

Av. Ahmet KOYUNCU

İş Hukuku ve Endüstriyel İlişkiler Uzmanı

# Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Cezai Şart ve Bakiye Ücretin Ayrı Ayrı Talep Edilmesi

## 1. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Kurulması

İşçi ve işveren tarafı, yaptıkları iş sözleşmesinin belirli bir süre için geçerli olacağını açık veya zımni olarak kararlaştırabilirler. Diğer bir ifade ile taraflar iş sözleşmesini bağittadıkları sırada sona ereceği tarihi de belirlemişlerse bu iş sözleşmesi artık belirli süreli iş sözleşmesi olarak adlandırılacaktır.<sup>1</sup> Belirli süreli iş sözleşmesinin başlangıç tarihi işçinin işe başladığı gün olarak belirlenebileceği gibi sözleşmenin imzalandığı gün de olabilir. İş sözleşmesinin sona erdiği tarih belirli bir tarih olabileceği gibi, belirli bir gün, ay veya yıl olarak kararlaştırılabilir.

İş Kanunu açısından kabul edilen genel görüş belirsiz süreli iş sözleşmesinin olması gerektiğidir. Belirli süreli iş sözleşmeleri istisnai bir özellik taşır ve bu yüzden atipik bir istihdam biçimi olarak değerlendirilir. Zira belirli süreli iş ilişkilerinin atipik bir iş ilişkisi olduğu anlayışı 99/70 sayılı Avrupa Birliği Yönergesi

ile yürürlüğe giren çerçeve sözleşmenin önsözünde 6 numaralı gerekçesinde ifade edilmiştir. Bu bağlamda belirli süreli iş sözleşmesinin varlığı sözleşme hakkının kötüye kullanılmadığı istisnai hallerde söz konusu olabilecektir. Bu istisnai haller ise objektif bir haklı nedenin varlığını geçerli kılmaktadır.<sup>2</sup> Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinin 1. fıkrasında "... 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..." şeklinde açık düzenleme bulunmaktadır.

Hemen ve önemle belirtmekte fayda vardır ki kimi kanundan doğan bazı durumlarda, örneği 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9. maddesinin 1. fıkrasında "Kurumlarda çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile kurucu veya kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmesi, en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yönetmelikle belirtilen esaslara göre yazılı olarak

## Tarafların bağtlayacakları bir sözleşme için yapacakları belirli süreli iş sözleşmesi şeklindeki hukuki nitelendirme mahkemeyi bağlamayacaktır.

yapılır...” şeklinde düzenleme bulunmaktadır. Hal böyle olunca özel öğretim kurumlarında belirli süreli iş sözleşmesi yapılması zorunludur. Bunun dışında 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 362. maddesinde de “Yönetim kurulu üyeleri en çok üç yıl süreyle görev yapmak üzere seçilir. Esas sözleşmede aksine hüküm yoksa, aynı kişi yeniden seçilebilir.” şeklinde düzenleme bulunmaktadır. Bu bağlamda anonim şirket yönetim kurulu üyeleri veya müdürleri ile belirli süreli iş sözleşmeleri yapılması haklı kılınmış olacaktır<sup>3</sup>.

İş sözleşmeleri hukuki nitelikleri itibariyle her iki tarafa borç yükleyen, tam karşılıklı taahhütlere havi sözleşmelerdendir. İş sözleşmelerinin bu niteliği gereği, tarafları olan işçi ve işverenin birbirlerine karşı bir takım yükümlülükleri vardır.<sup>4</sup> İş sözleşmesinin bu niteliği sonucu işçinin en önemli yükümlülüklerine örnek olarak iş görme borcu, itaat borcu, sadakat borcu bulunduğunu söylemek mümkündür.<sup>5</sup> Buna paralel olarak işverenin en önemli ve asli yükümlülükleri ise ücret ödeme, eşit işlem yapma ve işçi gözetme borçlarıdır. İşte bu noktada her ne kadar Anayasanın 48. maddesinde “Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir” şeklindeki amir madde ile sözleşme serbestisi ilkesi hüküm altına alınmış olsa da, 4857 sayılı İş Kanunu ile ekonomik olarak düşük seviyede olan işçinin işverene karşı korunması amacıyla, işçinin maddi haklarından yoksun kalmaması için objektif koşul unsuru belirli süreli iş sözleşmesinin kurulmasında aranan bir olgu olmuştur. Bu bağlamda yapılan açıklamalara paralel olarak hemen ve önemle belirtmekte fayda vardır ki, tarafların bağtlayacakları bir sözleşme için yapacakları belirli süreli iş sözleşmesi şeklindeki hukuki nitelendirme mahkemeyi bağlamayacaktır. Bu

husus objektif koşul ilkesinin gerçekleşip, gerçekleşmediği yönünden yargı denetimine tabi olacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinin 2. fıkrasında “Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.” şeklindeki düzenlemeden de anlaşılacağı üzere belirli süreli sözleşmelerin ardı ardına yapılmasında dikkat edilmesi gereken husus ise, esaslı neden ile ifade edilen hususun objektif koşul unsurundan bağımsız olarak haklı nedenin varlığı olgusudur.

