder-Stöckli, Kommentar, 324 N.20. (Kaplan, Hukuki Sonuçları, s.574'den naklen)

engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderlere, işe geliş gidiş gibi yapılan masraflar örnek olarak verilebilir.

Nitekim konuyla ilgili bir Yargıtay kararı *"işçinin, sözleşme kapsamındaki işi yapmaması sebebiyle tasarruf ettiği miktar…kalan süreye ait ücretler toplamından indirilmelidir"* şeklindedir[317]. Ayrıca yine Yargıtay tarafından verilen karar "*İşçinin iş görme edimini yerine getirememesi halinde yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir işi yaparak kazandığı veya kasten kaçındığı yararlarının indirileceği de hükme bağlanmıştır"* şeklindedir[318].

İşverenin temerrüde düşmesi durumunda işçiye ödemesi yapılacak ücretten bir başka işten kazandığı ya da kazanmaktan bilerek kaçındığı para mahsup edilmelidir[319]. Bu maddedeki "bilerek" ifadesi sadece işverene zarar vermek amacıyla işin reddedilmesi anlamına gelmemektedir. Teklifi yapılan işin dürüstlük kuralının gereklerine uygun olarak işçi tarafından kabul edilmesi gerekirken reddedilmiş olması durumunda da kasten reddetme söz konusudur[320]. Zira konu, yer, zaman ve ücret bakımından değerlendirildiğinde işçiden bu işi yapması bekleniyor ise buna rağmen işçi işi yapmaktan kaçınıyor ise kasten kaçınmadan bahsedilebilir[321]. İşveren tarafından işçiye iş verilmeyeceği açıkça beyan edilmiş ise, işçinin yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir işi yaparak kazandığı veya kasten kaçındığı gelirleri işveren ispat etmekle yükümlüdür[322].

İşverenin temerrüdü durumunda iş sözleşmesi sürdüğü için temerrütte geçen süre için işçinin bir başka işte çalışması çelişkili bir durum gibi görülmekle birlikte işverenin işçiye iş vermeyeceğini açık olarak beyan ettiği durumlarda işçinin boş kalmak yerine bir başka işte çalışmasını iyi niyet kuralı kapsamında görmek uygun olacaktır. Bu noktada işçinin kazanç sağladığı veya sağlamaktan kaçındığı iş, işverenin teklif ettiği bir iş olabileceği gibi, bir başka işverenin nezdinde yapılan bir iş de olabilmektedir[323].

---

[317] (Yarg. 22. HD, 11.05.2016 T., 2014/32170 E. 2016/14419 K.) Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı https://www.sinerjimevzuat.com.tr/ (Erişim Tarihi: 02.11.2019)

[318] (Yarg. 7. HD, 29.09.2014 T. 2014/11801 E. 2014/18317 K.) Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı https://www.sinerjimevzuat.com.tr/ (Erişim Tarihi: 02.11.2019)

[319] Akyiğit, Başka İşte Çalışması, s. 160; Tunçomağ, s. 209.

[320] Tunçomağ, s. 208-209.

[321] Vischer s. 125 ; Portmann N. 444 (Kaplan, Hukuki Sonuçları, s.574'den naklen).

[322] Vischer s. 125 (Kaplan, Hukuki Sonuçları, s.574'den naklen)

[323] Tunçomağ, s 208-209.

İşçinin bir başka işten sağladığı kazancın indirilebilmesi için, bu kazanç temerrütten dolayı asıl iş için harcanamayan iş gücü ve zaman kullanılmak suretiyle yapılan bir işten sağlanan kazanç olması gerekmektedir. Eğer işçi temerrüt öncesinde, sadakat borcuna aykırı olmamak kaydıyla bir tür serbest meslek biçiminde bir yan iş ya da bir yan uğraşla iştigal ediyor ve temerrüt süresince de bu işi yapmayı sürdürüyorsa, bu çalışmadan elde edilen gelir indirime konu olmayacaktır. Çünkü böylesi durumda işverenin temerrüdü öncesinde başlanmış bir işten sağlanan bir kazanç söz konusudur[324]. Elde etmekten kasten kaçınılmış olan kazançtan bahsedebilmek için, teklifi yapılan işin işçi tarafından kabul edilmesi beklenebilir bir nitelikte olmalıdır. Eğer işçi kendisine teklif edilmiş olan fakat kabul edilmesi beklenemeyecek bir işi kasten reddederse mahsuba gidilmesi söz konusu olmayacaktır[325].

