

# 6098 SAYILI TÜRK BORÇLAR KANUNUNDA HİZMET SÖZLEŞMESİ

Prof. Dr. Murat ŐEN  
MelikŐah Üniversitesi Hukuk Fakültesi

# 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda Hizmet Sözleşmeleri

- 6098 sayılı TBK, 2. genel nitelikli Kanun ve adı TBK (BK değil) olup 1 Temmuz 2012'de yürürlüğe girecektir.
- (1926 tarihli) 818 s.lı Borçlar Kanunu 313-354. maddeler arasında 41 maddede hizmet akdini düzenlemiş iken 6098 s.lı Kanun 393-469. maddeler arasında 76 maddede Hizmet Sözleşmelerini 3 ana ayırımında düzenlemiştir. Bunlar,
- 393-447. maddeler arasında 54 maddede Genel Hizmet Sözleşmesi
- 448-460. maddeler arasında 13 maddede Pazarlamacılık Sözleşmesi
- 461-469 maddeler arasında 9 maddede Evde Hizmet Sözleşmesi

- TBK, İş Kanununun kapsamı dışındaki (m.4) iş ilişkilerine uygulanır.
- Genel kanun-özel kanun ilişkisi nedeniyle İş Kanununda hüküm bulunmayan hallerde TBK uygulanacaktır. Bu açıdan da İş Kanunu ile paralellik kurulması amaçlanmıştır (2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu ise 4. İş Kanunu, 3008, 937, 1475, 4857).
- TBK'nda, iş sözleşmesi yerine hizmet sözleşmesi kavramı kullanılmış ve İş Kanunundaki tanıma paralel bir tanım getirilmiştir.

- Öğretideki görüşler ve Yargıtay Kararları Kanun'a yansıtılmıştır (örneğin geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet ilişkisinin ortadan kaldırılmasına kadar geçerli bir ilişki kabul edilmiştir (m. 394))
- Bir takım yeni düzenlemeler ve yeni hükümler kabul edilmiştir (aracılık ücreti, işçinin korunması gibi).
- Gereksiz ve uygulanma imkanı pek bulunmayan kurumlar kaldırılmıştır (umumi mukavele gibi, m. 316-317).

# Tanım

## 818 s.lı BK, Hizmet Akdi

- (A) TARİFİ
- Madde 313 - Hizmet akdi, bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeği ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeği taahhüt eder.
- Ücret, zaman itibariyle olmayıp yapılan işe göre verildiği takdirde dahi işçi muayyen veya gayri muayyen bir zaman için alınmış veya çalışmış oldukça, hizmet akdi yine mevcuttur; buna parça üzerine hizmet veya götürü hizmet denir.
- Hizmet akdi hakkındaki hükümler, kıyasen çıraklık akdine tatbik olunur.

## 6098 s.lı TBK, Genel Hizmet Sözleşmesi

- A. Tanımı
- MADDE 393 - Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.
- İşçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesidir.
- Genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler, kıyas yoluyla çıraklık sözleşmesine de uygulanır; özel kanun hükümleri saklıdır.
- (818 s.lı BK'ndan tanım farkı var)

- Maddede, kaynak İsviçre Borçlar Kanunu (m. 319) ile 4857 sayılı İş Kanunu (m. 8/1) göz önünde bulundurulmuştur.
- **İş K.m. 8 - İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.**
- Maddenin birinci fıkrasında kullanılan "bağımlı olarak" ibaresi, kaynak İsviçre Borçlar Kanunu'nun 319 uncu maddesinin birinci fıkrasındaki "işverenin emrinde" ifadesinin karşılığıdır. İşverene bağımlı olarak çalışma, onun emir ve talimatına uygun işgörmeyi ifade eder. Nitekim, 4857 sayılı Kanununun 8 inci maddesinin birinci fıkrasında da "bağımlı olarak işgörme"den söz edilmiştir. İşverene bağımlı olarak çalışma, belirli ya da belirli olmayan süreli olabilir. İşverenin ödemesi gereken ücret ya zamana göre ya da yapılan işe göre belirlenir.
- İşçinin işverene bir hizmeti kısmî süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesidir. Bu nedenle, meselâ, işverenin yanında saatlik, yarım veya tam günlük bir hizmetin düzenli olarak yerine getirilmesi de hizmet sözleşmesi olarak kabul edilecektir.

# Kurulması

- MADDE 394 - Hizmet sözleşmesi, kanunda aksine bir hüküm olmadıkça özel bir şekle bağlı değildir.
- 4857 sayılı İş Kanunu m. 8/I "İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tabi değildir." İş K.m.8/2'de, süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunluluğu öngörülmüştür. Yine, 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanunu'nun 13 üncü maddesinin ikinci fıkrasında, çıraklık sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması aranmıştır.
- Bir kimse, durumun gereklerine göre ancak ücret karşılığında yapılabilecek bir işi belli bir zaman için görür ve bu iş de işveren tarafından kabul edilirse, aralarında hizmet sözleşmesi kurulmuş sayılır.
- Böylece, taraflar arasındaki **fiilî hizmet ilişkisi de, hizmet sözleşmesi sayılacaktır.**



- Geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılıncaaya kadar, geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur.
- (Öğreti ve uygulamada da benimsendiği için bu hüküm kabul edilmiştir).
- Kaynak İsviçre Borçlar Kanunu'nun 320 nci maddesi göz önünde tutulmuş; ancak, **işçinin harcadığı emeğın korunması ilkesi** gözetilerek, bu maddenin üçüncü fıkrasında aranan "iyiniyetle işgörme" koşuluna Kanunda yer verilmemiştir.



# İş Sözleşmesinin Unsurları

## BK

- İş görme
- Ücret
- 1957 tarihli İBK ile de bağımlılık unsuru

## TBK

- İşgörme
- Ücret
- bağımlılık

# İşçinin Borçları

## İş Kanununda

- 1. İş görme borcu
- 2. Sadakat (bağlılık) borcu
- 3. Uyma (itaat) borcu

## TBK'nda İşçinin Borçları

- 1. Bizzat çalışma borcu (m.395)
- 2. Özen ve sadakat borcu (m. 396)
- 3. Teslim ve hesap verme
- 4. Fazla çalışma borcu
- 5. Düzenlemelere ve talimatlara uyma borcu
- 6. İşçinin Sorumluluğu (m.400) (Kusurdan sorumluluk, 818 s.lı BK 321, kasıt veya ihmal ve dikkatsizlikten sorumluluk)

## I. Bizzat çalışma borcu (m. 395)

- Sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça, işçi yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür.
- İşçinin üstlendiği işi bizzat yapma, yani şahsen ifa yükümlülüğü düzenlenmiştir.
- Burada TBK.m.83.'deki «Şahsen ifa zorunluluğunun olmaması»na ilişkin «Borcun, bizzat borçlu tarafından ifa edilmesinde alacaklının menfaati bulunmadıkça borçlu, borcunu şahsen ifa etmekle yükümlü değildir.» şeklindeki genel kuralın özel bir uygulama hâli söz konusudur. Bu maddeyle, işçinin işgörme borcunu ifada kişisel özelliğinin önemli olduğu kabul edilmiş olmaktadır.

## II. Özen ve sadakat borcu

- MADDE 396 - İşçi, yüklendiği iş özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır.
- İşçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür.
- İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girişemez.
- 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.