## 2. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

Belirli süreli sözleşmeler tıpkı belirsiz süreli sözleşmeler gibi işçinin ölümü, haklı nedenle işçi ve işveren tarafından fesih, tarafların anlaşması veya sözleşmenin uygulanmasının imkânsızlığı sebepleri ile sona erebilir.

Bu bağlamda kural olarak belirli süreli iş sözleşmelerinin ihbar önelli olarak sona erdirilmesi mümkün değildir. Zira 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinin 1. fıkrasında belirtilen “...Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi...” ifadesi ile belirli süreli iş sözleşmesinin objektif nedenlere bağlı kalınması noktasında örnekleyici nitelikte olduğu ifade edilmiştir.<sup>6</sup> Burada ihbar önelli fesih ile dikkat edilmesi gereken olan husus 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesinin 4. fıkrasında ifade edilen ihbar tazminatı alacağına esas teşkil edecek şekilde bir feshinden ziyade, sözleşmenin ihbar edilmeme halinde yenilenmeyeceği olgusundan ileri gelmektedir.<sup>7</sup> Yukarıda yapılan açıklamalara paralel olarak hemen ve önemle belirtmekte fayda vardır ki belirli süreli iş sözleşmesi tarafların kararlaştırmış oldukları tarihte sözleşmenin yenilenmeyeceği anlamında yapılacak fesih bildirimini kendiliğinden sona erecektir. Kaldı ki belirli süreli iş sözleşmesinin belirtilen tarihte sona erdirilmesi belirsiz süreli iş sözleşmelerinde olduğu gibi ayrıca bir fesih iradesinin karşı tarafa iletilmesine gerek yoktur. Belirlenen sürenin dolması veya kararlaştırılan

**Başlangıçta belirsiz süreli iş sözleşmesi bağtlayan tarafların, sözleşme ilişkisi devam ederken bu kez çalışma ilişkilerini belirli süreli iş sözleşmesine dönüştürmeleri halinde bakiye ücret ödenmemelidir.**

işin gerçekleşmesi ile sözleşme kendiliğinden sona erecektir.

### 3. Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Bakiye Ücretin Talep Edilmesi

Belirli süreli iş sözleşmelerinde sözleşmenin sona erme tarihinden önce işçinin sözleşmesinin haklı sebep olmaksızın sona erdirilmesi halinde işçi bakiye kalan ücretini talep edebilecektir.<sup>8</sup> Kaldı ki Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin emsal niteliği teşkil eden 25.01.2006 tarihli, 2005/17561 Esas, 2006/1339 Karar sayılı ilamında "...Borçlar Kanununun 325. maddesi ile belirli süreli hizmet akdi ile çalışan işçinin işine son verilmesi halinde geri kalan süre için, işçinin istekte bulunabileceği" şeklinde hüküm tesis edilmiştir. Aynı hukuk dairesinin emsal niteliği teşkil eden bir diğer 20.02.2006 tarihli, 2005/22117 Esas, 2006/3839 Karar sayılı ilamında ise "...belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan davacının, işverenin iş vermekte temerrüde düşmesi halinde bakiye kalan ücretin tazminat olarak hüküm altına alınması isabetli ise de B.K. 325. maddesi uyarınca davacının kazanmaktan kasten feragat ettiği miktar ile çalışmaktan dolayı tasarruf ettiği kısım için bir miktar indirimle gidilmeden mahkemece yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır..." şeklinde hüküm tesis etmiştir. Söz konusu bu kararın ayrıntılı tetkikinde de görüleceği üzere davacı işçinin, belirli süreli iş sözleşmesini süresinden önce sona erdirmesi halinde, bakiye kalan ücreti talep edebileceği, ancak bu talebin tenkis edilmesi gerekliliği vurgulanmıştır. Söz konusu bu karardan da açıkça anlaşılacağı üzere işçi

lehine yorum ilkesinin sınırlandırılmış olduğu görülmektedir.

Bir diğer yandan hemen ve önemle belirtmekte fayda vardır ki başlangıçta belirsiz süreli iş sözleşmesi bağtlayan tarafların, sözleşme ilişkisi devam ederken bu kez çalışma ilişkilerini belirli süreli iş sözleşmesine dönüştürmeleri halinde bakiye ücret ödenmemelidir. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin emsal niteliği teşkil eden 22.09.2005 tarihli, 2005/308 Esas-2005/30969 Karar sayılı ilamında "...davacı belirsiz süreli akitle konut kapıcısı olarak çalışmaya başlamış, bilahare kendisi ile üç yıllık belirli süreli iş sözleşmesi imzalanmıştır. Davacı bu süre içerisinde iş akdinin haksız olarak feshedildiğini iddia ederek bakiye süre ücretini talep etmektedir. Davacının yaptığı iş ve belirsiz süreli olarak işe alınması nazara alındığında belirli süreli akde değer vermek mümkün değildir..." şeklinde hüküm tesis ederek, sözleşme ilişkisinin başından bu yana belirsiz süreli iş ilişkisi olarak telakki edilmesi gerekliliğini vurgulamıştır. Bu bağlamda işçinin bakiye kalan süre ücretini talep etmesi mümkün olmamıştır.

