

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/24,25

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/4527
Karar No. 2025/7838
Tarihi: 14.10.2025

- İŞ SÖZLEŞMESİNİ HAKLI NEDENLE FESİH EDEN TARAFIN TAZMİNAT İSTEME HAKKI
- SÖZLEŞMEYİ HAKLI NEDENLE SONA ERDİREN TARAFIN TAZMİNAT ÖDEMEYECEĞİ
- HAKLI NEDENLE İŞ SÖZLEŞMESİNİ SONA ERDİREN TARAFIN İSTEYEBİLECEĞİ TAZMİNATIN İŞ SÖZLEŞMESİNE DEVAMI BEKLENMEZ KILAN, KARŞI TARAFI SÖZLEŞMEYİ FESHE ZORLAYAN TARAFIN, BU SEBEPLE ORTAYA ÇIKAN ZARARI GİDERMESİ OLDUĞU
- HER HAKLI NEDENLE FESİH HÂLİNİN TAZMİNAT İSTEME HAKKI VERMEYECEĞİ
- HAKLI NEDENLE FESHE BAĞLI TAZMİNAT İSTENİLEBİLMESİ İÇİN FESİH İÇİN HAKLI NEDEN OLUŞTURACAK BİR SÖZLEŞME İHLALİNİN BULUNMASI, BU AYKIRILIĞIN KUSURA DAYANMASI, SÖZLEŞMESİNİN BU NEDENLE FESHİ VE FESİH NEDENİYLE BİR ZARARIN ORTAYA ÇIKMASININ GEREKECEĞİ
- HAKLI NEDENLE FESHE TAM TAZMİNATIN İFA MENFAATİNİ İFADE ETTİĞİ
- İFA MENFAATİNİN SÖZLEŞME DEVAM ETSEYDİ TALEPTE BULUNANIN İÇİNDE BULUNACAĞI DURUMA GETİRİLMESİ ANLAMINA GELDİĞİ
- HAKLI NEDENLE FESHE BAĞLI TAZMİNATTAN HAKİMİN İNDİRİM YAPABİLECEĞİ

●HAKLI FESİH NEDENİYLE VERİLEN TAZMİNATTAN HAKİMİN İNDİRİM YAPABİLMESİ İÇİN ZARAR GÖRENİN, ZARARI DOĞURAN FİİLE RAZI OLMUŞ OLMASI VEYA ZARARIN DOĞMASINDA YA DA ARTMASINDA ETKİLİ OLMUŞ OLMASI VEYA TAZMİNAT YÜKÜMLÜSÜNÜN DURUMUNU AĞIRLAŞTIRMIŞ OLMASININ GEREKTİĞİ

ÖZETİ: İş sözleşmesinin feshi geçmişe etkili olmadığından sözleşmenin fesih anına kadar doğmuş hükümleri, fesihden etkilenmezler.

Sözleşmeyi haklı nedenle fesheden tarafın bunun için tazminat ödemesi söz konusu değildir. Aksine 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinin (II) numaralı alt bendi ile 25. maddesinin (II) numaralı alt bendi uyarınca iş sözleşmesini fesheden tarafın aynı Kanun'un 26. maddesi uyarınca diğer taraftan tazminat talep etme hakkı bulunmaktadır.

Aynı şekilde 6098 sayılı Kanun'un 437. maddesinde de sözleşmeyi haklı nedenle fesheden tarafın diğer taraftan talep edebileceği tazminat düzenlenmektedir. Sözleşmeyi haklı nedenle fesheden tarafın bu hüküm kapsamındaki tazminat talep hakkının özü, kendi kusurlu davranışı ile iş sözleşmesine devamı beklenmez kılan, karşı tarafı sözleşmeyi feshe zorlayan tarafın, bu sebeple ortaya çıkan zararı gidermesidir (Gülsevil Alpagut, "İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesheden Tarafın Tazminat Hakkı", Çalışma ve Toplum Dergisi, C.3, S.74, 2022/3, s.1762). Özetle buradaki zarar, müsbet zarar niteliğinde olup taraflardan birinin sözleşmeye uymamasından doğan ve belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından sözleşmenin süresinden önce feshi ile uygun illiyet bağı içinde olan zarardır (Alpagut, s.1755).

