



Prof. Dr. Tankut Centel
İstanbul Hukuk Fakültesi Dekanı

BELİRLİ SÜRELİ HİZMET SÖZLEŞMESİNİN FESHİ VE KÖTÜNİYET TAZMİNATI (Karar İncelemesi)

Karar Özeti: Belirli süreli hizmet sözleşmesi süresinden önce haklı neden olmaksızın feshedildiği takdirde, ihbar tazminatı ve buna bağlı olarak kötüniyet tazminatı istenemez.

Karar Metni:

Dava: Davacı, kıdem, kötüniyet, maddi ve manevi tazminat ile ücret alacağına ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya öncelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

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

2. Davacı avukat ile davalı belediye arasında hizmet ilişkisi 02.10.1997 tarihinde başlamış olup daha sonra taraflar arasında 01.01.1999-31.12.1999 arasında belirli süreli hizmet akdi yapılmıştır. Bir yıllık süreli akit sürerken bu sözleşme 10.06.1999 tarihinde davalı tarafından feshedilmiştir. Davacı açmış olduğu bu davada fesih nedeniyle kötüniyet tazminatı istemiştir. Biraz önce ayrıntılı bir şekilde açıklandığı gibi önce süresiz olarak çalıştırılan davacı ile daha sonra süreli akit imzalanmıştır. Bu süreli akit uygulanırken davalı belediyece akit haklı bir sebep olmaksızın feshedilmiş bulunmaktadır. Süreli akdin feshi halinde ihbar tazminatı ve buna bağlı olarak kötüniyet tazminatı istenemez. Kısaca 1475 sayılı İş Kanununun 13 üncü maddesinin uygulama olanağı yoktur. Bu nedenle kötüniyet tazminatının reddi gerekir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten bozulmasına, 28.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

(Yarg. 9. HD., 28.3.2001, E. 2001/5272, K. 2001/4939)

Kararın İncelenmesi:

I. İnceleme konusu Yargıtay kararına neden

olan olayda, sözkonusu kararın metninden anlaşıldığı kadariyle:

1. Davacı işçi, davalı idareye (belediyeye) ait iş yerinde belirsiz süreli bir hizmet sözleşmesiyle çalıştığı sırada, süresi bir yıl olan belirli süreli hizmet sözleşmesi metnini imzalayarak çalışmasını sürdürmüştür. Bir yıllık belirli süreli hizmet sözleşmesi, altıncı ayında, yani süresi henüz sona ermeden belediye tarafından feshedilmiştir. Belediye, hizmet sözleşmesini feshederken, herhangi bir haklı nedeni belirtmemiştir. Bunun üzerine, davacı işçi, kıdem ve kötüniyet tazminatları ile maddi/manevi tazminat ve ücret alacağı talepleriyle, mahkemeye başvurmuştur. Alt mahkeme, davacı işçinin taleplerini kısmen kabul etmiş ve kötüniyet tazminatını hüküm altına almıştır.

2. Alt mahkeme kararının davalı idare tarafından temyiz edilmesi üzerine uyuşmazlık, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi'nin önüne gelmiştir. Bunun üzerine, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi; belirli süreli hizmet sözleşmelerinin feshinde ihbar tazminatı ve buna bağlı olarak da kötüniyet tazminatının istenemeyeceğini gerekçe göstererek, alt mahkeme kararının bozulmasına karar vermiştir.

II. İnceleme konusu Yargıtay kararı bakımından, çözülmesi gereken hukuki sorun; görüldüğü üzere, belirli süreli hizmet sözleşmelerinin süresinden önce ve haklı bir neden gösterilmeksizin feshi üzerine kötüniyet tazminatı istenip istenemeyeceği noktasında toplanmaktadır. Bu nedenle, belirli süreli hizmet sözleşmesinin feshine bağlı hukuki hükümlerin incelenmesinde yarar görülmektedir.

1. Hizmet sözleşmesinde taraflar, esas olarak, hizmet sözleşmesinde süre kararlaştırıp kararlaştırmama serbestisine sahiptir. Buna göre de, hizmet sözleşmesinde açık veya örtülü biçimde herhangi bir süre kararlaştırılmış olduğunda, "belirli süreli hizmet sözleşmesi" ve kararlaştırılmadığı takdirde ise, "belirsiz süreli hizmet sözleşmesi" sözkonusudur(1).

