





# İşçiyle belirli süreli iş sözleşmesi yapan işverenin belirli süreli iş sözleşmesinin koşullarının bulunmadığı sözleşmenin belirsiz süreli olduğunu ileri süremeyeceği (Karar incelemesi)



Prof. Dr. Fevzi Şahlanan

## Yargıtay 9.Hukuk Dairesi

**Esas No:** 2018/300

**Karar No:** 2021/20141

**Tarih:** 24.12.2020

**Karar Özeti:** *Sözleşmenin belirsiz süreli olduğu hususu davalı tarafça ileri sürülemeyeceği gibi objektif neden bulunup bulunmadığı hususunda Mahkemece de resen değerlendirme yapılamaz. Hal böyle olunca, sözleşmenin yapıldığı ve fesih tarihinde yürürlükte olan Türk Borçlar Kanunu'nun 438. maddesi uyarınca, davacının bakiye süre ücret tutarı tazminat isteğinin ödenen ihbar tazminatının mahsubu ile indirim hususu da değerlendirilmek suretiyle hüküm altına alınması gerekirken, yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.*

**İlgili Mevzuat:** 4857 sayılı İşK md.11, 1475 sayılı İşK. md.14.

## Yargıtay Kararı:

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**A) Davacı İsteminin Özeti:** Davacı vekili, davacının davalıya ait işyerinde 07.10.2015 tarihli belirli süreli iş sözleşmesi ile 12.10.2015 - 12.10.2017 tarihleri arasında aylık net 17.500,00 TL ücretle genel müdür olarak çalışacağını kararlaştırıldığını, ancak sözleşmenin bitiş tarihinden önce 29.01.2016 tarihinde davalı işveren tarafından haksız şekilde feshedildiğini, bu tarihten sonraki ücretlerinin de muaccel hale geldiğini, ücret alacaklarının tahsili amacıyla davalı şirket aleyhine İstanbul 30. İcra Müdürlüğü'nün 2016/12814 sayılı dosyası ile icra takibi yapıldığını, davalının takibe itirazı üzerine takibin durduğunu ileri sürerek, takibe yapılan itirazın iptaline ve takibin devamına karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

**B) Davalı Cevabının Özeti:** Davalı vekili, dava konusu iş sözleşmesinin yetkisiz temsilci tarafından imzalandığını, müvekkili şirketin sözleşme sebebi ile hiçbir sorumluluğunun bulunmadığını, ayrıca 07.10.2015 tarihli iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesi niteliğinde olduğunu savunarak, davanın reddini istemiştir.

**C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:** İlk Derece Mahkemesince, belirli süreli iş sözleşmesinden söz edilebilmesi için sözleşmenin açık veya örtülü olarak süreye bağlanması ve bunun için objektif ne-

denlerin varlığının gerektiği, Borçlar Kanunu'ndaki düzenlemenin aksine iş ilişkisinin süreye bağlı olarak yapılmadığı hallerde sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağı, davacının yaptığı iş ve çalışılan yerin niteliği itibarıyla belirli süreli hizmet sözleşmesi düzenlenmesini gerektirir objektif bir neden bulunmadığı, hizmet sözleşmesinin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli olduğunun kabulü gerektiği ve bakiye süre için ücret talebinde bulunulamayacağı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

**D) İstinaf Başvurusu:** İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

**E) Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:** Bölge Adliye Mahkemesince, davacının genel müdür olarak organ sıfatını kazanmaksızın yönetim kurulu üyesi olduğu, genel müdürlük görevi nedeniyle iş ilişkisinin devam ettiği, buna göre davacının yaptığı işin niteliği gereği taraflar arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektirir objektif neden bulunmadığından davacının iş sözleşmesinin başından beri belirsiz süreli olduğu gerekçesiyle, istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

**F) Temyiz:** Kararı, davacı vekili temyiz etmiştir.

**G) Gerekçe:** Uyuşmazlık taraflar arasındaki iş sözleşmesi nedeni ile davacının bakiye süre ücret alacağına hak kazanıp kazanamayacağı noktasında toplanmaktadır.

Belirli süreli iş sözleşmesinden söz edilebilmesi için sözleşmenin açık veya örtülü olarak süreye bağlanması ve bunun için objektif nedenlerin varlığı gerekir.

Borçlar Kanunu'nun 338. maddesinde, "Hizmet akdi, muayyen bir müddet için yapılmış yahut böyle bir müddet için maksut olan gayesinden anlaşılmakta bulunmuş ise, hilafı mukavele edilmiş olmadıkça feshi ihbara hacet olmaksızın bu müddetin müruriyle, akit nihayet bulur" kuralı mevcuttur. Anılan hükme göre tarafların belirli süreli iş sözleşmesi yapma konusunda iradelerinin birleşmesi yeterli görüldüğü halde, mülga 1475 sayılı İş Kanunu uygulamasında, Yargıtay kararları doğrultusunda belirli süreli iş sözleşmelerine sınırlama getirilmiş ve sürekli yenilenen sözleşmeler bakımından ikiden fazla yenilenme halinde, sözleşmenin belirsiz süreli hale dönüşeceği kabul edilmiştir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 430. maddesinde, esaslı sebeplerin varlığı yenilemeler için öngörülmuş ve on yıldan uzun süreli belirli süreli iş sözleşmesi yapılamayacağı kabul edilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde "İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. 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 sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. 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" şeklinde düzenleme ile bu konudaki esaslar belirlenmiştir. Borçlar Kanunu'ndaki düzenlemenin aksine iş ilişkisinin süreye bağlı olarak yapılmadığı hallerde sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağı vurgulanarak ana kural ortaya konulmuştur.

