

ASGARİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNDE CEZAI ŞART¹

Prof. Dr. Talat CANBOLAT

*Marmara Üniversitesi HF,
İş ve Sosyal Güvenlik ABD*

Arş. Gör. Ebru ERENER

*Yalova Üniversitesi HF,
İş ve Sosyal Güvenlik ABD*

ÖZET

Hukukumuzda 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda düzenlenen cezai şart, karşılıklı edimleri güvence altına almayı amaçlar. Cezai şart iş hukukunda da sıkça kullanılmaktadır. Özellikle iş sözleşmelerinin haksız feshine karşı bir yaptırım olarak getirilen cezai şart belirli ve asgari süreli iş sözleşmelerinde söz konusu olmaktadır. Cezai şart özellikle asgari süreli iş sözleşmelerinde sözleşmenin asgari süre boyunca devam edeceğine ilişkin taahhüdü garanti altına alan önemli bir yaptırım olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak asgari süreli iş sözleşmelerinin niteliği ve asgari süre içinde haksız feshi halinde hangi hukuki rejimin uygulanacağına ilişkin tartışmalar, cezai şartın öngörülüp öngörülemeyeceği hususunu da etkilemektedir. Çalışmamızda, asgari süreli iş sözleşmelerinde cezai şart kararlaştırılması asgari süreli iş sözleşmelerinin niteliği ve haksız feshine ilişkin hususlar çerçevesinde incelenmeye çalışılmıştır.

Anahtar kelimeler: Asgari Süreli İş Sözleşmesi, Fesih Hakkının Sınırlandırılması, Cezai Şart.

PENAL CLAUSE IN MINIMUM TERM EMPLOYMENT CONTRACTS

ABSTRACT

Penal clause, regulated in Turkish Code of Obligations No. 6098, guarantees fulfilling contractual provisions. Penal clauses are also applied in labour law,

¹ Bu çalışma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalında Ebru ERENER tarafından, Prof. Dr. Talat CANBOLAT'ın danışmanlığında tamamlanan, "Türk İş Hukukunda Asgari Süreli İş Sözleşmesi" adlı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

*Hakem denetiminden geçmiştir.

especially in fixed and minimum term employment contracts to prevent unfair termination during fixed and minimum term. However discussions on legal character of minimum term contracts effect the legitimacy of penal clauses in minimum term contract. In our study, we tried to examine penal clauses in minimum term contracts within the scope of legal character and termination of minimum term contracts.

Keywords: Minimum Term Employment Contract, Limitation on Termination Right, Penal Clause.

GİRİŞ

Hukuki ilişkide tarafların bu hukuki ilişkiden doğan borçlarına uygun hareket etmeleri gerekir. Bununla birlikte, hukuki ilişki taraflarının yükümlülüklerini ihlal etmesi ihtimal dâhilindedir. Mevzuatta yükümlülüklerle aykırı davranışlara karşı belirli yaptırımlar öngörülmüş olmakla birlikte taraflar kanuni yaptırımların dışında karşı tarafı borcunu ifa etmeye zorlayacak sözleşmesel bir yaptırım öngörme yoluna da gidebilir. Hukukumuzda cezai şart olarak adlandırılan ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda(m. 179-182)² düzenlenen bu kurum, karşı tarafın yükümlülüğüne uygun hareket etmesini sağlayarak borcun gereği gibi yerine getirilmesini garanti altına almaktadır. Borcun hiç veya gereği gibi yerine getirilmemesi halinde aykırı hareket eden taraf ortaya çıkabilecek zarardan bağımsız olarak kararlaştırılan belirli bir miktar parayı ödemekle yükümlü olmaktadır.

Cezai şartın en yaygın kullanıldığı alanlardan biri iş hukukudur. İş Kanunlarında cezai şarta ilişkin bir hüküm yer almamaktadır. Ancak Türk Borçlar Kanununun genel kanun niteliğinde oluşu, İş Kanunlarında hüküm bulunmayan hallerde niteliğine uygun düştüğü ölçüde Türk Borçlar Kanunu hükümlerinin uygulanmasını gerektirdiğinden, TBK’de yer alan cezai şarta ilişkin düzenlemeler kural olarak iş hukukunda da geçerlidir. Ancak, iş hukukunun işçiyi koruma düşüncesine dayalı yapısı onu salt özel hukuk ilişkisi olmaktan çıkarmakta ve ayrıca bir kamu hukuku niteliği de kazandırmaktadır. Bu sebeple Türk Borçlar Kanununun cezai şarta ilişkin hükümleri iş hukukuna doğrudan uygulanmamış, öğretisi ve yargı kararlarında söz konusu hükümler iş hukukunun amacına uygun şekilde uyarlanmıştır. Dolayısıyla iş hukukunda cezai şart, borçlar hukukundaki cezai şarttan farklılaşmıştır³. Cezai şartın karşılıklılık kuralına bağlanması veya eğitim giderleri karşılığı cezai şartın talep

² Türk Borçlar Kanununda bu kurum “ceza koşulu” olarak adlandırılmaktadır. Ancak çalışmamızda “cezai şart” kavramı kullanılacaktır.

³ KARAGÖZ, 19; DEMİRCİOĞLU, Cezai Şart, 161; BAŞBUĞ, Cezai Şarttan İndirim, 8.

edilebilmesinde zararın –eğitim gideri miktarının- ispatının aranması iki hukuk dalının cezai şart bakımından ayrıldığı noktalara örnektir.

İş hukukunda kararlaştırılan cezai şartın genellikle iş sözleşmesinin belirli bir süre boyunca haklı neden olmaksızın feshini önlemek, eğitim verilen işçinin asgari çalışma şartına uymaması halinde eğitim giderlerini geri talep edebilmek veya rekabet yasağı sözleşmesine uygun davranılmasını sağlamak amacıyla getirildiği görülmektedir⁴. Tüm bu hallerde taraflar sözleşmeden doğan bir yükümlülük yüklenmekte ve cezai şart ile söz konusu taahhütlerin etkinliği sağlanmaktadır.

İş hukuku bakımından özellikle iş sözleşmesinin belirli bir süre boyunca haklı neden olmaksızın feshini önlemeye yönelik olarak kararlaştırılan cezai şart önem arz etmektedir. İş sözleşmesinin süresinden önce haksız feshini önleyerek tarafların bu taahhüdünü garanti altına almaya yönelik cezai şart belirli süreli ve asgari süreli iş sözleşmelerinde söz konusu olmaktadır. Ancak asgari süreli iş sözleşmelerinin hukuki niteliğine ilişkin son dönemde yeniden güncel hale gelen tartışmalar, cezai şartın asgari süreli iş sözleşmeleri bakımından incelenmesini gerekli kılmaktadır.

Çalışmamızda cezai şarta ilişkin genel açıklamaların ardından asgari süreli iş sözleşmelerinde cezai şart kararlaştırılması ve asgari süre içinde gerçekleşecek haksız fesih halinde talep edilebilirliği, asgari süreli iş sözleşmesinin hukuki niteliği çerçevesinde incelenecektir.

1. GENEL OLARAK CEZAI ŞART

1.1. Tanımı ve Unsurları

Hukukumuzda alacaklının borçluyu ifaya zorlama aracı⁵ olarak ifade edilebilecek olan cezai şart Türk Borçlar Kanununda 179 ile 182. maddeler arasında düzenlenmiş⁶ ancak tanımı yapılmamıştır. Öğretide cezai tanımın pek çok tanımı⁷ yapılmakla birlikte, Kanun hükmünden hareketle; bir sözleşmenin hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi durumuna karşı önceden kararlaştırılan, borçlunun alacaklıya karşı yerine getirmeyi taahhüt ettiği edim olarak ifade edilebilir.

4 KARAGÖZ, Veli, İş Sözleşmesinde Cezai Şart, Ankara 2006, 74-75; KESER, Hakan, İş Sözleşmelerinde Kararlaştırılan Cezai Şartlara İlişkin Bir Değerlendirme, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 5, Y. 2016, 26.

5 GÜNAY, Cevdet İlhan, Cezai Şart, Ankara 2002, 4.

6 TBK'daki bir diğer cezai şart düzenlemesi, hizmet sözleşmelerine ilişkin olarak md. 420/I'de yer almaktadır. Bu hükme aşağıda yer verilecektir.

7 Tanımlar için bkz. GÜNAY, Cezai Şart, 5-6.

Cezai şartın unsurları; asıl borcun varlığı, asıl borcun yanında bağımsız bir edimin bulunması, bu bağımsız edimin asıl borca bağlı olması ve sağlar arası işlemle kararlaştırılmış olması şeklinde belirtilmektedir⁸. Cezai şartın varlığından söz edebilmek için bir asıl borcun bulunması gerekir. Söz konusu asıl borç haksız fiilden, sözleşmeden veya kanundan doğabilir⁹. Cezai şart, asıl borç karşısında fer'i borç niteliğindedir. Cezai şartın fer'i nitelikte olması, geçerliliğinin asıl borcun geçerliliğine bağlı olmasını ifade eder. Bu bağlamda asıl borç herhangi bir sebeple geçersiz olur veya borçlunun sorumlu tutulamayacağı şekilde imkansız hale gelirse cezai şart da geçersiz hale gelecek ve talep edilemeyecektir (TBK m. 182)¹⁰. Zira cezai şart ancak asıl borç varlığını sürdürdüğü müddetçe talep edilebilir. Bununla birlikte cezai şart, daha etkin hale getirdiği asıl borçtan ayrı ve bağımsız bir ekonomik değer taşır. Cezai şart, asıl borcun konusunu oluşturan edimden farklı bir edimdir. Bu bağımsız edim genellikle bir para borcu olarak kararlaştırılmakla birlikte para olarak ödenmesi zorunlu değildir. Önemli olan cezai şartı olarak kararlaştırılan edimin ekonomik bir değere sahip olmasıdır¹¹.

Cezai şart bağımsız bir edim olmasının yanı sıra bu edimi doğuran hukuki işlemi de ifade etmektedir¹². Bu yönüyle cezai şart aynı zamanda bir sözleşme olduğundan, borçlar hukukunda sözleşmelerin tabi olduğu temel kurallara tabidir, dolayısıyla cezai şartın ahlaka, kanuna aykırı ve imkansız olmaması gerekir. Tabi olması gereken şekil şartı konusunda ise Türk Borçlar Kanununda bir düzenleme yer almamaktadır. Dolayısıyla yazılı yapılmış olması ispat bakımından önem taşır, geçerlilik şartı niteliğinde değildir. Bununla birlikte, asıl borcun geçerliliğinin şekil şartına tabi olduğu hallerde, cezai şartın da aynı şekil şartına uyularak yapılması gerektiği aksi takdirde geçerli olmayacağı belirtilmektedir¹³. Bu durum cezai şartın fer'i niteliğinin bir sonucudur.

