

CEVAPLAR

OLAY 1

OLAY1 SORU 1 CEVABI :

Taraflar arasında imzalanan sözleşmenin başlığı “iş sözleşmesi” olup, madde 2 altında, ücretlinin işe başlama tarihinin 27.1 L2016 olduğu, 5. maddenin başlığı olan “sözleşmenin süresi” altında da sözleşmenin 31.12.2019 tarihine kadar olduğu belirtildikten başka, sözleşmenin bitiminden 60 gün önce taraflardan biri sözleşmenin tadilini veya feshini talep etmediği sürece, sözleşmenin bir yıl daha geçerliliğini koruyacağı belirlenmiştir.

İş Kanunu'nun 11. maddesinin 1. fıkrasında işçileri korumak amacıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkı sınırlandırılmış ve bu tür sözleşmelerin kurulabilmesi anılan fıkra da belirtilen objektif koşulların varlığına bağlanmıştır. Bu koşullar: işin belirli süreli veya belli bir işin tamamlanmasına yönelik olması ya da belirli bir olgunun ortaya çıkmasıdır. Taraflar belirli bir süre belirlemek suretiyle yaptıkları iş sözleşmesini belirli süreli olarak nitelendirse bile, sayılan objektif koşullar yoksa, bu sözleşme belirsiz süreli sayılır ve bu tür iş sözleşmelerinin hukuki rejimine tabi olur.

İş Kanunu'nda belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabilmesi sınırlı objektif koşulların varlığına bağlanmış, yasada öngörülen koşulların bulunması halinde iş sözleşmesinin ilk defa yapılmasında da belirli süreli olarak kurulabilmesi engellenmiştir. Bu kabul doktrinin büyük çoğunluğu tarafından kabul edildiği gibi, Yargıtay kararlarında da kabul edilmiştir.

Zaman içinde sürekli olarak mal veya hizmet üretiminin devam ettiği işlerde objektif nedenler ortaya çıkmadıkça kural olarak belirli süreli iş sözleşmesi ile işçi çalıştırmak mümkün değildir.

Her ne kadar durumun özelliğine göre işin niteliği belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasına olanak tanınmaktaysa da bunun işçinin nitelikli olması ile ilgisi bulunmamaktadır. İşçi nitelikli de olsa İş Kanunu'nun m. 11 de yer alan objektif nedenlerin bulunmaması halinde belirli süreli iş sözleşmesi kurulamaz. Bu nedenle Yargıtay içtihadının aksine zaman içinde sürekli devam edip giden bir işte çalışan hemşirenin, kontrol mühendisinin, işyeri hekiminin, elektrik mühendisinin, sırf nitelikli işçi olmaları nedeniyle belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışabileceklerinin kabulü mümkün değildir.

TTK 314. maddesinde anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin en çok üç yıl süre ile seçilecekleri öngörülmüş, aynı Yasa'nın 344. maddesinde ise esas mukavelede aksine hüküm bulunmadığı takdirde müdürlerin yönetim kurulu üyelerinin görev sürelerini aşan bir zaman için tayin edilemeyeceği hüküm altına alınmıştır. Anonim şirket müdürlerinin görev süreleri yasayla sınırlandırıldığından, adı geçen hükümler anonim şirket müdürleri ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını haklı kılar.

Bu hükümde sözü edilen müdürler ticaret siciline şerh edilen ve ilan edilen müdürlerdir. Davacı ise Ar-Ge genel müdür yardımcısı olarak çalışmaya başlamış olup, davacıya Mayıs 2018 tarihinde üretim, Ar-Ge ve teknik işler genel müdür yardımcılığı pozisyonlarının

