

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/11

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2022/11070
Karar No. 2022/14531
Tarihi: 08.11.2022

- **BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SÜRESİNDEN ÖNCE SONA ERDİRİLMESİ**
- **BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ HAKLI NEDEN OLMADAN SÜRESİNDEN ÖNCE SONA ERDİRİLEMEYECEĞİ**
- **GEÇERLİ NEDENLE BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SÜRESİNDEN ÖNCE SONA ERDİRİLMESİ HALİNDE BAKİYE SÜRE ÜCRETİ İSTENECEĞİ**

ÖZETİ: Geçerli sebep; ister işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklansın, isterse işçinin yeterliliği ve davranışlarına dayansın, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce işverence feshi için gerekçe oluşturamamalıdır. Gerçekten, belirli süreli iş sözleşmesi düzenleyerek taraflar fesih iradelerini sürenin sonuna kadar askıya almış sayılmalıdır. Bu itibarla geçerli sebeplerin varlığına rağmen belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin iş sözleşmesi süresinden önce haklı bir sebep olmaksızın feshedildiğinde kalan süreye ait ücretinin ödenmesi gerekir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesinin davalı vekilince istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tâbi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 08.11.2022 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı vekili Avukat Şükrü Şahan ile karşı taraf vekili Avukat Ragıp Tanış geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili; davalı işverenle 20.05.2015 tarihinde yurt dışı iş sözleşmesi ile saat ücreti 4,75 USD'den 20.05.2015-21.11.2015 tarihleri arasında geçerli olmak üzere anlaştığını, 20.05.2015 tarihinde yurt dışına çıkış yaparak işverenin Rusya adresindeki işyeri şantiyesinde çalışmaya başladığını, konteyner koşullarda kaldığını, hafta tatilinde şehir dışına çıkıp gezmek ve ihtiyaçlarını karşılamak için işveren tarafından avans olmak kaydı ile ruble olarak nakit verildiğini, avansı harcamadığını ve bavulunda biriktirdiğini ancak biriktirmiş olduğu parayı bavuluna baktığında bulamadığını, şikâyetle bulunduğunu, polislerin şantiyeye gelerek incelemede bulunduğunu, polislerin gitmesi üzerine şantiye müdürü tarafından çağrıldığını, şantiye müdürünün niçin polise şikâyetle bulunduğunu ve polislerin gelmesine neden olduğunu sorduğunu, kendisinin de daha önce formene söylediğini, polise gitmemesi hususunda birşey demediğini beyan ettiğini, Şirket yetkililerinin kendisini azarlayıp odadan çıkmasını söylediklerini, bu olaydan iki gün sonra Türkiye'ye dönmelerini istediklerini, Türkiye'ye döndüğünde ise beklemesini yurt dışındaki şantiyeye gönderileceğini söyleyip bir süre oyaladıklarını, daha sonra dolaylı yollardan iş sözleşmesinin feshedildiğini şifahi olarak öğrendiğini bildirerek fazlaya ilişkin haklar saklı kalmak kaydıyla 20,00 USD aylık ücret, 20,00 USD ihbar tazminatının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili; davacının 20.05.2015-29.07.2015 tarihleri arasında çalıştığını, en son saat ücretinin 4,75 USD, aylık ücretinin 1.068,75 USD olduğunu, iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi niteliğinde olduğunu ve 20.05.2015-21.11.2015 tarihleri arasında olduğunu, bu süre içerisinde iş sözleşmesinin feshedilmesi hâlinde ihbar tazminatının doğmayacağını, davacının tüm ücretlerinin bankaya yatırıldığını bildirerek davanın öncelikle zamanaşımı nedeniyle usulden reddini, iş sözleşmesi haklı olarak feshedildiğinden esastan reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece yapılan yargılama neticesinde davanın reddine karar verilmiştir.