8 TUNÇOMAĞ, Kenan, Türk Hukukunda Cezai Şart, İstanbul 1963, 7 vd.; EREN, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2015, 1182-1183; GÜNAY, Cezai şart, 8; KARAGÖZ, 24 vd.; KOCAAĞA, Köksal, Türk Özel Hukukunda Cezai Şart (BK. m. 158-161), Ankara 2003, 83 vd.; EKİNCİ, Hüseyin, Doktrin ve Uygulamada Cezai Şart, Ankara 2004, 27 vd.; OZAN, Başak, "İş Sözleşmelerinde Kararlaştırılan Cezai Şart", Legal İSGHD, 25/2010, 138 vd.; KESER, Cezai Şart, 20.

9 TUNÇOMAĞ, Cezai Şart, 11; EREN, 1182; OĞUZMAN, Kemal/ÖZ, Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 1-2, Gözden Geçirilmiş 13. Bası, İstanbul 2015, 520 ; EKİNCİ, 35.

10 EREN, 1182; OĞUZMAN/ÖZ, 524-525; HATEMİ, Hüseyin/GÖKYAYLA, Emre, Borçlar Hukuku Genel Bölüm, 3. Bası, İstanbul 2015, 363; Y. 19. HD, 16.6.2016, E. 2016/2066 K. 2016/10889; 19. HD, 23.3.2016, E. 2015/17609 K. 2016/5331.

11 EREN, 1182; OĞUZMAN/ÖZ, 522.

12 GÜNAY, Cezai Şart, 6.

13 EREN, 1183-1184; OĞUZMAN/ÖZ, 524; HATEMİ/GÖKYAYLA, 366; ARICI, Kadir, "Hizmet Akitlerine Cezai Şart Konulması", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.1, S.1, Haziran 1997, 33; KESER, Cezai Şart, 22.

Taraflar ceza miktarını serbestçe belirleyebilir. Fakat hakim fahiş cezai şart miktarını kendiliğinden indirir(TBK m. 182). Taraflar, genellikle borcun hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi durumunda ortaya çıkabilecek zarara ilişkin bir miktarı cezai şart olarak belirler. Bu miktar fahiş olmadığı ve mahkemece indirimine tutulmadığı sürece ödenmelidir. Talep edilebilmesi için zararın varlığı şart değildir. Fakat ayrıca bir zarar varsa bu zararın giderimi, cezai şart miktarını aşması ve ispatlanması koşuluyla talep edilebilir(TBK m. 180).

1.2. Hukuki Niteliği ve Türleri

Öğretide cezai şartın niteliğine ilişkin farklı görüşler mevcuttur. Bir görüşe göre cezai şart bir ceza niteliğindedir. Borçlu, borcunu hiç veya gereği gibi yerine getirmemesi ihtimaline karşı bir ceza üstlenmekte ve bu ceza baskısı altında borcunu gereği gibi yerine getirmeye zorlanmaktadır¹⁴. Diğer bir görüşe¹⁵ göre sözleşmenin hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi nedeniyle doğabilecek zararlar cezai şart adı altında önceden sabit bir miktar olarak kararlaştırıldığından götürü tazminat niteliğindedir¹⁶. Ceza-tazminat görüşüne¹⁷ göre ise cezai şart hem ceza hem tazminat niteliği taşıyabileceği gibi öngörülen cezai şartta yalnızca birinin etkin olması da mümkündür. Cezai şartı öğretide ileri sürülen kavramlarla nitelendirmenin mümkün ve gerekli olmadığı yönündeki görüşe¹⁸ göre ise, cezai şart tamamen kendine özgü bir hukuki kurumdur; nitekim Borçlar Kanunu da cezai şartı ayrı başlık altında düzenlemekle ona kendine özgü bir nitelik tanımayı amaçlamıştır.

Kanımızca cezai şart, ceza ve tazminat niteliğindedir. Cezai şart aynı anda hem ceza hem tazminat niteliği taşıyabileceği gibi yalnızca birinin özelliğini de gösterebilir. Gerçekten cezai şart, aleyhine belirlenen kişi üzerinde borcu yerine getirme baskısı kurarak çoğu kez muhtemel zararın tazmininden ziyade ifaya zorlama amacıyla kullanılır¹⁹. Bu durum cezai şartın en önemli fonksi-

14 Ayrıntılı bilgi için bkz. TUNÇOMAĞ, Cezai Şart, 21-22.

15 TUNÇOMAĞ, Cezai Şart, 29-30; GÜNAY, Cezai şart, 37-38; ARICI, Cezai Şart, 34.

16 Ayrıca bkz. KAPANCI, K. Berk, Götürü Tazminat Anlaşması ve Bunun Ceza Koşulundan Ayırt Edilmesi, Prof. Dr. Mustafa Dural'a Armağan, 2013, 655-684.

17 BİLGE, *Necip*, "Cezai Şart", *Esat Arsebük'e Armağandan Ayrı Bası, Ankara 1957*, 83; KESER, Cezai Şart, 19; CANSEL, Erol/ÖZEL, Çağlar, Türk Borçlar Hukukunda Ceza Koşulu, <http://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2014/01/19-E.CANSEL-C.-ÖZEL.pdf> (Erişim Tarihi: 13.01.2017), 720-721.

18 KARAGÖZ, Cezai Şart, 37.

19 ARICI, Cezai Şart, 32; ÖZDEMİR, *Erdem*, "İş Hukukunda Cezai Şart", *Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XI, S.3-4, Y. 2005*, 403.

yonu olup²⁰ özellikle cezai şartın iş sözleşmesinin süresinden önce feshini önleme amacıyla getirildiği durumlarda kendini göstermektedir. Bununla birlikte taraflar cezai şartı kararlaştırırken borcun ifa edilmemesinden doğacak muhtemel zararları tazmin edebilme amacı da güdebilir. Zarardan bağımsız olarak sabit bir miktarın peşinen tayin edilmesi ise onun götürü tazminat niteliğini ortaya koymaktadır. Nitekim muhtemel zarardan daha yüksek miktarda cezai şart kararlaştırılabileceği gibi sonradan zararın daha yüksek miktarda olduğunun anlaşılması da cezai şartın miktarını etkilemeyecektir.

Türk Borçlar Kanununda cezai şartı düzenleyen hükümlere bakıldığında 179. maddede her bir cezai şart türünün ayrı fıkra ile düzenlendiği görülmektedir; seçimlik cezai şart, ifaya eklenen cezai şart ve öğretide gerçek anlamda cezai şart niteliğinde olmadığı ifade edilen dönme cezası (ifayı engelleyen cezai şart)²¹. Seçimlik cezai şartta alacaklı, borcun ifasını veya cezai şartı talep etme noktasında bir seçim hakkına sahip olmaktadır (m. 179/1). Ancak aksinin kararlaştırılması mümkündür. İfaya eklenen cezai şart ise, borcun belirlenen yer veya zamanda yerine getirilmemesi halinde söz konusu olur ve aksi kararlaştırılmamışsa alacaklı hem ifayı hem de cezai şartı talep edebilir (m. 179/2). Son olarak dönme cezasında ise borçluya, cezai şartı ödeyerek sözleşmeden dönme veya sözleşmeyi fesih yetkisi tanınmıştır. Ancak uyuşmazlık halinde borçlunun sözleşmeyi sonlandırma yetkisine sahip olduğunu ispat etmesi gerekir (m. 179/3).

2. ASGARİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNDE CEZAI ŞART KARARLAŞTIRILMASI

2.1. İş Sözleşmelerinde Cezai Şart Kararlaştırılması ve Karşılıklılık İlkesi

İş hukukunda uygulama alanı bulan cezai şart esas olarak Türk Borçlar Kanununda düzenlenen cezai şarta ilişkin genel hükümlere tabi olmakla birlikte, iş hukukunun hem özel hem de kamu hukukunu barındıran yapısı ve bu yönüyle işçi lehine uygulamaları zaman içinde cezai şarta ilişkin kuralların da uyarlanması ihtiyacını doğurmuştur. Bu doğrultuda Yargıtay içtihatları ile cezai şartın iş hukukundaki uygulaması borçlar hukukundan farklılaşmıştır.

Yargıtay, iş hukuku kapsamında cezai şart uygulamasını ilk olarak cezai şartın karşılıklı olması yönünden ele almıştır. Bu kapsamda karşılıklılık ilke-

20 OĞUZMAN/ÖZ, 519.

21 EREN, 1184 vd.; OĞUZMAN/ÖZ, 526 vd.; HATEMİ/GÖKYAYLA, 366 vd.; TUNÇOMAĞ, Cezai Şart, 44 vd.; GÜNAY, Cezai Şart, 78 vd.; KARAGÖZ, Cezai Şart, 30 vd.; KOCAAĞA, 146 vd.

sinin iki görünümü bulunur. İlk görünüm, cezai şartın yalnızca işçi aleyhine olamamasıdır. Yüksek Mahkeme uzun yıllar belirli süreli iş sözleşmelerinin haksız feshi halinde yalnızca işçi aleyhine öngörülen cezai şartın geçersizliğine hükmetmiş, öğretideki EBK md. 325 gereği işverenin ödeyeceği bakiye süre ücreti tutarındaki tazminat karşısında işçi aleyhine öngörülen cezai şartın tek taraflı olarak kabul edilemeyeceğine ilişkin görüşlere rağmen²² herhangi bir hukuki dayanak göstermeksizin içtihadına devam etmiştir²³. Bu yöndeki kararlarının ardından Yargıtay, yalnızca işçi aleyhine öngörülen cezai şartın geçersizliğine ilişkin içtihadını işçi lehine yorum ilkesine dayandırmış, işçi aleyhine tek taraflı cezai şartın geçersizliğine ilişkin kararlarına devam etmiştir²⁴.

Türk Borçlar Kanununun yürürlüğe girmesi ile birlikte, hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulunun geçersiz olduğuna ilişkin düzenlemenin ardından(m. 420) Yargıtayın söz konusu yerleşik içtihadı yasal zemine oturmuştur²⁵. Ardından Yüksek Mahkeme de kararlarında söz konusu hükme atıf yapmış, işçi aleyhine konulan cezai şartların geçersiz, işçi lehine konulan cezai şartların ise geçerli kabul edilmesi gerektiğini belirterek içtihadını tekrar etmiştir²⁶.

22 OĞUZMAN, Kemal, Ferdi İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1992 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1992, İstanbul 1994, 84; ŞAHLANAN, 1992 Değerlendirme, Genel Görüşme, 78; ALPAGUT, Gülsevil, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul 1998, 198; SOYER, Polat “Hizmet Akdinin İşçi Tarafından Feshi İçin Öngörülen Cezai Şartın Geçerliliği Sorunu”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, Ankara 2000, 366-367; KARAGÖZ, Cezai Şart, 98; ALP, Mustafa, “Eğitim Giderleri Karşılığı Cezai Şart ve İş Akdinin Feshi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 19, Eylül 2010, 28; Aksi yönde, ARICI, Cezai Şart, 41.

23 Y. 9. HD, 21.4.2003, E. 2002/23061 K. 2003/6649; 9. HD, 27.4.2000, E. 2000/2254 K. 2000/6332; 9. HD, 17.11.1999, E. 1999/14699 K. 1999/17566; 9. HD, 2.3.1998, E. 1997/21587 K. 1998/2833; 9. HD, 16.9.1994, E. 1994/6706 K. 1994/12103; 9. HD, 17.11.1992, E. 1992/8777 K. 1992/12603Kazancı İçtihat Bankası.