3.3.1.2. Hazırlık muameleleri yükümlülüklerinin işverence yerine getirmemesi sebebiyle işverenin temerrüdü halinde ücret

İkinci bölümde ayrıntısı ile açıklanan hazırlık muameleleri yükümlülüklerinin işverence yerine getirmemesi sebebiyle işverenin temerrüdü halinde, iş görme ediminin ifasını sunmasına rağmen, işverence iş verilmemesi veya işin yerine getirilmesi için gerekli hazırlık fiillerinin işverence yapılmaması halinde işveren temerrüde düşer. İşveren bu halde işçiye iş sözleşmesinden doğan ücretini ve haklarını ödemekle yükümlüdür. Zira işverenin temerrüde düştüğü bahse konu durumda iş sözleşmesi devam eder[326].

3.3.1.3. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uymamasının işçi ve işveren açısından iş görme ediminin ifa edilememesine ilişkin sonuçlarında işçinin ücreti

3.3.1.3.1. İşçinin çalışmaktan kaçınması halinde ücret

Çalışmamızın ikinci bölümünde açıklanan çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçi, çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığı dönemdeki ücrete ve diğer haklara hak kazanır. Buna ilişkin ilgili kanuni düzenleme olan İSGK m. 13/2'de yer almaktadır. İlgili düzenleme *"Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden*

[324] Akyiğit, Başka İşte Çalışması, s. 162.
[325] Tunçomağ, s 208-210; Reisoğlu, Seza; s. 173-174.
[326] Süzek, s. 435.

doğan diğer hakları saklıdır." şeklindedir. Bahse konu madde uyarınca, işçi gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabildiğine göre çalışmaktan kaçınma hakkı süreyle sınırlı değildir[327].

3.3.1.3.2. İşin durdurulması halinde ücret

Çalışmamızın ikinci bölümde açıklanan İSGK'da düzenlenen işin durdurulması halinde işçi işin durdurulduğu dönemde ücrete hak kazanır. Buna ilişkin kanuni düzenleme olan İSGK m. 25/6 hükmü *"İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür."* şeklindedir[328].

3.3.2. İş görme ediminin imkansız olması halinde ücret

İş görme ediminin iş sözleşmesinin yapılması sırasında imkansız olması başta oluşan imkansızlıktır. İmkansızlığın sözleşme üzerindeki etkisi ise imkansızlığı ortaya çıkaran nedene bağlıdır. İmkansızlık objektif ise iş sözleşmesi baştan itibaren geçersizdir ve işçinin ücret talep etmesi söz konusu olamaz[329]. Başta oluşan imkansızlığın sübjektif olması halinde imkansızlık ileri sürülünceye dek geçerli olur[330]. Bu durumda fiili iş ilişkisi doğduğundan, yetersiz iş görme sebebiyle ücrette indirim yapılır[331].

Sonradan oluşan imkansızlık, işverenin kusurundan kaynaklanıyorsa ise iş görme ediminin ifasının mümkün olmaması sebebiyle borç sona erer. Sonradan oluşan imkansızlığın işçinin kusurundan kaynaklanması halinde ise işçi kendisine hiçbir kusurun isnadının mümkün olmayacağını ispatlamadıkça bundan kaynaklı zararı tazmin etmekle yükümlüdür(TBK m.112). İkinci bölümde de açıklandığı üzere, alacaklı tarafın uğradığı zararın tazmin edilmesini istemesinin kendi edimini ifasını yerine getirmesine bağlı olup olmadığı tartışmalıdır. Bu konuda iki farklı teori vardır. Mübadele teorisi uyarınca borçlunun kusurundan kaynaklı ifa imkânsızlığı, borçlu olduğu ifa ediminin tazminat borcuna dönüşmesine yol açar. İşveren, işçiye ödemesi gereken ücreti ödemeden mahsup ve takas

---

[327] Süzek, s. 959.
[328] Süzek, s. 974.
[329] RehbindeStöckli, Kommentar, Art. 324 N. 34; Brühwiler, Art. 324 N. 139. (Kaplan, Hukuki Sonuçları, s. 579'dan naklen)
Kaplan, Hukuki Sonuçları, s.579; RehbindeStöckli, Kommentar, Art. 324 N. 34 (Kaplan, Hukuki Sonuçları, s.579'dan naklen)
[331] Kaplan, Hukuki Sonuçları, s. 579.

