



Hamit TIRYAKI

İş Hukuku Uzmanı, Hukukçu

İŞÇİNİN BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİ İSTİFA EDEREK FESHETMESİ VE SONUÇLARI

I- GİRİŞ

Çalışma hayatında bazen belirli süreli iş sözleşmesini işçinin feshettiğini, buna karşın işverenin ani gelişen ve bazen de kendisini zor durumda bırakan bu durum karşısında neler yapabileceğini pek bilmediğini, görmekteyiz. Gerçekten bu konuda, mevzuatımızda dağınıklık ve kısmen de belirsizlik vardır. Sözleşmenin işçi tarafından haklı neden olmaksızın feshinin belirli süreli iş sözleşmesini sona erdirdiği kabul edilmektedir¹.

İş Kanununda işçinin belirli süreli iş sözleşmesini haklı bir neden olmaksızın süresinin bitiminden önce feshetmesini düzenleyen özel bir madde bulunmamaktadır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda ise bu durum 439 uncu maddede düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre, “işçi, haklı sebep olmaksızın işe başlamadığı veya aniden işi bıraktığı takdirde işveren, aylık ücretin dörtte birine eşit bir tazminat isteme hakkına sahiptir. İşverenin, ayrıca ek zararlarının giderilmesini isteme hakkı da vardır. İşveren zarara uğramamışsa veya uğradığı zarar işçinin aylık ücretinin dörtte birinden az ise, hâkim tazminatı indirebilir”.

II- HAKSIZ FESHİN SONUÇLARI

İşçinin, belirli süreli iş sözleşmesini haklı bir nedeni olmaksızın süresinin bitiminden önce feshetmesinin bazı sonuçları vardır. Bu hususlar aşağıda uygun başlıklar altında anlatılmaya çalışılacaktır.

2.1. Türk Borçlar Kanunu Madde 439’un İş Kanunu Kapsamındaki İşçiye Uygulanıp Uygulamayacağı Sorunu

Kimi yazarlar², TBK madde 439’un belirli süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından haksız feshinde uygulamayacağını ileri sürmektedirler. Ancak öğretide bizim de katıldığımız görüşe göre, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin işini bırakması halinde uygulanacak yaptırıma ilişkin, İş Kanununda bir düzenleme bulunmadığı için, TBK md. 439 hükmü, İş Kanunu kapsamındaki belirli süreli iş sözleşmelerine uygulanacaktır³.

2.2. İstifanın Deneme Süresinde Olması

İşçi ve işveren arasında bir deneme süresi kararlaştırılmış ve bu durum deneme süresi içinde gerçekleşmişse, maddede geçen tazminat istenemeyecektir.

2.3. İstifanın Haklı Bir Sebeye Dayanması

İşçinin işe başlamamasının ya da aniden işi bırakmasının haklı bir sebebi var ise, o zaman işverenin işçiden isteyebileceği bir tazminat hakkı da söz konusu olmayacaktır. İşçinin

¹ Gülsevil ALPAGUT, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, İstanbul 1998, s. 189.

² Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, Muhittin ASTARLI, İş Hukuku, Ankara 2011, s. 782.

³ Sabahattin YÜREKLİ, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, Ankara 2011, s. 288.

her somut olaya göre dürüstlük kuralları gereğince işe başlamamasına veya aniden işi bırakmasına sebep olan olay ve durumlar, işçi bakımından haklı sebep teşkil edecektir. Durumun haklı sebep olup olmadığı konusunda uyuşmazlık çıkması durumunda sorunu mahkemenin çözmesi gerekecektir⁴.

