

# Türk Borçlar Kanunu'na Göre İşverenin İş Kabulden Kaçınması

İmge Hazal YILMAZ TEKİN<sup>1</sup>

Türk Borçlar Kanunu'na Göre İşverenin İş Kabulden Kaçınması

Öz

Hizmet sözleşmesinde tarafların temel borçları olan işgörmeye ve ücret, birbiri ile ilişkili olup, bir değişim içerisindedir. Zira işçi kural olarak işgörmesinin karşılığında ücrete hak kazanır. Bununla birlikte istisnai bazı durumlarda işçinin işgörmeye edimini yerine getirmemesine rağmen ücretini elde etme imkânı bulunmaktadır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) m. 408'de düzenlenen işverenin temerrüdü hali bu istisnai durumlardan biridir. Zira işveren, işçinin edimini kabulde temerrüde düşerken, işçi daha sonra işgörmeye ediminin telafisi gerekmeksizin ücretine kavuşabilmektedir. Çalışmamızda TBK m. 408'de düzenlenen işverenin temerrüdü incelenmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İşverenin temerrüdü, Ücret, TBK m. 408

**Makale Türü:** Araştırma Makalesi

The Employer's Refusal to Accept the Work According to Turkish Code of Obligations

Abstract

The basic obligations of the parties in an employment contract, namely performance of work and wage, are interrelated and are in an exchange. As a rule, the employee is entitled to wages in return for his/her work. However, in some exceptional case, it is possible for the employee to obtain his/her wage despite not fulfilling his/her performance of labor. The default of the employer regulated in Art. 408 of Turkish Code of Obligations No. 6098 (TCO) is one of these exceptional cases. While the employer defaults in accepting the performance of the employee, the employee may later receive his/her wages without the need for compensation for the performance of the work. In this study, the default of the employer regulated in Art. 408 of TCO is evaluated.

**Keywords:** Employer's default, Wage, TCO Art. 408

**Paper Type:** Research Article

<sup>1</sup> Doktor Araştırma Görevlisi, Hacettepe Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Özel Hukuk Bölümü, [imeghazalyilmaz@hacettepe.edu.tr](mailto:imeghazalyilmaz@hacettepe.edu.tr), ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7890-9650>

## 1. Giriş

İşçi ve işveren ilişkileri, taraflardan birinin zayıf konumda olması sebebiyle önem arz eden ilişkilere sahiptir. Her ne kadar esas olarak özel hukuk ilişkisi olduğu ifade edilebilse de yasal düzenlemelerin yapısı da bu ilişkinin saf bir özel hukuk ilişkisi olmadığını ve taraflardan birinin (işçinin) korunması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu yasal düzenlemelerden akla ilk geleni İş Kanunu<sup>2</sup> olsa da Türk Borçlar Kanunu'nun<sup>3</sup> (TBK) hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri de bu konuda oldukça önemlidir.

Türk Borçlar Kanunu m. 393 ve devamı hükümlerinde düzenlenen hizmet sözleşmesi, yine m. 393/1'de "...işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme..." şeklinde tanımlanmıştır. Sözleşmenin taraflarından biri (işçi) işgörme borcunu üstlenen gerçek kişiysen, diğeri (işveren) zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlenen gerçek veya tüzel kişi ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlardır (İş Kanunu m. 2). İşçinin işverene bağımlı olarak çalışması ve işverenin temel borcu olan ücretin, işçinin yaşamını sürdürmesi bakımından önemi, işçi-işveren ilişkileri bakımından özellik ve önem taşıyan yasal düzenlemelerin kabulüne neden olmuştur. Ayrıca işçi-işveren ilişkilerinin bu yapısı, yasal düzenlemelerin ayrıntılı incelenmesini de önemli kılmaktadır.

Çalışmamız kapsamında hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerden önem arz ettiğini düşündüğümüz TBK m. 408 ele alınmaktadır. Hüküm özellikle işçinin ücreti bakımından oldukça önemlidir. İşverenin temerrüdünün düzenlendiği hükümde, işverenin temerrüde düşmesi durumunda işçinin ücrete hak kazanıp kazanmayacağı, ücretin kapsamının nasıl belirleneceği ile işçinin işgörme edimini ifa etmesinin gerekli olup olmadığı sorularına yanıt verilmektedir. Çalışmamızda, TBK m. 408 hükmü incelenirken, işverenin işgörme edimini kabulden kaçınmasının anlamına, hükmün uygulanmasının şartları ile işverenin işgörme edimini kabulden kaçınmasının sonuçlarına yer verilmektedir.

## 2. İşverenin İşi Kabulden Kaçınması

### 2.1. Genel Olarak

Hizmet sözleşmesi gereğince işçi, işgücünü belirli veya belirsiz süreyle işverenin emrine sunmakta ve bir işyerinde işverenin sağladığı araçlar ile onun talimatına göre çalışmaktadır. İşçi işgörme edimini yerine getirirken, aslında işverenin çıkarına hareket etmektedir (Tunçomağ, 1977, s. 806). İşçi edim sonucunu değil, bir faaliyeti, bir başka ifadeyle edim fiilini borçlanmaktadır (Eren, 2018, s. 535). Dolayısıyla her ne kadar hizmet sözleşmesinin temel unsurları; işgörme, bağımlılık, zaman, ücret ve anlaşmadan oluşmaktaysa da işçi bakımından işgörme ve işveren bakımından ise ücret ödeme önem taşımaktadır (Yavuz, Acar ve Özen, 2018, s. 489; Eren, 2018, s. 534-537; Ceylan, 2023, s. 401 vd.). İşçi bakımından ücret ne kadar önemliyse, işveren bakımından da işin görülmesi o kadar önemlidir. Bununla birlikte, işin görülmesine imkân sağlama, işin görülmesi için gerekli araçların-malzemelerin temin edilmesi hususlarında işverenin faaliyeti gerekmektedir. İşverenin işçinin işini yerine getirebilmesi için kendi üzerine düşeni yaptığı durumda ise artık dikkatler işçiye yönelmekte ve işçinin işgörme edimini yerine getirmesi beklenmektedir.