suretiyle, işçiye ödeyeceği ücret ile tazminat miktarı arasındaki farkı işçisinden talep edebilir. Fark teorisi uyarınca ise, işçinin ediminin ifasını yerine getirmemesinden dolayı işverenin uğradığı zarar ile ödeyeceği ücret arasındaki farkı işçiden isteyebilir[332]. İşçinin ve işverenin kusurundan kaynaklanmayan sonraki imkansızlık halinde ise iş görme ediminin ifası mümkün değil ise iş görme edimi düşeceğinden işverenin TBK m. 136. uyarınca ücret ödeme yükümlülüğünün sona ermesi gerekir[333].

Nitekim Yargıtay tarafından verilen karar;

> *"Diğer taraftan devir kural olarak taraflara iş sözleşmesinin fesih hakkı vermemektedir. Somut uyuşmazlıkta davacı işyerinde hekim olarak çalışmakta olup, iş sözleşmesi feshedilmeden davacının bilgisi dışında devredilmiş ve işyeri nakledilmiştir. Davacı iş görme edimini davalıların tutumu nedeni ile yerine getirememiştir. İşveren kusuru ile iş görme edimini engellemiş ve edimi kabulde temerrüde düşmüştür. İş sözleşmesi feshedilmediğine göre davacının talebi de dikkate alınarak temerrüt nedeni ile işçiye ödenmesi gereken ücret 6098 sayılı TBK. 408. maddesi kapsamında belirlenmeli(İşçinin engellemek sebebi ile yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar indirilerek) ve sonucuna göre karar verilmelidir. Temerrüt nedeni ile ödenemeyen ücret alacağının yazılı gerekçe ile reddi hatalıdır."* şeklindedir[334].

3.3.3. İşçinin iş görme ediminin ifasını geçici olarak engelleyen durumlarda ücret

İkinci bölümde ayrıntısı ile açıklandığı üzere, iş ilişkisi devam ederken ortaya çıkan bazı nedenler iş sözleşmesinin seyrini etkiler. Bu durumlarda işçinin iş görme borcunu geçici ve kusursuz olarak yerine getirmesi imkansızlaşır. Bu durumlar, iş akdinin feshi yahut iş akdinin kendiliğinden sona ermesi gibi hukuki sonuçlara bağlanırsa iş güvencesinden söz edilemez. İşçinin geçici olarak iş görme edimini ifasını engelleyen bazı durumlarda iş akdi sona ermez askıda kalır. SÜZEK'e göre iş akdinin askıda kalmasına sebebiyet veren durumlar, işçinin işe devamsızlığını meşru kılar. İşveren askı süresi içerisinde sözleşmeyi salt bu sebeplere dayanarak feshedemez[335].

İş kanununda ifayı geçici olarak engelleyen nedenler tek bir başlıkta ayrıntılı olarak düzenlenmemiştir. İş K. m. 25/I-b son paragrafında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik

---

[332] Kaplan, Hukuki Sonuçları, s. 567; Kaplan Senyen, s. 580.
[333] Kaplan, Hukuki Sonuçları, s. 580.
[334] (Yarg. 9.HD, 07.11.2017 T., 2017/6184 E. 2017/17663 K,) Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı https://www.sinerjimevzuat.com.tr/ (Erişim Tarihi: 02.11.2019)
[335] Süzek, Askıya Alınma, s. 115.

halinde, İş K. m. 31/I-II' de askerlik ve kanundan doğan çalışma halinde, İş K. m. 25/IV'de gözaltı ve tutukluluk halinde, 6336 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi m. 67' de grev ve lokavt halinde, İş K. m. 24/b-III ve m. 25/b-III'de işçi ve işveren açısından zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması halinde, ailevi nedenlerden kaynaklı olarak, ücretsiz izin alınmasıyla, işçi kuruluşlarında yönetici olduğu için işyerinden ayrılan işçilerin ve mevsimlik işlerde ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin çalışmadıkları dönemlerde iş sözleşmesinin askıda kalma haline ilişkin düzenlemeler yer almaktadır[336].