İnceleme konusu Yargıtay kararına temel oluşturan olayda davacı işçi, davalı idareye (belediye) ait işyerinde ilkin, belirsiz süreli hizmet sözleşmesiyle çalışırken; daha sonra, bu sözleşmenin sona erdirilip, taraflar arasında bir yıl süreli bir belirli süreli hizmet sözleşmesi bağlanmıştı.

2. Belirli süreli hizmet sözleşmesi, kural olarak, süresinin dolmasıyla birlikte sona erer. Nitekim, BK. m. 338 hükmü de, belirli bir süre için yapılmış hizmet sözleşmesinin, aksi kararlaştırılmadıkça, sözkonusu sürenin dolması üzerine sona ermesini öngörmektedir.

Belirli süreli hizmet sözleşmesi süresinden önce sona erdirilmek istendiği takdirde ise, haklı bir nedenin varlığı şarttır. Bu anlamda, belirli süreli hizmet sözleşmesi, haklı bir nedenin bulunması halinde, her zaman tek taraflı bir fesihle derhal sona erdirilebilir. Buna göre, belirli süreli hizmet sözleşmesinin taraflarından biri, haklı bir nedenle iş ilişkisini sürdürmek istemiyorsa, daha önce saptanmış olan belirli sürenin geçmesini beklemek zorunda değildir(2).

İnceleme konusu karara dayanak oluşturan olayda, davacı işçinin belirli süreli hizmet sözleşmesi, davalı idare tarafından herhangi bir haklı neden gösterilmeksizin feshedilmiştir. Bu durumda, taraflar arasındaki belirli süreli hizmet sözleşmesinin, süresinden önce ve haklı bir neden olmaksızın feshi sözkonusudur. Belirli süreli hizmet sözleşmesinin süresi dolmadan önce haklı bir neden olmaksızın feshinde, feshin niteliği öğretide tartışmalıdır.

3. Ancak, belirli süreli hizmet sözleşmesinin feshinde ihbar tazminatı ödenmesinin gerekmediği, uygulamada tartışmasız kabul edilmektedir. Nitekim, belirli süreli hizmet sözleşmesinin haklı bir neden olmaksızın feshinde ihbar tazminatı hakkının doğmayacağı, Yargıtay kararlarındaki yerleşik görüşü oluşturmaktadır(4). Bu anlamda, inceleme konusu Yargıtay kararında da, ".. Süreli akdin feshi halinde ihbar tazminatı .. isteyemez. Kısaca 1475 sayılı İş Kanununun 13 üncü maddesinin uygulama olanağı yoktur .." anlatımına yer verilmektedir.

3. Yargıtay tarafından uygulamaya yerleştirilen, belirli süreli hizmet sözleşmesinin feshinde ihbar tazminatı ödenmeyeceğine ilişkin görüş, inceleme konusu Yargıtay kararıyla daha ileriye götürülmekte ve kötüniyet tazminatının da ödenmemesi gerektiği sonucuna varılmaktadır. Kötüniyet tazminatı olarak uygulamada kabul edilen tazminatın, kötüniyetin varlığını gösteren hallerde üç kat ödenmesi gereken ihbar tazminatı olduğuna dikkat edilecek olduğunda; ihbar tazminatının sözkonusu bulunmadığı hallerde, kötüniyet tazminatından da söz edilemeyeceği söylenebilir.

Ancak, BK. m. 338 hükmü buyurucu bir hukuk

kuralı olmadığı için; taraflar, aksine kararlaştırma yapabilirler. Bu anlamda, belirli süreli hizmet sözleşmesinin devam etmesi istenmediği takdirde, süresinin bitmesinden belli bir süre önce fesih bildiriminde bulunulmasını tarafların kararlaştırmaları, hukuken mümkündür. Buna göre de, taraflardan biri, belirli süreli hizmet sözleşmesini feshi ihbar suretiyle sona erdirebilecektir. Feshi ihbar suretiyle belirli süreli hizmet sözleşmesini sona erdirecek olan işveren fesih bildirimini kötüniyetle yaptığı takdirde, yine İş K. m. 13/bent C'de sözkonusu olan kötüniyet tazminatı ödenmeyecek midir?