İşveren ve işçi bakımından hizmet sözleşmesi kapsamında çeşitli hak ve borçlar bulunmaktadır. Ancak sözleşmenin temel unsurları arasında da yer alan, işçi bakımından işgörme ve işveren bakımından ücret ödeme, onların aynı zamanda birbirlerine yönelik temel borçlarıdır. İşçi, temel borcu olan işgörme edimini yerine getirirken, buna karşılık işveren bunu kabul etmeli, bir başka ifadeyle işçiye iş vermeli (Tunçomağ, 1968, s. 94) ve ücretini ödemelidir. İşverenin işi kabulden kaçınması, alacaklının

<sup>2</sup> Kanun Numarası: 4857, Kabul Tarihi: 22.05.2003, RG 10.06.2003/25134.

<sup>3</sup> Kanun Numarası: 6098, Kabul Tarihi: 11.01.2011, RG 04.02.2011/ 27836.

temerrüdü niteliğindedir ve alacaklı konumundaki işverenin bir kabul borcu bulunmadığından, işi kabulden kaçınma borca aykırılık durumu yaratmaz (Bayram, 2021, s. 64; Karş. Antalya, 2019, s. 185).

İşverenin işi kabulden kaçınması, “işverenin işi kabulde temerrüdü” veya “işverenin işi kabulden haksız kaçınması” olarak da adlandırılmaktadır (Akyiğit, 2021, s. 187). Bu hukuki kurum, sadece işçinin işini yerine getirmesine işverenin engel olması şeklinde değil, aynı zamanda işçinin işini yerine getirebilmesi için işverenin yapması gereken hazırlık fiillerini yerine getirmemesi şeklinde de ortaya çıkabilir (Senyen Kaplan, 2019, s. 187; Süzek, 2022, s. 411). Dolayısıyla işverenin işçinin çalışacağı ortamı önceden hazırlamaması, işini yerine getirebilmesi için gerekli araç-gereci sağlamaması, yabancı işçiler için çalışma izni alınmamış olması gibi durumlarda hazırlık fiillerinin yerine getirilmemesi sebebiyle işverenin alacaklının temerrüdüne düşmesi söz konusu olabilmektedir (Senyen Kaplan, 2019, s. 187). Bu örneklerin haricinde, işverenin işçinin kişiliğini koruma ve gözetme borcu kapsamında, ona uygun bir çalışma ortamı hazırlaması hali de bir hazırlık fiili olarak değerlendirilerek, şayet işveren böyle bir ortamı sağlamamışsa (örneğin işçi cinsel tacize uğruyorsa), işçinin işgörmekten kaçınma hakkı bulunduğu ve TBK m. 408 kapsamında ücrete hak kazanacağı kabul edilmektedir (Erkanlı Başbüyük, 2020, s. 289 vd.).

Alacaklının temerrüdüne ilişkin genel hükümler TBK m. 106 ila 110’da düzenlenmektedir. Hizmet sözleşmesi bakımından alacaklının temerrüdünün gerçekleşip gerçekleşmediğinin değerlendirilmesinde bu hükümlerden de yararlanır. Ancak TBK m. 408 hizmet sözleşmesine özgü olarak bir alacaklının temerrüdü durumuna yer vermektedir. Hâkim görüşe göre, TBK m. 408 alacaklının temerrüdüne ilişkin genel hükümlerden önce gelen özel bir düzenlemedir (Schranner, ZK OR Art. 91, N. 36; Yavuz v.d., 2018, s. 495; Yılmaz Tekin, 2022, s. 434; Karş. Tunçomağ, 1977, s. 864). Dolayısıyla TBK m. 408 uyarınca işçi, işgörme edimini sonradan yerine getirmesi gerekmezken ücretini alabildiğinden ve aynı zamanda bildirimli fesih ile haklı nedenle fesih imkanlarına da sahip olduğundan işçinin alacaklının temerrüdüne ilişkin genel hükümler kapsamında borçtan kurtulmasını sağlayan diğer haklardan<sup>4</sup> yararlanması kabul edilmemektedir (Schranner, ZK OR Art. 91, N. 36; Yılmaz Tekin, 2022, s. 434). Benzer şekilde, TBK m. 408 alacaklının temerrüdü halinde borcun sona ermemesi genel yapısına da bir istisna niteliği taşımaktadır. Bununla birlikte, alacaklının temerrüdü bakımından genel hükümler kapsamında aranacak şartlar da göz önünde bulundurularak TBK m. 408’in şartları incelenmektedir.

## 2.2. TBK m. 408 Uyarınca İşverenin Temerrüdünün Şartları

### 2.2.1. Edimin İfasının İmkânsız Olmaması

İmkânsızlık ile temerrüt birbirini dışlayan kurumlardır (BeckOGK/Dötterl, BGB § 293, Rn. 19; Necip Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi, Serozan ve Arpacı, 2016, s. 144). Zira temerrütten söz edilebilmesi, edimin telafi edilebilir olmasını gerektirir. Dolayısıyla temerrüdün gerçekleşmesi için edim imkânsız olmamalıdır. Edimin ifasının imkânsız olmaması işverenin kabul temerrüdü bakımından da kural olarak aranan bir şarttır. Zira imkânsız bir edimin ifasının teklif edilmesi mümkün değildir (Tunçomağ, 1968, s. 94; Tunçomağ, 1977, s. 864; Kocayusufpaşaoğlu v.d., 2016, s. 144; Eren ve Dönmez, 2022, s. 2169; Yılmaz Tekin, 2022; s. 103; Erkanlı Başbüyük, 2020, s. 42; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2022, s. 664). Ancak bazı borç ilişkilerinde imkânsızlık ile temerrüt kurumlarından hangisinin var olduğunun tespiti kolay olmamakta ve bu iki kurum iç içe geçmiş şekilde görülmektedir (BeckOGK/Dötterl, BGB § 293, Rn. 28).

