



Prof. Dr. Tankut Centel
İstanbul Hukuk Fakültesi Dekanı

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ VE İHBAR TAZMİNATI (Karar İncelemesi)

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2002/8670

Karar No.: 2002/23433

Tarih: 9.12.2002

Karar Özeti:

İhbar tazminatı, belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinin sona erdirilmesi sırasında ihbar önellerine uyulmaması nedeniyle karşı yana ödenmek üzere öngörüldüğünden; haksız feshedilmiş olsa dahi, belirli süreli hizmet sözleşmesinde ihbar tazminatının ödenmesi söz konusu değildir.

İlgili Mevzuat:

İş K. 13; BK. 343

Karar Metni:

Dava: Davacı, cezai şart alacağı ile ihbar tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı ve davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

Yargıtay Kararı

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

2. Dava cezai şart ve ihbar tazminatı isteklerine ilişkindir. Mahkemece istekler kısmen hüküm altına alınmış, karar taraflarca temyiz edilmiştir.

1475 sayılı İş Kanununun 13. maddesi "Akdin feshinde bildirim" kenar başlığıyla düzenlenmiştir. Anılan maddenin ilk fıkrasında, "süresi belirli olmayan sürekli hizmet akitlerinin feshinden önce

durumun diğer tarafa bildirilmesi gereği" vurgulanmıştır (md. 13/A). Diğer bir fıkrada ise "Bildirme şartına uymayan taraf yukarıda yazılı önellere ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır" (md. 13/C) ifadeleri yer almaktadır. Şu durumda; her iki hüküm birlikte değerlendirildiğinde, ihbar tazminatının süresi belirli olmayan hizmet akdinde uygulama alanı bulacağı kuşkusuzdur. Madenin bu hükümleri kamu düzeni ile ilgilidir.

Belirli süreli hizmet akitleri; sözleşmenin kurulduğu zaman taraflar arasındaki hukuki ilişkinin sona erdiği anın bilindiği ya da öngörülebildiği bir hukuki durumu düzenler. İhbar tazminatı İş Kanunu 13/C maddesinde belirsiz süreli hizmet akitlerinin sona erdirilmesinde ihbar önellerine uyulmaması hallerinde diğer tarafa ödenmek üzere öngörüldüğü için belirli süreli hizmet akdinin haksız feshi durumunda dahi ihbar tazminatı hakkı doğmaz. Dairemizin kökleşmiş içtihatları da bu yöndedir.

Somut olayda davacı ve davalı arasında akdedilen hizmet sözleşmesinin 3/9. Maddesine göre; "çalışan; Banka'dan istifa ederek ayrılması durumunda, İş Kanunu'nun öngördüğü sürelerle bağlı kalarak ihbar yükümlülüğünü yerine getirmeyi aksi halde parasal karşılığını tamamen ve itirazsız olarak ödemeyi önceden kabul etmiştir. Bu yükümlülük, aşağıda (5.) maddede belirtilen tazminat yükümlülüğünden tamamen ayrı ve bağımsızdır."

Sözleşmenin 3/10 maddesinde sözleşme süresi 24 ay olarak belirlenmiş, 5. maddede de cezai şartta yer verilmiştir.

Davalı işçi 19.0.1998 tarihinde imzalanan 24 aylık süreli belirli süreli hizmet akdinin sona ermesinden önce 22.09.2000 tarihinde istifa ederek davacı Bankadan ayrılmıştır. Mahkemece cezai şart yanında ihbar tazminatına da hükmetmiştir.

Belirli süreli hizmet akitlerinin ne şekilde sona ererse ersin, bu konuda hizmet sözleşmesinde lehe hüküm olsa dahi ihbar tazminatına hükmedilemez. Ancak kanunda düzenlenen (BK. md. 343) istisnalar hariçtir. İhbar tazminatının reddi gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 09.12.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

Kararın İncelenmesi:

I. İnceleme konusu Yargıtay kararına neden olan olayda, söz konusu kararın metninden anlaşıldığı kadarıyla:

1. Davalı işçi ile davacı banka işvereni, 19 Ekim 1998 tarihinde 24 aylık bir belirli süreli hizmet sözleşmesini imzalamışlar; ancak, davalı işçi, sözleşmenin süresinin bitmesinden önce, yani 22 Eylül 2000 tarihinde istifa edip işyerinden ayrılmıştır. Bunun üzerine, banka işvereni; dava açarak, cezai şart ile ihbar tazminatı alacaklarının ödetilmesine karar verilmesi talebinde bulunmuştur.

Alt mahkeme, cezai şartın yanında ihbar tazminatına da hükmetmiştir.

2. Alt mahkemenin bu kararının davacı ile davalı taraflarca temyiz edilmesi üzerine uyuşmazlık, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi'nin önüne gelmiştir. Bu bağlamda, Yüksek Mahkeme; ihbar tazminatının, İş K. m. 13 hükmü karşısında sadece belirli süreli hizmet sözleşmelerinde uygulama alanı bulduğundan, belirli süreli hizmet sözleşmelerinde ödenmesinin kural olarak söz konusu olmadığını belirtmiş ve alt mahkemenin cezai şartın yanısıra ihbar tazminatına da hükmeden kararının bozulmasını kabul etmiştir.

II. İnceleme konusu Yargıtay kararı bakımından incelenmesi gereken hukuki sorun; görüldüğü üzere, belirli süreli hizmet sözleşmesini sona erdirmenin ihbar şartına bağlanıp bağlanamayacağı noktasında toplanmaktadır. Bu bakımdan, öncelik-

le, sürenin dolmasının hizmet sözleşmesi üzerindeki etkisinin irdelenmesinde yarar görülmektedir. Buna bağlı olarak, belirli süreli hizmet sözleşmesinde cezai şartın işlevinin bilinmesinde de yarar bulunmaktadır.

