

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNİN SONUÇLARINDAN “GERİ VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜ” ÜZERİNE BİR İNCELEME

(Araştırma Makalesi)

DOI: <https://doi.org/10.33717/deuhfd.1538883>

Doç. Dr. Hatice Duygu ÖZER*

Öz

İş sözleşmesinin sona ermesinin sona ermesinin pek çok sonucu bulunmaktadır. Bunlardan bir kısmı 4857 Sayılı İş Kanunu’nda açıkça düzenlenmiş, bir kısmı ise 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda düzenlenmiştir. Uygulamada genellikle kıdem tazminatı/ihbar tazminatı ödenmesi, ücret alacaklarının muaccel olması gibi sonuçlar sıklıkla karşımıza çıkmakta ve bu sonuçlara ilişkin öğretide çalışmalar yapılmaktadır. İş sözleşmesinin sona ermesinin bir başka sonucu olan “geri verme yükümlülüğü” ise Türk Borçlar Kanunu’nda düzenlenmiş bir borç olmakla birlikte tespit edebildiğimiz kadarıyla akademik incelemeye yeterince konu edilmemiştir. Çalışmamızda TBK. m.443’de yer verilen ve hem işçi hem de işveren için öngörülen bu borcun kapsamında neler olduğu ve borcun yerine getirilmesi sürecine ilişkin önemli hususlar ele alınacak, uygulamaya yansıyan sorunlara değinilecektir.

Anahtar Kelimeler

İş Sözleşmesi, Hizmet Akdi, Fesih, Geri Verme Borcu, Teslim ve Hesap Verme Borcu

* Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, Erzincan (hdozer@erzincan.edu.tr) ORCID: 0000-0002-6341-6172 (Gönderim Tarihi: 26.08.2024-Kabul Tarihi: 28.10.2024) Yazar, eserinin Derginize ait bilimsel etik ilkelere uygun olduğunu taahhüt eder.

**AN ANALYSIS ON THE “OBLIGATION TO RETURN”
AS ONE OF THE CONSEQUENCES OF
THE TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT**

(Research Article)

Abstract

Termination of the employment contract has many consequences. Some of them are explicitly regulated in the Labour Law Code no 4857, while others are regulated in the Turkish Code of Obligations no 6098. In practice, results such as severance pay, payment of notice pay, wage receivables becoming due are frequently encountered and studies on these results are carried out in the doctrine. Another consequence of the termination of the employment contract is the “obligation to return”, which is regulated in the Turkish Code of Obligations, but as far as we have been able to determine, it has not been subject to academic examination. In our study, the scope of this obligation stipulated in article 443 of the CO for both the employee and the employer and the important issues regarding the process of fulfilment of the obligation will be discussed, and the problems reflected in practice will be addressed.

Keywords

Employment Contract, Service Contract, Termination, Return Obligation, Delivery and Accountability Obligation

GİRİŞ

İş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte tarafların sözleşmeye bağlı ilişkileri sona erdiğinden, parasal nitelikli olan/olmayan pek çok farklı sonuç ortaya çıkmaktadır. Bunun sonucu olarak taraflara son kez borçlar yüklenmektedir. Bunlardan biri de Türk Borçlar Kanunu (TBK) m.443’de düzenlenmiş olan “Geri Verme Yükümlülüğü” başlıklı borçtur. Anılan düzenleme 6098 sayılı Kanun’la ilk kez mevzuatımıza dahil edilmiştir. Mevzuatımıza dahil edilmiş olan TBK m.443’ün son hali şöyledir: “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.”

Kanun hükmü ile her iki tarafa da karşılıklı olarak yüklenmiş olan geri verme borcu, “tarafların hizmetle ilişkili olarak almış olduğu şeyleri geri vermesi” temeline dayanmaktadır. Maddenin devamında, örnek mahiyetinde olmak üzere, geri vermeye konu olabilecek hususlar sayılmış olup, bunlar; motorlu taşıtlar ve trafik izin belgeleri, alacaklarından fazla olduğu ölçüde ücret ve masraf avansları olarak sayılmıştır. Çalışmamızda geri verme borcunun kapsamına girecek tüm bu hususlar detaylı bir biçimde ele alınacaktır.

Anılan maddenin son kısmında ise, hapis hakkıyla bağlantı kurulmuş olup, hapis hakkına ilişkin genel düzenlemelerin bu borç için de gündeme geleceği ifade edilmiştir.

İş sözleşmesinin sona ermesinin sonuçları, iş hukuku öğretisinde genellikle İş Kanunu kapsamındaki işçiler için incelenmiş olup, bu incelemeler de çoğunlukla sona ermenin en önemli parasal sonucu olan kıdem tazminatı üzerinde yoğunlaşmıştır. İbraname ve çalışma belgesi de akademik çalışmalara sıklıkla konu edilmiştir. Türk Borçlar Kanunu’nda hizmet sözleşmesinin sonuçlarından olan tarafların geri verme borcuna ilişkin olarak ise, tespit edebildiğimiz kadarıyla literatürde detaylı bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle çalışmamızda iş sözleşmesinin sona ermesinin ardından tarafların birbirlerine karşı geri vermekle yükümlü oldukları kalemlerin tespiti ve geri verme usulüne ilişkin hususlar incelenecek olup, kaynak İsviçre Hukuku ve Alman Hukuku’ndaki düzenlemelerle kıyaslamalı bir değerlendirme yapılmaya çalışılacaktır.

Konu ele alınırken ikinci temel başlığımız, geri verme borcunun yerine getirilmesi veya getirilmemesinin sonuçları olacaktır. Son olarak, sözleşme devam ederken tarafların borçları arasında sayılan “teslim ve hesap verme borcu” ile kıyaslama yapılarak, her iki madde arasındaki farklılıklar ortaya konulacaktır.

İnceleme konumuzu oluşturan hüküm, TBK. m.443’de yer alan bir düzenleme olduğundan, anılan hükmün TBK kapsamı dışında kalan işçiler bakımından nasıl uygulama alanı bulacağına da değinilecektir.

I. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNİN SONUÇLARI

İş sözleşmesinin sona ermesinin taraflar açısından bazı hukuki sonuçları ortaya çıkmaktadır. Sona ermenin sonuçları, sözleşmeyi hangi tarafın sona erdirdiğine göre ve sona ermenin türü ve sebebine göre değişiklik göstermekle birlikte ortak başlık altında sonuçları kısaca ifade etmek mümkündür.

Kuşkusuz sona erme ile birlikte tarafların sözleşmeden kaynaklanan borçları ortadan kalkacaktır. Ardından ortaya çıkan sonuçlardan en bilineni işçinin kıdem tazminatına hak kazanması olmakla birlikte bunun dışında İş Kanunu’nda açıkça yer verilen sonuçlar olarak şunları da belirtmek mümkündür; “*İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.*” (m.32/5).

İş Kanunu’nda düzenlenmiş olan diğer sonuç, kullanılmayan yıllık izin haklarına yönelik olup, m.59/1’de şu şekilde düzenlenmiştir; “*İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir.*”

İş Kanunu m.28’de ise, işverenin işçiye “çalışma belgesi verme” yükümlülüğünden bahsedilmektedir¹.

İş Kanunu dışında, TBK’da da hizmet sözleşmesinin sona ermesinin bazı sonuçlarının düzenlendiği görülmektedir. Bunlardan ilki, TBK. m.444 vd. maddelerinde yer alan ve tarafların birbirlerine karşı belirleyebilecekleri “rekabet yasağı”na ilişkin hüküm olup, iş sözleşmesinin sona ermesi ile

¹ İş sözleşmesinin sona ermesinin sonuçlarıyla ilgili olarak detaylı bilgi için bkz. Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınevi, İstanbul 2023, s. 697 vd.; Ekmekçi, Ömer/Yiğit, Esra: Bireysel İş Hukuku, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul 2023, s. 821 vd.

rekabet yasağına aykırılıktan kaynaklanacak borçların muaccel olması sözleşmenin sona ermesiyle gerçekleşecektir.

Ayrıca TBK m.442/1’de, “*Sözleşmenin sona ermesiyle, sözleşmeden doğan bütün borçlar muaccel olur.*” şeklinde genel mahiyette bir hüküm de bulunmaktadır.

TBK. m. 443 hükmünde ise, tarafların sözleşmenin sona ermesiyle birlikte birbirlerinden aldıkları şeyleri geri verme yükümlülüğünden bahsedilmiş olup, geri verme borcu çalışmamızın asıl konusunu oluşturmaktadır.

II. GERİ VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN (BORCUNUN) ORTAYA ÇIKMASI

A. Borcun Kaynağı

Türk Borçlar Kanunu m. 443’de yer alan geri verme yükümlülüğüne benzer nitelikte 4857 sayılı İş Kanunu ile Deniz İş Kanunu² veya Basın İş Kanunu’nda³ açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu konudaki mevzuatımızdaki tek yasal düzenleme, TBK. m.443 hükmüdür. Bu düzenleme ise, ilk defa 6098 sayılı Kanun ile getirilmiş olup, genel hüküm niteliğinde olduğundan, tüm iş ilişkilerinde taraflara uygulanabilecek niteliktedir.

İsviçre Hukuku’nda, OR (Obligationenrecht-İsviçre Borçlar Kanunu) §339a’da, “İade Yükümlülükleri” başlığı altında bizdeki düzenlemenin kaynağını oluşturan şu hüküm bulunmaktadır; “*İş ilişkisinin sona ermesi sırasında, sözleşme taraflarından her biri, kendi adına iş ilişkisi süresince diğerinden veya üçüncü taraflardan aldığı her şeyi karşı tarafa teslim etmelidir.*

Özellikle, çalışan, araçları ve biletleri iade etmeli ve ücretlerini aştığı ölçüde ücret veya masraf avanslarını geri ödemelidir.

Sözleşme taraflarının hapis hakları saklıdır.”

Alman Hukuku’nda ise, hukukumuzdaki gibi “geri verme borcu”na ilişkin açık bir yasal düzenleme olmamakla birlikte, yargı kararları ve öğreti görüşlerine göre bir geri verme borcunun varlığı kabul edilmektedir. Alman Hukuku’nda geri verme borcunun kaynağının, BGB (Bürgerliches Gesetzbuch-Alman Medeni Kanunu) §985’de yer verilen genel düzenleme

² Deniz İş Kanunu’na göre, tarafların sözleşmeden doğan borçları sona ereceği gibi gemi adamının da ücreti muaccel hale gelir. (Deniz İş K.m.29/4). Deniz iş sözleşmesinin sona ermesinin sonuçları hakkında bkz. **Bedük**, Mehmet Nusret: Deniz İş Sözleşmesi, Ekin Yayınları, Bursa, 2012, s. 281 vd.

³ Basın İş Kanunu’nda açıkça geri verme borcu düzenlenmemiş olsa da, TBK.m.443 hükmünün gazeteciler için de uygulanabileceği yönünde, **Sümer**, Haluk Hadi: Bireysel Basın İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020, s. 204. (Basın)

olan, “Mal sahibinin, zilyetten mülkün teslim edilmesini talep edebilme” hakkına dayandığı ifade edilmiştir⁴.

Hukukumuz açısından da işçinin iş ekipmanları üzerinde genellikle bir zilyetlik hakkı bulunmaktadır⁵. İstisnai olarak, tarafların aralarında anlaşmak suretiyle iş ekipmanlarının işçi tarafından sağlanması üzerinde anlaşmaları söz konusu olabilmektedir. Dolayısıyla işçinin geri verme borcunun kendisine ait olmayıp işverene ait olanlara özgü olduğunu, aynı ilkenin işverenin geri verme borcu açısından da geçerli olduğunu kabul etmek gerekir. Ancak mehz İsviçre Hukuku’nda ve TBK.’da geri verme borcu yasada açıkça düzenlenmiş olduğundan, borcun kaynağının zilyetliğe dayandırılmasına gerek kalmamaktadır.

B. Sözleşmenin Sona Ermesi

İş ilişkisi devam ederken, sadakat yükümlülüğü söz konusu olduğundan, işçinin işveren için yaptığı işin yerine getirilmesinde üçüncü şahıslardan aldığı ve onun için ürettiği her şeyi işverene teslim etme yükümlülüğü bulunmaktadır. Dolayısıyla iş ilişkisinin son bulduğu tarih, daha önce TBK. m.397’ye göre teslim ve hesap verme borcu kapsamına uygun olarak işverene teslim edilmesi gerekmeyen tüm eşyaların teslim edilmesi için son tarihtir⁶.

Bu durumda geri verme borcunun ortaya çıktığı an, iş sözleşmesinin sona erme anıdır. İş sözleşmesinin askıda olduğu durumlarda geri verme borcunun muaccel olduğundan söz edilemeyecektir. Askı sürecinde taraflar karşı tarafa ait olan şeyi ellerinde bulundurmaya devam edebileceklerdir.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, geri verme borcu her ne kadar mevcut iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra ortaya çıksa da, deneme süresi sonunda taraflar iş sözleşmesinin kurulması yönünde anlaşmaya varamadıkları takdirde, geri verme borcuna ilişkin hüküm kıyasen deneme sürecindeki taraflar için de uygulanmalıdır⁷.

⁴ **Joussen**, BeckOK ArbR/Hrsg. Rolfs/Giesen/Meßling/Udsching: 71. Ed. 1.3.2024, BGB § 611a, Rn.485.

