

Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU*

Arş. Gör. Muhammed Türkalp SEÇKİN**

Araştırma Makalesi
Sicil, 2024/I Sayı 51: 11-35
Makale Gönderim Tarihi: 8 Mayıs 2024
Makale Kabul Tarihi: 15 Mayıs 2024

İş Araç ve Malzemelerinin İşçi Tarafından Temin Edilmesi ve İşveren Tarafından Ödenmesi Gereken Uygun Karşılık***

Öz

İş araç ve malzemeleri kural olarak işveren tarafından temin edilmelidir. Türk Borçlar Kanunu m. 413/2'de tarafların anlaşması halinde araç ve malzemelerin işçi tarafından da temin edilebileceği düzenlenmiştir. Hükümde ayrıca bir yerel âdetin varlığı halinde araç ve malzemenin yine işçi tarafından temin edilmesi gerektiğine de yer verilmiştir. Araç ve malzemenin işçi tarafından temin edildiği hallerde işveren TBK m. 413/2 uyarınca uygun bir karşılık ödemekle yükümlüdür. Ancak ge-

rek uygun karşılığın hukuki niteliği gerekse nasıl hesaplanacağına yönelik olarak Kanunda açık bir düzenleme yer almamaktadır. Bu çalışmada Türk Borçlar Kanunu m. 413/2 uyarınca iş araç ve malzemelerinin işçi tarafından temin edilmesinin şartları ile işveren tarafından ödenmesi gereken uygun karşılık çeşitli yönleri ile değerlendirilecektir. Konu TBK m. 413/2 ile sınırlandırıldığı için TBK m. 415'te düzenlenen motorlu araç teminine ilişkin hükümler üzerinde ise durulmayacaktır.

Anahtar Sözcükler:

Araç, malzeme, yıpranma bedeli, kendi cihazını getir.

The Procurement of Work Tools and Materials by the Employee and the Appropriate Consideration to be Paid by the Employer

Abstract

Work tools and materials should be provided by the employer primarily. If the parties agree, the tools and materials may also be provided by the employee according to art. 413/2 of

* Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, nursenca@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-5864-8270.

** İstanbul Teknik Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Mühendisliği Bölümü İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, turkalpseckin@gmail.com, ORCID: 0000-0002-0866-4536.

***Bu çalışma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı Doktora Programı öğrencisi Muhammed Türkalp SEÇKİN'in "İşverenin Araç ile Malzeme Sağlama ve Giderlere Katlanma Borçları" başlıklı yayınlanmamış doktora tezinden türetilmiş olup, tez danışmanı Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU ile birlikte kaleme alınmıştır.

the Turkish Code of Obligations. Additionally, the article states that in case of existence of a local custom, the tools and materials must also be provided by the employee. If work tools and materials are provided by the employee, the employer is obliged to pay appropriate consideration in accordance with Article 413/2 of the Turkish Code of Obligations. However, the legal nature of the appropriate consideration or calculation method of it are

not stated in the article. Pursuant to Article 413/2 of the Turkish Code of Obligations, the conditions for the provision of work tools and materials by the employee and the appropriate compensation to be paid by the employer will be evaluated in various aspects. Since the subject matter is limited to Article 413/2 of the TCO, the provisions on the provision of motor vehicles regulated under Article 415 of the TCO will not be discussed.

Keywords:

Tool, material, amortization, BYOD.

I. Giriş

İşçi iş görme edimini yerine getirirken bazı alet ve edevatı, makine ve araçları kullanmak zorunda kalmaktadır. Fabrika üretim modelinin olduğu yerlerde üretim için gerekli araç gereçlerin, özellikle de makinelerin işveren tarafından sağlanacağına şüphe yoktur. Ancak fabrika üretim modeli dışındaki bazı iş ilişkilerinde iş için gerekli araç ve malzemelerin işçi tarafından sağlanması mümkün olabilmekte, özellikle de kendi araç ve malzemelerine sahip olan nitelikli işçiler bunları işverenin işini yerine getirirken kullanabilmektedirler. Bir türkü barda her akşam türkü söyleyen kişinin (işçinin) kendi sazını kullanması buna örnek olarak verilebilecektir.

Şüphesiz işçinin kendi araç ve malzemesini işverenin işine özgülemesi yukarıda belirtilenlerle sınırlı değildir. Günümüzde konu daha farklı bir boyut taşımakta, özellikle de teknolojinin gelişmesi, esnek çalışma biçimlerinin ortaya çıkması konuyu daha özel ve önemli hale getirmektedir. Gerçekten kişisel kullanımı da olan, dolayısıyla işçinin zaten sahip olduğu pek çok teknolojik aletin (akıllı telefon, dizüstü bilgisayar, taşınabilir bellek vs.) iş görme edimi sırasında kullanılabilme imkânı daha önce çok

da tartışılmayan iş araç ve malzemelerinin temin edilmesi konusunu artık tartışılır hale getirmiştir.

Konunun uzaktan çalışma modelinde daha özel bir önemi bulunmaktadır. Bilindiği gibi, 2019 yılı çalışma hayatı için bir dönüm noktası olmuştur. Tüm dünyayı sarsan Covid 19 pandemiden önce çalışma hayatında sınırlı olarak, bazı işyerlerinde uygulanmaya başlayan uzaktan çalışma modeli pandemi ile birlikte tüm dünyada ölümcül virüsün etkisini ve bulaşmasını azaltıcı, sosyal izolasyonu sağlayıcı bir tedbir olarak görülmüş ve pandemi döneminde yaygın bir biçimde uygulanmıştır. Pandeminin ardından da uzaktan çalışma, yarattığı kolaylıklarla artık çalışma hayatının benimsediği bir çalışma modeline dönüşmüştür. Denilebilir ki, uygulanabildiği iş alanlarında uzaktan çalışma, özellikle de uzaktan çalışmanın bir türü olan tele çalışma gelecek dönemin çalışma modeli olacaktır. Gerçekten bu çalışma biçimi artık atipik değil, karma türünün de uygulanması ile birlikte birçok işyerinde normal çalışma biçimine dönüşecek gibi görünmektedir. Bu da bu çalışmanın konusu olan işçinin kendi araç ve malzemesini işverenin işinde kullanmasını daha

fazla gündeme getirecektir.

Ekleyelim ki, uzaktan çalışma modeli dışında özellikle uygulamalar üzerinden alınan siparişlerin müşteriye ulaştırılması içinde çalışanlar bakımından Almanya'da 2021 yılında verilen bir Federal Mahkeme kararı¹ bu konunun farklı alanlarda da gündeme geleceğini göstermiştir. Karara konu olayda bisikletli kurye işin görülmesi için gerekli olan akıllı telefon ve bisikletin işverence sağlanması gerektiği yönünde talepte bulunmuş olup, bu talep Alman Federal Mahkemesi tarafından kabul etmiştir. Alman Hukukunda ciddi yankı bulan bu karar günümüzde konunun artık çok daha fazla tartışılacağına bir göstergesidir.

Hukumumuzda bu konudaki tartışmalar da uzaktan çalışma modelinin yaygın bir biçimde uygulanması ile gündeme gelmeye başlamıştır. Konuya ilişkin olarak İş Kanunu'nda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. İş Kanunu'ndaki bu boşluk Türk Borçlar Kanunu tarafından doldurulmaktadır². Türk Borçlar Kanunu m. 413/1 uyarınca işveren, işçiye iş için gerekli olan araç ve malzemeyi sağlamakla yükümlüdür³. Ancak Kanuna göre, işçi ve işveren arasında bir anlaşma varsa veya bu yönde bir yerel âdet söz konusu ise araç ve malzemenin işçi tarafından temin edilmesi de mümkündür. Fakat bu durumda TBK m. 413/2 uyarınca işveren, işçiye uygun bir karşılık ödemekle yükümlüdür. Kanunda işçi ve işverenin işçiye ödeme yapılmayacağına yönelik bir anlaşma yapabilmelerine de imkân tanınmıştır (m. 413/2). İşve-

ren tarafından uygun karşılık ödenmemesine ilişkin bir başka ihtimal ise bu konuda bir yerel âdetin bulunmasıdır. Kanun koyucu bu ihtimali de gözetmiş ve TBK m. 413/2'de özel olarak düzenlenmiştir.

Kural, iş görme borcunun ifası için kullanılacak araç ve malzemenin işveren tarafından temin edilmesi olduğundan, kanun koyucu bu kuraldan sapılabilmesini işçi ve işveren arasında yapılacak bir anlaşmanın veya bir yerel âdetin varlığına bağlamıştır. Bunların dışında bazı koşullar altında işçinin sadakat yükümlülüğü gereğince araç ve malzeme temin etmesi de gerekebilir. Öte yandan her ne kadar TBK m. 413/2, araç ve malzemenin işçi tarafından sağlandığı hallerde işçiye işveren tarafından ödeme yapılmayacağı konusunda tarafların anlaşabilmelerine cevaz veriyor olsa da bu noktada iş hukukunun işçiyi koruyucu yapısı gereği, dürüstlük kuralı çerçevesinde, işçi tarafından temin edilecek araç veya malzemenin maliyetinin üst sınırı ölçülülük denetimine tabi olmalı, işçiye ağır bir yük yüklenmemelidir.

Türk Borçlar Kanunu m. 413/2'de işçi tarafından sağlanan araç ve malzeme için işverenin uygun bir karşılık ödemesi gerektiği hüküm altına alınmış ancak söz konusu ödemenin hukuki niteliği veya nasıl hesaplanacağı hususunda bir açıklık getirilmemiştir. Bu nedenle yaşanabilecek hukuki ihtilafların önüne geçilebilmesi için araç ve malzemenin işçi tarafından sağlanacağına ilişkin taraflar arasında yapılacak anlaşmanın hukuki niteliğinin belirlenmesi ve işveren tarafından ödenmesi gereken uygun karşılığın nasıl hesaplanacağına açıklığa kavuşturulması gerekmektedir.

Bu çalışmada öncelikle konuya ilişkin yasal düzenleme ele alınacak ve bu kapsamda iş araç ve malzemelerinin ne anlama geldiği açıklanacak, ardından işçinin kendi araç ve malzemesini işverenin işine özgülemesinin halinde işçiye ödenecek tutarın hesaplanmasına ilişkin önerilerde bulunulacaktır.

1 BAG, 10.11.2021, (NZA 2022, 401 ff.). Bu karar ile ilgili değerlendirme için bkz. *Chandna-Hoppe*, Katja: Essentielle Arbeitsmittel und mobile Arbeit, RdA 2023, 152 (erişim: beck online); ayrıca bkz. *Seiwerth*, Stefan: Der „neue“ Anspruch auf Bereitstellung essenzieller Arbeitsmittel, RdA 2023, 342 (erişim: beck online).

2 Bkz. *Caniklioglu*, Nurşen: Türk Borçlar Kanunu- İş Kanunu İlişkisi ve Türk Borçlar Kanununun Bazı Hükümlerinin İş Kanunu Açısından Değerlendirilmesi, 10. Yılında İş Kanunu Semineri, 15 Kasım 2013, İstanbul 2014, 102; Özdemir, M. Erdem: Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Karşısında Tele Çalışma, Çimento İşv. D., C. 35, S. 3, Mayıs 2021, 8-41, 24.

3 ErfK/ Preis: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht 23. Auflage 2023, BGB § 611a, Rn. 625-629.

II. İş Araç ve Malzemesi Kavramları

1. İş Aracı Kavramı

a) Genel Olarak

İş aracı, Türk Borçlar Kanunu m. 413'ün gerekçesinde işçinin işini yapması için *gerekli* olan makine, araba, torna, tezgâh, tamir takımı gibi iş aletleri olarak tanımlanmaktadır. Nitekim "araç" kelimesinin anlamı, Türk Dil Kurumu Sözlüğü'nde de "bir iş yapmakta veya sonuçlandırmakta gücünden yararlanan nesne" olarak ifade edilmiştir.

Şüphesiz aracı sadece gerekçede sayılanlarla sınırlı görmek mümkün değildir. İşçinin sözleşmeden doğan yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için gerekli olan tüm araçlar bu kapsama girer. Günümüzde özellikle masaüstü ya da dizüstü bilgisayarlar, tabletler, akıllı telefonlar da iş aracı olarak önemli bir yere sahiptirler. Bunun gibi bir motokurye için motosiklet ya da işgörmeye ediminin konusunu taşıma işi oluşturan işçiler için minibüs, kamyon vs. gibi araçlar da iş aracı kapsamındadır. İş görme ediminin konusu ve niteliğine göre işverenin bu araçları işçiye sağlaması gerekir.

İş araçlarını sağlama işverenin yükümlülüğünde olduğu için işveren işin görülmesi için gerekli araçları işçiye sağlamakla yükümlüdür. Bu açıdan işin görülmesi için zorunlu ya da gerekli olmayan ama daha yararlı ya da işin daha rahat yerine getirilmesini sağlayan araçlar ise işverenin yükümlülük kapsamına girmez⁴.

Makine, araba gibi somut varlıkların dışında bazen işçinin gerek kendi geliştirdiği gerekse satın alarak kullanmakta olduğu ya da işveren tarafından temin edilen yazılımların iş görme borcunun yerine getirilebilmesi için kullanılması zorunlu olabilmektedir. Bu durumda bu gibi yazılımların da iş aracı kapsamında sayılması gerekir.

4 Bu konudaki tartışma için bkz. ErfK/Preis, 23. Auflage 2023, BGB § 611a, Rn. 626.

Nitekim Yargıtay'ın 2014 yılında verdiği bir karar⁵ konu uyumsuzlukta, işçinin işgörmeye edimini yerine getirirken kullandığı yazılım şifrelediği için işyerindeki üretim durmuştur. Bu da göstermektedir ki, bazı iş ve işyerleri için bilgisayar programı ister işçiye isterse işverene ait olsun üretim aşamasında işin görülebilmesi açısından oldukça önemli bir yer tutabilmektedir. Bu durum da göz önünde tutulduğunda bize göre, tek başına işin görülmesinde kullanılacak yapıya sahip yazılımların "araç"; buna karşılık tek başına işyerinde yapılan işin görülmesinde bir anlam ifade etmeyen program, kod, veri gibi unsurların ise malzeme olarak sınıflandırılması yerinde olacaktır. Bu bağlamda elektronik araçların işlemini sağlayan yazılımlar da iş araçları kapsamında kabul edilmelidir⁶.

b) Kendi Cihazını Getir Uygulaması (BYOD) Kapsamında Araç

İşyerinde, işçilerin kendilerine ait kişisel bilgisayar, tablet, telefon vb. teknolojik cihazlar ile işyerine gelmeleri ve işverene ait araçlara ek olarak veya bunların yerine kişisel cihazları üzerinden çalışmalarını gerçekleştirmeleri yönünde işverenlerce bir politika izlenebilmesi mümkündür. Nitekim son dönemde bu yönde bir uygulama yaygınlık da kazanmaya başlamıştır. Söz konusu politika ülkemiz uygulamasında "Kendi Cihazını Getir" şeklinde, yabancı kaynaklarda ise çoğu zaman "Bring Your Own Device (BYOD)" olarak adlandırılmaktadır⁷. Bu noktada ifade etmek gerekir ki işçinin kendine ait kişisel teknolojik cihazlar ile iş görme borcunu ifa etmesi tek başına istisna akdinin varlığını göstermemekte⁸, onun işçi niteliğini etkilememektedir.

