

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/11
6098 S. TBK/112

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/9391

Karar No. 2026/349

Tarihi: 19.01.2026

- BAKİYE SÜRE ÜCRETİ
- GÜVEN TEORİSİ
- BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN YENEİLECEĞİ KONUSUNDA İŞÇİDE HAKLI BİR GÜVENİN YARATILMIŞ OLMASI
- KARŞI TARAFTA YARATILAN GÜVENİN GÜVEN SORUMLULUĞU KAPSAMINDA HUKUKEN KORUNMASININ GEREKTİĞİ
- GÜVEN SORUMLULUĞUNDA TARAFLARIN BİRBİRLERİNDEN BEKLEDİKLERİ GÜVENİ BOŞA ÇIKARMAMASININ GEREKTİĞİ
- MÜSBET ZARAR
HENÜZ SÜRESİ UZATILMAMIŞ BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ NEDENİYLE BAKİYE SÜRE ÜCRETİ İSTENEMEZSEDE GÜVEN SORUMLULUĞU KAPSAMINDA İŞÇİNİN MÜSPET ZARARINI TALEP EDEBİLECEĞİ
- SÖZLEŞMENİN HAKSIZ FESHİNE BAĞLI OLARAK İŞÇİNİN AYNI NİTELİKTEKİ BİR İŞİ, AYNI KOŞULLARDA, NE KADAR SÜREDE TEMİN EDEBİLECEK İSE BU SÜRE İÇİN İSTEYEBİLECEĞİ TUTARIN MÜSBET ZARARI OLUŞTURDUĞU
- MÜSBET ZARARIN TAZMİNİ HÂLİNDE MALVARLIĞININ ULAŞACAĞI DEĞERİN, SÖZLEŞMENİN İFASI HÂLİNDE MALVARLIĞININ ULAŞACAĞI DEĞERİ GEÇEMEYECEĞİ

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, 24.06.2021 tarihli ve 2017/(22)9-2903 Esas, 2021/837 Karar sayılı kararı).

. Davacı tarafça, 08.07.2022 tanzim tarihli, 01.09.2022 başlangıç ve 31.08.2023 bitiş tarihli olduğu iddia edilen iş sözleşmesi gerekçe gösterilmek suretiyle bakiye süre ücreti tutarında tazminat talebinde bulunulmuştur. Her ne kadar söz konusu sözleşmede taraf vekillerinin imzası yer almamakta ise de gerek davacı ve davalı tanık anlatımları, gerekse de dava dilekçesi ekinde yer alan e-posta içeriği, whastapp yazışmaları ve 27.08.2022 tarihli tutanak içeriği dikkate alındığında; 2022/2023 eğitim dönemi için de sözleşmenin yenileceği hususunda davalı tarafından davacı nezdinde güven oluşturulduğu açıktır.

Şöyle ki güven kavramı; temelinde dürüstlük, samimiyet kavramlarını barındıran ekonomik, sosyal ve kültürel bir kavramdır. Hukuk, uyumsuzlukların çözümünü zaman zaman güven kavramında ve taraflar arasındaki kaynağını dürüstlük kuralından alan güven ilişkisinde bulmaktadır (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 19.12.2019 tarihli ve 2015/21-2372 Esas, 2019/1420 Karar; 06.10.2020 tarihli ve 2016/(21)10-1602 Esas, 2020/711 Karar sayılı kararları).

Güven teorisi, her iki tarafın menfaatleri arasında

denge kurmayı amaçlar ve kaynağını dürüstlük kuralından alır. Kendine özgü mahiyet arz eden güven sorumluluğu bir kişinin veya kuruluşun davranışlarıyla başkalarında yarattığı haklı beklentiler nedeniyle oluşan güven ilişkisinden kaynaklanır. Temeli Alman Borçlar Kanunu'nda yer alan, borçlar hukuku mevzuatımızda düzenlemesi bulunmamakla birlikte gerek Türk hukukunda gerekse İsviçre hukukunda kendisine uygulama yeri bulan bu teori; bir kimsenin kendi yarattığı dış görünüşün meydana getirdiği sonuçlara kendisinin katlanmasının gerekliliği, aksi yönde bir düşüncenin iyiniyet kurallarına aykırılık teşkil edeceği kabulüne dayanır. Bu kapsamda yorum sırasında güven teorisinin uygulanması 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesinde düzenlenen dürüstlük ilkesinin gereğidir. Kanunun getirdiği güvenin korunmasına ilişkin hükümler yanında, tarafların sözlü veya yazılı davranışları da bu güven ortamını sağlayabilir. Sağlanan güvenin, güven sorumluluğu kapsamında hukuken korunması gerekir. Güven sorumluluğunda taraflar birbirlerinden bekledikleri güveni boşa çıkarmamalıdır. Bu itibarla güven teorisi hukuki güven, istikrar ve hakkaniyet düşüncesini esas alır. Hukukun bir amacı da kişilerin gerek birbirleriyle gerekse Devlet ile olan ilişkilerde güven ve sürekliliği sağlamaktır (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 19.12.2019 tarihli ve 2015/21-2372 Esas, 2019/1420 Karar sayılı kararı).

