

BORÇLAR HUKUKU

Müddeti belli olmıyan bir hizmet aktinin iş sahibi tarafından haksız yere feshi halinde işçinin mahrum kaldığı ücrete karşılık olarak Borçlar Kanununun 96 ncı maddesi hükmünce isteyeceği tazminatın hesabında ancak; feshin ihbarı halinde beklenmesi gerekecek müddetin sonuna kadar olan zamana ait ücretin esas alınacağına dair Temyiz Mahkemesi Tevhidi İçtihat Kararı

(Resmî Gazete ile neşir ve ilânı : 5 Ağustos 1959 — Sayı : 10271)

T. C.

TEMYİZ MAHKEMESİ

TEVHİDİ İÇTİHAT HUKUK KISMI

UMUMİ HEYETİ

Esas : 31

Karar : 26

Tarihi : 24/6/1959

Temyiz Mahkemesi Dördüncü Hukuk Dairesi Reisliğinin 30/12/1958 günlü ve 97/2073 sayılı yazısında, adı geçen dairenin 3078/4608 sayılı ve 18/7/1957 günlü ve yine 2061/1630 sayılı ve 25/3/1957 günlü kararlarında müddeti belli olmıyan hizmet aktinin iş sahibi tarafından haksız yere feshi halinde işçinin mahrum kaldığı iş paralarına (ücretlere) ait tazminatın sadece feshi ihbar müddetine ilişkin iş parası üzerinden değil, ihbar müddetini çok aşan zamanlara ait ücretler esas alınarak hükmedileceği kabul edildiği halde yine dairenin 7022/6025 sayılı ve 23/11/1956 günlü kararında müddeti belli olmıyan hizmet aktinin iş sahibi tarafından haksız yere feshi halinde işçinin mahrum kaldığı ücretlere ait tazminatın sadece feshi ihbar müddetine ilişkin iş paraları üzerinden hesaplanacağı esasının benimsendiği ve son zamanlarda incelenen bir takım dosyalarda dahi bu son kararın dayandığı esasın tatbiki üzerinde bir ekseriyet meydana geldiği bildirilerek içtihadı birleştirme yoluna gidilmesi istenmiştir. Bunun üzerine toplanan hukuk kısmı içtihadı birleştirme Umumi Heyetince daire Reisliği yazısında bildirilen kararlar arasında birbirini tutmazlık bulunduğu ittifakla karar verildikten sonra mesele incelendi, gereği konuşuldu :

1 — İşçinin fesih sebebiyle iş sahibinden tazminat istemesine esas teşkil edebilecek kanun hükümlerini göz önüne getirdiğimiz zaman, karşımızda Borçlar Kanununun 345 inci maddesi hükmüyle aynı Kanunun 325 ve 96 ncı maddesi yer almaktadır. Borçlar Kanununun 344 ve 345 inci maddelerini metin ve matlamlarıyla beraber inceleyecek olursak anlarımızki, işçinin 345 inci madde hükmünce iş sahibinden tazminat isteyebilmesi için iş verenin iş aktine aykırı bir

harekette bulunması ve bu hareketi işçinin fesih için haklı sebep sayarak hizmet akdini feshetmiş olması şarttır. İctihadı birleştirme konusu olan dâvalarda böyle bir durum yoktur. Bu dâvalarda iş sahibi müddeti belli olmıyan hizmet akdini ihbar mehline riayet etmeden feshetmiş veyahut her hangi bir fesih beyanında bulunmaksızın işçinin iş yerine girmesini yasak etmek gibi bir hareketle onun çalışmasına gerçekten engel olmuştur. Böyle durumlarda işçi ancak Borçlar Kanununun 325 ve 96 ncı maddelerine dayanarak tazminat isteyebilir. Halledilecek mesele; müddeti belli olmıyan hizmet akdinin ihbar müddetleri beklenmeksizin veya ihbar şartı yerine getirilmeksizin ve haksız yere iş sahibi tarafından feshi halinde işçinin uğradığı zararların, kaide olarak, en önemlisi bulunan ücret alacağından mahrum kalma şeklindeki zararın karşılığının ne kadar müddete ait ücret üzerinden hesaplanacağı meselesidir. Kararların bir kısmında bu tazminatın o hâdiselerde feshi ihbar müddeti olan onbeş günlük iş parası (ücret) üzerinden hesaplanacağı kabul edildiği halde diğer kararlarda işçinin yeni bir iş buluncaya kadar geçireceği müddete ait iş paraları üzerinden veya daha sonraki müddetlere ait iş paraları üzerinden tazminatın hesaplanacağı esası benimsenmiştir.

II — Bu iki görüşten hangisinin doğru olduğunu anlamak için tazminatın tarifini hatırlamak gerekir. Tazminat, akde veya kanuna aykırı bir hareketin meydana gelmemiş olması halinde bir kimsenin mameleki yani patrimonial ne durumda bulunacak idi ise akde veya kanuna aykırı harekete rağmen mameleki yine o durumda bulundurmak için haksız harekete uğrayana yapılacak bir edim, bir edadır. Bu tarifi, müddeti belli olmıyan hizmet akdinin iş sahibi tarafından bozulması haline tatbik edersek şöyle bir zorluk ile karşılaşırız; o da hizmet akdi, işveren tarafından haksız yere bozulmamış olsaydı ne zamana kadar sürecekti sorusuna cevap vermek zorluğudur. İsviçre hukukçuları bu soruya akdin en yakın feshi ihbar müddeti sonunda sona erecek olduğunun kabulü gerektiği şeklinde cevap vermektedirler (Oser - Schönberger Borçlar Hukuku Art. 332 N. 16 son cümle; Art. 347 N. 16; Art. 352 N. 34 ve 36; Becker Borçlar Hukuku Art. 332 N. 11 sonları; Art. 353 N. 1 ve 4. Guhl. Das Schweizer. Recht. 1. S. 361). Gerçekten, müddeti belli olmıyan bir hizmet akdini gerek iş sahibi, gerek işçi, Borçlar Kanununun 340 ıncı maddesi hükmünce ve o maddedeki müddetlerin sonunda hüküm meydana getirmek üzere feshini ihbar edebilir. Fakat iş veren, kanunda gösterilen müddetleri göz önünde tutmaksızın feshi ihbar edecek olursa ihbarın kanunî şartlarından birisi gerçekleşmiş olmayacağı için ihbar hükümsüz kalır. Lâkin iş veren yolsuz ihbara rağmen işçinin işini görmesine engel olursa böylece her halde iş akdini sona erdirmek istediği anlaşılır ve iş akdinin, feshi ihbar müddetinin sonunda nihayet bulacağı kabul edilir. Bu hal şeklinin esası, müddeti belli olmıyan akdin kanunî mehillere uygun bir ihbar ile her zaman sona erdirilebileceği cihetle akit fiili bakımından sona erdikten ve bunun üzerinden kanunî ihbar müddeti geçtikten sonra akdin hukukî bakımından da yani muteber şekilde sona ermesinin ve ihbarın muteber olmayışının neticesini tazminat olarak karşılamamanın zarurî bulunacağı düşüncesidir. Bu düşünüşe karşı, müddet şartı gerçekleşmemiş bulunan ihbara muteber bir ihbarın kanunî neticesinin tanındığı şeklinde bir itiraz ileri sürülebilir; sadece müddet şartı gerçekleşmiş olmıyan ihbar se-

bebiyle değil, bu ihbardan başka iş sahibinin işçinin çalışmasına onu iş yerine sokmamak gibi bir fiil ile engel olmuş bulunması dolayısıyla böyle bir neticenin benimsendiği ve ihbarın muteber olmaması dolayısıyla akdin feshinden doğan bütün neticelerden (bil'farz işçinin işinden âni olarak çıkarılmış bulunması dolayısıyla bir çok yerlerde iş bulamamış olmasının neticelerinden) iş sahibinin mesul tutulduğu cihetle bu itirazın da doğru olmadığı anlaşılır.

İş sahibinin, her hangi bir ihbarda bulunmaksızın işçinin işini görmesine kesin şekilde engel olması halinde feshi ihbar müddetinin sonunda akid yine muteber olarak sona erer. Zira iş veren, feshi ihbar ile akte son verebileceği cihetle müddeti belli olmıyan bir hizmet akdinin ancak haklı sebeple fesih veya tarafların rızası ile fesih, ölüm, yahut kusursuz imkânsızlıktan başka bir sebeple sona ermedikçe sürüp gideceği kabul edilemez.

Bir de ne gibi zararların diğer tabirle ne kadar müddete ait iş paralarının mahrum kalmanın akte aykırı feshin neticesi sayılacağı sorusuna müddeti belli olmıyan akitlerde kesin bir cevap verilemeyeceği cihetle Borçlar Kanununun 98 inci maddesinin 2 nci fıkrası yoluyla aynı kanunun 42 nci maddesinin 2 nci fıkrası hükmü tatbik yeri bulacaktır, bu hükmün tatbikinde ise hâkimin farazî bir takım hesaplardan ziyade kesin duruma en yakın esaslara dayanarak hüküm vermesi zaruridir. Müddeti belli olmıyan bir akdin ise hiç değilse akte aykırı hareketden itibaren feshi ihbar müddetinin sonuna kadar muteber kalmasının kaide olarak kabul edilmesi gerekeceğinden, tazminatın feshi ihbar müddetinin sonuna kadar hesaplanması bu itibarla da lâzımdır.