İş K. m. 25/I-b hükmü uyarınca işçinin sağlık sebeplerinden kaynaklı olarak işçinin iş sözleşmesinin askıda kaldığı süreler için ücret işlemez. Ancak işçi bu durumda tamamen korumasız bırakılmış değildir. Zira, işçiye Sosyal Güvenlik Kurumu'nca geçici iş görmezlik ödeneği ödenmektedir. Ödenen geçici iş göremezlik ödenekleri ise aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir[337],[338].

Gebelik ya da doğum (İş K. m. 25/I-b) durumunda işverenin iş sözleşmesinin fesih hakkı İş K. m. 17'de yer alan bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar ancak bu süre İş K. m.74'te yer alan sürelerin bitmesi ile başlar. Gebelik ya da doğum sebebiyle çalışılmayan süreler içinde iş sözleşmesi askıda kalır bu sürede ücret işlemez[339].

İkinci bölümde ayrıntısı ile açıklandığı üzere askerlik ve kanundan doğan çalışma" başlıklı İş K. m. 31'de askerlik ve kanuni bir ödev sebebiyle iş sözleşmesinin askıda kalmasına ilişkin koşullar düzenlenmiştir. Bahse konu askı dönemlerinde ücret işlemez[340].

İş K. m. 32/5 uyarınca, işçinin sözleşme devam ederken hak kazandığı ücret vs. tüm parasal haklarının ödenmesi gerekir. Ancak işçi ve işveren arasında aksine bir sözleşme yoksa, işçinin gözaltında ve/veya tutuklu olarak kaldığı sürede işveren tarafından işçiye herhangi bir ücret ödenmez[341].

---

[336] Kaplan, Hukuki Sonuçları, s.567; Kaplan Senyen, s. 583.
[337] SSGSSK m. 18.
[338] Kaplan, Hukuki Sonuçları, s. 583, 584.; Ayrıntılı bilgi için bkz. Akdeniz, Ayşe Ladin; İş İlişkilerinde İmkansızlık, İstanbul 2018, s. 114-120.
[339] Kaplan Senyen, s. 251; Tunçomağ/ Centel, s. 186-187.
[340] Süzek, s. 547.
[341] Akyiğit, Ercan: İş Sözleşmesinin Tutukluluk veya Gözaltına Alınma Nedeniyle İşverence Feshi (İş Kanunu m. 25/IV Üzerine Bir Deneme), Sicil, 9, 2009, S. 16.s. 61.

STİSK "Kanuni grev ve lokavtın iş sözleşmelerine etkisi" başlıklı m. 67/1 hükmü; *"Kanuni greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılamayan ve kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalır."* şeklindedir. İlgili maddenin 3. fıkrasında işçilerin grev ve lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kaldığı ve işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenemeyeceğine yer verilmiştir[342].

İşçiden ya da işyerinden kaynaklı zorlayıcı sebepler; İş K. m. 24/3 ve m. 25/3'te yer almaktadır. Buna göre işçiden veya işyerinden kaynaklı ve işin devam etmesini engelleyen zorlayıcı nedenler oluşmuşsa, bir haftalık süre ile iş sözleşmesi askıda kalır. Bahse konu zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması durumunda (İş K. m. 40) zorlayıcı sebep nedeniyle çalıştırılmayan veya çalışamayan işçiye bu bekleme süresi içinde işçiye bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir[343].

İş K. m. Ek-2 yer alan ailevi nedenlerden kaynaklı olarak işçiye madde hükmünde belirtilen süreyle ücretli izin verilir. Ücretsiz izinde ise işçiye ücret ödenmez. İşçi kuruluşlarında yönetici olduğu için işyerinden ayrılan işçilerin yöneticilik yaptığı sürede iş görme edimi sunmadığından işçi ücrete hak kazanmaz[344]. Mevsimi ya da kampanya işinde belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin iş görme edimini ancak iş mevsiminde ya da kampanya döneminde ifa etmekle yükümlüdür. Bu sebeple mevsimlik faaliyetin ya da kampanyanın sona ermesi halinde yeni mevsim ya da kampanya başlayana kadar işçinin iş görme, işverenin ise ücret ödeme borcu yoktur[345].

[342] Sur, s. 464.
[343] Kaplan Senyen, s. 251.; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 257.
[344] Akdeniz, s. 133.
[345] Ayrıntılı bilgi için bkz. Büyüktarakçı s. 50, 51.