Esasen 6098 sayılı Kanun'un 437. maddesi kapsamında tazminat talep hakkı, 6098 sayılı Kanun'un 112. maddesinin özel bir görünümüdür. Ancak her haklı nedenle fesih hâli anılan hüküm uyarınca tazminat isteme hakkı vermez. Fesih için haklı neden oluşturacak bir sözleşme ihlalinin

bulunması, bu aykırılığın kusura dayanması, sözleşmesinin bu nedenle feshi ve fesih nedeniyle bir zararın ortaya çıkması gerekir (Alpagut, s. 1751).

İlgili düzenlemede sözü edilen tam tazminat ifa menfaatini ifade etmektedir. Bunun anlamı, sözleşme devam etseydi talepte bulunanın içinde bulunacağı duruma getirilmesidir (Polat Soyer, “Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin ‘Yeni’ Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2011, s.15; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, İş Hukuku, Ankara, Güncellenmiş Yedinci Baskı, 2022, s. 825).

İş sözleşmesinin işçi tarafından feshinde ifa menfaati, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde bildirim süresi sonuna, belirli süreli iş sözleşmelerinde ise sözleşme süresi sonuna kadar olan menfaatlerdir. Özellikle belirli süreli iş sözleşmelerinde iş sözleşmesi fesih ile sona erdiğinden bakiye süre ücret alacağından değil bakiye süre ücret alacakları da dikkate alınarak belirlenecek bir tazminattan söz edilmelidir (Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s.825).

Sözleşmeden doğan tazminat taleplerinde indirim bakımından kıyasen uygulanması gereken hüküm ise aynı Kanun'un "III.Tazminat" üst başlıklı bölümünün "İndirilmesi" kenar başlıklı 52. maddesidir. Söz konusu hükümde; tazminatın hangi hâllerde indirilebileceği düzenlenmiş olup buna göre zarar gören, zararı doğuran fiile razı olmuş veya zararın doğmasında ya da artmasında etkili olmuş yahut tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırmış ise hâkim, tazminatı indirebilir veya tamamen kaldırabilir. Görüldüğü gibi genel hüküm niteliğindeki 52/1 hükmünde; hâkime, haksız feshin sonuçlarını düzenleyen 438. maddede öngörülenden daha geniş bir takdir yetkisi tanınmaktadır. Şüphesiz hem iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden işçinin 6098 sayılı Kanun'un 437. maddesi kapsamında hak kazanabileceği tazminat miktarı belirlenirken, hem de 52/1 hükmünde indirim bakımından hâkime tanınan takdir yetkisi kullanılırken, işçinin başka iş aramak

üzere gereken çabayı gösterip göstermediği, sözleşmenin feshi nedeniyle tasarruf ettiği miktar bulunup bulunmadığı, belirli süreli iş sözleşmesinin kalan süresi içinde başka bir işe başlayıp başlamadığı veya bu süre içinde başka bir gelir elde edip etmediği gibi indirim etki eden tüm unsurlar dikkate alınmalıdır. Bu noktada işçinin herhangi bir iş arayışında olmaksızın tazminat talebinde bulunması zararın artmasına sebebiyet vermek olarak değerlendirilebilir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verilmiştir.

Davalı vekilince temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılmasının istenilmesi üzerine, işin duruşmaya tâbi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 14.10.2025 Salı günü tayin edilerek taraflara tebligat gönderilmiştir.

Duruşma günü davalı vekili Avukat Büşra Kaleli ile davacı vekili Avukat İpek Palamut Çağın geldiler.

Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verildi.

Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkili futbolcunun muaccel alacaklarının 30 gün içerisinde ödenmesini, aksi hâlde taraflar arasında sözleşmeyi haklı olarak feshedeceğini davalı Samsunspor Futbol Kulübüne (Kulüp) bildirdiğini, mehil içerisinde davacının alacakları ödenmediğinden sözleşmeyi haklı olarak feshettiğini, davacının sözleşmeyi haklı olarak feshetmesinden sonra, 2019/2020 futbol sezonunun ikinci devresinde ve 2020/2021 futbol sezonunda dava dışı Giresunspor Kulübü Derneği ile 13.01.2020 başlangıç 31.05.2021 bitiş tarihli profesyonel futbolcu sözleşmesi imzalamak mecburiyetinde kaldığını, Giresunspor Kulübü Derneği arasındaki sözleşme uyarınca davacıya yalnız maç başı ücreti ödeneceği hususunda mutabık kaldıklarını ancak maç başı ücretlerin fesih tazminatı ücretinden mahsup edilmemekte olduğunu, 2019/2020 futbol sezonunda yukarıda belirtilen taahhütler kapsamında 15.10.2019 fesih tarihinden sonra mahrum kaldığı toplam net 172.500,00 TL ücret alacağı, 2020/2021 futbol sezonunda davalı Kulübün TFF 1. Ligde yer alması sebebiyle davacının mahrum kaldığı toplam net 414.000,00 TL peşinat ücreti alacağı ve toplam net 276.000,00 TL ücret alacağı olmak üzere toplam net 862.500,00 TL alacağından mahrum kaldığını belirterek bu tazminatın davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının müvekkiline göndermiş olduğu fesih ihbarnamesi ile sözleşmenin feshedildiğini, davacının taleplerinin haksız ve hukuka aykırı olduğunu, davacının fesihte haklı olmadığını, kadro dışı bırakılmaktan hoşnut kalmayan davacının kendisine tesis ve tebliğ edilen antrenman programlarına riayet etmediğini, sözleşmeden kaynaklanan edimlerini ifa etmediğini, sözleşmeden kaynaklanan edimlerini ifa etmek istemeyen ve bu doğrultuda sözleşmeyi süresinden önce feshetmek niyetinde olan davacının sözleşmenin süresinden önce sona ermesinden dolayı fesihte haklı olduğunu ileri süremeyeceğini, davacının üçüncü bir kulüp olan Giresunspor Futbol Kulübü ile anlaştığını, 13.01.2020 başlangıç, 31.05.2021 bitiş tarihli bir profesyonel futbolcu sözleşmesi imzaladığını, yeni bir kulüp ile sözleşme imzalamış olmasının ve futbol hayatına devam etmesinin davacının herhangi bir zarara uğramadığının göstergesi olduğunu, bir an için davacının sözleşmeyi haklı nedenle feshettiği düşünülse dahi sadece garanti ücretlerin değil özellikle maç başı ücretleri olmak üzere şarta bağlı ödemelerin mahsubu gerektiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin ilâm başlığında tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; dosya kapsamına göre taraflar arasında 31.08.2018 başlangıç, 31.05.2020 bitiş tarihli profesyonel futbolcu sözleşmesi düzenlendiği, sözleşmenin davacı tarafından 15.10.2019 haklı nedenlerle feshedildiği, fesih tarihinden sonraki döneme yönelik sözleşme devam etse idi davacının kalan sürede garanti ücrete hak kazanabileceği, sözleşmenin haklı nedenle feshedilmiş olması nedeniyle bakiye süre ücretini tazminat olarak talep edebileceği, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (6098 sayılı Kanun) 438/2 hükmü gereği işçinin iş sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir mahsup edilerek bakiye süre ücretinden kaynaklı tazminatın hüküm altına alınması gerektiği, bu nedenle dosya kapsamına uygun bulunan davacı ile dava dışı Giresunspor arasında düzenlenen 14.01.2020 tarihli sözleşmenin maç başı ücret üzerinden imzalanması ve maç başı ücret tahakkukunun kesin olmaması nedeniyle elde edilmesinin şüpheli olduğundan hareketle emsal Yargıtay uygulaması doğrultusunda mahsup yapılmadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; ihtarname ve fesih ihbarnamesine konu edilen 414.750,00 TL alacağının fesih tarihinde mevcut bulunduğu bilirkişi raporu ile tespit edilmiş olduğu, davalı yanca bu alacağın ödendiği hususunun ispatlanamadığı, davacı tarafından gerçekleştirilen feshin haklı nedene dayandığı, 6098 sayılı Kanun'un 437. maddesi kapsamında davalının sebep olduğu zararı, hizmet ilişkisine dayanan bütün haklar göz önünde tutularak

