

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKSIZ FESHİ

Av. Büşra MUŞ

I. GİRİŞ

4857 Sayılı İş Kanunu'nda, belirli süreli iş sözleşmesinin belirlenen süre dolmadan herhangi bir tarafça ve kanunda hükmedilen haklı bir neden olmadan feshedilmesi durumuna bağlanan hukuki sonuçlar hüküm altına alınmamıştır. Ancak belirli süreli iş sözleşmesinin işçi ya da işveren tarafından haksız feshi durumunda tarafların hak ve yükümlülükleri Türk Borçlar Kanunu kapsamında düzenlenmiştir.

Bu çalışmada belirli süreli iş sözleşmesinin unsurlarıyla işçi ya da işveren tarafından gerçekleştirilecek haksız feshin hukuki sonuçları ele alınacaktır.

II. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI

4857 Sayılı İş Kanunu madde 11'e göre; belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.

Belirli süreli iş sözleşmesi esaslı bir neden olmadıkça birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi baştan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Ancak esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri belirli süreli olma özelliğini korur.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2016/7564 Esas, 2019/12552 Karar, 29.05.2019 tarihli kararıyla da "4857 Sayılı İş Kanununun 11. maddesinde, esaslı bir neden olmadıkça belirli süreli iş sözleşmelerinin birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamayacağı kuralı ile bir ölçüde koruma sağlanmak istenilmiştir. Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması ve yenilenmesi, işçinin iş güvencesi dışında kalması sonucunu doğurmamalıdır. Belirli süreli iş sözleşmelerinde, 4857 Sayılı Kanun'un 15. maddesinde değinilen sürenin aşılması koşuluyla deneme süresi konulabilir.

Somut uyumsuzlukta taraflar arasında yapılan iki sözleşme de belirli süreli hizmet akdi yapılmasını gerektirir hiçbir objektif neden olmadığından belirsiz süreli olup, belirsiz süreli akdin feshi nedeniyle bakiye süre ücreti talep edilemeyeceğinden, davacının bakiye süre ücreti talebinin de reddi gerekirken yerinde olmayan gerekçe ile kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." hükmedilerek iş akdinin belirli süreli olarak kabul edilebilmesi için objektif nedenin varlığının gerektiği, aksi halde işçinin iş akdinin belirsiz süreli olarak kabulüyle bakiye süre ücreti talebinin bulunmadığı açıklanmıştır.

III. UNSURLARI

- a Sözleşmenin yazılı yapılması:** 1 yıl ve daha fazla süreli olması koşulu aranmaksızın belirli süreli iş sözleşmeleri yazılı yapılmalıdır. Yazılı şekil geçerlilik şartı değil, ispat şartı niteliği taşımaktadır. Sözleşmenin yazılı yapılmasındaki amaç iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçiyi korumaktır.
- b Yapılacak işin belirli süreli olması:** Yapılan işin amacı, türü ya da niteliği itibarıyla süresinin belirli olmasını ifade eder. İşçinin de yapacağı işin süresinin belirli olduğunu anlaması gerekmektedir.

- c **Belirli bir işin tamamlanması:** İfasına başlanmış ama bitirilebilmesi için işgücü ihtiyacının ortaya çıktığı işleri ifade eder. Burada önemli husus işin süresinin önceden bilinebilir olmasıdır.¹
- d **Belirli bir olgunun ortaya çıkması:** Ortaya çıkan olgunun devamlılık teşkil etmemesi gerekmektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında, konu hakkında görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir: “...Yapılan işin niteliği belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için önemlidir. Yasada belirli süreli işlerle, belirli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir.”²

IV. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKSIZ FESHİNİN HUKUKİ SONUÇLARI

a İşveren Tarafından Gerçekleştirilen Haksız Fesih

Sözleşmenin belirlenen süre dolmadan herhangi bir tarafça haklı bir neden olmadan feshedilmesi durumuna bağlanan hukuki sonuçlar 4857 Sayılı İş Kanunu’nda hüküm altına alınmamıştır. Ancak TBK. madde 438 ve madde 439’da belirli süreli iş sözleşmesini süresinden önce haksız olarak fesheden işveren ve işçi açısından oluşan hukuki sonuçlar düzenlenmiştir.

İşveren, İş Kanunu madde 25’te gösterilen ve haklı sebeplerden biri bulunmadan ve bitiş tarihi gelmeden sözleşmeyi feshederse, bu “*usulsüz fesih*”tir ve TBK. madde 408 hükmü uygulanacaktır. Bu durumda “*işverenin temerrüdü*”, yani işçinin işgörmeye borcunu ifaya hazır olmasına rağmen, işverenin bunu kabul etmemesi, işçiyi çalıştırmaması söz konusudur.³

TBK. madde 408 uyarınca işveren, işgörmeye ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye geriye kalan sözleşme süresine ilişkin ücretlerini tazminat olarak ödemekle yükümlü olup işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez. Ancak işçinin bu engelleme sebebiyle (1) yapmaktan kurtulduğu giderler ile (2) başka bir iş yaparak kazandığı veya (3) kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir.⁴

TBK. madde 438 uyarınca, İş Kanunu kapsamındaki belirli süreli iş sözleşmesini işveren haklı bir neden bulunmadığı halde derhal feshederse işçi, sözleşme süresine uyulmaması nedeniyle bu sürelerle uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı bakiye süre ücreti tazminatı olarak isteyebilecektir.

Buna ek olarak, ayrıca işçinin 6 aylık ücretinden fazla olmayacak şekilde miktarın serbestçe belirlenebileceği bir tazminatın işçiye ödenmesine hakim karar verebilecektir.