III — Haksız fesih halinde işçinin mahrum kaldığı iş parasına karşılık olarak isteyebileceği tazminat, feshin neticesi olarak mahrum kaldığı iş parasından ibaret olacağından ve iş sahibinin feshi ihbar salâhiyeti bulunduğundan dolayı, feshi ihbar müddetinden sonraki zamanlara ait ücretlerden işçinin mahrum kalmış olması, kaide olarak, haksız feshin neticesi sayılamaz.

IV — Bu konuda kanunî şartları gerçekleşmiş olmıyan fesih ihbarlarının veya kanunî şartları mevcut olmıyan haklı sebeple fesih beyanlarının yahut her hangi bir işe son verme beyanı ile beraber yahut böyle bir beyan olmaksızın iş sahibinin hizmet akdinin işçi tarafından yerine getirilmesini fiilî bakımdan imkânsızlaştırmış olmasının akit üzerinde hiç bir tesiri olmayacağı kabul edilmesi ve iş sahibinin akti yerine getirmeğe zorlanması düşünülebilirse de bu, gerçekten imkânsızdır. Zira, bir iş sahibinin rızası olmaksızın onun işinde bir işçinin çalıştırılmasını sağlayacak bir cebri icra usulü kanunlarda bulunmadığı gibi işçinin yeniden işe alınması isteği ile açtığı dâvalar dahi işçinin böyle durumlarda ancak tazminat isteyebileceği gerektirici sebebiyle ve haklı olarak reddoluna gelmektedir. O halde, iş sahibi tarafından kanunî şartları eksik olan beyanlarla beraber meydana getirilmiş olan veya her hangi bir beyan bulunmaksızın ortaya çıkarılmış olan fiilî durumların akit üzerinde bir takım tesirler göstermesi kaçınılmaz bir haldir.

V — Bu düşüncelerden anlaşıldığı üzere, süresi belli olmıyan hizmet aktinin iş veren tarafından haksız yere feshi halinde hükmedilecek tazminatın hesabında akde aykırı hareketden itibaren feshi ihbar müddetinin sonuna kadar olan devre işçinin mahrum kaldığı çalışma parası esas tutulacaktır.

VI — Feshi ihbar müddeti içinde işçiye sağlanması gereken ücretten gayri menfaatlerin bil'farz ödenecek primlerin, mükâfatların da tazmini Borçlar Kanununun 96 ncı maddesi hükmünce gerekecektir. Nihayet, feshin şekli veya feshin meydana geldiği hal ve şartın özellikleri bakımından, feshi ihbar şartının yerine getirilmiş olması halinde dahi feshi ihbar hakkının kötüye kullanılmış olduğunun (Medeni Kanununun 2 nci maddesi hükmünce) kabulü gereken durumlarda feshi ihbar müddetiyle bağlı kalmaksızın daha şümüllü tazminatlara hükmedilmesi de mümkündür. Zira, bu içtihadı birleştirme kararı, böyle hallere şâmil değildir. Bu kararda sadece iş sahibinin haksız yere müddeti belli olmıyan bir hizmet akdini feshetmiş olması sonunda işçinin mahrum kaldığı iş parasının (ücretin) ne kadar müddete ait bir ücret olacağı meselesi münakaşa ve halledilmiştir, yoksa haksız feshin uygun sebep ve netice münasebeti esasına göre neticesi sayılabilecek diğer zararların Borçlar Kanununun 96 ncı maddesi uyarınca tazminini isteme hakkı bu kararın şümülü dışında kaldığı gibi hakkın kötüye kullanılması durumlarında istenilecek tazminatlar dahi bu kararın şümülü dışındadır. Nihayet, bu kararın İş Kanununa veya Deniz İş Kanunu gibi hususi iş kanunlarına tâbi olan ve o kanunlarda ayrıca hükme bağlanmış olan tazminatlarda da tatbik yeri yoktur.

Netice: (Haksız feshin neticesi olan diğer zararların veya fesih hakkının afaki iyi niyet esaslarına aykırı olarak kullanılmış olması halinde doğan zararların tazmini isteğine hâlel gelmemek üzere) müddeti belli olmıyan bir hizmet aktinin iş sahibi tarafından haksız yere feshi halinde işçinin mahrum kaldığı ücrete karşılık olarak Borçlar Kanununun 96 ncı maddesi hükmünce isteyeceği tazminatın hesabında ancak (Borçlar Kanunu hükümlerince) feshin ihbarı halinde beklenmesi gereken müddetin sonuna kadar olan zamana ait iş parasının esas alınacağına 24/6/1959 tarihli ilk toplantıda 1 muhalife karşı 38 rey-le mevcudun üçte iki çoğunluğu ile karar verildi.

Kararın İncelenmesi

I — İçtihadı Birleştirme Kararının konusu ve gerekçeleri.

1. Belirsiz süreli hizmet akdine, taraflardan her biri iki ayrı yoldan son verebilir:

a) Taraflardan biri BK. 340, II de gösterilen sürelerin sonu için fesih ihbarında bulunabilir. Bu durumda akit fesih ihbarı süresinin geçmesi ile sona erer. MK. 2 deki dürüstlük kaidesinin koyduğu sınırlar dışında, belirsiz süreli bir hizmet akdi BK. 340 gereğince her zaman sona erdirilebilir.

b) BK. 344 gereğince önemli (= muhik)¹ sebeplerden dolayı

1) Türk Borçlar Kanunu, İsviçre Borçlar Kanununun «wichtige Gründe = justes motifs (motifs graves)» deyimini karşılamak üzere BK. 264 ve 286 da

hizmet akdi, bir ihbar süresi gözetmeye yer olmaksızın feshedebilir. Bu durumda akit fesih ihbarının karşı tarafa varması ile birlikte sona erer.

2. İctihadı birleştirme kararı, önemli bir sebebin bulunmasına rağmen, işverenin belirsiz süreli bir hizmet akdini, fesih ihbarı süresine uymadan feshetmesi halinde, işçinin mahrum kaldığı ücretlerden dolayı olan alacağının ne yolda hesaplanması gerektiği meselesini çözmektedir.

a) İctihadı birleştirme kararına göre, işçinin akde bu şekilde son verilmesinden ötürü doğan talep hakkı, BK. 345 e dayandırılmaz. Çünkü bu madde akde aykırı davranışlarıyla diğer tarafın önemli sebepten dolayı akdi feshetmesine yer veren kimsenin tazminat borcunu düzenlemektedir; yoksa akdi haksız olarak feshetmiş olan tarafın borçlarıyla ilgisi yoktur.

b) İşçinin başlıca mahrum kaldığı ücretlerin karşılığı olan ve BK. 96 ve 325 e dayanan bu tazminat, BK. 340, II de gösterilen fesih ihbarı süresine ait ücretlere göre hesaplanacak, işçi fesih ihbarı süresinin iş parasını tazminat olarak isteyebilecektir; yoksa işçi yeni bir iş buluncaya kadar geçecek olan sürenin veya daha sonraki sürelerin iş paralarını isteyemez.

3. Bu çözüme varmak için içtihadı birleştirme kararının verdiği gerekçeleri şu şekilde belirtebiliriz:

a) Belirsiz süreli bir hizmet akdi fesih ihbarı süresine uyulmadan işveren tarafından haksız olarak feshedilirse, akit derhal sona ermez; akit BK. 340, II de gösterilen en yakın fesih ihbarı süresinin sonunda sona erecektir².

b) Haksız fesih halinde, belirsiz süreli bir hizmet akdinin fesih ihbarının karşı tarafa varmasından başlayarak hiç değilse fesih ihbarı süresinin sonuna kadar yürürlükte kaldığı kaide olarak kabul edilmek gerektiğinden, tazminat fesih ihbarı süresinin sonuna kadar hesaplanacaktır³.

«mühim sebepler», BK. 344 de «muhik sebepler», BK. 535, 7 de «haklı sebepler» deyimlerine yer vermiştir. Türk Borçlar Kanununun çeşitli yerlerde farklı şekilde ifade ettiği bu kavramı «önemli (= wichtig) sebepler» deyimini ile karşılamak gerekir.

2) İctihadı birleştirme kararı, gerekçe I.

3) İctihadı birleştirme kararı, gerekçe I.

c) İşveren belirsiz süreli hizmet akitlerinde, BK. 340 gereğince fesih ihbarında bulunmak yetkisini haiz olduğundan, fesih ihbarı süresini aşan zaman için işçinin ücretten mahrum kalması haksız feshin sonucu sayılamaz⁴.

II — İçtihadı Birleştirme Kararının Tenkidi.

1. İçtihadı birleştirme kararının çözdüğü meselelerden birincisi, *belirsiz süreli bir hizmet akdinin haksız feshinin doğurduğu sonucun ne olduğudur*. Bu konuda çeşitli görüşler savunulmuş bulunmaktadır.

a) İsviçre doktrinde, Oser/Schönenberger⁵ ve Becker⁶ tarafından savunulan görüş gereğince, belirsiz süreli bir hizmet akdinin OR. 352/BK. 344 anlamında önemli bir sebep olmaksızın, OR. 347, II/BK. 340, II de yazılı fesih ihbarı sürelerine uymadan haksız feshi, hizmet akdine etkili değildir. Akid haksız feshe rağmen devam eder; taraflar için haklar ve borçlar doğurur. Ancak bu haksız fesih OR. 347, II / BK. 344, II de gösterilen en yakın zaman için fesih ihbarı mahiyetinde sayılır ve akid bu sürenin geçmesi ile sona erer. İsviçre Federal Mahkemesi de 20/6/1927 tarihli kararında haksız feshin akdi sona erdirmediği görüşünü benimsemiştir⁷.