Yapılan bu açıklamalara göre somut olay değerlendirildiğinde; iş sözleşmesinin yenileneceği hususunda davalı tarafça yaratılan güvenin hukuken korunması gerektiği açıktır. Her ne kadar davacı taraf henüz yürürlüğe girmeyen bir sözleşme nedeniyle bakiye süre ücreti tutarında tazminata hak kazanamayacak ise de davacının 6098 sayılı Kanun'un 112. ve 125. maddeleri uyarınca müspet zararın tazminini talep etmesi mümkündür.

Sözleşmenin haksız feshi hâlinde davacı, davalı tarafça sözleşmenin feshi üzerine aynı nitelikteki bir işi, aynı koşullarda, ne kadar sürede temin edebilecek ise bu süre için müspet zarar isteminde bulunabilir. Bu

durumda Mahkemece davacının fesihden sonra aynı nitelikteki bir işi, aynı koşullarda, ne kadar sürede temin edebileceği belirlenip bu süre için müspet zarar isteyebileceği gözetilerek bir karar verilmesi gerekir.

Ayrıca 6098 sayılı Kanun'un 112. maddesine göre, borç hiç veya gereği gibi ifa edilmezse borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlü olduğundan düzenleme kapsamına göre tazminat istenebilmesi için alacaklının zarara uğramış olması gerektiğinden, uğranılmış bir zarar karşılığı olmayan miktara tazminat olarak hükmedilemez. Burada zarar kapsamı net ve gerçek zarar olarak düzenlenmiştir. Net ve gerçek zarar, malvarlığındaki gerçek eksilmeyi ifade eder. Bu nedenle müspet (olumlu) zararın tazmini hâlinde malvarlığının ulaşacağı değerin, sözleşmenin ifası hâlinde malvarlığının ulaşacağı değeri geçmemesi gerektiği hususu da gözetilmelidir.

