

Doç. Dr. Fuat BAYRAM

Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

# Sözleşmenin Yenileme Süresinin Geçmesinden Kısa Bir Süre Sonra Fesih Hakkının Kullanılmasının İyiniyet Kuralı ile Bağdaşır Bağdaşmayacağı Sorunu

## T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

**Esas No** : 2008/33562

**Karar No** : 2010/23192

**Tarihi** : 13.07.2010

### DAVA

Davacı, kıdem tazminatı, ücret farkı, ücret farkının günlük % 1 faizi, ücretin geç ödenmesi nedeniyle % 1 günlük faiz, eğitime hazırlık tazminatı ve günlük % 1 faizi, Ağustos-Eylül dönemi ücreti alacağı, fesih tarihine kadar çalışılan süre ücret alacağı ve günlük %1 faizi alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi U.Ocak tarafından düzenle-

nen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

### KARAR

1- Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının tüm ve davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacı vekili, sözleşmenin sürenin bitmesinden bir ay öncesine kadar feshedilmemesi halinde sözleşmenin kendiliğinden bir yıl süre ile uzadığını, 03.08.2006 tarihinde sözleşme bir yıl süre ile uzadıktan sonra 10.08.2006 tarihinde sözleşmeyi ücretlerin zamanında ödenmemesi nedeniyle sözleşmeyi haklı olarak feshettiğini, 03.08.2006-03.09.2006 tarihi arasındaki bakiye süre ile sözleşmenin bir yıl uzamış olması nedeniyle 03.09.2006-03.09.2007 tarihleri arasında kalan süre ücretlerini talep etmiştir.

Davalı vekili ücretlerin zamanında ödendiğini, feshin haklı olmadığını davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, bakiye süreden kaynaklı alacakların reddine karar verilmiştir.

Taraflar arasındaki uyuşmazlık, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce feshi halinde işverence ödenmesi gereken kalan süreye ait ücret konusunda toplanmaktadır.

Borçlar Kanunu'nun 325. 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 belirlenmiştir. Bakiye süre ücretinin istenebilmesi için iş sözleşmesi, işverence feshedilmiş olmalıdır. Öte yandan, iş sözleşmesinin feshinin haklı bir nedene dayanmaması gerekir. İşverenin feshi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin ilk bendinde yazılı olan sağlık sebeplerine, ikinci bentte sözü edilen ahlak ve iyiniyet kuralları ile benzerlerine uymayan hallere ve üçüncü bentte öngörülen zorlayıcı sebeplere dayanması durumunda işçiye sözleşmenin kalan süresine ait ücretler bakımından talep hakkı doğmaz.

Borçlar Kanunu'nun 344. maddesinde, haklı nedenlerle iş sahibi veya işçinin derhal fesih hakkı düzenlenmiş, aynı yasanın 345. maddesinde ise, "Muhik sebepler bir tarafın akde riayet etmemesinden ibaret olduğu takdirde bu taraf diğer tarafa, onun akit ile müstahak iken mahrum kaldığı fer'i menfaatlerde nazara alınmak üzere tam bir tazminat itasıyla mükellef olur" şeklinde kurala yer verilmiştir. Buna göre belirli süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız feshedilmesi dışında, işçi tarafından süresinden önce haklı nedenle feshinde de işçinin tazminat hakkı doğabilecektir.

4773 sayılı yasanın yürürlüğe girdiği 15.3.2003 tarihi sonrasında İş Hukukunda "geçerli fesih" kavramı da yerini almıştır. Her ne kadar anılan fesih, gerek 4773 sayılı yasa ve gerek 4857 sayılı İş Kanununda belirsiz

süreli iş sözleşmeleri için öngörülmüş olsa da, belirli süreli iş sözleşmesi bakımından da geçerli nedenin sonuçlarının tartışılması gerekir. Geçerli neden ister, işletmenin ve işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklansın ya da 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 Kanunu'nun 117. maddesinde sözü edilen ifa imkansızlığına dayanması halinde bakiye süre ücreti ödenmesi gerekmez.

İfa imkansızlığı; edimin içeriği değişmek-sizin borcun aynen yerine getirilmesinin olanaksız hale gelmesi olarak açıklanabilir.

İşçinin iş görme edimini ifa edememesi, işverenin temerrüdünden kaynaklanmaktadır. O halde sanki sözleşme devam ediyormuş gibi kalan süreye ait ücret ve diğer hakların ödenmesi gerekecektir. İş Hukukunda ücret kural olarak çalışma karşılığı ödenir. Aksinin kanunda öngörülmesi yada taraflarca açık biçimde kararlaştırılması gerekir.

O halde bakiye süre ücreti için 4857 sayılı İş Kanunu'nun 34. maddesinde öngörülen özel faizin uygulanması söz konusu olmaz. Çünkü eylemli çalışmanın karşılığı değildir. Sosyal Sigortalar Kurumuna bakiye süre ücreti içinden bakiye süreye dair prim ödemesi de gerekmez.