İmkânsızlık ile temerrüt ayırımının kolay olmadığı alanlardan biri de sürekli borç ilişkileridir. Sürekli borç ilişkilerinde, edim zaman ile çok sıkı bir bağ içinde olduğundan, belirli bir zamanda gerçekleşmeyen edimin sonradan telifisinin de gerçek anlamda gerçekleşmesi kural olarak mümkün

---

<sup>4</sup> Alacaklının temerrüdünde borçlunun borcundan kurtulmasını sağlayan üç hak bulunmaktadır: Tevdi, satma ve dönme. Edim türüne göre değişen bu haklardan tevdi ve satma zaten hizmet sözleşmesinde işçinin işgörme edimi bakımından uygulama alanı bulamayacağından, burada sözü edilen dönme hakkıdır.

değildir (von Tuhr ve Escher, 1984, s. 23; Kocayusufpaşaoğlu v.d., 2016, s. 144; Gündüz, 2020, s. 336; Yılmaz Tekin, 2022; s. 360-363; Zurnacı, 2021, s. 1291). Bununla birlikte, sürekli borç ilişkisi doğuran hizmet sözleşmesi bakımından TBK m. 408’de işgörme ediminin telifisi gerekmeksizin işçinin ücretine hak kazanacağı kabul edildiğinden, işverenin işi kabulden kaçınması bakımından alacaklının temerrüdü ile edimin imkânsız hale gelmesi arasında bir ayırım yapmaya gerek kalmamaktadır. Bir başka ifadeyle, TBK m. 408 bakımından alacaklının temerrüdü ile edimin imkansızlaşması eşdeğer kabul edildiğinden ve her iki ihtimalde de işçi ücretine hak kazandığından ayırımın pratik önemi yoktur (Schraner, ZK OR Art. 91, N. 37; Bayram, 2021, s. 97; Karş. Gündoğdu, 2014, s. 349 ve Gündüz, 2020, s. 332 vd.).

TBK m. 408 düzenlemesi ile işletme riski (*Betriebsrisiko*) işverene yüklenmektedir (Schraner, ZK OR Art. 91, N. 40); bu teorinin ancak edim telafi edilebilir olduğunda kullanılabilceği yönünde bkz. Weber, BK OR Art. 91, N. 49; Karş. Kocayusufpaşaoğlu v.d., 2016, s. 152). Böylece işverenin işi kabul edememesinin nedeni ne olursa olsun (örneğin teknik, ekonomik veya kamu hukukundan kaynaklı bir engel) işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam etmektedir (Schraner, ZK OR Art. 91, N. 40; Tunçomağ, 1968, s. 95-96; Yılmaz Tekin, 2022, s. 434). Başka bir ifadeyle, işverene yüklenebilen bir nedenle işçi işgörme edimini yerine getiremediğinde TBK m. 408 uyarınca işverenin ücret ödeme borcu devam etmektedir (Erkanlı Başbüyük, 2020, s. 208).

## **2.2.2. İşçinin İşgörme Edimini İfaya Hazır Olması ve İfa Teklifi**

### **2.2.2.1. Genel Olarak**

İşgörme borcunun borçlusu işçidir. İşçinin borçlunun temerrüdüne düşmemesi için bu borcunu ifaya hazır olması gerekir. Bu kapsamda işçi hem edimini ifa edebilecek durumda olmalı hem de edimini ifa etmeye istekli olmalıdır (Weber, BK OR Art. 91, N. 80; Yılmaz Tekin, 2022, s. 111). Bir başka ifadeyle, edimin ifası konusunda işçinin samimi olması da şarttır. Ancak sadece işçinin edimini ifaya hazır olması yeterli olmayıp, bunun dış dünyaya yansıtılması olarak ifade edilebilecek “ifa teklifinin” de gerçekleşmesi aranmaktadır (Kılıçoğlu, 2021, s. 857; Yılmaz Tekin, 2022, s. 119-120). Başka bir ifadeyle, işçi işgörme edimini ifaya hazır ve istekli olduğu gibi, bunun ifasını teklif de etmelidir (Lorenz, BGB § 294, Rn. 2; Kılıçoğlu, 2021, s. 857; Yılmaz Tekin, 2022, s. 120).

### **2.2.2.2. İfa Teklifinin Şekli**

İfa teklifi, fiili ifa teklifi ve sözlü ifa teklifi olmak üzere ikiye ayrılmakta ve istisnai hallerde ise ifa teklifine dahi gerek olmadığı kabul edilmektedir. Her ne kadar TBK’da ifa teklifine ilişkin böyle bir ayırım olmasa da söz konusu ayırım doktrinde ve uygulamada kabul edilmektedir (Yılmaz Tekin, 2022, s. 121). Kural fiili ifa teklifi olup, istisnai hallerde sözlü ifa teklifi de yeterli olmaktadır (Weber, BK OR Art. 91, N. 98; Schraner, ZK OR Art. 91, N. 75; Koç, 1992, s. 117; Kocayusufpaşaoğlu v.d., 2016, s. 143; Antalya, 2019, s. 191; Eren ve Dönmez, 2022, s. 2172). Bu kural hizmet sözleşmesinde işçinin ifa teklifi bakımından da geçerlidir. Dolayısıyla işçi, yerine getirmesi kararlaştırılan işi ifa yerinde ve ifa zamanında şahsen ifaya hazır olarak bulunmalıdır (Tunçomağ, 1968, s. 94; Tunçomağ, 1977, s. 863; Koç, 1992, s. 123; Senyen Kaplan, 2019, s. 187; Erkanlı Başbüyük, 2020, s. 42; Mollamahmutoğlu v.d., 2022, s. 663). Başka bir ifadeyle, işçinin bu şekilde edimini ifaya hazır bulunması işgörme ediminin fiili teklifi niteliğindedir. Fiili ifa teklifi bakımından, alacaklının elini uzatıp kabul etmekten başka yapacağı bir şeyin gerekli olmayacak nitelikte olması arandığından, hizmet sözleşmesinde işçinin işgörmesi bakımından da işyerinde işini yapmaya hazır olması ve işverene de sadece işi kabulün kalması gerekmektedir (Tunçomağ, 1968, s. 94).

Kural, fiili ifa teklifi olmasına karşın, bazı durumlarda sözlü ifa teklifi de yeterli olmaktadır. Bu durumlar çoğunlukla işçinin edimini ifa edebilmesi için işveren tarafından bazı hazırlıkların yapılmasının gerekli olduğu hallerdir (Tunçomağ, 1977, s. 863). Bunlarda işçinin edimini fiilen sunması aranmadan, sözlü ifa teklifinde bulunması yeterli kabul edilmektedir. Sözlü ifa teklifi ile işçi, ifaya hazır olduğunu

ortaya koymaktadır (Tunçomağ, 1968, s. 94; Weber, BK OR Art. 91, N. 124; Yılmaz Tekin, 2022, s. 142). Vurgulamak gerekir ki, kural fiili ifa teklifi olduğundan, sözlü ifa teklifinin yeterli kabul edilmesi belirli durumlarla sınırlı olup, işçinin işgörme ediminin işveren tarafından belli fiillerin yerine getirmesine bağlı olduğu, yani bunlar olmaksızın işçinin işini göremeyeceği haller bu kapsamdadır (Tunçomağ, 1968, s. 94; Tunçomağ, 1977, s. 863). Bunun gibi, işverenin işgörme edimini kabul etmeyeceğini işçiye açıkça belirttiği durumlarda da işçinin sözlü ifa teklifinde bulunması işverenin temerrüdü için yeterlidir (Erkanlı Başbüyük, 2020, s. 44; Mollamahmutoğlu v.d., 2022, s. 663-664).