# III. Teslim ve hesap verme borcu

- MADDE 397 - İşçi, üstlendiği işin görülmesi sırasında üçüncü kişiden işveren için aldığı şeyleri ve özellikle paraları derhal ona teslim etmek ve bunlar hakkında hesap vermekle yükümlüdür.
- İşçi, hizmetin ifasından dolayı elde ettiği şeyleri de derhal işverene teslim etmekle yükümlüdür.
- Maddenin düzenlenmesinde, kaynak İsviçre Borçlar Kanunu'nun 321b maddesi göz önünde tutulmuştur.

# IV. Fazla çalışma borcu

- Madde 398- Fazla çalışma, ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışmadır. Ancak, normal süreden daha fazla çalışmayı gerektiren bir işin yerine getirilmesi zorunluluğu doğar, işçi bunu yapabilecek durumda bulunur ve aynı zamanda kaçınması da dürüstlük kurallarına aykırı olursa işçi, karşılığı verilmek koşuluyla, fazla çalışmayı yerine getirmekle yükümlüdür.
- Özel kanunlardaki hükümler saklıdır.»
- Burada normal fazla çalışma ve zorunlu fazla çalışma kavramlarına yer verilmiştir. Zorunlu fç da işçinin rızasını almaya gerek yoktur.

## V. Düzenlemelere ve talimata uyma borcu

- MADDE 399 - İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar.
- İşverenin koyduğu genel düzenlemeler bütün işçiler ve işyeri için bağlayıcı düzenlemeler olduğu hâlde,
- özel talimat, ancak işin özelliği gerektirdiği ölçüde konulabilen ve sadece muhataplarının bilgisine ulaştırıldığı takdirde bağlayıcı olabilen düzenlemelerdir.
- Bununla birlikte, söz konusu özel talimatın bağlayıcı olması için, 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 315 inci maddesindeki düzenlemeden farklı olarak, mutlaka önceden yazılı biçimde belirlenmesi koşulunun aranmasından vazgeçilmiştir.



## VI. İşçinin sorumluluğu

- MADDE 400 - İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur.
- Bu sorumluluğun belirlenmesinde; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulur.
- İşçi, ancak kusuruyla verdiği zararlardan sorumlu tutulacaktır.
- İşçinin sorumluluğunun belirlenmesinde göz önünde tutulabilecek ölçütler de belirtilmiş olup sorumlu olup olmadığının belirlenmesinde, bu ölçütlerden yararlanılacaktır.

# İşverenin Borçları

## İş Kanununda

- 1. Ücret ödeme borcu
- 2. Koruma ve gözetme borcu
- 3. Eşit davranma borcu

## 6098 s.lı TBK'nda

- 1. Ücret ödeme borcu (m.401-412)
- Aracılık
- İkramiye
- 2. İş araç ve malzemeleri (m.413)
- 3. Giderler (m.414)
- 4. Kişiliğin korunması (m.417-419)
- 5. Ceza koşulu ve ibra (m.420)
- 6. Tatil ve izinler (m.421-425)
- 7. Hizmet belgesi (m.426) (EBK şahadetname m. 335, bonservis)

# I. Ücret ödeme borcu

- MADDE 401 - **İşveren**, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere **emsal ücreti ödemekle yükümlüdür.**»
- Emsal ücretten (alışılmış ücretten) maksat, yasal asgarî ücretin altında olmaması koşuluyla, işin niteliğinin gerektirdiği ücret anlaşılmalıdır.

## b. Fazla çalışma ücreti

- MADDE 402 - İşveren, fazla çalışma için işçiye normal çalışma ücretini en az yüzde elli fazlasıyla ödemekle yükümlüdür.
- İşveren, işçinin rızasıyla fazla çalışma ücreti yerine, uygun bir zamanda fazla çalışmayla orantılı olarak izin verebilir.
- Nitekim, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41/2'de "Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının **yüzde elli yükseltilmesi** suretiyle ödenir." denilmiştir.
- Ancak sadece **fazla çalışma** kavramına yer verilmiş **fazla sürelerle çalışma** kavramına değinilmemiştir.
- İş K.m.41/4,5'e göre, «Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı **serbest zaman** olarak kullanabilir.
- İşçi hak ettiği **serbest zamanı** altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

## c. İşin sonucundan pay alma

- MADDE 403 - Sözleşmeyle işçiye ücretle birlikte üretilenden, cirodan veya kardan belli bir pay verilmesi kararlaştırılmışsa, hesap dönemi sonunda bu pay, yasal hükümler veya genellikle kabul edilmiş ticari esaslar göz önünde tutularak belirlenir.
- İşçiye belli bir pay verilmesi kararlaştırılan hallerde, payın hesaplanmasında uyuşulamazsa işveren, işçiye veya onun yerine, birlikte kararlaştırdıkları ya da hakimin atadığı bilirkişiye bilgi vermek ve bilginin dayanağını oluşturan işletmeyle ilgili defter ve belgeleri incelemesine sunmak; kardan bir pay verilmesi kararlaştırılmışsa, işveren işçiye, istemi üzerine ayrıca yıl sonu kar zarar cetvelini vermek zorundadır.

- Sözleşmeyle işçiye ücretle birlikte üretilenden, cirodan veya kârdan belli bir pay verilmesinin kararlaştırıldığı durumlarda, hesap dönemi sonunda bu payın belirlenmesinde yasal hükümler ile genellikle kabul edilmiş ticarî esasların göz önüne alınacağı belirtilmiştir.
- İşçiye belli bir pay verilmesinin kararlaştırıldığı durumlarda ise, payın hesaplanmasında uyuşulamazsa işverenin, **işçiye veya onun yerine birlikte kararlaştırdıkları ya da hâkimin atadığı bilirkişiye** bilgi vermek ve bilginin dayanağını oluşturan işletmeyle ilgili defter ve belgeleri incelemesine sunmak zorunda olduğu açıklanmıştır. Ayrıca, kârdan bir pay verilmesi kararlaştırılmışsa, işveren işçiye, istemi üzerine yıl sonu kâr zarar cetvelini vermek zorundadır.

## d. Aracılık ücreti

- MADDE 404 - İşçiye belli işlerde aracılık yapması karşılığında işverence bir ücret ödeneceği kararlaştırılmışsa, aracılık yapılan işlemin üçüncü kişi ile geçerli olarak kurulmasıyla işçinin istem hakkı doğar.
- Borçların kısım kısım ifa edileceği sözleşmeler ile sigorta sözleşmelerinde, her kısma ilişkin ücret isteminin bu kısma ilişkin borcun muaccel olmasıyla veya yerine getirilmesiyle doğacağı yazılı olarak kararlaştırılabilir.
- İşçinin aracılığı suretiyle işveren ile üçüncü kişi arasında kurulan sözleşme, işveren tarafından kusuru olmaksızın ifa edilmezse veya üçüncü kişi borçlarını yerine getirmezse, ücret istemine yönelik hak sona erer. Sadece kısmi ifa halinde, ücretten orantılı olarak indirim yapılır.
- Sözleşmeyle işçiye, kendisine ödenecek aracılık ücretinin hesabını tutma yükümlülüğü getirilmemişse, işveren işçiye ücretin muaccel olduğu her dönem için, bu ücrete tabi işlemleri de içeren yazılı hesap vermekle yükümlüdür.
- Hesabı gözden geçirme ihtiyacı ortaya çıkarsa işveren, işçiye veya onun yerine, birlikte kararlaştırdıkları ya da hakimin atadığı bilirkişiye bilgi vermek ve bilginin dayanağını oluşturan işletmeyle ilgili defter ve belgeleri onun incelemesine sunmak zorundadır.



