

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2015/30
Karar No.	2016/6975
Tarihi:	09.03.2016

<u>İlgili Kanun / Madde</u>
6098 S. TBK. /182

- **ASGARİ SÜRELİ BELİRLİ BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNDE KOŞULLARI VARSA CEZAI ŞART KARARLAŞTIRILABİLECEĞİ**
- **CEZAI ŞARTIN KOŞULLARININ ARAŞTIRILMASININ GEREKMESİ**
-

ÖZETİ Taraflar arasında imzalanan 18.03.2013 tarihli sözleşme, asgari süreli iş sözleşmesidir. Yargıtay'ın yerleşik kararlarına göre, asgari süreli iş sözleşmesi gereğince kararlaştırılan cezai şart hukuken geçerlidir. Somut olayda, asgari süreli iş sözleşmelerinde cezai şart yönünden konulan hüküm geçerli olabileceğinden, mahkemece "sözleşmenin belirsiz süreli sözleşme olduğu, bu durumda ceza-i şart isteminin yerinde olmadığı" gerekçesi isabetli değildir. Hal böyle olunca, taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesi asgari süreli iş sözleşmesi olarak değerlendirilerek, sözleşmede belirlenen cezai şart koşullarının oluşup oluşmadığı belirlendikten sonra, şartların oluştuğunun tesbiti halinde, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 182/son maddesince indirim yapılarak sonucuna göre karar verilmesi gerekirken hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirir.

DAVA : Davacı, ücret ile cezai şart alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir. Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkili ile davalı arasında 18.03.2013 tarihli belirli süreli iş sözleşmesi akdedildiğini, bu sözleşme hükümlerine uygun olarak müvekkilinin yönetici hak ve yetkileri ile işyerinde çalışmaya başladığını, işverenin müvekkiline iş sözleşmesini devam ettirmeyeceğini bildirerek müvekkilinden iş sözleşmesini kendisinin feshetmesini istediğini, müvekkiline karşı elinden gelen zorlukları çıkartıp müvekkilinin istifa etmesi için çaba sarf ettiğini, son olarak 21.01.2014 tarihinde işine son verildiğinin sözlü olarak bildirildiğini, müvekkilinin fesihle oluşan alacaklarının tahsili için icra takibi başlatıldığını, yapılan takibe davalı tarafça itiraz edildiğini, davalının haksız feshi sebebiyle sözleşme sonuna kadar olan ücret alacakları ile sözleşmede belirlenen 50.000,00 USD cezai şartı ödemesi gerektiğini bildirerek, cezai şart ve sözleşmenin süresinden önce feshedilmesi sebebiyle sözleşme süresi sonuna kadar olan maaş ve diğer alacaklarının davalıdan tahsilini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinde belirlenen özürsüz ve mazeretsiz devamsızlık yapması sebebiyle haklı sebeple feshedildiğini, taraflar arasında imzalanan sözleşmenin belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğunu, bu sebeple sözleşme süresi sonuna kadar ücret alacağı ve cezai şart alacağının söz konusu olmadığını bildirerek, davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davaya konu iş sözleşmesinin yenilenmesi ile ilgili teklifte bulunulmaması durumunda sözleşmenin bitiş tarihinde belirsiz süreli hizmet sözleşmesine dönüşeceğinin düzenlenmiş olması, yönetici satış ve pazarlama koordinatörü olarak çalışan davacının yaptığı işin niteliği itibarıyla süreklilik arzeden bir iş olup belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektirir nitelikte bir iş olmaması, davacının belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif şartlara bağlı olarak çalışmasını gerektirecek bir sebep bulunmaması dikkate alındığında taraflar arasında imzalanan sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilemeyeceği, sözleşmenin başından itibaren belirsiz süreli olduğunun kabul edilmesi gerektiği, bu itibarla bakiye süre ücreti alacağı ve sözleşmenin süresinden önce feshi durumuna bağlı cezai şart talebinin yerinde olmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-İş sözleşmesinde kararlaştırılan cezai şartın koşullarının oluşup oluşmadığı hususu taraflar arasında uyuşmazlığı oluşturmaktadır.

Dosya içeriğine göre, davacının davalıya ait işyerinde 18.03.2013 tarihinden itibaren yönetici satış ve pazarlama koordinatörü olarak çalıştığı, davacı tarafça, iş sözleşmesinin davalı işverence 21.01.2014 tarihinde herhangi bir geçerli hukuki sebep gösterilmeksizin sözlü olarak feshedildiğinin iddia edildiği, davalı işverenin ise savunmasında iş sözleşmesinin davacının özürsüz ve mazeretsiz devamsızlık yapması sebebiyle haklı sebeple feshedildiğinin ileri sürüldüğü, taraflar arasındaki 18.03.2013 tarihli yönetici iş sözleşmesinin 10. maddesinde; "18.03.2013 tarihinde taraflarca karşılıklı rıza ve

beyanlarla akdedilmiş ve imza altına alınmış olan iş bu sözleşme imzalandığı tarihte yürürlüğe girer ve 3 (üç) yıl süre ile geçerlidir. Ancak taraflardan birinin iş bu sözleşmede belirtilen süreyi her ne koşul olursa olsun ihlal etmesi halinde, fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydı ile 50.000,00 USD tutarında cezai şartı başkaca hiçbir ihtar ve ihbara gerek kalmaksızın karşı tarafa derhal ödeyeceği hususunda mutabıktırlar. Taraflardan birisi sözleşmenin bitiş tarihine en az altmış gün kala sözleşmenin yenilenmesi ile ilgili teklifte bulunmaması durumunda sözleşme bitiş tarihinde belirsiz süreli hizmet akdine döner” şeklinde düzenlendiği anlaşılmıştır.

Taraflar arasında imzalanan 18.03.2013 tarihli sözleşme, asgari süreli iş sözleşmesidir. Yargıtay’ın yerleşik kararlarına göre, asgari süreli iş sözleşmesi gereğince kararlaştırılan cezai şart hukuken geçerlidir.

Somut olayda, asgari süreli iş sözleşmelerinde cezai şart yönünden konulan hüküm geçerli olabileceğinden, mahkemece "sözleşmenin belirsiz süreli sözleşme olduğu, bu durumda ceza-i şart isteminin yerinde olmadığı" gerekçesi isabetli değildir. Hal böyle olunca, taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesi asgari süreli iş sözleşmesi olarak değerlendirilerek, sözleşmede belirlenen cezai şart koşullarının oluşup oluşmadığı belirlendikten sonra, şartların oluştuğunun tesbiti halinde, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 182/son maddesince indirim yapılarak sonucuna göre karar verilmesi gerekirken hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 09.03.2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.