İncelemekte olduğumuz 24/6/1958 tarihli içtihadı birleştirme kararının II. sayılı gerekçesinde Yargıtay bu görüşü benimsemiştir: «... müddeti belli olmıyan bir hizmet akdini gerek iş sahibi, gerek işçi, Borçlar Kanununun 340 ıncı maddesi hükmünce ve o maddedeki müddetlerin sonunda hüküm meydana getirmek üzere feshini ihbar edebilir. Fakat iş veren, kanunda gösterilen müddetleri göz önünde tutmaksızın feshi ihbar edecek olursa ihbarın kanunî şartlarından birisi gerçekleşmiş olmayacağı için ihbar hükümsüz kalır. Lâkin iş veren yolsuz ihbara rağmen işçinin işini görmesine engel olursa böylece her halde iş akdini sona erdirmek istediği anlaşılır

4) İçtihadı birleştirme kararı, gerekçe II.

5) *Oser/Schönenberger*, Art. 352, N. 33.

6) *Becker*, Art. 332, N. 11.

7) BGE. 53 II 247 gerekçe 2; buna karşılık BGE. 49 II 349 da İsviçre Federal Mahkemesi işverenin haksız feshinin akdin işçi tarafından ifasını imkânsızlaştırdığını ve akdin fiilen hükümden düştüğünü belirtmiş ve işçinin talebinin ücret değil, borcun yerine getirilmemesinden doğan bir tazminat mahiyetini taşıdığını açıklamıştır.

ve iş akdinin, feshi ihbar müddetinin sonunda nihayet bulacağı kabul edilir.»

Alman hukukunda da hâkim olan görüş budur. Alman doktrinine göre, hizmet akdi kanuna uygun olmıyan bir süresinin sonu için veya önemli sebep olmaksızın süre verilmeden feshedilmişse, akit derhal sona ermez; en yakın fesih ihbarı süresinin sonu için feshedilmiş sayılır, yeter ki ihbarın hükümsüzlüğünün bilinmesi halinde de bu sonucun isteneceği kabul edilebilir*.

b) Oğuzman tarafından savunulan ikinci bir görüş gereğince⁹, önemli bir sebep bulunmamasına rağmen, hizmet akdini ihbar süresine uymaksızın fesheden taraf kendi ediminde imkânsızlık yaratmış olur. Zira hizmet akdinden doğan işçinin iş görme ve işverenin iş verme¹⁰ borçlarının yerine getirilmesinin cebrî icra yolu ile sağlanması mümkün değildir. Alacaklının ifayı cebrî icra yolu ile elde etmesinin mümkün olmadığı durumlarda ifa imkânsızlığı kabul edilmek gerekir. İş görmekten kaçınan işçinin ve iş vermekten kaçınan işverenin bu edimlerinin cebrî icra yolu ile elde edilmesine imkân yoktur. İİK. 30 ve 343 te yer alan baskı vasıtaları¹¹ durumu değiştirmez. Çünkü bu baskı vasıtalarının kullanılmasına rağmen, işçi veya işveren edimlerini yerine getirmezlerse, bu edimlerin elde edilmesine gene imkân yoktur. Bu bakımdan işçinin veya işverenin akdi haksız feshederek, iş görme veya iş verme borçlarını yerine getirmekten kesin olarak kaçınmaları, kendi edimlerinde kusurlu bir imkânsızlık yaratmış olur. Kusurlu imkânsızlık halinde de akit

8) *Enneccerus/Lehmann*, § 148, V; *Planck/Gunkel*, § 626, 5 b; karşı *RGR. Komm. z. BGB.*, § 626, 5.

9) *Oğuzman*, Türk Borçlar Kanunu ve iş mevzuatına göre hizmet «iş» akdinin feshi, s. 143 v.d.

10) Oğuzman'a göre hizmet akdinde işveren için iş verme hem bir hak, hem de bağımsız bir borçtur. İşverenin iş vermekten kaçınması bu borca aykırılıktır (*Oğuzman*, Türk Borçlar Kanunu ve iş mevzuatına göre hizmet «iş» akdinin feshi, s. 51 v.s.). Bu konudaki hâkim görüşe göre, iş verme, yani işçinin yaptığı hizmet edimini kabul, işveren için yalnız bir haktır (*Oser/Schönnenberger*, Art. 332, N. 1; *Becker*, Art. 332, N. 1/2).

11) İcra ve İflâs Kanunu bir şeyin yapılmasına dair borçların aynen ifasına ilişkin ilâmların icrasını düzenlemektedir. İcra ve İflâs Kanunu 343 e göre «yalnız kendisi tarafından yapılacak olan bir işin yapılması... hakkındaki ilâm hükümlerine makbul mazerete müstenit olmıyarak muhalefet eden borçlular, hüküm lehine verilmiş olan kimsenin şikâyeti üzerine... tetkik mercil tarafından bir aya kadar hafif hapis cezasına mahkûm edilirler».

kendiliğinden sukut eder¹². Bu düşünce tarzına göre, işverenin akdi ihbar süresine uymaksızın feshetmesi, onu derhal hükümden düşürür.

c) İsviçre hukukunda Schweingruber bir bakıma Oğuzman'ın görüşüne yakın bir düşünceyi savunmuştur¹³. Bu yazara göre, işverenin işi kabulde temerrüdünü düzenliyen OR. 332 / BK. 325 yalnız gerçek anlamında temerrüde değil, akdin işveren tarafından haksız feshine de uygulanacağı düşüncesi ile kanuna konulmuştur. Kanunkoyucu işçiyi korumak için, onun haksız fesih halindeki talebini bir ücret talebi saymış ve ispat bakımından onu daha iyi bir durumda bulundurmamak istemiştir. Ancak işverenin akdi haksız olarak feshetmesinin ve bu şekilde hizmet edimlerini almayı kesin olarak reddetmesinin akde etkili olmayacağı, onun en yakın fesih ihbarı süresinin sonuna kadar devam edeceği mantığa uygun değildir. Mantığa uygun olan, akdin haksız feshi üzerine işçinin OR. 97 v.d./BK. 96 v.d. gereğince bir alacağının doğmasıdır. Ancak kanunkoyucu burada bir faraziyeye dayanarak, akdin haksız feshine rağmen devam edeceğini ve OR. 332 / BK. 325 gereğince işçinin bir ücret alacağı olacağını kabul etmiştir. Bununla birlikte hizmet akdine bir aykırılık olan haksız fesih haline OR. 332 / BK. 325 uygulanırken, OR. 97 v.d. / BK. 96 v.d. da yer alan kaideler, bilhassa talebin muacceliyet anı ve müterafık kusurun değerlendirilmesi bakımından gözönünde bulundurulacaktır.

Bizce yukarıda ana çizgileri belirtilen üç görüşten birincisinin benimsenmesi gerekir. Bu düşünce çeşitli kanıtlarla desteklenebilir.

a) Oğuzman'ın düşüncesinin aksine, kaide olarak işverenin bir iş verme borcundan söz açmak yerinde değildir¹⁴. Borçlar huku-

12) Oğuzman, karşılıklı akitlerde, edimlerden birinin kusurlu imkânsızlığının, borcu düşürmeyip onun tazminata çevrilmesi sonucunu doğurduğu ve karşı edimi ayakta bıraktığı yolundaki hâkim görüşte (bak. *von Tuhr*, § 68, III 6; *Oser/Schönenberger*, Art. 97/109, İlk mülâhazalar, N. 3; *Arsebük*, § 75, III 6; *Saymen/Elbir*, s. 754) isabet bulmamaktadır (*Oğuzman*, Türk Borçlar Kanununa ve iş mevzuatına göre hizmet «iş» akdinin feshi, s. 144, not 46). Yazara göre İsviçre ve Türk Borçlar Kanunlarında kusurlu imkânsızlığın karşılıklı borçları ve dolayısıyla akdi düşürdüğünü savunmak gerekir (bu görüşü desteklemek için ileri sürülen gerekçeler için bak. *Oğuzman*, Türk Borçlar Kanununa ve iş mevzuatına göre hizmet «iş» akdinin feshi, s. 144 v.d., not 46).

13) *Schweingruber*, Art. 332, 2.

14) *Oser/Schönenberger*, Art. 331, N. 1; *Becker*, Art. 332, N. 1; *En-*

ku alanında, iş verme borcu ancak başlıca aşağıda yer alan belirli özel durumlarda söz konusudur:

aa) Taraflar arasında işverenin iş verme borcu bulunduğu hakkında açık veya zımni bir anlaşma varsa, işveren işçiye iş vermek zorundadır.

bb) Böyle bir anlaşma bulunmasa bile, işçinin işi görmekte korunmaya değer bir meslekî menfaati varsa, işverenin iş verme borcu vardır. Meselâ, şarkıcılar, sahne sanatkârları, yazarlar, sey-yar ticaret memurları ve çıraklar için böyle bir menfaat vardır¹⁵.

cc) OR. 331 / BK. 324 gereğince, işçi iş zamanlarında yalnız bir tek işveren için parça üzerine veya götürü olarak çalışıyorsa, akit süresi boyunca kendisine yeteri kadar iş verilmesini isteyebilir. Parça üzerine veya götürü iş yoksa, saat veya gündelik üzerine iş verilebilir, bu da yoksa işveren bir kusuru olmadığını ispat etmedikçe, işçinin bu yüzden uğradığı zararı tazmin zorundadır. Bir görüşe göre, genel kaideden farklı olarak, ücretin parça üzerine veya götürü olarak kararlaştırılmış olduğu bu çeşit akitlerde, OR. 331 / BK. 324 iş verene bir iş verme borcu yüklemektedir. Çünkü yapılan işin azalması ücretin tutarını da düşüreceğinden, işçinin iş verilmesinde menfaati vardır¹⁶. Buna karşılık diğer bir görüşe göre, OR. 331 / BK. 324 işverene bir iş verme borcu yüklemiş değildir; hüküm işçinin parça üzerine veya götürü ücrete hak kazanabilmesi için işverenin OR. 91 / BK. 90 anlamında bazı hazırlık hareketlerinde bulunması gerektiğini belirtmiştir. Kanunda bu hüküm yer almamış olsaydı bile, MK. 2 deki dürüstlük kaidesi işverenin parça üzerine veya götürü ücretle çalışan işçinin işini keyfî olarak kısmasına engel olacaktı. Hükümün kanuna konuluş sebebi, işverenin iş sağlama yükünü bazı şartlara bağlamaktır. Ancak bu yüzden işverenin iş sağlama yükünün «hazırlık hareketi» mahiyeti değişmiş değildir; bir borç değil, karşı tarafın borcunu ifa edebilmesi için gerekli olan bir «hazırlık hareketi» söz konusudur¹⁷.

neccerus/Lehmann, § 146, III 4; *Leonhard*, § 107, s. 206; *Planck/Gunkel*, § 611, 5 a; *Oertmann*, § 611, 2 e; *RGR. Komm. z. BGB.*, § 611, 3.