Öte yandan değinilen 11. madde, 18 Mart 1999 tarihli 1999/70 EC Konsey Yönergesi ile birlikte ele alınmalıdır. Çerçeve sözleşmesinin 4. maddesinde ayrım gözetmeme ilkesi vurgulanmıştır. Buna göre iş şartları açısından, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere yapılacak farklı muamele esaslı sebeplere dayandırılmadığı sürece, yalnızca belirli süreli iş sözleşmesi ve iş ilişkisi ile çalışmasından dolayı, emsal kadrolu işçilerden daha dezavantajlı davranılmayacaktır.

Sözleşmenin 5. maddesinde ise kötü niyete karşı önlem konusu ele alınmıştır. Birbirini takip eden belirli süreli iş sözleşmeleri veya istihdam ilişkisinden kaynaklanan istismarların önlenmesini amaçlayan kanuni düzenlemelerin bulunmaması halinde; üye devletlerin, sosyal taraflara danıştıktan sonra uluslararası yasalar, toplu sözleşmeler veya uygulamaya göre belli başlı bazı sektörlerin ihtiyaçlarını da dikkate alarak, aşağıdaki tedbirlerden bazılarını alma zorunluluğu vardır.

**1. (a)** Bu türden akit veya istihdam ilişkilerinin yenilenmesini haklı kılacak nesnel gerekçeler tespit edilmesi,

**1. (b)** Yenilenen belirli süreli iş sözleşmeleri veya istihdam ilişkilerinin azamî toplam süresini belirlenmesi,

**1. (c)** Bu türden sözleşme veya istihdam ilişkisin kaç kez yenilenebileceğinin saptanması.

**1. 2.** Sosyal taraflara danıştıktan sonra, üye devletler elverişli olan durumlarda belirli süreli iş sözleşmesi veya istihdam ilişkisinin,

**1. (a)** Yenilenmiş sayılacağına,

**2. (b)** Belirsiz süreli iş sözleşmesi veya istihdam ilişkisi sayılacağına dair koşullar belirleyeceklerdir.

Öte yandan 1999/70 sayılı Konsey Direktifinin önsözünde, Essen Konseyi sonuç bildirgesinde "çalışanların istemleri ve rekabetin gereklerini karşılayacak daha esnek bir iş örgütlenmesini özellikle göz önünde tutan istihdam yoğun büyüme" anlayışına uygun olarak alınması gerekli önlemler vurgulanmaktadır. 1999 yılı İstihdam Politikası Ana Hatları Hakkında 9 Şubat 1999 tarihli Konsey Tavsiye Kararı, "Sosyal tarafları işletmeleri daha verimli ve rekabetçi kılmak ve esneklik ile iş güvenliği arasında gereken dengeyi sağlayabilmek amacıyla, bulundukları her düzeyde esnek çalışma düzenlemeleri dahil, iş örgütlenmesinin modernize edilmesi için sözleşme görüşmeleri yapmaya" davet etmiştir. Ayrıca, Hizmet ilişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesine göre; bu sözleşmenin koruyucu hükümlerinden kaçınmak amacıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına karşı ye-

terli güvenceler alınması gerektiği vurgulanmıştır (m 2/3).

Gerek 158 sayılı ILO Sözleşmesi gerekse 1699/70 sayılı Konsey Direktifi, bir taraftan esnek çalışmayı özendirirken diğer taraftan güvenliğe önem vererek bir denge amaçlamıştır. Başka bir anlatımla esnek çalışma modellerinin kötüye kullanılmaması gerektiğini özenle vurgulamıştır.

Sözü edilen kanuni dayanaklar uyarınca, işçinin niteliğine göre sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli olarak değerlendirilmesi imkânı ortadan kalkmıştır. Buna karşın, yapılan işin niteliği belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için önem arz etmektedir. Belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif şartlara bağlı olarak "belirli süreli iş sözleşmesi" yapılabilir. 6098 sayılı Kanun'un 430. maddesinde ilk defa yapılacak olan sözleşmelerde objektif sebep öngörülmemiş oluşu, önceki özel kanun olan İş Kanunu'nun 11. maddesindeki objektif nedenlerin varlığını ortadan kaldırmaz.

4857 sayılı Kanun'un 11. maddesinde, esaslı bir sebep olmadıkça belirli süreli iş sözleşmelerinin birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamayacağı kuralı ile bir ölçüde koruma sağlanmak istenilmiştir. Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması ve yenilenmesi, işçinin iş güvencesi dışında kalması sonucunu doğurmamalıdır. Belirli süreli iş sözleşmelerinde, 4857 sayılı Kanun'un 15. maddesinde değinilen sürenin aşılmaması koşuluyla deneme süresi konulabilir.