SONUÇ

Tarafların birbiriyle alım, satım, kiralama, iş, hizmet, ticaret, rekabet ve birçok konuda iletişim içinde olmalarını güvence altına aldığından dolayı sözleşme son derece önemli bir kurumdur. İdeal hukuk sisteminin en önemli unsurlarından biri olan ve günden güne önemi artan sözleşmeler hukuku, tarafların işlemlerinde ve iletişimlerinde de etkin bir role sahiptir. En az iki tarafın birbirine uygun karşılıklı iradeleri ile oluşan bir sistem niteliğinde olan sözleşmeler, bir hukuki işlemdir.

En önemli sözleşme türlerinde olan iş sözleşmeleri hem işçiye hem de işverene birçok yükümlülükler yüklemektedir. İşverenin bu noktada gerekli her türlü önlemi alma , risk değerlendirmesi yapma, acil durumlara ilişkin yükümlülükler, iş kazası ve meslek hastalıklarının kaydını tutma ve bildirme, sağlık gözetimi, çalışanları bilgilendirme ve eğitme, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili organizasyonu yapma yükümlülükleri vardır. İşverenin bu yükümlüklerini yerine getirmemesi, işçinin iş görme borcunu ifa etmesine engel olacak unsurlardır.

İş sözleşmesinde işçinin temel borcu iş görme borcudur. İşçinin iş görme borcu karşısında ise işverenin ücret ödeme borcu yar alır.

İşverenden kaynaklı öznel sebeplerden dolayı işverenin temerrüdünün oluşması için işverenin, işçinin ifa teklifini haklı bir sebep olmadan reddetmiş olması gerekmektedir. İşverenin temerrüdünden bahsedilebilmesi için, işveren haklı bir sebep söz konusu olmadan işi kabul etmekten kaçınmış olmalıdır. Bu noktada haklı sebep, işverenin ifa teklifini kabul etmekten kaçınmasında onu haklı kılan objektif sebeplerdir.

İşverenin temerrüdü konusunda hangi sebeplerin reddi haklı kılan objektif sebep kavramı içinde kabul edileceği konusu tartışmalı bir konudur. Bu konuda hâkim olan yaklaşıma göre, kredi ya da hammadde temin edememe, elektrik kesintisi, kötü hava şartları, sipariş verilmiş olan işletmede greve gidilmesi gibi işveren tarafından hazırlıkla ilgili işlemlerin yapılmasına engel olan hatta bunu imkânsız duruma getiren sebepler kabulden kaçınma konusunu haklı kılan objektif sebeplerden kabul edilmez. Bununla birlikte, bir ülkeyi ve bölgeyi tamamıyla etkileyen afet durumları, genel savaşlar ve grevler işverenin kabulden kaçınması durumunu haklı gösteren objektif sebeplerden kabul edilmektedir.

İşverenin, ifaya dâhil olma yükümlülüğünden dolayı işçinin çalışma ortamını uygun bir şekilde hazır etme zorunluluğu vardır. Bu bağlamda işveren işyerinin hijyeni, ısıtılması, asansör gibi araçların hazırlanmasına yönelik hazırlıkları yapmalıdır. Bunun gibi İSG ile ilgili tedbirlerini almayarak işçinin iş görme borcunun ifa etmesi önünde engel meydana getiren işveren, mütemerrit alacaklı konumuna düşmüş olmaktadır.

Çalışma ortamının insani hale getirilmesi, işçinin fiziksel ve ruhsal varlığının korunması, İş Hukuku'nun temel amacıdır. İşin ifa edilmesi esnasında işyerindeki fiziksel şartlardan dolayı işçilerin maruz kalmaları mümkün sağlık sorunları ile mesleki risklerin ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesi şeklinde tanımı yapılabilecek iş sağlığı ve güvenliğine dönük tedbirleri almak işverenin sorumluluk alanına girmektedir.

Bütün bunlarla birlikte işverenin işyerinde riskle ilgili değerlendirme yapmak ya da yaptırılmasını sağlamak, alınan tedbirlere uyulup uyulmadığının denetimini yapmak, İşçileri bilgilendirmek ve eğitmek, işçilerin görüşlerini almak ve katılımlarını sağlamak gibi yükümlülükleri vardır. Bütün bu yükümlülüklere uymaması halinde işverenin karşı karşıya kalacağı yaptırımlar söz konusudur.