15) *Enneccerus/Lehman*, § 146, III 4; *Oertmann*, § 611, 2 e'de bu durumlarda işverene zimnen bir iş verme borcunun yüklendiğini söylemektedirler. *Planck/Gunkel*, § 611, 5 a'da bu durumlarda da anlaşma aramaktadırlar.

16) *Oser/Schönenberger*, Art. 331, N. 1; *von Tuhr*, § 67, II.

17) *Becker*, Art. 331, N. 1/2.

Başlıca bu özel durumların dışında, işverenin iş verme borcu yoktur. Borçlar Kanunu genel olarak böyle bir borcun varlığından söz açmış değildir¹⁸. Kanunda yer almıyan bu borç menfaatler durumundan da çıkarılamaz. Çünkü özel durumlar dışında işçi için işi görmekte bir menfaat yoktur, yeter ki işi görmeme ücret talebine engel olmasın. OR. 332 / BK. 325 de işverenin işçiye iş vermekten kaçınmasına rağmen, ücret talebinin doğacağını belirtmiştir¹⁹. Bizce parça üzerine veya götürü ücretli hizmet akitlerine ilişkin OR. 331 / BK. 324 ün işverene bir iş verme borcu yüklediğini savunan görüşte de isabet vardır. Bu madde sadece işverene, dürüstlük kaidesinden de çıkarılabilen (MK. 2), bazı hazırlık fiillerinde bulunmayı yüklemiştir. Bu hazırlık hareketlerinden kaçınmanın sonucu olarak OR. 331, II / BK. 324, II nin işverene bir tazminat borcu yüklemesi, işverenin yükünün mahiyetini değiştirmez. Gerçekten BK. 94 gereğince alacaklının temerrüdü üzerine, edim mahiyeti dolayısıyla tevdi edilemiyorsa, diğer taraf borçlunun temerrüdü hükümlerine kıyasen akitten dönebilir (BK. 106 v.d.); tartışmalı bir görüş olmakla birlikte, akitten dönen borçlu, alacaklı kusursuzluğunu ispat etmedikçe, menfi zararının giderilmesini de isteyebilir²⁰. BK. 324, BK. 94 den yalnız işçinin önceden uygun bir süre vererek akitten dönmesinin gerekli olmayışı noktasından (BK. 106 v.d.) ayrılır. Kanun işçinin durumunu kolaylaştırmak için BK. 94 e göre akitten dönmekten tazminat istenebileceğini belirtmiştir²¹.

b) İş verme işveren için bir borç olmayınca, onun işçinin tekliif ettiği hizmet edimini almaması, iş vermekten kaçınması ya da işin yapılabilmesi için kendisine düşen hazırlık hareketlerini yapmaması bir borcun imkânsızlaşması²² anlamına gelmez. Bu bakım-

18) Buna karşılık, meselâ satım akdinde OR. 211/BK. 208 alıcının satılan şeyi alma borcunu belirtmiştir.

19) Bak. aşağıda not 38/50 a.

20) *von Tuhr*, § 66, not 71/72 de istisna akdi için kabul edilen bu görüş hizmet akdine de uygulanabilir. Çünkü zamanını bir tek işverene ayırmış olan işçi, onun davranışı yüzünden zarara uğramıştır.

21) *Becker*, Art. 331, N. 8.

22) İş verme, Oğuzman'ın görüşüne uygun olarak bir borç sayılsa bile, işverenin bu borcu yerine getirmekten kaçınması onun imkânsız sayılması için yeter değildir. Oğuzman İcra ve İflâs Kanunu 30 ve 343 ün birer baskı vasıtası olduğunu ve iş verme ediminin cebri icra yolu ile edilmesi imkânını sağlamadıklarını söylemekte ve bu bakımdan iş verme borcunu ifadan kaçınmanın onu imkânsızlaştırdığını belirtmektedir (Oğuzman, Türk Borçlar Kanununa ve iş mevzuatına göre hizmet «iş» akdinin feshi, s. 143). Bizce borçlunun şahsi bir

dan iş verenin akdi fesih ihbarı süresine uymaksızın feshetmesi ve işçinin işini görmesine engel olması, iş verenin borçları bakımından bir imkânsızlık yaratmaz. Diğer yandan iş verenin haksız olarak iş vermekten kaçınması işçinin hizmet ediminde de bir imkânsızlık doğurmaz²³. Gerçi zamanı geçmiş hizmet edimleri, zaman geri dönmediğinden, imkânsızlaşmış olurlar; buna karşılık ilerisi için böyle bir imkânsızlık yoktur²⁴. İş verenin davranışı hizmet edimlerini yerine getirilmez mahiyete sokmuş değildir. Aksi görüşün kabulü, alacaklının akdin kendisini bağlamadığı iddiası ile, borcun ifası için gerekli hazırlık hareketlerini yapmaktan kaçınmasının BK. 90 gereğince alacaklı temerrüdü içinde mütalâa edilememesi sonucuna götürecektir. Çünkü alacaklı temerrüdü borcu ifa imkânı oldukça söz konusu olur. Oysa hazırlık hareketlerini haksız olarak yerine getir-

faaliyetini gerektiren edimlerin, sırf borçlunun borcu ifadan kaçınması ile imkânsızlaştıkları kabul edilemez. Bu düşünce hukuk mantığı ve kanun tekniği ile bağdaşmaz. Eğer borçlunun şahsî faaliyetini gerektiren ve bu bakımdan cebri icra yolu ile aynen elde edilemeyen edimlerin, sırf borçlunun yüklenmediği borca aykırı olarak ifadan kaçınması ile imkânsızlaştıkları kabul edilirse, bu çeşit borçlarda aynen ifaya mahkûmiyetin hiç bir zaman söz konusu olmayacağına da kabulü gerekir. Çünkü kimse imkânsız bir edimi ifaya mahkûm edilemez. İsviçre/Türk Borçlar Kanununun sisteminde borçlunun şahsî bir faaliyetini gerektiren yapma borçlarında da aynen ifaya mahkûmiyete karar verilebilir (*von Tuhr*, § 67, II). Bu durum kanunun bu çeşit borçların ifasından kaçınmanın imkânsızlık doğurmadığı görüşünü benimsemiş olduğunu gösterir. Nitekim İcra ve İflâs Kanunu 30 ve 343 ün yalnız borçlu tarafından yapılacak bir işin yapılması hakkındaki ilâmların icrasını düzenlemiş olmaları ve ilâma aykırılığı cezalandırmış olmaları, böyle bir borcun aynen ifasına ilişkin bir ilâmın varlığını öngördüklerini gösterir. Kanunun borçlunun şahsî faaliyetini gerektiren bir borcun aynen ifasına ilişkin ilâmların varlığını kabul etmesi, borçlunun ifadan kaçınmasının imkânsızlık yaratmadığı görüşünde olduğunu gösterir. Gerçi İcra ve İflâs Kanunu bu durumlarda ifanın aynen elde edilmesini sağlamamakta, ancak borçluyu ifaya zorlamak için bazı baskı yolları göstermektedir. Ancak maddî hukuk bakımından edimin imkânsızlaşması ile, cebri icranın, edimin mahiyetine göre, borçlunun isteksizliği karşısında, aynen ifayı sağlamaması ayrı şeylerdir. Burada edimin imkânsızlığından değil, edimin cebri icra yolu ile aynen elde edilmesi imkânının bulunmamasından söz açılmalıdır (karş. *Oser/Schönenberger*, Art. 98, N. 3). Cebri icra yolu ile edimin aynen elde edilmemesi ise, maddî hukuk bakımından imkânsızlaşması değildir, çünkü borçlu için ifa imkânı vardır; ancak bu imkân kullanılmamaktadır.

23) Thilo, JdT. 1932 I 141 de bu durumda işçinin ediminin imkânsızlaşacağını ileri sürmektedir (bu görüşün tenkidli için bak. *Oğuzman*, Türk Borçlar Kanunu ve iş mevzuatına göre hizmet «iş» akdinin feshi, s. 142).