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 438/1. maddesinde, "İşveren, haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhâl feshederse işçi, belirsiz süreli sözleşmelerde, fesih bildirim süresine; belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu sürele uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir." şeklinde kurala yer verilerek işçinin kalan süre ücretini talep hakkı olduğu belirtilmiştir. 6098 sayılı Kanun'un 438/2. maddesinde ise belirli süreli hizmet sözleşmesinde işçinin hizmet sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelirin tazminattan indirileceği hususu düzenlenmiştir.

Bakiye süre ücreti tutarı tazminatın istenebilmesi için, iş sözleşmesinin haklı bir sebep bulunmaksızın işverence feshedilmiş olması gerekir. İşverenin feshi 4857 sayılı Kanun'un 25. maddesinde yazılı sağlık sebeplerine, ahlâk ve iyi niyet kuralları ile benzerlerine uymayan hallere veya zorlayıcı sebeplere dayanması halinde, 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 oluşturmamalıdır. 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.

Somut olayda, İlk Derece Mahkemesince, taraflar arasındaki sözleşmenin belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu gerekçesi ile davacının bakiye süre ücreti tutarı tazminat talebinin reddine karar verilmiştir. Her ne kadar aynı gerekçelerle verilen bazı ret kararları Dairemiz tarafından onanmış ise de, YİBK'nin 2017/10 esas 2019/1 sayılı içtihadı birleştirme kararından sonra yeniden yapılan değerlendirme sonucunda; İş Kanunun 11. maddesinde öngörülen hükmün işçiyi koruma amacıyla düzenlendiği dikkate alınarak, objektif şartlar bulunmadığı halde belirli süreli olarak yapılmış olan iş sözleşmesinin, belirsiz süreli olduğunun işveren tarafından ileri sürülmesinin Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca hakkın kötüye kullanımını teşkil ettiği, İş Kanunu'nun 11. maddesine dayanarak sözleşmenin belirsiz süreli olduğunu ileri sürme hakkının sadece işçiye ait olması gerektiği anlaşılmıştır. Öte yandan, normun sosyal koruma amacı göz önünde bulundurulduğunda, işçinin bakiye süre ücreti tutarı tazminat veya cezai şart talebi ile açtığı bir davada, Mahkemece objektif nedenin bulunmadığının resen gözetilerek sözleşmenin belirsiz süreli olduğunun kabulü de yerinde değildir. Somut uyuşmazlıkta, davacı ile davalı arasında 12.10.2015-12.10.2017 tarihleri arasındaki dönem için belirli süreli iş sözleşmesi düzenlendiği ve iş sözleşmesinin 29.01.2016 tarihinde işverence haklı bir sebep olmaksızın feshedildiği anlaşılmaktadır. Yukarıda açıklandığı üzere, sözleşmenin belirsiz süreli olduğu hususu davalı tarafça ileri sürülemeyeceği gibi objektif neden bulunup bulunmadığı hususunda Mahkemece de resen değerlendirme yapılamaz. Hal böyle olunca, sözleşmenin yapıldığı ve fesih tarihinde yürürlükte olan Türk Borçlar Kanunu'nun 438. maddesi uyarınca, davacının bakiye süre ücret tutarı tazminat isteğinin ödenen ihbar tazminatının mahsubu ile indirim hususu da değerlendirilmek suretiyle hüküm altına alınması gerekirken, yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

**Sonuç:** Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 24.12.2020 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

#### Kararın İncelenmesi:

**1.** Bilindiği gibi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde:

“İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. 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 sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.

Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıç-

tan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.” hükmü yer almaktadır.

Görüldüğü gibi söz konusu yasa hükmüyle işçileri korumak amacıyla belirli süreli iş akdi yapma yetkisi sınırlandırılmış ve bu tür sözleşmelerin kurulabilmesi ancak yasadaki objektif koşulların varlığına bağlanmıştır. İşçiyi korumak amacıyla getirilen belirli süreli sözleşme yapma yetkisine ilişkin yasa kuralının emredici niteliği nedeniyle ilk başta İşK. md.11 uyarınca objektif bir nedenin bulunmaması, sözleşme metninde bir süre öngörülse de belirli süreli sözleşmenin belirsiz süreye dönüşeceği söylenebilir. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun kararları da başlangıçta bu yönde olmuştur (Bkz.Y9HD, T.05.02.2013-20850/4273, Y9HD, T.07.2011-13476/23574; Y9HD, T.22.02.2016-30523/3430; Y9HD, T.22.10.2018-26037/18826; YHGK, T.18.01.2017-9-2514/13)

