

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/11

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2022/6021

Karar No. 2022/6943

Tarihi: 01.06.2022

●BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPAN İŞVERENİN DAHA SONRA SÖZLEŞMENİN BELİRSİZ SÜRELİ OLDUĞUNU İLERİ SÜREME-YECEĞİ

●BAKİYE SÜRE ÜCRETİ İÇİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVEREN TARAFINDAN HAKLI NEDEN OLMADAN SONA ERDİRİLMİŞ OLMASININ GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Dairemizin içtihatlarında 4857 sayılı Kanun'un 11 inci maddesinde öngörülen hükmün işçiyi koruma amacıyla düzenlendiği dikkate alınarak, objektif şartlar bulunmadığı hâlde belirli süreli olarak yapılmış olan iş sözleşmesinin, belirsiz süreli olduğunun işveren tarafından ileri sürülmesinin 4721 sayılı Kanun'un 2 nci maddesi uyarınca hakkın kötüye kullanımını teşkil ettiği, 4857 sayılı Kanun'un 11 inci maddesine dayanarak sözleşmenin belirsiz süreli olduğunu ileri sürme hakkının sadece işçiyeye ait olması gerektiği kabul edilmiştir.

Bakiye süre ücreti tutarı tazminatın istenebilmesi için, iş sözleşmesinin haklı bir sebep bulunmaksızın işverence feshedilmiş olması gerekir. İşverenin feshi 4857 sayılı Kanun'un 25 inci maddesinde yazılı sağlık sebeplerine, ahlâk ve iyi niyet kuralları ile benzerlerine uymayan hâllere veya zorlayıcı sebeplere dayanması hâlinde, sözleşmenin kalan süresine ait ücretler yönünden işçinin talep hakkı doğmaz.

DAVA: Taraflar arasındaki alacak davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davacı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten sonra, dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı işverenle 27.04.2016 tarihinde yapmış olduğu protokole istinaden 05.05.2016-20.05.2016 tarihleri arasında davalı işverenliğe ait fabrikada net 12.000,00 TL ücretle çalıştığını, müvekkilinin davalı ile yaptığı protokol sonucu İzmit ilinde aynı pozisyonda çalıştığı fabrikadan tüm hak ve alacaklarından feragat ederek ayrıldığını, protokol ile belirlenen transfer ücretinin davalı tarafından ödenmediğini, iş sözleşmesinin davalı tarafından haksız feshedildiğini ileri sürerek ödenmeyen ücret, transfer ücreti ve bakiye süre ücreti alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının fabrika müdürü olarak değil, kimyager olarak sözleşmenin imzalanmasından 13 gün sonra işe başladığını ve 10.05.2016 tarihinde sigorta girişinin yapıldığını, davacının işe girmeden önce müvekkili ile ön görüşmesinde kendisinin konusunda uzman olduğunu, Ar-Ge çalışmalarına katıldığını, eğitim aldığını, fabrika üretimini artırarak kâra geçireceğini iddia ettiğini, davacının işe geç başladığını, müvekkili Şirketin muhasebe departmanı tarafından davacıdan eski işyerindeki çalışma belgesi ile diplomasını istemesine rağmen davacının bu belgeleri teslim etmekten kaçındığını, davacının işvereni esaslı konularda yanılttığını, geçmişteki başarılarını kanıtlayamadığını, transfer ücretine hak kazanmadığını, davacının iddialarının gerçeği yansıtmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için objektif neden bulunmadığından taraflar arasında imzalanan sözleşmenin belirsiz süreli olacağı ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinde bakiye süre ücretinin istenemeyeceği Yargıtay kararı ile sabit olduğundan davacının fabrika müdürü olarak yapmış olduğu çalışması nedeniyle bakiye süre ücreti alacağının bulunmadığı, taraflar arasında imzalanan 27.04.2016 tarihli "protokol" başlıklı iş sözleşmesinin incelenmesinde öğreti ve Yargıtay kararlarında transfer ücretinin yapılan işin karşılığı olmayan transferi gerçekleştirmek isteyen işveren ile işçi arasında işçinin geçmişteki başarıları ve gelecekte işyerine yapacağı katkı göz önünde tutularak taraflar arasında serbestçe kararlaştırılabilen bir para borcu olduğunun belirtildiği, iş karşılığı olan ücret ve ekleri ile transfer ücretinin hukuki niteliklerinin farklı olduğu, davacının bu alacak kalemi ile ilgili şart olan "geçmişteki başarıları ve gelecekte işyerine yapacağı katkı" şartını yerine getiremediği, dolayısıyla davacının bu alacağa ilişkin talebinin yerinde olmadığı, fabrika müdürü olan davacının iş sözleşmesi davalı işveren tarafından iş

sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı hâlde bunların kendisinde bulunduğunu iddia ederek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması gerekçeleriyle haklı sebeple feshedildiği, davacının ödenmeyen ücret alacağı bulunduğu, transfer ücreti ve bakiye süre ücreti alacaklarının bulunmadığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. İstinaf Sebepleri

Davacı vekili istinaf dilekçesinde; taraflar arasında yapılan iş sözleşmesinin belirli süreli olduğunu ve üç yıl olarak kararlaştırıldığını, sözleşmenin koşulsuz olarak taraflarca imzalandığını, müvekkilinin bu sözleşmeye güvenerek önceki işinden istifa ettiğini ve işçilik alacaklarından vazgeçtiğini, davalı işverenin haksız ve dayanaksız feshi ile ağır bir zarara uğradığını, davalı tarafından müvekkilinin davalı işyerine zarar verdiğine dair somut bir kanıt sunulmadığını, davalı tanıklarının işyerinde yönetici konumunda olduklarını, subjektif ve genel geçer beyanda bulduklarını, Mahkemece ücret taleplerinin sözleşmeye dayanılarak kabul edilmesine rağmen transfer ücreti ile ücret alacağının reddine karar verilmesinin çelişkili olduğunu ileri sürerek kararın kaldırılmasını talep etmiştir.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile taraflar arasında imzalanan protokolde sözleşmenin üç yıl süreli olduğu belirtilmiş ise de yapılan işin niteliği gözetildiğinde sözleşmenin belirli süreli yapılmasını gerektirecek objektif bir nedenin bulunmadığı, sözleşme hukuki niteliği itibarıyla belirsiz süreli iş sözleşmesi olup davacının bakiye süre ücret alacağına hak kazanmadığı, transfer ücretinin yapılan işin karşılığı olmayan transferi gerçekleştirmek isteyen işveren ile işçi arasında davacı işçinin geçmişteki başarıları ve gelecekte işyerine yapacağı katkı göz önüne alınarak taraflar arasında serbestçe kararlaştırılan bir para borcu olduğu, davacının ise çalışma süresinin bir hafta olduğu dikkate alındığında işverene bu bağlamda katkısının bulunmadığı, sözleşme belirsiz süreli olup iş sözleşmesinin feshinin hiç değilse geçerli nedene dayandığının kabul edilmesi gerektiği, davacının ücret alacağı fiilen çalışmış olduğu 9 günlük süre üzerinden hesaplanmış olup çalışma karşılığı ücret alacağına hükmedilmesinde hata bulunmadığı ve İlk Derece Mahkemesinin kararında isabetsizlik bulunmadığı gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili; istinaf dilekçesinde ileri sürülen gerekçeler ile transfer ücreti ve bakiye süre ücreti yönünden Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozulmasını talep etmiştir.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Taraflar arasındaki uyuşmazlık, taraflar arasında imzalanan sözleşmenin belirli süreli olup olmadığı, feshin haklı nedene dayanıp dayanmadığı, sözleşmenin süresinden önce feshine dayalı olarak davacının bakiye süre ücreti alacağına hak kazanıp kazanmadığı, transfer ücreti talebinin yerinde olup olmadığı noktalarında toplanmaktadır.