Bozma ve Bozmadan Sonraki Yargılama Süreci

Kararın davacı vekilince temyizi üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 16.09.2020 tarihli ve 2016/22173 Esas, 2020/8016 Karar sayılı ilâmıyla;

"... Somut olayda davacı ile davalı şirket arasında düzenlenen 20/05/2015 tarihli yurt dışı hizmet akdine göre davacının davalı işverenin Rusya Volgograd Derin Dönüşüm Projesinde saat ücreti olarak 4.75 USD ücret karşılığı 4. Maddesinde yazılı şekilde Elektrik Mekanik Ustası olarak çalışacağına kararlaştırıldığı, sözleşme süresi olarak 20/05/2015-21/11/2015 tarihlerinin belirlendiği, davacının iş sözleşmesinin bu süre içerisinde 29/07/2015 tarihinde feshedildiği, davacı ve vekili ihbar taminatı talebinden feragat ettiklerinden feshin haklı sebebinin bulunup bulunmadığı yönünden mahkemece araştırma yapılmasına

gerek görülmediği, davacı vekilinin belirli süreli sözleşmenin süresi sona ermeden feshedilmesi nedeniyle süre sonuna kadar olan aylık ücreti talep ettiklerini bildirmesi karşısında taraflar arasındaki hizmet sözleşmesinin niteliği yönünden mahkemece re'sen yapılan incelemeye göre; "4857 sayılı İş Kanununun 11. maddesi, 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 sözleşmesini belirli süreli iş sözleşmesi saymıştır. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar. Belirli süreli iş sözleşmeleri, belirsiz süreli iş sözleşmelerine göre işçinin haklarını kısıtladığı için 1475 Sayılı iş kanununda yaşanan aksaklıkları gidermek amacıyla yürürlüğe giren 4857 sayılı yasanın 11. ve devamı maddelerinde belirli süreli iş sözleşmesi ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. İş akdinin belirli süreli mi, belirsiz süreli mi olduğu konusunda tereddüt edilmesi halinde sözleşmenin belirsiz süreli kabul edilmesi gerekir. İş ilişkilerinde asıl olanın belirsiz süreli iş sözleşmesi olup belirli süreli sözleşmenin varlığını ileri süren taraf bunu ispat ile yükümlüdür. Her ne kadar davacı ile imzalanan yurt dışı iş sözleşmesinde sözleşme süresinin başlangıç ve bitiş tarihleri belirlenmiş ise de; davacının yapacağı işin Elektrik Mekanik Ustalığı olduğu, işçinin kabul etmesi halinde ücreti düşürülmek şartıyla işveren tarafından aynı ülke sınırları içerisinde diğer şantiye ve işyerinde çalıştırılabileceğinin düzenlendiği buna göre davacının yapacağı iş ve çalışma yerinin genel olarak kararlaştırıldığı, iş sözleşmesinde İş Kanununun 11.maddesinde düzenlenen belirli süreli iş sözleşmesi yapmayı gerektiren objektif / esaslı neden bulunmadığı, sözleşmede yalnızca başlangıç ve bitiş tarihlerinin yazılmasının sözleşmeyi belirli süreli sözleşme haline getirmeyeceği, bu nedenle davacı ile yapılan sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılacağından süre sona ermeden yapılan fesih nedeniyle süre sonuna kadar aylık ücretin ödenmesini talep edemeyeceği" gerekçesiyle bakiye süre ücreti talebinin reddine, ihbar tazminatında feragat nedeniyle reddine karar verilmiş ise de, somut olayda iki tarafın da sözleşmenin belirli süreli olduğu konusunda iradeleri birleşmiştir. İş Kanununun 11. maddesi belirli süreli objektif koşullara bağlayan normun kuruluş amacı da işçiyi korumaktır. Dava konusu olayda objektif nedenler olmasa bile taraflar arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış olup davalı işveren dahi sözleşmenin belirsiz süreli olduğunu savunmadığına göre mahkemece re'sen sözleşme koşullarının değerlendirilmesi ve amacı dışına çıkılarak bakiye süre ücretinin reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Gerekçesiyle kararın bozulmasına karar verilmiştir.

Mahkemece bozmaya uyularak yeniden yapılan yargılamada davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu

Karar davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekeçe

1. Bakiye süre ücreti tutarında tazminatın istenebilmesi için, iş sözleşmesinin haklı bir sebep bulunmaksızın işverence feshedilmiş olması gerekir. İşveren feshinin 4857 sayılı İş Kanun'un (4857 sayılı Kanun) 25 inci maddesinde yazılı sağlık sebeplerine, ahlâk ve iyiniyet kuralları ile benzerlerine uymayan hâllere veya zorlayıcı sebeplere dayanması hâlinde, sözleşmenin kalan süresine ait ücretler yönünden işçinin talep hakkı doğmaz.