birleştirildiği ve çalıştığı pozisyonun ortadan kaldırıldığı bildirilmiştir. Davacının TTK 314. ve 344. hükümlerinden yararlanmak sureti ile belirli süreli sözleşme yapılması gerekenler arasında kabul edilmesi olanağı bulunmamaktadır. Bu bakımdan İş Kanunu'nun 11. maddesinde belirlenen diğer koşulların varlığının yer alıp almadığının belirlenmesi gerekmektedir. Bu bakımdan, işin belirli süreli olup olmadığı, belli bir işin tamamlanmasına yönelik olup olmadığı, belirli bir olgunun ortaya çıkıp çıkmadığı durumlarının incelenmesi gerekmektedir. İşin niteliği gereği belirli süreli işlerden olmayıp, sürekli nitelik taşıdığı anlaşılmaktadır. Belirli bir işin tamamlanmasına yönelik davacının çalıştırılması söz konusu olmayıp, işyerinde, işletmenin normal faaliyetine dahil olmayan veya sürekli devam etmekte olan mutad durumun dışında bir olgunun ortaya çıktığı görülmemektedir.

Açıklanan nedenlerle, İş Kanunu'nun 1L maddesinde aranan objektif koşulun varlığı gerçekleşmediğinden belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mümkün bulunmamaktadır. Bu nedenle yapılan sözleşmenin belirsiz süreli kabul edilmesi gerekir.

Her ne kadar durumun özelliğine göre işin niteliği belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına olanak tanımaktaysa da bunun işçinin nitelikli olması ile bir ilgisi yoktur. İşçi nitelikli de olsa İş Kanunu'nun 11. maddede yer alan objektif nedenlerin bulunmaması halinde belirli süreli iş sözleşmesi kurulamaz. Bu nedenle yukarıda belirtildiği gibi, Yargıtay'ın içtihadının aksine zaman içinde sürekli devam edip giden bir işte çalışan hemşirenin, kontrol mühendisinin, işyeri hekiminin, elektrik mühendisinin sırf "nitelikli işçi" olmaları nedeniyle belirli süreli sözleşmeyle çalışabilecekleri kabul edilemez.

Ancak Yargıtay 9. H.D.'nin E.2008/7443, K.2008/7075 ve 31.3.2008 tarihli karar ile UÇÖ'nün 158 sayılı sözleşmesi ve 1999/70 sayılı Konsey Direktifine atıfta bulunmak sureti ile, işçinin niteliğine göre sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli olarak değerlendirilmesi imkanın ortadan kalktığı, buna karşılık iş in niteliğinin belirli süreli iş sözleşmesi bakımından önemli olduğu vurgulanmıştır. Bu nedenle yukarıda tarafımızca dile getirilen hususların artık Yargıtay tarafından da dikkate alındığını söylemek mümkün olacaktır.

Taraflar arasındaki sözleşmenin belirsiz süreli olduğu göz önünde bulundurulduğunda, hukuk sistemimizde iş güvencesinin kapsamına giren iş İlişkilerinde, süreli fesih hakkının doğumu, geçerli bir diğer deyişle "işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından" ya da "işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan" nedenlere dayandırılmış ve bunun ispatı yükü de kural olarak işverene yüklenmiştir*

Olayımızda işveren şirketin organizasyon yapısının değişmesi nedeniyle davacının sürdürmekte olduğu pozisyona ihtiyaç kalmadığını, davacıya teklif edilen diğer pozisyonların da kendisi tarafından kabul edilmemesi karşısında, global ekonomik kriz nedeniyle yeni tekliflere kapalı olan davacının daha fazla çalıştırılmasının mümkün olmadığından bahisle, feshin son çare olması ilkesine uygun olarak iş sözleşmesinin haklı sebeple sona erdirildiğini iddia etmektedir. 31.12.2018 tarihli fesih yazısından anlaşıldığı üzere, davacıya "grup şirketlerinden birinde Ar-Ge Genel Müdür Yardımcılığı" görevinin teklif edildiği ve davacı

tarafından bu görevin kabul edilmemesi üzerine, başka uygun bir pozisyonun bulunmaması sebebiyle “giderek derinleşen ekonomik kriz ortamında iş akdinizin daha fazla sürdürülmesi olanağı kalmamıştır” denerek sözleşmenin feshi yoluna gidilmiştir.