**2.** Yargıtay'ın bu uygulaması sonucu belirli süreli sözleşmeye ilişkin İşK. md.11'in koruma amacına aykırı sonuçlar doğurduğu için öğretide bir süreden beri eleştirmekte idi (S. Baştzeri, Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi 2009, s. 78-80; M. Alp, Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yargıtay Tarafından Resmi Belirsiz Süreli İş Sözleşmesine Dönüştürülmesi, Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, İstanbul 2019, s. 478 vd.; S. Süzek, İş Hukuku, 20. bs., 246-247.). Gerçekten de işçi, belirli süreli sözleşmenin işveren tarafından haklı bir neden olmaksızın feshi halinde TBK md.438'de öngörülen bakiye süre ücreti talebi ya da sözleşmede öngörülmüş ise cezai şart talebi, sözleşmenin mahkemelere re'sen belirsiz süreli sayılması nedeniyle reddedilmektedir. Bu durum sonucu işçinin talep edebileceği inkar tazminatı tutarı bu kararla kıyaslandığında genellikle düşük kalmakta, daha da önemlisi ise iade davası açabilmesi de bir aylık sürenin geçmiş olması nedeniyle iş güvencesinden doğan hakların da talep edilme imkanını da yitirmiş olmaktadır.

**3.** İşverenin önerdiği belirli süreli iş sözleşmesini kabul eden ancak sözleşme süresi dolmadan önce sözleşmesi haklı bir neden olmaksızın feshedilen işçinin bakiye süre ücreti ya da sözleşmede öngörülmüş ise cezai şart talebine karşı işverenin sözleşmenin belirsiz süreli olduğunu ileri sürmesi dürüstlük kurallarına aykırı olup hakkın kötüye kullanılması sayılmalıdır. Öte yandan işverenin işçide sözleşmenin belirli süreli olduğu ve buna göre hakların belirlendiği konusunda uyandırdığı güven korunmalıdır. İşK. md.11'de yer alan kural gereği belirli süreli iş sözleşmesinin kurulmasında objektif nedenin bulunmasını gerektiren normun işçiyi koruma amacından hareket edildiğinde bu norma aykırılığın sadece işçi tarafından ileri sürülmesi gerekir. Bu nedenle işçinin belirli süreli sözleşmeye dayanarak uğradığı haksız feshe dayanarak hak talebinde bulunmasında mahkeme objektif nedenin yokluğunu re'sen dikkate almamalı, aynı şekilde işverenin belirli süreli iş sözleşmesi için gerekli objektif koşulların bulunmadığı itirazı kabul edilmemeli ve belirli süreli iş sözleşmesinin haksız feshinin hukuki sonuçları uygulanmalıdır.

**4.** Yukarıda yapılan açıklamalarda yer alan konu başlangıçta Yargıtay kararlarında da objektif koşullar bulunmadan yapılan, belirli

süreli sözleşmenin feshine bağlı olarak sözleşmede kararlaştırılan cezai şartın talep edilebilirliği konusunda farklı görüşlerin yer almasına yol açmış, ancak bu konu Yargıtay İçtihadı Birleştirme kararı ile çözüme kavuşturulmuştur. Söz konusu İçtihadı Birleştirme Kararına göre; taraflarca belirli süreli olarak yapılmış olsa da objektif neden olmadığı için belirsiz süreli sayılan iş sözleşmesinde süresinden önce feshe bağlı olarak kararlaştırılan cezai şartın diğer koşulların da varlığı halinde geçerli olduğu sonucuna varılmıştır (YİBK, T.08.03.2019, 2017/10, 2019/1). Söz konusu İçtihadı Birleştirme kararını takiben önce Yargıtay 22. Hukuk Dairesi eleştiriler doğrultusunda görüştürmüştür. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin bu kararına göre: “ Somut olayda, mahkemece, davacının yaptığı iş bakımından belli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkmasının söz konusu olmadığı bu nedenlerle taraflar arasındaki sözleşmenin belirsiz süreli iş akdi sayılmasının gerektiği ve davacının bakiye süre ücret alacağını isteyemeyeceği gerekçeleri ile davacının bakiye süre ücreti tutarı tazminat talebinin reddine karar verilmiştir. Her ne kadar önceki ilkelerimiz gereği benzer konumda çalışan işçiler yönünden sözleşmenin baştan itibaren geçersiz olduğu ve belirsiz süreli olduğu gerekçesi ile bakiye süre ücretinin reddine karar verilmesi sonucuna varılmış ve bu kararlar Dairemiz tarafından onanmış ise de, YİBK'nin 2017/10 esas 2019/1 sayılı içtihadı birleştirme kararından sonra yeniden yapılan değerlendirme sonucunda; İş Kanunu'nun 11. maddesinde öngörülen hükmün işçiyi koruma amacıyla düzenlendiği dikkate alınarak, objektif şartlar bulunmadığı halde belirli süreli olarak yapılmış olan iş sözleşmesinin, belirsiz süreli olduğunun işveren tarafından ileri sürülmesinin Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca hakkın kötüye kullanımını teşkil ettiği, İş Kanunu'nun 11. maddesine dayanarak sözleşmenin belirsiz süreli olduğunu ileri sürme hakkının sadece işçiye ait olması gerektiği anlaşılmıştır. Öte yandan, tarafların yargılama aşamasında sundukları beyanlarında sözleşmenin belirli süreli olduğu ifade edilmekle sözleşmenin belirli süreli sözleşme olduğu tarafların açık kabulünde olduğuna göre, sözleşmenin yapıldığı ve fesih tarihinde yürürlükte olan Borçlar Kanunu 325. (TBK 408.) maddesi uyarınca, davacının bakiye süre ücret tutarı tazminat isteğinin indirim hususu da değerlendirilmek suretiyle hüküm altına alınması gerekirken, yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.”