İSGK m. 13/4 uyarınca; iş sözleşmesi ile çalışanlar, talepte bulunmalarına karşın gereken önlemlerin alınmaması durumunda, tabi oldukları kanunların hükümleri gereğince iş sözleşmelerini feshedebilirler.

İşverenin yükümlülüklerini yerine getirmemesi, işçinin iş görme ediminin ifasını engelleyen durumların başında gelmektedir. Bunun dışında bir de çalışanların iş görme edimlerini geçici olarak engelleyen hastalık, kaza gebelik ve doğum, askerlik ve kanundan doğan çalışma, gözaltı veya tutukluluk, grev ve lokavt, ailevi nedenler, ücretsiz izin, işçi kuruluşunda yöneticilik, mevsimlik ve kampanya işlerinde çalışılmayan dönemler, zorlayıcı nedenler, gibi nedenleri vardır.

İş K. m. 74 ve m. 66'da, annenin çocuğuna süt vermek için izinli kabul edildiği süreler, çalışma süresinde kabul edildiği için ücret ödenmesi konusunda zorunluluk getirmiştir.

İşçinin; hastalık, kaza, doğum ve gebeliği halinde, askerlik ve kanundan doğan çalışma halinde, gözaltı ve tutukluluk halinde, grev ve lokavt halinde, işçi ve işveren açısından

zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması halinde iş sözleşmesi kanunda belirtilen sürelerde askıda kalmaktadır. İşçi ve işverenden kaynaklanan zorlayıcı bir nedenin ortaya hali dışında işçi askıda kalan süreler için ücrete hak kazanmaz. Ailevi nedenler halinde işçiye kanun hükmünde belirtilen süreyle ücretli izin verilir. Ücretsiz izin durumunda işçiye ücret ödenmez. Mevsimlik veya kampanya işlerinde ise iş sözleşmesinin askıda kaldığı sürede ücret işlemez.

TBK'nın 408. maddesi uyarınca, işverenin işi kabul konusunda temerrüdü halinde işçi, işi fiili olarak iş görme edimini ifa etmediği durumda ücretini talep edebilecektir.

KAYNAKÇA

Akdeniz, Ayşe Ladin: **İş İlişkilerinde İmkansızlık,** İstanbul 2018.

Akı, Erol: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Özel Sayı), Prof. Dr. M. Polat Soyer'e Armağan I, Cilt: 15, İzmir 2014.

Aktay, Nizamettin/ Arıcı, Kadir/ Kaplan, Senyen E. Tuncay: **İş Hukuku,** 6. Baskı, Ankara 2013.

Aktay, Nizamettin: **Toplu İş Hukuku**, Ankara 2015.

Akyiğit, Ercan: Ücreti Geciken İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2005/5. (Çalışmaktan Kaçınma Hakkı)

Akyiğit, Ercan: **İş Hukuku,** 11. Basım, Ankara 2016.

Akyiğit, Ercan: İş Sözleşmesinin Tutukluluk veya Gözaltına Alınma Nedeniyle İşverence Feshi (İş Kanunu m. 25/IV Üzerine Bir Deneme), *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 16, İstanbul 2009.

Akyiğit, Ercan: **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından İşçinin Başka İşte Çalışması,** Ankara 1995. (Başka İşte Çalışması)

Akyiğit, Ercan: İşverenin İşi Kabulde Temerrüdünün 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Açısından Değerlendirilmesi, *Çimento İşveren*, Cilt: 9, Mayıs 1995, S. 3. (İşi Kabulde Temerrüt)

Alpagut, Gülsevil: Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinden Önce Feshi ve İfa İmkansızlığı, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2005/6.

Altunkaya, Mehmet: **Edimin Başlangıçtaki İmkansızlığı,** Ankara 2005.

Anık, Gülgün: Borçlunun Temerrüdünden Dolayı Sözleşmeden Dönme, *TBB Dergisi,* S. 59, 2008.

Ankara Barosu, Uluslararası Hukuk Kurultayı 2014, Hukuk ve Ceza Yargılaması Bağlamında Âdil Yargılanma Hakkı, http://www.ankarabarosu.org.tr/Siteler/2012yayin/2011sonrasikitap/2014-hukuk-kurultayi-3-cilt.pdf, (Erişim Tarihi:01.07.2019.)

Astarlı, Muhittin: 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçları, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,* C: 17, S. 1-2, 2013.

