

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/11
1475 S. İşK/14

T.C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No. 2016/1339
Karar No. 2019/10864
Tarihi: 14.05.2019

- **BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN GEÇERLİ NEDENLE DE OLSA SÜRESİNDEN ÖNCE FESHİ HALİNDE BAKİYE SÜRE ÜCRETİ İSTENEBİLECEĞİ**
- **BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKLI NEDENLERLE İŞVERENCE SONA ERDİRİLMESİ HALİNDE BAKİYE SÜRE ÜCRETİ İSTENEMEYECEĞİ**
- **BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILMASININ KOŞULLARI YOKKEN BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILMASI HALİNDE BAKİYE SÜRE ÜCRETİ İSTENEMEYECEĞİ**

ÖZETİ. Bakiye süre ücretinin istenebilmesi için, iş sözleşmesinin haklı bir neden bulunmaksızın işverence feshedilmiş olması gerekir. İşverenin feshi 4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinde yazılı sağlık sebeplerine, ahlâk ve iyi niyet kuralları ile benzerlerine uymayan hallere veya zorlayıcı sebeplere dayanması halinde, sözleşmenin kalan süresine ait ücretler yönünden işçinin talep hakkı doğmaz. 15.03.2003 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 15.03.2002 tarihinde yürürlüğe giren 4773 sayılı Yasa ile “geçerli fesih” kavramı iş hukukunda yerini almıştır. Her ne kadar geçerli fesih gerek yukarıda değinilen Yasa ve gerekse 4857 sayılı İş Kanununda belirsiz süreli iş sözleşmeleri için öngörülmüş olsa da, belirli

sürelî iş sözleşmesi bakımından da tartışılmasında yarar bulunmaktadır. Geçerli neden ister işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklansın, isterse işçinin yeterliliği ve davranışlarına dayansın, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce işverence feshi için gerekçe oluşturulmamalıdır. Gerçekten, belirli süreli iş sözleşmesi düzenleyerek taraflar fesih iradelerini sürenin sonuna kadar askıya almış sayılmalıdır. Bu itibarla geçerli nedenlerin varlığına rağmen belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin iş sözleşmesi süresinden önce haklı bir neden olmaksızın feshedildiğinde kalan süreye ait ücretinin ödenmesi gerekir.

Davacı ile davalı arasında bir yıl süreli iş sözleşmesi yapılmış ise de; işin kendisi süreli bir iş olmadığı gibi iş akdinin belirli süreli yapılmasını gerektirecek objektif bir neden de bulunmadığından İş Kanunu'nun 11.maddesindeki şartları taşımayan iş sözleşmesi baştan beri belirsiz süreli kabul edilmelidir. Sözleşme belirsiz süreli olduğundan bakiye süre ücreti alacağının bu sebeple reddi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; müvekkilinin 24/07/2013 tarihinde yapılan belirli süreli iş sözleşmesi ile 01/08/2013 tarihinden itibaren davalı işveren nezdinde iş sağlığı ve iş güvenliği eğitmeni sıfatı ile kesintisiz olarak çalıştığını, en son ücretinin 8.000,00 TL olduğunu, ders verdiği saat başına da 100,00 TL ücret aldığını, müvekkilinin Bakırköy 40. Noterliğinin 26/12/2013 tarih ve ... yevmiye numaralı ihtarnamesi ile iş sözleşmesini haklı nedenlerle feshettiğini, müvekkilinin Kasım ayı ücretinde 5.500,00 TL, Aralık ayı ücretinde 26 günlük çalışmasına karşılık ödenmeyen 4.530,00 TL olmak üzere toplam 9.850,00 TL ücret ve bakiye süre alacaklarını istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının aylık net ücretinin maaş bordrolarında görüleceği üzere 2.500,00 TL olduğunu, davacının iş akdini haklı

nedenle feshetmediğini, feshin nedeni ile müvekkili şirketin zarara uğradığını, davacının feshin hakkını kötüye kullandığını ayrıca mesleğinin hekimlik olduğunu savunarak, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece özetle; SGK kayıtları, toplanan delillerin değerlendirilmesinde; davacının davalı işveren nezdinde 01/08/2013 tarihli 1 yıl süreli hizmet sözleşmesi ile iş sağlığı ve iş güvenliği eğitmeni sıfatı ile çalışırken 26/12/2013 tarihinde noterden ihtarname çekerek ücretlerinin ödenmediğini belirterek iş akdini haklı nedenlerle feshettiğini davalı işverene bildirdiği, celp edilen banka kayıtları ve aldırılan bilirkişi raporu içeriğine göre davacının 9.933,00 TL ücret alacağı bulunmuş, bakiye süre alacağı ile ilgili olarak B.K'nun 408. Maddesi gereğince davacının kazanmaktan bilerek kaçındığı yararların ücretten indirileceği yönündeki hüküm göz önüne alınarak iş akdinin feshinden sonra davacının çalışması olup olmadığı hususu bağlı olduğu Sosyal Güvenlik Kurumundan sorularak ilgili kayıtlar celp edilmiş, hizmet döküm cetvelindeki bildirimlere göre davacının 27.347,85 TL bildirimlerinin bulunduğu tespit edilmiş bu miktar bakiye süreye ilişkin alacak miktarından düşülerek davanın kısmen kabulüne karar verilerek hüküm kurulmuştur.