Kendi Cihazını Getir (BYOD) uygulaması, işçilerin özel yaşamlarında kullanmak için satın

5 Yarg. 9. HD., 29.05.2014, E. 2014/14751, K. 2014/17445, (www.kazanci.com).

6 Kandemir, Murat: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, Legal, 2011, 115.

7 Baysal, Ulaş: İşçiye Ait Taşınabilir İletişim Cihazlarının İş Amaçlı Kullanılması-Bring Your Own Device (BYOD), Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 40, 2018, 66.

8 Yarg. 10. HD., 15.02.2016, E.2014/22488, K.2014/1895, (www.lexpera.com.tr).

aldıkları akıllı telefon, dizüstü bilgisayar, tablet gibi teknolojik cihazların işveren ile anlaşarak veya işverenin zımni onayı ile iş görme borcunun ifasında da kullanılması anlamına gelmektedir⁹. BYOD kapsamında kullanılan cihazlar işverenin bilgi teknolojileri sistemine ve işyeri altyapısına entegre edilmektedir¹⁰. Ayrıca BYOD uygulaması için yasal bir zorunluluk bulunmamaktadır. Bir diğer deyişle bu uygulama tamamen anlaşma temelinde söz konusu olmaktadır. Dolayısıyla bu uygulama işverenin gerekli iş araçlarını işçiye sağlama yükümlülüğünü ortadan kaldırmamaktadır. Diğer yandan işçilerin inisiyatif olarak iş görme borcunun ifasında doğrudan kendi cihazlarını kullanma hakları da bulunmamaktadır. İşveren özellikle bilgi güvenliği ya da başkaca sebeplerle işçinin kendi cihazını iş görme edimini yerine getirirken kullanmasını istemeyebilir. Bu nedenle işçiler BYOD uygulaması hususunda ısrarcı olamazlar.

İş araçlarının BYOD kapsamında işçiler tarafından temin edildiği hallerde de işverenin telefon, internet vb. bağlantı *masraflarını* karşılamakla yükümlü olduğu tartışmasızdır. Bu durum TBK m. 414'ün bir gereğidir. Gerçekten kanun koyucu bu konuda bir ayırım yapmış, işçinin kendi aracını işverenin işine özgülemesi ve işin ifasında kullanması halinde bunun için bir karşılık ödenmeyeceği konusunda anlaşmaya imkân tanımış, ancak bu iş için işçinin masraf yapması halinde bu masrafa işçinin katlanması yönündeki anlaşmaya izin vermemiştir (m. 414/3). Bu noktada örneğin, işçi evden tele çalışma yaptığında kendi şahsi modemini işverenin işine tahsis edebilir ve bunun için işçiye bir karşılık ödenmeyeceği kararlaştırılabilir, ama iş için gerekli internet bağlantı masraflarına işçinin katlanacağına yönelik anlaşma yapılamaz. Ancak bu bağlantı masraflarında işçinin şahsi kullanımı da olacağı için burada bağ-

lantının ne kadarının hizmette kullanıldığı, yani işverenin işine özgü olarak kullanıldığına tespiti ve buna göre masraf paylaşımı yapılması gerekir. Bu nedenle abonelik maliyetleri ile ilgili olarak, işle ilgili kullanımın toplam kullanımdaki payına dayalı bir maliyet paylaşımı uygun olacaktır¹¹.

Uzaktan çalışmada işçinin iş görme edimini evinde ifa ettiği durumlarda evin kendisi ile evde bulunan eşyalar da iş araç ve malzemesi bağlamında değerlendirmeye tabi tutulabilir. Öncelikle evin kendisinin araç veya malzeme sınıfına girmediğini söylemek mümkündür. Evle ilgili olarak, giderlerin karşılanması (TBK m. 414/1) kapsamında bir değerlendirme yapılabilir. Nitekim öğretide işin görülmesi için evin bir bölümünün özel kullanım bakımından işveren tarafından sınırlandırılması hâlinde işçiye bu nedenle ek ödeme yapılması gerektiği ifade edilmektedir. Sınırlama yoksa ödeme yapmaya da gerek olmayacaktır¹². Söz konusu ölçüt bağlamında iş amacıyla kullanılan alanın işçi tarafından özel amaçla kullanılması işin gereği veya işveren tarafından sınırlandırılmış ise, işverenin ödeme yükümlülüğü doğacaktır. Çünkü bu durumda işveren, sadece işin yerine getirileceği yeri sağlama masraflarından kurtulmuş olmakla kalmayıp, bu masrafları işçiye yüklemektedir¹³.

Evde yer alan eşyaların iş aracı olarak sınırlandırılması bakımından Alman Rheinland-Pfalz Maliye Mahkemesi (Finanzgericht)'nin bir kararı¹⁴ dikkat çekicidir. Kararda çalışma odasında kullanılan yazı masası, büro sandalyesi, raf, bilgisayar masası ya da abajur gibi nesnelere iş aracı olarak nitelendirilmiştir¹⁵. İşçinin iş görme borcunun ifasında kullandığı bu araçların temini kural olarak işverenin yükümlülüğü altındadır.

9 Bu uygulamanın KVKK boyutu ve işverenin bilgi güvenliğinin sağlanmasına ilişkin açıklamalar için bkz. Özdemir, 30 vd.

10 Wildhaber, Isabelle/ Hansenberger, Silvio: Bring Your Own Device (BYOD), ARV: Zeitschrift für Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung, S. 3, 2016, 151.

11 Portmann, Wolfgang/ Wildhaber, Isabelle: Schweizerisches Arbeitsrecht, 4. Auflage, Dike, Zürich 2020, 152.

12 Bozkurt Gümrükçüoğlu, 195; Alp 834; Ergüneş Emrağ, Seda, "4857 sayılı İş Kanununun değişik 14. Maddesi İşçinin Tele Çalışma", S. 51, C. 13, Legal İSGHD, 1427.

13 Alp, 834.

14 Finanzgericht Rheinland-Pfalz, 19.01.2012, Az: 4 K 1270/09.

15 Karakoyun, Funda: Home Ofis – Evden Çalışma – Yöntemi ve Vergi Hukukundaki Düzenlemeler, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, C. 12, S. 29, 2016, 154.

Nitekim İşK m. 14'e dayanılarak hazırlanan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği¹⁶ m. 7 uyarınca uzaktan çalışanın mal ve hizmet üretimi için gerekli malzeme ve iş araçlarının, iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmamışsa işveren tarafından sağlanması esastır. Uzaktan çalışmada tarafların hangi araçların işçi tarafından temin edildiği konusunda anlaşabilmeleri mümkün olduğu gibi, uzaktan çalışmanın doğası gereği işçi evindeki araçları iş görme borcunun ifasında kullandığında işverenin rızasının bulunduğu varsayılabilir. Bu durumda aksi taraflarca kararlaştırılmadıkça, işverenin TBK m. 413/2 uyarınca uygun bir karşılık ödemesi gerekecektir¹⁷.

2. Malzeme Kavramı

Malzeme, TBK m. 413'ün gerekçesinde aracın kullanılması veya işin görülmesi için gerekli olan hammadde, yakıt, su, kömür, tohum ve benzerleri olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda en genel hâliyle malzeme işlenmesi gereken maddeyi, araç ise maddenin işlenmesi için kullanılan nesnelere ifade etmektedir¹⁸.

Pazarlamacının işini ifa etmek için ihtiyaç duyduğu kataloglar ve numuneler, bir kamyonu yük bağlamak için kullanılan halatlar ve zincirler ile işin görülmesi için gerekli özel iş kıyafetleri de malzeme kavramına dâhildir¹⁹.

İsviçre doktrininde *Becker*, bir nesnenin araç veya malzeme olarak nitelendirilmesi bakımından kesin sınıflandırmaların yapılabilmesinin mümkün olmadığını ifade etmektedir. Yazara göre örneğin makarna, bir aşçı için malzeme niteliğinde iken makarna tanıtımında gezici olarak çalışan ve müşterileri ziyaret eden bir işçi için makarnanın

araç olarak kabul edilmesi mümkündür²⁰.

III. İş Araç ve Malzemelerinin İşçi Tarafından Temin Edilmesinin Şartları

1. İşçi ve İşveren Arasında Bu Yönde Bir Anlaşmanın Varlığı

a) Genel Olarak

Daha önce de ifade edildiği üzere iş ilişkisinde, işin görülmesi için gerekli araç ve malzemeyi kural olarak işveren temin etmek zorundadır. Ancak tarafların anlaşması, bazen de örtülü anlaşma olarak değerlendirebileceğimiz "işverenin rızası" ile gerekli araç ve malzemeyi işçi de temin edebilir. Araç ve malzemenin işçi tarafından temin edilmesi İş Kanunu kapsamındaki iş ilişkisini ortadan kaldırmamaktadır²¹. Kişisel bir müşteri çevresi olan, kullandığı araç ve malzemeyi de kendisi temin eden bir kişinin işçi niteliği taşımadığı akla gelebilir de salt bu olgulardan hareketle kişinin işçi olmadığını kabulü yanıltıcı olabilir. Öğretide *Erol*'a göre bu durum iş ilişkisinin varlığını tartışma için tek başına yeterli bir ölçüt değildir. Yazarın da isabetle belirttiği gibi, somut olayda "kişisel ve hukuki bağımlılık" varsa araç veya malzemenin kim tarafından temin edildiği önemli değildir²². Dolayısıyla işçinin kendi araç veya malzemesi ile çalışması doğrudan eser sözleşmesinin varlığını göstermemektedir²³. Kaldı ki, yukarıda da birkaç defa belirtildiği gibi TBK m. 413/2'de işçi ve işverenin anlaşması hâlinde işçinin kendi araç veya malzemesini işin görülmesine özgülebileceği açıkça düzenlenmiştir²⁴. Bu düzenle-

16 RG: 10.03.2021/31419.

17 Bkz. IV, 2.

18 *Becker*, Herman: İsviçre Borçlar Kanunu Şerhi (Çev. A. Suat Dura), Yargıtay Birinci Başkanlığı Yayın İşleri Müdürlüğü, 1993, 493.

19 *Stahelin*, Adrian: Zürcher Kommentar, Der Arbeitsvertrag, Art. 319-330a OR, 4. Auflage, Schulthess, Zürich 2006, 344; *Rehbinder*, Manfred/ *Stöckli*, Jean Fritz: Berner Kommentar Einleitung und Kommentar zu den Art. 319-330b OR, 3. Auflage, Stampfli, Bern 2010, 434.

20 *Becker*, 494.

21 Yarg. 9. HD., 06.10.2008, E.2008/31406, K.2008/25286, (www.kazanci.com).

22 *Erol*, Abdullah: Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukuku'nda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru, Seçkin, Ankara 2020, 138.

23 Yarg. 10. HD., 15.02.2016, E.2014/22488, K.2016/1895, (www.lexpera.com.tr).

24 İşçi ve işveren arasında yapılacak bireysel bir sözleşme yerine, araç ve malzeme getirme yükümlülüğü ile ödenecek uygun karşılığın toplu iş sözleşmesi ile belirlene-

me de işçinin kendi araç ve malzemesini işin görülmesine özgüleyebileceğini, bu durumun onun işçilik niteliğini etkilemediğini göstermektedir.

Türk Borçlar Kanunu m. 413/2'nin lafzından da anlaşıldığı üzere işveren işçinin kendi araç ve malzemesi ile çalışmak istemesini kabul etmek zorunda olmadığı gibi işçi, işverenin emir ve talimatıyla iş araç ve malzemesi getirmekle yükümlü tutulamaz. Tarafların araç ve malzeme temini üzerinde karşılıklı olarak iradeleri uyuşmamışsa veya bu konuda yerel bir âdet mevcut değilse işçi, iş araç ve malzemesini sağlamayı reddedebilir. Bir başka deyişle araç ve malzemelerin işveren tarafından sağlanması yönündeki temel kuraldan sapabilmek için, düzenlemede zikredilen iki ihtimalden birinin mevcudiyeti zorunludur. TBK m. 413/2'nin metninde açıkça işçi ile işverenin bu konuda anlaşması gerektiği düzenlendiğinden işverenin masrafları karşılamak kaydıyla olsa dahi yönetim hakkına dayanarak işçiyi tek taraflı olarak araç ve malzeme temin etme yükümlülüğü altına sokamayacağı kabul edilmelidir²⁵. İşveren işçinin bu isteği reddetmesi sebebiyle işçinin iş sözleşmesini feshedemeyeceği gibi, işçinin araç ya da malzeme sağlamaması sebebiyle iş görme edimini yerine getirmede temerrüde düşütüğünden de söz edemeyecektir.

b) Anlaşmanın Hukuki Niteliği

İşçi ile işveren arasında araç ve malzemenin işçi tarafından temin edileceğine yönelik yapılan anlaşmanın hukuki niteliği, kaynağını TBK m. 413/2'den alan isimli bir sözleşme²⁶ olarak açıklanabilir. Kanunda bir sözleşmenin esaslı unsurları düzenlenmiş olmakla birlikte bu sözleşme türü için herhangi bir adlandırma yapılmamış olması onun isimli sözleşme olma niteliğini etkile-

memektedir²⁷. TBK m. 413/2'de işçi ve işverenin anlaşması hâlinde işçinin kendi araç veya malzemesini işin görülmesine özgüleyeceği, işverenin de bunun için işçiye uygun bir karşılık ödeyeceği düzenlenmiştir. Dolayısıyla isimli sözleşmeler için gerekli unsurlar bu düzenlemede mevcuttur.