tamamen gidermekle yükümlü olduğu, davalı tarafın bilirkişi raporlarına itirazlarının kapsamı birlikte dikkate alındığında hesaplamanın da dosya kapsamına uygun olduğu ve 6098 sayılı Kanun'un 437/2 hükmü ile Türkiye Futbol Federasyonu Tahkim Kurulunun emsal kararları gözetildiğinde indirim miktarına yönelik istinaf nedeninin de yerinde olmadığı gerekçesiyle istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Tanık dinletme taleplerinin reddinin hatalı olduğunu,

2. Yargıtayın ve Türkiye Futbol Federasyonu Uyuşmazlık Çözüm Kurulunun istikrarlı içtihadına rağmen bakiye süre ücretinden kaynaklı tazminata indirim uygulanmamasının hatalı olduğunu, davacının dava dışı Kulüp ile bir sene önceki aldığı ücretin çok altında sözleşme imzalamasının hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, davacının dava dışı Kulüpten elde ettiği gelirlerin mahsup edilmesi gerektiğini,

3. Davacının feshinin haklı nedene dayanmadığını ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık; taraflar arasındaki sözleşmesinin davacı tarafça haklı nedenle feshedilip edilmediği noktasındadır.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. İş sözleşmesinin feshi geçmişe etkili olmadığından sözleşmenin fesih anına kadar doğmuş hükümleri, fesihten etkilenmezler.

Sözleşmeyi haklı nedenle fesheden tarafın bunun için tazminat ödemesi söz konusu değildir. Aksine 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinin (II) numaralı alt bendi ile 25. maddesinin (II) numaralı alt bendi uyarınca iş sözleşmesini fesheden tarafın aynı Kanun'un 26. maddesi uyarınca diğer taraftan tazminat talep etme hakkı bulunmaktadır.

Aynı şekilde 6098 sayılı Kanun'un 437. maddesinde de sözleşmeyi haklı nedenle fesheden tarafın diğer taraftan talep edebileceği tazminat düzenlenmektedir.

Sözleşmeyi haklı nedenle fesheden tarafın bu hüküm kapsamındaki tazminat talep hakkının özü, kendi kusurlu davranışı ile iş sözleşmesine devamı beklenmez kılan, karşı tarafı sözleşmeyi feshe zorlayan tarafın, bu sebeple ortaya çıkan zararı gidermesidir (Gülsevil Alpagut, "İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesheden Tarafın Tazminat Hakkı", Çalışma ve Toplum Dergisi, C.3, S.74, 2022/3, s.1762). Özetle buradaki zarar, müsbet zarar niteliğinde olup taraflardan birinin sözleşmeye

uymamasından doğan ve belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından sözleşmenin süresinden önce feshi ile uygun illiyet bağı içinde olan zarardır (Alpagut, s.1755).