24 Y. 9. HD, 21.01.2010, E. 2009/46225 K. 2010/604, ŞAHLANAN, Fevzi, Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Cezai Şart ve Borçlar Kanunu 325 Uygulaması, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren Dergisi, S. 368, Kasım 2010, <http://www.tekstilveren.org/images/stories/dergi/kasim10/hukukkasim.pdf> (E. T. 21.01.2017), 2; 9. HD, 20.06.2008, E. 2007/22709 K. 2008/16626, Kazancı İçtihat Bankası.

25 Türk Borçlar Kanunu md. 420’de yer alan düzenlemenin getiriliş amacını aştığına ilişkin eleştiri için bkz. DOĞAN YENİSEY, Kübra, İş Hukukunda Cezai Şart, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukukunda Güncel Sorunlar Semineri (1), İstanbul 2012, 29.

26 Y. 9. HD, 25.5.2016, E. 2015/1484 K. 2016/12412, Kazancı İçtihat Bankası; 9. HD, 7.3.2016, E. 2014/32706 K. 2016/4958, Legalbank; 9. HD, 1.10.2014, E. 2012/34369 K. 2014/28821, Kazancı İçtihat Bankası.

Cezai şartın karşılıklılığı ilkesinin bir diğer görünümü her iki taraf aleyhine belirlenen cezai şart miktarının ve cezai şart ödemeyi gerektirecek hallerin işçi bakımından daha aleyhe olmamasıdır. Sözleşmede işçi ve işveren bakımından cezai şart belirlendiğinde işçinin ödeyeceği cezai şart miktarı, işverenin ödeyeceği cezai şart miktarından daha yüksek olamayacağı gibi, işverenin cezai şart ödemesini gerektirecek haller işçininkilere kıyasla daha kısıtlı da olamaz²⁷. Cezai şartın miktarı ve koşulları bakımından işçi aleyhine bir eşitsizlik olması halinde ise cezai şart tamamen geçersiz sayılmamakla birlikte, işçinin sorumluluğu işverenin sorumlu olduğu miktar ve halleri aşamayacaktır^{28,29}.

İş hukukunda işçi aleyhine tek taraflı cezai şart kararlaştırılması mümkün olmamakla birlikte, eğitim karşılığı öngörülen cezai şart bu kuralın istisnasını oluşturur. Rekabetçi piyasada nitelikli iş gücünün önemini bilen işverenler, büyük masraflarla işçilerine yurt içi veya yurt dışında eğitim imkanı sunmaktadır. Diğer bir takım işverenler ise bu masrafları yapmak yerine, yetişmiş elemanları bünyesine çekmeyi tercih etmektedir. Dolayısıyla işverenler masraf yapılarak daha nitelikli hale getirilen işçilerin emeğinden yeterince yararlanamadan başka işverenler lehine çalışmalarını önlemek istemektedirler. Bu amaçla, işçilere eğitim olanağı sağlayan işverenler söz konusu eğitim karşılığında işçilere asgari süre boyunca çalışma şartı getirmekte ve bu çalışmayı garanti altına almak amacıyla işçi aleyhine cezai şart öngörmektedirler. Yargıtay önceki kararlarında karşılıklılık ilkesinden hareketle, eğitim karşılığı cezai şart bakımından yalnızca işçi aleyhine öngörülen cezai şartın geçersiz olduğuna

27 “...her ne kadar Yerel mahkemece taraflar arasındaki hizmet sözleşmesinin 6.3 maddesinin karşılıklılık şartını sağladığı ve bu yönüyle cezai şartın geçerli olduğu kabul edilmiş ise de sözleşmenin incelenmesinden “işveren açısından kadroyu daraltmayı gerektiren zorunlu haller hariç” şeklinde bir şartın yer aldığı anlaşılmaktadır. Bu halde cezai şartın karşılıklı olduğundan bahsedilemeyecektir. Taraflar arasındaki denge işçi aleyhine bozulmuş olup bu nedenle cezai şart geçersiz olduğundan davacının cezai şart talebinin reddi yerine kabulü hatalıdır”, Y. 9. HD, 7.3.2016, E. 2014/32706 K. 2016/4958, Legalbank; Y. 9. HD, 22.2.2016, E. 2014/30506 K. 2016/3383, Çalışma ve Toplum, 2017/1, 307; Y. 22. HD, 28.5.2015, E. 2013/36425 K. 2015/18941; Y. 9. HD, 4.5.2011, E. 2009/11658 K. 2011/13417, Kazancı İçtihat Bankası; 9. HD, 7.4.2002, E. 2002/2161 K. 2002/7195, Legalbank.

28 Y. 22. HD, 17.3.2016, E. 2015/1357 K. 2016/8597; 9. HD, 13.5.2010, E. 2008/26003 K. 2010/13047; 9. HD, 20.6.2008, E. 2007/22709 K. 2008/16626, Kazancı İçtihat Bankası.

29 Söz konusu durumda işçi bakımından cezai şartın geçersiz kabul edilmesi gerektiği yönünde bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, 885.

hükmetmekteydi³⁰. Ancak daha sonra öğreti görüşleri doğrultusunda³¹ içtihadını değiştirmiş ve eğitim karşılığı öngörülen cezai şartın yalnızca işçi aleyhine belirlenmesi durumunun, cezai şartın geçersizliğine neden olmayacağını belirtmiştir³². Gerçekten bu durumda tek taraflı olarak işçi aleyhine öngörülen cezai şart, işverenin yaptığı eğitim masraflarının karşılığını oluşturduğundan, cezai şartın tek taraflı olduğu söylenemeyecektir. Nitekim eğitim masrafları ile işçi aleyhine öngörülen cezai şartın karşılıklı niteliği nedeniyle işverenin cezai şart olarak talep edebileceği miktarın eğitim masrafları tutarını aşamayacağı kabul edilmektedir³³. İşçinin ödemesi gereken cezai şartın karşılığı esas olarak işverenin yaptığı eğitim masraflarıdır. Dolayısıyla işveren, cezai şart olarak en fazla, yaptığı eğitim masrafları tutarını talep edebilecektir^{34,35}. Bu yönüyle eğitim karşılığı cezai şartın, Yargıtayın karşılıklılık kuralının bir yansımasını oluşturduğu söylenebilir.

2.2. Belirli ve Asgari Süreli İş Sözleşmelerinde Cezai Şart Kararlaştırılması

İş sözleşmesinin belirli bir süre boyunca haklı neden olmaksızın feshedilmesi riskine karşı öngörülecek cezai şart yalnızca belirli süreli iş sözleşmelerinde söz konusu olur. Belirsiz süreli iş sözleşmesinde tarafların sözleşmeyi bildirimli veya bildirimsiz feshi mümkün olduğundan fesih süresine ilişkin cezai şart öngörülemez. Öğretide de bu husus belirtilmiş ve belirli süreli iş

30 Y. 9. HD, 2.3.1998, E.1997/21587 K.1998/2833, SOYER, Polat, “Cezai Şart (Karar İnceleme)”, Çimento İşveren Dergisi, C. 14, S. 5, Y. 2000, s. 30.

31 SOYER, Cezai Şartın Geçerliliği, 363 vd.; ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri 19. Bası, İstanbul 2006, 181; ÖZDEMİR, Erdem, “İş Hukukunda Eğitim Karşılığı Öngörülen Cezai Şart”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.1, Y. 2005, 143 vd.

32 Y. 9. HD, 29.3.2000, E. 2000/507 K. 2000/4100. Kararın incelemesi için bkz. SOYER, Cezai Şart, 29-33; Aynı yönde, Y. 9. HD, 10.3.2004, E. 2003/14720 K. 2004/4609; 9. HD, 16.6.2005, E. 2004/30569 K. 2005/21529; 9. HD, 20.6.2008, E. 2007/22709 K. 2008/16626; 9. HD, 13.5.2010, E. 2008/26003 K. 2010/13047; YHGK, 18.6.2008, E. 2008/9-430 K. 2008/438, Legalbank.

33 Y. 9. HD, 4.5.1999, E. 1999/6271 K. 1999/8515, KARAGÖZ, Veli, İşçinin Mesleki Eğitime Tabi Tutulması Durumunda Eğitim Giderlerinin Geri Ödenmesi, Karar İncelemesi, <http://www.e-akademi.org/makaleler/vkaragoz-1.htm> (E. T. 21.1.2017), dn. 27.

34 ÖZDEMİR, Eğitim Karşılığı Cezai Şart, s. 148-149; Ayrıca öğretide eğitim giderlerinin sözleşmelerde cezai şarta bağlanmadığı hallerde TBK'nin sebepsiz zenginleşme hükümlerine dayanarak talep edilmesinin mümkün olduğu ifade edilmiştir. DEMİR, Fevzi/DEMİR, Gönenç, İş Sözleşmesinde Yer Alan Eğitim Karşılığında Çalışma Şartı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2010, 116.

35 Eğitim masrafları kapsamında eğitim verilen kurumlara yahut eğitmenlere verilen paralar ile eğitim araçlarının temini için yapılan harcamalar veya yol paraları sayılabılır. ÖZDEMİR, Cezai Şart, 412-413.

sözleşmelerinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmesi halinde, belirli süreli iş sözleşmesi bakımından belirlenen cezai şartın geçerliliğini kaybedeceği ifade edilmiştir³⁶. Yargıtay da bir kararında³⁷, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışmayı gerektirir objektif nedenlerin bulunmadığından sözleşmenin başından itibaren belirsiz süreli olduğunu ve bu nedenle sözleşmenin süresinden önce feshi durumuna bağlı cezai şart talebinin reddedilmesi gerektiğine hükmetmiştir. Buna karşılık 22. Hukuk Dairesi bir kararında³⁸, sözleşmenin belirli süreli olmasını gerektiren objektif şartlar bulunmadığından belirsiz süreli sözleşme olarak kabul edilmesine yönelik yerel mahkemece varılan sonuç doğru ise de; sözleşmenin belirsiz süreli hale gelmesinin cezai şarta ilişkin hükmü geçersiz kılmayacağına, 818 sayılı Kanun'un 161/son maddesi uyarınca indirim hususu da dikkate alınarak **çalışılan süre** göz önünde bulundurulmak suretiyle cezai şarta ilişkin talebin hüküm altına alınması gerektiğine hükmetmiştir.