- İşçiye belli işlerde aracılık yapması karşılığında işverence bir ücret ödenmesi kararlaştırıldığı takdirde, işçinin istem hakkının, aracılık yapılan işlemin üçüncü kişi ile geçerli olarak kurulduğu anda doğar.
- İşçinin aracılığı suretiyle işveren ile üçüncü kişi arasında kurulan sözleşme işverence kusuru olmaksızın ifa edilmezse veya üçüncü kişi borçlarını yerine getirmezse, ücret istemine yönelik hak sona erer; sadece kısmî ifa hâlinde ise, ücretten orantılı olarak indirim yapılır.
- Sözleşmeyle işçiye, kendisine ödenecek aracılık ücretinin hesabını tutma yükümlülüğü getirilmemişse, işverenin işçiye ücretin muaccel olduğu her dönem için bu ücrete tâbi işlemleri de içeren yazılı şekilde hesap vermekle yükümlüdür.

## e. İkramiye

- MADDE 405 - İşveren, bayram, yılbaşı ve doğum günü gibi belirli günler dolayısıyla işçilerine özel ikramiye verebilir. Ancak, işçilerin ikramiyeyi istem hakları bu konuda anlaşmanın veya çalışma şartının ya da işverenin tek taraflı taahhüdünün varlığı halinde doğar.
- Hizmet sözleşmesi ikramiyenin verildiği dönemden önce sona ermişse, ikramiyenin çalıştığı süreye yansıyan bölümü ödenir.
- Sadece belirli günler dolayısıyla işçilerine özel ikramiye verebileceğinin düzenlenmesi bir eksiklik, belirli sebeplerle de ikramiye verilebilir.

## a. Ödeme süresi

- MADDE 406 - Aksine adet olmadıkça, işçiye ücreti **her ayın sonunda ödenir**. Ancak, hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle daha kısa ödeme süreleri belirlenebilir.
- Daha kısa bir ödeme süresi kararlaştırılmamışsa veya aksine adet yoksa, **aracılık ücreti** her ayın sonunda ödenir. Ancak, işlemlerin yapılması altı aydan daha uzun bir süre gerektirdiği takdirde, aracılık ücreti asıl ücrete ek olarak kararlaştırılmışsa, yazılı anlaşmayla ödeme **daha ileri bir tarihe** bırakılabilir.
- Asıl ücrete ek olarak **üretilenden pay verilmesi** öngörülen hallerde, ürün payı belirlenir belirlenmez, cirodan veya kardan pay verilmesi kararlaştırılan hallerde ise payın, hesap dönemini izleyen **en geç üç ay içinde** belirlenerek ödenmesi şarttır.

- İşveren, işçiye zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması halinde ve hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise, hizmetiyle orantılı olarak avans vermekle yükümlüdür.
- İş K.m.32, «Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.»

## b. Ücretin korunması

- MADDE 407 - Çalıştırılan işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde ödenenlerin özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi hususunda; tabi olduğu vergi mükellefiyeti türü, işletme büyüklüğü, çalıştırdığı işçi sayısı, işyerinin bulunduğu il ve benzeri unsurları dikkate alarak iş sahiplerini zorunlu tutmaya, banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın, brüt ya da kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net miktar üzerinden olup olmayacağını belirlemeye 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 iş sahipleri**, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan **banka hesapları dışında ödeyemezler**. Her ödeme döneminde, işçiye **hesap pusulası verilir**.
- İşçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarının özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesine ilişkin diğer usul ve esaslar, anılan bakanlıklarca müştereken çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.
- İşveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu **işçinin rızası olmadıkça takas edemez**. Ancak, işçinin **kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklar**, ücretin **haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilir**.
- (Takas imkânı "ücretin haczedilebilir kısmı" ile sınırlandırılmıştır.)
- Ücretin işveren lehine kullanılacağına ilişkin anlaşmalar geçersizdir.

- Ücret, sözleşmeyle aksi kararlaştırılmadıkça, **işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir**; her ödeme döneminde işçiye hesap pusulası verilir. Nitekim, 4857 sayılı İş Kanunu m.32 "Ücret, kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödenebilir." denilmiştir. Aynı Kanununun 37 nci maddesinde de işçiye ücretine ilişkin bir hesap pusulası verileceği öngörülmüştür.
- İş K.m. 35'e göre, «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.»
- Ücretin işveren yararına kullanılması konusundaki anlaşmaların geçersiz olduğu hükme bağlanmıştır. Bunun sonucu olarak, işveren, ücret ödemesini, meselâ işçiye, belirli bir işyerinde veya kendi fabrikasında üretilen, satılan ya da dağıtımı yapılan ürünleri satın alma koşuluna bağlayamaz.

### 3. İşgörme ediminin ifasının engellenmesi halinde ücret

- a. İşverenin temerrüdü halinde
- MADDE 408 - 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.
- Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir.



- Hizmet sözleşmesinde işverenin temerrüdü, alacaklının temerrüdünün özel bir hâlidir.
- İşveren, işçinin işgörme ediminin ifasının engellendiği şu iki durumda da ücret ödemekle yükümlüdür:
  - 1. İşveren, işçisinin gereği gibi önerdiği işgörme edimini kabulde temerrüde düşerse,
  - 2. İşveren, işçinin işgörme edimini ifasını kusuruyla engellerse. İşverenin işin görülmesini kusuruyla engellemesi, o işin yapılmasından vazgeçmesi, işçinin yerine başkasını çalıştırması gibi sebeplere dayanabilir.
- Bu iki durumdan biri gerçekleştiği takdirde işveren, kabulden kaçındığı ya da ifasını kusuruyla engellediği iş görülmediği hâlde, işçiye ücretini ödemekle yükümlüdür ve daha sonra, aynı işin görülmesini ondan isteyemez.

## b. İşçinin çalışmayı durdurması halinde

- MADDE 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.
- (Ancak, işçi çalışmadığı süre içinde başka bir yolla, **meselâ bir sosyal güvenlik kurumundan gelir elde etmişse, işverenin ücret Ödeme borcu olmayacaktır.**)
- Nitekim, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 48 inci maddesine göre de:
- "İşçilere geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlarda geçici iş göremezlik süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatilleri, ödeme yapılan kurum veya sandıklar tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenir. Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir."

## 4. Ücret alacağının haczi, devri ve rehnedilmesi

- MADDE 410 - İşçilerin ücretinin dörtte birinden fazlası haczedilemez, başkasına devredilemez ve rehnedilemez. Ancak, işçinin bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar, bu orana dahil değildir. Nafaka alacaklılarının hakları saklıdır. (Bununla, aile hukukundan doğan bakım ve yardım yükümlülüğüyle ilgili olarak, mahkemece hükmedilecek nafaka borçlarında, ücretin sınırlı olarak haczedilebileceğinin ileri sürülemeyeceği hükme bağlanmıştır.)
- Gelecekteki ücret alacaklarının devredilmesi veya rehnedilmesi geçersizdir.
- 4857 sayılı İş Kanunu m.35; TBK.m. 406 bu paraleldedir.

## 5. Parça başına veya götürü iş

- MADDE 411 - İşçi, sözleşme gereğince yalnız bir işveren için sadece parça başına veya götürü iş yapmayı üstlenmişse işveren, ona yeterli iş vermekle yükümlüdür.
- İşveren, kendi kusuru olmaksızın sözleşmede öngörülen parça başına veya götürü iş sağlayamayacak durumda bulunduğu veya işletme koşulları geçici olarak gerektirdiği takdirde işçiye, creti zaman esasına göre der. Bu durumda, zamana göre ödenecek ücret, anlaşmada veya hizmet ya da toplu iş sözleşmesinde belirlenmemişse işveren, işçiye parça başına veya götürü olarak daha önce aldığı ortalama ücrete eşdeğer bir ücret ödemekle yükümlüdür.
- Parça başına veya götürü ya da zamana göre iş sağlayamayan işveren, en azından işgörme edimini kabulde temerrüt hükümleri uyarınca zamana göre işgrmede ödeyeceği creti ödemekle yükümlüdür.