Esasen 6098 sayılı Kanun'un 437. maddesi kapsamında tazminat talep hakkı, 6098 sayılı Kanun'un 112. maddesinin özel bir görünümüdür. Ancak her haklı nedenle fesih hâli anılan hüküm uyarınca tazminat isteme hakkı vermez. Fesih için haklı neden oluşturacak bir sözleşme ihlalinin bulunması, bu aykırılığın kusura dayanması, sözleşmesinin bu nedenle feshi ve fesih nedeniyle bir zararın ortaya çıkması gerekir (Alpagut, s. 1751).

İlgili düzenlemede sözü edilen tam tazminat ifa menfaatini ifade etmektedir. Bunun anlamı, sözleşme devam etseydi talepte bulunanın içinde bulunacağı duruma getirilmesidir (Polat Soyer, “Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin ‘Yeni’ Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2011, s.15; Hamdi Mollamahmutoglu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, İş Hukuku, Ankara, Güncellenmiş Yedinci Baskı, 2022, s. 825).

İş sözleşmesinin işçi tarafından feshinde ifa menfaati, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde bildirim süresi sonuna, belirli süreli iş sözleşmelerinde ise sözleşme süresi sonuna kadar olan menfaatlerdir. Özellikle belirli süreli iş sözleşmelerinde iş sözleşmesi fesih ile sona erdiğinden bakiye süre ücret alacağından değil bakiye süre ücret alacakları da dikkate alınarak belirlenecek bir tazminattan söz edilmelidir (Mollamahmutoglu, Astarlı, Baysal, s.825).

6098 sayılı Kanun'un 437. maddesinde öngörülen tazminatın kapsamı bu şekilde belirlendikten sonra ele alınması gereken bir diğer husus, tazminattan indirim yapıp yapılmayacağı meselesidir.

Bilindiği gibi, Kanun'un haksız feshin sonuçlarının düzenlendiği 438/2 hükmünde, bu maddede öngörülen tazminattan hangi hâllerde indirim yapılması gerektiği açıkça düzenlendiği hâlde haklı fesih sonuçlarına ilişkin 437. maddede benzer bir hüküm yer almamaktadır. Şüphesiz tazminattan yapılacak indirim bakımından, belirli süreli iş sözleşmesini süresinden önce haklı nedenle fesheden tarafın talep edebileceği tazminat ile 6098 sayılı Kanun'un 438/1 hükmünde öngörülen tazminatın benzerliğinden yola çıkılarak 438/2 hükmünün kıyasen uygulanması gerektiği ileri sürülebilir. Ancak kıyas yoluna başvurulması için öncelikle bir kanun boşluğunun bulunması gerektiği gözden kaçırılmamalıdır.

Bu nedenle sorulması gereken ilk soru, 437. maddeye göre hükmedilmesi gereken tazminattan indirim bakımından bir kanun boşluğu bulunup bulunmadığıdır.

Yeri gelmişken kısaca hâkimin hukuk yaratması ve kanun boşluğu ile ilgili birkaç hususa değinmekte fayda vardır.

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun (4721 sayılı Kanun) 1. maddesine göre kanun, söyleyle ve özüyle değiştiği bütün konularda uygulanır. Kanunda uygulanabilir bir hüküm yoksa, hâkim, örf ve âdet hukukuna göre, bu da yoksa kendisi kanun koyucu olsaydı nasıl bir kural koyacak idiyse ona göre karar verir.

Hâkim, karar verirken bilimsel görüşlerden ve yargı kararlarından yararlanır. Kanun'un bu açık hükmü karşısında hâkimin hukuk yaratması için öncelikle bir boşluğun varlığı gerekir. Boşluk kavramı bakımından en önemli nokta ise hangi koşulların varlığı hâlinde bir boşluğun bulunduğu sorusuna verilecek yanittir.