İş sözleşmesinin süresinden önce feshi durumuna bağlı cezai şartın belirsiz süreli iş sözleşmelerinde öngörülememesi kuralının istisnasını asgari süreli iş sözleşmeleri oluşturur³⁹. Asgari süreli iş sözleşmesinde taahhüt edilen sözleşmenin asgari süre boyunca bildirimli fesihle sona erdirilememesi olmakla birlikte bu yükümlülüğe aykırı davranılması ihtimal dahilindedir. Bu nedenle de taraflar asgari süreden önce haklı neden olmaksızın yapılabilecek fesihlere karşı cezai şart öngörülebilecektir. Yargıtay da cezai şartın geçerliliğine ilişkin kararlarında sözleşmenin süresinden önce feshine karşı getirilen cezai şartın geçerli olabilmesi için, taraflar arasında belirli veya asgari süreli iş sözleşmesinin var olması gerektiğini belirtmekte⁴⁰ bir diğer ifadeyle asgari süreli iş

36 KARAGÖZ, Cezai Şart, 146 vd.; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul 2012, 362.

37 Y. 9. HD, 10.5.2012, E. 2012/14468 K. 2012/16630; Aynı yönde, 9. HD, 22.9.2003 E. 2003/2474 K. 2003/15155 “Sözleşmede belirtilen cezai şart niteliğindeki tazminat belirli süreli sözleşme için düzenlenmiş ve sözleşmenin süresinden önce feshi halinde ödeneceği ifade edilmiştir. Şu durumda taraflar arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi söz konusu olduğuna göre isteme konu tazminatın reddi gerekir. Yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır”, Legalbank.

38 20.3.2014, E. 2013/6500 K. 2014/6727, Kazancı İçtihat Bankası.

39 KAR, Bektaş, “İş Sözleşmesi Türleri ve Kanunla Getirilen İstihdam Biçimleri”, 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu, 26-27 Nisan 2013, Ankara 2016, 246.

40 Y. 7. HD, 20.11.2014, E. 2014/12841 K. 2014/21287 “Taraflar arasında düzenlenen sözleşmenin ‘sözleşme süresi’ başlıklı 7. maddesinde, sözleşmede öngörülen süre dolmadan önce taraflardan herhangi biri tarafından haklı bir nedene dayanmaksızın akdin feshedilmesi halinde son brüt ücretin 6 katı tutarında tazminat öngörülmüştür. Bu düzenlemeye göre sözleşmenin nitelik itibarıyla asgari süresi belirlenmiş belirsiz süreli sözleşme (garanti süreli belirsiz sözleşme) özelliğini taşıdığı anlaşılmaktadır.

sözleşmelerinde cezai şart kararlaştırılabileceğini kabul etmektedir⁴¹. Bununla birlikte, asgari sürenin sona ermesi ile sözleşme herhangi bir süre kısıtlaması olmaksızın belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak devam edeceğinden, bu süreden sonra, asgari süre içinde yapılacak haksız feshi karşı kararlaştırılan cezai şart da geçerliliğini kaybedecektir⁴².

2.3. Asgari Süreli İş Sözleşmesinin Asgari Süre İçinde Haksız Feshi Halinde Cezai Şart

2.3.1. Genel Olarak

İş hukukunda cezai şartın en yaygın şekilde, sözleşmelerin haksız feshine karşı getirildiği görülmektedir. Bu durumlarda cezai şart işçiye iş güvencesi sağlarken işverene de istihdam güvencesi sağlamaktadır⁴³. Özellikle belirli ve asgari süreli iş sözleşmelerinde söz konusu olan cezai şart, belirlenen süre öncesinde sözleşmenin feshine karşı işçi ve işveren için bir yaptırım niteliği taşımakta ve tarafları ifaya zorlamaktadır. Bu amaçla belirli veya asgari süreli iş sözleşmesine getirilen cezai şart sözleşmenin haklı nedenlerin var olmadığı hallerde feshedilmesine karşı teminat niteliği taşır. Dolayısıyla sözleşme, belirlenen süre öncesinde haklı neden ile feshedildiğinde sözleşmeyi haklı nedenle fesheden tarafın cezai şart ödeme yükümlülüğü ortadan kalkacaktır⁴⁴.

Yukarıda belirtildiği üzere sözleşmedeki cezai şarta dair hüküm karşısında sözleşmenin asgari süresi belirlenmiş belirsiz süreli sözleşme niteliği taşımasına göre sırf genel olarak sözleşmenin belirsiz süreli olmasına dayanılarak cezai şartın geçersiz olduğuna dair mahkeme gerekçesi yerinde görülmemiştir. Şu halde mahkemece yapılacak iş taraflar arasında çekişme konusu olan fesih hususunu aydınlatmak olmalı, gerekirse Hakimin davayı aydınlatma ödevi kapsamında tutanak tanıklarının ifadelerine başvurulmalı ve fesih hususu açıklığa kavuşturularak cezai şart talebi hakkında karar verilmelidir. Hatalı değerlendirme sonucu yazılı gerekçeyle davanın reddine karar verilmesi hatalıdır.”; Daire aynı yöndeki bir diğer kararında, Yargıtay uygulamalarında hakim ile yapılan sözleşmenin belirsiz süreli olması gerektiğini kabul edilerek asgari çalışma süresine bağlı cezai şartın geçerliliğinin benimsendiği belirtilmiştir, 7. HD, 10.9.2014 E. 2014/9811 K. 2014/16632, Kazancı İçtihat Bankası; Y. 22. HD, 5.5.2016, E. 2015/12412 K. 2016/13607; Aynı yönde, 22. HD, 14.1.2016, E. 2014/26321 K. 2016/631, Kazancı İçtihat Bankası.

41 Y. 22. HD, 9.3.2016, E. 2015/30 K. 2016/6975, Çalışma ve Toplum, 2017/1, 434.

42 Y. 9. HD, 27.4.2016, E. 2015/1301 K. 2016/10670 “Somut uyumsuzlukta, taraflar arasındaki hizmet akdi niteliği itibari ile belirli süreli değil asgari sürelidir. Asgari süreli olduğundan ilk sözleşmeden sonra düzenlenen sözleşme ile belirsiz hale geldiğinden sözleşmedeki cezai şart hükmü geçersizdir”, Legalbank.

43 GÜNAY, Cezai Şart, 48.

44 ALPAGUT, Belirli Süreli, 194; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Belirli Süreli, 369.

Asgari süre, bildirimli fesih hakkını ortadan kaldırıcı bir işleve sahiptir. Bu işlev ise sözleşmeye getirilecek bir cezai şart ile etkili kılınabilecektir. Taraflar bu yol ile, sözleşmenin asgari süre sona ermeden haksız feshi halinde fesih yapan tarafın cezai şart ödeyeceğini kabul etmiş olur⁴⁵. Cezai şart iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile getirilebilir⁴⁶.

Cezai şartın feriliği ilkesi, cezai şartın şeklinin asıl sözleşmenin şekline tabi olmasını gerektirdiğinden⁴⁷, kural olarak asgari süreli iş sözleşmelerinde öngörülen cezai şartın geçerliliği yazılı şekil şartına bağlı değildir. Bununla birlikte kanun koyucu tarafından asgari süreli iş sözleşmesi olarak yapılması öngörülen Deniz İş Kanunu ve 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununa göre yapılacak sözleşmeler yazılı şekil şartına tabi olduğundan⁴⁸, bu sözleşmelerde öngörülecek cezai şart da şekil şartına tabi olacaktır⁴⁹.

Taraflar karşılıklılık ilkesine uymak koşuluyla cezai şartın miktarını belirlemede serbesttir. Kalan süreye ait ücretlerinin ya da bunun katlarının ödenmesi gerektiği yönünde ceza miktarı belirlenmesi mümkündür⁵⁰. Hakim, tarafların belirlediği cezai şart miktarını aşırı gördüğü durumlarda kendiliğinden indirebilecektir. Bunun yanında cezai şartın, kararlaştırılan asgari sürenin tamamı dikkate alınarak belirlenmesi, haksız fesih halinde çalışılan süre ile oranlama

45 Yargıtay'a göre deneme süresi içinde fesih yapılması halinde cezai şart talep edilemez, cezai şart deneme süresinin sona ermesi ile hüküm ifade eder. Y. 9. HD, 25.2.2004, E. 2003/13060 K. 2004/3239; 9. HD, 24.4.1996, E. 1995/35258 K. 1996/9448, AYDIN, Ufuk, "4857 Sayılı İş Kanununda Çağrı Üzerine Çalışma, Takım Sözleşmesi, Deneme Süreli İş Sözleşmesi ve Mevsimlik İş Sözleşmesi", 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu, 26-27 Nisan 2013, Ankara 2016, 219.

46 SÜZEK, Fesih Hakkının Sınırlandırılması, 14; ARICI, Cezai Şart, 35; cezai şartın işyeri yönetmelikleri ile getirilmesi durumunda ise SAYMEN, bu düzenlemenin işverenin tek taraflı iradesinin ürünü olacağından bahisle mevzuata aykırı olacağını savunmuştur, İş Hukuku, 70-71; Aksi yönde, ARICI, Cezai Şart, 42. Yazar yönetmelik hükümlerinin iş sözleşmesinin muhtevasına dahil olduğuna dair bir iş sözleşmesi hükmünün bulunması halinde ve işçinin yönetmelik hükümlerini bildiği veya bilebilecek durumda olduğu durumda cezai şartın geçerli olacağını savunmaktadır.

47 ARICI, Cezai Şart, 33; HATEMİ/GÖKYAYLA, 366; EREN, 1183-1184.

48 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu kapsamında çalışanlarla yapılacak iş sözleşmesinin hukuki niteliğine ilişkin öğretici görüşleri ve Yargıtay yaklaşımı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ERENER, Ebru, Türk İş Hukukunda Asgari Süreli İş sözleşmesi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2016, 78 vd.

49 GÜNAY, Cezai Şart, 88.

50 Y. 9. HD, 21.1.2010, E. 2009/46225 K. 2010/604, Kazancı İçtihat Bankası.

yapılarak, çalışılmayan süreye denk düşen miktarın ödenmesini gerektirir⁵¹. Yargıtay uygulaması da bu yöndedir⁵². Bu oranlamanın ardından dahi, Hakimin TBK m. 182/3 kapsamında fahiş gördüğü cezai şartı indirmesi mümkündür⁵³.

Asgari süre içinde yapılacak bu feshin hukuki niteliği ve buna bağlanacak sonuçların tespiti, asgari dönemde sözleşmenin tabi olacağı sözleşme rejimine göre farklılık göstermektedir. Öğretide asgari süreli iş sözleşmelerinin fesih hakkı sınırlandırılmış belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu ağırlıklı olarak kabul edilmekle birlikte, asgari süre içinde belirli veya belirsiz iş sözleşmesi türlerinden hangisinin hukuki rejimine tabi olacağı konusunda farklı görüşler bulunmaktadır⁵⁴. Bu bağlamda asgari süre içinde sözleşmeye belirli süreli iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanması ile belirsiz süreli iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmasının sonuçları farklı olacak, işçinin talep edebileceği haklar değişiklik gösterecektir. Asgari süre içinde işveren tarafından gerçekleştirilecek haksız fesihlerde işçinin iş güvencesi hükümlerinden mi yararlanacağı yoksa bakiye süre ücretini mi talep edeceği hususu cezai şartın talebi ile de yakından ilişkilidir.

2.3.2. Cezai Şart ve İş Güvencesi İlişkisi

İş sözleşmesi taraflarının, belirsiz süreli sözleşmeyi bildirimli feshetme hakkını belirli bir süre boyunca sınırlandırmaları sonucunda ortaya çıkan asgari süreli iş sözleşmesi, temelinde bir belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğundan işçi, asgari süre içerisinde veya asgari sürenin sona ermesinden sonra gerçekleştirilecek haksız fesih halinde iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecektir⁵⁵.