Sözlü ifa teklifi ile birlikte borçlu (işçi) edimini ifaya hazır olduğunu ortaya koyduğu gibi, aynı zamanda edimin yerine getirilebilmesi için alacaklının (işverenin) yapması gereken hazırlık fiillerini gerçekleştirmesini de hatırlatmaktadır (Weber, BK OR Art. 91, N. 131; Yılmaz Tekin, 2022, s. 142). İşçi işverene sözlü ifa teklifinde bulunmak yerine, yapması gereken hazırlık fiillerini de hatırlatabilir. İşçinin işgörme edimini sözlü olarak teklif etmeksizin, sadece işveren tarafından yerine getirilmesi gereken hazırlık fiillerini hatırlatması da kabul temerrüdü bakımından yeterlidir (Lorenz, BGB § 295, Rn. 9; Yılmaz Tekin, 2022, s. 143). Bununla birlikte doktrinde sözlü ifa teklifi ile birlikte gerekli hazırlık fiillerinin yapılmasının da istenmesi gerektiği, bir başka ifadeyle birinin gerçekleştirilmiş olmasının yeterli olmadığı yönünde de görüş bulunmaktadır (Tunçomağ, 1968, s. 94).

İşveren, işçinin edimini kabulden kaçınmayı işçiyi işyerinden atmak, işyerini kapatmak gibi fiillerle gerçekleştirmekteyse, işçinin bir defa sözlü ifa teklifinde bulunarak, işi yapmaya hazır olduğunu ortaya koyması yeterli olup, ayrıca her gün işyerinde yeniden edimi ifaya hazır olduğunu ortaya koyması kendisinden beklenmez (Tunçomağ, 1968, s. 94; Erkanlı Başbüyük, 2020, s. 43).

### **2.2.3. İşverenin İşgörme Edimini Kabulden Kaçınması**

İşverenin işgörme edimini kabulden kaçınması, ondan beklenen katılım fiilini yerine getirmemesidir. Bu kapsamda, işçi işgörmeye hazır olarak doğru yer ve zamanda bulunmasına karşın işveren işi kabul etmeyebileceği gibi, işçinin işgörme edimini yerine getirebilmesi için gerekli olan hazırlık fiillerini yerine getirmemiş de olabilir (Tunçomağ, 1968, s. 96; Erkanlı Başbüyük, 2020, s. 44; Kılıçoğlu, 2021, s. 858; Eren ve Dönmez, 2022, s. 2174). Ayrıca işverenin kabulden kaçınması açık olabileceği gibi zımni de olabilir (Tunçomağ, 1977, s. 865; Tunçomağ, 1968, s. 96; Erkanlı Başbüyük, 2020, s. 45). Örneğin, işveren işyerinin kapılarını kapatabilir, işçinin işini reddedebilir veya işçiye işe ilişkin gerekli talimatları vermeyebilir (Tunçomağ, 1968, s. 96).

Türk Borçlar Kanunu m. 408 bakımından şunu da değerlendirmekte fayda vardır ki, işverenin haklı neden olmaksızın işçinin hizmet sözleşmesini feshetmesi, işverenin işgörme edimini kabulden kaçınması olarak ele alınabilir. Özellikle haksız işten çıkarmalar bakımından hükmün uygulama alanı bulunduğu belirtilmektedir (Yavuz v.d., 2018, s. 495; Kayalı Çetinkaya, 2014, s. 425-426). TBK m. 408'e karşılık gelen mülga Borçlar Kanunu m. 325'in yürürlükte olduğu dönemde haksız işten çıkarmalar bakımından hükmün uygulama alanı bulabileceği ifade edilmekteydi (Tunçomağ, 1968, s. 102 vd.; Tunçomağ, 1977, s. 863). Ancak TBK m. 438'de haklı nedene dayanmayan fesih zaten düzenlenmiş ve bu düzenleme ile de duruma göre m. 408'dekine denk gelecek bir miktarı işçinin alabilmesine imkân tanınmıştır. Bununla birlikte, TBK m. 438'de bir ücretten değil, tazminattan söz edilmektedir. Ayrıca belirsiz süreli sözleşmelerde fesih bildirim süresi, belirli süreli sözleşmelerde ise sözleşme süresi, tazminatın miktarının belirlenmesinde esas alınmıştır (Belirli süreli sözleşmelerin işveren tarafından haksız feshinde TBK m. 408'e gitmeye gerek olmadığı, zira TBK m. 438'de düzenleme bulunduğu ilişkin açıklamalar için bkz. Akyiğit, 2021, s. 338; TBK m. 438 düzenlemesine ilişkin ayrıntılı bilgi ve burada işveren temerrüdü değil haksız fesih bulunduğu konusunda bkz. Urhanoğlu, 2022, s. 87-89).

### **2.2.4. İşverenin Kabulden Kaçınmasının Haklı Bir Nedene Dayanmaması**

İşverenin edimi kabulden kaçınması bakımından kusurlu olması aranmaz. Bununla birlikte, kaçınmanın haklı bir nedene dayanmaması gerekir (Tunçomağ, 1977, s. 866; Senyen Kaplan, 2019, s.