Borçlar Kanunu'nun 325. maddesine 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 gidil-

meli, işçinin sözleşmenin feshinden sonraki dönemde içinde başka bir işten gelir elde edip etmediği, ya da iş arayıp aramadığı araştırmalar sonuca gidilmelidir.

İşçiye belirli süreli iş sözleşmesinin varlığına rağmen ihbar tazminatı ödenmişse, bu tutarın, bakiye süre ücretinden hak kazanılan miktardan indirilmesi gerekir. Daha açık bir ifadeyle mahsup işlemi, bakiye süre ücretinden gerekli indirimler yapıldıktan sonra kalan tutar üzerinden gerçekleştirilmelidir (Yargıtay 9.HD. 16.6.2008 gün 2007/16098 E, 2008/15750 K.).

Somut olayda, davacı 625 Sayılı Yasa kapsamında belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışırken sözleşmeyi ücretlerin ödenmemesi nedeniyle haklı olarak feshetmiştir. Taraflar arasındaki sözleşmenin 5. maddesine göre sözleşmenin bitmesinden bir ay önceden fesih bildirim yapılmadığı takdirde sözleşme kendiliğinden bir yıl daha uzar. Ne var ki, davacı bu durumu bilmesine rağmen fesih hakkını sözleşmenin uzadığı süreden önce kullanma imkanına sahip iken, sözleşmenin

1 yıl daha uzamasından bir hafta sonra kullanmıştır. MK. nun 2 nci maddesi gereğince, hak ve borçların kullanımı ve ifasında iyiniyet kurallarına uyulması gerekmektedir. Bir hakkın sırf başkasını zarara sokacak şekilde kötüye kullanılmasını kanun himaye etmez. Davacının sözleşmenin yenileme süresinin geçmesinden kısa süre sonra fesih hakkını kullanması sözü edilen iyiniyet kuralına aykırı düşmektedir. Kaldı ki, henüz yürürlüğe girmeyen bir sözleşme nedeniyle bakiye süreden dolayı davalı sorumlu tutulamaz. Bu nedenle davacının 11.08.2006-03.09.2006 tarihleri arasında sınırlı olarak bakiye süre ücreti alacağını kabulüne karar vermek gerekirken reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

## SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 13.07.2010 gününde oybirliği ile karar verildi.

## GİRİŞ

İncelememize konu olayda, davacı işçi 625 sayılı Kanun kapsamında belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışırken, ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle sözleşmeyi haklı nedenle feshetmiştir. Sözleşmenin 5. maddesi, sözleşmenin bitmesinden bir ay önceden fesih bildirim yapılmadığı takdirde sözleşme kendiliğinden bir yıl daha uzayacağı hükmünü haizdir. Davacı vekili, süresinin bitmesinden bir ay öncesine kadar feshedilmeyen belirli süreli iş sözleşmesinin 03.08.2006 tarihinde kendiliğinden bir yıl süre ile uzadığını, ücretlerin zamanında ödenmemesi nedeniyle sözleşmeyi 10.08.2006 tarihinde haklı olarak feshettiklerini belirtmiştir. Bu olgulara dayanan davacı vekili ilk sözleşme döneminden kalan (03.08.2006-03.09.2006 tarihi arasındaki) bir aylık bakiye süre ücreti ile yenilenmiş dönem olan 03.09.2006-03.09.2007 tarihleri arasında kalan bakiye süre ücretlerinin

tümünü talep etmiştir. Davalı vekili ise ücretlerin zamanında ödendiğini, feshin haklı olmadığını ve davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir. Yerel Mahkeme tarafından, bakiye süreden kaynaklı alacakların reddi yönünde karar verilmiştir.

## 1. KARARIN ÖZETİ

Yüksek Mahkeme'ye göre taraflar arasındaki uyuşmazlık, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce feshinde işverence ödenmesi gereken bakiye süre ücretinden kaynaklanmaktadır. Bu tespitten hareket eden Yüksek Mahkeme öncelikle işveren temerrüdüne ilişkin BK.m.325 hükmüne atıf yapmış ve akabinde bakiye süre ücretine hak kazanılabilmesinin koşullarını belirtmiştir. Borçlar Kanunu'nun 325.maddesi belirli süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız şekilde feshi durumunda geniş bir uygulama alanı bulmaktadır.

Nitekim BK.m.325 hükmüne atıf yapılan yargı kararlarının ekseriyeti, belirli süreli iş sözleşmelerinin işveren tarafından süresinden önce (haksız neden olmaksızın) feshedilmesine ilişkindir<sup>1</sup>. Somut olayda olduğu gibi belirli süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle feshedilmesi de aynı hukuki sonuçları doğurur ve BK.m.325 hükmü bu ihtimalde de uygulama alanı bulur<sup>2</sup>.