## b. Birim ücreti

- MADDE 412 - İşçi, sözleşme gereğince parça başına veya götürü olarak çalışmayı üstlendiği takdirde işveren, her işin başlamasından önce ona ödenecek birim ücretini bildirmekle yükümlüdür.
- Bu bildirimi yapmayan işveren, aynı veya benzer bir iş için belirlenmiş olan birim ücretini ödemekle yükümlüdür.

## II. İş araç ve malzemeleri

- MADDE 413 - Aksine anlaşma veya yerel adet yoksa, işveren işçiye bu iş için gerekli araçları ve malzemeyi sağlamakla yükümlüdür.
- İşçi işverenle anlaşarak kendi araç veya malzemesini işin görülmesine özgülse, aksi anlaşmada kararlaştırılmadıkça veya yerel adet bulunmadıkça işveren, bunun için işçiye uygun bir karşılık ödemekle yükümlüdür. (Ancak, fıkra **emredici nitelikte olmadığı için, sözleşmede bunun aksi kararlaştırılabileceği gibi,** malzeme ve araçların kullanımına ilişkin işçiye **ayrıca ücret ödenmeyeceği konusunda yerel bir âdet de olabilir.**)
- Söz konusu edilen araç, işçinin işi yapması için gerekli olan makine, araba, torna, tezgâh, tamir takımı gibi iş âletlerini; malzeme ise, aracın kullanılması veya işin görülmesi için gerekli olan hammadde, yakıt, su, kömür, tohum ve benzerlerini ifade eder.



# III. Giderler

- MADDE 414 - İşveren, işin görülmesinin gerektirdiği her türlü harcama ile işçiyi işyeri dışında çalıştırdığı takdirde, geçimi için zorunlu olan harcamaları da ödemekle yükümlüdür.
- Yazılı olarak yapılmış bir hizmet veya toplu iş sözleşmesinde, bizzat işçi tarafından karşılanması kararlaştırılan harcamaların, işçiye götürü biçimde günlük, haftalık veya aylık olarak ödenmesi öngörülebilir. Ancak bu ödeme, zorunlu harcamaları karşılayacak miktardan az olamaz. (Söz konusu yazılı anlaşmada, böyle bir ödeme kararlaştırılmışsa, işçi tarafından meselâ, işyerine gidiş-dönüş, yemek, konaklama ve buna benzer amaçlarla yapılmış olan harcamaların, işverence, duruma göre her gün, her hafta veya her ay itibarıyla hesaplanacak tutarının da ödenmesi gerekecektir. )
- Zorunlu harcamaların kısmen veya tamamen işçi tarafından bizzat karşılanmasına ilişkin anlaşmalar geçersizdir.



## 2. Taşıma araçları

- MADDE 415 - İşçi, işin görülmesi için işverenle anlaşarak işverenin veya kendisinin sağladığı bir taşıma aracı kullanıyorsa, taşıtın işletilmesi ve bakımı için gerekli olağan giderler, hizmet için kullanıldığı ölçüde işverence karşılanır.
- İşçi işverenle anlaşarak, işin görülmesinde kendi motorlu aracını kullanıyorsa, işveren ayrıca bu araçla ilgili vergiyi, zorunlu mali sorumluluk sigortası primini ve aracın yıpranması karşılığında uygun bir tazminatı hizmet için kullanıldığı ölçüde işçiye ödemekle yükümlüdür.
- İşçi işverenle anlaşarak, hizmetin görülmesinde kendisine ait diğer taşıma araçlarını ve hayvanlarını kullanıyorsa işveren, bunların kullanma ve bakımı için gerekli olan olağan giderleri hizmet için kullanıldığı ölçüde karşılamakla yükümlüdür.

# 3. Giderlerin ödenmesi

- MADDE 416 - İşçinin yapmış olduğu giderlerden doğan alacağı, daha kısa bir süre kararlaştırılmamışsa veya yerel adet yoksa, her defasında ücretle birlikte ödenir.
- İşçi, sözleşmeden doğan borçlarını yerine getirmek için düzenli olarak masraf yapıyorsa, kendisine en az ayda bir olmak üzere belirli aralıklarla uygun bir avans verilir.
- İşçinin avans alacağı, hizmetin ifası için "düzenli olarak yapılması gerekli masraflar" için söz konusu olacaktır.

# IV. İşçinin kişiliğinin korunması

- MADDE 417 - İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.
- 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.
- İşverenin yukarıdaki hükümler dahil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.

- Gerçekten, işverenin, işçinin sağlığını korumak amacıyla hastalandığında onu çalışmaya zorlamama, tedavisi için gerekli izinleri verme, gerektiğinde işyerinde acil tedavi imkânlarını sağlama gibi yükümlülükleri söz konusudur. Böylece, işçilerin rahat ve huzur içinde çalışabilecekleri bir ortamın sağlanması amaçlanmıştır.
- Bunun bir ölçüsü olarak işverenin işyerinde "ahlâka uygun bir düzeni gerçekleştirmekle" yükümlü olduğu kabul edilmiştir. Bu yükümlülüğünün diğer bir görünümünü ise, işverenin, işçilerin cinsel tacize uğramamaları için gerekli önlemleri alması oluşturmaktadır. İşveren, bu amaçla, işçilerin derhâl yardım isteyebilecekleri bir güvenlik sistemi kurma, güvenlik personeli bulundurma gibi, cinsel tacizle karşılaşma tehlikesini ortadan kaldırmaya yönelik uygun önlemleri almakla yükümlüdür.
- İşverenin, işçinin yaşam, sağlık ve bedensel bütünlüğünü korumak için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü öngörülmektedir. İşverenin özellikle iş kazalarına karşı gerekli önlemleri alma yükümlülüğü söz konusudur. "Buna göre işveren, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği kendisinden beklenen; deneyimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve işyerinin özelliklerine uygun olan önlemleri almakla yükümlüdür." Nitekim, 4857 sayılı İş Kanunu'nun "İşverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri" kenar başlıklı 77 nci maddesinin birinci fıkrasında da benzer bir düzenlemeye yer verilmiştir.

## 2. Ev düzeni içinde çalışmada

- MADDE 418 - İşçi işverenle birlikte ev düzeni içinde yaşıyorsa işveren, yeterli gıda ve uygun bir barınak sağlamakla yükümlüdür.
- İşçi, kusuru olmaksızın hastalık veya kaza gibi sebeplerle işgörme edimini yerine getiremezse işveren, sosyal sigortalar yardımlarından yararlanamayan, bir yıla kadar çalışmış işçinin bakımını ve tedavisini, iki hafta süreyle sağlamak zorundadır. İşçinin bir yılı aşan her hizmet yılı için söz konusu süre, dört haftayı aşmamak üzere ikişer gün artırılır.
- İşveren, işçinin gebeliğinde ve doğum yapması durumunda da aynı edimleri yerine getirmekle yükümlüdür.

# 3. Kişisel verilerin kullanılmasında

- MADDE 419 - İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir.
- Özel kanun hükümleri saklıdır.
- Teknolojik gelişmeler sonucu günlük yaşantının bir parçası hâline gelen ve bilgisayar ortamında saklanabilen verilerin kullanılmasında işçinin korunması amacıyla bazı sınırlamalar yapılmıştır. Buna göre, İşveren, işçiye ait kişisel verileri ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir.