⁵ Alman Hukuku açısından aynı yönde, **Schaub**, Linck: Arbeitsrechtshandbuch 20. Auflage 2023, 150., Herausgabepflichten des Arbeitnehmers nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Rn.1.

⁶ **Emmel**, Frank: Obligationenrecht -Einzelne Vertragsverhältnisse -Art 184-529 OR und Innominatverträge, OR. Art. 339a, S. 765.

⁷ İsviçre Hukuku’nda bu yöndeki açık hüküm Maluliyet Sigortasına İlişkin Federal Kanun (Bundesgesetz über die Invalidenversicherung (IVG) Art. 18a/3-k’da bulunmakta ve iş ilişkilerine de kıyasen uygulanmaktadır. **Meyer**, Ulrich/**Reichmuth**, Marco: IVG Art.

Geri verme borcunun başlangıcı iş sözleşmesinin sona erdiği an olarak belirlense de, iş sözleşmesinin ne zaman sona erdiğini tespit etmek her zaman kolay olmayabilmektedir. Sözleşmenin sona erme tarihi hususunda her iki tarafın hem fikir olmadığı durumlarda, aşağıda inceleneceği gibi geri verme borcunun yerine getirilmesinde gecikme durumu ortaya çıkacaktır.

Öte yandan, iş sözleşmesinin sona erme şeklinin tarafların geri verme borcunda temel bir farklılığa yol açmayacağı kabul edilmekle birlikte, sona erme türünün örneğin geri verme tarihinin belirlenmesinde farklılık teşkil etmesi mümkündür. Sona ermenin fesih veya fesih dışı olması da borcu etkilemeyecektir. Fesih dışı sona erme hallerinden **ikalede** taraflar arasında bir anlaşma olduğundan, söz konusu anlaşmada geri verme borcuna ilişkin hükümler de yer alabilecektir⁸. Bu sözleşmeye konulacak açık hükümlerle geri verme tarihinin sözleşmenin sona erme tarihinden daha ileri bir tarihe atılması ise kanaatimizce mümkün olmalıdır. Ayrıca öğretide, ikale sözleşmesine konulacak hükümlerle geri verme borcunun ortadan kaldırılabileceği dahi ifade edilmiştir⁹. İkalenin geçerliliğinde aranan makul yarar sağlama amacı açısından bu sonuç kabul edilebilir nitelikte görünmektedir.

Geri verme tarihi ile ilgili olarak incelediğimiz TBK. m.443 metninde açık bir ifade bulunmamakta, “sözleşmenin sona ermesi durumunda” yükümlülüğün ortaya çıkacağı yönünde bir ifade yer almaktadır. Kanaatimizce, bunun “sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren derhal” şeklinde anlaşılması gerektiği ancak tarafların daha ileri bir tarihi belirlemelerinin de mümkün olacağı şeklinde yorumlanması isabetli olacaktır. Bu belirlemenin, iş sözleşmesi veya eki niteliğindeki protokoller ya da sözleşmelerle olabileceği gibi toplu iş sözleşmesine de konulacak normatif bir nitelikteki hükümlerle de sağlanması söz konusu olabilecektir.

Fesihle sona ermede yapılan feshin geçersiz olduğu durumda, işçi iş güvencesi kapsamındaysa, yargılama süreci sonunda feshin geçersizliğine karar verilmesi olasılığının geri verme borcuna etkisi üzerinde de durmak gerekir. Feshin geçersizliğine karar verilmesinin anlamı, genel olarak, “iş-verence yapılan feshin iş sözleşmesi üzerinde hüküm ve sonuç yaratmaması,

18a Arbeitsversuch, RBS - Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Auflage 4, 2023, S. 208-209.

⁸ İ kale ile geri verme borcunun doğduğu yönünde, **Astarlı**, Muhittin: İş Hukukunda İ kale (Bozma Sözleşmesi), Turhan Kitabevi, Ankara 2013, s. 297; **Karaç**, Serkan Taylan: Türk İş Hukukunda İ kale (Bozma) Sözleşmeleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2020, s. 103.

⁹ **Duman**, Berna: Türk İş Hukukunda İ kale, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2019, s. 112.

sözleşmenin aynen devam etmesi” olarak kabul edilmektedir¹⁰. Ancak iş güvencesi kapsamındaki bir işçinin iş sözleşmesinin geçersizliğine karar verilmesinin hukuki sonuçları İş Kanunu madde 21’de, “işverenin işçiyi bir ay içinde işe başlatması gerektiği veya işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olduğu” şeklinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemenin sonucu olarak, öğretide kabul edilen görüş, geçersizliğin “kendine özgü bir geçersizlik” olduğu dolayısıyla taraflar arasındaki iş ilişkisini yeniden kurmayacağı, iş ilişkisinin ancak tarafların davranışları ile kurabileceğidir¹¹. O halde, iş güvencesi kapsamındaki bir işçinin iş sözleşmesi sona erdirildiğinde, taraflar geri verme borcunu yerine getirmekle yükümlü olacaktır. Sonraki süreçte, işçinin işe iade davası açıp feshin geçersizliğine karar verilmiş olması, kendiliğinden tarafların geri verdikleri şeyleri tekrar birbirlerine iade etmeleri sonucunu doğurmayacaktır. İşçinin işe iade edilmesi durumunda ancak bundan söz edilebilecektir. İncelediğimiz bu konu, daha ziyade işe iade davası sonuna kadar geri verme borcunu yerine getirmeyen işçinin anılan borçla ilgili temerrüde düşüp düşmediğinin belirlenmesi açısından önem taşıyacaktır.

İş sözleşmesinin **bildirimli fesihle** sona erdiği durumlarda, sözleşmenin son bulma anı, bildirim önellerinin sona erdiği tarih olduğundan, tarafların geri verme borcunu bildirim önelleri içinde yerine getirme yükümlülüğü söz konusu olmayacaktır. Bildirimli fesihle ilgili olarak tartışılması gereken asıl husus, işverenin bildirim süresine ait ücreti peşin olarak ödediği durumda, geri verme borcunun ödemenin yapıldığı tarihte mi yoksa yine bildirim önelleri sonunda mı muaccel olacağıdır. İş Kanunu m.17/5’de, “İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.” hükmü yer almaktadır. Bu ifadeden öğreti ve Yargıtay farklı sonuçlar çıkarılmaktadır. Öğretideki baskın görüş, ödeme yapılsa da bildirim sürelerinin işçinin çalıştığı süreye dahil olacağı yönündedir¹². Yargıtay ise, peşin ödeme durumunda iş sözleşmesinin derhal sona ereceği görüşündedir¹³. Öğretinin Yargıtayla aksi kanaatte olmasının temel gerekçesi, bildirim süresinin hesaba katılmadığı durumda, işçinin kıdeme bağlı haklarının olumsuz etkilenmesi,

¹⁰ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 594.

¹¹ Centel, Tankut: İş Güvencesi, İkinci Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2020, s. 211; Süzek, Sarper: İş Hukuku, 19. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2020, s. 626; Kar, Bektaş: İş Güvencesi ve Uygulaması, 4. Baskı, Yetkin Yayınevi, Ankara 2020, s. 476-477.

¹² Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 492; Sümer, Haluk Hadi: İş Hukuku, 26. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022, s. 102, (İş Hukuku).

¹³ Örneğin, Yarg. 9. HD., T. 27.09.2027, E.2016/21327, K.2017/14307, Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş: İş Hukuku, 7. Baskı, Lykion, Ankara 2022, s. 970.

bu süre içinde kazanılacak ikramiye, yıllık izin ücreti gibi ödemelerin daha düşük çıkmasıdır¹⁴. Geri verme borcu açısından bakıldığında ise, tarafların birbirilerine verdikleri şeyler genellikle sözleşmenin fiilen devamında gerekli olan şeyler olduğundan, işçinin fiilen iş görmesinin son bulunduğu dönem başında geri verme borcunun muaccel olacağı kanaatindeyiz. Zira, peşin ödeme yoluyla işverene fesih olanağı tanınmasının temel nedeni, işçisini bildirim süresi içinde çalıştırmak istememesidir¹⁵. Bu durumda geri verme borcunun da ödenmesi gerekmektedir. Örneğin, işçiye verilen iş ekipmanlarının bildirim süresi içinde işçide kalmasının gerekliliği bulunmamaktadır. Hatta geri verme borcunu bildirim süresi sonuna ertelemek işveren açısından bazı olumsuz sonuçlara yol açabilecektir. Örneğin işçiye verilen otomobili bildirim süresi içinde de kullanması işveren açısından ekstra bir masraf olacağı gibi bu süre içinde işçinin şirket aracıyla trafik kazası geçirmesi işverenin gereksiz yere sorumluluğuna yol açacaktır. Tüm bu nedenlerle, peşin ödeme yoluyla yapılan fesihte, geri verme borcu bakımından peşin ödemenin yapıldığı tarihi sözleşmenin sona erme tarihi olarak kabul etmek gerektiği ve geri verme borcunun muaccel olacağı kanaatindeyiz. Tarafların aralarında anlaşmak suretiyle geri verme borcunu bildirim süresinin son bulacağı tarihe ertelemeleri de bu durumda olanak dışı değildir.

İş sözleşmesinin **bildirimsiz/derhal feshinde**, sözleşme bildirim karşı taraf ulaştığı anda sona erdiğinden, istisnai bir durum söz konusu olmayacak ve geri verme borcu da bu bildirim karşı tarafa ulaştığı an itibarıyla muaccel olacaktır¹⁶.

C. Borcun Tarafları

Geri verme borcu, TBK. m. 443’de, hem işçi hem de işveren için getirilmiş bir borçtur. Dolayısıyla her iki tarafın da karşılıklı olarak diğerine yönelik bir geri verme borcu olduğunu kabul etmek gerekmektedir. İsviçre’deki hükümde de borç her iki taraf için düzenlenmiştir¹⁷.

¹⁴ Yargıtay, görüşüne işçi lehine olacak şekilde istisnalar getirmiş olup, peşin ödeme ile fesih yapan işverenin bildirim süresi içinde doğacak yeni haklardan işçiyi yararlandırmama amacıyla olduğu anlaşılırsa, işçinin bu süre içinde doğacak hakları talep edebileceğine hükmetmiştir (Ör; Yarg. 9. HD., T.25.01.2000, E. 1999/19781, K.2000/325, İşveren Dergisi Şubat 2000, s. 15 vd.)

¹⁵ **Ekmekçi/Yiğit**, s. 636.

¹⁶ Feshin hüküm ve sonuç doğurma anına ilişkin olarak, **Çankaya**, Osman Güven/**Günay**, Cevdet İlhan/**Göktaş**, Seracettin: Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Yetkin Yayınevi, Ankara 2005, s. 41.

¹⁷ **Rehbinder**, Manfred/**Stöckli**, Jean-Fritz: Der Arbeitsvertrag, Art. 331-355 und Art. 361-362 OR Schweizerisches Zivilgesetzbuch, Das Obligationenrecht, BK - Berner Kommentar, Auflage, 2014, S. 406.

Alman Hukuku'nda ise, yargı kararları ve öğretici görüşlerine göre bir geri verme borcunun varlığı kabul edilmekle birlikte buradaki geri verme borcunun tek taraflı olduğu, sadece işçinin işverene karşı yerine getirmesi gereken bir borç olduğu görülmektedir. Jousen, iş ilişkisinin sona ermesinden sonra, çalışanın kendisine sağlanan iş ekipmanını iade etmekle yükümlü olduğunu, bu yükümlülüğün ise, işverenin tüm mülkleri, yani özellikle iş belgeleri, aletler, bilgisayarlar, iş kıyafetleri, anahtarlar, şirket kimlik kartı ve yalnızca iş amacıyla kullanılan arabaları kapsadığını ifade etmiştir¹⁸.

Borcun taraflarının belirlenmesi başlığı altında özellik arz eden bazı durumlara değinmek gerekir. Bunlardan akla ilk gelen, üçlü iş ilişkilerinde işverenlerin durumudur. **İşyeri devrinde**, İş Kanunu m.6'da yer alan, "*İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.*" hükmü gereği, devir tarihi ile birlikte geri verme borcunun tarafı devralan işveren olacaktır. Bu durumda, iş sözleşmesi devam ettiğinden kural olarak, devir tarihi itibarıyla tarafların geri verme borcu muaccel olmayacak, devirden sonra gerçekleşecek sona erme durumunda ise devralan işveren geri verme borcu ve alacağının tarafı olacaktır. Ancak kanaatimizce, devreden ve devralan işverenin kendi aralarında anlaşmak suretiyle devreden işverene ait eşyaların devir tarihinde hangi işverene geri verileceğini belirleyebilirler.