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin bu kararında somut ifadesini bulan bu görüş değişikliği Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin inceleme konumuz kararında da olduğu gibi yeni kararlarında da paylaşılmıştır (Y9HD, T.15.09.2020, 2016/22178, 2020/7846). Esasen Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin yeniden şekillenmesi üzerine Eylül 2020 tarihinde alınan 29. No'lu ilke kararı da bu yönde olmuştur.

**5.** Sonuç itibarıyla bu konuda geline son nokta şu şekilde özetlenebilir; İşK. md.11'de belirtilen objektif neden olmadığı halde taraflar arasında belirli süreli olarak yapılan iş sözleşmesine dayalı olarak işçi bakiye süre ücreti talebinde bulunursa sözleşme belirli süreliymiş gibi değerlendirilecektir. Böyle bir davada mahkemenin objektif neden yokluğunu re'sen dikkate alması ve sözleşmeyi belirsiz

süreli kabul etmesi söz konusu olmayacaktır. Ancak aynı işçi ihbar tazminatı talepli bir dava açarsa ya da işe iade talebinde bulunursa sözleşmenin imzası sırasında işçinin kötü niyetli olduğu gibi bir değerlendirme yapılamayacak, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı sonucuna varılacaktır. Burada çözümü tartışılabilir olmakta birlikte kritik olan durum işçinin işe iade talebi dışında ayrı bir dava ile de bakiye süre ücretini talep etmesi halinde bu çelişkili davranışı nedeniyle sözleşmenin objektif nedene dayalı olarak yapılıp yapılmadığı araştırılmalı ve varılacak sonuca göre karar verilmelidir. (Ş. Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları 2019-2021, s.326) İnceleme konumuz kararda dikkati çeken isabetli bir değerlendirmede belirli süreli iş sözleşmesini süresi dolmadan haklı nedenle değil, geçerli sebeple feshinin TBK md.432'de düzenlenen işçinin bakiye süre ücretinin talep edilmesini etkilemeyeceğine ilişkin tespittir. Yüksek Mahkeme'ye göre: “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 değiştirilen Kanun ve gerekse 4857 sayılı Kanun'da 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 oluşturmamalıdır. 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.”

**Sonuç:** İnceleme konumuz Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararı, iş hukuku doktrininde konuya ilişkin haklı eleştiri de karşılayan isabetli bir karardır.

## YARGITAY KARARLARI

**Yargıtay 9. Hukuk Dairesi**

**Esas No:** 2018/5003

**Karar No:** 2021/159

**Tarihi:** 11/01/2021

**Karar Özeti:** Dosyadaki bilgi ve belgelere göre; davacının ve iş arkadaşının aynı tarihte aynı doktordan ve aynı sebeple rapor aldıkları, arkadaşının sosyal medya hesabından raporlu olduğu gün davacı ile birlikte Karadeniz turuna çıktıklarını yazdığı, davacının işbu davranışı ile işverenin güvenini kötüye kullandığı, eyleminin yasada öngörülen doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olduğu, davacının seyahatinin turizm amaçlı olduğu açıkça ortadadır. Davacı savunmasında da bu durumu kabul etmiştir.

Bu delil durumu karşısında, davalı işveren tarafından gerçekleştirilen fesih haklı sebebe dayandığından kıdem ve ihbar tazminat taleplerinin reddi yerine, kabulü hatalıdır.

**İlgili Mevzuat:** 4857 sayılı İşK. md.17; 1475 sayılı İşK. md.14.

**Yargıtay Kararı:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından



istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**A) Davacı İsteminin Özeti:** Davacı vekili özetle; davacının 15/09/2003-28/07/2015 tarihleri arasında davalı işyerinde makine operatörü olarak çalıştığını, iş akdine davalı işverenlikçe haksız olarak son verildiğini tazminat ve sair işçilik alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek; kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, ücret alacağı, fazla mesai, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının faiziyle birlikte davalıdan tahsilini talep ve dava etmiştir.