325.maddenin “İş sahibi işi kabulde temerrüt ederse, işçi taahhüt ettiği işi yapmaya mecbur olmaksızın mukaveledeki ücreti isteyebilir.” şeklindeki hükmü ile işçiye kalan süre ücretini talep hakkı verildiğini belirten Yüksek Mahkeme, bakiye süre ücretinin belirli süreli iş sözleşmesinin işverence haklı neden olmaksızın veya işçi tarafından haklı bir nedenle feshedilmesi halinde istenebileceğini belirtmiştir. Yargıtay’a göre “işverenin feshi, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25. maddesinin ilk bendinde yazılı olan sağlık sebeplerine, ikinci bentte sözü

göre geçerli neden ister işletmenin ve işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklansın ya da işçinin yeterliliği ve davranışlarına dayansın belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce işverence feshi için gerekçe oluşturmamalıdır. Gerçekten, belirli süreli iş sözleşmesi düzenleyen 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.

Yargıtay belirli süreli iş sözleşmesinin fesihinin, Borçlar Kanunu’nun 117. maddesinde sözü edilen ve edimin içeriği değişmeksizin borcun aynen yerine getirilmesinin olanaksız hale gelmesi olarak açıkladığı ifa imkansızlığına dayanması halinde bakiye süre ücreti ödenmesinin gerekmeceği görüşünü de kararında vurgulamıştır.

## Belirli süreli iş sözleşmesi düzenleyen taraflar fesih iradelerini sürenin sonuna kadar askıya almış sayılmalıdır.

edilen ahlak ve iyiniyet kuralları ile benzerlerine uymayan hallere ve üçüncü bentte öngörülen zorlayıcı sebeplere dayanması durumunda işçiye sözleşmenin kalan süresine ait ücretler bakımından talep hakkı doğmaz ... Borçlar Kanununun 344. maddesinde, haklı nedenlerle iş sahibi veya işçinin derhal fesih hakkı düzenlenmiş, aynı yasanın 345. maddesinde ise, “Muhik sebepler bir tarafın akde riayet etmemesinden ibaret olduğu takdirde bu taraf diğer tarafa, onun akit ile müstahak iken mahrum kaldığı fer’i menfaatlerde nazara alınmak üzere tam bir tazminat itasıyla mükellef olur” şeklinde kurala yer verilmiştir. Buna göre belirli süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız feshedilmesi dışında, işçi tarafından süresinden önce haklı nedenle feshinde de işçinin tazminat hakkı doğabilecektir”.

Yüksek Mahkeme kararında belirli süreli sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilmesinin sonuçlarını da tartışmıştır. Yüksek Mahkeme’ye

Yüksek Mahkeme bakiye süre ücretinin hukuki niteliğine ilişkin olarak bu ücretin çalışma karşılığı olmadığı tespitinden hareketle bu ücret için mevduata uygulanan en yüksek faizin talep edilemeyeceğini ve bakiye süre için sigorta priminin ödenmeyeceğini belirtmiştir. Yüksek Mahkemeye göre “işçinin iş görme edimini ifa edememesi, işverenin temerrüdünden kaynaklanmaktadır. O halde 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 yada taraflarca açık biçimde kararlaştırılması gerekir. O halde bakiye süre ücreti için 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinde öngörülen özel faizin uygulanması söz konusu olmaz. Çünkü eylemler çalışmanın karşılığı değildir. Sosyal Sigortalar Kurumuna bakiye süre ücreti içinden bakiye süreye dair pirim ödemesi de gerekmez.”

Bakiye süre ücretinden mahsup edilecek ka-

## Bir hakkın sırf başkasını zarara sokacak şekilde kötüye kullanılmasını kanun himaye etmez.

lemler de kararda üzerinde durulan hususlardandır. "... Borçlar Kanununun 325. maddesine 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 sonuca gidilmelidir. ... İşçiye belirli süreli iş sözleşmesinin varlığına rağmen ihbar tazminatı ödenmişse, bu tutarın, bakiye süre ücretinden hak kazanılan miktardan indirilmesi gerekir. Daha açık bir ifadeyle mahsup işlemi, bakiye süre ücretinden gerekli indirimler yapıldıktan sonra kalan tutar üzerinden gerçekleştirilmelidir ..."