24) *Oğuzman*, Türk Borçlar Kanunu ve iş mevzuatına göre hizmet «iş» akdinin feshi, s. 142.

mekten kaçınmayı BK. 90 alacaklı temerrüdü saymıştır²⁵. Bu duruma göre kanun alacaklının hazırlık hareketlerini yapmaktan haksız olarak kaçınmasının borcu imkânsızlaştırdığını kabul etmemiştir. Hizmet akdinde de, işverenin haksız fesih dolayısıyla «iş verme» diye adlandırdığımız hazırlık hareketlerinden (işçinin iş yerine girmesine izin vermek, işin görülmesi için talimat vermek gibi) kaçınması hizmet edimlerini imkânsızlaştırmış olamaz²⁶.

c) Fesih ihbarı sürelerine uymaksızın yapılan fesih beyanı, işverenin veya işçinin borçlarında bir imkânsızlık yaratmadığına göre, hizmet akdini derhal sona erdiremeyecek, taraflar için akit bağlayıcı olmakta devam edecektir. Şu var ki bu ihbar derhal akdi sona erdirmeyecekse de, en yakın fesih ihbarı süresinin sonu için hüküm taşıyacaktır. Gerçekten işveren fesih ihbarı ile birlikte veya fesih ihbarında bulunmaksızın²⁷ işçinin işini görmesine kesin olarak engel olmakla, akde son vermek konusundaki idaresini açıklamış bulunmaktadır. Bu irade, akde derhal son vermeye yönelmiş olmakla birlikte, bu sonuç elde edilemeyeceğine göre, değiştirme (= tahvil = konversiyon) yolu ile en yakın fesih ihbarı süresinin sonu için bir fesih beyanı olarak değerlendirilebilir²⁸; yeter ki işverenin ihbarın hükümsüzlüğünü bilmesi halinde bu sonucu isteyeceği kabul edilebilsin.

d) Fesih ihbarı sürelerine uymaksızın yapılan haksız feshin akdi derhal sona erdireceğinin kabul edilmesi, fesih ihbarı sürelerinin kanuna konuluş amacı ile de bağdaşamaz. Gerçekten taraflar için BK. 340, II de yazılı fesih ihbarı sürelerine uymadan akitten kurtulma imkânı varsa, fesih ihbarı sürelerinin anlamı yoktur. Kanun belirsiz süreli akitlerden kurtulmak için fesih ihbarı sürelerine yer verdiğine göre, tarafların bunlara uymadan tek taraflı iradeleleriyle akitten derhal kurtulamamaları gerekir. Buna karşı BK. 340 a uyularak akde son verilmesi halinde, tazminat borcunun olmayacağı, bu maddede gösterilen sürelerle uymamanın ise tazminat borcu doğuracağı, BK. 340 ın akde uygun feshi düzenlemiş olduğu söylenebilir. Ancak BK. 340 ın bu yolda anlaşılması yerinde değildir. Çünkü kanun bu görüşü benimsemiş olsaydı, fesih ihbarı sürelerine uy-

25) *von Tuhr*, § 65, IV.

26) *Bak. Oser/Schönenberger*, Art. 332, N. 5.

27) Bu durumda «iradeyi gösteren bir davranış» (= bitirici bir davranış) söz konusudur.

28) *Bak. yukarıda not 5/8 de anılan yazarlar ve kararlar.*

mamanın bir tazminat borcu doğuracağını, ancak akdin sona ereceğini belirtecek bir hükme yer verirdi. Fesih ihbarı süresi bir bağıllık süresi olduğuna göre, bu bağıllık süresini ortadan kaldırmak için bir kanun hükmünde destek bulmak gerekir.

e) İçtihadı birleştirme kararının II. sayılı gerekçesinde haksız fesih ihbarının hizmet akdine etkisi konusunda yer alan görüşü benimsemiş olmakla birlikte, IV. sayılı gerekçede yer alan ve I. ve II. sayılı gerekçelerle çelişen düşüncelere katılmamaktayız. IV. sayılı gerekçeye göre:

«Bu konuda kanunî şartları gerçekleşmiş olmıyan fesih ihbarlarının veya kanunî şartları mevcut olmıyan haklı sebeple fesih beyanlarının yahut herhangi bir işe son verme beyanı ile beraber yahut böyle bir beyan olmaksızın iş sahibinin hizmet akdinin işçi tarafından yerine getirilmesini fiili bakımdan imkânsızlaştırmış olmasının akid üzerinde hiç bir tesiri olmıyacağını kabul edilmesi ve iş sahibinin akdi yerine getirmeğe zorlanması düşünülebilirse de bu, gerçekten imkânsızdır. Zira, bir iş sahibinin rızası olmaksızın onun işinde bir işçinin çalıştırılmasını sağlayacak bir cibrî icra usulü kanunlarda bulunmadığı gibi işçinin yeniden işe alınması isteği ile açtığı dâvalar dahi işçinin böyle durumlarda ancak tazminat istiyebileceği gerektirici sebebiyle ve haklı olarak reddoluna gelmektedir. O halde, iş sahibi tarafından kanunî şartları eksik olan beyanlarla beraber meydana getirilmiş olan veya herhangi bir beyan bulunmaksızın ortaya çıkarılmış olan fiili durumların akid üzerinde bir takım tesirler göstermesi kaçınılmaz bir haldir.»

Bu gerekçeye karşı şunları söylemek gerekir:

aa) Belirtilmiş olduğu üzere, haksız fesih ihbarı ile birlikte veya böyle bir beyan olmaksızın işverenin iş vermekten kaçınması ne işçinin ne işverenin borçlarında bir imkânsızlık yaratır. Akit ancak en yakın fesih ihbarı süresinin sonunda sona erer; bunun dışında akitte bir değişiklik olmaz. Yargıtay içtihadı birleştirme kararının II. sayılı gerekçesinde bu düşünceyi benimsemişken, IV. sayılı gerekçede işverenin belirtmiş olan davranışının akde etkili olacağını ve tarafların borçlarında değişiklik yaratacağını söylemekle çelişmeye düşmüştür.

bb) Üstelik işçinin iş verenden işe alınmasını dâva edememesini, bu sonucu sağlayacak bir cibrî icra yolunun bulunmaması ile

açıklamaya çalışmak da doğru değildir. İşveren için kaide olarak iş verme borç değildir²⁹. Böyle olunca da işçinin iş verilmesi konusunda bir talep ve dâva hakkı bulunmaması tabiidir. Ancak işçinin işverenden iş vermesini talep hakkı olduğu kabul edilirse cebri icranın bu borcu aynen ifasını sağlayamaması dâva edilmesinden engel değildir³⁰.

2. İctihadı birleştirme kararının çözdüğü ikinci mesele, işverenin hizmet akdini haksız olarak feshetmesi halinde, işçi lehine doğan talebin mahiyetinin ne olduğudur. Bu konuda da çeşitli görüşler savunulmuştur:

a) İşverenin hizmet akdini haksız olarak feshetmesi halinde, onun ancak en yakın fesih ihbarı süresinin sonunda sona ereceği yolundaki hâkim görüş taraftarlarına göre, işveren akdi haksız olarak feshederse, BK. 325 anlamında alacaklı temerrüdüne düşer ve bu maddenin hükmü gereğince, işçi, önceden hizmet edimini yerine getirmek zorunda olmaksızın, fesih ihbarının hüküm taşıyacağı sürenin sonuna kadar ücretini isteyebilir; işçi bir tazminat değil bir ücret talebinde bulunacaktır.

İncelemekte olduğumuz içtihadı birleştirme kararı, akdin sona erdiği an konusunda hâkim görüşü benimsemekle birlikte, işçi lehine doğan talebin hukukî mahiyeti hakkında farklı bir düşüncelyi savunmuştur. Yargıtay içtihadı birleştirme kararına göre «haksız fesih halinde işçinin mahrum kaldığı iş parasına karşılık olarak istiyebileceği tazminat»tır; yoksa ücret değildir³¹.

b) Haksız fesih halinde, akdin iş verme borcundaki imkânsızlık yüzünden derhal düştüğünü savunan Oğuzman³², işverenin bu durumda işçinin uğradığı zararı tazmin borcu altında olduğu görüşündedir. İşveren haksız olarak akdi feshetmesi ve iş verme borcunu yerine getirmekten kaçınması dolayısıyla, kendi ediminde kusurlu bir imkânsızlık yaratmıştır. BK. 96 v.d. gereğince işçinin bu yüzden uğradığı zararı gidermek zorundadır. «İşveren iş edimini kabulde temerrüde düşerse, işçi önce ifa zorunda olmaksızın ücretini isteyebilir, şu kadar ki iş edimini yerine getirmemesinden ötürü yapmadığı harcamaları veya diğer bir işten elde ettiği veya elde etmeyi bilerek ihmal ettiği kazancı indirmesi gerekir» diyen BK.

30) Bak. yukarıda not. 23.

31) İctihadı birleştirme kararı, gerekçe III.

32) Oğuzman, Türk Borçlar Kanunu ve iş mevzuatına göre hizmet «iş» akdinin feshi, s. 146/152.

325 temerrüdü değil, kusurlu imkânsızlığı düzenlemektedir ve BK. 96'nın özel bir uygulanma yeridir. Bu bakımdan işverenin iş vermekten kaçınmasına özel hüküm mahiyetinde olan BK. 325 uygulanır; işverenin haksız feshinin sonuçları BK. 325'in çevresi içinde yer alırlar. Gerçi BK. 325 tazminattan değil, ücretten söz açmaktadır. Şu var ki burada kanunun tazminattan değil, ücretten söz açması, tazminatı ücrete ilişkin imtiyazlardan³³ yararlandırmak içindir.