Asıl işveren- alt işveren ilişkisi açısından değerlendirme yapıldığında, İş Kanunu m.2'de, alt işverenin işçisinin asıl işverene ait işyerinde ve ona ait işin yapmasından dolayı asıl işverenin de söz konusu işçiyle ilgili olarak müteselsilen sorumlu tutulması gerektiği yönünde bir düzenleme bulunmaktadır. Anılan sorumluluk, maddede, "*Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.*" şeklinde ifade edilmiş olup, alt işverenin geri verme borcundan asıl işverenin de sorumlu olduğu sonucu çıkmaktadır. Asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulduğunda, hizmetle ilgili şeylerin işçiye kendi işvereni olan alt işveren tarafından verilmesi, yine işçi açısından da kendi işvereni olan alt işverene bir takım şeyleri vermesi beklenir. Ancak uygulamada pek çok ilişkide işçiler sıklıkla kendi işvereni olan alt işverenle değil, asıl işverenle muhatap olmaktadır. Bu da asıl işverenin de işçiye hizmetle ilgili şeyleri vermesi ya da işçiden hizmetle ilgili şeyleri alması sonucunu doğurmaktadır. İşte bu durum da geri verme borcunun işveren tarafını

¹⁸ Jousen, Rn. 485, 486.

belirlemede sorunların ortaya çıkmasına yol açabilecektir. Sorunu çözmede kullanılacak ilk yöntem asıl işveren ve alt işveren arasında hazırlanacak “alt işverenlik sözleşmesi”ne geri vermenin kime ne şekilde yapılacağına ilişkin hüküm koymak olacaktır¹⁹. Ancak, alt işverenlik sözleşmesi üst ilişkide işverenler arasında yapıldığından, işçiyi bağlayıp bağlamayacağı sorusu akla gelmektedir²⁰. Konuyu müteselsil sorumluluk bakımından değerlendirdiğimizde, işverenin geri verme borcu bakımından alt işverenin geri verme borcundan asıl işverenin de müteselsilen sorumlu olacağı ancak işçinin geri verme borcunun sadece eşyayı kendisine teslim eden işverene karşı olduğunu kabul etmek isabetli olacaktır. Muvazaa durumunun varlığı tespit edildiğinde ise, asıl işveren başlangıçtan itibaren sorumlu olacağından geri vermeden de kendisi sorumlu tutulacaktır. Muvazaa durumunda işçinin geri verme borcunu yerine getireceği işveren ise, kanaatimizce yine eşyayı kendisine teslim eden işveren olmalıdır.

Geçici iş ilişkisi bakımından konuyu incelediğimizde, İş Kanunu m.7’deki, “...*Geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur...*” hükmü gereği geri verme borcunun alacaklısı ve borçlusu da kural olarak özel istihdam bürosu olacaktır. Ancak burada da şayet geçici işveren hizmetle ilişkili olarak geçici işçiye bazı şeyler vermişse işçinin bu eşyaları geçici işverene geri verme yükümlülüğü söz konusu olacaktır. Özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılacak geçici işçi sağlama sözleşmesinde bu konuya ilişkin özel hükme yer verilmesi isabetli olacaktır.

İşçinin ölümü halinde ise, TBK. m.440’daki, “*Sözleşme, işçinin ölümlüyle kendiliğinden sona erer.*” hükmü gereği sözleşme sona erecektir. İş sözleşmesinin işçinin ölümü ile sona ermesinin hukuki sonucu olarak “ölüm tazminatı” ödenmesi söz konusu olabilir. Ölüm tazminatının, TBK. m.440/c.2’de, işçinin eş, çocuk veya bakmakla yükümlü olduğu kişilere ödeneceği hususu açıkça düzenlenmiştir.

Ayrıca, 1475 sayılı mülga İş Kanunu m.14’e göre, “...*işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.*” kıdem tazminatı ödeneceği açıkça ifade edilmiştir. Kanunda işçinin ölümü halinde kıdem tazminatının sadece kanuni mirasçılara ödeneceği düzenlenmiştir²¹.

¹⁹ Alt işverenlik sözleşmesinde bulunması gereken hükümler için bkz. Alt işverenlik Yönetmeliği m.10.

²⁰ **Ekmekçi/Yiğit**, s. 175-176.

²¹ **Kocagil**, İpek: “İşçinin Ölümünün İş İlişkisi Bakımından Sonuçları”, Ali Rıza Okur’a Armağan, MÜHFD. 20/1 (2014), 429-457, s. 439.

Açıkça kanunda ifade edilmese de ölüm de sözleşmenin sona ermesi durumlarından biri olduğundan, iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte ortaya çıkan sonuçlar burada da ortaya çıkacaktır²². İş sözleşmesi kendiliğinden sona erdiği için işçinin ölümü halinde işveren, mirasçılardan iş görme borcunun yerine getirilmesini isteyemeyeceği gibi, iş görme borcunun mirasçılara geçmesi ya da mirasçıların işçi yerine iş görmeyi talep etme hakları yoktur²³. Bunun yanında, işçinin iş sözleşmesinden doğan diğer borçları da mirasçılara intikal etmez²⁴. Ancak, işçinin ölümünden sonra, işçinin kanundan ve sözleşmeden doğan ücret ve diğer alacakları mirasçılara intikal eder²⁵. İnceleme konumuzla ilgili olarak ise, her ne kadar işçinin borçları mirasçılara intikal edemese de, işverenin işçinin elinde bulunan araç ve gereçlerin geri verilmesini mirasçılardan talep etme hakkının olduğunu belirtmek gerekir²⁶. Geri verme konusu olan şey, şayet işçinin ölümünden sonra mirasçıların elinde bulunmuyorsa, bu durumda iyiniyetli zilyedin geri verme borcuna ilişkin genel esaslar uygulanmalıdır.

Bu başlık altında bir de **birlikte işverenlik** durumuna değinmek gerekmektedir. Birlikte işverenlik, her ne kadar iş mevzuatımızda açıkça düzenlenmese de, çalışma yaşamında sıklıkla görülen bir uygulamadır. Birlikte işverenlikte, işçinin aynı iş sözleşmesi çerçevesinde aynı zamanda ve aynı mahiyette bir iş taahhüdünde bulunduğu, birden fazla gerçek ya da tüzel kişi işverenin varlığı söz konusudur²⁷. Bu durumda iş ilişkisi esnasında işverenlerin biri ya da birden fazlası tarafından işçiye hizmetle ilişkili şeyler verilmiş olabilecektir. Benzer şekilde işçi de işverenlere bazı şeyler teslim edebilecektir. İş sözleşmesi sona erdiğinde geri verme borcunun hangi işverene ya da hangi işverence yapılacağı hususunda iş sözleşmesinde açık bir belirleme yapılması en sorunsuz yöntem olacaktır. Şayet böyle bir belirleme yapılmamışsa, işverenin işçiye geri vermesi gereken ve parasal değeri olan şeyler bakımından, kanaatimizce ücret ve diğer işçilik alacaklarının ödenmesindeki

²² Bkz. Başlık II, “İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin Sonuçları”nda anılan durumlar.

²³ **Narmanhoğlu**, Ünal: *Ferdi İş İlişkileri-I*, 5. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2015, s. 247; **Aktay**, A. Nizamettin/**Arıcı**, Kadir/**Senyen-Kaplan**, Emine Tuncay: *İş Hukuku*, 6. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2013, s. 93; **Eyrenci**, Öner/**Taşkent**, Savaş/**Ulucan**, Devrim: *İş Hukuku*, 10. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2020, s. 183.

²⁴ **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 217-218; **Bulun Tokkaş**, Sevde :“İş İlişkisinde Tarafların Ölümünün Bireysel İş Hukukuna Etkisi”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (SÜHFD), C. 29, S. 1, Y. 2021, 179-217, s. 185.

²⁵ **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 795.

²⁶ **Eyrenci/Taşken/Ulucan**, s. 115.

²⁷ **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 191-195.

esaslara göre işlem yapılmalıdır²⁸. Burada işverenler arasında kabul edilen sorumluluk tipi müteselsil sorumluluk olduğundan, birlikte işverenlerin geri verme borcu açısından da müteselsil sorumluluk esasları uygulanabilir. Geri verilecek şeyi teslim eden işveren hangisi ise iadenin de o işverene karşı yapılmasının isabetli olacağı kanaatindeyiz.

Borcun tarafları başlığı altında son olarak ele alınacak husus, **işyerinin kapanması** durumunun diğer bir deyişle işveren tarafının ortadan kalkması durumunun geri verme borcunu nasıl etkileyeceğidir. Burada özellik arz eden husus, işyerinin tamamen kapanmasıdır. İşverenin işyerini kesin ve sürekli olarak kapatması, işçi ile işveren arasındaki işletme ve üretim birliğinin sona ermesi olarak tanımlanmıştır²⁹. İşyerinin kapanması durumunda da iş sözleşmesini sona erdirdiğinden, geri verme borcu muaccel olacaktır.

III. GERİ VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN SÖZLEŞMENİN DEVAMI SIRASINDA MEVCUT OLAN TESLİM BORCUNDAN FARKI

Tarafların ellerinde bulunan şeyleri geri verme yükümlülüğünün ortaya çıkması için mutlaka sözleşmenin sona ermesini beklemek gerekemeyebilir. İş sözleşmesi devam ederken işçinin sadakat borcu çerçevesinde işverenin haklı menfaatini koruyabilmek adına işverene karşı bir teslim borcu olduğunu kabul etmek mümkündür. İş Kanunu m.25/II-e’deki, “*İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.*” düzenlemesinden bu sonuca ulaşılabilir. Ancak teslim borcunun, incelemekte olduğumuz borçtan farklı yanlarından biri, iki taraf için değil sadece işçi için öngörülmüş olmasıdır.

Öte yandan, sadakat borcu, iş sözleşmesinin devamında geçerli olduğu için, işçinin teslim borcu, iş sözleşmesi sona erdikten sonra elde ettiği eşyaları kapsamayacaktır³⁰. Bu noktada, geri verme borcunu, TBK m.397’de düzenlenen “**Teslim ve Hesap Verme Borcu**” ile karşılaştırmakta fayda bulunmaktadır. Anılan hükme göre, “*İşçi, üstlendiği işin görülmesi sırasında*

²⁸ Birlikte işverenlerin, işçinin türet alacaklarının ödenmesi ile ilgili müteselsil sorumluluğu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Yücel Bodur**, Mehtap: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Birlikte İşverenlik, Beta Yayınevi, İstanbul 2018, s. 311 vd.

²⁹ **Kılıçoğlu**, Mustafa/**Şenocak**, Kemal: İş Güvencesi Hukuku, Legal Yayıncılık, Hukuk Kitapları Serisi: 96, İstanbul, 2007, s. 305.

³⁰ **Abegg**, Andreas/**Bernauer**, Christof: Präjudizienbuch OR Die Rechtsprechung des Bundesgerichts (1875-2020), Auflage 10., nachgeführte und erweiterte Auflage, 2021, 993-994, S. 994, (OR 339a).

üçüncü kişiden işveren için aldığı şeyleri ve özellikle paraları derhâl ona teslim etmek ve bunlar hakkında hesap vermekle yükümlüdür. İşçi, hizmetin ifasından dolayı elde ettiği şeyleri de derhâl işverene teslim etmekle yükümlüdür.” Maddedeki teslim etme borcunun iki taraflı olmadığı, sadece işçinin işverene karşı yerine getirmek zorunda kaldığı bir borç olduğu gözden kaçırılmamalıdır.

Kaynak İsviçre Borçlar Kanunu'nda da benzer bir düzenlemeye (OR Art 321b) yer verilmiştir. Daha önce iş mevzuatımızda açıkça yer almayan hüküm, 6098 sayılı TBK. ile mevzuatımıza eklenmiştir. Söz konusu borcun, işçinin temel borçlarından olan sadakat borcunun olumlu yanını teşkil ettiği öğretide ifade edilmiştir³¹. Dolayısıyla ilk kez açıkça mevzuatta yer verilmiş olmakla birlikte, tamamen yeni bir borç olmadığı, sadakat borcu içinde zaten mevcut olduğu ifade edilebilir³².

Teslim ve hesap verme borcunun kapsamına dahil olanlar, geri verme borcuna benzer şekilde, işle ilgili olarak alınan şeyler ve paralardır. Ancak bu maddeye göre geri verme kapsamındakiler, işverenden alınanlar değil sadece üçüncü kişiden alınan şeylerdir. Dolayısıyla teslim borcu kapsamındakiler, işverenin varlığından net bir şekilde haberdar olmadığı şeyler olabildiği halde, geri verme borcu kapsamında bunların yanı sıra işverenin kendisinin işçiye verdiği veya verildiğinden haberdar olduğu şeylerdir. O halde, teslim borcu, geri verme borcuna kıyasla daha dar bir kapsama sahiptir.

Teslim borcunun ne zaman muaccel olacağı hususunda ilgili maddede, işçinin söz konusu eşyaları elde ettiği tarihten itibaren vakit geçirmeden işverene teslim etmesi gerektiği şeklinde bir kabul söz konusudur. Bu husus teslim borcunu düzenleyen maddede, ““*derhal*” işverene teslim etmekle yükümlüdür”” şeklinde açıkça ifade edilmiştir.

Teslim borcunun geri verme borcundan farklı yanlarından biri de, teslim borcunun hesap verme borcuyla birlikte düzenlenmesidir. Diğer bir ifadeyle işçi teslim ettiği şeye ilişkin olarak ayrıca işverene hesap verme borcunu da yerine getirmelidir. Hesap verme borcunun ise, işverene zamanında, eksiksiz ve doğru bir şekilde, kendisinden istenmeden işvereni bilgilendirme şeklinde yapılması gerekmektedir.

³¹ Teslim ve hesap verme borcunun işçinin sadakat borcundan doğan yükümlülükler arasında olduğu yönünde 6098 sayılı kanun öncesi görüş, **Arslan Ertürk**, Arzu: Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul 2010, s. 304.