Yargıtay bakiye süre ücretine ilişkin bu değerlendirmeleri yaptıktan sonra somut olayı ele almıştır. "... Somut olayda, davacı 625 Sayılı Yasa kapsamında belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışırken sözleşmeyi ücretlerin ödenmemesi nedeniyle haklı olarak feshetmiştir. Taraflar arasındaki sözleşmenin 5. maddesine göre sözleşmenin bitmesinden bir ay önceden fesih bildirimini yapılmadığı takdirde sözleşme kendiliğinden bir yıl daha uzar. Ne var ki, davacı bu durumu bilmesine rağmen fesih hakkını sözleşmenin uzadığı süreden önce kullanma imkanına sahip iken, sözleşmenin 1 yıl daha uzamasından bir hafta sonra kullanmıştır. MK. nun 2 nci maddesi gereğince, hak ve borçların kullanımı ve ifasında iyiniyet kurallarına uyulması gerekmektedir. Bir hakkın sırf başkasını zarara sokacak şekilde kötüye kullanılmasını kanun himaye etmez. Davacının sözleşmenin yenileme süresinin geçmesinden kısa süre sonra fesih hakkını kullanması sözü edilen iyiniyet kuralına aykırı düşmektedir. Kaldı ki, henüz yürürlüğe girmeyen bir sözleşme nedeniyle bakiye süreden dolayı davalı sorumlu tutulamaz.

Bu nedenle davacının 11.08.2006-03.09.2006 tarihleri arasında sınırlı olarak bakiye süre ücreti alacağına kabulüne karar vermek gerekirken reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..."

## II. KARARIN İNCELENMESİ

### 1. Hukuki Sorun

Karara konu olay, belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi sürecine ilişkindir. Belirli süreli iş sözleşmeleri tarafların fesih bildirimine ihtiyaç olmaksızın, sözleşme süresinin tamamlanmasıyla kendiliğinden sona ererler (BK.m.338). Bu hukuki süreç bir fesih olarak nitelendirilmediğinden, sürenin dolmasıyla sona eren (infisah eden) belirli süreli iş sözleşmeleri için feshe bağlı hukuki sonuçlar gerçekleşmez. Belirli süreli iş sözleşmelerinin yenilenmesini haklı kılan objektif bir neden varsa zincirleme iş sözleşmeleri belirli süreli sözleşme olma özelliklerini muhafaza ederler (İK.m.11/3). Yenilemeyi haklı kılan objektif bir neden yoksa ve buna rağmen sözleşme yenilenirse iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli sözleşme olarak kabul edilir (İK.m.11/2). Belirli sürenin sonunda sözleşmenin açıkça yenilenmemesine karşın, iş ilişkisi sürüyorsa; diğer bir ifade ile işçi çalışmaya ve işveren de çalıştırmaya devam ediyorsa sözleşme susma ile yenilenmiş olur (sükut ile tecdit)<sup>3</sup>. Bu ihtimalde sözleşmenin yenilenmesini haklı kılan esaslı neden varsa BK. m. 339/1 uygulanarak sözleşme aynı süre için, fakat en fazla 1 sene için yenilenmiş sayılmalıdır. Bu durumda ortaya çıkan zincirleme iş sözleşmeleri de belirli süreli sözleşme niteliklerini kaybetmezler ancak objektif neden yoksa susma ile yenilenen sözleşme baştan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

Somut olayda uygulamasını bulan mülga 625 sayılı Kanun ve onun yerini alan ve aynı esasları içeren 5580 sayılı Özel Öğretim Kanunu<sup>4</sup>, yönetici, öğretmen ve Kanunda belirtilen diğer kişilerle yapılacak iş sözleşmelerinin en az bir yıl süreli olması ilkesini esas almıştır. Kanundaki bu düzenleme karşısında bahsi geçen kişilerle yapılan sözleşmenin belirli süreli olması yasal bir zorunluluk olduğundan; gerek sözleşmenin ilk defa yapılmasında ve gerekse

## Fesih bildirimının hukuki sonuçları, yenilememe ihbarının yapılması ile sözleşmenin sona ermesinde uygulanamaz.

yenilenmesinde objektif koşulun varlığı aranmaz<sup>5</sup>. Bu yönü ile objektif koşulun varlığı açısından belirli süreli iş sözleşmesinin geçerliliği incelemenin kapsamı dışında bırakılmıştır. Kararın odağını teşkil eden hukuki sorun, belirli süreli iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden işçinin bu hakkını kötüye kullanıp kullanmadığı noktasındadır.

Belirttiğimiz gibi BK.m.338 uyarınca belirli süreli iş sözleşmeleri aksi sözleşme ile kararlaştırılmadıkça feshi ihbara gerek olmadan sürenin tamamlanmasıyla son bulurlar. Madde hükmünden bu düzenlemenin emredici olmadığı ve aksinin kararlaştırılabileceği sonucuna varılır. Somut olayda olduğu gibi taraflar belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesini sürenin bitiminden önce bildirimde bulunulması koşuluna bağlı tutabilirler. Bu ihtimalde sözleşmenin sona erdiği taraflarca ihbar edilmezse sözleşme yenilenmiş sayılacaktır (BK.m.339/2).