51 ÇELİK, Nuri/CANİKLİOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 29. Bası, İstanbul 2016, 359; SÜZEK, İş Hukuku, 769; MOLLAMAHA-MUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, 888.

52 Y. 9. HD, 24.3.2016, E. 2014/35975 K. 2016/7275; 22. HD, 2.3.2014, E. 2013/6500 K. 2014/6727; 9. HD, 30.6.2011, E. 2009/17402 K. 2011/19618; Y. 9. HD, 21.1.2010, E. 2009/46225 K. 2010/604; Y. 9. HD, 13.5.2010, E. 2008/26003 K. 2010/13047, Le-galbank.

53 Y. 22. HD, 14.1.2016, E. 2014/26321 K. 2016/631, “Şu halde, davalının çalıştığı ve çalışması gereken süreler oranlanmak ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun 182. maddesinin son fıkrası gereği indirim yapılmak suretiyle belirlenecek cezai şart alacağının hüküm altına alınması gerekirken, yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”; öğretide, fahiş cezai şart tespit edilirken alacaklının menfaatleri ile borçlunun menfaatlerinin arasında açık bir oransızlığın bulunması ile cezai şartın adalet ve hakkaniyetle bağdaşmayacak ölçüde yüksek tespit edilmesi noktalarına dikkat edilmesi gerektiği belirtilmiştir, ARICI, Cezai Şart, 40-41.

54 Asgari süreli iş sözleşmesinin asgari süre içinde haksız feshi halinde uygulanacak hukuki rejime ilişkin öğretide görüşleri için bkz. ERENER, 113 vd.

55 ODAMAN/KARAÇÖP, 304.

4773 sayılı Kanun⁵⁶ ile hukuk sistemimize giren ve ardından 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına alınan iş güvencesi, Kanunda yer verilen şartlara sahip olan işçilerin iş sözleşmelerinin geçerli neden olmaksızın bildirimli olarak feshedilememesi esasına dayanır. İşK md. 18'e göre bir işçinin iş güvencesi kapsamına girebilmesi için; işyerinde otuz veya daha fazla işçi çalışıyor olması, işçinin en az altı aylık kıdemi olması, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması(f. 1) ve işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili niteliğinde olmaması(f. 5) gerekir. Bu şartların varlığı halinde işveren iş sözleşmesini bildirimli feshedebilmek için işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır(f. 1). Kanuni şartlar çerçevesinde iş güvencesi kapsamında yer alan işçi fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde işe iade davası açabilir(m. 20/1).

İşe iade davasında mahkeme, işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı tespit ederek feshin geçersizliğine karar verirse, işçinin işe iadesi yönünde hüküm verir(m. 21/1). Bunun üzerine işçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunması gerekir, aksi halde işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur(m. 21/5).

İşçinin başvurusu üzerine işçiyi bir ay içinde işe başlatmayan işveren işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur(m. 21/1). Mahkeme feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler(m. 21/2). Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir(m. 21/3). İşçinin işe başlatılması halinde ise, peşin olarak ödenmiş ihbar tazminatı ile kıdem tazminatı varsa, bu tutar yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemedен mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürelerle ait ücret tutarı ayrıca ödenir(m. 21/4)⁵⁷.

56 İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, RG. T. 15 Ağustos 2002, S. 24847.

57 İşe iade davasının sonuçlarına, yapılacak ödemelere ve bunların hesabına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. CENTEL, Tankut, İş Güvencesi, İstanbul 2013, 168 vd; MANAV,

Kanun sistematığı içinde iş güvencesi hükümleri ve işe iade dava süreci bildirimli fesih ile bağlantılı olarak düzenlenmiştir. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu, işverenin iş sözleşmesini haklı neden olmaksızın feshetmesi halinde de iş güvencesi hükümlerinin uygulanmasına imkan tanımıştır. Buna göre, işverenin feshinin m. 25'te yer alan haklı nedenlerden birine dayanmaması halinde işçi, İşK m. 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilecektir(m. 25/son). Dolayısıyla asgari süre içinde gerçekleşecek haksız fesih hallerinde işçinin işe iade davası açabilmesi m. 25/son hükmüne dayanır. Zira asgari süre içinde bildirimli fesih mümkün değildir. İşK m. 24 ve 25'te yer alan haklı nedenlere dayanmayan her fesih haksız fesih teşkil edeceğinden, işverenin m. 25 kapsamında değerlendirilmeyecek fesihlerine karşı işçi işe iade davası açabilecektir.

Öğretilde, asgari süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin iş sözleşmesinin haksız feshi halinde iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için, İşK m. 18'de yer verilen koşulların var olması gerektiği savunulmuştur⁵⁸. Bu görüşe göre işyerinde otuz veya daha fazla işçi çalışıyor olması, işçinin en az altı aylık kıdemi olması, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması şartları mevcutsa işçi iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecek ve işe iade davası açabilecektir.

Asgari sürenin sona ermesinden sonra gerçekleşecek fesihlerde işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması için gerçekten bu şartların varlığı gerekir. Ancak kanımızca, asgari süre içinde gerçekleşecek haksız fesihlerde işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için işyerinde otuz veya daha fazla işçi çalışıyor olması şartı ile en az altı aylık kıdem şartının varlığı gerekmez. İşveren iş sözleşmesini haklı neden olmaksızın feshettiğinde, işçi sırf bu nedenle işe iade davası açabilir. Nitekim gerek öğretide gerek yargı kararlarında iş güvencesi hükümlerinden yararlanma imkanının genişletilebileceği fikri ağırlıklıdır. Otuz işçi kriteri ve altı aylık kıdem şartı bakımından bu koşulların nispi emredici olduğu ve işçi lehine kısaltılabileceği veya kaldırılabilceği ileri sürülmektedir⁵⁹. Yargıtay da kararlarında bu şartların nispi emredici olduğunu,

A. Eda, İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Ankara 2009, 351 vd.; YİĞİT, Yusuf, İş Hukukunda Geçersiz Fesih Kavramı ve Geçersiz Fesih Üzerine İşe İade Başvurusu Üzerine İşe İade Başvurusu Yapan İşçinin İşverence İşe Başlatılmaması ve Sonuçları, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. II, İstanbul 2011, 1162 vd.

58 ÇİL, 49; ODAMAN/KARAÇÖP, 304; ASTARLI, 2015 Değerlendirme, 118 vd.

59 SÜZEK, İş Hukuku, 681; SOYER, Polat, Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, İstanbul 2005, 43; ŞAHLANAN, Fevzi, İş Güvencesinde Otuz İşçi Koşulunun Nispi Emredi-

iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile iş güvencesinden yararlanabilecek işçilerin kapsamının genişletilebileceğini belirtmektedir⁶⁰.

Bize göre de, iş güvencesinin kapsamını belirleyen yukarıda belirtilen otuz işçi ve altı aylık kıdem şartlarını düzenleyen hüküm mutlak emredici olduğundan, söz konusu şartlar işçi lehine değiştirilebilir veya tamamen ortadan kaldırılabilir. Asgari süreli iş sözleşmesi yapmak suretiyle işveren, asgari süre boyunca işçiyi çalıştırma taahhüdü altına girdiğinden, esasen asgari süre ile sınırlı olmak üzere işçiye bir iş güvencesi vermiş olur⁶¹. Dolayısıyla asgari süreli iş sözleşmesi yaparken var olan irade işverenin, m. 18'de yer alan şartlar gerçekleşmese dahi işçinin bu madde kapsamında işe iade davası açarak bunun sonuçlarından yararlanmasına imkan tanıyacağı şeklinde yorumlanmalıdır. Bir başka ifade ile, taraflar iş sözleşmesi yapmakla, işçinin asgari süre içinde iş güvencesi hükümlerinden yararlanacağını kabul etmiş olur.

Bu noktada, kararlaştırılan cezai şartın, İşK m. 21/son hükmünün emredici niteliğine ayrılık teşkil edip etmediği hususu önem arz etmektedir. İşK m. 21/son bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini değiştirecek sözleşme hükümlerinin geçersiz olduğunu belirterek iş güvencesi tazminatı ve boşa geçen sürelerle ilişkin miktarların mutlak emredici olduğu ve işçinin lehine dahi olsa değiştirilemeyeceği düzenlemiştir. Bu düzenlemenin özellikle toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine getirilecek düzenlemeleri sınırlamayı amaçladığı belirtilmektedir⁶². Hüküm mutlak emredici niteliği ise öğretide eleştirilmektedir⁶³. Yargıtay da bu düzenlemeye uygun şekilde iş güvencesi

ciliği, *Tekstil İşveren Dergisi*, Temmuz 2006, 2-4; YILDIZ, Gaye Burcu, İş Güvencesi Hükümlerinin Uygulanmasında Otuz İşçi Ölçütünün Nispi Emredici Niteliği, *Legal İHSGHD*, 11/2006, 907; GÜZEL, Akademik Forum, 269; MANAV, 67-68; SENYEN KAPLAN, E. Tuncay, İş Sözleşmesini Fesih Hakkının Sınırlandırılması, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan C. I, İKÜ HFD, Özel Sayı, C.15, S.1, İstanbul 2016, 342.

60 Y. 9. HD, 31.10.2016, E. 2015/35440 K. 2016/18789; 7. HD, 27.10.2016, E. 2016/24423 K. 2016/17708; 22. HD, 6.6.2016, E. 2016/14482 K. 2016/16490; 22. HD, 14.12.2015, E. 2015/32075 K. 2015/34446, Kazancı İçtihat Bankası; Y. 9. HD, 22.2.2010, E. 2010/4905 K. 2010/4260; 9. HD, 22.12.2008, E. 2008/40711 K. 2008/34678, Legalbank; 9. HD, 26.5.2005, E. 2005/12317 K. 2005/19404, kararın incelemesi için bkz. YILDIZ, Otuz işçi ölçütü, 902 vd.

61 MANAV, 50; GÜZEL/ÖZKARACA/UGAN, 477; ALPAGUT, Asgari Süreli, 16; YILDIZ, Gaye Burcu, Güvenceli Esneklik ve 4857 sayılı İş Kanunu, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, İstanbul 2011, 210; KABAKÇI, Mahmut, "Belirli Süreli İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesheden İşçinin Bakiye Süre Ücreti Talebi", *Karar İncelemesi, Sicil İş Hukuku Dergisi*, Mart 2011, 132.

62 DOĞAN YENİSEY, Kübra, İş Hukukunun Emredici Yapısı, İstanbul 2014, 86.

63 MANAV, 414; ÖZDEMİR, Erdem, *İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri, AÜHFD, Y. 2015*, 117.

kapsamında yer alan işçiler bakımından öngörülen cezai şartın geçeriz olduğuna hükmetmektedir⁶⁴. Yüksek Mahkeme ayrıca, iş güvencesi kapsamında yer almayan işçiler bakımından da kararlaştırılan cezai şartın iş güvencesi tazminatı miktarı ile sınırlı olarak geçerli olduğunu kabul etmektedir⁶⁵.