İsviçre Federal Mahkemesi BGE. 49 II 349 kararında işveren tarafından akdin haksız feshinin, işçinin iş edimini yerine getirmesini imkânsızlaştırdığını savunmuştur³⁴. Bu durumda işçi akdin işveren tarafından ifasını, yani ücret verilmesini istiyemez. O ancak uğradığı zararın tazminini isteyebilir. Bu bakımdan işverenin temerrüdünü düzenleyen OR. 332 / BK. 325'in değil, akdin kusurlu imkânsızlıktan dolayı ifa edilmemesine ilişkin genel kaidelerin uygulanması gerekir³⁵. İsviçre Federal Mahkemesinin bu kararında savunduğu görüş işçinin talebinin mahiyeti bakımından Oğuzman'ın düşüncesine yaklaşmaktadır. Buna karşılık Oğuzman OR. 332 / BK. 325'i imkânsızlığı düzenleyen bir hüküm olarak anlarken, Federal Mahkeme bu maddeyi bir temerrüd hükmü olarak değerlendirmekte ve haksız fesih haline uygulamamaktadır.

c) Diğer bir düşünceye göre, işveren akdi haksız feshederse, BK. 325 anlamında alacaklı temerrüdüne düşer ve bu maddenin hükmü gereğince, işçi önceden hizmet edimini yerine getirmek zorunda olmaksızın fesih ihbarının hükmü taşıyacağı sürenin sonuna kadar ücretini isteyebilir³⁶.

33) Bu imtiyazlardan bazıları şunlardır: BK. 333, I gereğince işçi ücreti işçinin ve ailesinin geçimi için zaruri olduğu ölçüde, iş sahibi bu ücreti kendi alacağı ile takas edemez; İcra ve İflâs Kanunu 83 gereğince işçi ücretleri borçlu ve ailesinin geçinmesi için gerekli miktar indirildikten sonra haczolunabilir; İcra ve İflâs Kanunu 206 gereğince iflâsta işçi ücreti birinci sırada yer alır.

34) Bak .yukarıda not 7.

35) Bununla birlikte Federal Mahkeme sözü geçen kararında OR. 332'nin kıyas yolu ile tazminat talebine uygulanmasını ve işçinin boş zamanından yararlanarak elde ettiği veya elde etmeği bilerek ihmal ettiği kazançların indirilmesini kabul etmiştir.

36) *Oser/Schönenberger*, Art. 352, N. 36; BGE. 53, II 247; karşı *Planck/Gunkel*, § 615, 3 a;

d) İsviçre doktrinde Schweingruber tarafından savunulan görüşe göre, haksız fesih halinde işçinin OR. 332 / BK. 325 gereğince ücret talebine hak kazanması işçiyi korumak amacını güden bir faraziye dayandır. Bu faraziye olmasaydı, genel kaideler uyarınca işçinin bir tazminat alacağı olacaktır³⁷.

Yukarıda ana çizgilerini belirtmiş olduğumuz görüşlerden bizce benimsenmesi gerekeni haksız fesih halinde, işçinin OR. 332 / BK. 325 gereğince ücret talebinde bulunabileceğini savunanıdır. Bu görüş çeşitli gerekçelerle desteklenebilir:

a) Oğuzman'ın düşündüğünün aksine, OR. 332 / BK. 325 imkânsızlığı değil, işverenin alacaklı temerrüdünün sonuçlarını düzenlemektedir.

Müşterek hukuka göre, işçi kaide olarak ücrete hizmet edimini yerine getirdikten sonra hak kazanırdı. Ancak işveren hizmet edimini almayı sebepsiz olarak reddetmişse veya kendi şahsından ile gelen sebeplerden dolayı kabul edememişse, yine ücreti ödemesi gerekirdi³⁸. Ancak işçinin talebinin doğrudan doğruya karşı edime, yani ücret mi, yoksa tazminata mı ilişkin olduğu tartışmalıydı³⁹. BGB. § 615 te⁴⁰ yer alan, «işveren işi kabulde temerrüde düşerse, işçi temerrütten ötürü yerine getirilemeyen hizmet edimlerinin kararlaştırılan karşılığını önce ifa etmek zorunda olmaksızın istiyebilir. Ancak hizmet edimini yerine getirmemesinden dolayı yapmadığı harcamaları veya iş gücünü başka şekilde kullanarak kazandığını veya kazanmayı kötü niyetle ihmâl ettiğini indirmelidir» yolundaki hüküm, bu konuya kesin bir düzenleme getirmek istemiştir. BGB. § 615 işçinin ifaya hazır olmasına ve teklifte bulunmasına bir varsayım (= faraziye) ile hizmet ediminin yerine getirilmiş sayılacağı sonucunu bağlamamıştır. Bu hüküm yalnız işverenin alacak-

37) Bu görüş için bak, yukarıda not 13.

38) *Dernburg/Sokolowski*, § 369, b.

39) *Motive*, s. 462.

40) Alman Medeni Kanununun Birinci Tasarısının 516 ncı paragrafındaki hüküm şudur: «işveren işin kabulünde temerrüde düşerse, işçi temerrüd süresi boyunca, hizmet edimini önceden yerine getirmek zorunda olmaksızın, akitte kararlaştırılan ücreti istiyebilir. § 368 fıkra II cümle 2 kıyas yolu ile uygulanır». § 368, II cümle 2 ye göre «alacaklı borcu ifa etmemesinden dolayı borçlunun yapmadığı harcamaların para değerini ve, borcun ifa edilmemesi borçluya iş gücünü başka yerde kullanma imkânını vermişse, borçlunun iş gücünü başka yerde değerlendirerek elde ettiği veya elde etmeği kötü niyetle ihmâl ettiği kazançların para değerini indirebilir».

lı temerrüdünün, işçinin önce ifa zorunda olmaksızın ücreti istiyebileceği sonucunu doğuracağını belirtmiştir⁴¹. Alman hukukunda hâkim olan görüş BGB. § 616'nın işverenin alacaklı temerrüdünü düzenlediği yolundadır⁴².

1881 tarihli İsviçre Borçlar Kanununda, OR. 332'deki hüküm yer almamaktadır⁴³. İsviçre kanun koyucusu OR. 332'yi BGB. § 615'ten almıştır. Her iki maddenin hemen hemen aynı olan lâfzı bunu göstermektedir⁴⁴. Alman Medenî Kanununda işverenin alacaklı temerrüdünü düzenlemek için konulmuş bir hükmün İsviçre / Türk Borçlar Kanununa alınırken mahiyet değiştirdiğini ve imkânsızlığı düzenlediğini kabule yer yoktur.

OR. 332 / BK. 325'e menşesine göre verilmesi gereken bu anlam, maddî gerekçelerle de desteklenebilir.

aa) İş verme işveren için bir borç olmadığına göre⁴⁵, iş vermekten, işi kabulden kaçınma borca aykırılık değildir. İşveren için işi almama veya işin yapılması için gerekli olan hazırlık hareketlerinde bulunmama, ancak BK. 90 anlamında alacaklı temerrüdünü yaratabilir.

bb) OR. 332 / BK. 325'in imkânsızlığı düzenliyen bir madde sayılması işçinin durumunu ağırlaştırır. Çünkü imkânsızlığın tazminat borcu doğurması, imkânsızlığı yaratan tarafın kusurlu olmasına bağlıdır (BK. 96). BK. 325, BK. 96'nın özel bir uygulanma yeri sayılırsa, aksi açıkça belirtilmiş olmadığına göre, bu hükmün iş-

41) *Motive*, s. 462/463; *Planck/Gunkel*, § 615, 2.

42) Bak. *Enneccerus/Lehmann*, § 147, III; *Planck/Gunkel*, § 615, 2; *RGR. Komm. z. BGB.*, § 615, 1; *Oertmann*, § 615, 2.

43) Bununla birlikte uygulamada OR. 332'deki düşünceye yer verilmiştir (*Oser/Schönenberger*, Art. 332, N. 1).

44) BGB. § 615: «İşveren işi kabulde temerrüde düşerse, işçi, önce ifa zorunda olmaksızın temerrütten ötürü yerine getirilemeyen hizmet edimlerinin kararlaştırılan karşılığını isteyebilir. Ancak hizmet edimlerini yerine getirmemesinden dolayı yapmadığı harcamaları veya iş gücünü başka şekilde kullanarak kazandığını veya kazanmayı kötü niyetle ihmal ettiğini indirmelidir». OR. 332: «İşveren hizmet edimini kabulde temerrüde düşerse, işçi, önce ifa zorunda olmaksızın, ücretini isteyebilir; şu kadar ki hizmet edimini yerine getirmemesinden ötürü yapmadığı harcamaları veya diğer bir işten elde ettiği veya elde etmediği bilerek ihmal ettiği kazancı indirmesi gerekir».

45) Bak. yukarıda not 14.

verene kusursuzluğunu ispat ederek sorumluluktan kurtulma imkânını tanıdığını kabul etmek gerekir. Bu bakımdan imkânsızlık

görüşünde, işveren hizmet edimini almamasında kusuru olmadığını, meselâ ağır hastalığını veya ilkel madde darlığını ileri sürerek sorumluluktan kurtulabilecektir.