³² Benzer yönde, **Akyiğit**, Ercan: İş Hukuku, Seçkin Yayınevi, Ankara 2018, s. 216; **Senyen Kaplan**, Emine Tuncay: Bireysel İş Hukuku, Ankara 2018, s. 164; **Kayırgan**, Hasan: “İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi”, Ali Rıza Okur'a Armağan, Y.2014, 459-478, s. 473.

İş sözleşmesi devam ederken ortaya çıkan teslim borcunun yerine getirilmemesi durumunda, işçinin sadakat borcunu ihlal ettiği gerekçesiyle iş sözleşmesinin feshinin gündeme geldiği yargı kararlarına sıklıkla rastlamak mümkün olmakla birlikte, kararlarda bu borca ilişkin detaya yer verilmediği dikkati çekmektedir³³.

Bunların yanı sıra, TBK. m.397/son’da yer alan, “İşçi, hizmetin ifasından dolayı elde ettiği şeyleri de derhâl işverene teslim etmekle yükümlüdür.” hükmü değerlendirildiğinde, işçinin anılan yükümlülüğünün öncelikle iş sözleşmesi devam ederken elde ettiği şeyler için düzenlendiği ifade edilebilir. Ancak şayet işçi henüz bu teslimi gerçekleştirilmeden iş sözleşmesi sona ermişse, iş sözleşmesi sona erdiğinden tarafların borçları muaccel olacağından, işçinin teslim edemediği şeyler geri verme yükümlülüğüne dönüşecektir.

IV. GERİ VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN (BORCUNUN) KAPSAMI

A. Hizmetle İlişkili Olarak Alınan Şeylerin Geri Verilmesi

Geri verme yükümlülüğünün belirgin hale gelmesi için işçinin işverene geri vermesi gereken şeylerin neler olduğunun belirlenmesi gerekmektedir. İncelemekte olduğumuz maddede, “*tafaflardan her biri, diğerinden veya üçüncü bir kişiden diğerinin hesabına, hizmetle ilişkili olarak almış olduğu şeyleri geri vermekle yükümlüdür.*” ifadelerine yer verilmek suretiyle geri verme borcunun kapsamı genel olarak belirlenmiştir. Mevzuatın Borçlar Kanunu m.339a’da da benzer bir şekilde düzenleme yapılarak, “*İş ilişkisinin sona ermesi sırasında, her bir sözleşme tarafı, iş ilişkisi süresince diğer taraftan veya üçüncü taraflardan onun hesabına aldığı her şeyi diğer tarafa iade etmelidir.*” ifadelerine yer verilmiştir.

“Hizmetle ilişkili” kavramı geniş bir kavram olup, iş sözleşmesine konu olan iş görme ediminin türüne göre işçinin işverenden alabileceği iş ekipmanları, vs. değişiklik gösterebilecektir. Örneğin İsviçre Hukuku’na göre,

³³ Örneğin, bir uyumsuzlukta, işçinin satılan ürünler karşılığında müşterilerden tahsil ettiği nakit paraları alıkoyması, doğruluk ve bağlılığa aykırı bir hareket olarak nitelendirilmiş olup, işverence yapılan feshin haklı olduğuna karar verilmiştir. Yarg. 9. HD. T. 04.07.2019, E.2017/11351, K.2019/15019, kazancı.com, erişim tarihi, 12.07.2024. Benzer yönde, işverene verilmek üzere teslim edilen hediye paketine açığa çıkarılan diğer işçilerle paylaşan işçinin bu davranışı da sadakat borcuna aykırılık olarak kabul edilmiştir, (Yarg. 9. HD, T. 15.5.1996, E.37186, K.10548, lexpera.com, erişim tarihi 09.07.2024)

bir uyumsuzlukta işverenin işçiye verdiği bir saatin hizmetle ilişkili olduğu hususu ispatlanamadığından, saatin geri verme borcu kapsamında olmadığı kabul edilmiştir³⁴. Ayrıca sözleşmenin klasik iş sözleşmesi mi ya da uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmesi mi olduğuna göre de değişiklikler ortaya çıkacaktır.

Hizmetle ilişkili olan şeyler kapsamında ilk olarak değerlendirilecek kavram, iş ekipmanıdır. **İş ekipmanı**, mevzuatımızda, “*İşin yapılmasında kullanılan herhangi bir makine, alet, cihaz, teçhizat, tesis ve tesisat*” olarak tanımlanmıştır (İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği, m.4/1-f)³⁵. Dolayısıyla işveren tarafından işçiye sağlanmış bu nitelikteki tüm eşya geri verme borcu kapsamındadır. Kavrama özellikle iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli olan kişisel koruyucu donanımları da dahil etmek mümkündür³⁶.

Ayrıca hizmetle ilişkili şey kapsamına, para ya da parasal niteliği olan eşyalar kadar paraya çevrilmesi mümkün olmayanlar da dahil edilebilecektir. Örnek olarak anahtarlar, rozet, işyeri giriş kartı, uniformalar ve koruyucu giysiler, dizüstü bilgisayar, cep telefonu gibi eşyaları saymak mümkündür³⁷. Bunların geri verilmesinin temel nedeni, kanaatimizce işçinin işyeriyle olan bağının tam olarak kesilmesinin istenmesidir. Örneğin işçiye çalışması sırasında verilen işyeri üniformasının işçi işten ayrıldıktan sonra geri alınmaması, kişinin bu üniformayı kullanarak işyerinde çalışıyormuş gibi davranmasına yol açabilecektir. Yoksa işçiye ait, kullanılmış ve onun vücut ölçüleri için özel dikilmiş bir giysinin geri istenmesinin işverene sağlayacağı başkaca bir katkı yoktur. Öte yandan, geri verme borcu kapsamına işçinin hizmetle ilişkili olarak işverenden almış olduğu, güvenlik kodları, bilgisayar şifreleri ya da elektronik belgeleri de dahil etmek mümkündür³⁸.

Hizmetle ilişkili olarak istenip geri verme yükümlülüğüne dahil olacaklar arasında, sadece işçinin değil, işverenin de geri vermesi gereken şey-

³⁴ **Abegg/Bernauro**, S. 994.

³⁵ RG., 25.04.2013, 28628. Benzer tanım, Alman İş Ekipmanlarının Kullanımında Güvenlik ve Sağlığın Korunması Yönetmeliği'nde ise (Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Verwendung von Arbeitsmitteln)“*iş için kullanılan aletler, cihazlar, makineler veya sistemlerin yanı sıra izleme gerektiren sistemlerdir.*” şeklinde yapılmıştır.

³⁶ **Schucht**, Carsten: “Das Recht der Arbeitsmittel”, Zeitschrift zum Innovations- und Technikrecht, InTeR 2015, S. 74, s. 74-81.

³⁷ **Emmel**, Rn 766.

³⁸ **Emmel**, Rn. 766.

ler bulunmaktadır. Bunlara örnek olarak, işverenin işçiden işe girişte özlük dosyasına³⁹ eklemek için istediği nüfus cüzdanı, diploma, sabıka kaydı, çalışma izin belgesi, sağlık raporları gibi belgeleri sayılabilir⁴⁰. İşverenin geri verme yükümlülüğü ise, anılan belgeler bakımından iş sözleşmesinin sona ermesiyle hemen ortaya çıkmayabilecektir. Zira işverenin mevzuattan kaynaklanan saklama yükümlülüklerini gözetererek geri verme işlemini gerçekleştirmesi gerekmektedir.

TBK. m.413’de, “**iş araç ve malzemeleri**” başlıklı düzenleme bulunmaktadır. Anılan hükümde, işverenin borçları arasında işçiye iş araç ve malzemelerini sağlama yükümlülüğü şu şekilde düzenlenmiştir; “*Aksine anlaşma veya yerel âdet yoksa, işveren işçiye bu iş için gerekli araçları ve malzeme yi sağlamakla yükümlüdür.*”

İşçi işverenle anlaşarak kendi araç veya malzemesini işin görülmesine özgülse, aksi anlaşmada kararlaştırılmadıkça veya yerel âdet bulunmadıkça işveren, bunun için işçiye uygun bir karşılık ödemekle yükümlüdür.”

İş araç ve malzemesi kavramı, kanaatimizce yukarıda incelenen “iş ekipmanı” kavramının yanı sıra üretimde kullanılacak “hammadde”yi de kapsamına dahil eden daha geniş bir kavramdır. Zira TBK m.413’ün gerekçesinde, iş araç ve malzemesinin ne anlama geldiği açıklanmış ve sınırlı sayı esasına dahil olmayacak şekilde örnekler verilmiştir. Buna göre, *iş aracı*, işçinin işini yapması için gerekli olan makine, araba, torna, tezgâh, tamir takımı gibi iş aletleri şeklinde tanımlanmıştır. *Malzeme* ise, aracın kullanılması veya işin görülmesi için gerekli olan hammadde, yakıt, su, kömür, tohum vb. şeklinde tanımlanmıştır⁴¹. O halde inceleme konumuz bakımından işçinin geri verme borcu kapsamına iş araç ve malzemeleri de dahildir.

³⁹ İş mevzuatında işverenin özlük dosyası düzenleme yükümlülüğü İş Kanunu mça75’de düzenlenmiş olmakla birlikte, bu dosyada bulunması gereken belgeler açıkça belirlenmediği gibi ne kadar süre saklanması gerektiğine dair açık düzenleme de bulunmamaktadır. İşverenin özlük dosyası düzenleme yükümlülüğü hakkında bkz. **Aydın**, Ufuk: “İşverenin İşçi Özlük Dosyası Tutma Yükümü”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara, Y. 2006, s. 491-505.

⁴⁰ Kişisel veriler bağlamında evrakların belgelerin iadesi, diplomaların orijinalleri kadar kopyalarının da özlük dosyası tutma yükümlülüğü ve kişisel verilerin korunmasına ilişkin ilkelere aykırı olmayacak şekilde işverence geri verilmesi gerekmektedir (**Rehbinder/Stöckli**, s. 405-410).

⁴¹ İş araç ve malzemeleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Caniklioğlu**, Nurşen/**Seçkin**, Muhammed Türkalp: “İş Araç ve Malzemelerinin İşçi Tarafından Temin Edilmesi ve İşveren Tarafından Ödenmesi Gereken Uygun Karşılık”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 2024, S. 51, 11-35, s. 14-16.

B. Diğerinin Hesabına Alınmış Şeylerin Geri Verilmesi

Türk Borçlar Kanunu m.443'de, geri verilecekler kapsamına, "*tarafının, ...üçüncü bir kişiden diğerinin hesabına, hizmetle ilişkili olarak almış olduğu şeyler*" de dahil edilmiştir. Üçüncü kişi olarak akla ilk gelenler, iş ilişkisinin tarafı olmayan, aracı, müşteri gibi kişilerdir. Örneğin terzide çalışan bir işçinin müşteriden aldığı kumaş, giysi ya da işçinin müşteriden hizmet karşılığı olarak aldığı paraları buna örnek olarak vermek mümkündür. Benzer şekilde işçi de işveren hesabına üçüncü kişi niteliğinde olan işverenin işiyle ilgili çalıştığı kişilerden hammadde, ürün vb. şeyleri teslim almış olabilir. Bunlardan başka parasal nitelikte olmayan örneğin işçinin işvereni temsilen katıldığı arabuluculuk oturumu tutanaklarının da işverene geri verilmesi bu kapsamdadır.

C. Yasada Açıkça Sayılan Geri Verilecek Hususlar

Yasal düzenlemede geri verme borcunun kapsamını netleştirmek adına, m.443'de sınırlı sayı esasına göre olmamakla birlikte örnek mahiyetinde bazı geri verilecek hususlar belirlenmiştir. Buna göre, "*İşçi, özellikle motorlu taşıtları ve trafik izin belgelerini, alacaklarından fazla olduğu ölçüde ücret ve masraf avanslarını geri vermekle yükümlüdür.*" Motorlu taşıtlar, trafik izin belgeleri dışında, ücret ve masraf avansları da alacaktan fazla olduğu takdirde geri verilecektir. İsviçre Borçlar Kanunu ise, örnek mukabilinde olacak şekilde, şirket araçlarının yanı sıra biletleri ve ücret ve harcama avanslarını da saymıştır⁴². TBK. m.443'den farklı olarak "bilet"lerin de geri verme kapsamında olduğu görülmektedir. Bu biletlerin kapsamına şehir içi toplu taşıma biletleri kadar önceden işçi adına alınmış olan şehir dışı sezonluk tren, uçak otobüs vs. biletlerinin de girdiği kabul edilmiştir⁴³.