Ayrıca feshin işveren tarafından kötü niyetle gerçekleştirildiği ispat edilirse İş Kanunu Madde 17/6 uyarınca kötü niyet tazminatı da talep edilebilecektir.

İşçi bir yıl ve üzerinde çalışmışsa kıdem tazminatı talep hakkı da bulunmaktadır. Ancak taraflardan hiçbirisi, belirli süreli iş sözleşmesi ne şekilde sona ererse ersin ihbar tazminatı talep edemez. İşbu hususa yönelik olarak Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2016/17263 Esas, 2019/14009

¹ Alpagut, Gülsevil, 4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 79

² Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2010/9-458 Esas, 2010/534 Karar, 20.10.2010

³ Şakar, Müjdat, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 87

⁴ Şakar, Müjdat, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 88

Karar, 25.06.2019 tarihli kararıyla da “Davacı ile imzalanan 20.04.2011 tarihli iş sözleşmesinde davacının proje kapsamında uzman (teknik öğretmen) olarak çalışacağı belirtilmiş olup sözleşmenin diğer hükümlerinin incelenmesinde ve davalının yaptığı işin proje dâhilinde olduğu gözetildiğinde, sözleşmenin belirli süreli yapılmasını gerektirir belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşulların bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu sebeple taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli olarak kabul edilmesi gerekir. Bu durumda, ihbar tazminatının reddi yerine, hatalı değerlendirme ile kabulüne dair yazılı şekilde karar verilmesi doğru değildir.” şeklinde hüküm tesis etmiştir.

Belirli süreli iş sözleşmesinde cezai şarta ilişkin bir düzenleme varsa haksız fesihten dolayı işçi cezai şarta ilişkin ödemeyi talep edebilecektir. Ödemeye hak kazanılmışsa ve ispatlanabiliyorsa fazla mesai ücretleri, ikramiye, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ve prim alacağı gibi ücretler de işçi tarafından talep edilebilecektir.

Ancak işçinin belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar (kendisinin karşıladığı yol, yemek, iş kıyafeti gibi masraflar) ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir, bakiye ücret tazminatından indirilir. Bakiye süre ücretinde fazla çalışma, hafta tatili, genel tatil gibi alacaklardan oransal bir indirim yapılamaz.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2016/28007 Esas, 2020/1617 Karar, 05.02.2020 tarihli kararı da açıklamalarımızı özetler niteliktedir: “Bakiye süre ücreti tutarı tazminatın 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 hallerde veya zorlayıcı sebeplere dayanması halinde, sözleşmenin kalan süresine ait ücretler yönünden işçinin talep hakkı doğmaz.

6098 Sayılı Kanun'un 438/2. maddesine göre işçinin, sözleşmenin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir, kalan süreye ait ücretler bakiye süre ücreti tutarı tazminatı 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 ücreti tutarı tazminattan gerekli indirimler yapıldıktan sonra kalan miktar üzerinden mahsup edilmesi gerekir.”

b İşçi Tarafından Gerçekleştirilen Haksız Fesih

İşçi, haklı sebep olmaksızın işe başlamadığı veya aniden işi bıraktığı takdirde işveren, aylık ücretin dörtte birine eşit bir tazminat isteme hakkına sahiptir.⁵ Ayrıca işverenin, işçiden ek zararlarının giderilmesini isteme hakkı da vardır.

İşçi tarafından belirli süreli iş sözleşmesi haksız olarak feshedildiğinde kıdem tazminatına hak kazanılmayacaktır.

Sözleşmede cezai şarta ilişkin hüküm varsa işveren cezai şarta ilişkin ödemeyi de işçiden talep edebilme hakkına sahiptir.

⁵ 6098 Sayılı TBK. madde 439

Ödemeye hak kazanılmışsa ve ispatlanabiliyorsa işçi haksız olarak aniden işi bıraksa dahi; fazla mesai ücretleri, ikramiye, hafta tatili ücreti gibi alacaklarını işverenden talep etme hakkına sahiptir.

Ayrıca, kanun işverenin tazminat hakkına ilişkin birtakım sınırlamalar öngörmüştür. Buna göre tazminat isteme hakkı takas yoluyla sona ermemişse, işveren işçinin işe başlamamasından veya işi bırakmasından başlayarak otuz gün içinde dava ve takip yoluyla bu hakkını kullanmak zorundadır. Aksi halde işverenin işçiden tazminat talep hakkı düşmektedir.⁶

V. SONUÇ

Belirli süreli iş sözleşmesinin belirlenen süre dolmadan herhangi bir tarafça ve kanunda hükmedilen haklı bir neden olmadan feshedilmesi durumuna bağlanan hukuki sonuçlar 4857 Sayılı İş Kanunu'nda hüküm altına alınmamıştır. Ancak Türk Borçlar Kanunu madde 438 ve madde 439'da belirli süreli iş sözleşmesini süresinden önce haksız olarak fesheden işveren ve işçi açısından oluşan hukuki sonuçlar düzenlenmiştir. İlgili kanun maddeleri kapsamında işçi ya da işverenin iş akdinin haksız olarak feshedilmesi doğrultusunda talep edebileceği alacak kalemleri belirlenmiştir. Ancak ilgili maddelerden de anlaşıldığı üzere belirli süreli iş sözleşmesi ne şekilde sona ererse ersin taraflardan hiçbirinin ihbar tazminatı talep hakkı bulunmadığı görülmektedir.

⁶ Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, sayı 35, s. 19