Taraflar arasında böyle bir anlaşma yapıldığı takdirde taraflar arasında hâlihazırda var olan iş sözleşmesinin yanında bir de işçinin araç veya malzeme temin etmesine yönelik bir başka sözleşmenin daha yapıldığını, bu iki sözleşmenin de aralarındaki bağlantı nedeniyle "birleşik sözleşme" niteliği kazandığını söylemek mümkündür.

Birleşik sözleşmeler, bağımsızlıklarını koruyan fakat geçerlilikleri birbirlerine bağlı sözleşmelerin bir araya gelmesi ile kurulan sözleşmelerdir²⁸. Birleşik sözleşmelerde hukuki nitelikleri veya özellikleri birbirinden bağımsız birden fazla sözleşmenin, yine kendi nitelik ve özelliklerini kaybetmeksizin tarafların iradesi ile birbirine bağımlı hale getirilmesi söz konusudur. Birleşik sözleşmeleri oluşturan sözleşmelerin her birine kendilerine özgü kurallar uygulanmalıdır²⁹. İşçiye lojman (konut) tahsisli iş sözleşmesinde kira sözleşmesi ile iş sözleşmesi arasında kurulan ortak amaç bu kapsamda örnek olarak gösterilebilir³⁰. Birleşik sözleşmeyi meydana getiren farklı sözleşmeler kendi özelliklerini koruyor olsalar da birbirlerine olan bağılıkları nedeniyle birinin ortadan kalkması diğerinin de hüküm ifade etmemesine neden olur³¹. Ayrıca bu bağıllık taraflar arasında açıkça veya örtülü olarak kararlaştırılmış olmalıdır. Tarafların iradesi açıkça anlaşılamiyorsa bir sözleşmenin edimlerinin diğer sözleşmeden sağlanan yararlar ile tayin edilip edilmediği değerlendirilebilir³².

bilmesi de mümkündür, Reh binder/Stöckli, 436; Staehe lin, 346.

25 Baysal, 67; Wildhaber/Hansenberger, 154.

26 İsimli ve isimli sözleşme ayırımı ve önemi hakkında bkz. Oktay, Saibe: İsimli Sözleşmelerin Geçerliliği, Yorumu ve Boşlukların Tamamlanması, İÜHF M, C. 55, 1996, 263 vd.; Ercoşkun Şenol, Kübra; Sözleşmenin İçeriğini Belirleme Özgürlüğü ve Bunun Genel Sınırı: TBK m. 27, İÜHF M C. LXXIV, S. 2, 2016, 719-720.

27 Oktay, 264.

28 Oktay, 275; Oğuzman, M. Kemal/ Öz, Turgut: Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C. I, 12. Bası, Vedat, İstanbul 2014, 48; Ercoşkun Şenol, 720.

29 Antalya, Osman Gökhan: Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt V/1,1, 2. Baskı, Seçkin Ankara 2019, 278.

30 Antalya, 278.

31 Oğuzman/Öz, 48.

32 Erdenk, Erdem: İş Hukukunda İsimli (Karma ve Kendine Özgü) Sözleşmeler, Legal, İstanbul 2008, 73.

Araç veya malzemenin işçi tarafından temin edileceğine dair sözleşme ile iş sözleşmesi arasındaki ilişki birleşik sözleşmenin niteliği dikkate alınarak değerlendirildiğinde; işçinin araç veya malzeme temin etmesinin, iş sözleşmesi kapsamında iş görme borcunu yerine getirebilmesinin ön koşulunu oluşturduğu görülecektir. Araç veya malzeme işçiye yüklenebilecek bir nedenden ötürü temin edilemez ise bu durumda işçinin iş görme borcunu yerine getirmede kabul edilmez. Gerçekten işçi, yükümlülüğü kapsamında olan araç veya malzemeyi temin etmediği ve iş sözleşmesi bakımından da iş görme borcunu yerine getiremediğinde "iş görme borcuna aykırı" davranmış olacaktır. Birleşik sözleşmelerdeki sözleşmeyi oluşturan her bir sözleşme için o sözleşmeye özgü kuralların uygulanması gereği nedeniyle iş sözleşmesi açısından iş sözleşmesine özgü kurallar uygulanacaktır. Bu durumda ihlalin ağırlığına göre işverenin geçerli ya da haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı doğabilecektir. Ancak işverenin bu fesih hak ve yetkisi de ölçülülük, feshin son çare olması gibi denetimlere tabi olmalıdır. Kural olarak işverenin işçi yerine araç veya malzeme temin ederek iş sözleşmesini devam ettirme yükümlülüğü bulunduğunu söylemek mümkün görünmemekle birlikte somut olayın özelliği de dikkate alınmalıdır. Örneğin, yaz döneminde kendi gitarını getirerek restoranda şarkı söylemek üzere işverenin iş sözleşmesi yapan işçinin gitarının çalınması ya da gitarını kaybetmesi, yeni bir gitar da almaması sonucunda işyerinde şarkı söyleyememesi halinde işveren işçinin iş sözleşmesini görevini yerine getirmemesi sebebine dayanarak feshedebileceği kanaatindeyiz. Buna karşılık ağır bir külfet yüklenmeden araç ya da malzemenin işverence temin edilebildiği ve iş sözleşmesinin varlığını devam ettirebilme olanağının olduğu durumlarda, dürüstlük kuralı gerektiriyorsa ücretin bu yeni duruma göre revize edilmesinin işçi tarafından kabul edildiği ihtimalde iş sözleşmesinin feshi ağır bir yaptırım oluşturabilecektir. Örneğin, iş görme edimini yerine getirirken kendi bilgisayarını kullanan, işverenin bu yönde anlaşma yapan işçinin bilgisayarının

bozulması halinde işveren kolaylıkla bilgisayarı temin edebileceği için iş sözleşmesinin feshi bize göre ağır bir yaptırım olabilecektir. Buna karşılık işverenin istisnai olarak üstlendiği bir proje kapsamında, çok özel ve teknik donanımlara sahip pahalı bir bilgisayarla yerine getirilebilecek bir işin, bu konuda uzman ve söz konusu bilgisayara sahip bir mühendisle, iş aracını kendisinin temin etmesine dayalı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılması halinde iş aracının işçi tarafından temin edilmesi daha önemli hale gelecektir. Böyle bir durumda söz konusu bilgisayarın işçi tarafından temin edilmemesi halinde işverence işçinin iş sözleşmesinin feshi mümkün olabilecektir. Zira işveren bu iş bittikten sonra söz konusu bilgisayara ihtiyaç hissetmeyecek, onun açısından ağır bir külfet yaratacak şekilde bilgisayarın işveren tarafından temin edilmesi beklenemeyecektir.

İşçinin kusurlu olmadığı durumlarda araç ve malzeme sağlama yükününün ise işverene geçtiği kabul edilmelidir. Ancak somut olayın özelliği dikkate alındığında bu konuda da farklı değerlendirme yapılmasının mümkün olduğu kanaatindeyiz.

Araç veya malzemenin tek seferlik işçi tarafından karşılanması kararlaştırılmış ancak sonrasında karşılığı olarak uygun bir bedel işveren tarafından ödenmemiş ise işçinin alacağını bir alacak davası ile talep etme imkânı vardır. Araç veya malzemenin işçi tarafından sağlanması bir sürece yayılmış ve bu süreç içinde uygun bedel işveren tarafından ödenmemiş ise bu durumda işçi ödemelik def'i ileri sürebilir. Bu durumda araç ve malzeme sağlama yükününün işverene geçeceği kabul edilmelidir. Araç ve malzeme işveren tarafından sağlanmadığı takdirde işveren temerrüdü söz konusu olacağından işçi çalışmadan ücrete hak kazanacaktır³³.

İşveren temin edilen araç ve malzeme karşılığında yükümlü olduğu ödemeyi yapmaz ise

33 İşveren temerrüdü halinde işçinin çalışmadan ücrete hak kazanacağı yönünde bkz. *Mollamahmutoğlu, Hamdi/Ashtarlı, Muhittin/ Baysal, Ulaş: İş Hukuku, 7. Bası, Lykeion, Ankara, 2022, 756.*

işveren "borçlu temerrüdüne" düşer ve işçi ödemezlik def'i ileri sürerek araç ve malzemesini kullanırmayabilir. Bu durumda araç ve malzeme sağlama yükümlülüğü iş ilişkisinin geneli bakımından işverene geçer. Araç ve malzeme işveren tarafından da temin edilmez ve işçinin iş görme borcunu yerine getirmesi mümkün olmaz ise işveren "alacaklı temerrüdüne" düşecektir. Bu nedenle işverenler, işçilerine, görevlerini yerine getirmeleri için ihtiyaç duydukları araçları sağlayabilmek adına yeterli bir araç ve malzeme havuzuna sahip olmaya devam etmelidir. Aksi takdirde işveren, işi kabulde olası bir gecikme riskiyle karşı karşıya kalacaktırlar³⁴.

İş aracının işçi tarafından temin edilmesine ilişkin bir uyuşmazlık ile ilgili olarak Yargıtay'ın 2017 yılında vermiş olduğu bir kararda, işyerinde şoför olarak çalışan işçi ile ayrıca aracını kullanması için ayrı bir sözleşme yapılabileceğine dikkat çekilmiş ve taraflar arasında araçlı şoför temini yönünden sözleşme yapıldığı belirtilmiştir. Yargıtay araç sahibi, işverenin talimatı ile şoförlük hizmetini yerine getiriyor ise burada karma bir sözleşme yapıldığını, aracın kiralması ve araç sahibinin kendine ait araçla iş görme edimini yerine getirmesi için yapılan sözleşmelerin kira ve iş sözleşmesi olduğunu, bağımlılık unsuru nedeni ile araç sahibi şoför ile aracı kiralayan işveren arasında iş ilişkisi bulunduğunu, işçinin işverene kiraladığı kendi aracında işverenin talimatı ile şoförlük hizmetini yapmasının iş sözleşmesi niteliğinde olduğunu kabul etmiştir³⁵.

"Karma sözleşmeler" birden fazla sözleşmenin esaslı unsurlarının kanunun öngörmediği biçimde bir araya getirilerek bir sözleşmede toplanması ile kurulmaktadır³⁶. Bir karma sözleşme kurulduğunda artık farklı sözleşmelerin varlığı söz konusu değildir. Farklı sözleşme tiplerinin kaynaşması ile yeni bir sözleşme ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle karma sözleşmeler

birleşik sözleşmelerden farklı olmakla birlikte kimi hallerde birbirlerinden ayırt edilmelerinde güçlük yaşanabilmektedir³⁷. Hatta birleşik sözleşmenin karma sözleşmenin bir türü olduğunu savunan yazarlar dahi bulunmaktadır³⁸. Karma sözleşmelerde çeşitli sözleşme tiplerinde öngörülen unsurlar taraflarca bir araya getirilerek arsa payı karşılığı inşaat sözleşmesinde olduğu gibi birbirinin karşılığını oluşturmaktadır³⁹. Nitekim bu sözleşmede yüklenicinin borcu inşaatı yapıp teslim etmek, arsa sahibinin borcu ise arsanın mülkiyetini yükleniciye geçirmektir ve iki farklı sözleşme türünün iç içe geçtiği görülmektedir⁴⁰. Araç veya malzeme teminine yönelik sözleşmede yer alan işçinin araç veya malzeme temin etme borcu ile iş sözleşmesinde yer alan işverenin ücret ödeme borcu birbirlerinin karşılığı değildir.

Kanaatimizce taraflar arasında hem iş sözleşmesi hem de örneğin iş görme ediminin konusu olan işin yapılması için zorunlu olan bir iş aracının işverene kiralması işin bu araçla yerine getirilmesi durumunda taraflar arasında bir karma sözleşmeden ziyade birleşik sözleşmenin bulunduğunu kabul etmek bize daha isabetli gözükmektedir. Çünkü konuları itibarıyla birbirinden farklı iki sözleşme varlığını devam ettirmektedir⁴¹. Diğer yandan işçinin kendi aracını kullanması için mutlaka kira sözleşmesinin kurulmuş olması gerekmemektedir. İşçi tarafından temin edilen araç için uygun karşılık verilmesi TBK m. 413/2 gereğidir. Özel olarak işçi ile işveren arasında kira sözleşmesi yapılmadığı takdirde ilişkinin TBK m. 413/2 kapsamında kurulduğu kabul edilmelidir. Çünkü kira sözleşmesi yapıldığında gerek işçi gerekse işveren açısından birtakım

34 Wildhaber/Hansenberger, 154.

35 Yarg. 9. HD., 30.05.2017, E.2017/4826, K.2017/9393, (www.lexpera.com.tr).

36 Antalya, 278; öğretideki çeşitli tanımlamalar için bkz. Erdenk, 42.

37 Erdenk, 72.

38 Yazarlara ilişkin olarak bkz. Ercoşkun Şenol, 720.

39 Antalya, 278.

40 Yarg. HGK, 28.04.2010, E.2010/193, K.2010/235, (www.lexpera.com.tr).

41 Kira sözleşmesinin, karma sözleşmenin içinde yer aldığı bir duruma örnek olarak kiralananın karşılığı olarak bir iş görme ediminin kararlaştırılması gösterilebilir, bu konuda bkz. Doğan, Murat: Dördüncü Bölüm: Kira Sözleşmesi, "Borçlar Hukuku Özel Hükümler" içinde, (Ed. M. Turgut Öz), Seçkin Yayınevi, Ankara 2023, 197.

mali yükümlülüklerin doğduğu göz ardı edilmemelidir. Bu nedenle işçi ile işveren arasında doğrudan bir kira ilişkisinin kurulduğunu söylemek çeşitli hukuki sorunları beraberinde getirebilecek mahiyettedir.

2. Yerel Âdetin Varlığı

Araç veya malzemenin işçinin kendisi tarafından temin edileceğine ilişkin yerel bir âdetin var olması da mümkündür. Nitekim TBK m. 413/1'de anlaşma ya da yerel âdet olmadığı takdirde gerekli araç ve malzemenin işveren tarafından sağlanması gerektiği düzenlenmiştir. Örneğin, İsviçre Hukuku bakımından verilen bir örnekte oyuncular iş görme edimleri için ihtiyaç duydukları sokak kıyafetlerini genellikle kendileri sağlamakla yükümlüdürler. Söz konusu geleneğin, işçiler üzerinde bir etki yaratabilmesi için işçiler tarafından bilinmesi de gerekmektedir. Çünkü hem İsviçre Borçlar Kanunu'nda hem de Türk Borçlar Kanunu'nda böyle bir şartın varlığı aranmamıştır⁴². Bu nedenle yerel âdetin uygulanabilirliğinden söz edilebilmesi için işçi tarafından biliniyor olması gerekli değildir. Ancak yerel âdet niteliğinde bir uygulamanın olması şarttır.