Burada iş Kanunu'nun 22. maddesi anlamında çalışma koşullarında esaslı değişiklik nedeniyle fesih hakkının kullanılması söz konusudur. Davacıya Rusya'da grup içindeki başka bir işyerinde Ar-Ge genel müdür yardımcılığı görevinin teklif edildiği ancak davacı tarafından kabul edilmediği iddia edilmektedir. Nitekim davalı işveren bu kabul edilmeme üzerine davacıyı sekiz ay kadar daha çalıştırmıştır. Rusya'ya yapılan görevlendirmenin esaslı değişiklik oluşturduğu tartışmasıdır. Esaslı değişikliğin davacı tarafından kabul edilmemesi üzerine, sözleşme değişikliği gerçekleşmemiş olur ve sözleşme eski koşullarda devam eder. Yaptığı değişiklik önerisi reddedilen işveren iki seçenekle karşı karşıyadır: işveren ya çalışma koşullarında değişiklik yapmaktan vazgeçecek ve sözleşme eski koşullarda devam edecek, (ki olayda bunun gerçekleştiği anlaşılmaktadır) ya da fesih için geçerli bir nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklayacak ve bildirim süresine uymak sureti ile iş sözleşmesini feshedecektir. İşveren fesih yazısında “giderek derinleşen ekonomik krizi” geçerli sebep olarak ileri sürmüştür. İşletmenin ekonomik güçlüklerle karşı karşıya bulunması geçerli bir fesih nedeni oluşturur. İşverence ileri sürülen ekonomik güçlüklerin mevcut olup olmadığını yargıç araştıracaktır. İşveren sadece geçerli feshin varlığını değil, Yargıtay kararlarında da belirtildiği gibi bu nedenin feshi zorunlu (kaçınılmaz) kıldığını da kanıtlamak durumundadır. Ülkede baş gösteren genel ekonomik kriz işyerinde her zaman bir fesih nedeninin oluşması için yeterli değildir. Bunun için genel ekonomik kriz söz konusu işletmeyi doğrudan doğruya etkilemeli, satışlarda siparişlerde ve karlarda azalmaya yol açmalı, üretimin eskisi gibi sürdürülmesi olanağı kalmamalı, bunun sonucunda işyerinde işgücü fazlalığı meydana gelmelidir, işveren tarafından geçerli nedenin varlığının ispat edilemediğini kabul edersek, yapılan feshin geçerli nedene dayalı olarak gerçekleştirilmediğinin kabul edilmesi gerektiğinden, davacının kıdem tazminatına hak kazanabileceği kabul edilmelidir.

Ancak söz konusu olaydaki sözleşmenin belirli süreli olduğunu varsayacak olursak; değişiklik feshi hükümleri belirli süreli iş sözleşmelerinde uygulanmaz. İş Kanunu'nun 24. ve 25. maddelerinde düzenlenmiş olan haklı nedenle derhal fesih hakkı, sadece belirsiz süreli iş sözleşmelerinde değil, belirli süreli iş sözleşmelerinde de uygulanır. Ancak (A) şirketi İş Kanunumun 25. maddesinde düzenlenen haklı sebeplere dayanmamıştır. Bu sebeple sözleşmesi süresi dolmadan, işveren tarafından herhangi bir haklı sebep ileri sürülmeden sözleşmenin feshedilmesinin hukuki açıdan nitelendirilmesi ve sonuçları iş hukuku doktrininde farklı görüşlere yol açmıştır. Bir görüşe göre, BK'nın 325. maddesi hükmüne göre, işçi tarafından sunulan iş görme edimini kabul etmeyen işverenin alacaklı temerrüdüne düştüğünü, bu durumda iş sözleşmesinin feshedilmiş sayılmayacağını, sürenin sonuna kadar devam edeceğini, işçinin mütemerrit işverenden bu süreye ilişkin ücretini talep edebileceğini, buna karşılık yine anılan madde uyarınca gerekli indirimlerin yapılacağını kabul etmektedir. Bu görüşün doğası sonucu olarak iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş olmayıp, devam ettiğinden işçi

lehine kıdem tazminatı hakkı doğmayacaktır.