Kanaatimizce İşK m. 21/son hükmü, tarafların cezai şart kararlaştırmalarının ve bunun talep edilebilmesinin önünde bir engel teşkil etmemektedir⁶⁶. Cezai şart her halde Kanunda yer alan ve feshe bağlanan tazminatlardan bağımsız nitelik taşır⁶⁷. Kararlaştırılan süreden önce gerçekleştirilecek haksız feshe karşı öngörülen cezai şart İşK m. 21'deki tazminatları arttırıcı değil, tarafları yükümlülüğe aykırı davranmamaya zorlayıcı niteliktedir. Dolayısıyla, işçi iş güvencesine ilişkin hükümlerden yararlanacağı gibi, cezai şartı da talep edebilmelidir⁶⁸.

2.3.3. Cezai Şart ve Bakiye Süre Ücreti İlişkisi

Asgari süreli iş sözleşmesinde bir süre kararlaştırılması ve bu süre içinde sözleşmenin bildirimli fesihle sonlandırılmaması, onu belirli süreli iş sözleşmesine yaklaştırmaktadır. Bu durum ise haksız fesih halinde belirli süreli iş sözleşmelerinin haksız feshine ilişkin kuralların uygulanıp uygulanmayacağı başka bir deyişle asgari süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin bakiye süre ü-

64 Y. 7. HD, 30.5.2016, E. 2016/7946 K. 2016/11723; 22. HD, 30.12.2014, E. 2013/27996 K. 2014/37376; 9. HD, 19.3.2012, E. 2009/49293 K. 2012/8897; 9. HD, 13.5.2010, E. 2008/26003 K. 2010/13047, Kazancı İçtihat Bankası.

65 Y. 22. HD, 30.12.2014, E. 2013/27996 K. 2014/37376; İş güvencesi kapsamında yer almayan işçiler bakımından bu Yargıtay içtihadının eleştirisi için bkz. DOĞAN YENİSEY, Cezai Şart, 39; SENYEN KAPLAN, Fesih Hakkı, 341.

66 Aynı yönde, ALPAGUT, Asgari Süreli, 20. Ayrıca yazar, asgari süreli iş sözleşmeleri ile cezai şart öngörülerek fesih hakkının sınırlandırıldığı belirsiz süreli iş sözleşmelerinin farklı sözleşme tipleri olduğunu savunmakta, feshe yönelik cezai şart öngörülmesi halinde kural olarak asgari süreli iş sözleşmelerinin bulunmadığını belirtmektedir. Bu sebeple yazar md. 21/son ve cezai şart arasındaki söz konusu değerlendirmesini, asgari süreli iş sözleşmeleri bakımından değil, fesih hakkı cezai şart öngörmek suretiyle sınırlandırılmış belirsiz süreli iş sözleşmeleri bakımından yapmaktadır. ALPAGUT, Asgari Süreli, 20.

67 KARAGÖZ, Cezai Şart, 214.

68 İşK m. 21/son hükmü karşısında, geçersiz fesih halinde cezai şart kararlaştırılmasının mümkün olmadığı yönünde, ÇELİK, İş Hukuku Dersleri 24. Bası, İstanbul 2011, 254; Ayrıca bkz. KARAGÖZ, Cezai Şart, 216 vd. Yazar, işçinin iş güvencesi tazminat ve cezai şartın her ikisini birden talep edemeyeceği fakat cezai şartın sekiz aylık üst sınırı aşması halinde yalnızca üst sınırı aşan tutarın geçersizliğine hükmedilmesi gerektiğini, bu durumda işçinin üst sınır olan sekiz aylık ücret tutarındaki işe başlatmama tazminatına hak kazanabileceğini savunmaktadır.

retine hak kazanıp kazanamayacağı sorusunu gündeme getirmektedir. Ancak bu husus, yalnızca asgari süre içinde yapılacak fesihler bakımından söz konusu olmaktadır. Asgari sürenin bitimiyle sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak herhangi bir kısıtlama olmaksızın devam edeceğinden bakiye süre ücreti talep hakkı mümkün olmayacaktır⁶⁹.

Öğretide, iş güvencesi kapsamında yer almayan, işe iade davası açma hakkı olmayan işçilerin, iş sözleşmesinin asgari süre içinde feshedilmesi halinde bakiye süre ücret tutarını talep edebileceği ileri sürülmüştür. Bu görüşe göre, eğer işçi iş güvencesi kapsamında yer alıyorsa işe iade davası açılması söz konusu olacağından bakiye süre ücret talebinin reddi gerekecek, işçi iş güvencesi kapsamında değilse bakiye süre ücretini talep edebilecektir⁷⁰.

Asgari süreli iş sözleşmesinin asgari süre boyunca haklı neden olmaksızın feshedilemiyor oluşu bu sözleşmeyi belirli süreli iş sözleşmesi ile ortak bir paydada buluşturmakta ve bu nedenle asgari süre içinde gerçekleşen haksız fesiHLere belirli süreli iş sözleşmelerinin süresinden önce haksız feshine ilişkin sonuçların uygulanmasını gerektirmektedir. Bu durumda asgari süreli iş sözleşmesi asgari süre içinde haklı neden olmaksızın feshedildiğinde, işçi bakiye süre ücretini talep edebilecektir. Belirli süreli iş sözleşmelerinde olduğu gibi asgari süreli iş sözleşmesi de asgari süre ile sınırlı olarak işçiye iş güvencesi sağlamaktadır. Bu yol ile işveren asgari süre boyunca işçiyi çalıştırarak ücretini ödeyeceğini garanti etmektedir. Ancak bu taahhüde aykırı olarak sözleşme haksız feshedildiğinde, garanti edildiği varsayılan ücretin işçi tarafından talep edilebileceği kabul edilmeli ve bu anlamda TBK'nin belirli süreli iş sözleşmelerinin haksız feshine ilişkin hükümleri uygulama alanı bulmalıdır.

Yukarıda açıklamalar birlikte değerlendirildiğinde işçinin hem iş güvencesi hükümlerinden yararlanması hem de bakiye süre ücretine hak kazanması birbiri ile çelişkili görünebilir. asgari süreli iş sözleşmesinin haksız feshine belirli süreli iş sözleşmelerinin haksız feshine ilişkin hükümlerin uygulanması gerekmekte birlikte, asgari süreli iş sözleşmelerinin temelde bir belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu dikkate alınmalıdır. Asgari süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi, sırf sözleşmenin belirsiz süreli olması nedeniyle Kanunen iş güvencesi hükümlerinden yararlanma imkanına sahip olmaktadır. Ancak iş güvencesi kurumu belirsiz süreli iş sözleşmelerinin, bakiye süre ücret alacağı ise belirli süreli iş sözleşmelerinin feshine ilişkin sonuçtur. Bu bağlamda aynı hukuki

69 ODAMAN/KARAÇÖP, 304; Y. 9. HD, 22.9.2003, E. 2003/2474 K. 2003/15155, Legalbank.

70 ODAMAN/KARAÇÖP, 304.

yararı korumaya yönelik olması nedeniyle aynı anda her iki korumadan da yararlanması kanımızca mümkün olmayacaktır. Kaldı ki, İşK m. 21/son hükmünün emredici niteliği işe iade davasının sonuçları ile birlikte bakiye süre ilişkin ücrete hak kazanılmasının önünde engel teşkil etmektedir.

Bize göre burada, işçinin seçimlik hak sahibi olduğu ve İşK m. 20 veya TBK m. 438 hükümlerinden birini tercih edebileceği kabul edilmelidir. Kural olarak iş güvencesi hükümlerinin işçinin daha lehine olduğu düşünülse de her durumda yeterli korumayı sağlayamayabilir⁷¹ ve bakiye ücret talebi işçinin daha lehine olabilir. Örneğin iki yıllık asgari süreli iş sözleşmesinin yapıldığı ve fakat sözleşmenin üçüncü ayında işverenin sözleşmeyi haksız feshettiği varsayımında, işçi iş güvencesi hükümlerinden yararlanıp işe iade edildiğinde 4 aya kadar boшта geçen süreye ilişkin ücrete hak kazanacak, işe başlatılmaması halinde ayrıca maksimum 8 aylık ücreti tutarında iş güvencesi tazminatı alabilecektir. Oysa TBK m. 438 uyarınca bakiye süre ücretini talep ettiğinde bu miktar yirmi bir aylık ücret tutarında olacaktır.

Hangi Kanun hükmüne dayanmanın işçinin daha lehine olduğu her somut olayda farklılık göstereceğinden kanaatimizce işçinin seçimlik hak sahibi olduğunun kabul edilmesi ve hakim taleple bağlı olarak hüküm vermesi yerinde olacaktır.

Yargıtay, öteden beri asgari süreli iş sözleşmelerinin asgari süre içinde fesihine ilişkin olarak bakiye süre ücretine hükmetmektedir. Yüksek Mahkemeye göre, bakiye süre ücreti alacağı belirli süreli iş sözleşmesi söz konusu ise talep konusu olabilir. Belirsiz süreli iş akitlerinde garanti süreli çalışma hali dışında bakiye süre ücreti talep edilemez⁷². Bununla birlikte 7. ve 9. Hukuk Dairelerinin 5580 sayılı Kanuna tabi çalışanlarla yapılacak iş sözleşmelerinin asgari süreli olduğuna yönelik kararlar vermeye başlamasının ardından, aynı daireler 5580 sayılı Kanun kapsamında çalışanlar bakımından iş sözleşme-

71 BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, 5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu Kapsamında Yapılan Zincirleme İş Sözleşmesinin Sona Ermesinde Kıdem Tazminatı (Karar İncelemesi), İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan , C. I, İstanbul 2016, 234; Hukukumuzda kabul edilen iş güvencesi sistemine ilişkin eleştiriler için bkz. ÖZKARACA, Ercüment, Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Güvencesi Sisteminde Yaşanan Sorunlar ve Yeni Bir Model Önerisi, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hakemli Hukuk Dergisi, S. 91-92, Mart-Nisan 2012, 103 vd.

72 Y. 9. HD. 26.05.2015, E.2014/5054, K.2015/19031; 9. HD, 11.12.2015, E.2014/22190, K.2015/35145, Kazancı İçtihat Bankası; Y. 9. HD, 16.9.2014, E. 2012/23087 K. 2014/26840, Legalbank.

sinin belirsiz süreli olduğundan bahisle, bakiye süre ücret talebinin reddine karar vermektedir⁷³.

İş sözleşmesinin asgari süre içinde haksız feshi halinde işçinin bakiye süre ücretini talep etmesi durumunda bu tazminatın yanı sıra cezai şarta hak kazanıp kazanamayacağı sorusuna olumlu yanıt vermek gerekir. Nitekim Yargıtay da belirli süreli iş sözleşmelerinin haksız feshinde cezai şarta ilişkin kararlarında işçinin hem bakiye süre tazminatına hem de cezai şarta hak kazanabileceğini, bu halde cezai şartın ifaya eklenen cezai şart niteliğinde olduğunu belirtmektedir⁷⁴.