Orkestra müzisyenlerinin kişisel enstrümanlarını temin etmesi ve kullanması yaygın bir âdettir. Ancak durum piyanistlerde farklıdır⁴³. Bu farklılık bir piyano veya kuyruklu piyanonun taşınmasının zor olmasından kaynaklanmaktadır. Diğer bir örnekte, aşçılardan kendi bıçaklarını getirmeleri beklenir. Aynı durum kuaförlerin makasları için de geçerlidir. Odun kırma işlerinde balta, tiyatrodaki modern kıyafetler geleneksel olarak işçiler tarafından sağlanmalıdır⁴⁴. Eve verilen dikiş işinde dikiş makinesi âdet gereği terzi tarafından sağlanmalıdır⁴⁵. Bununla birlikte öğretide de isabetle belirtildiği gibi, bizce de artık uygulaması kalmamış eski âdetlere günün-

müzde dayanılması kabul edilmemelidir, güncel uygulamalar takip edilmelidir⁴⁶. Genel kuraldan ayrılarak araç ve gereçlerin işçi tarafından sağlanmasının âdet olduğundan söz edilebilmesi için titiz bir inceleme yapılması gerekir.

Yerel âdetin varlığı veya anlaşma sonucunda işçiler örneğin, sanatçılar veya müzisyenler, araç veya malzeme sağlamakla yükümlü olabilirler. Bu durumda, aksi yönde bir anlaşma olmadıkça veya tazminat verilmemesine ilişkin de bir yerel âdet bulunmadıkça işveren işçiye uygun karşılık ödemekle yükümlüdür. Yukarıda da belirtildiği gibi, işçinin bu durumu bilip bilmemesi uygun karşılığın doğumu bakımından önemli değildir. Kendi bıçaklarını getirmesi beklenen aşçılar arasında ya da kendi makaslarını getirmesi beklenen kuaförlük mesleğinde veya oyuncunun temin edeceği sokak kıyafetlerinde bu tür karşılıksız uygulama günümüzde geçerlidir.

İşçi, işverenin rızasıyla işin yürütülmesi için araç veya malzeme sağlarsa, aksi kararlaştırılmadıkça veya alışılmış olmadıkça, kendisine kullanıma uygun şekilde bir ödeme yapılmalıdır. İşverenin rızası zımnen de verilebilir⁴⁷. Uygun karşılık ödeme yükümlülüğü için işçinin kendi araç veya malzemesini kullanmak zorunda olup olmasının bir önemi yoktur. Bu konudaki belirleyici faktör, işverenin bu kullanımdan haberdar olup olmadığıdır. Haberdar olup itiraz etmediği takdirde zımni onayın varlığı kabul edilmelidir. Bu nedenle böyle bir durumda işverenin TBK m. 413'e göre uygun karşılık ödeme yükümlülüğü doğar. Öte yandan, işveren işçinin kendi aracını kullandığını bilmiyorsa, ödenecek karşılık vekâletsiz iş görme kapsamında talep edilebilir (TBK m. 526 vd.). Kullanım işverenin olumsuz yöndeki iradesine aykırı şekilde gerçekleşmiş ise gerçek olmayan vekâletsiz iş görme hükümleri uygulama alanı bulabilecektir (TBK m. 530)⁴⁸.

42 *Rehbinder/Stöckli*, 435.

43 *Demircioğlu, A. Murat/ Centel, Tankut/ Kaplan, Hasan Ali: İş Hukuku*, 21. Baskı, İstanbul 2021, 127.

44 *Demircioğlu/Centel/Kaplan*, 127.

45 *Becker*, 494.

46 *Brunold, Fadri: Die Arbeitsauslagen im Schweizerischen Individualarbeitsrecht*, Stampfli, 2014, 142.

47 *Portmann/Wildhaber*, 150.

48 *Rehbinder/Stöckli*, 435; bkz. VI, 2, b.

3. Sadakat Borcu Gereği

Sağlanan araç veya malzeme uygun niteliğe sahip değilse işveren, TBK m. 408 uyarınca işi kabul etmekte temerrüde düşmektedir. Kanuna göre, "İşveren, işgörme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez. Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir." (m. 408). Bu durumda işverenin kusuru ile işçinin iş görme edimini yerine getirmesini engellemesi söz konusu olmaktadır. Bu gibi durumlarda, işçinin iş araç ya da malzemesini tedarik yükümlülüğü yoktur ve işçi ücretini işverenden talep etme hakkına sahiptir. Ayrıca işçinin bu nedenle kaçırılan çalışma saatlerini telafi etmesi de işveren tarafından talep edilemez. Bazı durumlarda ise işçinin sadakat borcu işçiyi pozitif bir eyleme zorlayabilir⁴⁹. Ancak bu durum sadakat borcu nedeniyle işverenin meşru menfaatleri için işçinin maddi durum veya sağlık açısından kendini feda etmesi anlamına gelmemektedir⁵⁰. Buna karşılık kimi hâllerde işçi sadakat borcu nedeniyle işverene ihtar çekmek veya eksik olanı temin etmek zorunda kalabilir⁵¹.

Sadakat borcu nedeniyle işçi, belirli koşullar altında iş aracı veya malzemesi açısından eksik olanı ilgili bir anlaşma veya yerel âdet olmaksızın tedarik etmek zorunda kalabilir. Örneğin, işçi iş görme borcunu işyeri dışında bir yerde ifa ediyorsa, işverenin bu araç ve malzeme sağlama olanağı yok, işin görülmesi gerekli ve araç veya malzemenin değeri düşükse böyle bir durumun varlığı söz konusu olabilecektir⁵². Diğer yandan dürüstlük kuralı gereği araç veya malzemenin kim tarafından sağlanacağından emin olamadığı

durumlarda, kendi temerrüdünün rizikosunu taşımak istemeyen işçinin araç ve malzeme temin ederek kanun maddesi kapsamında tazminat talep edebileceğini kabul etmek gerekir⁵³.

Uygun araç veya malzeme eksikliği varsa, şartlar elverdiği ölçüde işçi, işverene söz konusu eksiklik ile ilgili olarak dürüstlük kuralı gereği bir hatırlatma yapmalıdır⁵⁴. Diğer yandan gerekli araç veya malzeme işveren tarafından sağlanmıyorsa ve işçi tarafından temin edilebilmesi işçiden beklenebilecek ölçüde kolaysa, sadakat borcu nedeniyle işçiden eksik olanı tamamlaması beklenebilir. Bu durumda işçi, ilgili masrafların geri ödenmesine TBK m. 413 kapsamında hak kazanır. İşverenin, gerekli araç ve malzeme işçinin ihtarına rağmen temin etmediği ve temin edilmesinin işçiden beklenebileceği durumlarda işverenin işi kabulde temerrüdü söz konusu olacaktır⁵⁵.

Doktrinde sadakat borcu kaynaklı olarak işçi tarafından temin edilen araç ve malzemenin TBK m. 413 değil, TBK m. 414 kapsamında değerlendirilebileceği ifade edilmiştir. Buna göre işçi istisnai durumlarda, örneğin farklı bir işyerinde malzeme eksikliği söz konusu olduğunda anlaşma veya yerel âdet olmaksızın kendi araç veya malzemesini temin etmek durumunda kaldığında bu konuda bilgi sahibi olmayan işverenin TBK m. 413'e göre değil, gerekli giderin karşılanmasını öngören TBK m. 414'e göre tazminat ödemekle yükümlü olduğu kabul edilebilir⁵⁶.

Kanaatimizce bu durumda farklı ihtimaller gözetilerek çözüm yoluna gidilmesi daha adil gözükmemektedir. Şöyle ki işçi araç veya malzemeyi sıfırdan satın almak durumunda kalmış ise bu durumda TBK m. 414 uyarınca giderlerin karşılanması kapsamında işçiye ödeme yapılabilir. Bu ihtimalde temin edilen araç veya malzemenin

49 Pellascio, Michel: OR Kommentar zum Schweizerischen Obligationenrecht, 4. Auflage, Orell Füssli Verlag AG, 2023, 984.

50 Brunold, 73.

51 Rehbinder/Stöckli, 434.

52 Brunold, 140.

53 Becker, 493.

54 Staehelin, 345; işverenin söz konusu eksiklik ile ilgili bilgi sahibi olduğu açıkça, ihtar gerekliliği hususunda bkz. Portmann/Wildhaber, 150.

55 Staehelin, 345.

56 Streiff, Ullin/ von Kaenel, Adrian: Arbeitsvertrag Praxis-kommentar zu Art. 319-362 OR, 6. Auflage, Schulthess Juristische Medien AG, 2005, 330.

mülkiyeti işverene geçecektir. Buna karşılık kendisine ait olan araç veya malzemeyi kullandığında işçiye TBK m. 413/2 kapsamında uygun bir karşılık ödenmesi yeterli olacaktır⁵⁷.

Diğer yandan araç ve malzemenin sadakat borcu kapsamında işçi tarafından temin edilmesi ihtimalinin, işverenin talimatının bulunmadığı hâllerde araç ve malzeme temin edilmesi ihtimalinden ayrı tutulması gerekmektedir. İkinci ihtimalde yapılacak ödeme vekâletsiz iş görme hükümlerine dayanırken ilk ihtimalde TBK m. 413 ve m. 414'e dayandığının kabulü yerinde olacaktır. İşverenin söz konusu eylem hakkında açıkça rızasının bulunmadığı biliniyorsa, bu durumda işçinin sadakat borcu gereği araç veya malzeme temin etmesi gerektiğinden bahsetmek mümkün olmayacaktır.

4. İşçinin Kendi Araç ve Malzemesini Kullanmasının İşveren Tarafından Yasaklanmamış Olması

İşverenin yönetim hakkı çerçevesinde işçinin kendi araç veya malzemesini kullanmasını sınırlaması veya yasaklanması mümkündür. İşveren açısından veri güvenliği sebebi ile ya da kişisel verilen korunması amacıyla işverenin bu yönde yasaklamalar getirmesi mümkündür. Gerçekten işçinin kendi şahsi telefonu ile müşterileri araması, iş görme ediminin yerine getirilmesi sırasında bu telefonu kullanması işçinin işverenin müşterilerinin kişisel verilerini elde etmesine neden olacaktır. Özellikle de bazı verilerin sim kart yerine telefon cihazına kaydediliyor oluşu işverenin gizli bilgilerinin işçinin telefonunun hafızasına kaydedilmesini sağlayabilecektir. Aynı durum işçinin şahsi bilgisayarını kullanması durumunda da gündeme gelebilecektir. Bu nedenle işverenin bu yönde yasaklamalar getirmesinde haklı menfaati vardır ve işçinin bu yöndeki talimatlara uyması gerekir. Aksi durum işçi hakkında yaptırımlar uygulanmasına neden olur. Bu nedenle işçinin ken-

di araç veya malzemesi ile çalışması yönündeki talebi işveren tarafından kabul edilmek zorunda değildir.

Ayrıca şunu da ekleyelim ki, işverenin yönetim hakkı kapsamında kullanımına izin verdiği işçiye ait araç veya malzemenin yalnızca işin ifasında kullanılmasını talep etmesi mümkündür. Ancak bu talep kişi dokunulmazlığına, özel hayatın gizliliğine, haberleşme hürriyetine, eşit davranma ilkesine aykırılık teşkil etmemelidir. İşçinin kendi telefonundan veya bilgisayarından özel amaçlı internete bağlanmasında problem gözüküyor gibi olsa da artık nesnelere interneti konsepti çerçevesinde "cihazların kendi aralarında iletişim kurabilmesi" de söz konusu olabilmektedir. Bu nedenle özel amaçlı kullanımların kısıtlanmasında işverenin meşru menfaatinin olduğunu savunmak günümüzde hukuka uygunluk bakımından daha kolay gözükmektedir.

5. İşçi Tarafından Temin Edilen Araç ve Malzemenin Ölçülülük Açısından Değerlendirilmesi

Yukarıda da belirtildiği gibi TBK m. 413/1 uyarınca, aksine anlaşma yoksa işveren iş için gerekli araç ve malzemeleri temin etmek zorundadır. Doktrinde, bizce de haklı olarak, Türk Borçlar Kanunu m. 413'te yer alan bu hükümlerden yola çıkarak araç ve malzeme sağlamanın maddi yükünün işçi üzerinde bırakılabileceği, bu durumda işverenlerin araç veya malzemeyi temin etmek istemeyecekleri ifade edilmekte ve hüküm eleştirilmektedir. Eleştirinin kökeninde TBK'nın eşit konumda bulunanlar arasındaki ilişkileri düzenlediği, araç ve malzeme temini hususundaki düzenlemelerin işçiyi koruyucu şekilde İş Kanunu'nda yer alması gerektiği düşüncesi yatmaktadır⁵⁸.

TBK m. 413/2'de taraflar arasında "kararlaştırıldığı" takdirde işçi tarafından temin edilen araç ve malzeme için işverenin herhangi bir karşılık ödemeyeceği düzenlenmiştir. Hammaddede gibi tüketilebilen malzemeler veya projeksiyon cihazı

57 Benzer görüş için bkz. *Probst, Dominik, Arbeitsvertrag, Boris Etter, Nicolas Facincani, Reto Sutter (Ed.), Stampfli, Bern 2021, 262.*

58 *Erol, 138.*

gibi kullanım ömrü belli olan araçlar bakımından madde metninin "lâfzî" problem teşkil etmektedir. Bu bağlamda işçi tarafından işverenin talebi üzerine sıfırdan satın alınarak hayatın olağan akışına aykırı şekilde temin edilen araç ve malzeme bakımından da İş Hukukunun temel mantığına ve işçiyi koruyucu niteliğine aykırı bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Söz konusu ihtimaller İş Hukukunun işçiyi koruyucu niteliğinin işveren tarafından "dolanılmasına" hizmet edebilir niteliktedir.