Hukukta boşluk, pozitif hukukun bir meseleyi düzenlemesi gerekirken kendi normatif düzenine aykırı olarak düzenlememiş olmasıdır (Sururi Aktaş, "Pozitif Hukukta Boşluk Kavramı", Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XIV, S.1-2, 2010, s.10). Daha kısa bir tanıma göre kanun boşluğu, gerekli kanuni düzenlemenin yapılmamış olmasıdır (Çiğdem Kırca, "Örtülü (Gizli) Boşluk ve Bu Boşluğun Doldurulması Yöntemi Olarak Amaca Uygun Sınırlama (Teleologische Reduktion)", AÜHFD, C.50, S.1, 2001, s.91). Diğer taraftan kanun koyucunun bilinçli olarak sustuğu hâllerde bir boşluktan söz edilemez. Aynı şekilde uyumsuzluğa uygulanacak kanunda başka kurallara atıf yapılması hâlinde de bir boşluğun varlığından söz edilmesi mümkün değildir. 4721 sayılı Kanun'un 5. maddesinde "Bu Kanun ve Borçlar Kanununun genel nitelikli hükümleri, uygun düştüğü ölçüde tüm özel hukuk ilişkilerine uygulanır." hükmü yer almaktadır. Buna göre özel hukuk alanında düzenlenmeyen herhangi bir mesele, Medeni Kanun veya Borçlar Kanunu'nun genel nitelikli hükümlerinin düzenlediği meselelerle uygunluk (veya benzerlik) gösterdiği takdirde, düzenlenmeyen mesele konusunda boşluk bulunduğu söylenemez (Aktaş, s.11).

Diğer taraftan kanuni düzenlemede doğrudan başka kurala atıf yapılan veya başka bir kuralın uygulanmasının işaret edildiği durumlar dışında, kıyas yoluyla bir hükmün uyumsuzluğa uygulanabilmesi için mutlaka bir boşluğun varlığı gerekir (Kırca, s.97).

Bu ilke ve esaslara göre 6098 sayılı Kanun'un "Haklı fesih sebepleri, taraflardan birinin sözleşmeye uymamasından doğmuşsa o taraf, sebep olduğu zararı, hizmet ilişkisine dayanan bütün haklar göz önünde tutularak, tamamen gidermekle yükümlüdür." şeklindeki 437. maddesi değerlendirildiğinde, normun içeriğinde iş sözleşmesine aykırılık nedeniyle haklı feshin sonucu olarak öngörülen bir tazminat düzenlenmiştir. Haklı feshin sonucu olan tazminatın, genel anlamda iş sözleşmesine aykırılıktan doğan bir tazminat olduğu tereddüt konusu değildir.

6098 sayılı Kanun'un Birinci Kısımında "Genel Hükümler" başlığı altında yer alan 114/2 hükmünde açıkça, haksız fiile ilişkin hükümlerin kıyas yoluyla sözleşmeye aykırılık hâllerine de uygulanacağı öngörülmüştür. Buradaki kıyas kavramı, kanun boşluğu nedeniyle hâkimin hukuk yaratma faaliyeti sırasındaki kıyastan farklı bir anlama gelmekte olup genel hükmün niteliğine uygun düştüğü ölçüde özel hükme uygulanmasından ibarettir. Esasen kanun koyucunun 6098 sayılı Kanun'un 437. maddesinde, tazminattan indirim konusunda ayrıca bir düzenlemeye yer vermemiş olmasının sebebi, haklı fesihte sözleşmeye aykırılıktan doğan tazminat bakımından genel hükümlerin uygulama alanı bulacak olmasıdır. Böyle bir durumda kanunda açık bir boşluk bulunduğundan söz edilemeyeceğinden 6098

sayılı Kanun'un İkinci Kısımında "Özel Borç İlişkileri" kapsamındaki bir kanun hükmünün kıyas yoluyla uyumsuzluğa uygulanması da söz konusu değildir. Açıklanan sebeple 6098 sayılı Kanun'un 438. maddesi, 437. maddede öngörülen tazminattan indirim bakımından kıyasen uygulanamaz.