# V. Ceza koşulu ve ibra

- MADDE 420 - Hizmet sözleşmelerine **sadece işçi aleyhine konulan** ceza koşulu **geçersizdir**.
- İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür.
- Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Bu halde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunludur.
- İkinci ve üçüncü fıkra hükümleri, destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri dahil, hizmet sözleşmesinden doğan bütün tazminat alacaklarına da uygulanır.



- 818 sayılı Borçlar Kanunu ile kaynak İsviçre Borçlar Kanunu'nda yer verilmeyen, "V. Ceza koşulu ve ibra" kenar başlıklı **yeni bir maddedir.**
- hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulacak ceza koşulu geçersizdir. Buna karşılık hizmet sözleşmelerine İşçi lehine ceza koşulu konulabilir. Böylece fıkra hükmü nispi emredici bir nitelik taşımaktadır.
- işçinin işverenden olan alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin geçerliliği şu iki koşulun birlikte gerçekleşmiş olmasına bağlanmıştır:
  - 1. İbra sözleşmesi yazılı şekilde yapılmış olmalıdır.
  - 2. Sözleşmede ibra konusu alacağın türü ve miktarı açıkça belirtilmiş olmalıdır.
- hizmet sözleşmesinin devam ettiği sırada veya sona ermesinden başlayarak bir ay geçmeden, işçi aleyhine yapılan ibra sözleşmelerinin hükümsüz olduğu belirtilmektedir.

# 1. Hafta tatili ve iş arama izni

- MADDE 421 - İşveren, işçiye her hafta, kural olarak pazar günü veya durum ve koşullar buna imkan vermezse, bir tam çalışma günü tatil vermekle yükümlüdür.
- İşveren, belirsiz süreli hizmet sözleşmesinin feshi halinde, bildirim süresi içinde işçiye ücretinde bir kesinti olmaksızın, günde iki saat iş arama izni vermekle yükümlüdür.
- İzin saatlerinin ve günlerinin belirlenmesinde, işyerinin ve işçinin haklı menfaatleri göz önünde tutulur.

## 2. Yıllık izin

### a. süresi

- MADDE 422 - İşveren, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yılda en az iki hafta ve onsekiz yaşından küçük işçiler ile elli yaşından büyük işçilere de en az üç hafta ücretli yıllık izin vermekle yükümlüdür.
- İş K.m.53: Yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri
- İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.
- İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;
- a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört günden,
- b) Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden,
- c) On beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden,
- Az olamaz.
- Ancak on sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.

## b. İndirimi

- MADDE 423 - İşçi, bir hizmet yılı içinde kendi kusuruyla toplam bir aydan daha uzun bir süreyle hizmeti yerine getirmediği takdirde işveren, çalışılmayan her tam ay için, yıllık ücretli izin süresinden bir gün indirim yapabilir.
- İşçi, bir hizmet yılı içinde kendi kusuru olmaksızın hastalık, kaza, yasal bir yükümlülüğün veya kamu görevinin yerine getirilmesi gibi kişiliğine bağlı sebeplerle en çok üç ay süreyle işgörme edimini yerine getiremediği takdirde, işveren yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamaz.
- İşveren, gebelik ve doğum yapma sebebiyle işgörme edimini en çok üç ay süreyle yerine getiremeyen kadın işçinin yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamaz.
- Hizmet veya toplu iş sözleşmeleriyle, işçinin aleyhine hüküm doğuracak şekilde, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerine aykırı düzenleme yapılamaz.
- Maddenin düzenlenmesinde, kaynak İsviçre Borçlar Kanunu'nun 329b maddesi göz önünde tutulmuştur.

## c. Kullanılması

- MADDE 424 - Yıllık ücretli izinler, kural olarak aralıksız biçimde verilir; ancak tarafların anlaşmasıyla ikiye bölünerek de kullanılabilir.
- İşveren, yıllık ücretli izin tarihlerini, işyerinin veya ev düzeninin menfaatleriyle bağdaştığı ölçüde, işçinin isteklerini göz önünde tutarak belirler.
- İş K.m. 56: Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Ancak, 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir.
- Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır. İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır.

## d. Ücreti

- MADDE 425 - İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık ücretli izin süresine ilişkin ücretini, ilgili işçinin izne başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermekle yükümlüdür. (İş Kanunu m.57/I: İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.)
- İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, işverenden alacağı para ve başka menfaatler karşılığında yıllık ücretli izin hakkında feragat edemez.
- Hizmet sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermesi halinde, işçinin hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı, hizmet sözleşmesinin sona erdiği tarihte işlemeye başlar.

## VII. Hizmet belgesi

- MADDE 426 - İşveren, işçinin isteği üzerine her zaman, işin türünü ve süresini içeren bir hizmet belgesi vermekle yükümlüdür.
- İşçinin açıkça istemde bulunması halinde, hizmet belgesinde onun işgörmedeki becerisi ile tutum ve davranışları da belirtilir. (Uygulamada bonservis denilir).
- Hizmet belgesinin zamanında verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veya işçiyi işe alan yeni işveren, eski işverenden tazminat isteyebilir.
- İş K.m.28: Çalışma belgesi



## E. Sınai ve fikri mülkiyet hakkı

- MADDE 427 - Hizmet buluşları üzerinde işçinin ve işverenin hakları, bunların kazanılması ile diğer sınai ve fikri mülkiyet hakları konusunda özel kanun hükümleri uygulanır.
- 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 336 ncı maddesinin kenar başlığında kullanılan "8. İşçinin ihtirai" ibaresi, Kanunda "E. Sınaî ve fikrî mülkiyet hakkı" şekline dönüştürülmüştür.

# İş Sözleşmesinin Türleri

## TBK

- Belirli süreli-Belirsiz Süreli
- Tam süreli- Kısmi süreli

## İş Kanununda

- Belirli süreli-Belirsiz süreli
- Tam süreli-Kısmi Süreli-Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi
- Deneme Süreli-Deneme süresiz
- Takım Sözleşmesi
- Geçici İş İlişkisi

# İş Sözleşmesinin Hükümleri

## Çalışma Süreleri

- TBK belirlenmemiştir (ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde çalışma)
- İş K.da haftalık en çok 45 saattir.

## Dinlenme Süreleri

- TBK yıllık izinde gün yerine haftalık süreler esas alınmıştır.
- İş K.da gün üzerinden belirlenmiştir.

# Hizmet İlişkisinin Devri

- 1. İşyerinin devri (m.428)
- 2. Sözleşmenin devri (m.429)
- **I. İşyerinin tamamının veya bir bölümünün devri**
- MADDE 428 - İşyerinin tamamı veya bir bölümü hukuki bir işlemle başkasına devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan hizmet sözleşmeleri, bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.
- İşçinin hizmet süresine bağlı hakları bakımından, onun devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınır.
- Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan, devreden ve devralan işveren müteselsilen sorumludurlar. Ancak, devreden işverenin bu yükümlülüklerden doğan sorumluluğu, devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır.
- Benzer bir düzenleme, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6 ncı maddesinde bulunmaktadır.

## II. Sözleşmenin devri

- MADDE 429 - Hizmet sözleşmesi, ancak işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle, sürekli olarak başka bir işverene devredilebilir.
- Devir işlemiyle, devralan, bütün hak ve borçları ile birlikte, hizmet sözleşmesinin işveren tarafı olur. Bu durumda, işçinin, hizmet süresine bağlı hakları bakımından, devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınır.
- Gerçekten, hizmet sözleşmesini devralınmasıyla, hizmet ilişkisi sona ermemekte, devralan, sözleşmenin işveren tarafı hâline gelmektedir. Bu durumda, işçinin, hizmet süresine bağlı hakları bakımından, devreden işverenin yanında işe başladığı tarih esas alınacaktır.
- Benzer bir düzenleme, geçici iş ilişkisi bakımından 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7 nci maddesinde de yapılmıştır.