İşverenin kusursuzluğunu ispat ederek, iş vermekten kaçınmasının sonuçlarından kurtulması işçinin korunması gereken menfaatlerine aykırı düşer. Çokluk geçimi iş parasına bağlı olan işçinin, işi yapmaya hazır olmasına rağmen, işverenin şahsına ilişkin engellerden dolayı hizmet edimini alamaması halinde, hiç bir talep hakkının bulunmaması, menfaatler durumuna uygun düşmez. Toplumsal düşünceye ve taraflar arasındaki dengeye uygun olan, bu çeşit durumlarda işçinin talep hakkını kaybetmemesi, ancak objektif sebeplerden dolayı işin alınmaması halinde, işverenin ücret borcundan kurtulmasıdır. Bu sonucu ancak OR. 332 / BK. 325 in işverenin alacaklı temerrüdünü düzenlediği görüşü sağlar. Çünkü BK. 90 a göre, alacaklı gereği gibi teklif edilen edimi ancak objektif sebeplere dayanarak almaktan kaçınmışsa, temerrüde düşmez⁴⁶.

cc) BK. 325 in işçinin talebinden işin görülmemesi dolayısıyla yapılmayan harcamaların veya elde edilen veya elde edilmesi bile rek ihmal edilen kazançlarının indirileceğinin belirtilmesi, hükmün imkânsızlığı ve bundan doğan tazminat borcunu düzenlediği görüşüne bir destek olarak gösterilemez⁴⁷. Bu hüküm hakkaniyet düşüncelerine dayanmaktadır. Nitekim âdi kira akdi dolayısıyla BK. 252⁴⁷ a aynı mahiyette bir hüküm koymuştur: kiracı kendi kusuru veya kendi şahsına ilişkin beklenmedik bir olaydan dolayı kiralanmış şeyi kullanmamış veya onu sınırlı olarak kullanmışsa, kiralanan akde uygun kullanmaya hazır bulundurulduğu sürece, kira ücretini vermek zorundadır. Şu kadar ki kiralyan bu yüzden yapılmadığı harcamaları veya kiralanmış şeyin başka şekilde değerlendirilmesinden elde ettiği kazancı indirmek zorundadır. Hizmet akdi dolayısıyla konulmuş olan BK. 325 te yer alan hükmün benzeri olan BK. 252 den kiracının kiralanmış şeyi kullanmak borcu olduğu ve bu borcun ifa edilmemesinin bir tazminat ödevi yüklediği sonucu çıkar.

46) *von Tuhr*, § 65, IV.

47) Oğuzman bu hükmün temerrüd görüşüyle bağdaşamayacağını söylemektedir: işçi bir tazminat değil, ücretini talep edeceğine göre bundan hiç bir indirim yapılmaması ve işçinin başka işte çalışmaya mecbur tutulması gerekir (*Oğuzman*, Türk Borçlar Kanunu ve iş mevzuatına göre hizmet «iş» akdinin feshi, s. 149).

47a) Hasılat kirasında, BK. 277 aynı mahiyette bir hüküm taşır.

borcun ifa edilmemesinin bir tazminat ödevi yüklediği sonucu çıkmadığı ve BK. 252 nin kiracının alacaklı temerrüdünü düzenlediği hususunda şüphe yoktur⁴⁸. BK. 252, II nin kira borcundan bir indirimin yapılmasını hükme bağlamasının temeli hakkaniyet düşüncesidir⁴⁹. Kiracının kiralanan şeyi kullanmamış olması yüzünden kiraliyanın kira akdinin sağladığından daha fazla bir menfaat elde etmesini kanun koyucu hakkaniyete uygun görmemiştir.

Hizmet akdinde de BK. 325 in ücretten bir indirim yapılmasını hükme bağlaması, işverenin işi kabul edememesinden ötürü işçinin daha fazla bir kazanç sağlamasının hakkaniyete aykırı bulunmuş olmasına dayanır. Yoksa işçinin talebinin bir tazminat talebi olduğu vakiasının bir sonucu değildir.

b) İşverenin haksız olarak hizmet akdini süre vermeden feshetmesi ve işçiye yol vermesi, hizmet akdini derhal sona erdirmese de, iş vereni alacaklı temerrüdüne düşürür. Çünkü bir akdin haksız olarak feshi borçlunun fiili teklifi gerekmeksizin alacaklıyı temerrüde düşürür; yeter ki borçlu o zamana kadar akdi ifa etmiş ve ilerisi için ifaya hazır olduğunu sözlü olarak açıklamış ve teklif etmiş olsun⁵⁰. İşveren akdi haksız olarak feshetmiş ve hizmet edimlerini bundan böyle almıyacağını açıklamış olduğuna göre, işçinin sözlü bir teklifi yeter sayılacaktır. İşçinin işverenin haksız davranışına karşı koyarak borcunu yerine getirmeye hazır olduğunu açıklaması ve hattâ yalnız karşı koyması temerrüdün teklif şartını gerçekleştirebilecektir^{50a}. İşverenin hizmet akdini sürelerle uymaksızın feshi onu alacaklı temerrüdüne düşürdüğüne göre, işçi, BK. 325 gereğince, fesih ihbarının hüküm taşıyabileceği ana kadar, ücret talebinde bulunabilecektir; yoksa işçinin talebinin mahiyeti bir tazminat talebi değildir.

3. İçtihadı birleştirme kararının çözdüğü üçüncü mesele, *belirsiz süreli hizmet akdinin işveren tarafından haksız olarak feshi halinde, talep edilecek paranın hesabında hangi sürenin çalışma parasının esas tutulacağıdır.*

48) Oser/Schönenberger, Art. 257, N. 1; alman hukuku için bak. *Enneccerus/Lehmann*, § 129, I 1, II 1.

49) Bak. *Motive*, s. 400.

50) Bak. *Enneccerus/Lehmann*, § 57 II 2 c.

50 a) St. Gallen, Kantonsgericht, 18/10/1957; SJZ. 54, s. 203.

a) İşçinin talebinin bir tazminat talebi olduğu görüşünü savunan içtihadı birleştirme kararına göre, «tazminatın hesabında akde aykırı hareketten itibaren feshi ihbar müddetinin sonuna kadar olan devrede işçinin mahrum kaldığı çalışma parası esas tutulacaktır»⁵¹. Çünkü «müddeti belli olmıyan bir akdin ise hiç değilse sebep olan işveren, işçinin bu yüzden uğradığı zararı giderse akde aykırı hareketten itibaren feshi ihbar müddetinin sonuna kadar muteber kalmasının kaide olarak kabul edilmesi gerekeceğinden, tazminatın feshi ihbar müddetinin sonuna kadar hesaplanması bu itibarla da lâzımdır»⁵².

b) Oğuzman, içtihadı birleştirme kararının gerekçelerini benimsememekle birlikte, aynı sonuca varmaktadır. Oğuzman'a göre işverenin önemli bir sebep bulunmamasına rağmen, akitle bağlı kalmıyacağını kesin olarak açıklaması, kendi ediminde kusurlu bir imkânsızlık yaratmış olur. Bu durumda her iki tarafın borcu ve dolayısıyla akit de hükümden düşer⁵³. Yoksa içtihadı birleştirme kararının II. sayılı gerekçesinde belirtildiği üzere iş akdi feshi ihbar süresinin sonuna kadar devam etmez. Akdin bu şekilde sona ermesine sebep olan işveren, işçinin bu yüzden uğradığı zararı gidermek ödevi altındadır. Bu zarar belirsiz süreli hizmet akitlerinde, feshi ihbar süresinin karşılığı olan ücrettir. Çünkü belirsiz süreli hizmet akitleri fesih ihbarıyla her zaman sona erdirilebileceğinden, işveren haksız fesih yerine, sürelerle uyararak fesih ihbarında bulunsaydı, akit sürenin bitiminde sona erecektir. Haksız fesihten dolayı işçi fesih ihbarı süresinin ücretini kaybetmiştir. İchtihadı birleştirme kararının, «müddeti belli olmıyan hizmet akdinin iş sahibi tarafından haksız yere feshi halinde işçinin mahrum kaldığı ücrete karşılık olarak... istiyeceği tazminatın hesabında ancak Borçlar Kanunu hükümlerince feshin ihbarı halinde beklenmesi gerekecek sürenin sonuna kadar olan zamana ait iş parasının esas alınacağı...» yolundaki sonucu ancak bu gerekçelerle desteklenebilir⁵⁴.

c) Bizce işverenin fesih ihbarı sürelerine uymaksızın belirsiz süreli bir hizmet akdini feshetmesi, akdi hemen sona erdirmez. Akit en yakın fesih ihbarı süresinin sonuna kadar devam eder⁵⁵. Bu

51) İchtihadı birleştirme kararı, gerekçe V.

52) İchtihadı birleştirme kararı, gerekçe II.

53) Oğuzman, Tevhidi içtihat kararının tahlili, s. 430/436.

54) Oğuzman, Tevhidi içtihat kararının tahlili, s. 435/436.

55) Bak. yukarıda not 28.

noktada içtihadı birleştirme kararının İsviçre doktrinine uygun olarak savunduğu görüşü benimsemekteyiz⁵⁶. Ancak içtihadı birleştirme kararından farklı olarak, bu durumda işçinin tazminat değil,