2.4. İspata Gerek Olmadan İstenebilecek Standart Tazminat veya Götürü Zarar

Maddeye göre, işçiye ödenen son brüt aylık ücretin ¼'ü kadar olan kısmı tazminata konu olacaktır. İşverenin bu tazminatı işten aniden ayrılan ya da işe başlamayan işçisinden talep edebilmesi için hem bu fiilini hem de haklı bir sebebin bulunmadığını belirtmesi yeterli olacaktır. Eğer ki işçi, işe başlamamakta ya da işi aniden bırakmakta haklı bir nedeninin olduğunu iddia ediyorsa bunu ispatlaması gerekecektir. Son brüt aylığın ¼'ü oranındaki tazminat başkaca bir ispatın yapılmadığı durumlarda söz konusu olacaktır. İşveren daha fazla zarara uğradığını ispatlayabilirse bu fazlayı da ayrıca alacaktır. Ya da işverenin zarara uğramadığını ya da zararının daha az olduğunu işçi ispatlarca ödenecek tazminat ¼'den daha az olacaktır.

Kimi yazarlarca brüt aylığın ¼'ü oranındaki zarara; götürü zarar, maktu zarar da denilmektedir.

İşçinin haksız olarak işe başlamaması veya işi bırakmasına dair hüküm mutlak emredici niteliktedir. Taraflar Kanunda öngörülmüş olan cezanın kaldırılmasına ilişkin kararlaştırmalar yapamazlar, yaparlarsa bile bunlar geçersizdir⁵.

2.5. İspata Gerek Duyulan Diğer Zararlar

Bu zarar kapsamında, işverenin ayrı nitelikte bir işçi buluncaya kadar işin yapılmaması nedeniyle uğradığı kazanç kaybı, örneğin anahtar nitelikteki işçinin işi bırakmasının üretimde kesintiye neden olması, işin diğer işçilerle yerine getirilmesi için ödenen fazla çalışma ücretleri, işin geçici olarak dışarıdan üçüncü bir kişiye yaptırılması, yeni işçiye ödenecek ücret gibi kalemler farkı yer alır. Kuşkusuz zararın tazmini aynı zamanda manevi zararı da içermektedir⁶.

2.6. Götürü Zarar 30 Gün İçinde Talep Edilmelidir

Kanuna göre, işveren, tazminat isteme hakkını takas yoluyla sona erdirmemişse, işçinin işe başlamamasından veya işi bırakmasından başlayarak otuz gün içinde, dava veya takip yoluyla bu hakkını kullanmak zorundadır.

Maddede 30 günlük süre geçirilirse bu hakkın kullanılamayacağı belirtildiğinden, bu süre hak düşümü süresidir.

Eğer işverenin zararı daha fazla işe bu zararı 10 yıllık zamanaşımı süresinde talep edebilir. 30 günlük sürede istenilecek zarar işçi ücretinin ¼'üne denk gelen zarardır, kısaca götürü zarardır.

İş sözleşmelerinde haksız feshi mümkün görmeyen yazarlar, işverenin, iş sözleşmesinin sonuna kadar işçinin çalışması talebinde bulunma hakkının tazminata dönüşeceğini kabul etmektedirler.

2.7. Diğer Tazminatlar

Bunun dışında, ihbar sorumluluğu belirli süreli iş sözleşmelerinde ön görülmemiş olduğundan ihbar tazminatı ödenmesi gibi bir sonuç işçinin haksız feshinde de söz konusu olmayacaktır.

⁴ YÜREKLİ, age, s. 289.

⁵ YÜREKLİ, age, s. 292.

⁶ Gülsevil ALPAGUT, "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı:31, Yıl: 2011, s. 935-936.

İşçinin haksız feshi halinde kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığı da tartışmalı olan bir diğer husustur. Kıdem tazminatına ilişkin olarak, 4857 sayılı İş Kanununun geçici 6 ncı maddesine göre kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe girmesine kadar işçilerin kıdem tazminatı haklarının 1475 sayılı Kanunun 14 üncü maddesine göre saklı kalacağı hüküm altına alınmış olup şu an için yürürlüğü devam eden 14 üncü madde hükmüne göre ise, kıdem tazminatına hak kazandıran sona erme halleri içerisinde işçi tarafından Kanunun 24 üncü maddesi uyarınca fesih edilmesi hali öngörülmüş olduğundan işçi tarafından iş sözleşmesinin bu nedenler dışında haksız olarak feshedilmesi halinde kıdem tazminat hakkına sahip olabileceği söylenemez.