Sayılanlardan ilk olarak şirket araçları, yasadaki ifade ediliş şekliyle **motorlu taşıtlar** ele alınmalıdır. Uygulamada iş ilişkisi esnasında ortaya çıkacak ulaşım ihtiyacı işverenlerce değişik yöntemlerle karşılanabilmektedir. İşverenler kendi mülkiyetindeki araçları işçilere tahsis edebildikleri gibi profesyonel kiralama yöntemleri ile işçilerine araç tahsis edebilmektedirler. Tahsis şekli de işverenlerin takdiri doğrultusunda, sadece mesai saatleri içinde kullanılmaya özgü olabileceği gibi iş ilişkisi devam ettiği müddetçe işçinin hem mesai saatleri içinde hem de mesai saatleri dışında kullanabile-

⁴² Maddedeki ifade şu şekildedir; "*Özellikle, çalışan araçları ve biletleri iade etmeli ve alacaklarını aşığı ölçüde ücret veya masraf avanslarını geri ödemelidir.*"

⁴³ İsviçre Hukuku öğretisine göre, biletlerden kasıt, (OR 339a II) ulaşım ve taşımacılık şirketleri tarafından verilen bilet ve seyahat kartlarıdır. **Emmel**, Rn. 766.

ceği biçimde olabilmektedir. Şirket aracının kullanımına ilişkin detaylar ise genellikle iş sözleşmelerinde belirlenmektedir. Örneğin bir uyumsuzlukta, şirket aracının kullanımına ilişkin olmak üzere, iş sözleşmesinde şu yönde bir hüküm olduğu görülmektedir; “..işçiye görevlerinin ifasında kullanılmak üzere masrafları işveren tarafından karşılanacak bir araç tahsis edilecek olup, işçinin bazı kısıtlama ve koşullara tâbi olarak aracı kendi özel amaçlarına yönelik kullanma hakkı da bulunmaktadır⁴⁴.” Şirket aracı tahsis edilmesi durumunda aracın yakıt ve diğer masraflarının da tahsis türüne göre taraflarca belirlenmesi söz konusu olacaktır. Uygulamada işverenlerin çalışanlarına araç tahsis etmeleri durumunda “araç tahsis sözleşmesi” veya “araç zimmet sözleşmesi” adı altında iş sözleşmesinden bağımsız ya da iş sözleşmesinin eki niteliğinde sözleşmeler yapıldığına sıklıkla rastlanılmaktadır. Anılan sözleşmelerde, araçların kullanım koşulları ve sorumluluklar belirlenerek, taraflar arasında karşılıklı hak ve yükümlülükler açıklığa kavuşturulmaktadır⁴⁵. Sözleşme hükümlerine uyulmaması durumunda, taraflar arasındaki sözleşme fesih edilebilir veya sözleşme içerisinde belirlenmiş yaptırımlar uygulanabilir⁴⁶. Araç tahsisine ilişkin sözleşmeye aykırılık teşkil eden hangi durumların iş sözleşmesinin feshine yol açabileceği de taraflar arasında belirlenmek suretiyle iş ilişkisiyle bağlantısı kurulmaktadır⁴⁷.

İnceleme konumuz açısından bakıldığında, söz konusu taşıtların iş sözleşmesi bitiminde işverene geri verilmesi, TBK. m.443 hükmüne istinaden gerçekleşecektir. Şayet araç tahsis sözleşmelerinde TBK. m.443’de yer alan düzenlemelerden farklı bir belirleme yapıldıysa, taraflar için sözleşme

⁴⁴ Yarg. 9. HD., T. 19.01.2016, E.2014/28398, K.2016/1285, Ağ, Cem: “Personele Tahsis Edilen Araçların Tazminata Etkisi”, <https://www.ekohaber.com.tr/personele-tahsis-edilen-arabaların-tazminata-etkisi>, erişim tarihi, 05.07.2024.

⁴⁵ Bu konuya ilişkin yasal düzenleme, TBK. m.415’deki “Taşıma Araçları” başlıklı maddede şu şekilde açıklığa kavuşturulmuştur; “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.”

⁴⁶ **Ayboğa**, Çağrı: “Araç Zimmet Sözleşmesi Örneği”, <https://ayboga.av.tr/arac-zimmet-sozlesmesi-ornegi/>, erişim tarihi 12.06.2024.

⁴⁷ Örneğin alkollü araç kullanımı, trafik cezalarının sürekliliği, ehliyetsiz araç kullanımı gibi durumlar.

hükmü uygulama alanı bulacaktır. Örneğin araç tahsis sözleşmesinde geri verme tarihi olarak belirlenen süre, sözleşmenin sona ermesinden daha sonraki bir tarih olarak belirlenmiş olabilir.

Nihayet şirket araçlarının geri verilmesi, bu araçlarda kullanılan mekanik takograflar (hız göstergesi diskleri), park kartları gibi teçhizatların da geri verilmesi yükümlülüğünü beraberinde getirmektedir⁴⁸.

Öte yandan Kanunda sadece motorlu taşıtlar ifadesine yer verilmiş olması kanaatimizce motorlu olmayan taşıtların da bu kapsamda olmasına engel teşkil etmemelidir.

Maddede ifade edilen ikinci husus **trafik izin belgeleridir**. Karayolları Trafik Kanunu'na göre, trafiğe çıkan araçlarla ilgili olarak belirlenen izin belgesi m.33'de, "Taşınması Özel İzne Bağlı Yükler" başlıklı maddede, "Ağırlık ve boyutları bakımından özelliği olan, başka ulaşım sistemleri ile taşınması olmayan ve taşıma sınırını aşmış da taşınması zorunlu olan yüklerin taşınması için, Karayolları Genel Müdürlüğünden izin alınması zorunludur." şeklinde düzenlenmiştir. Buna uygulamada "özel yük taşıma izin belgesi" denilmektedir. Bundan başka bir de "özel izin belgesi" bulunmaktadır. Karayolları Trafik Yönetmeliği'nin 128. maddesinde, "Tescilli veya tescilsiz olup, yüksüz olarak bu maddenin birinci fıkrasında belirtilen ölçülerden en az birine uymayan araç, yarı römorklu araç, katar, iş makineleri ve benzerlerinin karayolunda trafiğe çıkışı için Karayolları Genel Müdürlüğünden, bu maddenin beşinci fıkrasında belirtilen esaslara göre "Özel İzin Belgesi" alınması mecburidir." hükmü bulunur. Özel İzin veya Özel Yük Taşıma İzin Belgesi almak için; araç işletenleri veya vekilleri, kamu kurum veya kuruluşları ile tüzel kişiliklerce yetkilendirilen kişiler müracaatta bulunabilir⁴⁹. Dolayısıyla bu belgeler işveren tarafından alınan belgeler olup, karayoluna çıkan motorlu taşıtı olan işverenler adına çıkarılan belgelerdir. Geri verme borcu kapsamında işçi motorlu taşıtla birlikte söz konusu belgeleri de işverene teslim etme yükümlülüğü altındadır.

Anılan belgelerden başka, tespit edebildiğimiz kadarıyla bir de 4925 sayılı Karayolu Taşıma Kanunu⁵⁰ m.5 gereği, "Taşımacılık, acentelik ve taşıma işleri komisyonculuğu ile nakliyat ambarı ve kargo işletmeciliği yapılabilmesi için Bakanlıktan yetki belgesi alınması zorunludur.

⁴⁸ Emmel, Rn.766.

⁴⁹ <https://ozelyuk.kgm.gov.tr/OzelYukWEB/Sayfalar/Genel/GirisEdevlet.aspx>, erişim tarihi, 10.07.2024.

⁵⁰ RG. 25173, 19.07.2003.

Taşımacılık, acentelik ve taşıma işleri komisyonculuğu ile nakliyat ambarı ve kargo işletmeciliği yetki belgesi alınabilmesi için taşıma işleri işletmecilerinin meslekî saygınlık, malî yeterlilik ve meslekî yeterliliğe sahip olması gerekmektedir. (Ek cümle: 23/1/2008 - 5728/516 md.) Ayrıca, karayoluyla yük ve yolcu taşımacılığı faaliyetlerinde kullanılan ticari araçlarda çalışan şoförlerin, sürücü meslekî yeterlilik belgesi almaları zorunludur....” hükmünde belgeler karşımıza çıkmaktadır. Anılan hükme istinaden alınması gereken belgeler de geri verme borcu kapsamına dahil olacaktır.

İncelemekte olduğumuz maddede açıkça zikredilen geri verme borcu kapsamındakilerden biri de tarafların birbirlerinden olan alacaklarıdır. İlgili hükümde, “*alacaklarından fazla olduğu ölçüde ücret ve masraf avansları*” şeklinde ifade edilmiştir. O halde, geri verilecekler arasında **ücret** ve **masraf avanslarını** da incelemek gerekir. Öncelikle belirtmek gerekir ki, ücret ve masraf ödemesi tek taraflı olarak işverenin işçisine karşı yaptığı bir ödeme olduğu için, kullanılmayan avansı geri verme borcu da sadece işçinin işverene karşı ödemesi gereken bir borçtur.

İşin görülmesi esnasında ortaya çıkacak giderlerin karşılanması ile ilgili olarak TBK. m.414-416’da düzenlemelere yer verilmiştir. “Giderler” başlıklı 414. maddede, “*İşveren, işin görülmesinin gerektirdiği her türlü harcama ile işçiyi işyeri dışında çalıştırdığı takdirde, geçimi için zorunlu olan harcamaları da ödemekle yükümlüdür.*” Maddeye göre, işçinin hizmetle ilgili yaptığı masrafları işveren ödeyecektir. Henüz masraf yapılmadan işçiye avans mahiyetinde **masraf avansı** da verilmiş olabilir. Masraflarla ilgili olarak TBK. m.416’da, şu hüküm bulunmaktadır; “*İşçinin yapmış olduğu giderlerden doğan alacağı, daha kısa bir süre kararlaştırılmamışsa veya yerel âdet 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.”

Masraf avansının ödenme zamanı ve ödenmesi için gereken düzenli aralıklarla masraf yapılması koşullarının ele alındığı maddeye istinaden işçiye avans verilebilecektir. O halde masraf avansı, işveren tarafından işçisine bir işi yaparken kullanması amacıyla önceden peşin olarak verilen, iş tamamlandığı zaman yapılan harcamalara göre kullanılmayan kısmı işverene iade edilen paradır⁵¹.

⁵¹ **Kaba**, Servet: “Avans Niteliğinde Yapılan Ödemelerin Yasal Açından Değerlendirilmesi”, <https://pkf.com.tr/avans-niteliginde-yapilan-odemelerin-yasal-acidan-degerlendirilmesi/>, erişim tarihi, 10.07.2024.

İşte masraf avansı henüz harcanmadan iş sözleşmesi sona erdiyse, söz konusu masraf avansları da işverene geri verilmelidir. Uygulamada “iş avansı” olarak da adlandırılan ve işçiye yapılan bu ödemelerin ücret mahiyetinde olmadığına dikkat çekmek gerekir⁵². Masraf avansı ile ilgili olarak ayrıca, Yargıtay, işçi tarafından yapılan harcamaların belli bir süre sonra belgeye bağlanması ve kapatılması gerektiğine karar vermiştir⁵³.

Masraf avansı mahiyetinde uygulamada özellikle araç sürücüsü olarak çalışan işçilere verilen “yol avansı” ise, işçiye yolculukta gerekli olacak yol geçiş ücreti vb. ödemeleri yapabilmesi için önceden peşin olarak yapılan nakdi ödemelerdir. İşçinin yolda yapacağı masraf önceden net bir şekilde belirlenemeyeceği için işçiye önceden bir para verilmekte, dönüşte harcamadığı kısmı işverene iade edilerek bu ödeme kalemi kapatılmaktadır⁵⁴. Anılan ödemeden başka uygulamada işçiye “sefer primi” veya “harcırah” olarak adlandırılan başka ödemeler de yapılmaktadır. Bunları birbirinden ayırt etmek gerekir. Bunlar nitelik itibarıyla ücret mahiyetinde olup, masraf avansı olarak kabul edilmemelidir⁵⁵.

Ücret avansı ise, genellikle işçinin ihtiyacı nedeniyle talep etmesi üzerine işçiye ödenen bir paradır⁵⁶. Uygulamada ise yapılan bu ödeme, henüz hak edilmemiş bir ücret olup, işçinin ileride yapacağı çalışmaya karşı işverenden talep ettiği ücrettir⁵⁷.

TBK. m.406’da “ücretin ödenmesi” başlığı altında yapılan düzenlemeye göre, “İşveren, işçiye zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması hâlinde ve hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise, hizmetiyle orantılı olarak avans vermeye yükümlü” kılınmıştır. İşverenin TBK. m.406’daki düzenleniş biçimine uygun olarak yapacağı “işçinin hizmetiyle orantılı” ödemede ise, işçinin henüz hak etmediği bir ödeme söz konusu olmamakta, işçi çalıştığı süreye ilişkin ücreti avans olarak almaktadır. Bu nedenle, işçinin hizmetiyle

⁵² **Yılmaz**, Halil: Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulamasında Avans, Yetkin Yayınevi, Ankara 2020, s. 253-254.

⁵³ Yarg. 22. HD.,T. 15.05.2012, E.2012/3365, K.2012/9896 sayılı karar, (**Yılmaz**, s. 254’den naklen).

⁵⁴ **Yılmaz**, s. 253.

⁵⁵ Sefer primi ve harcırah ile ilgili olarak bkz. **Kabakcı**, Mahmut: “Tır Şoförlerine Sefer Başına Yapılan Ödemenin Niteliği: Harcırah Ya da Prim?”, İstanbul Barosu Dergisi, Y. 2015, C. 89, S. 1, 40-51, s. 44 vd.

⁵⁶ **Yılmaz**, s.136; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 305. vd.