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

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı bünyesinde faaliyet gösteren özel okulda 01.09.2019 tarihinden, sözleşmesinin davalı tarafça feshedildiği 01.09.2022 tarihine kadar İngilizce öğretmeni olarak görev yaptığını, müvekkili ile 2022-2023 eğitim öğretim yılını kapsayacak şekilde 08.07.2022 tarihinde iş sözleşmesi yapıldığını, bu sözleşmenin bitiş tarihinin 31.08.2023 olarak belirlendiğini, müvekkilinin 27.08.2022 tarihinde işyerinde yapılan toplantıda okulun kapatılacağını şifahen öğrendiğini ve en son okula çağrıldığı 01.09.2022 tarihine kadar da görevine devam ettiğini, taraflarına kıdem tazminatı ödemesi yapılmış ise de söz konusu ödemenin eksik olduğunu, ayrıca ödenmeyen ücret ve ek ders ücreti alacaklarının da bulunduğunu ileri sürerek müvekkilinin yenilenen belirli süreli sözleşme bitim tarihi olan 31.08.2023 tarihine kadar hak kazandığı bakiye süre ücreti tutarında tazminat, haksız fesih tazminatı, eksik ödenen ücret alacağı, fark kıdem tazminatı, ek ders ve fazla çalışma ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; arabuluculuk dava şartının yerine getirilmediğini, davacı taleplerinin zamanlaşımına uğradığını, davanın belirsiz alacak davası olarak açılmasında hukuki yarar bulunmadığını, davacının müvekkili Şirkete ait okulda 04.10.2019-31.08.2022 tarihleri arasında "Native Öğretmen" olarak çalıştığını, müvekkili Kurumun 2022-2023 dönemi öğrenci kayıtları ve kayıt yenileme sayılarının yönetmelikler uyarınca yetersiz kalmasından kaynaklı olarak ilgili işyerinin kapanışının hukuka ve yönetmeliklere uygun olarak gerçekleştirildiğini, davacıya hak kazanamamasına rağmen kıdem tazminatı ödemesinin de gerçekleştirildiğini, davacının çalıştığı süre boyunca hak ve alacaklarını eksiksiz şekilde aldığını, davacı tarafca talep edilen faiz türü ve başlangıç tarihlerine de itiraz ettiklerini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; Bölge Adliye Mahkemesince verilen 20.11.2014 tarihli kaldırma kararı sonrasında yeniden yapılan yargılamada, davacının 04.10.2019-31.08.2022 tarihleri arasında davalı işyerinde çalıştığı, davacının giydirilmiş brüt ücretinin 19.875,00 TL olduğu ve fesih tarihindeki kıdem tazminatı tavanı olan 15.371,40 TL dikkate alındığında davacının bakiye kıdem tazminatı alacağına bulunduğu, Bölge Adliye Mahkemesi kaldırma kararı uyarınca dosya kapsamına davacı tarafından sunulan taraflarca imzalanmamış iş sözleşmesi içeriğine göre sözleşmenin başlangıç tarihinin 01.09.2022, bitiş tarihinin 31.08.2023 olduğu, buna göre davacının bir yıl süreli iş sözleşmesine istinaden ödenmeyen bakiye süre ücreti tutarında tazminata hak kazandığı, karar tarihine kadar bakiye süre sona ermekle bilinmeyen bir dönem kalmadığından varsayımsal indirim yapılması gerekliliği ortadan kalkmış olup davacının iş sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelire ilişkin olarak davalı tarafından dosyaya hiçbir delil sunulmadığı anlaşıldığından bakiye süre ücreti tutarında tazminattan indirim yapılmasını gerektirir bir hususun bulunmadığı, banka kayıtlarının bulunmadığı 2021 yılı Temmuz, Ağustos, Eylül ayları için davacının ücret alacağına ödendiğinin ispatlanmadığı; ayrıca tanık beyanları ve kayıtlar dikkate alındığında davacının haftalık 22 saat derse girdiği, 2 saat ek ders ücretinin davalı tarafca ödendiğinin de ispatlanmadığı gerekçesiyle davacının haksız fesih tazminatı talebinin reddine; diğer taleplerin kabulüne dair davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekillerince istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; haklı feshi ispat yükü işveren üzerinde olup dava tarihinden önce davacıya yapılan kıdem tazminatı ödemesi dikkate alındığında iş sözleşmesinin haklı olarak feshedildiği işveren tarafından ispat edilemediğinden davacının hak kazandığı kıdem tazminatı ile cezai şart alacağına

hüküm altına alınmasının isabetli olduğu, davacının sunduğu ders programı, tanıkların beyanları birlikte değerlendirildiğinde davacının haftalık 2 saat üzerinden ek derse hak kazandığı kabul edilerek ek ders alacağına hüküm altına alınmasında hata bulunmadığı, davacının 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalıştığı anlaşıldığından haksız fesih tazminatı talebinin reddine karar verilmesinde hata olmadığı, davacının ücretinin miktarının doğru şekilde belirlendiği, buna göre banka kayıtlarının bulunmadığı dönemler için ücret alacağına ve tespit edilen ücretine göre hesaplanan bakiye kıdem tazminatı alacaklarının hüküm altına alınmasının isabetli olduğu, karar tarihine kadar bakiye sürenin sona ermesi nedeniyle varsayımsal indirim yapılması gerekliliğinin ortadan kalktığı, davalı tarafından, davacının iş sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelire ilişkin somut bir delil sunulmadığından cezai şarttan indirim yapılamamasının da yerinde olduğu gerekçesiyle taraf vekillerinin istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Mahkeme kararında gerekçe yer almadığı için adil yargılanma hakkının ihlal edildiğini,

2. Davacının iş sözleşmesinin Kurumun kapatılması sebebiyle haklı nedenle feshedildiğini, kurum kapatma prosedürlerinin tamamının hukuka ve yönetmeliklere uygun olarak gerçekleştirildiğini, davacının tüm hak edişleri de ödendiğinden davacının bakiye süre ücreti tutarında tazminata hak kazanamayacağını,

3. Bilirkişi raporuna yapılan itirazların dikkate alınmadığını,

4. İş sözleşmesi feshinin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (6098 sayılı Kanun) 136. maddesi uyarınca ifa imkânsızlığı sebebiyle gerçekleştirilmesinden dolayı da davacının talep konusu alacağına hak kazanamayacağını,

5. Davacının sözleşmenin feshinden sonraki dönem için başka bir yerden gelir elde edip etmediği, iş başvurusunda bulunup bulunmadığı hususları araştırılmaksızın, sözleşme kapsamındaki işi yapmamaktan dolayı tasarruf ettiği miktarlar belirlenmeksizin ilgili alacaktan indirim yapılmamasının hatalı olduğunu,

