

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/11
6098 S.TBK/438

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/8864
Karar No. 2021/16270
Tarihi: 07.12.2021

- BAKİYE SÜRE ÜCRETİ İSTEMİNİN KOŞULLARI
- İŞ SÖZLEŞMESİNE BAKİYE SÜRE ÜCRETİ İSTENEMEYECEĞİNE İLİŞKİN KONULAN HÜKÜMLERİN GEÇERSİZ OLDUĞU
- İŞ SÖZLEŞMESİNE AKSİNE HÜKÜM KONULSA DA SÜRESİNDEN ÖNCE HAKLI NEDEN OLMADAN SONA ERDİRİLEN İŞ SÖZLEŞMESİNDE BAKİYE SÜRE ÜCRETİ İSTENİLEBİLECEĞİ

ÖZETİ: Görüldüğü üzere, "bakiye süre ücreti" olarak isimlendirilen bu hak, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin iş sözleşmesinin sürenin bitiminden önce işveren tarafından haksız olarak sona erdirilmesi hâlinde, sözleşmedeki süreye uyulmuş olsa idi işçinin kalan sürede kazanabileceği ücreti tutarında isteyebileceği bir tazminattır.

Bakiye süre ücreti kural olarak belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi tarafından talep edilebilen bir ücret olup, kanun koyucu bu tazminat ile belirli süreli hizmet sözleşmesinin işveren tarafından haklı bir sebep olmaksızın, taraflarca kararlaştırılan sürenin sona ermesinden önce feshedilmesi yüzünden işçinin uğradığı olumlu (müspet) zararların giderilmesini amaçladığını ve böylece işverenin fıkra da öngörülen tazminat yaptırımıyla sorumlu tutulacağını madde gerekçesinde açıklamıştır.((Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı,24.06.2021 tarih2017/(22)9-2903 Esas 2021/837 Karar)

Bakiye süre ücretinin istenebilmesi için, iş sözleşmesinin haklı bir neden bulunmaksızın işverence feshedilmiş olması gerekir. İşverenin feshi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25.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.

Bölge Adliye Mahkemesince sözleşmenin belirli süreli olduğuna ilişkin yapılan değerlendirmede isabetsizlik yok ise de söz konusu iş sözleşmesinin 15.5 maddesinin, Türk Borçlar Kanunu 438/1 maddesi hükmü uyarınca belirli süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından süresinden önce haksız feshedilmesi halinde işçinin sözleşmenin kalan süresinde çalışmış olsaydı kazanabileceği miktarı tazminat olarak isteyebileceğine dair emredici düzenlemeye aykırı olduğu ve geçerli kabul edilemeyeceği gözetilmeksizin ilgili sözleşme hükmüne atfen dava konusu bakiye süre ücreti tutarı tazminat talebinin reddine karar verilmesi isabetli olmamıştır.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, süresi içinde temyizden incelenmesi taraf vekillerince istenilmesi davacı vekili tarafından duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 07/12/2021 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacı adına vekili Avukat Ö. U. Y. ile karşı taraf adına vekili Avukat M. İ. geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı isteminin özeti:

Davacı vekili, müvekkili ile davalı şirket arasında 01.02.2016 tarihli belirli süreli iş sözleşmesi imzalandığını, müvekkilinin şantiyede kalite müdürü olarak görev yaptığını, iş sözleşmesinin işverence 09.01.2017 tarihinde haksız olarak feshedildiğini, aylık ücretinin net 8.000,00 ABD Doları olduğunu, işverenin müvekkiline gönderdiği ihtarnamede ileri sürdüğü TANAP Projesinin sona erdiğine dair iddiasının asılsız olduğunu ileri sürerek; yıllık izin ücreti, genel tatil ve fazla çalışma ücretleri, 2017 yılı Ocak ayı ücretinin kalan kısmı, bakiye süre ücreti, ve fesih nedeni ile tazminat alacaklarının tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacı ile müvekkili şirket arasında 01.02.2016 tarihli belirli süreli iş sözleşmesi imzalandığını, iş sözleşmesinin haklı sebeple karşılıklı anlaşma ile feshedildiğini, davacıya ihbar tazminatının ödendiğini, dava dışı Sicim-Yüksel-Akkord Joint Venture ortak girişimi ile müvekkili şirket arasında TANAP Projesi kapsamında imzalanan sözleşmenin iptal edildiğini, asıl işin 30.11.2016 tarihinde iptali nedeniyle, davacı ile imzalanan belirli süreli iş sözleşmesinin 15.5 maddesi uyarınca müvekkili şirketten herhangi bir alacağı bulunmadığını, müvekkilinin kendi kendine TANAP projesini bıraktığı yönündeki iddianın gerçeği yansıtmadığını savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre, yazılı gerekçe ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davacı ve davalı taraf istinaf kanun yoluna başvurmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti :

Bölge Adliye Mahkemesince, davacı tarafın istinaf başvurusunun esaslanarak reddine, davalı tarafın istinaf başvurusunun ise kabulü ile İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasına karar verilerek yeniden esas hakkında hüküm kurulmuştur.

Temyiz:

Bölge Adliye Mahkemesinin kararına karşı, davacı ve davalı vekilleri temyiz başvurusunda bulunmuştur.

Gerekçe:

1-Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyumsuzluğa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, taraflar arasındaki sözleşmeye, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı vekilinin tüm davacı vekilinin ise aşağıdaki bendin dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2-Belirli süreli iş sözleşmesinin haklı bir nedene dayanmaksızın süresinden önce işveren tarafından sona erdirilmesinin hukuki sonuçları 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (TBK) 438. maddesinde düzenlenmiştir.