187). Başka bir ifadeyle, işverenin işçinin işgörmeye edimini kabulden kaçınmasının alacaklının temerrüdüne neden olması için, kaçınmanın haklı nedene dayanmaması yeterli olup, işverenin kusuru aranmamaktadır (Tunçomağ, 1968, s. 96; Eren ve Dönmez, 2022, s. 2175). Bununla birlikte, TBK m. 408 düzenlemesinde yer alan “[i]şveren, işgörmeye ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse...” ifadeleri adeta işverenin temerrüde kusurlu veya kusursuz düşebileceği algısı yaratmaktadır (Schraner, ZK OR Art. 91, N. 37; Yılmaz Tekin, 2022, s. 436). Ancak alacaklının temerrüdü bakımından kusur aranmadığından ve kabulden kaçınmanın haklı bir nedene dayanmaması yeterli olduğundan, TBK m. 408 hükmü bakımından da işverenin kusurlu olması aranmayacak ve kaçınmanın haklı nedene dayanmaması yeterli kabul edilecektir (Schraner, ZK OR Art. 91, N. 37; Tunçomağ, 1968, s. 97; Yılmaz Tekin, 2022, s. 435-436). Örneğin, işverenin kişisel nedenlerle işi kabul edememesi de işyerindeki teknik sorunlar nedeniyle işi kabul edememesi de TBK m. 408’in uygulanması bakımından yeterlidir. Aynı şekilde siparişin azalması, üretimde kullanılan hammaddenin tükenmesi gibi durumlarda da işin haklı neden olmaksızın kabul edilmediği sonucuna ulaşılır (Tunçomağ, 1968, s. 96). Zira kabulden kaçınmanın kasten veya kötü niyetli olarak gerçekleşmesi aranmamakta, sadece objektif olarak makul bir sebebe dayanmaması yeterli görülmektedir (Tunçomağ, 1968, s. 97; Senyen Kaplan, 2019, s. 187; Eren ve Dönmez, 2022, s. 2175; Erkanlı Başbüyük, 2020, s. 45; Mollamahmutoğlu v.d., 2022, s. 664). Buna karşın örneğin resmi makamlarca koyulan yabancı kişilerin çalıştırılmaması şeklindeki bir yasa, işverenin işi kabulden kaçınması bakımından haklı neden olarak kabul edilmektedir (Tunçomağ, 1968, s. 97; Erkanlı Başbüyük, 2020, s. 46).

İşyerinde grev olması, ancak bunun kanun dışı olması halinde, greve katılmayan işçiler bakımından işçinin işgörmeye ve işverenin de ücret ödeme borcu devam etmektedir. Şayet bu işçilerin işgörmeye edimini işveren kabul edemezse, işverenin temerrüdü söz konusu olacaktır. Böylece TBK m. 408 hükmü uygulama alanı bulacak ve işçi bu sürece ilişkin ücretini isteyebilecektir (Sümer, 2019, s. 753).

### **3. İşverenin İş Kabulden Kaçınmasının Sonuçları**

#### **3.1. İşçinin Ücretini Talep Edebilmesi**

##### **3.1.1. Genel Olarak**

İşverenin işi kabulden kaçınması halinde hizmet sözleşmesi ortadan kalkmaz. Temerrüt süresince hizmet sözleşmesi de varlığını sürdürür. Bu nedenle, bu süreçte işverenin kabulden kaçınması (alacaklının temerrüdü) nedeniyle işgörmeye edimini yerine getiremeyen işçinin ücretini isteyebileceği kabul edilmiştir (Tunçomağ, 1977, s. 868).

Ücret kural olarak işçinin işgörmesinin karşılığında ödenen bir miktar paradır (Yener, 2020, s. 139; Arıcı, 2022, s. 144; Ceylan, 2023, s. 402; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2020, s. 335; Mollamahmutoğlu v.d., 2022, s. 334-335, 618; Ekmekçi ve Yiğit, 2021, s. 271; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2019, s. 141). Ancak işveren karşısında işçinin zayıf olduğu düşüncesi ve işçinin hayatını sürdürmesinin ücrete bağlı olması sebebiyle bazı özel düzenlemeler de söz konusudur (Senyen Kaplan, 2019, s. 168; Arıcı, 2022, s. 144; Tunçomağ, 1977, s. 807; Mollamahmutoğlu v.d., 2022, s. 334; Çelik v.d., 2020, s. 335; Eyrenci, 2019, s. 163). Bir başka ifadeyle, kural işçinin ücrete hak kazanabilmesi için işgörmeye edimini ifa etmesi olmakla birlikte, bazı istisnai durumlarda işçinin iş görmeden de ücretini talep edebilmesi mümkün olmaktadır (Tunçomağ, 1977, s. 874; Süzek, 2022, s. 411; Erkanlı Başbüyük, 2020, s. 29 vd.; Yener, 2020, s. 137, 159; Senyen Kaplan, 2019, s. 186 vd.; Ekmekçi ve Yiğit, 2021, s. 272; Eyrenci, 2019, s. 141). TBK m. 408 hükmü de bu durumlardan biridir (Kocayusufpaşaoğlu v.d., 2016, s. 144; Erbaş, 2012, s. 150; Erkanlı Başbüyük, 2020, s. 30, 40, 208; Yener, 2020, s. 159). Hüküm uyarınca, işverenin alacaklının temerrüdüne düşmesi halinde, işçi kural olarak işgörmeye karşılığında alabildiği ücreti işgörmeye edimini yerine getirmeden de alma imkanına sahip olmaktadır. Bir başka ifadeyle, işçinin edimini yerine getirmesi (telafi etmesi) gerekmezken, işverenin hizmet ilişkisinden doğan en önemli borçlarından birini, ücret ödemeyi yerine getirmesi gerekmektedir (Ekmekçi, 2009, s. 25). Dolayısıyla alacaklının

temerrüdü halinde kural olarak borç kendiliğinden sona ermezken, TBK m. 408 uyarınca işgörme ediminin alacaklısı konumundaki işverenin işi kabulde temerrüde düşmesi ile işçinin borcu sona ermektedir. İşçinin bu durumda ücret isteyebilmesinin sosyal adalete tamamen uygun olduğu ise doktrinde yerinde olarak ifade edilmektedir (Kocayusufoğlu v.d., 2016, s. 144, dn. 1)

Türk Borçlar Kanunu m. 408'de işçi adeta işgörme edimini ifa etmiş gibi ücretini isteme hakkına sahiptir. Burada istenilenin bir tazminat niteliğinde olmayıp, ücret olması önemlidir (Tunçomağ, 1977, s. 868; Mollamahmutoğlu v.d., 2022, s. 666; Hükümde her ne kadar ücret denilmekteyse de bunun tazminat olduğu yönünde bkz. Gündüz, 2020, s. 337). Zira bir tazminat niteliğinde olsaydı işçi zararını ispat etmek zorunda olacakken, ücret söz konusu olduğundan işçinin zararını ispatı gerekmemektedir (Tunçomağ, 1968, s. 98; Tunçomağ, 1977, s. 868; Gündoğdu, 2014, s. 350; Yılmaz Tekin, 2022, s. 435). Aynı şekilde işçinin işverenin kusurunu ispatı gerekmemekte veya işverenin kusursuz olduğunu ispatlayarak ücret ödemekten kurutulması da söz konusu olmamaktadır (Tunçomağ, 1968, s. 98). Çünkü işverenin haklı bir neden olmaksızın işçinin işgörme edimini kabul edememesi işçinin ücretini talep edebilmesi bakımından yeterlidir. Burada bir "çalışmış sayılma" durumunun bulunduğu belirtilmektedir (Akyiğit, 2021, s. 187). Ayrıca ücret niteliğinde olduğu için ücretin korunmasına ilişkin hükümlerden de yararlanır (Tunçomağ, 1968, s. 98; Tunçomağ, 1977, s. 868; Mollamahmutoğlu v.d., 2022, s. 666). Bununla birlikte hükümde, işçinin işverenin temerrüdü sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararların ücretinden indirileceği kabul edilmiştir.