Bunun yanında, doktrinde bu durumda iş verme borcunu yerine getirmeyerek kusurlu imkansızlık yarattığını veya işverenin belirli süreli iş sözleşmesinde işçinin edimini kabul etmemekle alacaklının yol açtığı ifa imkansızlığı meydana geldiğini savunan görüşler de vardır.

Diğer bir görüş ise, belirli süreli iş sözleşmesinin haklı bir neden olmaksızın süresinden önce sona erdirilmesinin bir haksız fesih niteliği taşıdığını, bu fesihle iş sözleşmesinin sona erdiğini, işçinin ücret değil tazminat alacağını doğacağını ve haksız feshe dayalı olarak kıdem tazminatının istenebileceğini savunmaktadır.

Yargıtay ise bu durumda işverenin BK'nın 325. maddesi uyarınca temerrüde düştüğünü ve işçinin bu maddeye göre ücretini talep edebileceğini kabul ediyordu. Yüksek Mahkeme daha sonra görüşünü değiştirmiş ve işverenin bu davranışının bir haksız fesih oluşturduğuna hükmetmiştir. Bu nedenle işçinin kıdem tazminatı talep edebileceğini, ancak belirli süreli iş sözleşmesi olduğundan ihbar tazminatı isteyemeyeceğini kabul etmiştir. Belirli süreli sözleşmenin haklı neden olmaksızın bozulmasını bir haksız fesih olan nitelendiren Yüksek Mahkeme, işçinin tazminat alacağı konusunda BK'nın 325. maddesini uygulamakta, bu maddeye göre gerekli indirimleri yapmak sureti ile bakiye ücrete ve ayrıca kıdem tazminatına hükmedileceğini kararlaştırmaktadır.

OLAY1 SORU 2 CEVABI :

Mobbing, sistematik olarak bireyin iş yaşamında psikolojik tacize uğramasıdır. Burada, davranışın kaynağı bir olaya değil, bir kişiye odaklanmıştır. Mobbing'in belirleyici özellikleri: kasıtlı olarak yapılması, sistematik olarak tekrarlanması ve uzun bir zamandan beri (en azından altı ay) devam ediyor olmasıdır.

Olayda genel müdür yardımcısı (B)'ye davacının sorumlu olduğu işlerin verilmesinden sonra herhangi bir görev verilmemiş, davacının hiçbir üretim olmayan fabrikada oturmaya devam etmiş, davacının çalıştığı ofisin kendisine bağlı olanlardan uzak bir yere konmuş, mail ve toplantı trafiğinden uzak tutulmuştur.

Mobbing, işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür ve mobbinge uğrayan kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlayan bir süreçtir. Mobbing olgusuna ilk kez ışık tutan Alman endüstri psikologu ve tıp bilimcisi Dr. Heinz Leymann 45 ayrı mobbing davranışı tanımlamış ve bu davranışları da özelliğine göre 5 grupta toplamıştır. Örnekler:

1. Grup: Kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu etkilemek: Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar, sözünüz sürekli kesilir, yüzünüze bağırlır ve yüksek sesle azarlanırsınız, yaptığımız iş sürekli eleştirilir vb.

2. Grup: Sosyal ilişkilere saldırılar: Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar, kimseyle konuşamazsınız, başkalarına ulaşmanız engellenir, sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır vb.

3. Grup: İtibarınıza saldırılar: İnsanlar arkanızdan kötü konuşur, asılsız söylentiler ortada dolaşır, gülünç durumlara düşürülürsünüz, cinsel imalar yapılır vb.

4. Grup: Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar: Sizin için hiçbir Özel görev yoktur, size verilen işler geri alınır, sürdürmeniz için anlamsız işler verilir, işiniz sürekli değiştirilir, size mali yük getirecek genel zararlara sebep olunur vb.

5. Grup: Kişinin sağlığına doğrudan saldırılar: Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız, fiziksel şiddet tehditleri yapılır, fiziksel zarar, doğrudan cinsel taciz vb.