Kanaatimizce işçi tarafından karşılıksız şekilde sağlanabilecek araç ve malzeme hâlihazırda işçinin elinde olan; elinde olması ve işveren ile paylaşması hayatın olağan akışına uygun olan araç ve malzemeler olarak kabul edilmelidir. Hayatın olağan akışına uygun olmayacak şekilde araç ve malzeme sağlandığı durumlarda ise ölçülülük denetimi yapılmalıdır. Kanundaki bu düzenleme işçiye aşırı yük yüklememeli, böyle bir anlaşma söz konusu ise dürüstlük kuralı gereği araç ya da malzemenin işçi tarafından karşılanacağına ilişkin hükmün geçersiz olacağı kabul edilmelidir⁵⁹. Örneğin, işçinin işe girişini son teknoloji ürünü oldukça pahalı bir bilgisayarı temin etmesine bağlamak iş sözleşmesinin niteliğine aykırı kabul edilmelidir. Zira iş sözleşmesinde asıl olan işçinin iş görmesi, işverenin de ona iş vermesi, bunun için de işletmenin kaynaklarını kullanması, yani işyerini hazır etmesi, hammadde, enerji, gerekli araç ve gereçleri işçiye sağlamasıdır⁶⁰. TBK m. 413'teki hükümden yararlanarak bu rolleri tersine çevirecek şekilde işçiye aşırı yük yüklenmemelidir. Bu bağlamda bizce yukarıda verdiğimiz örnekte bilgisayarın alınma tarihi, taksit sayısı gibi veriler inceleme sırasında ölçüt olarak kullanılabilir. TBK m. 413'te yer alan düzenlemenin işveren tarafından kötüye kullanılmasına bu şekilde engel olunabilecektir.

59 Dürüstlük kuralının sözleşmeler üzerindeki etkisi için bkz. Güzel, Ali/ Ugan, Deniz: İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, MÜHFHAD, S. 1, C. 20, 2014, 35.

60 ErfK/Preis, 23. Auflage, 2023, BGB § 611a Rn. 625.

IV. İşverenin İşçiye Uygun Bir Karşılık Ödemesi

1. Yapılacak Ödemenin Hukuki Dayanağı

Türk Borçlar Kanunu m. 413/2'de işçinin işveren ile anlaşarak işin ifası için kendi araç veya malzemesini temin ettiği durumlarda, aksi kararlaştırılmadıkça veya bu yönde yerel âdet bulunmadıkça işverenin temin edilen araç veya malzeme için işçiye uygun bir karşılık ödeyeceği hüküm altına alınmıştır. İşverenin ilgili madde kapsamındaki uygun bir karşılık ödeme yükümlülüğü kural olarak işçinin kendi araç veya malzemesini temin etmesine açık veya zımni olarak rıza gösterdiği yani bunu bildiği hâllerde söz konusu olacaktır⁶¹.

Araç veya malzemenin işçi tarafından temin edilmesi karşılığında işveren tarafından yapılması öngörülen ödeme TBK m. 413/2'de "uygun bir karşılık" olarak ifade edilmiştir. Madde metninde uygun bir karşılığın nasıl hesaplanacağı veya hukuki niteliğinin ne olduğuna ilişkin bir açıklık bulunmamaktadır. Yukarıda ifade edildiği gibi işçi ve işveren arasında araç veya malzemenin işçi tarafından temin edileceğine ilişkin yapılacak bir sözleşme, kaynağını TBK m. 413'ten alan isimli bir sözleşmedir. Sözleşmenin asli edimlerini işçinin araç ve malzeme sağlaması ile işverenin bunun karşılığında uygun bir ödeme yapması oluşturmaktadır. Bu nedenle ödenecek uygun karşılık tazminat niteliğinde bir ödeme değildir.

Zorunlu harcamaların kısmen veya tamamen işçi tarafından karşılanmasına ilişkin anlaşmaların geçersiz olduğunu düzenleyen TBK m. 414/3 hükmü ile kendi araç veya malzemesini işin görülmesine özgüleyen işçiye, bu yöndeki bir anlaşmanın varlığı veya yerel âdetin bulunması hâlinde işveren tarafından uygun bir karşılık ödenmeyebileceğini düzenleyen TBK m. 413/2

61 Streiff, Ullin/ von Kaenel, Adrian/ Rudolph, Roger: Arbeitsvertrag Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Auflage, Schulthess Juristische Medien AG, 2012, 486.

hükmü arasında bir ilişki sorunu bulunmaktadır⁶². İlk bakışta iki hüküm arasında bir tutarsızlık varmış gibi görünmektedir. Halbuki TBK m. 414 genel olarak işin görülmesinin gerektirdiği giderlerin (masrafların) geri ödenmesini, TBK m. 413/2 ise iş araç ve malzemelerinin temini karşılığında belirlenecek uygun bir karşılığın işçiye ödenmesini düzenlemektedir. Bu durumda TBK m. 413, m. 414'e göre özel hüküm mahiyetindedir⁶³. İki hüküm arasındaki farklılıklar nedeniyle araç ve malzeme sağlanması karşılığında ödenecek uygun karşılık ile bu araçların kullanılması nedeniyle ortaya çıkan gider kavramları iyi şekilde ayrıştırılmalıdır.

2. İşçiye Yapılacak Uygun Ödeme Bakımından Özel Durumlar

a) Araç veya Malzemenin İşçi Tarafından Satın Alınarak Temin Edilmesi

818 sayılı mülga Borçlar Kanunu'nda işçiye uygun karşılık ödenmesi işveren bakımından bir zorunluluk idi. Ancak 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda aksi kararlaştırılmışsa veya yerel âdet varsa işçiye ödeme yapılmaması mümkün hale gelmiştir⁶⁴. Kanaatimizce ödeme yapılmamasına ilişkin anlaşmalar kapsamında işçi tarafından sağlanacak araç veya malzeme bakımından maddi olarak bir üst limit düzenlenmesi isabetli olurdu. Daha önce de ifade ettiğimiz gibi, özellikle işçi tarafından yalnızca söz konusu işin ifası nedeniyle satın alınarak temin edilecek yüksek maliyetli araç veya malzemenin masraflarını hakkaniyete aykırı olarak işçiye yükleyen sözleşme hükümlerine mutlak bir geçerlilik tanınmamalıdır⁶⁵.

Türk Borçlar Kanunu m. 413'ün gerekçesinde kömürün malzeme niteliğinde olduğu ifade

edilmiştir. İşçi ve işveren örneğin kömürün bir malzeme olarak işçi tarafından temin edileceği ve karşılığında ödeme yapılmayacağı üzerinde anlaşılırsa bunun sınırının ne olacağına ilişkin TBK'da açıklık bulunmamaktadır. İşyerinin bir termik santral olduğu varsayımında termik santralin kömür ihtiyacının işçiler tarafından karşılanması mümkün olup olmadığı sorusu akla gelebilir. Bu örnek karşısında dürüstlük kuralı gereği karşılık ödenmeden sıfırdan satın alma yoluyla temin edilecek araç ve malzemeler bakımından bir sınır getirilmesi gerektiği şüphesizdir.

Türk Borçlar Kanunu m. 414/3 giderlerin işçi tarafından karşılanmasını yasaklarken TBK m. 413/2 özel nitelikli bir hüküm olarak işçi tarafından temin edilen araç ve malzeme için uygun bir karşılık ödenmeyebileceğini düzenlemiştir. Her ne kadar TBK m. 413/2, TBK m. 414/3'e göre özel bir hüküm olsa da TBK m. 414/3 ile hedeflenen amacı dışlar şekilde kullanılmamalıdır. Araç veya malzemenin işçi tarafından satın alınarak temin edilmesi işverenin talebi ile olduysa bu durumda somut olay ayrıntılı şekilde incelenmelidir. *Yavuz/Acar/Özen*'e göre ise araç ve malzeme işçi tarafından sağlandığında, uygun tazminat dürüstlük kuralına göre işçinin yapmış olduğu harcama miktarına göre belirlenmelidir. İşçi tazminat ile ne kazanç sağlamalı ne de zarara uğramalıdır. İşçiye ait araçların kullanılmasından doğan aşınma veya yıpranma payının tazmin edilme imkânı bulunmaktadır⁶⁶.

Kanaatimizce işçinin altına girdiği maddi yükün hayatın olağan akışına aykırı olduğu sonucuna varıldığı takdirde TBK m. 502 ve devamında yer alan vekâlet hükümleri geçerli olmalıdır. Bilindiği gibi vekâlet sözleşmesinin tarafların açık irade beyanları ile kurulması gerekmektedir⁶⁷. Ayrıca TBK m. 510/1 uyarınca vekâlet veren, vekili

62 Bu konuda açıklamalar için bkz. *Özdemir*, 24-25.

63 *Brunold*, 148.

64 *Caniklioğlu*, Nursen: Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirilmesi, Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, İstanbul, 2012, 105.

65 *Alp*, Mustafa: *Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)*, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, Beta, 2011, 832.

66 *Yavuz, Cevdet/ Acar, Faruk/ Özen, Burak*: Türk Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler, 17. Baskı, Beta, İstanbul, 2021, 515.

67 *Erkan*, Vehbi Umur: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Vekâlet Sözleşmesinde Vekâlet Veren Ücret Ödeme Borcu Dışındaki Diğer Borçları, AÜHF, S. 2, C. 62, 2013, 445.

lin yaptığı giderleri ödemekle yükümlüdür. Tüm bu hükümler dikkate alındığında işin görülmesi için gerekli araç veya malzemeyi temin etmek zorunda kalan işçiye iyi niyetle ödediği para tutarı işverence ödenmelidir. Ancak bu durumda temin edilen araç veya malzemenin mülkiyeti işverene ait olacaktır. Buna karşılık bir zorunluluk olmadıkça işverenin onayı olmadan işçi kendisi sıfırdan araç veya malzeme satın alarak temin etmemelidir. Çünkü bu durumda TBK m.413 uyarınca, işveren bu araç ya da malzemenin işverenin işine özgülenmesi halinde yapılan harcamayı, yani araç ya da malzemenin bedelini değil yalnızca yıpranma bedelini (amortisman) ödemekle yükümlüdür. Daha açık deyişle dürüstlük kuralı aksi sonuca ulaşmayı gerektirmedikçe işçi araç veya malzemenin satın alma bedelini talep edemeyecektir.

Yargıtay 7. HD'nin 2014 yılında verdiği karara konu olan bir uyuşmazlıkta da benzer bir durum söz konusudur. Karar metninde, somut olayda davacının alacaklı olduğunu ve çalıştığı şirket yararına aldığını iddia ettiği diz üstü bilgisayar karşılığının alacak hesabında göz ardı edilmiş olduğu, mahkemece davacının şirket adına bedelini ödeyip aldığı diz üstü bilgisayar bedelinin de yapılan masraflar içinde değerlendirilip dava konusu alacak miktarına eklenmesi gerektiği ifade edilmiştir⁶⁸. Böylece işçi tarafından temin edilen araç veya malzemenin satın alma bedelinin somut olayın koşulları değerlendirilerek işverene yüklenebilmesi ihtimali bir yargı kararına yansımıştır.

Kendi cihazını getir (BYOD) uygulaması yönünden inceleme yapılacak olursa, BYOD kapsamında kurulan bir ilişkide temin edilen aracın satın alma maliyetinin en azından bir kısmı işçi tarafından karşılanmış olmalıdır. Aksi hâlde zaten BYOD söz konusu olmayacaktır. İşveren bu maliyete doğrudan katkıda bulunabilir veya BYOD kullanımı süresince yıpranma bedeli mahiyetinde periyodik olarak orantılı bir miktar ödeme ya-

pabilir. Ancak nihayetinde kavram olarak BYOD, işçinin sahip olduğu kişisel bir cihazın işverenin işine özgülenmesini öngörmektedir⁶⁹.

b) İşverenin Rızası Olmadan Kendi Araç veya Malzemesini Kullanım Halinde Uygun Karşılık

İşverenin açık veya zımni rızası ile araç veya malzemenin işçi tarafından temin edilmesi durumunda Türk Borçlar Kanunu m. 413 hükmünün uygulama alanı bulacağı daha önce de ifade edilmişti. Bunun gibi işçi sadakat borcu nedeniyle kendi araç veya malzemesini kullanmak durumunda kalırsa yine TBK m. 413 hükmü uygulanmalı ve işçiye temin ettiği araç veya malzeme karşılığında uygun bir karşılık ödenmelidir. Gerçekten sadakat yükümlülüğü işçinin kendi araç veya malzemesini kullanmasını gerektirdiği takdirde işçiye yapılacak ödemenin vekâletsiz iş görme hükümlerine dayanması yerinde olmayacaktır⁷⁰. Buna karşılık işveren, işçisinin kendi araç veya malzemesini kullandığını bilmiyorsa ve önceden bu ihtimale yönelik olarak işveren tarafından herhangi bir irade açıklaması söz konusu değilse, işçiye sağlanacak karşılık TBK m. 526 ve devamında düzenlenen vekâletsiz iş görme hükümlerine dayanmalıdır⁷¹.

TBK m. 529 uyarınca "İş sahibi, işin kendi menfaatine yapılması hâlinde, iş görenin, durumun gereğine göre zorunlu ve yararlı bulunan bütün masrafları faiziyle ödemek ve gördüğü iş dolayısıyla üstlendiği edimleri ifa etmek ve hâkimin takdir edeceği zararı gidermekle yükümlüdür." Eğer işveren, işçinin kendi araç veya malzemesini kullanmasını açıkça yasaklamış ise bu durumda yalnızca TBK m. 530'da düzenlenmiş olan gerçek olmayan vekâletsiz iş görme hükümleri geçerli olmalıdır⁷². Nitekim TBK m. 530 uyarınca iş sahibi, kendi menfaatine yapılmamış olsa bile, iş görmeden doğan faydaları edinme hakkına sahiptir; ancak zenginleştiği ölçüde, iş görenin

69 Wildhaber/Hansenberger, 156.

70 Becker, 494-495; Pellascio, 984.

71 Brunold, 146.

72 Rehbinder/Stöckli, 435.

68 Yarg. 7. HD., 14.04.2014, E.2014/845, K.2014/7957, (www.legalbank.net).

masraflarını ödemek ve giriştiği borçlardan onu kurtarmakla yükümlüdür.