2.8. Yeni işverenin sorumluluğu

Bazen belirli süreli iş sözleşmesini, haklı bir nedeni olmaksızın süresinin bitiminden önce fesheden işçi, yeni bir işe girebilmektedir. Bu durumda yeni işverenin de belli şartlar altında sorumluluğu söz konusu olacaktır.

İşçi tarafından belirli süreli sözleşmenin süresinden önce feshi halinde, işverenin uğradığı zararın tanzimine ilişkin İş Kanununda yer alan tek düzenleme 23 üncü madde hükmüdür⁷. Maddeye göre süresi belirli olan veya olmayan sürekli iş sözleşmesi ile bir işverenin işine girmiş olan işçi, sözleşme süresinin bitmesinden önce yahut bildirim süresine uymaksızın işini bırakıp başka bir işverenin işine girerse **sözleşmenin bu suretle feshinden ötürü**, işçinin sorumluluğu yanında, ayrıca yeni işveren de aşağıdaki hallerde birlikte sorumludur:

- a) İşçinin bu davranışına, yeni işe girdiği işveren sebep olmuşsa.
- b) Yeni işveren, işçinin bu davranışını bilerek onu işe almışsa.
- c) Yeni işveren işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam ederse.

Burada, hem işçinin hem de yeni işverenin sorumluluğu birlikte düzenlenmiştir. Madde hükmüne göre, işçinin feshinin nedeni yeni işvereniye (yani işçiyi ayartmışsa) ya da yeni işveren işçinin bu davranışını bilerek onu işe aldıysa ya da yeni işveren işçinin bu davranışını öğrendikten sonra işçiyi çalıştırmaya devam ettiyse işçi ve yeni işveren, eski işverenin herhangi bir zararı olmasa dahi, **müteselsil sorumlu** olacaklardır.

2.8.1. Müteselsil Sorumluluğun Kapsamı

Ortada belirli süreli iş sözleşmesi bulunduğundan ne işveren işçiden ne de işçi işverenden ihbar tazminatı talep edemeyeceklerdir.

Eski işverenin uğradığı zarardan dolayı sorumluluğun gerçekleşebilmesi için, herşeyden önce ortada “zarar” diye nitelenecek bir olgunun varlığının ve zarar ile işçinin erken/usulsüz feshi arasında “nedensellik bağı”nın bulunduğuunun ispatı gerekir. İşverenin ispatı gereken zarar ve nedensellik bağı, uygun nedensellik bağıdır ve “hayatın olağan akışı içerisinde somut olayın koşullarının ve genel hayat deneyimlerinin birlikte değerlendiriminin böyle bir fesih olayının o tür zararı meydana getirebileceği sonucuna götürmesi” anlamındadır⁸.

Kanunda, yeni işverenin işçi ile birlikte sorumlu tutulmasının nedenini, eski işverenin zararını işçiye tanzim ettirmesinin bazı hallerde güç olması, yani işverenin Kanuna uygun hareket etmeyen işçiyi almaktan kaçınmaya zorlanması ve işçinin kanunsuz yola başvurmasının önlenmesi düşüncesi oluşturmaktadır. Kanunda, eski işverenin zararı söz konusu olmasa bile, yeni işverenin sorumlu olması öngörülmüştür. Bununla herhalde, zararın

⁷ Bozkurt GÜMRÜKÇÜOĞLU, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul 2012, s. 368.