## İş K. Tasarısının 7. maddesi: iş sözleşmesinin devri

- **Madde 7-**Bir iş sözleşmesinin tarafı olan işveren, işçinin rızası ile işin görülmesini talep hakkını sürekli olarak başka işverene devredebilir.
- Devir işlemi ile birlikte devreden işveren ile işçi arasındaki iş ilişkisi sona erer ve devralan işveren bütün hak ve borçları ile birlikte iş sözleşmesinin işveren tarafı sıfatını kazanır.

## İş K.m.7: Geçici iş ilişkisi

- İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur. Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur.
- Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olup, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.
- Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir.
- İşverenin, ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur.
- Toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleşmez.



# Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi

- 1. Belirli süreli iş sözleşmelerinde
- 2. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde
- 3. Feshe karşı koruma (m.434)
- 4. Derhal Fesih (m.435)
- 5. İşçinin veya işverenin ölümü (m.440)
- 6. Sona ermenin sonuçları
- 7. Rekabet yasağı (m.444)

# I. Belirli süreli sözleşmede

- MADDE 430 - Belirli süreli hizmet sözleşmesi, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın, sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer.
- Belirli süreli sözleşme, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür. Ancak, **esaslı bir sebebin varlığı halinde**, üst üste belirli süreli hizmet sözleşmesi kurulabilir.
- Taraflardan her biri, on yıldan uzun süreli hizmet sözleşmesini on yıl geçtikten sonra, altı aylık fesih bildirim süresine uyarak feshedebilir. Fesih, ancak bu süreyi izleyen aybaşında hüküm ifade eder.
- Sözleşmenin fesih bildiriyle sona ereceği kararlaştırılmış ve iki taraf da fesih bildiriminde bulunmamışsa, sözleşme belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür.
- 4857 sayılı İş Kanunu m. 11 ile uyumlu hâle getirilmiştir.

# 1. Genel olarak fesih hakkı ve Süresi

- MADDE 431 - Taraflardan her birinin, belirsiz süreli sözleşmeyi fesih sürelerine uyarak feshetme hakkı vardır.
- MADDE 432 - Belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinin feshinden önce, durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.
- Hizmet sözleşmesi; bildirim diğer tarafa ulaşmasından başlayarak, hizmet süresi bir yıla kadar sürmüş olan işçi için iki hafta sonra; bir yıldan beş yıla kadar sürmüş işçi için dört hafta ve beş yıldan fazla sürmüş işçi için altı hafta sonra sona erer.
- Bu süreler kısaltılamaz; ancak sözleşmeyle artırılabilir.
- İşveren, fesih bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle hizmet sözleşmesini feshedebilir.
- Fesih bildirim sürelerinin, her iki taraf için de aynı olması zorunludur; sözleşmede farklı süreler öngörülmüşse, her iki tarafa da en uzun olan fesih bildirim süresi uygulanır.
- Hizmet sözleşmesinin askıya alındığı hallerde fesih bildirim süreleri işlemez.

# Deneme süresi içinde

- MADDE 433 - Taraflar, hizmet sözleşmesine iki ayı aşmamak koşuluyla deneme süresi koyabilirler. Deneme süresi konulmuşsa taraflar, bu süre içinde fesih süresine uymak zorunda olmaksızın, hizmet sözleşmesini tazminatsız feshedebilirler.
- İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.
- İş K. MADDE 15 - Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir.
- Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

### III. Feshe karşı koruma (Kötüniyet Tazminatı)

- MADDE 434 - Hizmet sözleşmesinin fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işveren, işçiye fesih bildirim süresine ait ücretin üç katı tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür.
- 4857 sayılı İş Kanunu m.17/VI'da da yer verilmiştir.

# IV. Derhal fesih

- **1. Haklı sebepler:** MADDE 435 - Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhal feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır.
- Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır.
- Hizmet ilişkisini sürdürmenin dürüstlük kurallarına göre mümkün olup olmadığı her somut olaya göre değerlendirilecektir.
- **2. İşverenin ödeme güçsüzlüğüne düşmesi:** MADDE 436 - İşverenin ödeme güçsüzlüğüne düşmesi halinde işçi, sözleşmeden doğan hakları uygun bir süre içinde işveren tarafından güvenceye bağlanmazsa, sözleşmeyi derhal feshedebilir.

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun "işverenin ödeme aczine düşmesi" kenar başlıklı 33 üncü maddesinde de yer verilmişti. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası K. Ek Madde 1 - (Ek madde, RG., 26.05.2008, S. 26887, Kanun No:: 5763/17)
- Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin **konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulur. Bu madde kapsamında yapılacak ödemelerde işçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması koşulu esas alınarak temel ücret üzerinden ödeme yapılır. Bu ödemeler 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 78 inci maddesi uyarınca belirlenen kazanç üst sınırını aşamaz.**
- Ücret Garanti Fonu, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde biridir. Ücret Garanti Fonunun oluşumu ve uygulanması ile ilgili usul ve esaslar yönetmelikle belirlenir.



## 2. Sonuçları

- a. Haklı sebeple fesihte
- MADDE 437 - Haklı fesih sebepleri, taraflardan birinin sözleşmeye uymamasından doğmuşsa o taraf, sebeple olduğu zararı, hizmet ilişkisine dayanan bütün haklar göz önünde tutularak, tamamen gidermekle yükümlüdür.
- Diğer durumlarda hakim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak haklı sebeple feshin maddi sonuçlarını serbestçe değerlendirir.

## b. Haklı sebebe dayanmayan fesihte

- MADDE 438 - İşveren, haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhal feshederse işçi, belirsiz süreli sözleşmelerde, fesih bildirim süresine; belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu sürele uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir. (tarafarca kararlaştırılan sürenin **sona ermesinden önce feshedilmesi yüzünden işçinin uğradığı olumlu (müspet) zararların giderilmesi** amaçlanmıştır.)
- Belirli süreli hizmet sözleşmesinde işçinin hizmet sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir, tazminattan indirilir. (bir denkleştirme (mahsup) kuralına yer verilmektedir.)
- Hakim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, ayrıca miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebilir; ancak belirlenecek tazminat miktarı, işçinin altı aylık ücretinden fazla olamaz.
- Bu tazminatın miktarı, hâkim tarafından, somut olayın bütün durum ve koşulları (tarafaların sosyal ve ekonomik durumları, sözleşmenin devam süresi, fesih için ileri sürülen sebep) göz önünde tutularak serbestçe belirlenecektir

## c. İşçinin haksız olarak işe başlamaması veya işi bırakması

- MADDE 439 - İşçi, haklı sebep olmaksızın işe başlamadığı veya aniden işi bıraktığı takdirde işveren, aylık ücretin dörtte birine eşit bir tazminat isteme hakkına sahiptir. İşverenin, ayrıca ek zararlarının giderilmesini isteme hakkı da vardır.
- İşveren zarara uğramamışsa veya uğradığı zarar işçinin aylık ücretinin dörtte birinden az ise, hakim tazminatı indirebilir.
- Tazminat isteme hakkı takas yoluyla sona ermemişse işveren, işçinin işe başlamamasından veya işi bırakmasından başlayarak otuz gün içinde, dava veya takip yoluyla bu hakkını kullanmak zorundadır. Aksi takdirde, tazminat isteme hakkı düşer.