### 3.1.2. Ücretin Kapsamı

Türk Borçlar Kanunu m. 408 kapsamında işçinin talep edeceği ücret, işçi işgörme edimini yerine getirmiş olsaydı alacağı ücrettir (Senyen Kaplan, 2019, s. 188). Dolayısıyla bu ücretin hesabında, prim ve ücret eklerinin de dikkate alınması gerekir (Senyen Kaplan, 2019, s. 188; Tunçomağ, 1968, s. 98-99; Yavuz v.d., 2018, s. 495). Bununla birlikte, ücretin yanında işçinin fiilen çalışması halinde yerine getirileceği kararlaştırılan diğer edimler, bu durumda işçiye sağlanmayacaktır (Senyen Kaplan, 2019, s. 188; Karş. Tunçomağ, 1968, s. 98-99). Bunlara örnek olarak yemek parası, koruyucu giysi, koruyucu malzeme verilebilir (Senyen Kaplan, 2019, s. 188); bu türden katkıların idari yahut ek ücret olarak nitelendirilebileceği hakkında ayrıca bkz. Tekin, 2018, s. 20-24). Bununla birlikte, evlenme yardımı, doğum yardımı gibi ödemelerin işverenin temerrüdü halinde de yapılması gerektiği kanaatindeyiz (Karş. Senyen Kaplan, 2019, s. 188). Aynı şekilde, hizmet sözleşmesi süresince işçiye yatacak yer sağlanmış olması halinde, işverenin temerrüdü devam ettiği sürece işçinin buradan yararlanmaya devam etmesi de yerinde olacaktır (Tunçomağ, 1968, s. 99).

### 3.1.3. Ücretten İndirilmesi Gereken Unsurlar

İşçi kural olarak ücretini isteyebilmektedir. Ancak kanun koyucu bir denge de kurmak istemiş ve bazı kalemlerin ödenecek olan ücretten indirileceğini düzenlemiştir. Bunlar, işçinin yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlardır. Dolayısıyla işçi ücretini isterken, işgörme edimini yerine getirmediği için tasarruf ettiklerini, başka bir iş vesilesiyle kazandığını ve kazanmaktan kasten kaçındıklarını mahsup ettirmek zorundadır. Bunun bir denkleştirme yükümlülüğü olduğu ifade edilmektedir (Senyen Kaplan, 2019, s. 188).

İşçinin işgörme edimini ifa etmemesi sebebiyle kurtulduğu giderler kapsamına, işe gitmek için yapacağı yol masrafları, sözleşme gereğince kendisinin sağlaması gereken malzeme, kıyafet ve benzerlerine ilişkin masraflar girebilir (Senyen Kaplan, 2019, s. 188; Tunçomağ, 1968, s. 100; Tunçomağ, 1977, s. 872). Başka bir iş yaparak kazandığı yararlar bakımından ise öncelikle akla işverenin temerrüdü süresince işçinin başka bir iş yaparak kazandığı para gelmektedir. Şunu vurgulamak gerekir ki, bu paranın temerrüt sürecinde kazanıldığı gibi, çalışma saatlerinde kazanılmış olması da gerekir. Dolayısıyla işçinin çalışma zamanı dışında çalışarak elde ettiği gelir, TBK m. 408'de talep edebileceği ücretten indirilmeyecektir (Tunçomağ, 1968, s. 100; Tunçomağ, 1977, s. 872). Sonuç olarak işçi, şayet

işverenin edimini kabul etmemesi sürecinde, bu işverenle olan ilişkisindeki denk olacak şekilde bir gelir elde ettiyse, ücret talebinden elde ettiği gelir indirileceği için, belki de işverenin yapması gereken bir ödeme ortaya çıkmayacaktır (Tunçomağ, 1968, s. 100). Bununla birlikte işçi bu süreçte birine bağımlı olarak çalışmak yerine, kendisi bir işletme kurmuş da olabilir. Bu durumda ise ücretten indirilmesi gereken, işçinin iş gücünün karşılığı olan değerdir (Tunçomağ, 1968, s. 100; Benzer yönde bkz. Tekin, 2018, s. 123).

İşçinin talep ettiği ücretinden indirilmesi öngörülen son kalem ise kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlarıdır. Bilerek kaçınma ile ifade edilmek istenen, işçinin işverene zarar verme amacıyla işe girmemesi olmayıp, sadece dürüstlük kuralı gereğince işçiden kabul etmesi beklenen bir işe, işçinin herhangi bir sebeple bilerek girmemesidir (Tunçomağ, 1968, s. 101; Senyen Kaplan, 2019, s. 188; Gündüz, 2020, s. 339; Mollamahmutoğlu v.d., 2022, s. 666). Bir başka ifadeyle, işçiden işin özellikleri (konu, ücret vb.) bu işi yapması beklenebilir olmasına karşın, işçi bu işi yapmıyorsa kazanmaktan bilerek kaçınma söz konusu olacak ve işçinin elde etmekten kaçındığı bu yararlar da ücretten indirilecektir (Senyen Kaplan, 2019, s. 188; Mollamahmutoğlu v.d., 2022, s. 667; İş güvencesi hükümlerinin uygulama alanı bulunduğu durumlarda TBK uygulanmayacağından bu kalemin indirilmeyeceği konusunda bkz. Erbaş, 2012, s. 158). Ancak bu durum, işçinin kendisine teklif edilen her işi kabul etmesi gerektiği şeklinde değerlendirilmemelidir. Zira işin, işçinin yeteneğine, mesleğine ve sosyal durumuna uygun olması gerekir ki, o işi kabulü beklenebilsin (Tunçomağ, 1968, s. 101; Tunçomağ, 1977, s. 873; Süzek, 2022, s. 411). Bu nedenle, örneğin bir dekor ressamından ev boyama işinde çalışmaya rıza göstermesi beklenmeyecek ve bu iş sebebiyle elde edilmesi muhtemel ücret, kazanmaktan bilerek kaçınılan yarar kapsamında değerlendirilemeyecektir (Tunçomağ, 1968, s. 101; Tunçomağ, 1977, s. 873). Ayrıca işçiye teklif edilen işin, işgörüme edimini yerine getiremediği süreden daha uzun olmaması da gerekmektedir. Dolayısıyla işveren bir hafta süreyle iş vermeyecekse işçinin bundan daha uzun süreli bir işi kabul etmemesi kazanmaktan bilerek kaçınılan yarar kapsamında ele alınmayacaktır (Gündüz, 2020, s. 339).