**B) Davalı Cevabının Özeti:** Davalı vekili özetle; davacının 15/09/2003- 27/07/2015 tarihleri arasında işyerinde çalışmakta iken 09-12/07/2015 tarihleri arası için istirahat raporu aldığını, şirket çalışanlarından Melih'in de aynı tarihlerde aynı hastane ve aynı doktordan aynı teşhis ile istirahat raporu aldığını, davacının raporlu olduğu tarihte sosyal medyada diğer şirket çalışanı Melih ile birlikte “Karadeniz turu başlasın, biz yaşayalım siz dedikodusunu yaparsınız” yazısıyla Bolu Abant yolunda olduğunu belirten paylaşımlarda bulunduklarını, 21/07/2015 tarihinde savunması talep edildiğinde davacının haklı bir mazeret sunmaksızın istirahatli olduğu tarihlerde tatile çıktığını kabul ettiğini, 22/07/2015 tarihli disiplin kurulu kararı ile 27/07/2015 tarihinde gerçeği yansıtmayan bir rapor alarak işverenin güvenini kötüye kullanması ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması sebebi ile iş akdinin haklı nedenle feshedildiğini bu nedenle kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanamadığını, başkaca bir alacağının bulunmadığını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

**C) İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:** İlk Derece Mahkemesince, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının iş akdinin işverenlikçe haklı nedenle feshedildiği kanaatine varıldığından, kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine, ödenmeyen fazla mesai, genel tatil ve hafta tatili ücretlerinin bulunmaması sebebiyle bu taleplerin reddine, yıllık izin ücreti talebinin ise kısmen kabulüne karar verilmiştir.

**D) İstinaf Başvurusu:** İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

**E) Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:**

Bölge adliye mahkemesince, “Dosyadaki belgelerden; davacının 08/07/2015 tarihinde yüksek ateş teşhisi ile iki gün ve yine 10/07/2015 tarihinde aynı teşhis ile iki gün yatak istirahati aldığı ve alınan savunmasında istirahatli olduğu dönemde doktorun temiz hava al demesi nedeni ile memlekete gittiğini belirttiği görülmektedir.

Davacı tanık anlatımlarında, davacının rahatsızlığı nedeni ile rapor aldığı ve raporluyken evine ziyarete gittikleri belirtilmiştir.

Davalı işveren tarafından davacının iş akdi raporlu iken tatile çıktığı, gerçeği yansıtmayan istirahat raporu nedeni ile işverenin güvenini kötüye kullandığı gerekisi ile feshedilmişse de, dosya içeriği ile davacının aldığı raporun sahte olduğuna ilişkin somut bilgi ve belge bulunmadığı gibi tanık anlatımlarından da davacının raporlu olduğu dönemde evinde olduğu, davacının raporlu

olduğu dönemde çalıştığı makinede iş gücü eksikliği olduğunun da somut olarak ortaya konmadığı, davacı ile işyerinde çalışan iş arkadaşı ile aynı teşhis ile aynı doktordan rapor almış olmalarının tek başına raporun sahte olduğunu ve gerçeği yansıtmadığını ortaya koymayacağı, dosya kapsamı ile ortada haklı fesih nedeni bulunmadığı, davacının arkadaşı ile raporlu olduğu dönemde şehir dışına çıktığı ve işe gelmediği ve işveren yönünden davranışının güven ilişkisini zedelediği düşünülse dahi bu durumun geçerli fesih nedeni olabileceği ve davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı, mahkemenin aksi yöndeki değerlendirmesinin hatalı olduğu, davacı vekilinin istinaf itirazının bu açıdan yerinde olduğu ancak diğer itirazlarına itibar edilmediği” gerekçesiyle İstanbul Anadolu 7. İş Mahkemesi'nin 23/12/2016 tarih ve 2015/554 esas, 2016/1028 karar sayılı kararının kaldırılmasına ve davacının kıdem ihbar tazminatı taleplerinin kabulüne karar verilmiştir.

**F) Temyiz Başvurusu:** Kararı, davalı vekili temyiz etmiştir.

**G) Gerekçe:**

**1-** Dosyadaki yazılara, toplanan delillere kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

**2-** Taraflar arasında davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanıp kazanmadığı uyuşmazlık konusudur.

Somut uyuşmazlıkta; davacı 09-12/07/2015 tarihleri arası için ikişer gün şeklinde ardışık tarihlerde istirahat raporu almış, aynı işyerinde çalışan bir diğer işçi Melih de aynı tarihlerde aynı hastane ve aynı doktordan aynı teşhis ile istirahat raporu almıştır. Davacının raporlu olduğu tarihte sosyal medyada diğer şirket çalışanı Melih, sosyal medya hesabında; “Karadeniz turu başlasın, biz yaşayalım siz dedikodusunu yaparsınız” yazısını paylaşmış, paylaşımın altına da “Serdar Yıldırım ile (davacı) birlikte Bolu Abant yolunda” notunu düşmüştür. Davalı işverence bu olayın ardından davacıdan 21/07/2015 tarihinde savunması talep edildiğinde, davacı 21.07.2015 tarihli savunmasında bu durumu kabul ederek ‘istirahatliydim, doktor temiz hava al dedi, ben de memlekete gittim’ şeklinde beyanda bulunmuştur.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre; davacının ve iş arkadaşının aynı tarihte aynı doktordan ve aynı sebeple rapor aldıkları, arkadaşının sosyal medya hesabından raporlu olduğu gün davacı ile birlikte Karadeniz turuna çıktıklarını yazdığı, davacının işbu davranışı ile işverenin güvenini kötüye kullandığı, eyleminin yasada öngörülen doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olduğu, davacının seyahatinin turizm amaçlı olduğu açıkça ortadadır. Davacı savunmasında da bu durumu kabul etmiştir.