Söz konusu maddede; "İşveren, haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhâl feshederse işçi, belirsiz süreli sözleşmelerde, fesih bildirim süresine; belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu süreler uyuşmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir.

Belirli süreli hizmet sözleşmesinde işçinin hizmet sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir, tazminattan indirilir.

Hâkim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, ayrıca miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebilir; ancak belirlenecek tazminat miktarı, işçinin altı aylık ücretinden fazla olamaz." düzenlemesine yer verilmiştir.

Görüldüğü üzere, "bakiye süre ücreti" olarak isimlendirilen bu hak, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin iş sözleşmesinin sürenin bitiminden önce işveren tarafından haksız olarak sona erdirilmesi hâlinde, sözleşmedeki süreye uyulmuş olsa idi işçinin kalan sürede kazanabileceği ücreti tutarında isteyebileceği bir tazminattır.

Bakiye süre ücreti kural olarak belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi tarafından talep edilebilen bir ücret olup, kanun koyucu bu tazminat ile belirli süreli hizmet sözleşmesinin işveren tarafından haklı bir sebep olmaksızın, taraflarca kararlaştırılan sürenin sona ermesinden önce feshedilmesi yüzünden işçinin uğradığı olumlu (müspet) zararların giderilmesini amaçladığını ve böylece işverenin fıkarda öngörülen tazminat yaptırımıyla sorumlu tutulacağını madde gerekçesinde açıklamıştır.((Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı,24.06.2021 tarih2017/(22)9-2903 Esas 2021/837 Karar)

Bakiye süre ücretinin istenebilmesi için, iş sözleşmesinin haklı bir neden bulunmaksızın işverence feshedilmiş olması gerekir. İşverenin feshi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25.maddesinde yazılı sağlık sebeplerine, ahlâk ve iyi niyet kuralları ile benzerlerine uymayan hâllere veya zorlayıcı sebeplere dayanması halinde, sözleşmenin kalan süresine ait ücretler yönünden işçinin talep hakkı doğmaz.

Taraflarca imzalanan 01.02.2016 tarihli iş sözleşmesinin 15.5. maddesi "İşbu sözleşme TANAP projesinin herhangi bir sebeple askıya alınması, ertelenmesi veya iptal edilmesi durumunda sözleşme karşılıklı olarak fesih edilir ve karşılıklı herhangi bir ücret ve tazminat ödenmez" şeklinde düzenlenmiştir.

Somut olayda davacı işçi 01.02.2016 tarihinde imzalanan belirli süreli sözleşmesi ile davalı işyerinde kalite kontrol müdürü olarak çalışmaya başlamış ve iş sözleşmesinin süresinden önce davalı işveren tarafından feshine bağlı olarak bakiye süre ücreti tutarı tazminat isteminde bulunmuştur. İlk Derece Mahkemesince; davalı şirketin üstlendiği işin niteliği, davacının yaptığı iş ve taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinin içerdiği hükümler dikkate alınarak taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirsiz süreli kabul edildiği gerekçe gösterilerek dava konusu bakiye süre ücreti tutarı tazminat talebinin reddine karar verilmiştir. Söz konusu karara karşı tarafların istinaf başvurusunda bulunmaları üzerine Bölge Adliye Mahkemesince yeniden esas hakkında verilen kararda; taraflarca imzalanan iş sözleşmesinin belirli süreli olduğu, TANAP projesi kapsamında akdedildiği ve 01.02.2018 tarihinde sona ereceği hususlarının açıkça belirtildiği, dava ve cevap dilekçelerinde işçi ve işverence iş sözleşmesinin belirli süreli olduğunu açıkça kabul edildiği gözetilerek sözleşmenin belirsiz süreli olduğuna hükmedilmesinin isabetli olmadığı ancak; davalı şirket ile dava dışı Sicim-Yüksel-Akkord Joint Venture ortak

girişimi arasında TANAP projesi kapsamında imzalanan alt yüklenicilik sözleşmesinin karşılıklı anlaşma ile sona erdirildiği ve 01.02.2016 tarihli iş sözleşmesinin 15.5 maddesine göre bu durumda taraflarca karşılıklı herhangi bir ücret ve tazminat ödenmeyeceğinin açıkça düzenlendiği gerekçesi ile davacının bakiye süre ücreti tutarı tazminat talebinin reddine karar verilmiştir. Bölge Adliye Mahkemesince sözleşmenin belirli süreli olduğuna ilişkin yapılan değerlendirmede isabetsizlik yok ise de söz konusu iş sözleşmesinin 15.5 maddesinin, Türk Borçlar Kanunu 438/1 maddesi hükmü uyarınca belirli süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından süresinden önce haksız feshedilmesi halinde işçinin sözleşmenin kalan süresinde çalışmış olsaydı kazanabileceği miktarı tazminat olarak isteyebileceğine dair emredici düzenlemeye aykırı olduğu ve geçerli kabul edilemeyeceği gözetilmeksizin ilgili sözleşme hükmüne atfen dava konusu bakiye süre ücreti tutarı tazminat talebinin reddine karar verilmesi isabetli olmamıştır. Bu nedenle 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 438/2. maddesine göre işçinin, sözleşmenin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir araştırılmak suretiyle indirim yapılması gerektiği hususu ile davacıya ödenen ihbar tazminatının mahsubu göz önünde bulundurularak, dava konusu bakiye süre ücreti tutarı tazminat talebi yönünden bir karar verilmelidir. Yanılgılı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, davacı yararına takdir edilen 3.815,00 TL duruşma vekalet ücretinin karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgililere iadesine, 07.12.2021 tarihinde oybirliği ile karar verildi.