Buradaki ihbar kurumu bir fesih bildirimini olmayıp; sürenin sonunda sözleşmenin kendiliğinden sona ereceğini ve yenilenmeyeceğinin karşı tarafa bildirilmesini ifade eder. Dolayısıyla fesih bildiriminin hukuki sonuçları, yenilememe ihbarının yapılması ile sözleşmenin sona ermesinde uygulanamaz. Somut olayda davacı taraflar sözleşmenin sona ermesini bir ay önceden bildirim koşuluna bağlamışlardır. Ancak bu ihbar hakkı her iki tarafça da kullanılmamış ve sözleşme bir yıl daha yenilenmiştir. Davacı işçi sözleşme yenilendikten sonra ancak yenilenen sözleşme yürürlüğe girmeden önce haklı nedenle fesih hakkını kullanmıştır.

### 2. Haklı Nedenle Fesih Hakkının İşçi Tarafından Kötüye Kullanılması

#### a) Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Haklı Nedenle Feshedilmesi

Belirli süreli iş sözleşmelerinde süreli fe-

sih veya geçerli nedene dayalı işveren feshi söz konusu değildir. Ancak sözleşme taraflarca haklı nedenle feshedilebilir. Belirli süreli iş sözleşmelerinin haklı bir neden olmaksızın süresinden önce sona erdirilmesinin hukuki açıdan nitelendirilmesi ve sonuçları öğretide tartışılmıştır. Bu konudaki baskın görüşe göre belirli süreli iş sözleşmesinin haklı neden olmadan süresinden önce feshi haksız fesih niteliğindedir. İş sözleşmesi bu haksız fesihle birlikte sona erer. Haksız fesih işveren tarafından yapılmışsa işçinin ücret değil fakat tazminat alacağı doğar<sup>6</sup>. Yargıtay bakiye süre ücreti konusunda BK.m.325 hükmünü uygulamakta; maddeye göre gerekli indirimleri yaparak bakiye ücrete ve ayrıca (şartları varsa) kıdem tazminatına hükmedileceğini kararlaştırmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesinin işverence haksız feshi ile işçi tarafından haklı feshi aynı hukuiki sonuçları doğurur ve BK.m.325 hükmü işçi tarafından yapılan haklı fesihle de uygulama alanı bulur.

#### b) Fesih Hakkının İşçi Tarafından Kötüye Kullanılması

Belirli süreli iş sözleşmesi işçi tarafından haklı nedenle feshedildiğinde de işçi bakiye süre ücretine hak kazanır. İncelemeye konu kararda Yargıtay belirli süreli iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden işçinin kural olarak bakiye süre ücretine hak kazanacağı tespitini yaptıktan sonra; somut olayda bu fesih hakkının kullanımını iyiniyet kurallarına aykırı görmüştür. Somut olayın ele alınmasında objektif iyiniyet (dürüstlük kuralı) ölçütünden hareket eden Yüksek Mahkeme; kötünüyetin tespitini fesih hakkının kullanıldığı zaman diliminden hareketle belirlemiştir. Yargıtay'a göre "... ne var ki, davacı bu durumu bilmesine rağmen fesih hakkını sözleşmenin uzadığı süreden önce kullanma imkanına sahip iken, sözleşmenin 1 yıl daha uzamasından bir hafta sonra kullanmıştır. MK.'nın 2 nci maddesi gereğince, hak ve borçların kullanımı ve ifasında iyiniyet kurallarına uyulması gerekmektedir. Bir hakkın sırf başkasını zarara sokacak şekilde kötüye kullanılmasını kanun himaye etmez. Davacının sözleşmenin yenileme süresinin geçmesinden

## Dürüstlük kuralının içeriğinin belirlenmesinde güven ilkesinin de önemli bir yeri vardır.

kısa süre sonra fesih hakkını kullanması sözü edilen iyiniyet kuralına aykırı düşmektedir ...”.

### **aa) Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması**

Gerçekten de objektif iyiniyet (dürüstlük) kuralı iş ilişkisinde de yoğun olarak uygulama alanı bulan bir kuraldır. MK.m.2/1 uyarınca “Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır.” Bir hak dürüstlük kuralına aykırı kullanılırsa kötüye kullanılmış olacağından dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağı bir madalyonun iki yüzü gibi birbirine bağlıdır<sup>7</sup>.