# 1. İşçinin ölümü

- MADDE 440 - Sözleşme, işçinin ölümüyle kendiliğinden sona erer.
- İşveren, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak bir aylık; hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse, iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür.

## 2. İşverenin ölümü

- MADDE 441 - İşverenin ölümü halinde, yerini mirasçıları alır. Bu durumda işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri ile gerçekleşen hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanır.
- işverenin ölümü kural olarak hizmet sözleşmesini sona erdirmez.
- Hizmet sözleşmesi ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınmak suretiyle kurulmuşsa, onun ölümüyle kendiliğinden sona erer. Ancak, işçi sözleşmenin süresinden önce sona ermesi yüzünden uğradığı zarar için, mirasçılardan hakkaniyete uygun bir tazminat isteminde bulunabilir.

## VI. Sözleşmenin sona ermesinin sonuçları

- 1. Borçların muaccel olması
- MADDE 442 - Sözleşmenin sona ermesiyle, sözleşmeden doğan bütün borçlar muaccel olur.
- Muacceliyet anı, işçinin aracılığı suretiyle kurulan hukuki ilişkilerde üçüncü kişinin üstlendiği borç, hizmet sözleşmesinin sona ermesinden sonra tamamen veya kısmen ifa edilecekse altı aya; dönemsel edimler içeren ilişkilerde bir yıla; sigorta sözleşmelerinde veya ifası altı aydan uzun bir süreye yayılmış olan işlerde ise iki yıla kadar, yazılı bir anlaşmayla ertelenebilir.
- Üretilenden pay verilmesi öngörülen hallerde ürün payı belirlenir belirlenmez, cirodan veya kardan pay verilmesi kararlaştırılan hallerde ise pay, hesap dönemini izleyen en geç üç ay sonunda muaccel olur.

## 2. Geri verme yükümlülüğü

- MADDE 443 - Sözleşmenin sona ermesi durumunda, taraflardan her biri, diğerinden veya üçüncü bir kişiden diğerinin hesabına, hizmetle ilişkili olarak almış olduğu Şeyleri geri vermekle yükümlüdür.
- İşçi, özellikle motorlu taşıtları ve trafik izin belgelerini, alacaklarından fazla olduğu ölçüde ücret ve masraf avanslarını geri vermekle yükümlüdür.
- Tarafların hapis hakları saklıdır.



# VII. Rekabet yasağı

- 1. Koşulları
- MADDE 444 - 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 girmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebilir.
- Rekabet yasağı kaydı, ancak hizmet ilişkisi işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkanı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse geçerlidir.

## 2. Sınırlandırılması

- MADDE 445 - Rekabet yasağı, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamalar içeremez ve süresi, özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşamaz.
- Hakim, aşırı nitelikteki rekabet yasağını, bütün durum ve koşulları serbestçe değerlendirmek ve işverenin üstlenmiş olabileceği karşı edimi de hakkaniyete uygun biçimde göz önünde tutmak suretiyle, kapsamı veya süresi bakımından sınırlayabilir.

# 3. Aykırı davranışların sonuçları

- MADDE 446 - Rekabet yasağına aykırı davranan işçi, bunun sonucu olarak işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlüdür.
- Yasağı aykırı davranış bir ceza koşuluna bağlanmışsa ve sözleşmede aksine bir hüküm de yoksa, işçi öngörülen miktarı ödeyerek rekabet yasağına ilişkin borcundan kurtulabilir; ancak, işçi bu miktarı aşan zararı gidermek zorundadır.
- İşveren, ceza koşulu ve doğabilecek ek zararlarının ödenmesi dışında, sözleşmede yazılı olarak açıkça saklı tutması koşuluyla, kendisinin ihlal veya tehdit edilen menfaatlerinin önemi ile işçinin davranışı haklı gösteriyorsa, yasağı aykırı davranışa son verilmesini de isteyebilir.

## 4. Sona ermesi

- MADDE 447 - Rekabet yasağı, işverenin bu yasağın sürdürülmesinde gerçek bir yararının olmadığı belirlenmişse sona erer.
- Sözleşme, haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilirse, rekabet yasağı sona erer.

# TBK Yeni Hükümler

- 1. Teslim ve hesap verme borcu
- 2. Düzenleme ve talimatlara uyma borcu
- 3. Aracılık ücreti
- 4. İkramiye
- 5. Ücret alacağının haczi, devri, rehni
- 6. Birim ücreti
- 7. Giderler
- 8. Taşıma Araçları
- 9. Giderlerin Ödenmesi

- 10. İşçinin kişiliğinin korunması
- 11. İbra
- 12. Yıllık izin
- 13. Hizmet akdinin devri
- 14. İşyerinin Devri
- 15. Feshe karşı koruma
- 16. Haklı sebebe dayanmayan feshin sonuçları
- 17. İşçinin haksız olarak işe başlamaması veya işi bırakması
- 18. Sözleşmenin sona ermesinin sonuçları
- 19. Geri verme yükümlülüğü
- 20. Makbuz hükmünde sayılmama

# İKİNCİ AYIRIM: Pazarlamacılık Sözleşmesi

- I. Tanımı
- MADDE 448 - Pazarlamacılık sözleşmesi, pazarlamacının sürekli olarak, bir ticari işletme sahibi işveren hesabına ve işletmesinin dışında, her türlü işlemin yapılmasına aracılık etmeyi veya yazılı anlaşma varsa, bu anlaşmada belirtilen işlemleri yapmayı, işletme sahibi işverenin de buna karşılık ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.
- pazarlamacının her türlü işlemi yapabilmesi, yazılı anlaşmanın varlığına bağlanmıştır.



## II. Kurulması

- MADDE 449 - Pazarlamacılık sözleşmesi, sözleşmenin süresini, sona ermesini, pazarlamacının yetkilerini, ücret ve masrafların nasıl ödeneceğini, taraflardan birinin yerleşim yeri yabancı ülkede ise uygulanacak hukukun ve yetkili mahkemenin hangisi olduğunu içerir.
- Yukarıdaki fıkra uyarınca sözleşmede yer alması öngörülen hususlar taraflarca belirlenmemişse, kanun hükümleri ve alışılmış hizmet koşulları uygulanır.

- sözleşmede, süresine, sona ermesine, pazarlamacının yetkilerine, ücret ve masrafların nasıl ödeneceğine, taraflardan birinin yerleşim yerinin yabancı ülkede olması durumunda uygulanacak hukuka ve yetkili mahkemeye ilişkin hususlara yer verilmesi gerekir. Ancak, maddenin ikinci fıkrasından da anlaşılacağı gibi, sözleşmede bu hususların yer almaması, sözleşmenin geçersizliği sonucunu doğurmayacaktır.
- Maddenin ikinci fıkrasında ise, birinci fıkrada belirtilen hususların sözleşme metninde yer almaması durumunda kanun hükümlerinin ve alışılmış hizmet koşullarının uygulanacağı Öngörülmektedir.

# ÜÇÜNCÜ AYIRIM: Evde Hizmet Sözleşmesi

- I. Tanımı
- MADDE 461 - Evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir.
- evde hizmet sözleşmesinde işçi, meselâ bir mağazaya, kendi evinde bizzat veya aile bireyleriyle birlikte çeyiz, yatak örtüleri, giysiler dikip vermeyi, kendisine teslim edilen ürünleri paketlemeyi üstlenebilir.