Bu gruplandırma dikkate alınarak, davacının üretimin olmadığı bir yerde kendisine oda verilerek, fesih yazısında belirtildiği gibi sekiz ay süre ile kendisine hiç iş verilmemesi, itibarına ve mesleki durumuna saldırı niteliğinde davranışlar olarak değerlendirilebilecektir.

Hukuk çevrelerinde, bugüne kadar tacizin sadece fiziksel yönü inceleme konusu yapılmıştır. Bu bağlamda, tacizin fiziksel yönü bazı yasalarda düzenlenme imkânı bulmuştur. Örneğin, İş Kanunu'nun 24. maddesinde, cinsel tacize maruz kalan işçiye, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini fesih hakkını tanıırken, aynı Kanun'un 25. maddesi, işyerinde cinsel tacizde bulunan işçinin iş sözleşmesinin herhangi bir tazminat ödemeksizin işverence haklı nedenle feshini düzenlemektedir. Yine, Ceza Kanuncununun 105. maddesi de, bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz edenler hakkında hapis veya adli para cezası öngörmektedir.

Mobbing uygulayan kişinin kim olduğuna göre, işyerinde işverenin hukuki sorumlulukları da değişecektir. Eğer mobbing hareketi direkt işveren tarafından yapılıyorsa, işverenin iş hukukundan doğan gözetim borcu çerçevesinde değerlendirme yapılabilecektir. Mobbing'e maruz kalan işçi de, söz konusu davranışı uygulamaları veya davranışlara göz yummaları nedeniyle uğradığı maddi ve manevi zararlar dolayısıyla, işverenden maddi ve manevi tazminat talep edebilmelidir. Manevi tazminatın miktarını takdir etme hakkı hakime ait bulunmaktadır.

OLAY 2

OLAY2 SORU 1 CEVAPLARI :

Özel Öğretim Kurumları Kanununun 9. maddesinin 1. fıkrası uyarınca bu kurumlarda çalışan müdür, diğer yönetici ve öğretmenler ile yapılacak iş sözleşmeleri en az bir yıl sürelidir. Davacı da Özel Öğretim kurumunda bu şekilde imzalanan belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan okul müdürüdür.

OLAY2 SORU2 CEVAPLARI :

Uyuşmazlık belirli süreli iş sözleşmesinin sona erdirilmesinin, davacı bakımından bakiye ücrete hak kazandırıp kazandırmayacağına ilişkindir. Belirli süreli iş sözleşmesinin haklı bir neden olmadan süresinin bitmesinden önce sona erdirilmesinin hukuki açıdan nitelendirilmesi ve sonuçları iş hukuku öğretisinde farklı görüşlere yol açmıştır. Bir görüş bu durumda, BK.325 maddesi uyarınca, işçi tarafından sunulan iş görme edimini kabul etmeyen işve-renin alacaklı temerrüdüne düştüğünü, bu durumda iş sözleşmesinin feshedilmiş sayılmayacağını, sürenin sonuna kadar devam edeceğini, işçinin mütemerrit işverenden bu süreye ilişkin ücretini talep edebileceğini, buna karşılık yine anılan madde uyarınca gerekli indirimlerin yapılacağını kabul etmektedir.

Diğer bir görüş, belirli süreli iş sözleşmesinin haklı neden olmaksızın süresinin bitiminden önce sona erdirilmesinin bir haksız fesih niteliğini taşıdığını, bu fesihle iş sözleşmesinin sona erdirildiğini, işçinin ücretinin değil tazminat alacağını doğacağını ve haksız feshe dayalı olarak kıdem tazminatının istenebileceğini savunmaktadır.

Yargıtay bu durumda, ortada haksız bir fesih bulunduğunu, buna göre işçinin kıdem tazminatı isteyebileceğini, ancak belirli süreli iş sözleşmesi söz konusu olduğuna göre ihbar tazminatı talep edilemeyeceğini hükme bağlamaktadır.

Yargıtay, işçinin tazminat alacağı konusunda BK.325 maddesini uygulamakta bu maddeye göre belirli indirimleri yapmak sureti ile bakiye ücrete ve ayrıca kıdem tazminatına hükmedileceğini kararlaştırmaktadır.