Dürüstlük kuralı doktrinde değişik biçimlerde tanımlanmıştır. Hak sahibinin haklarını kullanırken ve borçlarını ifa ederken hukuka, genel ahlaka, örf ve adet kurallarına ve doğruluk ilkelerine uygun davranması; haklarının çevresinde bulunan diğer hak sahipleri veya borç ilişkisinde karşı tarafta varlığı normal olan güven duygusunu zedelememesi<sup>8</sup>; namuslu ve dürüst bir insandan beklenebilecek davranışlar içinde olması<sup>9</sup> bu tanımlardan sadece bir kaçıdır. MK.m.2 hükmü emredici hukuk kuralı olduğundan<sup>10</sup> hakim tarafından re’sen dikkate alınır<sup>11</sup>. Dürüstlük kuralının içeriğinin belirlenmesinde güven ilkesinin de önemli bir yeri vardır. Güven ilkesi uyarınca “hiç kimse haklı beklentilerinde hayal kırıklığına uğratılamaz.” Bir kişi karşısındaki kişinin kendisinden beklediği şeyi düşünerek hareket etmeli ve bu düşünceye göre davranışlarını yönlendirmelidir<sup>12</sup>.

Hakkın kötüye kullanılmasını düzenleyen MK.m.2/2 hükmü uyarınca ise “Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.” Hakkın kötüye kullanılıp kullanılmadığı her somut olayın kendi şartları göz önünde tutularak tayin edilebilecek ise de; bazı unsurlar hakkın kötüye kullanıldığı yönünde önemli ipuçları verebilir. Hakkın kullanılmasında meşru bir menfaat bulunmaması ve bir hakkın

sırf bir başkasına zarar vermek için kullanılması; bir hakkın kullanılmasında hak sahibi için aynı değerde başka imkanlar mevcut iken hakkın başkasına zarar verici tarzda kullanılması; hakkın kullanılmasının sağlayacağı menfaat ile başkasına vereceği zarar arasında aşırı orantısızlık bulunması; kendi ahlaka aykırı davranışına dayanarak hak kullanılması ve uyandırılan güvene aykırı davranışta bulunulması hakkın kötüye kullanıldığını gösteren işaretlerdir<sup>13</sup>.

İşçi işveren ilişkisinin karşılıklı güveni ön plana çıkararak ve sadakat borcu içeren niteliği, dürüstlük kuralı ve güven ilkesi ile hakkın kötüye kullanılması yasağının iş ilişkisindeki uygulamasını daha anlamlı kılmaktadır. Karşı tarafın haklı bir neden olmadan belirli süreli iş sözleşmesini süresinden önce feshetmeyeceği konusundaki haklı beklenti, güven ilkesinin de bir gereğidir.

### **bb) Ücretin Ödenmemesinden Kaynaklanan Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması**

Hukukumuzda işçinin ücretinin zamanında ödenmemesi haklı fesih sebepleri arasında açıkça sayılmıştır. İş Kanunu m.24/II,e hükmü uyarınca “ ... işveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse ...” işçi iş sözleşmesini derhal feshedebilir. Her ne kadar İş Kanunu ücreti ödenmeyen işçiye çalışmama hakkı tanıyorsa da, işçi bu yolu tercih etmeyerek haklı nedenle fesih hakkını da kullanabilir. Nitekim Yargıtay’a göre de “ ... ücreti ödenmeyen işçinin alacağı konusunda takibe geçmesi ya da ücreti ödeninceye kadar iş görme edimini yerine getirmekten kaçınması, iş ilişkisinin devamında bazı sorunlara yol açabilir. Bu bakımdan, işverenle bir çekişme içine girmek istemeyen işçinin, haklı nedene dayanarak iş sözleşmesini feshetme hakkı da tanınmıştır ...”<sup>14</sup>

İK.m.24/II,e hükmünde geçen ücret kavramını geniş anlamda ücret olarak anlamak gereklidir. “ ... ücretin ödenmediğinden sözedebilmek için işçinin yasa ya da sözleşme ile belirlenen ücret ödeme döneminin gelmiş olması ve işçinin bu ücrete hak kazanmış olması gerekir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 24/II-e

## Sadece ücretin ödenmemesi veya eksik ödenmesi değil, geç ödenmesi de haklı fesih sebebidir.

bindinde sözü edilen ücret, geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmelidir. İkramiye, prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil gibi alacakların ödenmemesi işçiye haklı fesih imkanı verir ... »<sup>15</sup>