15.03.2003 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 15.03.2002 tarihinde yürürlüğe giren 4773 sayılı Kanun ile geçerli fesih kavramı iş hukukunda yerini almıştır. Her ne kadar geçerli fesih gerek yukarıda değinilen Kanun ve gerekse 4857 sayılı Kanun'nda belirsiz süreli iş sözleşmeleri için öngörülmüş olsa da belirli süreli iş sözleşmesi bakımından da tartışılmasında yarar bulunmaktadır. Geçerli sebep; ister işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklansın, isterse işçinin yeterliliği ve davranışlarına dayansın, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce işverence feshi için gerekçe oluşturamamalıdır. Gerçekten, belirli süreli iş sözleşmesi düzenleyerek taraflar fesih iradelerini sürenin sonuna kadar askıya almış sayılmalıdır. Bu itibarla geçerli sebeplerin varlığına rağmen belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin iş sözleşmesi süresinden önce haklı bir sebep bulunmaksızın feshedildiğinde kalan süreye ait ücretinin ödenmesi gerekir.

Somut olayda, Dairemizin iş sözleşmesinin belirli süreli kabul edilmesi gerektiği gerekçesi ile bozma kararı sonrasında Mahkemece bilirkişi raporuna göre davacının bakiye ücret alacağına asıl dava yönünden talep gibi 20,00 USD olduğu, %30 indirim ile 14,00 USD olduğu, birleşen dava yönünden 4.741,38 USD olduğu ve bu tutardan %30 indirim ile net 3.318,96 USD olduğu kabul edilerek bakiye ücret alacağı hüküm altına alınmıştır. Davalı taraf iş sözleşmesinin davacının oda arkadaşlarına ve diğer çalışanlara sataşması, tutarsız davranışları ile iş disiplini bozması nedeniyle haklı nedenle feshedildiğini savunmuştur. Mahkemece davacının iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanıp dayanmadığı değerlendirilmeden ve gerekçede bu hususta açıklama yapılmadan karar verilmesi hatalıdır.

2. Kabule göre Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda bordrolarda görünen ücretin net ya da brüt olması kabulüne göre seçenekli olarak bakiye ücret alacağı hesaplanmış olup Mahkeme gerekçesinde birleşen dava yönünden davacının hak kazandığı belirtilen tutarın bilirkişi raporunda hesaplanan tutarlardan farklı bir tutar olduğu, bu tutarın neye göre belirlendiğinin gerekçelendirilmediği, bu nedenle davacının ücret miktarının hangi tutar olarak kabul edildiği de belirlenemediğinden Mahkemece birleşen dava bakımından kabul edilen bakiye ücret alacağı bu nedenle denetime elverişli değildir.

3. Kabule göre yabancı para borcuna hangi faizin uygulanacağı 3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanun'un (3095 sayılı Kanun) 4 üncü maddesinin (a) bendinde düzenlenmiş olup, burada "*Sözleşmede daha yüksek akdi veya gecikme faizi kararlaştırılmadığı hallerde, yabancı para borcunun faizinde Devlet Bankalarının*

o yabancı para ile açılmış bir yıl vadeli mevduat hesabına ödediği en yüksek faiz oranı uygulanır.” kuralına yer verilmiştir.

Somut olayda, uyuşmazlık konusu alacakların yabancı parayla tahsili talep edildiğinden söz konusu alacaklara 3095 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesinin (a) bendi uyarınca, *"Devlet bankalarınca USD üzerinden açılmış bir yıllık vadeli mevduata uygulanan en yüksek faiz"* hükmedilmesi gerekirken en yüksek banka mevduat faizi ile birlikte hüküm altına alınması da isabetsiz olmuştur.

Sonuç

Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan sebeplerden **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 8.400,00 TL duruşma vekâlet ücretinin karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine, **08.11.2022** tarihinde oy birliğiyle karar verildi.