Hukumumuzda belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin bitmesinden önce haklı neden olmaksızın sona erdirilmesi BK.325 maddesinde düzenlendiği gibi, işveren temerrüdü olarak değil, haksız fesih olarak nitelendirilmeli, işyerinde bir yıldan fazla çalışmış olan işçinin kıdem tazminatı hakkının doğduğu kabul edilmeli, BK.325 maddesinde yer alan sözleşme süresinin sonuna kadar işçinin eline geçebilecek miktar bir ücret alacağı değil, tazminata esas alınacak tutar olarak göz önünde tutulmalıdır. BK.325 maddesinde öngörülen bakiye ücret tazminat olarak ödenmekte ise de, yüksek mahkeme tarafından kabul edildiği üzere, aynı maddeye göre işçinin bu dönemde iş yapmaktan tasarruf ettiği veya diğer bir iş ile kazandığı ya da kazanmaktan kasten feragat ettiği kazancın, bu tazminattan indirilmesi uygun olacaktır.

Hukumumuzda geçerli fesih kavramının uygulamaya girmesi ile birlikte Yargıtay konu ile ilgili kararlarını da bu çerçevede gözden geçirmiş ve son kararları ile şu esasları kabul etmiştir: "*Taraflar arasındaki uyuşmazlık, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce feshi halinde işverence ödenmesi gereken kalan süreye ait ücret konusunda toplanmaktadır.*

Borçlar Kanununun 325. maddesinde, "İş sahibi işi kabulde temerrüt ederse, işçi taahhüt ettiği işi yapmaya mecbur olmaksızın mukaveledeki ücreti isteyebilir" şeklinde kurala yer verilerek işçinin kalan süre ücretini talep hakkı olduğu belirlenmiştir. Bakiye süre ücretinin istenebilmesi için iş sözleşmesi, işverence feshedilmiş olmalıdır. Öte yandan, iş sözleşmesinin feshinin haklı bir nedene dayanmaması gerekir, işverenin feshi, 4857 sayılı İş Kanununun 25. maddesinin ilk bendinde yazılı olan sağlık sebeplerine, ikinci bentte sözü edilen ahlak ve iyi niyet kuralları ile benzerlerine uymayan hallere ve üçüncü bentte öngörülen zorlayıcı sebeplere dayanması durumunda işçiye sözleşmenin kalan süresine ait ücretler bakımından talep hakkı doğmaz,

4773 sayılı yasanın yürürlüğe girdiği 15.3.2013 tarihi sonrasında İş Hukukunda "geçerli fesih" kavramı da yerini almıştır. Her ne kadar anılan fesih, gerek 4773 sayılı yasa ve gerek 4857 sayılı İş Kanununda belirsiz süreli iş sözleşmeleri için öngörülmüş olsa da. Belirli süreli iş sözleşmesi bakımından da geçerli nedenin sonuçlarının tartışılması gerekir. Geçerli neden ister, işletmenin ve işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklansın ya da 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 nedenlerin varlığına rağmen belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin iş sözleşmesi süresinden önce haklı bir neden olmak-sızın feshedildiğinde kalan süreye ait ücretinin ödenmesi gerekir.

Belirli süreli iş sözleşmesinde, feshin Borçlar Kanununun 117. maddesinde sözü edilen ifa imkansızlığına dayanması halinde bakiye süre ücreti ödenmesi gerekmez.

İfa imkansızlığı; edimin içeriği değişmeksizin borcun aynen yerine getirilmesinin olanaksız hale gelmesi olarak açıklanabilir.

İşçinin iş görme edimini ifa edememesi, işverenin temerrüdünden kaynaklanmaktadır. O halde sanki sözleşme devam ediyormuş gibi kalan süreye ait ücret ve diğer hakların ödemesi gerekecektir. İş Hukukunda ücret kural olarak çalışma karşılığı ödenir. Aksinin kanunda öngörülmesi ya da taraflarca açık biçimde kararlaştırılması gerekir.