Doktrinde işverenin aracın kullanılmasını yasakladığı ancak aracın kullanılmasının gerekli olduğu hâllerde işçinin TBK m. 414'e göre tazminat talebinde bulunulabileceği ifade edilmektedir⁷³. İşverenin araç ve malzeme kullanımına ilişkin rızasının TBK m. 414 hükmünün uygulanmasında mutlak şekilde gerekli olmadığı, belirleyici faktörün aracın kullanılmasının gereklilik ve işe uygunluk bakımından değerlendirilmesi olduğu ileri sürülmüştür⁷⁴. Yani işverenin rızası yok ama işçi yine de masraf yapıyorsa ve yapılan masraf gerekli ise bunların işçiye ödenmesi gerektiği iddia edilmektedir. Ancak bize göre TBK m. 413/2 hükmü tarafların "anlaşmasını" gerekli kıldığından rızaya aykırı kullanım durumunda TBK m. 414 değil, vekâletsiz iş görme hükümleri uygulanması daha isabetli olacaktır. Nitekim TBK m. 413, m. 414'e nazaran özel hüküm mahiyetine sahiptir.

Bu noktada zımni rızanın kabul edilip edilmeyeceği tartışma konusu olabilir. Bilindiği gibi TBK m. 6 uyarınca, öneren, kanun veya işin özelliği ya da durumun gereği açık bir kabulü beklemek zorunda değilse, öneri uygun bir sürede reddedilmediği takdirde, sözleşme kurulmuş sayılır. İşin niteliği gereği araç kullanılması makul karşılanabiliyorsa veya işin niteliği doğrudan bunu gerektiriyorsa işverenin işçinin kendi aracını veya malzemesini kullandığını öngörebildiğinden hareketle bu durumda işverenin zımni rızasının var olduğu kabul edilmelidir⁷⁵. Diğer yandan gerekli olmamakla birlikte kullanıma işveren tarafından bilinmesine rağmen itiraz edilmiyor ve işçide araç veya malzemesini kullanabileceğine dair bir güven oluşuyorsa yine işverenin zımni rızasından bahsedilebilecektir.

Yukarıda sözü edilen durumlar yoksa emir, talimat veya anlaşma bulunmayan herhâlde zımni rızanın varlığından söz edilmesi de mümkün değildir. Zımni rıza istisnai bir durumdur ve zımni

rızanın varlığı, gerektiği takdirde işçi tarafından kanıtlanmalıdır⁷⁶. Ancak açık ya da zımni iradenin yokluğu işçinin kendi araç veya malzemesini işverenin işine özgülemesini karşılıksız da bırakmamalıdır. İşveren işçisinin kendi araç veya malzemesini kullandığını bilmiyorsa bu durumda geri ödemede vekâletsiz iş görme hükümleri uygulanmalıdır⁷⁷.

3. Uygun Karşılığın Tutarının Belirlenmesi

Türk Borçlar Kanunu m. 413'te işçi tarafından temin edilen araçlar için yapılacak ödemenin miktarı bakımından bir açıklık bulunmamaktadır. Bu nedenle işçi tarafından temin edilen araçlar için yapılacak ödemenin miktarının tespiti bakımından farklı görüşler söz konusudur. *Akyiğit*'e göre uygun karşılık tabiri ile kastedilen aracın eskime, aşınma payı olup, uygun karşılığın belirlenmesinde araç veya malzemenin kullanım sıklığı, yıpranma ihtimali ile değerinin ölçüt olarak dikkate alınması yerinde olacaktır⁷⁸. *Alp* ise, TBK m. 413'te miktara ilişkin açıklık bulunmadığından yapılacak ödemenin sözleşme veya geleneğe göre belirlenmesi gerektiğini ifade etmektedir⁷⁹. *Probst ve Staehelin*, araçlar için ödenecek uygun karşılığın, kira ilkelerine dayanması gerektiğini öne sürmektedir⁸⁰.

Hemen belirtelim ki bize göre ödenecek bedelin belirlenmesinde kira hükümlerine dayanılmaması gerekir. Şüphesiz işçi ve işverenin, işçi tarafından temin edilecek aracın bir kira sözleşmesi kapsamında temin edilmesi hususunda anlaşabilmeleri mümkündür, ancak kira sözleşmesi yönünde açık bir anlaşma olmadığı sürece kira hükümlerine dayanılması isabetli olmayacaktır. Kanaatimizce TBK m. 413/2'de yer alan "uygun bir

73 *Streiff/von Kaenel/Rudolph*, 501.

74 *Brunold*, 425.

75 *Rehbinder/Stöckli*, 434.

76 *Streiff/von Kaenel/Rudolph*, 503.

77 *Rehbinder/Stöckli*, 435.

78 *Akyiğit*, Ercan: Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, 2. Bası, Seçkin, Ankara 2021, 222; aynı yönde bkz. *Yamakoğlu*, Efe: Bilişim Teknolojilerinin Kullanımının İş Sözleşmesi Taraflarının Fesih Hakkına Etkisi, On İki Levha, İstanbul, 2020, 104.

79 *Demircioğlu/Centel/Kaplan*, 127.

80 *Probst*, 262; *Staehelin*, 346; Aynı yönde bkz. *Brunold*, 149.

karşılık" ibaresi yıpranma bedelini (amortisman) ifade etmektedir. İşçi genel olarak yapılacak ödeme kapsamında ne zenginleşmeli ne de fakirleşmelidir⁸¹. Bu noktada ifade etmek gerekir ki yıpranma bedeli yalnızca taraflar arasında özel bir anlaşma yapılmadığı durumlarda geçerli olacaktır. TBK m. 413/2 doğrultusunda tarafların daha düşük veya daha yüksek bir miktar üzerinde anlaşabilmeleri mümkündür. Ayrıca ödenecek uygun karşılığa ilişkin hükümler toplu iş sözleşmesinde de yer alabilirler.

Amortismanın sözlük anlamı aşınma, yıpranma payı şeklindedir. Yıpranma bedeli hesabı ile bir sabit varlığın maliyeti dönemlere dağıtılmaktadır⁸². Vergi Usul Kanunu m. 315 dikkate alınarak yapılacak bir normal yıpranma bedeli hesabında sabit varlığın maliyet bedeli ile faydalı ömrü esas alınarak her yıl için eşit tutarlarda yıpranma bedeli belirlenmektedir⁸³. Örneğin, 20.000 TL maliyetli bir makinanın faydalı ömrü 5 yıl ise yıllık yıpranma bedeli $20.000 \text{ TL} / 5 \text{ yıl} = 4.000 \text{ TL}$ olarak hesaplanmaktadır. Varlıkların faydalı ömürlerine ilişkin olarak Gelir İdaresi Başkanlığı tarafından Amortisman Oranları Tablosu yayınlanmaktadır⁸⁴. Bu tabloda her bir varlığın faydalı ömrü ile normal yıpranma oranı yer almaktadır. Böylece işçi tarafından temin edilen bir aracın yıllık yıpranma bedeli ilgili tabloda yer alan yıpranma oranı esas alınarak belirlenecek, ardından işçinin aracı temin ettiği süreye oranlanarak işçiye ödenecek uygun bir karşılık hesaplanabilecektir.

Diğer yandan gerek faydalı ömrün sonra ermiş olma hâli gerekse enflasyon nedeniyle aracın değerindeki değişimler farklı bir hesaplama yöntemine ihtiyaç gösterebilir. Bu durumda yıpranma

bedelinin enflasyon endeksi yardımıyla hesaplanması faydalı olacaktır. Hesaplama yapılırken enflasyon katsayısı aracın alış bedeli ile çarpılıp çıkan sonuç faydalı ömre bölünecek ve güncel yıpranma bedeli hesaplanabilecektir⁸⁵. Ancak bu hesap önceden satın alınmış olmakla beraber ilk defa kullanılmaya başlanacak araç ve malzeme için adil olacaktır. Eğer daha önce kullanım söz konusu ise hesaplama ikinci el piyasasındaki emsal fiyatlar üzerinden yapılmalıdır.

Doktrinde işçinin işi için hâlihazırda edinmiş olduğu ve daha önce özellikle ucuz bir tedarik işi yoluyla elde ettiği araçların temin edilmesi hâlinde farklı bir durumun söz konusu olacağı ifade edilmiştir. Buna göre işçinin yapmakta olduğu iş için önceden satın aldığı ve kullanmakta olduğu araç veya malzeme için işçiye yapılacak ödemeler işçiye fayda sağlamış olacaktır⁸⁶. Böylece işçiye ödenecek karşılık nedeniyle işçinin malvarlığında bir zenginleşme söz konusu olacaktır. Hâlbuki yapılacak ödeme neticesinde işçinin zenginleşmemesi veya zarar etmemesi gerektiği ifade edilmiştir. Kanaatimizce bu görüş Gelir İdaresi Başkanlığı tarafından tespit edilen "faydalı ömrünü tamamlamış olan araçlar" için doğru olabilir. Bu durumda ödenecek uygun karşılığın tespitinde ikinci el piyasasındaki emsal fiyatlar dikkate alınmalıdır.

İşçi tarafından temin edilecek malzemeler ise niteliği gereği tüketilebilir varlıklar olduklarından araçlarda olduğu gibi malzemelerde yıpranma bedeli söz konusu olmayacaktır. Temin edilen malzeme işin ifası sırasında kullanılarak tüketilecektir. Bu nedenle malzeme için yapılacak ödeme temin edilen malzemenin maliyet fiyatına bağlıdır⁸⁷. İşçi temin ettiği malzemedan ne kar ne de zarar etmelidir⁸⁸. İlgili piyasa koşulları, malzeme karşılığında ödenecek tutarın uygunluğu sorusu-

81 Brunold, 149.

82 Hatipoğlu, Ayşe Gül: Maddi Duran Varlıklarda Amortisman İşlemlerinin Muhasebe Standartları ile Vergi Mevzuatı Açısından İncelenmesi ve Finansal Tablolar Üzerindeki Etkisinin Değerlendirilmesi, SÜİİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, C. 12, S. 24, 2012, 190.

83 Pamukçu, Fatma: Maddi Duran Varlıklarda Amortisman Uygulamasının Türkiye Muhasebe Standartları ve Türk Vergi Mevzuatı Açısından Karşılaştırılması, Muhasebe ve Denetim Bakış, S. 32, 2010, 73.

84 https://www.gib.gov.tr/sites/default/files/fileadmin/user_upload/Yararli_Bilgiler/amortisman_oranlari.pdf

85 Ögünç, Harun: Faydalı Ömrü Sona Eren Maddi Duran Varlığa Ait Amortisman Giderinin Enflasyon Endeksi Yardımıyla Mamul Maliyetine Yansıtılması, Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi, C. 10, S. 20, 2019, 362.

86 Brunold, 149.

87 Staehelin, 346.

88 Probst, 262.

na cevap vermek için bir göstergedir. Prensip olarak, tazminatın hesaplanması için maliyet fiyatı, malzeme tedariki için belirleyicidir.

Türk Borçlar Kanunu m. 413/2'de yer alan "uygun bir karşılık" ibaresi yıpranma bedelini ifade etmekle birlikte sağlanan araç veya malzemenin kullanımı için yapılan giderleri kapsamamaktadır. Araçların kullanımından doğan giderler TBK m. 414/1 kapsamında karşılanacaktır. Antivirüs programları, ofis programları, internet bağlantı ve abonelik ücretleri, tamir giderleri vb. diğer harcamalar bu kapsamda ele alınmalıdır⁸⁹. Aracın sigorta masraflarından da işveren sorumlu olacaktır⁹⁰. İşçinin işini görmek için ödediği bağlantı veya abonelik ücretleri, elektrik giderleri, teknik destek almasından doğan ücretler, cihazın bozulması hâlinde tamir giderleri ve cihazın çalınması veya kaybolması gibi hâllerde yedek bir cihaz için yaptığı harcamalar da yine bu kapsamda örnek olarak sayılabilir⁹¹.

İşçi tarafından temin edilecek araç ve malzemenin nakil ücreti de gider kapsamında ele alınmalıdır. Yargıtay'ın 2000 yılında verdiği bir kararda⁹² ifade edildiği üzere, "Atölye işyerine iş makinelerini monte eden ve fesih nedeni ile söküp tekrar eski işyerine nakleden davacı işçinin maddi tazminat istemi bir değerlendirmeye tabi tutularak iş makinelerinin nakli ve montaj giderleri; kullanılan süre içindeki yıpranma bedeli; akdin feshi nedeniyle sökülmesi, taşınması ve tekrar monte edilmesi ile sökme ve monte etme arasında geçen süre için mahrum kalınan ücret kaybı tazminat hesabında göz önüne alınmalı, bu konuda gerekirse taraflardan delilleri istenerek bilirkişiden rapor alınmalı ve hâsıl olacak sonuca göre bir karar verilmelidir." Ayrıca her ne kadar TBK m. 413/2 kapsamında uygun bir karşılığın yani yıpranma bedelinin işçiye

ödenmeyebileceği kararlaştırılabilirse de TBK m. 414/1 kapsamında giren giderlerin işçiye ödenmeyeceğine ilişkin yapılacak sözleşmeler TBK m. 414/3 uyarınca "geçersiz" olacaktır. Bu nedenle her somut olayda işin görülmesi için gerekli bir harcama mı söz konusu yoksa işçinin kendi aracını veya malzemesini kullanma olgusu mu mevcut bunun özenle tespiti gerekir.

V. Uygun Karşılığın Ödendiğinin İspatı

Türk Medeni Kanunu m. 6 uyarınca kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür. Yine Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 190/1 uyarınca ispat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakıya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa aittir. Borçlu, borcun ödeme nedeniyle sona erdiğini ileri sürüyorsa, bu durumda ispat yükü kendisine düşmektedir⁹³. Bu nedenle uygun karşılığın ödendiğini işveren ispat etmekle yükümlüdür.

VI. Uygun Karşılığın Ödenme Zamanı ve Ödememenin Sonuçları

1. Sözleşme Devam Ederken

a) Uygun Karşılığın Ödenme Zamanı

Türk Borçlar Kanunu m. 413/2'de araç veya malzeme temin eden işçiye ödenmesi gereken uygun karşılığın ödenme zamanına ilişkin olarak açık bir düzenleme yer almamaktadır. Hâlbuki giderlerin karşılanmasını düzenleyen TBK m. 414/2'de işçi tarafından yapılan giderlerin günlük, haftalık veya aylık olarak ödenebileceği hüküm altına alınmıştır. Kanaatimizce TBK m. 414/2'de yer alan düzenleme TBK m. 413/2 için de

89 Yamakoğlu, 104.

90 Alp, 832.

91 Alp, 834; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz: Covid-19 Pandemi Döneminde Home-Office Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku'nda Mukayeseli Bir Değerlendirme, Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu, İHU Yayınları, İstanbul, 2020, 195.