⁵⁷ **Kaba**, <https://pkf.com.tr/avans-niteliginde-yapilan-odemelerin-yasal-acidan-degerlendirilmesi/>, erişim tarihi, 10.07.2024.

orantılı olarak aldığı avans zaten hak ettiği bir ücret ödemesi olduğu için geri verme borcu kapsamında olmayacaktır.

İşçinin ihtiyacının ortaya çıkması durumunda ücretin avans olarak ödenmesinin dışında uygulamada başka avans ödemelerine de rastlanılmaktadır. Bunlar arasında, avans niteliğinde olmak üzere ihbar ve kıdem tazminatı ödenmesi, yıllık izin ücreti avansı verilmesi ve hatta iş kazası tazminatı avanslarını saymak mümkündür⁵⁸. Anılan avansların geri ödeme borcu kapsamında olmadığını belirtmek gerekir.

D. Diğerleri

Geri verme yükümlülüğüne nelerin dahil olduğuna ilişkin kanunda açık düzenleme bulunsa da, kuşkusuz maddede sayılmayan hususlar da bulunabilecektir. Bu başlık altında, yukarıda geri verme borcu kapsamında sayılanlar dışında kalan hususlar ele alınacak ve geri verme borcunun kapsamına dahil olup olmadıkları tartışılacaktır.

Geri verme borcu kapsamına dahil olup olmayacağı hususu tartışılması gereken ilk kavram, “hizmetin ifasından dolayı ortaya çıkan şeyler” diğer bir deyişle “ürünler”dir. İş hukuku mevzuatında tanımlanmamış kavram, ilgili düzenleme olan, Ürün Güvenliği ve Teknik Düzenlemeler Kanunu⁵⁹ m.3/1-s’de, “Her türlü madde, müstahzar veya eşya” olarak tanımlanmıştır. Geniş bir şekilde tanımlanan kavramın içine hammaddeler dahil olduğu gibi mamul eşyalar da dahildir. İşin yürütümü esnasında işverenin işçiye hammadde vermesi söz konusu olduğundan hammaddeler, “işçinin işverenden aldıkları şeyler” sayılacak ve geri verme borcu kapsamında olacaktır. Ancak mamul eşyalar yani ürünler işveren veya üçüncü kişi tarafından verilenler kapsamına girmemektedir. Bu noktada işçinin ürettiklerini geri verme borcundan ziyade, TBK m.397 kapsamında teslim borcundan bahsetmek gerekir. Zira anılan maddede açıkça işçinin hizmetin ifasından dolayı elde ettiği şeyleri derhal işverene teslim etmesi borcu düzenlenmiştir. İşçi şayet iş ilişkisi devam ederken ürünleri derhal teslim etmemiş ve iş sözleşmesi sona ermişse, TBK m. 442’nin, “Sözleşmenin sona ermesiyle, sözleşmeden doğan bütün borçlar muaccel olur.” hükmü gereği teslim etmesi gerekecektir. Zira, 442. madde sadece ücret alacaklarının muaccel olmasına değil, iş sözleşmesinin sona ermesiyle iş ilişkisinden kaynaklanan tüm borçların sona ermesine yö-

⁵⁸ Avans türleri hakkında bkz. **Yılmaz**, s. 143-252. Yıllık izin ücreti avansı hakkında bkz. **Tulukçu**, Binnur: İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Adalet Yayınevi, Ankara 2012, s. 364 vd.

⁵⁹ 7223 sayılı Kanun. RG. 12/03/2020, Sayı: 31066.

neliktir⁶⁰. Varılan bu husus, işçinin sadakat borcunun da doğal bir sonucudur.

Geri verme kapsamında olup olmadığı üzerinde durulması gereken bir başka kalem de, işçinin hizmetle ilişkili olarak üçüncü kişilerden aldığı **hediyeler ve hatta rüşvet sayılabilecek paralardır**. Rüşvet almak kavramsal olarak Türk Ceza Kanunu'nda düzenlenen bir suç tipidir. TCK. m.252'de, "Görevinin ifasıyla ilgili bir işi yapması veya yapmaması için kendisine veya göstereceği bir başka kişiye menfaat sağlayan kamu görevlisinin" rüşvet alma suçu işlediği kabul edilmektedir. Anılan düzenlemeye göre rüşvet alma suçunun sadece kamu görevlisi ve maddeye sonradan eklenen kişilerce işlenmesi mümkündür⁶¹. İnceleme konumuz açısından ise geri verme borcunun kapsamına girecek menfaatin sadece TCK anlamında rüşvet alma suçuna konu olması⁶² gerekmemekte, hizmetin ifası esnasında sağlanan ve işverenin onay vermediği ve kabul edilmesi açıkça sadakat borcuna aykırılık teşkil edecek her türlü maddi kazanımların geri verme borcu kapsamına gireceği kabul edilmelidir. Söz konusu davranış, öğretide işçinin sadakat borcu altında yer alan bir yan yükümlülük olarak kabul edilmektedir⁶³. Yükümlülüğün ihlali için mutlak surette işverenin zararının doğması gerekmesede, işçinin bu davranışı ile işverenin çıkarını gözetmediği yönünde bir sonuç söz konusu olmalıdır. Bu doğrultuda, işçinin çalıştığı sektörde verilmesi olağan olan küçük hediyelerin işçi tarafından alınması ise işçinin sadakat borcunu ihlal etmesi sonucuna yol açmayacaktır⁶⁴.

⁶⁰ Örneğin iş sözleşmesinin sona ermesiyle yıllık ücretli izin alacağıının muaccel olması yönünde, **Yürekli**, Sabahattin: Türk Borçlar Kanunu'na Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, 3. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara 2016, s. 339.

⁶¹ TCK. m.252/8'e yapılan ekleme ile rüşvet alma suçu, bazı tüzel kişilikler adına işlem yapma yetkisini haiz olan kişilerce de işlenebilecektir. Bunlar madde şu şekilde sayılmışlardır; "Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, b) Kamu kurum veya kuruluşlarının ya da kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının iştirakiyle kurulmuş şirketler c) Kamu kurum veya kuruluşlarının ya da kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının bünyesinde faaliyet icra eden vakıflar, d) Kamu yararına çalışan dernekler, e) Kooperatifler, f) Halka açık anonim şirketler, adına hareket eden kişilere, kamu görevlisi sıfatını taşıyıp taşımadıklarına bakılmaksızın, görevlerinin ifasıyla ilgili bir işin yapılması veya yapılmaması amacıyla doğrudan veya aracilar vasıtasıyla, menfaat temin, teklif veya vaat edilmesi; bu kişiler tarafından talep veya kabul edilmesi; bunlara aracılık edilmesi; bu ilişki dolayısıyla bir başkasına menfaat temin edilmesi halinde de uygulanır."

⁶² Rüşvet alma suçuna konu olan şeyler, TCK. m.54-55 gereği müsadere edilmektedir.

⁶³ **Civan**, Orhan Ersun: İşçinin Yan Yükümlükleri, Beta Yayınevi, İstanbul 2021, s. 404.

⁶⁴ **Alpagut**, Gülsevil: "İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler", Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2012, S. 25, 23-32, s. 30.

İşçinin menfaat sağlaması ya da rüşvet almasının sonuçları olarak hukukumuzda işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı doğduğu kabul edilmektedir. İsviçre Hukuku’nda da, rüşvet almak ve menfaat sağlamak sadakat borcu kapsamında yasak sayılmaktadır⁶⁵. Alman Hukuku’nda ise, rüşvet alma davranışı, işçinin iş sözleşmesi devam ederken işverenle rekabet etmeme borcuna aykırı bir davranış olarak kabul edilmektedir⁶⁶. Varılan sonuçla bağlantılı olarak İsviçre Hukuku öğretisinde işçi tarafından sağlanan bu menfaatlerin ve rüşvetin OR 321b’ye istinaden geri verme borcu kapsamında olduğu açıkça ifade edilmektedir⁶⁷. İşçinin rekabet yasağına aykırı olarak elde ettiği kazançların ve işverene ait varlıkları izinsiz kullanarak elde ettiği kazancın⁶⁸ da geri verme borcu kapsamında olduğu ifade edilmiştir⁶⁹.

Geri verme borcu kapsamında değerlendirilmesi gereken bir başka husus ise, işçiye çalışma ilişkisi esnasında sağlanan konutun iş sözleşmesi bitiminde geri verilmesidir. Uygulamada bazı işverenlerin çalışanlarına **lojman** olarak adlandırılan konut sundukları örneklere rastlamak mümkündür. Lojmanda işçi genellikle ailesi ile birlikte ikamet ettiğinden lojmanın sözleşme bitiminde derhal boşaltılması bazı sorunlara yol açabilecektir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, iş mevzuatında işverenin işçisine konut tahsis etmesi yönünde bir yükümlülüğü bulunmamaktadır. Ancak işverenler sosyal yardım amacıyla iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi gibi düzenlemelere hüküm eklemek suretiyle işçilerini bu olanaktan yararlandırmaktadır. Bu durum, mülkiyeti işverene ait konutun tahsisi, işverence kiralanan konutun tahsisi ya da işyerinde ve müstemilatında işçiye yatacak yer verilmesi şeklinde olabilir. Konut tahsis yönteminin iş hukuku açısından olmasa da vergi hukuku açısından önemi bulunmakta ve söz konusu yardımlar işverenin ödeyeceği gelir vergisinden istisna tutulabilmektedir⁷⁰.

İşverenin çalışanına konut olanağı sunması, İsviçre Hukuku’na göre karma⁷¹ bir sözleşmeyle veya bağımsız bir kira sözleşmesiyle gerçekleştiril-

⁶⁵ **Alpagut**, s. 30.

⁶⁶ **Arslan Ertürk**, s. 334.

⁶⁷ **Emmel**, Rn.1. (OR 321b).

⁶⁸ Zürih Kantonu Yüksek Mahkemesi tarafından, “işçinin araba satışlarından elde edilen müşteri verilerinin sigorta şirketlerine aktarılmasından alınan komisyonun geri verme borcu kapsamında olduğuna” hükmedilmiştir (OGer ZH, ZR 2018 Nr 58, 238 E 6.3.2).

⁶⁹ **Emmel**, Rn.1. (OR 321b).

⁷⁰ Gelir Vergisi Kanunu m. 23/9. **Tolga**, Serkan: “İşletme Personeline Konut Tahsisi”, Vergi Raporu Dergisi, S. 217, Ekim 2017, 34-41, s. 34-40.

⁷¹ Bu tür tahsis sözleşmelerinin karma sözleşme olarak belirlendiği durumlarda, sözleşmenin kira veya iş hukuku kapsamında sınıflandırılması da yalnızca tarafların niyetine

mektedir⁷². Bağımsız bir kira sözleşmesinin varlığı dahi taraflar arasındaki iş sözleşmesinin varlığına bağlıdır. Dolayısıyla İsviçre Hukuku'na göre, iş sözleşmesinin sona ermesinin ardından kiracı konumundaki işçinin kira sözleşmesinin uzatılmasını talep etme hakkı bulunmamaktadır⁷³. Özellikle işten çıkarılan işçinin yerine alınan yeni işçinin söz konusu konutta oturabilmesi için bu sonuca varılması isabetli olarak görülmüştür⁷⁴. Taraflar iş sözleşmesi ve kira sözleşmesini ayrı ayrı yapmışlarsa, tarafların mutabakatına göre, sözleşmelerden birinin iptali diğer sözleşmenin iptaliyle sonuçlanabilir. Öte yandan, işçiye sağlanan konaklama hizmeti, iş sözleşmesinin yan faydası olarak sunulmuşsa, her iki sözleşme ilişkisi de kendi kurallarına göre sona erdirilir. Bu nedenle, kiracılık hukuku kapsamındaki ihbar süreleri ve uzatma seçenekleri konutun iadesi için de geçerli olacak ancak OR 339a'daki geri verme hükümleri geçerli olamayacaktır⁷⁵.

Uygulamada geri verme borcunun kapsamını belirlemek ve ileride çıkabilecek sorunların önüne geçmek için işverenlerin işçileriyle iade protokolü hazırladıkları örneklere rastlanılmaktadır.

Geri verme borcunu somutlaştırmak ve çıkacak uyuşmazlıkları peşinen önleyebilmek amacıyla tarafların iş sözleşmesi yapıldığı esnada ya da daha sonraki bir süreçte “geri verme protokolü” hazırlamaları isabetli olacaktır. Ülkemiz uygulamasında fazla yer verilmeyen bu yönteme yabancı hukuk sistemlerinde sıklıkla rastlanıldığı görülmektedir.

V. HAPİS HAKKI İLE İLİŞKİSİ

TMK. m.950'de hapis hakkına ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır. Buradaki esaslar incelemekte olduğumuz geri verme konusu için de uygulama alanı bulacaktır. Zira TBK. m. 443/son da, “*Tarafların hapis hakları saklıdır.*” ifadelerine yer verilmek suretiyle geri verme borcunun hapis hakkıyla bağlantısı kurulmuş olup, işçi veya işveren sahip olduğu hapis hakkını kullanabilecektir. Hapis hakkının konusu, TMK. m.950'de şu şekilde açık-

bağlıdır, (Rehbinder, Manfred/Stöckli, Jean-Fritz: Der Arbeitsvertrag, Art. 331-355 und Art. 361-362 OR Schweizerisches Zivilgesetzbuch, Das Obligationenrecht, BK - Berner Kommentar, Auflage, 2014, 407).