O halde bakiye süre ücreti için 4857 sayılı 4 Kanununun 34. maddesinde öngörülen özel faizin uygulanması söz konusu olmaz. Çünkü eylemli çalışmanın karşılığı değildir. Sosyal Sigortalar Kurumuna bakiye süre ücreti içinden bakiye süreye dair pirim ödemesi de gerekmez.

Borçlar Kanununun 325. maddesine göre, işçinin, sözleşme kapsamındaki işi yapmaması sebebiyle tasarruf ettiği miktar ile diğer bir işten elde ettiği gelirleri veya kazanmaktan kasten feragat ettiği şeyler kalan süreye ait ücretler toplamından indirilmelidir. Bu konuda gerekli araştırmaya gidilmeli, işçinin sözleşmenin feshinden sonraki dönemde başka bir işten gelir elde edip etmediği, ya da iş arayıp aramadığı araştırılarak sonuca gidilmelidir.

İşçiye belirli süreli iş sözleşmesinin varlığına rağmen ihbar tazminatı ödenmişse, bu tutam, bakiye süre ücretinden hak kazanılan miktardan indirilmesi gerekir. Daha açık bir ifadeyle mahsup işlemi, bakiye süre ücretinden gerekli indirimler yapıldıktan sonra kalan tutar üzerinden gerçekleştirilmelidir (Yargıtay 9. HD. 16.6.2008 gün 2007/ 16098 E, 2008/ 15750 K)".

Davacı ile vakıf başkanı arasında yönetim kurulu toplantısında geçen olaylarla ilgili tutulan 16.06.2020 tarihli tutanakta imzası bulunan A. S, S. A ve vakıf avukatı Av.Z.Ö'den, SA dinlenmiş olup, tutanakta yer alan hususların doğru olduğunu ifade etmiştir. Kanımızca dinlenmeyen tutanak münzisi A.S 'nin de Mahkemece dinlenmesi Yargıtay'ın bu konuda yerleşmiş kararlar gereği uygun olacaktır. Bu tanığın dinlenmesinden sonra da tutanakta yer alan bilgilerin mahkemece doğruluğunun kabul edilmesi halinde, davalı işveren tarafından davacının iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedildiği sonucuna ulaşırsa, davacının bakiye süre ücreti talep etmesi mümkün olmayacaktır.

Buna karşılık feshin haklı sebebe dayanmadığının mahkemece kabul edilmesi halinde, Borçlar Kanununun 325. maddesine göre, işçinin, sözleşme kapsamındaki işi yapmaması sebebiyle tasarruf ettiği miktar ile diğer bir işten elde ettiği gelirleri veya kazanmaktan kasten feragat

ettiđi Őeyler kalan sűreye ait űcret toplamından indirilmelidir. Bu konuda Mahkemece gerekli araŐtırmaya gidilmeli, iŐçinin sűzleŐmenin feshinden sonraki dűnem içinde baŐka bir iŐten gelir elde edip etmediđi, ya da iŐ arayıp aramadıđı belirlenmelidir.

İŐçiye belirli sűreli iŐ sűzleŐmesinin varlıđına rađmen ihbar tazminatı űdenmiŐse, bu tutarın, bakiye sűre űcretinden hak kazanılan miktardan indirilmesi gerekir. Daha açık bir ifadeyle mahsup iŐlemi, bakiye sűre űcretinden gerekli indirimler yapıldıktan sonra kalan tutar űzerinden gerçekleŐtirilmelidir (Yargıtay 9.HD. 16.6.2008 gűn 2007/ 16098 E, 2008/ 15750 K.)

Davacıya ihbar tazminatı űdendiđi tartıŐma dıŐıdır. Ancak ne miktarda űdeme yapıldığı dosyadan anlaŐılamamaktadır. Őncelikle bu hususun belirlenmesinden sonra, davacının diğer bir iŐten elde ettiği gelirin bulunup bulunmadığı, ya da iŐ arayıp aramadığı tespit edilmelidir.