Türk Borçlar Kanunu m. 408 uyarınca ücretten indirilmesi öngörülen yararlar bakımından ispat yükü ise işverenedir (Tunçomağ, 1968, s. 101; Senyen Kaplan, 2019, s. 188). İşveren ücretten indirilebilmesi için, işçinin işgörüme edimini yerine getirmemesi sebebiyle neden ne kadar tasarruf ettiğini, başka bir iş yapmışsa bundan elde ettiği yararları ve dürüstlük kuralı gereğince işçiden kabul etmesi beklenen bir iş olmasına karşın, bunu kabul etmeyerek kazanmaktan bilerek kaçındığı yararları ispat etmek zorundadır (Tunçomağ, 1968, s. 101).

### **3.2. İşçinin İşgörüme Edimini İfadan Kurtulması**

Alacaklının temerrüdü kural olarak borçlunun borcunu sona erdirmemekle birlikte, TBK m. 408 hükmü uyarınca işveren, işçinin işgörüme edimini kabulde temerrüde düşünce, işçinin artık bu işgörüme edimini yerine getirmemesinin istenemeyeceği düzenlenmiştir (Zurnacı, 2021, s. 1290-1291). Böylece, alacaklının temerrüdüde, borçlunun borcundan kurtulabilmesi için edimin niteliğine göre sağlanan imkanların (tevdî, satma ve dönme haklarının) hizmet sözleşmesinde işverenin işgörüme edimini kabulde temerrüdü bakımından kullanılması gerekmeksizin, işçi işgörüme borcundan kurtulmaktadır. Bunun nedeni olarak ise işverenin sonradan edimi ifa etmesini işçiden talep etmesinin işçiye aşırı yük yükleyecek olması gösterilmektedir (Tunçomağ, 1968, s. 102).

Belirtmek gerekir ki, hizmet sözleşmesi sürekli borç doğuran bir ilişki olduğundan, bu borçtan kurtulma sadece işverenin temerrüde düştüğü süreç bakımından söz konusudur. Hizmet sözleşmesinin süresine göre, işverenin alacaklının temerrüdü durumunun ortadan kalkması ile birlikte, işçinin işgörüme edimini ifa etmeye devam etmesi gerekir (Tunçomağ, 1968, s. 102). Üstelik işverenin temerrüdü sona ermesine karşın, işçi işe başlamazsa borçlunun temerrüdüne düşecektir (Tunçomağ, 1968, s. 102).

#### 4. Sonuç

İşçi-işveren ilişkileri, taraflardan birinin diğerine bağımlı olması ve ücretin işçi bakımından yaşamını sürdürebilmesi açısından önemi sebebiyle özellik taşımaktadır. Bu nedenle, farklı yasal düzenlemeler ile getirilmiş çeşitli korumalar söz konusudur. TBK m. 408 de işgörme edimini ifa etmek isteyen bir işçinin işverenin edimi kabulden kaçınması sebebiyle borcunu yerine getirememesi halini düzenleyen ve bunun sonucunda ortaya çıkan durumda işçinin ücretini koruyan bir hükümdür.

Hizmet sözleşmesi kapsamında işçinin asıl borcu işgörmek iken, işverenin asıl borcu ücret ödemektir. İşçi işgörme edimini yerine getirmek için üstüne düşeni yaptığıında ve ancak işverenden dolayı edimini ifa edemediğinde, işçinin korunması gerekir. Daha açık bir ifadeyle, işçi edimini ifaya hazır ve istekliyse ve ifa teklifinde bulunduysa, buna karşın işveren haklı bir neden olmaksızın işçinin edimini kabulden kaçınmışsa temerrüde düşer ve işçinin korunması gerekir. Bunun gibi işverenin işgörme ediminin ifası için gerekli olan hazırlık fiillerini yerine getirmediği hallerde de aynı sonuca ulaşılır. Böylece işverenin işçinin işini yerine getirmek istemesine karşın bunu kabul etmemesi, gerekli hazırlık fiilleri kapsamında araç-gereci hazırlamaması, uygun bir çalışma ortamı hazırlamaması gibi hallerde işverenin temerrüdü söz konusu olmaktadır. Ayrıca kanun dışı grev halinde, greve katılmayan işçi bakımından işverenin işgörme edimini kabul etmemesi hali de TBK m. 408 kapsamında işverenin temerrüdü durumunu oluşturmakta ve işverenin bu işçiye ücret ödeme borcu devam etmektedir.

Türk Borçlar Kanunu m. 408'de ifade edilen durum her ne kadar alacaklının temerrüdü niteliğindeyse de işçi-işveren ilişkilerinin özel yapısı ve işçinin korunması gerekliliğiyle konuya ilişkin genel hükümlerden farklı ve özel nitelikte bir düzenleme yapılmıştır. Zira genel hükümler gereğince kural olarak alacaklının temerrüdü halinde borç kendiliğinden sona ermezken, TBK m. 408 uyarınca işverenin temerrüdünde işçinin işgörme borcu ortadan kalkmakta ve buna rağmen işçi ücretini elde edebilmektedir. Ayrıca alacaklının temerrüdüne ilişkin genel hükümler uyarınca borçlunun borcundan kurtulması bakımından başvurabildiği ve edimin niteliğine göre değişen hakların kullanımı TBK m. 408'deki durumda söz konusu olmamaktadır. Zira işgörme edimi bakımından tevdi ve satma haklarından zaten söz edilemezken, dönme hakkının kullanılması değerlendirilebilmekte, ancak işçinin işgörme edimini sonradan yerine getirmesi gerekmezken TBK m. 408'e göre ücretini alabilmesi ve aynı zamanda bildirimli fesih ile haklı nedenle fesih imkanlarına da sahip olması sebebiyle bu haktan yararlanması da kabul edilmemektedir.