Bu delil durumu karşısında, davalı işveren tarafından gerçekleştirilen fesih haklı sebebe dayandığından kıdem ve ihbar tazminat taleplerinin reddi yerine, kabulü hatalıdır.

**H) Sonuç:** Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgilie iadesine, 11.01.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

## YARGITAY KARARLARI

**Yargıtay 9. Hukuk Dairesi**

**Esas No:** 2020/8256

**Karar No:** 2020/20092

**Tarihi:** 24/12/2020

**Karar Özeti:** *İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir.*

*İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda ise işçinin ihtirazi kayıt ileri sürmesi beklenemeyeceğinden, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının her türlü delil ile ispatı mümkündür.*

**İlgili Mevzuat:** 4857 sayılı İşK.md.41.

**Yargıtay Kararı:**

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı ve davalı Özkar İnş. San. Tic. A.Ş. vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**A) Davacı İsteminin Özeti:** Davacı vekili, davacının otopark işletmesinde otopark görevlisi olarak çalışmaya başladığını, davalılardan JW Marriott otelinin sahibi şirketin asıl işveren diğer davalının ise alt işveren olduğunu, ödenmeyen fazla çalışma ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının bulunduğunu ileri sürerek fazla çalışma ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsilini talep etmiştir.

**B) Davalı Vekilinin Cevabının Özeti:** Davalı, davanın reddini talep etmiştir.

**C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:** Mahkemece, toplanan delillere göre ve bilirkişi raporu doğrultusunda davalılar arasında asıl-alt işveren ilişkisinin bulunduğu ve ödenmeyen ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağının davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsiline karar verilmesi gerektiği ancak imzalı ücret bordrolarının tamamında fazla çalışma tahakkuku bulunduğu daha fazla çalışıldığını ispata yarar bir yazılı delil ise sunulamadığı, davacının fazla çalışma ücreti alacağı bulunduğunu ispatlayamadığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

**D) Temyiz:** Kararı yasal süresi içerisinde davacı ve davalılardan Özkar İnş. San. Tic. A.Ş. vekili temyiz etmiştir.

**E) Gerekçe:**

**I-** Davalılardan Özkar İnş. San. Tic. A.Ş.'nin temyizi yönünden; Miktar ve değeri temyiz kesinlik sınırını aşmayan taşınır mal ve alacak davalarına ilişkin nihai kararlar 6100 sayılı Hukuk Mu-

hakemeleri Kanunu'nun geçici 3. maddesi uyarınca uygulanmasına devam olunan mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 427. maddesi uyarınca temyiz edilemez. Kesinlik sınırını kamu düzeni ile ilgilidir. Temyiz kesinlik sınırı belirlenirken yalnız dava konusu edilen taşınır malın veya alacağın değeri dikkate alınır. Faiz, icra (inkar) tazminatı, vekalet ücreti ve yargılama giderleri hesaba katılmaz.

Dosya içeriğine göre; Mahkemece hüküm altına alınan toplam miktar 218,63 TL olup bu miktar, 2015 olan karar tarihi itibarı ile 2.080,00 TL temyiz kesinlik sınırı kapsamında kaldığından davalı vekilinin temyiz isteminin 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun geçici 3. maddesi uyarınca uygulanmasına devam olunan mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 427, 432. maddeleri uyarınca REDDİNE, peşin alınan temyiz karar harcının talep halinde ilgilie iadesine,

**II- Davacı temyizine gelince;**

**1-** Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle davalılardan “Babur Arslan Turizm Ticaret Özel Sağlık Hizmetleri ve Sanayi A.Ş.” nin unvanının karar başlığında hatalı yazılmasının mahallinde her zaman düzeltilmesi mümkün nitelikte bir yazım hatası olduğunun anlaşılmasına göre, davacının aşağıdaki bendlerin kapsamı dışında kalan sair temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

**2-** Taraflar arasında davacının fazla çalışma ücreti alacağı bulunup bulunmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır. Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır. Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanılanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır.

İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir.

İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda ise işçinin ihtirazi kayıt ileri sürmesi beklenemeyeceğinden, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının her türlü delil ile ispatı mümkündür.

Somut uyuşmazlıkta; Mahkemece hesaplama dönemine ait ücret

bordrolarının tamamında fazla çalışma tahakkuku bulunduğu ve bordroların imzalı olduğu, daha fazla çalışmanın ise yazılı delil ile ispatlanamadığı gerekçesiyle fazla çalışma ücreti alacağı talebinin reddine karar verilmiş ise de varılan sonuç dosya içeriği ile örtüşmemektedir.