⁷¹ BGE 115 II 452, 07.11.1989, Auszug aus dem Urteil der I. Zivilabteilung vom 7. November 1989 i.S. Dr. X. gegen Klinik Y. AG, Swisslex.

⁷² Rehbinder/Stöckli, s. 407.

⁷³ BGE 115 II 452, 07.11.1989, Auszug aus dem Urteil der I. Zivilabteilung vom 7. November 1989 i.S. Dr. X. gegen Klinik Y. AG, Swisslex.

⁷⁴ Rehbinder/Stöckli, s. 408.

⁷⁵ Rehbinder/Stöckli, s. 408.

lanmıştır; “Alacaklı, borçluya ait olup onun rızasıyla zilyedi bulunduğu taşınırı veya kıymetli evrakı, borcun muaccel olması ve niteliği itibarıyla bu eşyanın alacak ile bağlantısı bulunması hâlinde, borç ödeninceye kadar hapsedebilir.

Zilyetlik ve alacak ticarî ilişkiden doğmuşsa, tacirler arasında bu bağlantı var sayılır.

Alacaklı, borçluya ait olmayan taşınurlar üzerinde de zilyetliğin iyiniyetle kazanılmasının korunduğu ölçüde hapis hakkına sahip olur.” O halde taraflar ellerinde bulundurdıkları “taşınır” veya “kıymetli evrak” üzerinde hapis hakkını kullanabileceklerdir. Bunlar dışında geri verme konusunun kapsamına işçiye lojman olarak tahsis edilmiş ev de girmekle birlikte, bu taşınmaz üzerinde işçinin hapis hakkı bulunmamaktadır⁷⁶. Benzer şekilde paraya çevrilemeyecek nitelikteki taşınurlar da hapis hakkının kapsamı dışında olduğundan, örneğin işçiye ait diploma, fotoğraf, hesap defteri vb. gibi evraklar üzerinde hapis hakkı kullanılamaz⁷⁷. Bu husus, TMK. m.951’de, “*Nitelikleri itibarıyla paraya çevrilmeye elverişli olmayan taşınurlar üzerinde hapis hakkı kullanılamaz.*” şeklinde açıkça ifade edilmiştir. Bu gibi eşyalar üzerinde ancak eksik hapis hakkı olarak ifade edilen ve alacaklıya eşyayı paraya çevirme yetkisi vermeyen geri vermekten kaçınma hakkı kullanılabilir⁷⁸. Örneğin çalışma raporu, anahtar, şifre gibi şeyler hapis hakkına konu olamayacaktır⁷⁹.

Tarafların hapis hakkını kullanabilmesi için aranan koşullardan ilki, *hapis hakkına konu olacak eşyanın zilyetliğinin borçlunun rızası ile elde edilmiş olmasıdır*. İş ilişkisinin taraflarının hapis hakkını kullanabilmesi için elinde bulundurduğu taşınır mal veya kıymetli evrakı karşı tarafın rızası ile almış olması gerekmektedir. Dolayısıyla işçiye işveren tarafından verilmeyen ancak işyerinde bulunan eşya üzerinde işçi hapis hakkını kullanamayacağı gibi sorumluluğu işçide olsa da işyerindeki şirketin kasasında bulunan kıymetli evrak ve para üzerinde de işçinin hapis hakkını kullanması mümkün değildir⁸⁰. Ücret alacağına ilişkin olarak ise, işverenin hapis hakkını kullanamayacağı kabul edilmektedir. Zira hapis hakkı, yalnızca mülkiyeti borç-

⁷⁶ Aynı yönde, **Yürekli**, s. 344.

⁷⁷ **Ertaş**, Şeref: Eşya Hukuku, 13. Baskı, Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi, İzmir 2017, s. 5561-563; **Oğuzman**, M. Kemal/**Seliçi**, Özer/**Oktay-Özdemir**, Saibe: Eşya Hukuku, 20. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul 2017, s. 1049-1051.

⁷⁸ **Kara**, Tuğçe: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Ölüm, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2019, s. 45.

⁷⁹ **Emmel**, (OR 339a), S. 767.

⁸⁰ **Çil**, Şahin: İş Hukukunda İşçinin Ücreti, Turhan Kitabevi, Ankara 2010, s. 701.

luya ait taşınır mal veya kıymetli evrak üzerinde kurulabilir. Oysa ücrette ortada mülkiyeti işverene ait olan bir miktar para söz konusudur.

Hapis hakkının kullanılabilmesi için yasada belirlenen ikinci koşul, *muaccel olmuş bir alacağın varlığının bulunmasıdır*. Ancak TMK. m.952’de bu durumun istisnaları şu şekilde sayılmıştır; “*Alacaklı, borçlunun ödemededen acze düşmesi hâlinde, alacağı muaccel olmasa bile, hapis hakkını kullanabilir.*”

Borç ödemededen aciz, taşınırın tesliminden sonra meydana gelmiş veya daha önce meydana gelmiş olmakla beraber alacaklı bu durumu teslimden sonra öğrenmiş ise; o şeyin belli bir yönde kullanılacağı konusunda alacaklı tarafından yüklenilmiş bir yükümlülük veya borçlunun teslim sırasında ya da daha önce verdiği talimatla bağdaşmasa bile, alacaklı hapis hakkını kullanabilir.” Böylece borçlu aciz halindeyse muacceliyetin beklenmesine gerek kalmamaktadır.

Hapis hakkının doğması için aranan üçüncü koşul, *alacak ile taşınır eşya veya kıymetli evrak arasında bağlantının bulunmasıdır*. Burada söz edilen bağlantı, alacak ile hapis hakkına konu olan eşyaların aynı iş ilişkisinden kaynaklanmış olmasıdır. Bağlantının varlığının tespitiyle ilgili olarak, öğretide şu yönde bir belirleme yapılmıştır; borç yerine getirilmeden, alacaklıdan taşınır mal veya kıymetli evrakı geri vermesini istemenin dürüstlük kuralına aykırı düşeceği hallerde bu ilişkinin var olduğu kabul edilir⁸¹. Bu nedenle, işçiye, işin yürütümü için verilen araç ile onun ücreti arasında doğal bir bağ olduğu kabul edilmektedir⁸². Benzer şekilde, işçinin işverenle anlaşarak, işin görülmesi için işyerine getirdiği kendisine ait araç ya da malzeme de iş sözleşmesinden kaynaklandığından, işveren tarafından hapis hakkına konu edilebilecektir⁸³.

Hapis hakkının kullanılabilmesi için aranan son koşul, *hapis hakkının kullanılmasının bertaraf edilmemiş olmasıdır*. Bu durumlar TMK. m.951/2’de üç farklı şekilde belirlenmiştir; “*Alacaklının üstlendiği yükümlülükle veya borçlunun teslim sırasında ya da daha önce verdiği talimatla veya kamu düzeniyle bağdaşmayan hâllerde de hapis hakkı kullanılamaz.*” Ancak iş hukuku dinamikleri açısından bakıldığında, öğretide bir görüşe göre, kamu düzeniyle bağdaşmayan durumlar hariç alacaklının üstlendiği yükümlülükle veya borçlunun teslim sırasında ya da daha önce verdiği talimatla hapis

⁸¹ Ertaş, s. 598; Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, s. 1046-1048; Kara, s. 48.

⁸² Yürekli, s. 350.

⁸³ Kara, s. 48.

hakkı kaldırılamamalıdır. Yazarın bu sonuca varmasına neden olan temel gerekçesi ise, kaynak İsviçre Borçlar Kanunu m.339a’daki bu hükmün mutlak emredici nitelikte hükümler arasında sayıldığına yönelik İsviçre Borçlar Kanunu m.361 hükmüdür⁸⁴. Hukukumuzda benzer bir yasal düzenleme bulunmasa da, aksinin kabulü özellikle işverenlerin işçinin hapis hakkını kullanmasını engelleyecek sonuçlar doğurabileceğinden, kanaatimizce de aynı sonuca varmak gerekmektedir.

Hapis hakkının alacaklıya sağladığı iki temel yetki bulunmaktadır. Bunlardan birincisi *alacaklının zilyetliğinde bulunan eşyayı borçluya geri vermekten kaçınma* ikincisi ise söz konusu eşyayı *paraya çevirme* yetkisidir. Paraya çevirme hakkının kullanılabilmesi için ise, TMK. m.953/1’deki, *“Borç yerine getirilmez ve yeterli güvence de gösterilmezse alacaklı, borçluya daha önce bildirimde bulunarak, hapsettiği şeylerin teslimine bağlı rehin hükümleri uyarınca paraya çevrilmesini isteyebilir.”* hükme uygun hareket edilmesi gerekir.

VI. YÜKÜMLÜLÜĞÜ YERİNE GETİRMEMENİN SONUÇLARI

A. Geri Verme Şekli

Geri verme yükümlülüğünü belirleyebilmek için tarafların geri verme borcunun içeriğinde hangi kalemlerin bulunduğunu tespit etmek önem arz etmektedir. Öte yandan, geri vermenin ne şekilde gerçekleşeceği üzerinde de durulmalıdır. Şayet geri verme konusu olan şey teslim anında geri verme borçlusunun elinde tam ve eksiksiz/hasarsız bir şekilde bulunmaktaysa ve bu şekilde geri verildiyse borcun ifası gerçekleşmiş olacaktır. Ancak şayet geri verme anında söz konusu eşya borçlunun elinde değilse veya eksik/kusurlu bir şekilde mevcutsa işte bu durumda geri verme borcunun kapsamının hangi esaslara göre yapılacağına belirlenmesi gerekmektedir.

Geri verme yükümlülüğünün kapsamı Türk Borçlar Kanunu’nun sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre tayin edilmelidir. Özellikle sözleşmenin ölüm nedeniyle sona ermesi durumunda işçinin mirasçılarının geri verme borcunun belirlenmesi hususu önem arz etmektedir. Buna göre sözleşmenin ölüm nedeniyle sona ermesi durumunda iade yükümlülüğü doğan taraf, iadenin istendiği sırada elinden çıkmış olduğunu ispat ettiği kısmın dışında kalanı geri vermekle yükümlüdür. Buna karşılık, iade konusu şey, iade yükümlüsü olan tarafça iyiniyetli olunmaksızın elden çıkarılmışsa ya da iade yükümlüsü tarafın, şey elden çıkarılırken ileride geri vermek zorunda kala-

⁸⁴ **Yüreklî**, s. 351.

cağını hesaba katması gerekiyorsa, geri verme yükümlülüğüne konu şeylerin tamamını vermesi zorunludur⁸⁵.

Ele alınacak bir başka konu ise, geri verme borçlusunun eşyayı **geri vermekten kaçınma yetkisi**dir. Eşya hukuku ilkelerine göre, iyiniyetli zilyedin geri verme zamanında sahip olduğu haklardan biri de elindeki şeyle ilgili yapmış olduğu zorunlu ve yararlı giderleri tazmin etme ve tazmin gerçekleşinceye kadar şeyi geri vermekten kaçınabilmesidir. TMK. m. 994/1’de, “*İyiniyetli zilyet, geri vermeyi isteyen kimseden şey için yapmış olduğu zorunlu ve yararlı giderleri tazmin etmesini isteyebilir ve bu tazminat ödeneinceye kadar şeyi geri vermekten kaçınabilir.*” hükmü yer almaktadır. Özellikle işçinin işveren karşısındaki geri ödeme borcu açısından gündeme gelebilecek bu hak, hapis hakkı değil, geri vermeden kaçınma yetkisi olarak görülmektedir⁸⁶.

B. Geri Verme Talebi

İncelemiş olduğumuz geri verme borcu taraflarca yerine getirilmediği takdirde karşı tarafın geri vermeyi nasıl talep edeceği hususu uygulamada önem taşımaktadır. Geri verme yükümlülüğünün ortaya çıktığı anda aradaki iş sözleşmesi sona ermiş olsa da, talepler iş ilişkisinden kaynaklandığından, iş yargılaması esasları uygulanacaktır. Tarafların talep ettikleri şey, para veya parasal değeri olan mahiyette ise, (örneğin ücret ve masraf avansı ya da bilgisayar, cep telefonu gibi) söz konusu talep, öncelikle arabuluculuk sürecine tabi olacak, anlaşamama durumunda ise alacak davasına konu edilecektir. Şayet geri verilecek şeyin aynıyla verilmesi mümkün değilse, bu durumda alacak tazminat talebine dönüşecektir. Bu durumda yargılama sürecine arabuluculuktan başlanacak, ardından iş mahkemesinde uyuşmazlık çözüme kavuşturulacaktır. Zira İş Mahkemeleri Kanunu m.5/1-a’da, “*...iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıkları*”nın iş yargısının görev alanına dahil olduğu ifade edilmiştir. Aynı Kanununun 3/1. maddesinde ise, “*Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır.*” hükmüne yer verilme suretiyle dava açmadan önce arabulucuya gidilmesi gereken hususlar açıklığa kavuşturulmuştur.

Geri verme konusunu oluşturan şey, şifre, diploma aslı gibi paraya çevrilmesi mümkün olmayacak nitelikteyse bu durumda, aynen ifa davası

⁸⁵ Kara, s. 44.

⁸⁶ Yürekli, s. 342.