92 Yarg. 9. HD., 04.12.2000, E.2000/19042, K.2000/18050, (www.lexpera.com.tr).

93 Yarg. HGK, 05.02.2019, E.2017/19-821, K.2019/58, (www.kazanci.com).

kıyasen uygulanmalıdır.

Diğer yandan TBK m. 416'ya göre, "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." Bize göre bu hüküm de işçinin kendi araç ve malzemelerini işverene özgülemesi halinde kıyasen dikkate alınmalı ve bir yedek hukuk kuralı olarak, taraflar arasında daha kısa bir ödeme süresi kararlaştırmamışlarsa yıpranma karşılıkları en geç ayda bir ücretle birlikte işçiye ödenmelidir. Dolayısıyla işçi tarafından temin edilen aracın yıpranma bedeli hesaplandıktan sonra anlaşmaya göre günlük, haftalık veya aylık dilimlere bölünerek aracın kullanım süresine göre en geç bir ayın sonunda olacak şekilde, anlaşma yoksa ayda bir ücretle birlikte işçiye ödeme yapılmalıdır. Eğer kullanım bir aydan daha az bir süre devam edecekse, ödeme en geç son kullanım gününün bitiminde yapılmalıdır. Eğer malzeme temin edilmiş ise, bu durumda malzemenin maliyet tutarı ödeneceğinden yapılacak ödeme malzemenin temin edildiği anda muaccel hale gelmelidir kanaatindeyiz.

Bu noktada işçinin işverene özgülediği araç ya da malzeme bedelinin ücretin içinde kararlaştırılıp kararlaştırılmayacağına da değerlendirilmesi isabetli olacaktır. Kanaatimize göre bu mümkün olmalıdır. Ancak böyle bir anlaşma varsa bu durumda öncelikle aracın bedelinin ve yıpranma payının hesaplanması, bunun aylık dönemlere göre belirlenmesi, ardından da ücrete eklenmesi halinde araç için işçiye uygun bir karşılık verildiğinden söz edilmesi de mümkün olabilecektir. Diğer yandan işçinin işverene özgülediği araç ve malzeme bakımından işçiye uygun bir karşılık ödenmemesi konusunda anlaşma da yapılabileceğinden buradaki anlaşmanın tam bir karşılık olması aranmayacaktır. Buna karşılık yapılan giderler için böyle bir anlaşma yapılıyorsa, yani giderlerin ücretin içinde işçiye ödeneceğine ilişkin anlaşmalarda daha titiz olunmalıdır. Bu

yöntemle işçinin işin görülmesi için yapmış olduğu zorunlu giderlerinin karşılanıp karşılanmadığı araştırılarak ödendiğinin anlaşılması halinde bu yöndeki uygulamalara izin verilmelidir. Giderlerin her zaman aynı olmaması burada yapılacak kararlaştırmayı zorlaştıracaktır kanaatindeyiz. Ayrıca işçinin eskiden beri çalışmasına rağmen kendisine giderler için ek bir ödeme yapılmadan ek bir anlaşma ile giderlerin ücrete dahil olduğuna ilişkin anlaşmalar da geçerli sayılmamalıdır.

Ekleyelim ki, *uygun karşılık* hesaplanırken işçinin işverene özgülediği aracı kişisel ihtiyaçları için de kullanıyorsa ne kadar işverene özgülediği ne kadar kendi kişisel ihtiyaçları için kullandığı dikkate alınmalıdır. Bu noktada kriter olarak aracın "hizmette" yani "işin görülmesinde kullandığı süre" dikkate alınabilir kanaatindeyiz. Nitekim taşıma araçlarına ilişkin olarak TBK m. 415'te bu yönde bir kriter esas alınmaktadır. TBK m. 415 hükmünün bu konuda kıyasen uygulanması isabetli olacaktır. Fakat bu noktada da işçinin çalışma süresinde bu araçları kesintisiz ve düzenli bir şekilde kullanmasının gerektiği, buna karşılık kişisel ihtiyaçlar için kullanıldığı dönemin, işçinin uyuma, dinlenme, gezme ya da diğer ihtiyaçları da dikkate alındığında sürekli olamayacağı gözden uzak tutulmamalıdır. Bu nedenle "hizmette kullandığı ölçüde" kriterinde bu hususlar da dikkate alınmalıdır. Bize göre bu konuda bir sınırın düşünülmesi isabetli olacaktır. Daha açık deyişle, 24 saatlik günün örn. 7,5 saatinde aracın işverene özgülendiği geri kalan 16,5 saatinde işçinin ihtiyaçları için kullanıldığı düşünülmemelidir. Asıl olanın işverenin işinde kullanım olduğu, burada işin görülmesi için gerekli olduğu da dikkate alındığında düzenli ve sürekliliğin söz konusu olduğu değerlendirilerek uygun karşılık buna göre tespit edilmelidir.

b) Uygun Karşılığın Ödenmemesinin Sonuçları

Doktrinde *Tunçomağ/Centel* uygun karşılık ödenmediği takdirde işverenin alacaklı temerrü-

düne düşeceğini ifade etmektedir⁹⁴. Kanaatimizce işçiye temin etmiş olduğu araç veya malzeme karşılığında uygun karşılık ödenmez ise ortaya çıkacak sonuç, somut olayın özelliklerine göre farklı ihtimaller gözetilerek değerlendirilmelidir. Temin faaliyeti süreklilik arz etmiyorsa, araç veya malzeme bir kere temin edilmiş ve ardından ödeme yapılmamışsa işçinin bu nedenle çalışmaktan kaçınabilmesi mümkün değildir. Çünkü bu durum işçinin çalışmaktan kaçınmasına imkân veren düzenlemeler olan İşK m. 34, TBK m. 408 veya İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 13 kapsamına girmemektedir. İşçi iş görme borcunu ifa etmeye devam etmeli veya iş sözleşmesini haklı nedene dayanarak feshetmelidir. Şüphesiz işçinin uygun karşılığı talep hakkı da mevcuttur.

Eğer temin faaliyeti süreklilik içindeyse bu durum farklılık arz etmektedir. Yukarıda araç veya malzeme temini için işçi ile işveren arasında kaynağını TBK m. 413'ten alan isimli bir sözleşme yapıldığı ve söz konusu sözleşme ile hâlihazırda var olan iş sözleşmesinin artık "birleşik sözleşme" niteliğini haiz olduğu ifade edilmişti⁹⁵. Bu doğrultuda yapılan isimli sözleşmenin asli edimleri, araç veya malzemenin sağlanması ve karşılığında yapılacak uygun ödemedir. Ödeme yapılmadığı takdirde işçi ödemelik def'inde bulunarak araç veya malzeme teminine son verebilecek fakat yine çalışmaktan kaçınamayacaktır. Bu durumda TBK m. 413/1 uyarınca araç ve malzeme sağlama borcu işverene geçecektir. Bu andan itibaren işveren tarafından araç veya malzeme temin edilmez ise artık "işveren temerrüdü" söz konusu olacak ve TBK m. 408 uyarınca işçi çalışmadan ücrete hak kazanacaktır.

2. Sözleşme Sona Erdikten Sonra

İş sözleşmesi sona erdikten sonra işçi temin etmiş olduğu araç veya malzeme için hâlen işverenden uygun bir karşılık almamış ise bu durumda bir alacak davası açarak alacağını ödenmesini

talep edebilecektir. Araç ve malzeme temini nedeniyle ödenecek uygun karşılık ücret niteliğinde olmadığından dolayı ücrete ilişkin hükümler geçerli olmayacaktır.

VII. Aksi Yönde Bir Anlaşmanın veya Yerel Âdetin Varlığı

Türk Borçlar Kanunu m. 413/1'de anlaşma veya yerel âdetin varlığı hâlinde araç veya malzemenin işçi tarafından karşılanacağı, TBK m. 413/2'de ise yine anlaşma veya yerel âdetin varlığı hâlinde işçiye temin ettiği araç veya malzeme karşılığında ödeme yapılmayabileceği düzenlenmiştir. Araç veya malzemenin işçi tarafından temin edileceğine ilişkin bir anlaşma veya yerel âdetin varlığı, sağlanacak araç veya malzeme için doğrudan ödeme yapılmayacağı anlamına gelmemektedir. Araç veya malzemenin hem işçi tarafından temin edileceğine hem de karşılığında işçiye ödeme yapılmayacağına ilişkin "ayrı anlaşma veya yerel âdete" ihtiyaç vardır. İsviçre hukuku kapsamında verilen bir örnekte, oyuncuların sokak kıyafetlerini sağlamalarına ilişkin geleneğin hem kıyafetlerin oyuncular tarafından temin edilmesini hem de karşılığında işveren tarafından ödeme yapılmamasını kapsamına aldığı ifade edilmektedir⁹⁶.

Türk Borçlar Kanunu m. 413'te yer alan düzenlemeler işçi ve işverene esneklik sağlamaktadır. Bu nedenle bireysel veya toplu iş sözleşmeleri ile değiştirilebilmeleri mümkündür. TBK m. 414/3'te yer alan ve giderlerin işveren tarafından karşılanması gerektiğine ilişkin düzenleme ise emredici niteliktedir. Taraflar aralarında iş görme borcunun ifası nedeniyle işçi tarafından yapılan giderlerin işçiye geri ödenmeyeceğine ilişkin anlaşma yapamazlar. Her ne kadar iki hüküm arasında bir çelişki varmış gibi gözüküyor olsa da her iki hükmün kapsamına aldığı menfaatler farklıdır, ayrıca TBK m. 413, TBK m. 414'e göre özel hüküm niteliğini haizdir. Bu kapsamda doktrinde örneğin, TBK

94 Tuçomağ, Kenan/ Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 10. Baskı, Beta, 2022, 165.

95 Bkz. II, b.

96 Reh binder/Stöckli, 436.

m. 413'ün emredici olmamasından yararlanarak tele çalışma için gerekli olan malzeme ve kurum masraflarının hakkaniyete aykırı biçimde tele çalışana yükleyen sözleşme hükümlerine geçerlilik tanınmaması gerektiği ifade edilmektedir⁹⁷. Çünkü işçinin iş görme edimini yerine getirme sürecinde kullandığı iletişim araçlarının giderleri, elektrik kullanımının bedeli gibi unsurlar TBK m. 414 uyarınca işin görülmesinin gerektirdiği harcamalar kapsamında değerlendirilmelidir⁹⁸. Diğer yandan bu şekilde bir sözleşme hükmünün sözleşme özgürlüğü çerçevesinde geçerli kabul edilmesi gerektiği de ifade edilmektedir⁹⁹. Ancak bu görüş kapsamında yine de işverenin gerekli çalışma koşullarını sağlama yükümlülüğü, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alma ve eşit davranma borcu çerçevesinde, işçi tarafından sağlanan araç ve malzemenin çalışma ortamına uyumunun ve bakımının sağlanmasını işçiye bırakamayacağı, yani buna ilişkin masrafları işverenin yüklenmesi gerektiği ifade edilmektedir¹⁰⁰. Bize göre de, işin gerektirdiği zorunlu giderler işçiye yüklenemeyeceği için bu masrafların işveren tarafından karşılanması şarttır. Bu konudaki düzenleme emredici olduğu için aksine anlaşma yapılması da mümkün değildir (TBK m. 414/3).

VIII. Uygulanacak Faiz

Araç yıpranma ve malzeme maliyet bedelleri ücret niteliğinde bir ödeme olmadığı, bu ödemenin gecikmesi halinde uygulanacak faiz için mevzuatta özel bir düzenleme yer almadığından dolayı bu alacak talebi için yasal faiz uygulanmalıdır. Diğer yandan, bir işçilik alacağının toplu iş sözleşmesinden doğması da mümkündür. Toplu iş sözleşmesinden doğan alacaklar için Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 53/2 uyarınca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz

oranı uygulanmalıdır. Mevzuatımızda işçi tarafından temin edilecek araç veya malzeme karşılığında ödenecek yıpranma bedeline ilişkin olarak toplu iş sözleşmesinde bir hükme yer verilmesine engel bir düzenleme bulunmamaktadır. Böyle bir hükme yer verildiği takdirde hükmün niteliği öğreti ve Yargıtay kararları doğrultusunda değerlendirilmelidir.

Öncelikle yasal bir hakkın toplu iş sözleşmesinde tekrar edilmiş olması işletme kredisi faizi yürütülebilmesi bakımından yeterli değildir. Bu tarz, kanuna yollama yapan veya kanun hükmünü tekrar eden hükümler "nötr hükümler" olarak adlandırılmaktadır¹⁰¹. Nötr hükümlere dayanılarak işletme kredisi faizine hükmedilmemektedir¹⁰². Bu doğrultuda örneğin, toplu iş sözleşmesinde yer verilen "uygun karşılık TBK m. 413/2 uyarınca ödenecektir" şeklindeki bir hüküm Kanun hükmünün tekrarı olup işletme kredisi faizi doğurmaz.

Yargıtay'ın 2015 tarihli bir kararında sendika üyesi olduğu anlaşılan davacı işçinin toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan bilgisayar ve fotoğraf makinesi yıpranma bedeli alacaklarına 2882 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu m. 61 gereğince, bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi yürütülmesi gerektiği ifade edilmiştir¹⁰³. Karardan da anlaşılacağı üzere yıpranma bedeli alacağına toplu iş sözleşmesinde yer verilmiş ise bu durumda işletme kredisi faizi geçerli olacaktır. Diğer yandan Yargıtay'a göre kural olarak yasadan ve toplu iş sözleşmesinden doğan miktarlar ayrı ayrı belirlenmeli ve yasadan kaynaklanan için yasal faize, toplu iş sözleşmesi sebebiyle ödenmesi gereken miktar yönünden ise işletme kredisi faizine karar verilmelidir¹⁰⁴. Bu durumda TBK m. 413/2 kapsamında hesaplan-

97 Alp, 832.

98 Alp, 832.

99 Aydınöz, Gonca: İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi SBE, Ankara 2014, 140.

100 Aydınöz, 140.

101 Çelik, Nuri / Caniklioğlu, Nurşen / Canbolat, Talat / Özkaraca, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, 36. Bası, Beta, 2023, 984.