Kanunkoyucu, TBK m. 408'de işletme riskini işverene yükleyerek her ne kadar işçinin ücretini almasına imkân tanıdıysa da işçi bakımından bir zenginleşmeyi de istememiş ve ücretten bazı kalemlerin (yapmaktan kurtulunan giderler, başka iş yaparak kazanılan veya kazanılmaktan kaçınılan yararların) indirilmesini de düzenlemiştir. İşverenin temerrüdü halinde işçinin tazminat hakkı elde etmesi şeklinde değil, ücretini alabilmesi şeklindeki bir düzenleme işçinin zararını ispatının gerekmemesi ve ücrete ilişkin korumalardan yararlanması bakımından değerliken, kanunkoyucu ücretten indirilecek kalemlere de yer vermek suretiyle hizmet ilişkisinde bir denge sağlamıştır.

Netice itibariyle, işçinin işgörme borcunu yerine getirmesinin işveren tarafından engellendiği durumlarda başvurulması mümkün olan TBK m. 408, işçiyi işgörme edimini ifadan kurtararak, ona tazminat değil, ücretini elde etme imkânı sağlaması ve bunu sağlarken de bir denge yaratması bakımından son derece isabetli bir düzenlemedir.

#### Yazarların Makaleye Olan Katkıları

Yazar 1'in makaleye katkısı %100'dür.

#### Çıkar Beyanı

Bu makalede çıkar çatışması bulunmamaktadır.

### Kaynaklar

- Akyiğit, E. (2021). *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Antalya, O. G. (2019). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt V/1,3*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Arıcı, K. (2022). *Türk İş Hukuku-I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*. Ankara: Gazi Kitabevi, 2022.
- Bayram, A. E. (2021). *Alacaklının Temerrüdü ve Hukuki Sonuçları*. Ankara: Yetkin Yayıncılık.
- Ceylan, E. (2023). Hizmet Sözleşmesi. T Öz (Ed.), *Borçlar Hukuku Özel Hükümler* içinde. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2020). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Basım.
- Dötterl, S. (2020). BGB §§ 293–304. B. Gsell, W. Krüger, S. Lorenz, C. Reymann (Eds.), *beck-online. GROSSKOMMENTAR* içinde. Erişim adresi: beck-online.beck.de. (BeckOGK/Dötterl, BGB §)
- Ekmekçi, Ö. (2009). Türk Borçlar Kanunu Tasarısının İş Sözleşmesine İlişkin Belli Başlı Hükümleri. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (13), 19-28.
- Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2021). *Bireysel İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Erbaş, C. G. (2012). Alman Hukukunda İşveren Açısından Alacaklının Temerrüdü. *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11(2), 149-160.
- Eren, F. (2018). *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. Ankara: Yetkin Yayıncılık.
- Eren, F. ve Dönmez, A. (2022). *Eren Borçlar Hukuku Şerhi, Cilt III*. Ankara: Yetkin Yayıncılık.
- Erkanlı Başbüyük, B. (2020). *İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S. ve Ulucan, D. (2019). *Bireysel İş Hukuku*. İstanbul: Beta Basım.
- Gündoğdu, F. (2014). *Borca Aykırılık Hallerinde Kusurlu İfa İmkânsızlığı ve Hukuki Sonuçları*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Gündüz, Ş. D. (2020). *Olumlu Zarar*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Kayalı Çetinkaya, T. (2014). Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği. *Ankara Barosu Dergisi*, (4), 416-474.
- Kılıçoğlu, A. M. (2021). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Kocayusufpaşaoğlu, N., Hatemi, H., Serozan, R. ve Arpacı, A. (2016). *Borçlar Hukuku Genel Bölüm, Üçüncü Cilt, İfa, İfa Engelleri, Haksız Zenginleşme*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Koç, N. (1992). *İsviçre-Türk Hukukunda Alacaklının Temerrüdü*. Ankara: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Lorenz, S. (2021). *Beck'scher Online-Kommentar*. H. G. Bamberger ve H. Roth (Eds), beck-online.beck.de. (Lorenz, BGB §).
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2022). *İş Hukuku*. Ankara: Lykeion Yayıncılık.
- Schraner, M. (2000). Die Erfüllung der Obligationen, Art. 68-96 OR Kommentar zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch, Obligationenrecht, Kommentar zur 1. und 2. Abteilung (Art. 1-529 OR). P. Gauch ve J. Schmid (Eds.) *Zürcher Kommentar* içinde. Zürich: Schulthess. (Schraner, ZK OR Art.)
- Senyen Kaplan, E. T. (2019). *Bireysel İş Hukuku*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Sümer, H. H. (2019). *İş Hukuku Uygulamaları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Süzek, S. (2022). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta.

Tekin, U. (2018). *Acentenin Ücret Hakkı*. Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü.

Tunçomağ, K. (1968). Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatı Açısından İşin Kabulden Kaçınılması. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 93-114.

Tunçomağ, K. (1977). *Türk Borçlar Hukuku II. Cilt Özel Borç İlişkileri*. İstanbul: Sermet Matbaası.

Urhanoglu, İ. (2022). Yargıtay Kararları Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresi İçerisinde Haksız Fesih ile Sona Ermesi. *Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi*, 12(1), 85-121.

von Tuhr, A. ve Escher A. (1984). *Allgemeiner Teil des Schweizerischen Obligationenrechts Band II*. Zürich: Schulthess.

Weber, R. H. (2005). Die Erfüllung der Obligation, Art. 68-96 OR. Heinz Hausheer (Ed.), *Berner Kommentar* içinde. Stämpfli Verlag AG. (Weber, BK OR Art.)

Yavuz, C., Acar, F. ve Özen, B. (2018). *Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler*. İstanbul: Beta Basım.

Yener, M. Z. (2020). *İş Sözleşmesinde İş Görme ve Ücret Ödeme Borçlarında Temerrüt*. Ankara: Yetkin Yayıncılık.

Yılmaz Tekin, İ. H. (2022). *Alacaklının Temerrüdü*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Zurnacı, G. (2021). Karşılıklı Edimli Sözleşmelerde Alacaklı Temerrüdü Nedeniyle Sözleşmeden Dönen Borçlunun Olumlu Zararının Tazmini Sorununa İlişkin Bir İnceleme. *YUHFD*, XVIII(2), 1265-1300.