D) Temyiz:

Kararı davalı temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalı vekilinin aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Taraflar arasındaki belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce feshine dayalı olarak işverence ödenmesi gereken kalan süreye ait ücretler konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Borçlar Kanununun 325 inci maddesinde, “İş sahibi işi kabulde temerrüt ederse, işçi taahhüt ettiği işi yapmaya mecbur olmaksızın mukaveledeki ücreti isteyebilir” şeklinde kurala yer verilerek işçinin kalan süre ücretini talep hakkı olduğu belirtilmiştir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girmiş olup, 408. maddesinde işverenin işi kabuldeki temerrüdü sebebiyle işçinin iş görememesi halinde ücret hakkının olduğu açıklanmıştır. İşçinin iş görme edimini yerine getirememesi halinde yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir işi yaparak kazandığı veya kasten kaçındığı yararlarının indirileceği de hükme bağlanmıştır.

Bakiye süre ücretinin istenebilmesi için, iş sözleşmesinin haklı bir neden bulunmaksızın işverence feshedilmiş olması gerekir. İşverenin feshi 4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinde yazılı sağlık sebeplerine, ahlâk ve iyi niyet kuralları ile benzerlerine uymayan hallerde veya zorlayıcı sebeplere dayanması halinde,

sözleşmenin kalan süresine ait ücretler yönünden işçinin talep hakkı doğmaz. 15.03.2003 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 15.03.2002 tarihinde yürürlüğe giren 4773 sayılı Yasa ile “geçerli fesih” kavramı iş hukukunda yerini almıştır. Her ne kadar geçerli fesih gerek yukarıda değinilen Yasa ve gerekse 4857 sayılı İş Kanununda belirsiz süreli iş sözleşmeleri için öngörülmüş olsa da, belirli süreli iş sözleşmesi bakımından da tartışılmasında yarar bulunmaktadır. Geçerli neden ister işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklansın, isterse işçinin yeterliliği ve davranışlarına dayansın, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce işverence feshi için gerekçe oluşturmamalıdır. Gerçekten, belirli süreli iş sözleşmesi düzenleyerek taraflar fesih iradelerini sürenin sonuna kadar askıya almış sayılmalıdır. Bu itibarla geçerli nedenlerin varlığına rağmen belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin iş sözleşmesi süresinden önce haklı bir neden olmaksızın feshedildiğinde kalan süreye ait ücretinin ödenmesi gerekir. Belirli süreli iş sözleşmesinde, feshin Borçlar Kanununun 117 nci maddesinde (6098 Sayılı TBK 136) sözü edilen ifa imkânsızlığına dayanması halinde bakiye süre ücreti ödenmesi gerekmez. İfa imkânsızlığı, edimin içeriği değişmeksizin borcun aynen yerine getirilmesinin olanaksız hale gelmesi olarak açıklanabilir.

İşçinin iş görme edimini ifa edememesinin, işverenin temerrüdünden kaynaklanması durumunda, sanki sözleşme devam ediyormuş gibi kalan süreye ait ücret ve diğer hakların ödemesi gerekecektir. İş Hukukunda ücret kural olarak çalışma karşılığı ödenir. Aksinin kanunda öngörülmesi ya da taraflarca açık biçimde kararlaştırılması gerekir. Bakiye süre ücreti eylemli bir çalışmanın karşılığı olmadığından, 4857 sayılı Yasanın 34 üncü maddesinde öngörülen özel faiz uygulanmaz ve bu ücretlere ilişkin olarak sigorta primi ödenmesi de gerekmez.

Borçlar Kanununun 325 inci maddesine (6098 Sayılı TBK 408) göre işçinin, sözleşme kapsamındaki işi yapmaması sebebiyle tasarruf ettiği miktar ile diğer bir işten elde ettiği gelirleri veya kazanmaktan kasten feragat ettiği şeyler kalan süreye ait ücretler toplamından indirilmelidir. Bu konuda gerekli araştırmaya gidilmeli, işçinin sözleşmenin feshinden sonraki dönem içinde başka bir işten gelir elde edip etmediği ya da iş arayıp aramadığı araştırılarak indirim yapılmalıdır. İşçiye belirli süreli iş sözleşmesinin varlığına rağmen ihbar tazminatı ödenmişse bu tutarın, bakiye süre ücretinden gerekli indirimler yapıldıktan sonra kalan miktar üzerinden mahsup edilmesi gerekir. (Yargıtay 9. HD. 16.6.2008 gün 2007/16098 E, 2008/15750 K.).

Somut uyuşmazlıkta davalı işyeri iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim veren bir müessese olup, davacı işçi ise eğiticiidir.

Davacı ile davalı arasında bir yıl süreli iş sözleşmesi yapılmış ise de; işin kendisi süreli bir iş olmadığı gibi iş akdinin belirli süreli yapılmasını gerektirecek objektif bir neden de bulunmadığından İş Kanunu'nun 11.maddesindeki şartları taşımayan iş sözleşmesi baştan beri belirsiz süreli kabul edilmelidir. Sözleşme

belirsiz süreli olduğundan bakiye süre ücreti alacağının bu sebeple reddi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 14/05/2019 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.