Hemen belirtelim ki, sadece ücretin ödenmemesi veya eksik ödenmesi değil, geç ödenmesi de haklı fesih sebebidir. Bu sebeple haklı fesihten söz edebilmek için işçinin aylık ücretlerinin olağan ödeme dönemi belirlenmeli ve buna göre bir gecikme olup olmadığı değerlendirilmelidir<sup>16</sup>. Ücretin geç ödenmesi halinde işçinin fesih hakkının sınırını dürüstlük ve iyiniyet kuralları belirler<sup>17</sup>. Ücretlerin geçmiş aylarda gecikmeli olarak ödenmesine itiraz etmeyen işçinin, sonradan akdedilen toplu iş sözleşmesi ile bu ödeme şeklinin kabul edilmesi ihtimalinde, işçinin ücretinin geç ödendiğini ileri sürerek iş sözleşmesini ayın 8'inde feshetmesi haklı görülmemiş ve bu davranışı Yargıtay iyiniyet kurallarına aykırı görmüştür<sup>18</sup>. İyiniyet kurallarına göre ücretin vaktinde ödenmemesinin makul karşılanması gereken hallerde dahi gecikme kısa bir süre için söz konusu olmalıdır. Tek geçim kaynağı ücret olan işçinin bu niteliği de dikkate alınarak, işçi açısından uzun sayılabilecek bir süre ücret ödenmemesi halinde işçi iş sözleşmesini feshetmekte haklı sayılmalıdır. Bu durumda işçinin kötüniyetinden söz edilemez<sup>19</sup>. Ücretlerin genellikle zamanında ödendiği bir işyerinde ödemenin bazı durumlarda kısa bir süre için gecikmesi, bu durumun süreklilik kazanmamış olması koşuluyla, işçi tarafından haklı fesih gerekçesi olarak kullanılamaz<sup>20</sup>.

Hakkın kötüye kullanılması durumu, ancak bir hakkın doğmuş olması halinde ortaya çıkabileceğinden belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce haklı neden olmaksızın feshedilmesi halinde (fesih hakkının kötüye kullanılması değil) haksız fesih sözkonusu olacaktır. Ancak somut olayda, işverence işçinin ücretinin zamanında ödenmemesi sebebiyle işçinin haklı fesih hakkı doğmuştur. Ücretin zama-

nında ve düzenli ödenmemesi ile oluşan haklı fesih hakkı, dürüstlük kuralına aykırı biçimde kullanılmıştır.

Ücreti (düzenli) ödenmeyen işçi haklı nedenle fesih hakkı bulunmasına karşın bu fesih hakkını kullanmamış; belirli süreli sözleşme kendiliğinden yenilediği zaman diliminde bu hakkını kullanarak, yenilenen ikinci dönem için bakiye süre ücreti talep etmiştir. Davacı işçi sözleşme yeniledikten sonra ancak yenilenen sözleşme yürürlüğe girmeden önce haklı nedenle fesih hakkını kullanmış; ilk sözleşme dönemindeki işveren uygulamasını feshe gerekçe oluşturarak, yürürlüğe girmemiş ikinci sözleşme dönemi için talepte bulunmuştur. Dürüstlük kuralı gereği belirli süreli iş sözleşmesinin tarafı olan ve fakat ücreti düzenli ödenmeyen dürüst bir insandan (işçiden) beklenecek olan davranış tarzı; sözleşmenin yenilenmeyeceğini bir ay önceden işverene ihbar etmek yönünde olmalıdır. Ücretlerini düzenli alamadığı işvereni ile arasındaki iş ilişkisini sona erdirmek niyetini taşıyan bir işçinin, sözleşmenin yenilenmemesi için irade beyanında bulunmaması, ihbar süresi geçtikten kısa bir süre sonra sözleşmeyi haklı nedenle feshetmesi ve yenilenen sözleşme döneminin tümü için bakiye ücret talebinde bulunması kanımızca da fesih hakkının objektif iyiniyet kuralına aykırı bir biçimde kullanıldığını göstermektedir.

Somut olay hakkın kötüye kullanıldığını gösteren işaretler açısından ele alındığında öncelikle davacı işçi aynı değerde başka imkanlara (yenilememe ihbarında bulunma hakkına) sahipken hakkını başkasına (işverene) zarar verici tarzda kullanmıştır. Yine işçi yenilememe ihbarını yapmayarak işveren nezdinde (sözleşmenin devam edeceği yönünde) bir güven oluşturmuştur. Yapılan bu fesih işlemi, işveren nezdinde uyandırılan bu güvene de aykırı davranış niteliğindedir.

Yargıtay'ın üzerinde durduğu bir diğer nokta, yenilenen (2.dönem) sözleşme döneminin yürürlüğe girmesinden önce kullanılan fesih hakkı ile yenilenen dönem için bakiye süre ücretinin talep edilemeyeceği hususudur. Yüksek Mahkeme'ye göre "... henüz yürürlüğe girmeyen bir sözleşme nedeniyle bakiye süreden do-