1. İncelenen Yargıtay kararında, herşeyden önce, belirli süreli bir hizmet sözleşmesinin söz konusu olduğu gözden uzak tutulmamalıdır. Bu bağlamda, BK. m. 338, açıkça hizmet sözleşmesinin bir süreye bağlanmasına olanak tanımaktadır. Buna göre, hizmet sözleşmesi için önceden bir süre saptanmışsa, o zaman bu sözleşme süresinin dolmasıyla birlikte sona erecektir. Belirli süreli hizmet sözleşmesi sürenin dolmasıyla birlikte kendiliğinden son bulacağı için de, ayrıca feshin ihbarı gerekmeyecektir. Ancak, buna ilişkin BK. m. 338 hükmü buyurucu nitelikte bir hukuk kuralı olmadığından, belirtilen esasın aksi taraflarca kararlaştırılabilecektir. Nitekim, belirli süreli bir hizmet sözleşmesinin uzaması istenmediği takdirde, sürenin bitiminden belli bir zaman önce feshin ihbar edilmesi gerekeceğini kararlaştırmak mümkündür [bak. K. Tunçomağ/T. Centel, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1999, 176].

Belirli süreli hizmet sözleşmesi, önceden kararlaştırılmış sürenin dolması üzerine zaten sona ereceği için; bu tür bir sözleşmenin feshi, yani sona erdirilmesi, kural olarak ihbar koşuluna bağlanmaz. Nitekim, İş Kanunu'nun 13 üncü maddesi de; daha ilk tümcesinde, hizmet sözleşmesinin feshi ihbar suretiyle sona erdirilmesinin ilk koşulu olarak, bu sözleşmenin süresinin belirli olmamasından söz etmektedir. Ancak, deneme süreli hizmet sözleşmeleri ile hayat boyunca yahut on yılı aşan bir süre için yapılmış hizmet sözleşmeleri; istisnaen, feshi ihbar suretiyle sona erdirilebilir (BK. m. 342, 343).

Belirli süreli hizmet sözleşmesinin feshi ihbar koşuluna bağlanamayacağı için, bu tür bir sözleşmenin haksız bir biçimde sona erdirilmesinde dahi, herhangi bir ihbar öneline uyulması ve giderek, ihbar tazminatının ödenmesi söz konusu değildir. İnceleme konusu yapılan kararda Yüksek Mahkeme, bu noktayı son derece isabetli bir biçimde belirtmektedir.

2. Belirli süreli hizmet sözleşmelerinin, sona er-

dirilmeleri ihbar koşuluna bağlanamamasına karşılık; bunların feshinin, cezai şarta bağlanması hukuken mümkündür. Böyle bir cezai şartın temel amacı da, nitelikli işgücünü işyerine bağlamaktır.

Gerçekten, nitelikli işçileri işyerine bağlamak veya işçiye yetişmesi için yapılan harcamaları güvenceye alıp bunların ayrılma (istifa) halinde geri alınmalarını sağlamak saikiyle, haklı bir neden olmaksızın hizmet sözleşmesinin feshi durumunda karşı tarafa cezai şart ödeneceğine ilişkin akdi düzenlemelere uygulamada yer verilmekte ve böylece, işçinin fesih hakkı sınırlanmak istenmektedir [bak. T. Centel, İş Hukuku, Cilt: I-Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994, 199]. Nitekim, uyuşmazlık konusu olayda da, banka işverenin ile banka çalışanı arasında yapılan sözleşmenin 5 inci maddesi, bu tür bir cezai şart düzenlemesini içermektedir.

Ancak, inceleme konusu karara konu olan olayda taraflar, aralarındaki sözleşmede cezai şartla yetinmemişler; cezai şartın yanında, ihbar tazminatının da ödenmesini kabul etmişlerdir. Nitekim, somut olaydaki sözleşme kaydına göre, "çalışan; Banka'dan istifa ederek ayrılması durumunda, İş Kanunu'nun öngördüğü sürelerle bağlı kalarak ih-

bar yükümlülüğünü yerine getirmeyi aksi halde parasal karşılığını tamamen ve itirazsız olarak ödemeyi önceden kabul etmiştir. Bu yükümlülük, aşağıda (5.) maddede belirtilen tazminat yükümlülüğünden tamamen ayrı ve bağımsızdır" (Sözleşme m. 3/9). Hernekadar, anılan sözleşme kaydıyla, ödenecek ihbar tazminatının kararlaştırılmış cezai şarttan ayrı ve bağımsız bir yüküm olduğu benimsenmişse de; Yüksek Mahkeme, yerinde olarak, belirli süreli hizmet sözleşmesinde ihbar tazminatının söz konusu olmayacağı [bak. yukarıda II 1] gerekçesiyle, cezai şarta ilaveten ihbar tazminatına hükmedilmesini doğru bulmamıştır.

III. Sonuç itibariyle, inceleme konusu Yargıtay kararının, belirli süreli hizmet sözleşmelerinin feshine bağlı sonuçları yönünden, hukuken doğru ve yerinde bir karar olduğu belirtilmelidir. Gerçekten, anılan kararıyla Yüksek Mahkeme; bir kez daha, belirli süreli hizmet sözleşmesinin feshinde, ihbar tazminatının söz konusu olmaması esasını yinelemiş durumdadır. Böylece, daha önceki Yargıtay uygulaması, kökleştirilmiş olmaktadır. Bunun, hukuk güvenliğine olan inancı artıracığı ise, tartışmasızdır.