### 4. Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Cezai Şart

Cezai şart olgusu, eski 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda 158-161. maddeleri arasında düzenleme bulmuş iken, 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 420. maddesinde, "Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir." şeklinde düzenleme altına alınmıştır. Anılan bu maddeden de açıkça anlaşılacağı üzere cezai şart olgusunun en temel özelliği işçi ve işveren arasında karşılıklı olmasından ileri gelmektedir. Yukarıda da ifade etmeye çalıştığımız üzere iş sözleşmeleri, her iki tarafa da borç yükleyen, tam karşılıklı taahhütlere havi nitelikte bir sözleşmedir. Bu bağlamda cezai şart, borcun yerine getirilmemesi veya eksik ifası halinde ödenmesi gereken mali değeri haiz ayrı bir edim olarak tanımlanmıştır<sup>9</sup>. Bu bağlamda iş sözleşmesinin bağtlanması sırasında taraflar arasında kararlaştırılan cezai şart bedelinin talep edilebileceği hususu, kaynağını Borçlar Kanunu 420. maddeden almaktadır. 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 182.

maddesi uyarınca, taraflar arasında aşırı derecede kararlaştırılmış olan ceza miktarı hakim tarafından indirilecektir.<sup>10</sup>

Sonuç olarak, belirli süreli iş sözleşmelerinde taraflar arasında cezai şart hususunun düzenlenebileceği açıktır. Ancak burada önemle irdelenmesi gereken husus ise, belirli süreli iş sözleşmesinin haklı sebep dışında süresinden önce sona ermesi gerekçesiyle bakiye kalan ücret talebi ile sözleşme uyarınca kararlaştırılmış olan cezai şart bedelinin ayrı ayrı talep edilmesi olgusudur. Bu bağlamda sözleşmenin imzalanması sırasında veya sözleşme ilişkisi devam ederken yazılı olarak kararlaştırılmış olan cezai şart bedeli tazminat niteliğindedir.<sup>11</sup> Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce feshedilmesi sebebiyle bakiye kalan ücretin talebi mümkün olmamalıdır. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin, işverenin temerrüde düşmesi nedeniyle bakiye süre ücretinin de tazminat olarak değerlendirileceğine karar vermiştir<sup>12</sup>.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise konuya ilişkin son kararında<sup>13</sup> belirli süreli iş sözleşmelerinde cezai şart ve bakiye ücretin ayrı ayrı talep edilebileceği yönünde hüküm tesis etmiştir.

## DİPNOTLAR

- 1 SÜMER Haluk Hadi; İş Hukuku, Mimoza Yayınları, Konya-2000, s. 36.
- 2 AKYİĞİT Ercan; İş Kanunu Şerhi, Seçkin Yayınları, Ankara-2006, s. 421.
- 3 SÜZEK Sarper; İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul 2005 s. 204.
- 4 ÇELİK Nuri; İş Hukuku Dersleri, Beta Basım Yayımcılık, İstanbul-2004, s. 78.
- 5 SÜZEK Sarper; İş Hukuku, Beta Basım Yayınları, İstanbul-2002, s. 279.
- 6 ALPAGUT Gülsevil; Mercek Dergisi, Sayı 33, Ocak 2004, s. 81.
- 7 ERTÜRK Şükran; 4857 Yasadan Sonra Süreli Fesih, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, s. 248.
- 8 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 12.02.2008 tarihli, 2007/31462 Esas-2008/108 Karar sayılı ilamı.
- 9 ŞAHLANAN Fevzi; Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikası, Kasım 2010, Sayı 368, s. 2.
- 10 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 21.01.2010 tarihli, 2009/46225 Esas-2010/604 Karar sayılı ilamı.

- 11 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 22.09.2003 tarihli, 2003/2474 Esas-2003/15155 Karar sayılı ilamı.
- 12 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 20.02.2006 tarihli, 2005/22117 Esas-2006/3839 Karar sayılı ilamı.
- 13 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 01.02.2011 tarihli, 2010/16335 Esas-2011/1775 Karar sayılı ilamı.

## KAYNAKLAR

- AKYİĞİT Ercan; İş Kanunu Şerhi, Seçkin Yayınları, Ankara-2006.
- ALPAGUT Gülsevil; Mercek Dergisi, Sayı 33, Ocak 2004.
- ÇELİK Nuri; İş Hukuku Dersleri, Beta Basım Yayımcılık, İstanbul.
- ERTÜRK Şükran; 4857 Yasadan Sonra Süreli Fesih, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku. Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı.
- SÜMER Haluk Hadi; İş Hukuku, Mimoza Yayınları, Konya-2000.
- SÜZEK Sarper; İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul-2007.
- ŞAHLANAN Fevzi; Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikası, Kasım-2010.