2. İlgili Hukuk

1. 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 11, 25 ve 32 nci maddeleri.
2. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (6098 sayılı Kanun) 438 inci maddesi.
3. 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun (4721 sayılı Kanun) 2 nci maddesi.

3. Değerlendirme

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, davacı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. İş ilişkisinin süreye bağlı olarak yapılmadığı hâllerde sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağı vurgulanarak ana kural ortaya konulmuştur. İş sözleşmelerinin belirsiz süreli olması asıl, belirli süreli olması istisnadır. Kanunda belirli süreli işlerle, belirli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif şartlara bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir.

3. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere göre daha az koruma altına olduğu düşünüldüğünde, iş sözleşmelerinin belirsiz süreli olmasının asıl, belirli süreli olmasının istisna olarak düzenlenmesinin işçinin korunması amacına matuf olduğundan davalı işverence objektif neden yokluğunun ve dolayısıyla sözleşmenin belirsiz süreli olduğunun ileri sürülmesi hâlinde işçinin korunması amacını taşıyan düzenlemenin aksine sonuç doğuracak şekilde uygulanması kanunun amacına aykırı olacağı gibi hakkın kötüye kullanılması niteliğindedir.

4. Dairemizin içtihatlarında 4857 sayılı Kanun'un 11 inci maddesinde öngörülen hükmün işçiyi koruma amacıyla düzenlendiği dikkate alınarak, objektif şartlar bulunmadığı hâlde belirli süreli olarak yapılmış olan iş sözleşmesinin, belirsiz

sürelî olduğunun işveren tarafından ileri sürülmesinin 4721 sayılı Kanun'un 2 nci maddesi uyarınca hakkın kötüye kullanımını teşkil ettiği, 4857 sayılı Kanun'un 11 inci maddesine dayanarak sözleşmenin belirsiz sürelî olduğunu ileri sürme hakkının sadece işçiye ait olması gerektiği kabul edilmiştir.

5. Bakiye süre ücreti tutarı tazminatın istenebilmesi için, iş sözleşmesinin haklı bir sebep bulunmaksızın işverence feshedilmiş olması gerekir. İşverenin feshi 4857 sayılı Kanun'un 25 inci maddesinde yazılı sağlık sebeplerine, ahlâk ve iyi niyet kuralları ile benzerlerine uymayan hâllere veya zorlayıcı sebeplere dayanması hâlinde, sözleşmenin kalan süresine ait ücretler yönünden işçinin talep hakkı doğmaz.

6. Somut uyuşmazlıkta, taraflar arasında 27.04.2016 tarihinde üç yıllık belirli sürelî iş sözleşmesi düzenlendiği, iş sözleşmesinin 18.05.2016 tarihinde işverence feshedildiği, ancak dosya içeriğine göre feshin haklı sebebe dayandığının işverence ispatlanamadığı anlaşılmaktadır. Yukarıda açıklandığı üzere, sözleşmenin belirsiz sürelî olduğu hususu davalı tarafça ileri sürülemeyeceği gibi objektif neden bulunup bulunmadığı hususunda Mahkemece de resen değerlendirme yapılamaz. Hâl böyle olunca, sözleşmenin yapıldığı ve fesih tarihinde yürürlükte olan 6098 sayılı Kanun'un 438 inci maddesi uyarınca, davacının bakiye süre ücret tutarı tazminat isteğinin indirim hususu da değerlendirilmek suretiyle hüküm altına alınması gerekirken yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalıdır.

7. Taraflar arasında düzenlenen iş sözleşmesinde, transfer bedeli olarak 20.05.2016 tarihinde 25.000,00 TL nakit, 20.06.2016 tarihinde 25.000,00 TL nakit ve 20.07.2016 tarihinde 25.000,00 TL nakit olarak davalı tarafından davacıya ödeme yapılacağına kararlaştırıldığı, ödeme için bir koşul öngörülmediği, davanın da 21.07.2016 tarihinde açıldığı anlaşılmıştır. Buna göre davacının transfer ücreti alacağı talebinin kabulü gerekirken reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

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 ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

01.06.2022 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.