102 Yarg. 22. HD., 09.04.2014, E.2014/6890, K.2014/7587, (www.legalbank.net).

103 Yarg. 9. HD., 01.12.2015, E.2014/21174, K.2015/34121, (www.legalbank.net).

104 Değerlendirmeler için bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 1153-1154.

ması gereken normal yıpranma bedeli için yasal faiz, bu bedelin üzerinde bir hak tesis eden toplu iş sözleşmesi hükmünden kaynaklanan fark için de işletme kredisi faizi geçerli olacağı düşünülebilir. Ancak, kanaatimizce TBK m.413/2'de uygun karşılığın hesaplanmasına ilişkin gerek yöntem gerekse miktar bakımından açık bir düzenleme yer almadığından dolayı toplu iş sözleşmesinde yer verilen yıpranma bedelinin tamamı bakımından işletme kredisi faizi geçerli olmalıdır.

IX. SONUÇ

İş ilişkisinde iş görme borcunun ifası için kullanılacak olan araç ve malzeme kural olarak işveren tarafından temin edilmelidir. Araç ve malzeme işçi tarafından temin edilecek ise bu hususta tarafların açıkça anlaşmaları ya da işverenin zımni rızasının varlığı gerekmektedir. Anlaşma yapıldığı takdirde bu anlaşma ile taraflar arasında hâlihazırda var olan iş sözleşmesinin, işin görülmesine ilişkin araç ve/veya malzemenin işçi tarafından karşılanacağına ilişkin ikinci bir sözleşmenin de yapılması ile bu sözleşmelerin "birleşik sözleşme" niteliği kazandığını söylemek mümkündür.

Diğer yandan işin görülmesi için gerekli olan araç ve malzemenin işçi tarafından karşılanacağına ilişkin bir yerel âdet var ise yine araç ve malzeme işçi tarafından temin edilmelidir. Söz konusu uygulama bir hukuk kuralı oluşturacak kadar yaygın bir âdet niteliğinde ise artık bu yerel âdetin varlığının işçi tarafından biliniyor olması gerekli değildir. Bu âdet işçiyi bağlayacaktır. Ancak günümüzde bu gibi uygulamalara sınırlı değer verilmesi, gerçekten yaygın bir âdetse ve iş hukukunun işçiyi koruyucu niteliğine de açıkça aykırı düşmüyorsa bunların kabul edilmesi daha isabetli olacaktır.

İşverenin araç ve malzemenin işçi tarafından temin edilmesine ya da kendi aracını iş görme ediminin yerine getirilmesinde kullanmasına yönelik olarak tek taraflı emir veya talimat verebilmesi mümkün değildir. Araç ve malzemeyi temin eden işçiye, kural olarak, işveren tarafından uygun bir karşılık ödenmelidir. Ancak Kanuna göre

tarafların aksini kararlaştırabilmeleri de mümkündür. Aksinin kararlaştırılması TBK m. 413/2 uyarınca mümkünse de kanaatimizce hayatın olağan akışına uygun olmayacak şekilde araç ve malzeme sağlandığı durumlarda ölçülülük denetimi yapılmalıdır. Kanundaki bu düzenleme işçiye aşırı yük yüklememeli, böyle bir anlaşma söz konusu ise dürüstlük kuralı gereği araç ya da malzemenin işçi tarafından karşılanacağına ilişkin hükmün geçersiz olacağı kabul edilmelidir. Bu bağlamda işçi tarafından temin edilecek araç ve malzemenin maliyeti bakımından maddi bir üst sınırın Kanunda özel olarak düzenlenmesi yerinde olacaktır.

İşçi ve işveren arasında araç veya malzemenin işçi tarafından temin edileceğine ilişkin yapılacak bir sözleşme, kaynağını TBK m. 413'ten alan isimli bir sözleşmedir. Sözleşmenin asli edimlerini işçinin araç ve malzeme sağlaması ile işverenin bunun karşılığında uygun bir ödeme yapması oluşturmaktadır. TBK m. 413/2'de yer alan "uygun bir karşılık" ibaresi yıpranma bedelini ifade etmektedir. Ancak, yıpranma bedeli yalnızca taraflar arasında özel bir anlaşma yapılmadığı durumlarda geçerli olacaktır. TBK m. 413/2 doğrultusunda tarafların daha düşük veya daha yüksek bir miktar üzerinde anlaşabilmeleri de mümkündür.

İşçi tarafından temin edilen araç ve malzemenin işyerinde kullanılabilmesi ve karşılığında işveren tarafından ödeme yapılması işverenin kullanım yönündeki açık veya zımni rızasının varlığını gerektirmektedir. İşveren, işçisinin kendi araç veya malzemesini kullandığını bilmiyorsa ve önceden bu ihtimale yönelik olarak işveren tarafından herhangi bir irade açıklaması söz konusu değilse, işçiye ödenecek uygun karşılık TBK m. 526 ve devamında düzenlenen vekâletsiz iş görme hükümlerine dayanmalıdır. Eğer işveren, işçinin kendi araç veya malzemesini kullanmasını açıkça yasaklamış ise bu durumda yalnızca TBK m. 530'da düzenlenmiş olan gerçek olmayan vekâletsiz iş görme hükümleri uygulama alanı bulacaktır.

Bir anlaşmanın varlığına rağmen işçi kendi ku-

suru ile araç veya malzeme temin etmezse ve bu durum işçinin iş görme edimini yerine getirmesini engellerse işverenin haklı nedene dayanarak işçinin iş sözleşmesini İşK m. 25/II/h uyarınca feshetmesi mümkündür. Araç veya malzemenin işçi tarafından temin edildiği hallerde ödenmesi gereken uygun karşılık işveren tarafından ödenmez ise iki ihtimal üzerinden değerlendirme yapılmalıdır. Taraflar araç veya malzemenin tek seferlik işçi tarafından sağlanması üzerinde anlaşmış iseler bu durumda ödemeyi alamayan işçi dava yoluyla alacağını talep edebilir, ayrıca haklı nedene dayanarak iş sözleşmesini feshedebilir. Bu durumda işçinin iş görmekten kaçınma hakkı bulunmamaktadır. Eğer araç veya malzemenin işçi tarafından temini süreklilik arz ediyorsa işveren tarafından uygun karşılık ödenmediği takdirde işçi ödemezlik def'i ileri sürebilecektir. Bu durumda araç ve malzeme işveren tarafından sağlanmalıdır.

Son olarak belirtelim ki, iş araç veya malzemelerinin gerek işveren gerekse işçi tarafından temin edilmesi konusunun önemi, farklı çalışma biçimlerinin günümüzde yaygınlaşması ve teknolojinin geçmişe nazaran günümüzde daha hızlı şekilde ilerleme kaydediyor olması ile giderek artmaktadır. Özellikle Covid 19 pandemisi sonrasında uzaktan çalışmaya olan ilginin artması iş araç ve malzemelerinin ne şekilde sağlanması gerektiği, işçinin evinde bulunan bilgisayar, yazıcı, masa, sandalye vb. nesnelere iş görme borcunun ifasında hangi şartlar altında kullanabileceği sorununu da beraberinde getirmiştir. Her ne kadar TBK m. 413'te bu konu hakkında düzenlemeler yer alıyor olsa da özellikle maddi boyutuyla işçi ve işveren arasında uyumsuzluklara neden olmaya müsait böylesine bir konunun sınırlarının net bir şekilde belirlenmesi, işçiyi koruyucu niteliği haiz hükümler ile İş Kanunu'nda düzenlenmesi isabetli olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akyiğit, Ercan: Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, 2. Bası, Seçkin, Ankara 2021.
- Alp, Mustafa: Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma), Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, Beta, 2011, 795-851.
- Antalya, Osman Gökhan: Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt V/1,1, 2. Baskı, Seçkin Ankara 2019.
- Aydınöz, Gonca: İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi SBE, Ankara 2014.
- Baysal, Ulaş: İşçiye Ait Taşınabilir İletişim Cihazlarının İş Amaçlı Kullanılması-Bring Your Own Device (BYOD), Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 40, 2018, 65-75.
- Becker, Herman: İsviçre Borçlar Kanunu Şerhi (Çev. A. Suat Dura), Yargıtay Birinci Başkanlığı Yayın İşleri Müdürlüğü, 1993.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz: Covid-19 Pandemi Döneminde Home-Office Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku'nda Mukayeseli Bir Değerlendirme, Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu, İHU Yayınları, İstanbul 2020, 145-208.
- Brunold, Fadri: Die Arbeitsauslagen im schweizerischen Individualarbeitsrecht, Stampfli, 2014.
- Ceylan, Ebru vd.: Borçlar Hukuku Özel Hükümler, (Ed. M. Turgut Öz), Seçkin, Ankara 2023, 197.
- Chandna-Hoppe, Katja: Essentielle Arbeitsmittel und mobile Arbeit, RdA 2023, 152 (Beck online).
- Caniklioğlu, Nurşen: Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirilmesi, Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, İstanbul 2012, 78-109.
- Caniklioğlu, Nurşen: Türk Borçlar Kanunu- İş Kanunu İlişkisi ve Türk Borçlar Kanununun Bazı Hükümlerinin İş Kanunu Açısından Değerlendirilmesi, 10. Yılında İş Kanunu Semi-

- neri, 15 Kasım 2013, İstanbul 2014.
- Çelik, Nuri / Caniklioğlu, Nurşen / Canbolat, Talat / Özkaraca, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, 36. Bası, Beta, 2023.
 - Demircioğlu, A. Murat/ Centel, Tankut / Kaplan, Hasan Ali : İş Hukuku, 21. Bası, Beta, 2021.
 - Ercoşkun Şenol, Kübra: Sözleşmenin İçeriğini Belirleme Özgürlüğü ve Bunun Genel Sınırı: TBK m. 27, İÜHFMD C. LXXIV, S. 2, 2016, 719-720.
 - Erdenk, Erdem: İş Hukukunda İsimsiz (Karma ve Kendine Özgü) Sözleşmeler, Legal, İstanbul 2008.
 - Ergüneş Emrağ, Seda: 4857 sayılı İş Kanununun değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma, S. 51, C. 13, Legal İSGHD, 1413-1444.
 - Erkan, Vehbi Umur: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Vekalet Sözleşmesinde Vekalet Veren Ücret Ödeme Borcu Dışındaki Diğer Borçları, AÜHFD, S. 2, C. 62, 2013, 441-472.
 - Erol, Abdullah: Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukuku'nda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru, Seçkin, Ankara 2020.
 - Güzel, Ali/ Ugan, Deniz: İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, MÜHFHAD, S. 1, C. 20, 2014,17-66.
 - Hatipoğlu, Ayşe Gül: Maddi Duran Varlıklarda Amortisman İşlemlerinin Muhasebe Standartları ile Vergi Mevzuatı Açısından İncelenmesi ve Finansal Tablolar Üzerindeki Etkisinin Değerlendirilmesi, SÜİİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, C. 12, S. 24, 2012, 185-216.
 - Kandemir, Murat: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, Legal, 2011.
 - Karakoyun, Funda: Home Ofis –Evden Çalışma- Yöntemi ve Vergi Hukukundaki Düzenlemeler, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, C. 12, S. 29, 2016, 141-162.
 - Mollamahmutoğlu, Hamdi/ Astarlı, Muhittin / Baysal, Ulaş: İş Hukuku, 7. Bası, Lykeion, Ankara 2022.
 - Oğuzman, M. Kemal/ Öz, Turgut: Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C.I, 12. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2014.
 - Oktay, Saibe: İsimsiz Sözleşmelerin Geçerliliği, Yorumu ve Boşlukların Tamamlanması, İstanbul Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 55, 1996, 263-296.
 - Ögünç, Harun: Faydalı Ömrü Sona Eren Maddi Duran Varlığa Ait Amortisman Giderinin Enflasyon Endeksi Yardımıyla Mamul Maliyetine Yansıtılması, Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi, C. 10, S. 20, 2019, 354-367.
 - Özdemir, M. Erdem: Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Karşısında Tele Çalışma, Çimento İşv. D., C. 35 S. 3, Mayıs 2021, 8-41.
 - Pamukçu, Fatma: Maddi Duran Varlıklarda Amortisman Uygulamasının Türkiye Muhasebe Standartları ve Türk Vergi Mevzuatı Açısından Karşılaştırılması, Muhasebe ve Denetime Bakış, S. 32, 2010, 67-84.
 - Pellascio, Michel : OR Kommentar zum Schweizerischen Obligationenrecht, 4. Baskı, Orell Füssli Verlag AG, 2023.
 - Portmann, Wolfgang/ Wildhaber, Isabelle: Schweizerisches Arbeitsrecht, 4. Auflage, Dike, Zürich 2020.
 - Preis, Ulrich: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 23. Auflage 2023, BGB § 611a, München 2023.
 - Probst, Dominik: Arbeitsvertrag, Boris Etter, Nicolas Facincani, Reto Sutter (Ed.), Stampfli, Bern 2021.
 - Rehbinder, Manfred, Stöckli, Jean-Fritz: Berner Kommentar Einleitung und Kommentar zu den Art. 319-330b OR, 3. Auflage, Stampfli, Bern 2010.
 - Seiwert, Stefan: Der „neue“ Anspruch auf Bereitstellung essenzieller Arbeitsmittel, RdA 2023, 342, (Beck online).

- Staehelin, Adrian: Zürcher Kommentar, Der Arbeitsvertrag, Art. 319-330a OR, 4. Auflage, Schulthess, Zürich 2006. Streiff, Ullin/ von Kaenel, Adrian: Arbeitsvertrag Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 6. Auflage, Schulthess Juristische Medien AG, 2005.
- Streiff, Ullin/ von Kaenel, Adrian/ Rudolph, Roger: Arbeitsvertrag Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Auflage, Schulthess Juristische Medien AG, 2012.
- Tunçomağ, Kenan/ Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 10. Baskı, Beta, 2022.
- Wildhaber, Isabelle/ Hansenberger, Silvio: Bring Your Own Device (BYOD), ARV: Zeitschrift für Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung, S. 3, 2016, 151-165.
- Yamakoğlu, Efe: Bilişim Teknolojilerinin Kullanımının İş Sözleşmesi Taraflarının Fesih Hakkına Etkisi, On İki Levha, İstanbul 2020.
- Yavuz, Cevdet/ Acar, Faruk/ Özen, Burak: Türk Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler, 17. Baskı, Beta, İstanbul 2021.