layı davalı sorumlu tutulamaz ...". Yasal objektif koşul devam ettiğinden dolayı yenilenmekle belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmeyen iş sözleşmesinde kanımızda bir önceki sözleşme dönemlerinde ücretin zamanında ödenmemesi uygulamaları yeni dönem için hukuki sonuçlar doğuramaz. Ancak bu konuda yenilemenin hukuki niteliğine ilişkin tartışmalara da değinmek gerekir. BK.m.339/2 hükmünde tecdit (yenileme) değil temdit (uzatma) kurumunun düzenlendiğini ileri süren görüş uyarınca, uzatmaya dayalı beyanın (ihbarın) yapılmaması sözleşmenin sona ermesini önler ki, sona ermeyen bir sözleşmenin yenilenmesinden, diğer bir ifade ile yeni bir sözleşmenin oluştuğundan bahsedilemez<sup>21</sup>. Bu görüş paralelinde düşünüldüğü taktirde belirli süreli sözleşme dönemleri birbirinden bağımsız dönemler olarak değil tek bir sözleşme dönemi olarak değerlendirilecek ve Yargıtay'ın "henüz yürürlüğe girmeyen bir sözleşme nedeniyle bakiye süreden dolayı davalı sorumlu tutulamaz." şeklindeki içtihadı da dayanaksız kalacaktır. Ancak somut olayda işçinin fesih hakkını (kanımızca) kötüye kullanması; yenilenen ancak yürürlüğe girmeyen sözleşme döneminin bakiye süreye eklenip eklenemeyeceği tartışmasını gölgede bırakmıştır.

## SONUÇ

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışırken ücretlerinin (düzenli) ödenmemesi sebebiyle haklı fesih hakkını kullanmayan; sözleşmenin yenilenmemesi için tanınan ihbar imkanını kullanmayıp, sözleşme kendiliğinden yenilendikten sonra haklı fesih hakkını kullanarak yenilenen dönem için de bakiye süre ücreti talep eden işçinin, fesih hakkını kötüye kullandığı ve henüz yürürlüğe girmeyen sözleşme için bakiye süre ücreti talep edemeyeceği yönündeki Yargıtay kararına katılmaktayız.

## DİPNOTLAR

- 1 Erdem Özdemir, Borçlar Kanunu'nun 325.Maddesine İlişkin Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, Ali Güneren'e Armağan, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2010, 73.
- 2 Gülsevil Alpagut, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, İstanbul 1998, 205.
- 3 Doktrinde BK.m.339 hükmünün sükut ile tecdit (yenileme)

değil, temdit (uzatma) kurumunu düzenlediği görüşü de ileri sürülmüştür. Bkz. Alpagut, 165.

- 4 RG, 14.02.2007, 26434.
- 5 Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, 23.b., İstanbul 2010, 94; Sarper Süzek, İş Hukuku, 4.b., İstanbul 2008, 229. Alpagut, 114.
- 6 Süzek, 669; Çelik, 270.
- 7 Kemal Oğuzman/Nami Barlas, Medeni Hukuk, 9.b., İstanbul 2002, 163.
- 8 Bülent Köprülü, Medeni Hukuk-Genel Prensipler-Kişinin Hukuku. 2.b., İstanbul 1984, 138.
- 9 Oğuzman, Medeni Hukuk Dersleri, 6.b., İstanbul 1990, 163; Oğuzman/Barlas, 164.
- 10 Köprülü, 138; karşı görüş için bkz. İmre, Medeni Hukuka Giriş, 3.b., İstanbul 1980, 301.
- 11 Bkz. Oğuzman, 158; İmre, 286; Köprülü, 135.
- 12 İmre, 287-288.
- 13 Oğuzman/Barlas, 169-173.
- 14 Yrg.9.HD., 18.1.2010, E.2008/14546, K. 2010/193.
- 15 Yrg.9.HD., 16.7.2008, E.2007/22062, K. 2008/16398; 6.7.2009, E.2008/5300, K.2009/19503; 26.9.2008, E.2007/27521, K.2008/25157.
- 16 Yrg.9.HD., 18.1.2010, E.2008/14546, K. 2010/193.
- 17 Çelik, 262.
- 18 Yrg.9.HD., 9.4.1990, E.990/1072, K.990/4735.
- 19 Hamdi Mollamahmutoglu, İş Hukuku, 3.b., Ankara 2008, 613; Tankut Centel, İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1988, 375.
- 20 Süzek, 654
- 21 Alpagut, 172.

## KAYNAKÇA

- Centel, Tankut. İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1988, 375.
- Çelik, Nuri. İş Hukuku Dersleri, 23.b. İstanbul 2010.
- Gülsevil Alpagut. Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, İstanbul 1998, 205.
- İmre, Zahit. Medeni Hukuka Giriş, 3.b. İstanbul 1980.
- Köprülü, Bülent. Medeni Hukuk-Genel Prensipler-Kişinin Hukuku, 2.b. İstanbul 1984.
- Mollamahmutoglu, Hamdi. İş Hukuku, 3.b., Ankara 2008, 613.
- Oğuzman, Kemal. Medeni Hukuk Dersleri, 6.b. İstanbul 1990, 164.
- Oğuzman, Kemal/Barlas, Nami. Medeni Hukuk, 9.b. İstanbul 2002, 164.
- Özdemir, Erdem. Borçlar Kanunu'nun 325. Maddesine İlişkin Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, Ali Güneren'e Armağan, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2010, 73.
- Süzek, Sarper. İş Hukuku, 4.b. İstanbul 2008.