Baloğlu, Cem: **Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği**, İstanbul 2013.

Başkan, Esra Ş.: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi, *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi,* 2(2) 2012.

Büyüktarakçı, Sevil: İş Hukukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi (Danışman: Prof. Dr. Melda Sur), Ankara 2010.

Centel, Tankut: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Uygulama Alanı ve Kapsamı, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* (Özel Sayı), Prof. Dr. Nur Centel'e Armağan, C. 19, S. 2, 2013.

Çelik, Nuri/ Caniklioğlu, Nurşen/ Canpolat, Talat: **İş Hukuku Dersleri,** 31. Baskı, Ankara 2018.

Çelik, Nuri: **İş Hukuku Dersleri,** 22. Bası, İstanbul 2009.

Çil, Şahin: Gazetecinin İş Güvencesi Uygulaması, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Toplantısı, Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, İstanbul 2006.

Doğan, Sevil: **İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru Atipik İş İlişkileri Açısından Değerlendirilmesi,** Ankara 2016.

Engin, Murat: Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı https://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/DergiMiz5-1/PDF/engin3.pdf (Erişim Tarihi: 05.09.2019)

Eren, Fikret: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler,** 20. Baskı, Ankara 2016.(Genel Hükümler)

Eren, Fikret**: Borçlar Hukuku Özel Hükümler,** 4. Baskı, Ankara 2017.(Özel Hükümler)

Eroğlu, Seval: Mevsimlik İş Sözleşmelerinde Askı Hali ve Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisinin Tespitine Etkisi, *Sicil*, Eylül 2007.

Esener, Turhan: **İş Hukuku,** 3. Baskı, Ankara 1978.

Eyrenci, Öner/ Taşkent, Savaş/ Ulucan, Devrim: **Bireysel İş Hukuku,** Yenilenmiş 5. Bası, İstanbul 2014.

Gülver, Ender: Ücret Kesme Cezası, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2010.

Güzel, Ali: Dünyada ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri", Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, Türk Tabipleri Birliği Yayınları, Ankara 2003.

Kaplan E. Tuncay: **İş Görme Ediminin İfasını Engelleyen Nedenler ve Hukuki Sonuçları,** Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, I, İstanbul 2011.(Hukuki Sonuçları)

Kaplan Emine Tuncay: İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı, *Kamu-İş,* 2003, C. 7, S. 2.

Kaplan Senyen, E. Tuncay: **Bireysel İş Hukuku,** 9. Baskı, Ankara 2018.

Kaplan, Emine Tuncay: Eşit veya Eşit Değerde İş İçin Eşit Ücret İlkesi, *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi*, 19(3), 1998.

Kaplan, Emine Tuncay: **İşverenin Hukuki Sorumluluğu,** Ankara 1992.

Kaplan, İbrahim: **İnşaat Sözleşmeleri Hukuku ve Endüstri Yatırım Sözleşmeleri,** Ankara 2013.

Karahasan, Mustafa Reşit: **Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler,** Cilt. II, 2003 Ankara.

Kılıçoğlu, Ahmet M.: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler,** 16. Baskı, Ankara 2012.

Kılıçoğlu, Mustafa: **6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu,** Ankara 2013.

Kizir, Mahmut: **Borçlunun Temerrüdünün Sona Ermesi,** Ankara 2012.

Koç, Nevzat: **İsviçre Türk Hukukunda Alacaklının Temerrüdü,** Ankara 1992.

Korkusuz, M. Refik: "İş Hukukumuzda Yeni Bir Kurum; Ücret Garanti Fonu". *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi.* Cilt. 1, Sayı. 4.

Kurt, Müjde: **Borçlunun Sorumlu Olmadığı Sonraki İmkansızlık,** Ankara 2016.

Mollamahmutoğlu, Hamdi/ Astarlı, Muhittin/ Baysal, Ulaş: **İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku,** 1. Baskı, Ankara 2017.

Narmanlıoğlu, Ünal: **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I,** 5. Baskı, İstanbul 2014. (Ferdi İş İlişkileri)

Narmanlıoğlu, Ünal: **İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri,** 2. Baskı, İstanbul 2013.

Narmanlıoğlu, Ünal: Kanuni Süreside Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkanı), *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* Cilt:12, Özel S., 2010, 607-633, 2012 (İş Görmekten Kaçınabilme)

Oğuzman, M. Kemal/ Öz, Turgut: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler,** 1. Cilt, 13. Baskı, 2015 İstanbul.