Asgari süreli iş sözleşmelerinin asgari süre içinde feshi halinde de ifaya etlenen cezai şart niteliğinin geçerli olduğu kanaatindeyiz. Cezai şart, mali değere sahip ayrı bir edimdir⁷⁵. Yalnızca sözleşmeye aykırı davranışın yaptırımını sağlamak ve bu yolla sözleşmeye uygun davranışı garanti altına almak amacı taşıdığından borca aykırı davranış başlı başına cezai şartın ödenmesini gerektirir. Haksız fesih halinde işçinin Kanun gereği hak kazanacağı bakiye süre ücreti tutarındaki tazminat ise, sözleşmede asgari sürenin belirlenmesi ile birlikte işçinin hak kazanacağını kabul edildiği miktarı ifade eder. Taraflar asgari süre kararlaştırmak suretiyle o süre boyunca işçinin iş göreceğini ve ücretini alacağını kabul etmiş olurlar. Sonuç olarak bu iki alacağın koruduğu menfaatler birbirinden farklıdır ve işçinin aynı anda her iki miktara birlikte hak kazanabilmesi gerekir.

İş sözleşmesi taraflarının hem asgari süre kararlaştırması hem de cezai şart öngörmesi, asgari süreye uyulacağı aksi halde cezai şartı ödeyerek asgari süreye uyma yükümlülüğünden kurtulmanın mümkün olduğu şeklinde anlaşılmalıdır. Yukarıda da ifade ettiğimiz gibi cezai şart, zarar gidermeyi değil borcun ifasını sağlamayı amaçlar. Bu sebeple, taraflardan birinin asgari süre içinde sözleşmeyi haksız feshetmesi halinde, yalnızca cezai şartı ödemek suretiyle diğer yükümlülüklerinden kurtulması kabul edilemez. Aksi halde cezai şart, ifayı garanti altına alma niteliğini kaybetmiş olur. Bu sebeple asgari süre içinde gerçekleşecek haksız fesihlerde, asgari süreli iş sözleşmelerinin haksız feshine ilişkin sonuçlar doğacak, yanı sıra sözleşmeyi fesheden taraf cezai şartı

73 Y. 9. HD, 14.6.2016, E. 2015/4178 K. 2016/14248; 9. HD, 17.3.2016, E. 2014/36356 K. 2016/6472; 7. HD, 28.9.2015, E. 2014/20083 K. 2016/16608, Legalbank.

74 Y. 22. HD, 2.5.2016, E. 2015/8472 K. 2016/13064; 9. HD, 30.6.2011, E. 2009/17330 K. 2011/19554; 9. HD, 1.2.2011, E. 2010/16335 K. 2011/1775; 9. HD, 27.12.2010, E. 2010/37461 K. 2010/40824, Kazancı İçtihat Bankası.

75 TUNÇOMAĞ, Cezai Şart, 6.

da ödemekle yükümlü olacaktır. Nitekim tarafların sözleşmeye asgari süre getirme amaçları da bunu gerektirmektedir.

SONUÇ

Türk Borçlar Kanununda düzenlenen cezai şart, borçlunun borcunu hiç veya gereği gibi yerine getirmemesi durumunda ödenmesi gereken, ekonomik değer taşıyan bir edimdir. Geçerli bir asıl borca bağlı olarak kurulur fakat ondan bağımsız ayrı bir edim olarak yer alır.

İş hukukunda da yaygın olarak başvuru olan cezai şart sıklıkla iş sözleşmesinin süresinden önce haklı neden olmaksızın feshedilemeyeceği taahhüdünü garanti altına almak amacıyla kararlaştırılmaktadır. Bu uygulamaya ise belirli süreli ve asgari süreli iş sözleşmelerinde rastlanmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından Yargıtay kararlaştırılan cezai şartın ifaya eklenen cezai şart olduğu ve bu sebeple haksız fesih halinde hem bakiye süre ücretinin hem de cezai şartın talep edilebileceğini belirtmektedir. Öğretide de genel kabul bu yöndedir. Bununla birlikte asgari süreli iş sözleşmelerinin hukuki niteliğine ilişkin tartışmalar, bu sözleşmeler bakımından cezai şartın ayrıca incelenmesini gerektirmektedir. Nitekim asgari süreli iş sözleşmelerinin hukuki niteliği ve uygulanacak hükümlerin tespiti cezai şarta ilişkin düzenlemelerle yakından ilgilidir.

Asgari süreli iş sözleşmelerinin hukuki niteliğine ilişkin tartışmalar esas olarak, asgari süreli iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz iş sözleşmesi türlerinden hangisinin hukuki rejimine tabi olacağı sorunu üzerinde şekillenmektedir. Asgari süreli iş sözleşmesi özünde, belirsiz süreli iş sözleşmesine fesih yasağı getirilmesi ile kurulur. İş sözleşmesi tarafları temelde bir belirsiz süreli iş sözleşmesi kurmakta fakat bildirimli fesih haklarından asgari bir süre boyunca karşılıklı olarak feragat etmektedirler. Dolayısıyla taraflar kararlaştırdıkları süre zarfında sözleşmeyi haklı neden olmaksızın feshedememekte, ancak bu sürenin sona ermesinden itibaren bildirimli fesih haklarını kullanarak sözleşmeyi sona erdirebilmektedirler. Bu yönüyle asgari süreli iş sözleşmesi asgari sürenin bitimi ile fesih sınırlaması olmaksızın belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak devam etmekte ve taraflar sözleşmeyi bildirimli veya bildirimsiz fesihle sona erdirebilmektedirler. Bunun sonucunda da işçi şartları varsa iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecek, kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanabilecektir.

Asgari süre içinde ise sözleşmenin bildirimli fesihle sonlandırılması yasaklanmış olmakla birlikte tarafların taahhütlerine aykırı olarak sözleşmeyi haklı

neden olmaksızın feshetmeleri mümkündür. Bu durumda ise yine sözleşme sona erecek fakat bu fesih bir haksız fesih niteliği taşıyacaktır. Ancak burada esas sorun, asgari süre içinde gerçekleşecek haksız fesihlerde belirli süreli veya belirsiz süreli iş sözleşmelerinden hangisinin haksız feshine ilişkin sonuçların uygulanacağıdır.

Asgari süreli iş sözleşmesi baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi olması işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasını gerektirir. Bu kapsamda işçi işe iade davası açabilecek, işe başlatılmadığı takdirde 4-8 aylık ücret tutarında iş güvencesi tazminatı ile 4 aylık boşta geçen süreye ilişkin ücrete hak kazanacaktır. İşçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi 4857 sayılı İş Kanununa göre bazı koşullara tabi tutulmuştur. İşyerinde otuz işçinin çalışıyor olması, işçinin en az altı aylık kıdemini bulunması ve belirli nitelikteki işveren vekili olmaması olarak belirtilen şartlar gerçekleşmez ise işçi iş güvencesi kapsamı dışında kalacaktır. Ancak bize göre asgari süreli iş sözleşmeleriyle çalışan işçiler bakımından farklı bir durum söz konusudur. İş sözleşmesinde asgari bir süre belirlenmek sureti ile işçi bu süre boyunca çalışacağını, işveren ise işçiyi çalıştırarak ücretini vereceğini taahhüt etmiş olur. Esasen işveren bu yol ile işçiye bir iş güvencesi tanımış olmaktadır. İş güvencesine tabi olma şartlarından otuz işçi ve altı aylık kıdem şartı Kanunda nispi emredici olarak düzenlenmiştir. Dolayısıyla tarafların bu şartları işçi lehine değiştirmeleri hatta tamamen kaldırmaları mümkündür. Bize göre asgari süreli iş sözleşmelerinde tarafların asgari süre getirmelerindeki irade ile otuz işçi ve altı aylık kıdem şartlarını ortadan kaldıran irade aynıdır. Bir başka ifade ile tarafları sözleşmede asgari süre belirleyerek aslında bu koşulları da ortadan kaldırmaktadır. Dolayısıyla, asgari süre içinde sözleşme haksız feshedildiğinde otuz işçi ve altı aylık kıdem koşulları aranmaksızın işçi iş güvencesi hükümlerinden yararlanmalıdır.

Asgari süre içinde işveren tarafından yapılacak haksız feshe ilişkin bir diğer sorun işçinin bakiye süre ücretine hak kazanıp kazanmayacağıdır. Asgari süreli iş sözleşmesi, asgari süre içinde bildirimli fesihle sonlandırılmaması nedeniyle belirli süreli iş sözleşmelerine benzemektedir. Her iki sözleşme türünde de işveren işçiyi çalıştırarak ücretini ödeyeceğini taahhüt etmiş olur ve işverenin asgari süreli iş sözleşmelerinde bu taahhüde aykırı davranması halinde tıpkı belirli süreli iş sözleşmelerinde olduğu gibi bakiye süreye ilişkin ücret tutarında tazminatı ödemekle yükümlü olması gerekir.

Asgari süreli iş sözleşmesine ilişkin özellikler göz önüne alındığında, asgari süre içinde haksız fesih halinde işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlan-

ması ve bakiye süre ücretine hak kazanması mümkündür. Fakat kanımızca her iki hüküm aynı anda uygulanamaz. Burada işçiye bir seçimlik hak tanınmalı ve hangi kurum daha lehineyse onu talep edebileceği kabul edilmelidir.

Cezai şart asgari süreli iş sözleşmelerinde sözleşmenin devam etmesi gereken asgari süreyi garanti altına almak amacıyla sıkça başvurulmuş ve sözleşme tarafını ifaya zorlayacak uygun bir araçtır. Asgari süre içinde işveren tarafından bir haksız fesih gerçekleştirildiğinde haksız feshin sonuçlarıyla birlikte cezai şartın talep edilip edilemeyeceği sorusuna olumlu yanıt verilmelidir. Bu bağlamda bize göre asgari süre içinde gerçekleşecek haksız feshlerde işçi ister bakiye süre ücretini talep etsin isterse iş güvencesi hükümlerinden yararlanmayı seçsin, bu taleplerin yanı sıra kararlaştırılan cezai şartı da talep edebilecektir. Öğretide iş güvencesi hükümleri ile cezai şartın birlikte uygulanıp uygulanmayacağı konusunda farklı görüşler olmakla birlikte kanaatimizce cezai şart tarafları sözleşmeye uygun davranmaya zorlamayı amaçlayan bağımsız bir kurumdur. Bu sebeple iş güvencesi hükümleri ile birlikte uygulanması mümkün olmalıdır.

KAYNAKÇA

ALP, Mustafa, “Eğitim Giderleri Karşılığı Cezai Şart ve İş Akdinin Feshi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 19, Eylül 2010, 28-40 (Cezai Şart ve Fesih).

ALPAGUT, Gülsevil, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul 1998 (Belirli Süreli).

ALPAGUT, Gülsevil, “4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, Mercek, Y. 2004, 73-91 (4857 Sayılı Yasa).

ALPAGUT, Gülsevil, “Belirli Süreli, Asgari ve Azami Süreli İş Sözleşmelerinin Kurulması ve Hükümleri”, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukukunda Güncel Sorunlar Semineri (1) , İstanbul 2012, 101-135 (Güncel Sorunlar).