6. Her ne kadar bakiye süre ücreti tutarında tazminat 2022/2023 eğitim dönemi için hüküm altına alınmış ise de davacı ile müvekkili Kurum arasında imzalanan bir sözleşme bulunmadığını, okul müdürünün sözleşmenin yenilenmesine ilişkin beyanının davalı Kurumu bağlamayacağını, ayrıca sözleşmenin yürürlüğe dahi girmediğini,

7. Yıllık ücretli izin, ücret ve ek ders ücreti alacaklarının hüküm altına alınmasının da hatalı olduğunu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacının ücret, yıllık ücretli izin, ek ders ücreti alacakları ile bakiye süre ücreti tutarında tazminata hak kazanıp kazanmadığı ve alacakların hesabına ilişkindir.

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. Belirli süreli iş sözleşmesinin haklı bir nedene dayanmaksızın süresinden önce işveren tarafından sona erdirilmesinin hukuki sonuçları 6098 sayılı Kanun'un 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 sürele uyulmuş 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 fıkra da öngörülen tazminat yaptırımıyla sorumlu tutulacağını madde gerekçesinde açıklamıştır (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu,24.06.2021 tarihli ve 2017/(22)9-2903 Esas, 2021/837 Karar sayılı kararı).

Somut dosyada yer alan bilgi ve belgelere göre davacının, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu kapsamında eğitim personeli olarak (Yargıtay İçtihadı Birleşme Genel Kurulunun 23.02.2018 tarihli ve2017/1 Esas 2018/2 Kararkararı da gözetildiğinde) belirli süreli iş sözleşmesi ile istihdam edildiği, taraflar arasında yürürlükte bulunan son iş sözleşmesinin 02.08.2021 tanzim tarihli, 01.09.2021 başlangıç ve 31.08.2022 bitiş tarihli belirli süreli iş sözleşmesi olduğu, davacının iş sözleşmesinin 31.08.2022 tarihinde Kurumun kapatılması nedeniyle sona erdirildiği hususlarında taraflar arasında ihtilaf bulunmamaktadır.

Davacı tarafça, 08.07.2022 tanzim tarihli, 01.09.2022 başlangıç ve 31.08.2023 bitiş tarihli olduğu iddia edilen iş sözleşmesi gerekçe gösterilmek suretiyle bakiye süre ücreti tutarında tazminat talebinde bulunulmuştur. Her ne kadar söz konusu sözleşmede taraf vekillerinin imzası yer almamakta ise de gerek davacı ve davalı tanık anlatımları, gerekse de dava dilekçesi ekinde yer alan e-posta içeriği, *whatsapp* yazışmaları ve 27.08.2022 tarihli tutanak içeriği dikkate alındığında; 2022/2023 eğitim dönemi için de sözleşmenin yenileceği hususunda davalı tarafından davacı nezdinde güven oluşturulduğu açıktır.

Şöyle ki güven kavramı; temelinde dürüstlük, samimiyet kavramlarını barındıran ekonomik, sosyal ve kültürel bir kavramdır. Hukuk, uyumsuzlukların çözümünü zaman zaman güven kavramında ve taraflar arasındaki kaynağını dürüstlük kuralından alan güven ilişkisinde bulmaktadır (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 19.12.2019 tarihli ve 2015/21-2372 Esas, 2019/1420 Karar; 06.10.2020 tarihli ve 2016/(21)10-1602 Esas, 2020/711 Karar sayılı kararları).

Güven teorisi, her iki tarafın menfaatleri arasında denge kurmayı amaçlar ve kaynağını dürüstlük kuralından alır. Kendine özgü mahiyet arz eden güven sorumluluğu bir kişinin veya kuruluşun davranışlarıyla başkalarında yarattığı haklı beklentiler nedeniyle oluşan güven ilişkisinden kaynaklanır. Temeli Alman Borçlar Kanunu'nda yer alan, borçlar hukuku mevzuatımızda düzenlemesi bulunmamakla birlikte gerek Türk hukukunda gerekse İsviçre hukukunda kendisine uygulama yeri bulan bu teori; bir kimsenin kendi yarattığı dış görünüşün meydana getirdiği sonuçlara kendisinin katlanmasının gerekliliği, aksi yönde bir düşüncenin iyiniyet kurallarına aykırılık teşkil edeceği kabulüne dayanır. Bu kapsamda yorum sırasında güven teorisinin uygulanması 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesinde düzenlenen dürüstlük ilkesinin gereğidir. Kanunun getirdiği güvenin korunmasına ilişkin hükümler yanında, tarafların sözlü veya yazılı davranışları da bu güven ortamını sağlayabilir. Sağlanan güvenin, güven sorumluluğu kapsamında hukuken korunması gerekir. Güven sorumluluğunda taraflar birbirlerinden bekledikleri güveni boşa çıkarmamalıdır. Bu itibarla güven teorisi hukuki güven, istikrar ve hakkaniyet düşüncesini esas alır. Hukukun bir amacı da kişilerin gerek birbirleriyle gerekse Devlet ile olan ilişkilerde güven ve sürekliliği sağlamaktır (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 19.12.2019 tarihli ve 2015/21-2372 Esas, 2019/1420 Karar sayılı kararı).