56) *Oğuzman*, *Tevhidi İçtihat kararının tahlili*, s. 433 te içtihadı birleştirme kararının, işverenin iş vermektен veya işçinin iş görmekten kesin olarak kaçınmalarının kusurlu bir imkânsızlık yarattığı yolundaki görüşe katıldığını belirtmektedir. *Oğuzman* bu görüşünü içtihadı birleştirme kararının IV. sayılı gerekçesinde «bu konuda kanunî şartları gerçekleşmiş olmıyan fesih ihbarlarının veya kanunî şartları mevcut olmıyan haklı sebeple fesih beyanlarının yahut her hangi bir işe son verme beyanı ile beraber yahut böyle bir beyan olmaksızın iş sahibinin hizmet akdinin işçi tarafından yerine getirilmesini fiili bakımdan imkânsızlaştırmış olmasının akid üzerinde hiç bir tesiri olmayacağı kabul edilmesi ve iş sahibinin akdi yerine getirmeğe zorlanması düşünülebilirse de bu, gerçekten imkânsızdır. Zira, bir iş sahibinin rızasız olmasının onun işinde bir işçinin çalıştırılmasını sağlayacak bir cebri icra usulü kanunlarda bulunmadığı gibi, işçinin yeniden işe alınması isteği ile açtığı davalar dahi işçinin böyle durumlarda ancak tazminat istiyebileceği gerektirici sebebiyle ve haklı olarak reddoluna gelmektedir. O halde, iş sahibi tarafından kanunî şartları eksik olan beyanlarla beraber meydana getirilmiş olan veya herhangi bir beyan bulunmaksızın ortaya çıkarılmış olan fiili durumların akid üzerinde bir takım tesirler göstermesi kaçınılmaz bir haldir» denilmiş olmasıyla desteklemeye çalışmaktadır. Bununla birlikte yine içtihadı birleştirme kararının II. sayılı gerekçesinde hâkim İsviçre doktrinine uygun olarak «... iş veren, kanunda gösterilen müddetleri göz önünde tutmaksızın feshi ihbar edecek olursa, ihbarın kanunî şartlarından birisi gerçekleşmiş olmayacağı için ihbarı hükümsüz kalır. Lâkin iş veren yolsuz ihbara rağmen işçinin işini görmesine engel olursa böylece her halde iş akdini sona erdirmek istediği anlaşılır ve iş akdinin, feshi ihbar müddetinin sonunda nihayet bulacağı kabul edilir» denmektedir. Şu duruma göre içtihadı birleştirme kararı II. sayılı gerekçesinde, kanunda gösterilen sürele uymadan yapılan fesih beyanının akitte imkânsızlık yarattığı düşüncesini değil, akdi en yakın fesih ihbarı süresinin sonu için sona erdireceği görüşünü benimsemiştir. *Oğuzman* (*Tevhidi İçtihat kararının tahlili*, s. 435/436) kararın II. sayılı gerekçede, akdin fesih ihbarı sürelerine uyulmadan sona erdirilmesi halinde tazminat hesabının ne yolda yapılacağını açıkladığını ileri sürerek, II sayılı gerekçe ile IV. sayılı gerekçe arasındaki çelişmeyi ortadan kaldırmaya çalışmaktadır. Yazara göre, II. sayılı gerekçede işverenin en yakın fesih ihbarı süresinin sonu için akde her zaman son verebilmesinden ötürü, akdin ihbar sürelerine uymaksızın feshinden dolayı işçinin uğradığı ücret kaybının, fesih ihbarı süresinin ücretinden ibaret olduğu, söylenmektedir. Bizce II. sayılı gerekçe, haksız fesih halinde fesih beyanının en yakın fesih ihbarı süresinin sonu için hüküm taşıdığını söyleyen hâkim İsviçre doktrinine dayandığından, *Oğuzman*'ın düşüncesi benimsenemez. Bize göre içtihadı birleştirme kararında ortadan kaldırılması imkânsız bir çelişme vardır.

BK. 325 gereğince ücret istiyeyeceği düşüncesindeyiz⁵⁷. Bu ücret haksız fesih ihbarının yapıldığı andan başlayarak, akdin sona ereceği en yakın fesih ihbarı süresinin sonuna kadar geçen zamanın ücretidir. Gerçekten işverenin haksız feshi ve işçinin işi görmesine engel olması bir yandan akdi fesih ihbarı süresinin bitiminde sona erdirir, diğer yandan bu süre için işvereni alacaklı temerrüdüne düşürür⁵⁸. İşçi bu sürenin ücretini işverenden hizmet akdinde gösterilen zamanlarda, hizmet akdinde bu husus düzenlenmemişse, BK. 326 da gösterilen ücret ödeme zamanlarında talep edecektir. BK. 325 alacaklı temerrüdüne düşmüş olan işverenin, hizmetin görülmediğini ileri sürerek, ücret talebinin muaccel olmadığı yolunda bir savunmada bulunmasına engel olacaktır.

III — Sonuç.

1. Fesih ihbarı sürelerine uyulmaksızın belirsiz süreli hizmet akdinin feshi konusunda yapılan irade açıklaması akdi en yakın fesih ihbarı süresinin sonu için sona erdirir. Bu noktada içtihadı birleştirme kararının görüşü isabetli bulunmaktadır.

2. Buna karşılık işverenin hizmet akdinin haksız feshi dolayısıyla işçinin lehine doğacak talebin mahiyeti konusunda içtihadı birleştirme kararının çözümünü isabetli bulmamaktayız. İşçinin talebi bir tazminat talebi değildir. İşçi yine ücret talebinde bulunacaktır; bu talebe karşı, haksız fesih dolayısıyla alacaklı temerrüdüne düşmüş olan işveren, hizmetin görülmemiş olduğu savunmasında bulunamayacaktır. Çünkü BK. 325 gereğince işverenin alacaklı temerrüdü, hizmetin görülmesi gerekli olmaksızın ücreti muaccel kılar. Bu görüş ayrılığının önemi yalnız nazarı alanda değildir. İşçinin talebinin tazminat mahiyetinde olduğu kabul edilirse, işveren kusursuzluğunu ispat ederek (BK. 96), sorumluluktan kurtulacaktır. Buna karşılık işçinin talebinin BK. 325 deki hüküm dolayısıyla muaccel olan bir ücret talebi olduğu kabul edilirse, işveren ancak iş edimini objektif sebeplerden dolayı alamadığını, yani alacaklı temerrüdüne düşmemiş olduğunu ileri sürerek bu talebe karşı koyabilir. Bu bakımdan bu görüş ayrılığının amelî önemi de vardır.

57) Bak. yukarıda not 37 den sonrası.

58) Bak. yukarıda not 50.

59) Bak. *Schweingruber*, Art. 332, 2.

3. Buna karşılık işçinin talep edeceği paranın hesaplanmasında hangi sürenin çalışma parasının gözünde tutulacağı konusunda her iki görüş te aynı sonuca götürmektedir⁵⁹. İşçinin talebinin tutarı fesih ihbarı süresinin çalışma parasına göre hesaplanacaktır.

Dr. Salamon KANİTİ

BİBLİYOGRAFYA: ARSEBÜK, Borçlar Hukuku, 3. basım, Ankara 1950; BECKER, Kommentar zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch, Band VI: Obligationenrecht, II. Abteilung: Die einzelnen Vertragsverhältnisse, Bern 1934; DERNBURG/SOKOLOWSKI, System des Römischen Rechts, Achte umgearbeitete Auflage, Berlin 1912; ENNECCERUS/LEHMANN, Lehrbuch des Bürgerlichen Rechts, Recht der Schuldverhältnisse, 14. Bearbeitung, Tübingen 1954; LEONHARD, Besonderes Schuldrecht des BGB., München und Leipzig 1931; MOTIVE zu dem Entwurfe eines Bürgerliches Gesetzbuches für das Deutsche Reich, Band II, Recht der Schuldverhältnisse, Amtliche Ausgabe, Berlin und Leipzig 1888; OERTMANN, Bürgerliches Gesetzbuch, Zweites Buch: Recht der Schuldverhältnisse, Zweite Abteilung: § 433 - 853, fünfte umgearbeitete Auflage, Berlin 1929; OĞUZMAN, Türk Borçlar Kanunu ve iş mevzuatına göre hizmet «iş» akdinin feshi, İstanbul 1955; OĞUZMAN, Hizmet akdinin iş veren tarafından haksız feshi halinde hükmedilecek tazminat, Temyiz Mahkemesi Tevhidi İçtihat Hukuk Kısmı Umumi Heyetinin 24/6/1959 tarihli ve 31/26 sayılı kararının tahlili, İstanbul Hukuk Fakültesi Mecmuası, cilt XXV, Yıl 1959, sayı 1-4, s. 430/436; OSER/SCHÖNENBERGER, Borçlar Hukuku (çeviren: Seçkin), Birinci Kısım: madde 1-40, Ankara 1947; İkinci Kısım: madde 41-109, Ankara 1950; OSER/SCHÖNENBERGER, Kommentar zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch, V. Band: Das Obligationenrecht, 2. umgearbeitete Auflage, 2. Teil (Halbband): Art. 184 - 418., Zürich 1936; PLANCK/GUNKEL, Planck's Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, II. Band, 2. Hälfte, 4. Auflage, Berlin und Leipzig 1928; RGR. KOMM. Z. BGB., Das Bürgerliche Gesetzbuch, Kommanter herausgegeben von Reichsgerichtsräten und Bundesrichtern, 10. Auflage, I. Band: Einleitung, Allgemeiner Teil, Recht der Schuldverhältnisse (Allgemeiner Teil), Berlin 1953; SAYMEN/ELBİR, Türk Borçlar Hukuku, I. Umumi Hükümler, 2. cilt, İstanbul 1958; SCHWEINGRUBER, Kommentar zum Dienstvertrag des Schweizerischen Obligationenrechts, Zweite Auflage, Bern 1954; von TUHR, Borçlar Hukuku, (çeviren: Edege), 1. cilt: İstanbul 1952, 2. cilt: İstanbul 1953.

KISALTMALAR: Art.: Artikel; bak.: bakınız; BGB.: Bürgerliches Gesetzbuch (Alman Medeni Kanunu); BGE.: Entscheidungen des Schweizerischen Bundesgerichtes (Amtliche Sammlung); BK.: Borçlar Kanunu; JdT.: Journal des Tribunaux; md.: madde; MK.: Medeni Kanun; N.: Randnote, OR.: Obligationenrecht (İsviçre Borçlar Kanunu); s.: sayfa; sy.: sayı; SJZ.: Schweizerische Juristen-Zeitung; v.d.: ve devamı; Vorb.: Vorbemerkungen; ZGB.: Zivilgesetzbuch (İsviçre Medeni Kanunu).