Belirli süreli hizmet sözleşmesine ilişkin temel düzenleme Borçlar Kanunu'nda (m. 338) yer aldığı için, buna ilişkin İş Kanunu'nda herhangi bir açıklık yoktur. Kanımca, bu durumda da, kötüniyet tazminatının ödenmesi sözkonusu olmamalıdır. Çünkü, ilkin, kötüniyet tazminatı ödenmesini öngören İş K. m. 13/bent C f. 3, belirsiz süreli hizmet sözleşmeleri için öngörülmüş bir düzenleme olup, bu tür sözleşmelerin sona erdirilmesinin hükümlerini düzenlemektedir. Belirli süreli hizmet sözleşmelerinin sona erdirilmesinin sonuçlarını düzenleyen bir hükme ise, İş Kanunu'nda yer verilmiş olmayıp; bu durumda, borçlar hukuku esaslarının uygulanması gerekmektedir. Borçlar Kanunu hükümleri ise, kötüniyet tazminatının ödenmesini içeren bir düzenleme öngörmemektedir. Nihayet, BK. m. 338 hükmünün mümkün kıldığı aksine kararlaştırma yapma olanağı, ihbar öneline uyulmadığı takdirde hizmet sözleşmesinin sona ermesini değil, aynı süre için ve önceki koşullarla yenilenme sonucunu içeren bir durumdur. Dolayısıyla, bu durumda ihbar öneline uyulmaksızın hizmet sözleşmesinin feshi, yani ihbar tazminatı hakkının doğumu ve giderek kötüniyet tazminatının uygulama alanı gerçekleşmemektedir.

Belirtilen sonucun, işçiyi kötüniyetli işveren karşısında koruyamaya yeterli olmadığı, görünen bir gerçektir. Ancak, belirli süreli hizmet sözleşmelerinin yapılmasına olanak tanıyan ve bunlara karşı işçiye yeterli güvence içermeyen bir yasadın, aksine sonuç çıkarmak güçtür.

4. İnceleme konusu Yargıtay kararı; BK. m. 338 hükmünün, ihbar öneli kararlaştırma olanağını tanıması durumunu hiç dikkate almamakta ve bu yüzden, sanki belirli süreli hizmet sözleşmesinin feshinde, kötüniyet uygulama alanı bulamayacakmış izlenimini yaratmaktadır. Oysa, Yargıtay; sözkonusu kararında, belirli süreli hizmet sözleşmesinin sadece, süresinden önce sona erdirileceği varsayımını gözönünde bulundurmaktadır. Bunun da temelinde, belirli süreli hizmet sözleşmesinin, haklı neden olmaksızın, ancak süre dolmadan önce sona erdirilebileceği gerçeği yatmaktadır. Kaldı ki; İş K. m. 13 hükmünden yola çıkan bir karardan,

Borçlar Kanunu esaslarını (BK. m. 338 hükmünü) dikkate alması beklenemez.

III. Sonuç itibarıyla; inceleme konusu Yargıtay kararını, belirli süreli hizmet sözleşmelerinin feshine ilişkin daha önceki kararları bakımından, yerinde bir karar olarak nitelendirebiliriz. Yüksek Mahkeme, bu kararda salt pozitif hukuktan hareket ederek, belli bir sonuca varmış; ancak, kötünin varlığının, belirli süreli hizmet sözleşmelerinin feshini etkileyip etkilemeyeceğini tartışmamış ve bunu öğretiyeye bırakmış görünmektedir.

1 Bak. T. Centel, İş Hukuku, Cilt: I - Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994, 88.

2 Bak. D. Ulucan, Belirli Süreli Hizmet Akdinin Sona Ermesi -M. Rehbinder/M. Ekonomi (yay.), Türk-İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları, İstanbul 1979, 111.

3 Değişik görüşler için bak. H. H. Sümer, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmelerinde Haksız Feshin Hukuki Sonuçları, Tühis XII, 8 (Şubat 1992), 4 vd.

4 Bak. G. Alpagut, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, Ankara 1998, 189 dn. 477'de yer alan Yargıtay kararları.