Yapılan bu açıklamalara göre somut olay değerlendirildiğinde; iş sözleşmesinin yenileneceği hususunda davalı tarafça yaratılan güvenin hukuken korunması gerektiği açıktır. Her ne kadar davacı taraf henüz yürürlüğe girmeyen bir sözleşme nedeniyle bakiye süre ücreti tutarında tazminata hak kazanamayacak ise de davacının 6098 sayılı Kanun'un 112. ve 125. maddeleri uyarınca müspet zararın tazminini talep etmesi mümkündür.

Dava dilekçesinde "*bakiye süre ücreti*" alacağı olarak talep edilen söz konusu

hakkın da özü itibarıyla tazminat olduğu hususu dikkate alındığında Mahkemece müspet zararın hüküm altına alınmasında herhangi bir isabetsizlik bulunmayacaktır.

Bu noktada açıklamak gerekir ki Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 22.02.2023 tarihli ve 2021/(15)6-874 Esas, 2023/118 Karar sayılı kararının ilgili bölümü şöyledir:

"... Müspet zarar; borçlu, edayı gereği gibi ve vaktinde yerine getirseydi alacaklının mameleki ne durumda olacak idiyse, bu durumla eylemler arasındaki farktır. Diğer bir anlatımla müspet zarar, sözleşmenin hiç veya gereği gibi yerine getirilmemesinden doğan zarardır. Kuşkusuz kâr mahrumiyetini de içine alır (Hâluk Tandoğan, Türk Mesuliyet Hukuku, İstanbul 2010, s. 426-427; Ejder Yılmaz, Hukuk Sözlüğü, Genişletilmiş 5. Baskı, s. 591). Müspet zarar, alacaklının ifadan vazgeçerek zararının tazminini istemesi hâlinde söz konusu olur; alacaklının ifaya ilişkin talep hakkının yerini müspet zararının tazminine dair talep hakkı almaktadır. ... Müspet zarar kapsamında kâr kaybı, kârdan mahrum kalma karşılığı meydana gelen zarardır vesözleşmeyi kusuruyla fesheden taraftan istenir. Aslında kâr kaybı açısından kârdan yoksun kalan tarafın mal varlığında kusurlu fesihden önce ve sonra bir değişiklik mevcut olmaz. Burada kârdan yoksun kalan kusurlu fesih yüzünden mal varlığında ileride meydana gelecek çoğalmadan mahrum kalır... (Fikret Eren, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 12. Baskı, İstanbul 2010, s. 482)"

Sözleşmenin haksız feshi hâlinde davacı, davalı tarafça sözleşmenin feshi üzerine aynı nitelikteki bir işi, aynı koşullarda, ne kadar sürede temin edebilecek ise bu süre için müspet zarar isteminde bulunabilir. Bu durumda Mahkemece davacının fesihden sonra aynı nitelikteki bir işi, aynı koşullarda, ne kadar sürede temin edebileceği belirlenip bu süre için müspet zarar isteyebileceği gözetilerek bir karar verilmesi gerekir.

Ayrıca 6098 sayılı Kanun'un 112. maddesine göre, borç hiç veya gereği gibi ifa edilmezse borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlü olduğundan düzenleme kapsamına göre tazminat istenebilmesi için alacaklının zarara uğramış olması gerektiğinden, uğranılmış bir zarar karşılığı olmayan miktara tazminat olarak hükmedilemez. Burada zarar kapsamı net ve gerçek zarar olarak düzenlenmiştir. Net ve gerçek zarar, malvarlığındaki gerçek eksilmeyi ifade eder. Bu nedenle müspet (olumlu) zararın tazmini hâlinde malvarlığının ulaşacağı değer, sözleşmenin ifası hâlinde malvarlığının ulaşacağı değeri geçmemesi gerektiği hususu da gözetilmelidir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

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 ilgililiye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, 19.01.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.