Yapılan bu açıklamalara göre 6098 sayılı Kanun'un 437. maddesi uyarınca belirlenen tazminattan indirim konusunda, aynı Kanun'un 114/2 hükmünün atfı sebebiyle genel hükümler çerçevesinde bir değerlendirme yapılmalıdır. Sözleşmeden doğan tazminat taleplerinde indirim bakımından kıyasen uygulanması gereken hüküm ise aynı Kanun'un "III.Tazminat" üst başlıklı bölümünün "İndirilmesi" kenar başlıklı 52. maddesidir. Söz konusu hükümde; tazminatın hangi hâllerde indirilebileceği düzenlenmiş olup buna göre zarar gören, zararı doğuran fiile razı olmuş veya zararın doğmasında ya da artmasında etkili olmuş yahut tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırmış ise hâkim, tazminatı indirebilir veya tamamen kaldırabilir.

Görüldüğü gibi genel hüküm niteliğindeki 52/1 hükmünde; hâkime, haksız feshin sonuçlarını düzenleyen 438. maddede öngörülenden daha geniş bir takdir yetkisi tanınmaktadır. Şüphesiz hem iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden işçinin 6098 sayılı Kanun'un 437. maddesi kapsamında hak kazanabileceği tazminat miktarı belirlenirken, hem de 52/1 hükmünde indirim bakımından hâkime tanınan takdir yetkisi kullanılırken, işçinin başka iş aramak üzere gereken çabayı gösterip göstermediği, sözleşmenin feshi nedeniyle tasarruf ettiği miktar bulunup bulunmadığı, belirli süreli iş sözleşmesinin kalan süresi içinde başka bir işe başlayıp başlamadığı veya bu süre içinde başka bir gelir elde edip etmediği gibi indirimde etki eden tüm unsurlar dikkate alınmalıdır. Bu noktada işçinin herhangi bir iş arayışında olmaksızın tazminat talebinde bulunması zararın artmasına sebebiyet vermek olarak değerlendirilebilir.

Açıklanan ilke ve esaslara göre somut olay değerlendirildiğinde; davacı taraf davalı Kulüp ile aralarındaki sözleşmeyi haklı nedenle feshettiğini, haklı fesih sebebiyle zarara uğradıklarını belirterek bu zararın davalı tarafından giderilmesini talep etmiştir. İlk Derece Mahkemesince davacının sözleşmeyi feshinin haklı nedene dayandığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiş, Bölge Adliye Mahkemesince davalı tarafın istinaf başvurusu yazılı gerekçe ile esastan reddine karar verilmiştir.

Dosya kapsamındaki bilgi ve belgelere göre davacının muaccel ödenmeyen ücret alacakları bulunduğu, davacı tarafça verilen süreye rağmen davalı Kulüp tarafından bu ücretlerin ödenmediği anlaşılmaktadır. Sözü edilen olgular, davacının dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesinin beklenemeyeceği durum ve koşullardan sayılır. Bu durumda öncelikle feshin 6098 sayılı Kanun'un 435. maddesi uyarınca haklı nedene dayandığının kabulü yerindedir. Davacının tazminat talebi bakımından Kanun'un 437. maddesi çerçevesinde değerlendirme yapılacak olursa, somut olayda haklı fesih sebebinin davalı Kulübün iş sözleşmesine

uymamasından doğduğu da açıktır.

Hâl böyle olunca yukarıdaki belirtilen ilkeler göz önünde bulundurularak belirli süreli iş sözleşmesini süresinden önce haklı nedenle fesheden davacı lehine, dava dışı Giresun Spor Kulübü tarafından yapılan ödemeler belirlenmek ve varsa bu ödemeler dikkate alınmak suretiyle uygun bir tazminata hükmedilmelidir. Karar verilirken bu hususun gözetilmemesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Davalı yararına takdir edilen 28.000,00 TL vekâlet ücretinin davacı tarafa yükletilmesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

14.10.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.