Dosya içerisinde bulunan ücret bordroları incelendiğinde; bordrolarda sadece ödenen fazla çalışma tutarının yazılı olduğu, kaç saat fazla çalışma karşılığı ödeme yapıldığının yazılı olmadığı görülmektedir. Şu halde; bordrolar ile ödendiği sabit olan fazla çalışma ücretinin zamlı olup olmadığının denetlenebilmesi mümkün bulunmamaktadır. Açıklanan sebeple; Mahkemece, tanık beyanları doğrultusunda haftalık fazla çalışma saatinin tespit edilmesi, buna göre aylık fazla çalışma ücreti hesaplanarak her ay için ilgili bordroda yazılı tutarın mahsup edilmesi ve sonucuna göre davacının fazla çalışma ücreti alacağının bulunup bulunmadığının tespit edilmesi gerekirken, zamlı tahakkuk bulunduğu gerekçesiyle tüm bordrolar dışlanmak suretiyle fazla çalışma ücreti alacağının reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**3-** Mahkemece, “ulusal bayram ve genel tatil ücreti” alacağına yürütülecek faiz hakkında hüküm oluşturulurken “ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağı” yerine “fazla çalışma” ücreti alacağı yazılması ve hüküm yerinde davalıların şirket unvanlarının eksik ve/veya belirtilmesi de doğru bulunmamıştır.

**F) Sonuç:** Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgili sine iadesine, 24.12.2020 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

## YARGITAY KARARLARI

### Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

**Esas No:** 2018/1988

**Karar No:** 2020/19515

**Tarihi:** 22/12/2021

**Karar Özeti:** *Dairemiz uygulaması; işçiye yapılan kıdem tazminatı ödemesi tamsa o dönemin tasfiye edildiğinin kabulü, eksik ise dönemler birleştirilip en son ücret üzerinden hesaplanan kıdem tazminatından, önceki ödemenin son fesih tarihine kadar faiziyle birlikte hesaplanıp belirlenen tutarın mahsubu şeklindedir.*

**İlgili Mevzuat:** 4857 sayılı İşK. md.17; 1475 sayılı İşK. md.14.

**Yargıtay Kararı:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**A) Davacı İsteminin Özeti:** Davacı vekili, müvekkilinin davalı şirketin Erbaa şubesinde 1995 ile 31/08/2013 tarihleri arasında çalıştığını, davalı şirketin müvekkilinin iş yerini başka bir şehirde olacak şekilde değiştirmek istemesi ve fazla mesai ücreti, hafta tatili ücretinin ödenmemesi, yıllık izinlerinin tam olarak kullandırılmaması nedeniyle 03/07/2013 tarihinde Erbaa Noterliğinden 7654 yevmiye numaralı ihbarnama ile iş akdinin haklı nedenlerle feshettiğini ileri sürerek, kıdem tazminatı, fazla mesai ücreti, yıllık izin ücreti, hafta tatili ücreti alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

### B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davacı tarafça istenen tüm işçilik alacakları için zama-naşımı definde bulunduklarını, davacının 1995 tarihinden beri görev yaptığını, müvekkil şirkette acentelik sürecinin başladığı dönemde Erbaa şubesini acente olarak almış ve bu görevi yaklaşık 3 yıl yürüttükten sonra maddi sebeplerden dolayı 15/11/2006 tarihinde acentenin feshedildiğini, davacının aynı birimde yönetmen olarak çalıştığını, 31/08/2013 tarihinde kendi istediği ile istifa ederek işten ayrıldığını, davacının yasadan doğan tüm hak ve alacaklarını aldığını beyan ile çalıştığı müvekkil şirketi gayri kabili rücu olarak ibra ettiğini belirtir belge ile hiçbir hak ve alacağı kalmadığını, yıllık izinlerini kullandığını savunarak, davanın reddini talep etmiştir.

### C) İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesi tarafından davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

### D) İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

### E) Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesi tarafından davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

### F) Temyiz Başvurusu:

Bölge Adliye Mahkemesinin kararına karşı davalı vekili tarafından temyiz başvurusunda bulunulmuştur.

### G) Gerekçe:

**1-** Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalı vekilinin aşağıdaki benzin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

**2-** Dosya içeriğine göre, davacıya 12.02.2008 tarihinde kıdem tazminatı ödemesi olarak net 9.868,55 TL ödenmiştir. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda bu ödeme tasfiye kabul edilmeyip yapılan ödeme mahsup edilmiştir.

Dairemiz uygulaması; işçiye yapılan kıdem tazminatı ödemesi tamsa o dönemin tasfiye edildiğinin kabulü, eksik ise dönemler birleştirilip en son ücret üzerinden hesaplanan kıdem tazminatından, önceki ödemenin son fesih tarihine kadar faiziyle birlikte hesaplanıp belirlenen tutarın mahsubu şeklindedir.

Somut olayda, 12.02.2008 tarihinde kıdeme esas ücret 1.004,88 TL brüt kabul edilmiş olup bu ücret o tarihteki asgari ücretin 1,65 katıdır. Davacının hesaplamalara esas alınan en son ücreti ise 1.369,80 TL brüt olup asgari ücretin 1,34 katıdır. Buna göre 12.02.2008 tarihli kıdem tazminatı ödemesinin tam olduğu anlaşılmakla 12.02.2008 tarihi öncesinin tasfiye edildiği kabul edilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

**H) Sonuç:** Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA, dava dosyasının kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgili sine iadesine, 22.12.2020 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.