şeklinde çözüme gitmek gerekecektir. Söz konusu dava öncesinde ise, arabuluculuğa gidilip gidilmemesi gerektiği hususunda ise kanaatimiz şu yöndedir; Öncelikle iş uyuşmazlıklarında dava şartı arabuluculuğa konu olan uyuşmazlıklar temelinde, işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talepli olabilmektedir. Aynen ifa şeklinde bir talep konusu dava şartı arabuluculuk için söz konusu edilmemiştir. Bu yönde bir talebin arabuluculuğa elverişsiz olmayacağı kanaatindeyiz. Zira bu talep tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edemeyecekleri boyutta da değildir. O halde, taraflar söz konusu taleplerini iş yargısına başvurmadan ihtiyari arabuluculukla çözüme kavuşturabilmelidir⁸⁷.

Geri verme borcunun zamanaşımı süresinin ne kadar olduğuna ilişkin özel bir düzenleme bulunmadığından, kanaatimizce burada da TBK. m.146’daki genel zamanaşımı süresi olan 10 yıl esas alınabilir.

Geri verme borcunun zamanında yerine getirilmemesi durumunda uygulanacak gecikme faizi belirlenirken ise, sıklıkla tazminat talebi söz konusu olacağından, kanaatimizce genel hükümlere göre, kanuni faiz uygulama alanı bulacaktır.

SONUÇ

Uygulamada iş sözleşmesinin sona ermesinin sonuçları, genellikle kıdem/ihbar tazminatı, ücret, fazla çalışma ücreti, kullanılmayan yıllık izin süresine ait ücret gibi parasal talepler ya da işe iade olarak karşımıza çıkmaktadır. Oysa iş ilişkisi sona erdiğinde, tarafların birbirlerinden aldıkları şeyleri de geri vermeleri gerekmektedir. İş ilişkisinin sona ermesinin sonuçlarından olan ve TBK. m. 443’de düzenlenen “Geri Verme Yükümlülüğü” başlıklı maddenin incelendiği çalışmada, öncelikle geri verme borcu kapsamında neler olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Sözleşmenin iki tarafı için de öngörülen geri verme yükümlülüğü, sözleşmenin sona ermesinin sonuçlarından biri olarak düzenlenmiştir. Maddede tarafların birbirlerinden veya hizmetle ilişkili olarak üçüncü kişilerden diğeri adına aldıkları şeyleri geri vermelerine ilişkin esaslar belirlenmiştir.

⁸⁷ İş hukukunda ihtiyari arabuluculukla ilgili olarak bkz. **Ekmekçi, Ömer/Özekes, Muhammet/Atalı, Murat/Seven, Vural**: Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, 2. Baskı, Onikilevha Yayınevi, İstanbul 2019, s. 212 vd.; İş Hukukunda Uzman Arabuluculuk Eğitim Kitabı, Ed. Doç. Dr. Yeliz **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, Yazarlar, **Civan, O. Ersun/Manav Özdemir, A. Eda/Savaş Kutsal, F. Burcu/Evcimen, Ahmet**, Ankara 2023, s. 279 vd.; **Musal**, Neyir Şeyda: İş Hukukunda İhtiyari Arabuluculuk, Platon Hukuk, İstanbul 2021, s. 90 vd.

Geri verme borcuna ilişkin uyuşmazlıkların sayısı, iş uyuşmazlıkları arasında yüksek bir orana ulaşmamaktadır. Bu durum, çalışmamıza eklemek amacıyla örnek yargı kararı bulmada yaşadığımız zorluk olarak karşımıza çıkmıştır. Ancak bu durum geri verme borcunun ihlal edilmediği şeklinde anlaşılmalıdır. Kanaatimizce iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra taraflar daha ziyade yüksek miktardaki parasal alacaklara odaklandıklarından, özellikle maddi değeri düşük olan ya da hiç olmayan pek çok şeyin davaya konu edilmemesine neden olmuştur. Benzer şekilde arabuluculuk sürecinde de anlaşmaya varan taraflar genellikle tüm alacakları kapsayacak toplam bir rakam üzerinde hemfikir olma eğiliminde olduklarından, arabuluculuk oturumlarında da geri verme yükümlülüğünün gündeme gelme olasılığının düşük olduğu kanaatindeyiz.

Geri verme borcuna ilişkin detaylar belirlenirken, m.443’de her ne kadar talep edilebilecek şeyler sayılmış olsa da, bu sayım sınırlı sayı esasına göre yapılmadığından, başka kalemler de geri verme borcuna konu olabilmektedir. Çalışmamızda, uygulaması sık olan araç ve lojman tahsisi durumlarına değinilmiş olup, anılan hususlarda detaylı mevzuat hükmüne ihtiyaç olduğu kanaatine varılmıştır.

Yapılan değerlendirme sonucunda, geri verme borcunun yerine getirilmesi esnasında uyuşmazlık çıkma nedenlerinden birinin iş sözleşmesinin sona erme zamanı ve özellikle de fesih türü hususunda taraflar arasında anlaşmazlık yaşandığı durumlar olduğu kanaatindeyiz. Ancak ikale gibi tarafların anlaşarak sözleşmeyi bitirdikleri durumlarda geri verme zamanı ya da geri verilecek şeyler hususunda uyuşmazlık söz konusu olmayacaktır.

Tespit edebildiğimiz kadarıyla geri verme yükümlülüğünün uyuşmazlığa konu olmasına yol açan durumlardan biri de, tarafların iadeye ilişkin özel bir belirleme yapmamalarıdır. İş sözleşmelerinde bu yönde bir hükme rastlayamadığımız gibi toplu iş sözleşmelerinde de konuya değinilmediği görülmektedir. Yurt dışındaki uygulamalara bakıldığında, tarafların iş sözleşmesinin eki mahiyetinde ya da sonradan hazırladıkları “iade protokolleri” ile geri vermeye ilişkin belirsizlikleri giderdikleri görülmektedir. Ülkemiz uygulamasında da durumun yaygın hale getirilmesi için öncelikle geri vermeye ilişkin hükmün bilinirliğinin artırılması gerekir. İş Kanunu’nda yer almayıp, 6098 sayılı TBK ile mevzuatımızda yer verilen hüküm, kanaatimizce özellikle işverenlerce gözden kaçırılmaktadır. Özellikle büyük işyerlerinde matbu şekilde hazırlanacak iade protokolleri işverenler bakımından hem kolaylık sağlayacak hem de geri verme hususunda farklı işlem yapılmamasını sağlayabilecektir. Son olarak önemle belirtmekte fayda vardır ki, TBK m.443 genel hüküm niteliğinde olduğundan, incelediğimiz hüküm tüm iş ilişkilerine uygulanacak niteliktedir.

KAYNAKÇA

- Abegg, Andreas/Bernauer, Christof:** Präjudizienbuch OR Die Rechtsprechung des Bundesgerichts (1875-2020), Auflage 10., nachgeführte und erweiterte Auflage, 2021, 993-994, S. 994, (OR 339a).
- Aktay, A. Nizamettin/Arıcı, Kadir/Senyen-Kaplan, Emine Tuncay:** İş Hukuku, 6. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2013.
- Alpagut, Gülsevil:** “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2012, S. 25, s. 23-32.
- Arslan Ertürk, Arzu:** Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul 2010.
- Astarlı, Muhittin:** İş Hukukunda İ kale (Bozma Sözleşmesi), Turhan Kitabevi, Ankara 2013.
- Ayboğa, Çağrı:** “Araç Zimmet Sözleşmesi Örneği”, <https://ayboga.av.tr/ arac-zimmet-sozlesmesi-ornegi/>, erişim tarihi 12.06.2024.
- Aydın, Ufuk:** “İşverenin İşçi Özlük Dosyası Tutma Yükümü”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara, Y. 2006.
- Bedük, Mehmet Nusret:** Deniz İş Sözleşmesi, Ekin Yayınları, Bursa 2012.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz (Ed.):** İş Hukukunda Uzman Arabuluculuk Eğitim Kitabı, Yazarlar: **Civan, O. Ersun/Manav Özdemir, A. Eda/Savaş Kutsal, F. Burcu/Evcimen, Ahmet**, Ankara 2023.
- Bulun Tokkaş, Sevde:** “İş İlişkisinde Tarafların Ölümünün Bireysel İş Hukukuna Etkisi”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (SÜHFD), C. 29, S. 1, Y. 2021, s. 179-217.
- Caniklioğlu, Nurşen/Seçkin, Muhammed Türkalp:** “İş Araç ve Malzemelerinin İşçi Tarafından Temin Edilmesi ve İşveren Tarafından Ödenmesi Gereken Uygun Karşılık”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 2024, S. 51, s. 11-35.
- Centel, Tankut:** İş Güvencesi, 2. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2020.
- Civan, Orhan Ersun:** İşçinin Yan Yükümlükleri, Beta Yayınevi, İstanbul 2021.
- Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment:** İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınevi, İstanbul 2023.

- Çankaya**, Osman Güven/**Günay**, Cevdet İlhan/**Göktaş**, Seracettin: Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Yetkin Yayınevi, Ankara 2005.
- Duman**, Berna: Türk İş Hukukunda İkale, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2019.
- Ekmekçi**, Ömer/**Yiğit**, Esra: Bireysel İş Hukuku, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul 2023.
- Ekmekçi**, Ömer/**Özekes**, Muhammet/**Atalı**, Murat/**Seven**, Vural: Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, 2. Baskı, Onikilevha Yayınevi, İstanbul 2019.
- Emmel**, Frank: Obligationenrecht - Einzelne Vertragsverhältnisse - Art 184-529 OR und Innominatverträge, OR. Art. 339a.
- Ertaş**, Şeref: Eşya Hukuku, 13. Baskı, Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi, İzmir 2017.
- Eyrenci**, Öner/**Taşkent**, Savaş/**Ulucan**, Devrim: İş Hukuku, 10. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2020.
- Joussen**, BeckOK ArbR/Hrsg. Rolfs/Giesen/Meßling/Udsching: 71. Ed. 1.3.2024, BGB § 611a.
- Kaba**, Servet: “Avans Niteliğinde Yapılan Ödemelerin Yasal Açından Değerlendirilmesi”, <https://pkf.com.tr/avans-niteliginde-yapilan-odemelerin-yasal-acidan-degerlendirilmesi/>, erişim tarihi, 10.07.2024.
- Kabakcı**, Mahmut: “Tır Şoförlerine Sefer Başına Yapılan Ödemelerin Niteliği: Harcırah Ya da Prim?”, İstanbul Barosu Dergisi, Y. 2015, C. 89, S. 1, s. 40-51.
- Kar**, Bektaş: İş Güvencesi ve Uygulaması, 4. Baskı, Yetkin Yayınevi, Ankara 2020.
- Kara**, Tuğçe: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Ölüm, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2019.
- Karaç**, Serkan Taylan: Türk İş Hukukunda İkale (Bozma) Sözleşmeleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2020.
- Kılıçoğlu**, Mustafa/**Şenocak**, Kemal: İş Güvencesi Hukuku, Legal Yayıncılık, Hukuk Kitapları Serisi: 96, İstanbul, 2007.
- Kocagil**, İpek: “İşçinin Ölümünün İş İlişkisi Bakımından Sonuçları”, Ali Rıza Okur’a Armağan, MÜHFD. 20/1 (2014), s. 429-457.
- Meyer**, Ulrich/**Reichmuth**, Marco: IVG Art. 18a Arbeitsversuch, RBS - Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Auflage 4, 2023.

- Mollamahmutoğlu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin/**Baysal**, Ulaş: İş Hukuku, 7. Baskı, Lykion, Ankara 2022.
- Musal**, Neyir Şeyda: İş Hukukunda İhtiyari Arabuluculuk, Platon Hukuk, İstanbul 2021.
- Narmanhoğlu**, Ünal: Ferdi İş İlişkileri-I, 5. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2015.
- Oğuzman**, M. Kemal/**Seliçi**, Özer/**Oktay-Özdemir**, Saibe: Eşya Hukuku, 20. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul 2017.
- Rehbinder**, Manfred/**Stöckli**, Jean-Fritz: Der Arbeitsvertrag, Art. 331-355 und Art. 361-362 OR Schweizerisches Zivilgesetzbuch, Das Obligationenrecht, BK - Berner Kommentar, Auflage, 2014.
- Schaub**, Linck: Arbeitsrechtshandbuch 20. Auflage 2023, 150., Herausgabepflichten des Arbeitnehmers nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- Schucht**, Carsten: “Das Recht der Arbeitsmittel”, Zeitschrift zum Innovations- und Technikrecht, InTeR 2015, S. 74, s. 74-81.
- Sümer**, Haluk Hadi: Bireysel Basın İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020, (Basın).
- Sümer**, Haluk Hadi: İş Hukuku, 26. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022, s. 102, (İş Hukuku).
- Süzek**, Sarper: İş Hukuku, 19. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2020.
- Tolga**, Serkan: “İşletme Personeline Konut Tahsisi”, Vergi Raporu Dergisi, S. 217, Ekim 2017, s. 34-41.
- Tulukçu**, Binnur: İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Adalet Yayınevi, Ankara 2012.
- Yılmaz**, Halil: Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulamasında Avans, Yetkin Yayınevi, Ankara 2020.
- Yücel** Bodur, Mehtap: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Birlikte İşverenlik, Beta Yayınevi, İstanbul 2018.
- Yürekli**, Sabahattin: Türk Borçlar Kanunu’na Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, 3. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara 2016.