⁸ Ercan AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s. 1051.

doğmaması halinde de yeni işverenin işçi ile birlikte sorumlu tutulacağı anlatılmak istenmiştir. Sorumluluğun ne kadar olacağına ilişkin yazarlar arasında bir birlik yoktur. Örneğin bir yazar belirsiz süreli iş sözleşmesi için ihbar tazminatı, belirli süreli için kalan süre tazminata konu olur⁹, demiştir. Ancak bizim de katıldığımız diğer bir görüşe¹⁰ göre, Türk Borçlar Kanununun 439 uncu maddesinde işverenin işçiden son brüt ücretinin ¼'ü oranında götürü zarar alması hususu özel olarak düzenlendiğinden 4857 sayılı İş Kanununun 23 üncü maddesi gereği de yeni işverenden ¼ oranında tazminatın alınmasının daha uygun olacağı değerlendirilmiştir.

Yargıtay'ca¹¹, zararın hukuki nitelikçe gerçekleşmiş zararın bütünü anlamını taşıdığı sonucuna varılmıştır. Zarardan dolayı sorumluluk için eski işverenin zararı ispat etmesi gerekir¹². Yargıtay'a göre¹³, İş Kanununun 23 üncü maddesi ve Borçlar Kanununun 146 ncı maddesi uyarınca, ihbar tazminatı ödeyen yeni işverenin işçiye rücu etmesinde, işçi ödemenin tamamından değil, eşit şekilde paylaştırılması suretiyle yarı paydan sorumludur¹⁴.

Eski işverenin uğrayabileceği zararlara, yeni bir işçi bulana kadar işin görülememesi nedeniyle uğradığı ya da daha yüksek ücretli bir işçi bulması nedeniyle fazla ödediği ücrete ilişkin zararı örnek gösterebiliriz.

2.9. Cezai Şart

Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce haksız feshi durumunda cezai şart öngörülmüş olabilir.

İş sözleşmesinde hem işveren hem de işçi lehine cezai şart kararlaştırılması halinde, kural olarak cezai şart geçerlidir. Buna karşılık, işçi aleyhine tek taraflı olarak cezai şart kararlaştırılıp kararlaştırılmayacağı ise, tartışmalıdır. Öğretide çoğunluk tarafından kabul edildiği üzere, sadece işçi aleyhine cezai şart kararlaştırıldığı durumlarda cezai şartın geçersiz sayılması gerekir. Böylesi bir cezai şartın kararlaştırıldığı durumlarda işverenin zarar ispatına gerek olmaksızın haksız fesih neticesinde cezai şartın ödenmesini talep edebilecektir. Gerçekten, cezai şartı içeren bir sözleşmede, işverenin bir zararını kanıtlamasına gerek yoktur.

III. SONUÇ

Belirli süreli iş sözleşmesini haklı bir neden olmaksızın işçinin sona erdirmesi durumunda işverenin bazı yasal talepleri gündeme gelmektedir.

Türk Borçlar Kanununa göre, işveren eski işçisinde son aylık ücretinin dörtte birine eşit bir miktarda tazminat isteme hakkı vardır. Bu tazminatı talep edebilmek için, işverenin zararını ispatlamasına gerek yoktur. Eğer ki daha fazla zarar söz konusu ise bu durumun işverence ispatlanması gerekir.

İşçinin bu davranışına, yeni işe girdiği işveren sebep olmuşsa ya da yeni işveren, işçinin bu davranışını bilerek onu işe almışsa ya da yeni işveren işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam ederse, işçinin sorumluluğunun yanında yeni işveren de sorumlu olacaktır.

⁹ Mustafa KILIÇOĞLU, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2005, s. 248.

¹⁰ Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2013, s. 306.

¹¹ Yrg. 9. HD'nin 30.07.1969 tarihli ve E: 1969/4969, K: 1969/8082 sayılı kararı.

¹² Yrg. 9. HD'nin 21.09.1999 tarihli ve E: 1999/8717, K: 1999/14063 sayılı kararı.

¹³ Yrg. 9. HD'nin 08.10.1992 tarihli ve E: 1992/3428, K: 1992/ 10990 sayılı kararı.

¹⁴ Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2011, s. 300.