Okur, Zeki: Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin, Karar İncelemesi (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı İncelemesi), *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* C. LXXII, S. 2, 2014.

Önen, Turgut: Karşılıklı Borç Doğuran Sözleşmelerde Borçlunun Temerrüdüyle İlgili Genel Mahiyetteki Hükümler, *Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi*, Yayın No: 95, Ankara 1975.

Öztürk, Gizem Sarıbay: İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları, İstanbul 2015.

Reisoğlu, Safa: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Ankara 2004.

Reisoğlu, Seza: **Hizmet Akdi,** Ankara 1968.

Savaş, Burcu: **İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi,** 1. Baskı İstanbul 2012.

Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı https://www.sinerjimevzuat.com.tr/ (Erişim Tarihi: 02.11.2019).

Subaşı, İbrahim/ Yiğit, Yusuf: İş Sözleşmesinin Devrinde Şekil Şartı *İş ve Hayat* 4/7, Temmuz 2018.

Sur, Melda: **İş Hukuku Toplu İş İlişkiler,** 7. Baskı, Ankara 2017.

Süzek, Sarper: İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,* C. 9, Özel Sayı, 2007.(Askıya Alınma)

Süzek, Sarper: **İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi,** Ankara 1989.

Süzek, Sarper: **İş Hukuku,** İstanbul 2016.

Süzek, Sarper: İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 2017. (İşçi ücretleri)

Süzek, Sarper: Sosyal Politikanın Araçlarından Biri Olarak İş Hukuku, Sosyal Devlet ve Sosyal Politika Semineri, Ankara 2007.

Süzek, Sarper: Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* C. LXXII, 2014.(Rekabet Etmeme Borcu)

Şahin, Türk: İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanmasının İş Akdine Etkisi, *E-Yaklaşım Dergisi,* Eylül 2010.

Şahlanan, Fevzi: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, *Çalışma ve Toplum*, 2013/4.

Taşkent, Savaş: **Açıklamalı-İçtihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu,** 10. Baskı, İstanbul 2017.

Taşkent, Savaş: İş Akdinin Askıya alınması ve Ücretsiz İzin Uygulaması, *Sicil*, Eylül 2006. (Askıya Alınma)

TDK, Güncel Türkçe Sözlük http://sozluk.gov.tr/ (Erişim Tarihi: 18.07.2019).

Tuncay, Can A: Ücretin Ödenmemesinin Sonuçları (işçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı), *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2005/6.

Tunçomag, Kenan: **Borçlar Hukuku Cilt II Özel Borç İlişkileri,** İstanbul, 1974.(Borçlar Hukuku)

Tunçomağ, Kenan/ Centel Tankut: **İş Hukukunun Esasları,** 2016 İstanbul.

Tunçomağ, Kenan: **İş Hukuku Cilt I. Genel Kavramlar-Hizmet Sözleşmesi,** 3. Baskı. İstanbul 1984.

Turan, Gamze; İşverenin Alacaklı Sıfatı ile Temerrüdü ve Hukuki Sonuçları, TUHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:21, Sayı:5-6, 2008.

Uygur, Turgut: **Açıklamalı-İçtihatlı Borçlar Kanunu, Sorumluluk ve Tazminat Hukuku,** C. III, 2003 Ankara.

Üçer, Mehmet: **(Roma Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta) Alacaklının Temerrüdü,** Ankara 2007.

Yavuz, Cevdet/ Acar, Faruk/ Özen, Burak: **Borçlar Hukuku Dersleri-Özel Hükümler,** İstanbul 2018.

Yavuz, Cevdet: **Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)** 15. Baskı, İstanbul 2018.

Yavuz, Nihat: **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi,** Cilt 2, Ankara 2015.

Yuvalı, Ertuğrul: İş Hukukunda Zorlayıcı Neden ve Zorunlu Neden Kavramları ile Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri, *Kamu-İş*, C:12, S. 3, 2012.

Yürekli, Sabahattin: **Türk Borçlar Kanunu'na Göre Hizmet Sözleşmesini Sona Ermesi,** Ankara 2016.

Zevkliler, Aydın/ Gökyayla Emre: **Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri,** 15. Baskı, Ankara 2015.