## II. Çalışma koşullarının bildirilmesi

- MADDE 462 - İşveren, işçiye her yeni iş verişinde genel çalışma koşulları dışında kalan ve o işe özgü özellikleri bildirir; gerekiyorsa işçi tarafından sağlanacak malzemeyi, bu malzemenin sağlanması için kendisine ne miktarda ödemedede bulunacağını ve iş için ödeyeceği ücreti de işçiye yazılı olarak bildirir.
- İşin verilmesinden önce malzeme için ödenecek bedel ve iş için ödenecek ücret yazıyla bildirilmemişse, bu işlerde uygulanan alışılmış bedel ve ücret ödenir.

- işveren, işçiye yeni bir iş verdiği sırada, genel çalışma koşulları dışında kalan ve o işe özgü özellikleri bildirecektir. Ayrıca, işveren gerekiyorsa şu hususları da işçiye yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür:
- 1. İşçi tarafından sağlanacak malzeme,
- 2. Bu malzemenin sağlanması için kendisine yapılacak ödeme miktarı,
- 3. İş için ödeyeceği ücret.
- Maddenin ikinci fıkrasında, işverenin malzeme bedeli ve iş ücretim yazıyla bildirmediği durumlarda, ödenecek bedel ve ücretin bu işlerde uygulanan alışılmış bedel ve ücret olacağı kabul edilmiştir.



# 1. İşin yapılması

- MADDE 463 - İşçi, işe zamanında başlamak, işi kararlaştırılan zamanda bitirmek ve çalışmanın sonucunu işverene teslim etmekle yükümlüdür.
- İş, işçinin kusuruyla ayıplı olarak görülmüşse işçi, giderilmesi mümkün olan ayıpları, masrafı kendisine ait olmak üzere gidermek zorundadır.
- İşçinin kusuruyla işin ayıplı olmasına, işçinin sözleşmeyle üstlendiği malzeme sağlama borcu çerçevesinde kalitesiz veya bozuk malzeme kullanması, işveren tarafından kendisine teslim edilen malzemeyi özensiz kullanması gibi durumlar örnek olarak gösterilebilir.

## 2. Malzeme ve iş araçları

- MADDE 464 - Malzeme ve iş araçları işveren tarafından sağlanmışsa, işçi bunları gereken özeni göstererek kullanmak, bundan dolayı hesap vermek, ayrıca kalan malzeme ile iş araçlarını da işverene teslim etmekle yükümlüdür.
- İşçi işi görürken, kendisine teslim edilen malzemenin veya iş araçlarının bozuk olduğunu belirlerse, durumu hemen işverene bildirir ve işe devam etmeden önce, onun talimatını bekler.
- İşçi, kendisine teslim edilen malzeme veya iş araçlarını kendi kusuruyla kullanılmaz hale getirirse, işverene karşı onun kullanılmaz hale geldiği gündeki rayiç bedeli kadar sorumludur.



# 1. Ürünün kabulü

- MADDE 465 - İşveren, işçinin üreterek teslim ettiği ürünü inceler; varsa bulduğu ayıpları teslimden başlayarak bir hafta içinde işçiye bildirir. Süresinde bildirim yapılmamışsa, ürün mevcut durumuyla kabul edilmiş sayılır.
- işverenin, işçinin üreterek teslim ettiği ürünü inceleme; varsa bulduğu ayıpları teslimden başlayarak bir hafta içinde işçiye bildirme yükü altında olduğu belirtilmiştir. Aynı maddeye göre işveren, bu bildirim süresinde yapmazsa, ürünü mevcut durumuyla kabul etmiş sayılır.

## 2. Ücret Ödenmesi

- MADDE 466 - Yapılan işin ücreti, işçi, işveren tarafından aralıksız olarak çalıştırıldığı takdirde, onbeş günde bir veya işçinin rızasıyla ayda bir; aralıklı olarak çalıştırıldığı takdirde, ürünün her tesliminde ödenir.
- Her ücret ödenmesinde işçiye, bir hesap özeti verilir. Hesap özetinde, varsa kesintilerin miktarı ve sebebi de gösterilir.
- b. Çalışmanın engellenmesi halinde
- MADDE 467 - İşçiyi aralıksız biçimde çalıştıran işveren, ürünü kabulde temerrüde düştüğü veya işçinin kişiliğinden kaynaklanan sebeplerle ve kusuru olmaksızın çalışma engellendiği takdirde, hizmet ediminin engellenmesi durumundaki ücret ödenmesine ilişkin hükümler gereğince, ona ücretini ödemekle yükümlüdür. Diğer durumlarda işveren, bu hükümlere göre ücret ödemekle yükümlü değildir.

- yapılan işin ücretinin, ödenme zamanı (muacceliyet ânı) şöylece belirtilmiştir:
- 1. İşçi, işveren tarafından aralıksız olarak çalıştırılıyorsa, on beş günde bir ya da işçinin rızasıyla ayda bir,
- 2. İşçi, işveren tarafından aralıklı olarak çalıştırılıyorsa, ürünün her tesliminde. Maddenin ikinci fıkrasına göre ise, her ücret ödemesinde işveren tarafından işçiye, bir hesap özeti verilecek ve bunda, varsa kesintilerin miktarı ile sebebi gösterilecektir.
- işçiyi aralıksız biçimde çalıştıran işveren, şu iki durumda, ona ücretini Ödemekle yükümlüdür:
- 1. İşverenin, işçi tarafından sözleşmeye uygun olarak kendisine sunulan ürünü kabulden kaçınması. Burada, Tasarının 412 nci maddesinin birinci cümlesindeki, işverenin alacaklının temerrüdüne ilişkin düzenlemenin, evde hizmet sözleşmesi bakımından özel bir uygulaması söz konusudur.
- 2. İşçinin kişiliğinden kaynaklanan sebeplerle ve kusuru olmaksızın çalışmasının engellenmesi. Meselâ, işçinin kusuru olmaksızın tutuklanmasında veya hastalanmasında olduğu gibi Tasarının, genel hizmet sözleşmesine ilişkin 392 nci maddesinin birinci cümlesinde, işverenin kusuruyla, işçinin işgörme edimini yerine getirmesinin engellemesi söz konusu olduğu hâlde, evde hizmet sözleşmesine ilişkin 467 nci maddesinde ise, işverenin kusurundan değil, İşçinin kişiliğinden kaynaklanan ve kendi kusuru olmaksızın çalışmasının engellenmesi söz konusudur.
- Maddenin ikinci cümlesine göre, yukarıda belirtilenler dışında kalan diğer durumlarda, işçi çalışmazsa, işveren ona ücret ödemekle yükümlü olmayacaktır. Başka bir ifadeyle, işverenin ücret ödeme yükümlülüğü, maddenin birinci cümlesinde sayılan iki durumla sınırlıdır.

# V. Sona ermesi

- MADDE 468 - İşçiye deneme amacıyla bir iş verilmişse, aksi kararlaştırılmadıkça, sözleşme deneme süresi için kurulmuş sayılır.
- İşçi, işveren tarafından aralıksız olarak çalıştırıldığı takdirde, aksi kararlaştırılmadıkça, sözleşme belirsiz süreyle yapılmış sayılır; diğer durumlarda sözleşmenin belirli süreyle yapıldığı kabul edilir.
- Böylece, işçinin işveren tarafından aralıksız olarak çalıştırılıp çalıştırılmamasına göre, bir adi karine olarak, sözleşmenin belirsiz süreyle ve belirli süreyle yapıldığı durumlara yer verilmiştir.

## B. Genel hükümlerin uygulanması

- MADDE 469 - Pazarlamacılık sözleşmesine ve evde hizmet sözleşmesine ilişkin hüküm bulunmayan hallerde, hizmet sözleşmesinin genel hükümleri uygulanır.

- 
- Dinlediğiniz İçin Teŝekkür ederim...