ALPAGUT, Gülsevil, “İşçinin Ediminin Güvence Altına Alınması Aracı Olarak Asgari Süreli Sözleşme ve Belirsiz Süreli Sözleşmede Cezai Şart”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 8, Aralık 2007, 13-21 (Asgari Süreli).

ALPAGUT, Gülsevil, “Türk Borçlar Kanunu Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri”, Legal İSGHD, S. 31, Y. 2011, 913-959 (Hizmet Sözleşmesi).

ARICI, Kadir, “Hizmet Akitlerine Cezai Şart Konulması”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.1, S.1, Haziran 1997, 31-45 (Cezai Şart).

ASTARLI, Muhittin, İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2015 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2015, 25-26 Kasım 2016, İstanbul Yayınlanmamış Tebliğ, (2015 Değerlendirme).

AYAN, Serkan, “Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, AÜHFD, C. 54, S. 4, 2005.

AYDIN, Ufuk, “4857 Sayılı İş Kanununda Çağrı Üzerine Çalışma, Takım Sözleşmesi, Deneme Süreli İş Sözleşmesi ve Mevsimlik İş Sözleşmesi”, 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu, 26-27 Nisan 2013, Ankara 2016, 202-228 (Deneme Süreli).

BAŞBUĞ, Aydın, “Tacir İşveren ve İş Hukukunda Cezai Şarttan İndirim”, Kamu-İş, C. 7, S. 2, Y. 2003, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7218.pdf> (E. T. 05.01.2017) (Cezai Şarttan İndirim).

BİLGE, Necip, “Cezai Şart”, Esat Arsebük'e Armağandan Ayrı Bası, Ankara 1957.

BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul 2012 (Belirli Süreli).

BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, “5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu Kapsamında Yapılan Zincirleme İş Sözleşmesinin Sona Ermesinde Kıdem Tazminatı (Karar İncelemesi), İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan , C. I, İstanbul 2016, 223-249 (Özel Öğretim Kurumları).

BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz/GEMİCİ, Beste, “Yargıtay Kararları Işığında Özel Okul Öğretmenleri İle Yapılacak İş Sözleşmelerinin Türüne İlişkin Bir Değerlendirme”, Prof. Dr. İlhan Uluslan'a Armağan, İKÜHFD, C. 15, S. 2, Y. 2016, 369-401.

BÜLBÜL, Şehnaz, “Belirli-Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Doğurduğu Sorunlar”, DEÜHFD, Kudret Ayiter Armağanı, C.3, S. 1-4, Ankara 1988, 307-363.

CANBOLAT, Talat, İşçi Buluşları, 1. Baskı, İstanbul 2007.

CANBOLAT, Talat, “Mevzuatta Öngörülen Bazı İş Sözleşmesi Türlerinin 4857 Sayılı İş Kanununun Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Esasları Yönünden Değerlendirilmesi”, Legal İSGHD, S. 13, Y. 2007 (Değerlendirme).

CANSEL, Erol/ÖZEL, Çağlar, Türk Borçlar Hukukunda Ceza Koşulu, <http://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2014/01/19-E.CANSEL-Ç.-ÖZEL.pdf> (Erişim Tarihi: 13.01.2017).

CENTEL, Tankut, İş Güvencesi, İstanbul 2013 (İş Güvencesi).

ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 19. Bası, İstanbul 2006.

ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 24. Bası, İstanbul 2011.

ÇELİK, Nuri/CANİKLİOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 29. Bası, İstanbul 2016.

DEMİRCİOĞLU, Murat, “İş Hukukunda Cezai Şart”, Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan, Cilt I, İstanbul 2010, 159-171 (Cezai Şart).

DEMİR, Fevzi/DEMİR, Gönenç, “İş Sözleşmesinde Yer Alan Eğitim Karşılığında Çalışma Şartı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2010, 111-122.

DOĞAN YENİSEY, Kübra, “İş Hukukunda Cezai Şart”, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukukunda Güncel Sorunlar Semineri (1), İstanbul 2012, 21-44 (Cezai Şart).

DOĞAN YENİSEY, Kübra, İş Hukukunun Emredici Yapısı, İstanbul 2014 (Emredici Yapı).

EKİNCİ, Hüseyin, Doktrin ve Uygulamada Cezai Şart, Ankara 2004.

EKONOMİ, Münir, “4857 Sayılı Kanunu Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (I) -Kavram Süre Ve Yenilenme-“, Legal İHSGHD, 9/2006 (Hukuka Uygunluk I).

EKONOMİ, Münir, “Zincirleme Hizmet Akitlerinin Belirsiz Süreli Hizmet Akitlerine Dönüşmeyeceği Haller ve Sonuçları, İHU, İşK. 9, No: 4.

EREN, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2015.

ERENER, Ebru, Türk İş Hukukunda Asgari Süreli İş sözleşmesi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2016.

GÜLER, Mikdat, “Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, Legal İHSGHD, 5/2005, 27-82 (Belirli Süreli).

GÜNAY, Cevdet İlhan, Cezai Şart (BK m. 158-161), Ankara 2002 (Cezai Şart).

GÜZEL, Ali, “İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları, Eleştirel Bir Yaklaşım”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, 15-18 Ekim 2013, Antalya, İstanbul 2014, 237-317 (Akademik Forum).

GÜZEL, Ali/ ÖZKARACA, Ercüment/ UGAN, Deniz, “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılma ve Yenilenme Koşulları”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Cilt I, İstanbul 2011, 475-566.

HATEMİ, Hüseyin/ GÖKYAYLA, Emre, Borçlar Hukuku Genel Bölüm, 3. Bası, İstanbul 2015.

KESER, Hakan, “İş Sözleşmelerinde Kararlaştırılan Cezai Şartlara İlişkin Bir Değerlendirme”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 5, Y. 2016, 17-42 (Cezai Şart).

KABAKÇI, Mahmut, “Belirli Süreli İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesheden İşçinin Bakiye Süre Ücreti Talebi”, Karar İncelemesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2011 (Bakiye Süre Ücreti).

KAR, Bektaş, “İş Sözleşmesi Türleri ve Kanunla Getirilen İstihdam Biçimleri”, 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu, 26-27 Nisan 2013, Ankara 2016, 230-276 (İstihdam Biçimleri).

KARAGÖZ, Veli, İş Sözleşmesinde Cezai Şart, Ankara 2006.

KARAGÖZ, Veli, “İşçinin Mesleki Eğitime Tabi Tutulması Durumunda Eğitim Giderlerinin Geri Ödenmesi”, Karar İncelemesi, <http://www.e-akademi.org/makaleler/vkaragoz-1.htm> (E. T. 21.01.2017) (Mesleki Eğitim).

KAPANCI, K. Berk, “Götürü Tazminat Anlaşması ve Bunun Ceza Koşulundan Ayırt Edilmesi”, Prof. Dr. Mustafa Dural’a Armağan, 2013, 655-684.

KOCAAĞA, Köksal, Türk Özel Hukukunda Cezai Şart (BK. m. 158-161), Ankara 2003.

MANAV, A. Eda, İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Ankara 2009.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, Hizmet Sözleşmesi (Kuruluş-İçerik-Sona Erme), Ankara 1995 (Hizmet Sözleşmesi).

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/ BAYSAL, Ulaş, İş Hukuku, 6. Bası, Ankara 2014.

NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul 2014 (İş Hukuku I).

ODAMAN, Serkan/KARAÇÖP, Eda, “5580 Sayılı Yasa Kapsamındaki Personelin İş Sözleşmelerine İlişkin İki Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi”, Prof. Dr. Fevzi Demir’e Armağan, Legal İHSGHD, Özel Sayı, İstanbul 2016.

OĞUZMAN, Kemal, Hizmet İş Akdinin Feshi, İstanbul 1955 (Fesih).

OĞUZMAN, Kemal, Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1992 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1992, İstanbul 1994.

OĞUZMAN, Kemal/ÖZ, Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 1-2, Gözden Geçirilmiş 13. Bası, İstanbul 2015 (Borçlar Genel I-II).

OZAN, Başak, “İş Sözleşmelerinde Kararlaştırılan Cezai Şart”, Legal İSGHD, 25/2010.

ÖZDEMİR, Erdem, “İş Hukukunda Cezai Şart”, Atatürk Üniversitesi Erzin-can Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XI, S.3-4, Y. 2005 (Cezai Şart).

ÖZDEMİR, Erdem, “İş Hukukunda Eğitim Karşılığı Öngörülen Cezai Şart”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.1, Y. 2005 (Eğitim Karşılığı Cezai Şart).

ÖZDEMİR, Erdem, “Eğitim Giderlerinin İşçiden Geri İstenebilmesi Konu-sundaki Temel Esaslara İlişkin Bir Karar İncelemesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2009, S. 14 (Eğitim Giderleri).

ÖZDEMİR, Erdem, “İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları”, İş Huku-kunda Güncel Sorunlar Semineri (4) - 22 Şubat 2014, Ankara 2014, 17-91 (İşe İade).

ÖZDEMİR, Erdem, “İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri”, AÜHFD, Y. 2015, s. 95-120 (Mutlak Emredici Hükümler).

ÖZKARACA, Ercüment, “Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Güven-cesi Sisteminde Yaşanan Sorunlar ve Yeni Bir Model Önerisi”, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hakemli Hukuk Dergisi, S. 91-92, Mart-Nisan 2012, 78-109.

SENYEN KAPLAN, E. Tuncay, “İş Sözleşmesini Fesih Hakkının Sınırlandırılması”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan C. I, İKÜ HFD, Özel Sayı, C.15, S.1, İstanbul 2016, 313-353 (Fesih Hakkı).

SOYER, Polat “Hizmet Akdinin İşçi Tarafından Feshi İçin Öngörülen Ce-zai Şartın Geçerliliği Sorunu”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, Ankara 2000 (Cezai Şartın Geçerliliği).

SOYER, Polat, “Cezai Şart (Karar İnceleme)”, Çimento İşveren Dergisi, Cilt 14, Sayı 5, Y. 2000, 29-33 (Cezai Şart).

SOYER, Polat, “Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Ka-rarları Işığında Uygulama Sorunları”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, İst-anbul 2005, 27-69 (Feshe Karşı Koruma).

SOYER, Polat “Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin ‘Yeni’ Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi”, Sicil İş Huku-ku Dergisi, Haziran 2011, Y. 6, S. 22, 12-21 (Sona Erme).

SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş 12. Bası, İstanbul 2016 (İş Hukuku).

SÜZEK, Sarper, İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması- İş Güvencesi Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Ankara 1976 (Fesih Hakkı).

ŞAHLANAN, Fevzi, “Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Cezai Şart ve Borçlar Kanunu 325 Uygulaması”, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren Dergisi, S. 368, Kasım 2010, <http://www.tekstilisveren.org/images/stories/dergi/kasim10/hukukkasim.pdf> (E. T. 21.01.2017) (Cezai Şart).

TUNÇOMAĞ, Kenan, Türk Hukukunda Cezai Şart, İstanbul 1963 (Cezai Şart).

ULUCAN, Devrim, “Belirli Süreli Hizmet Akinin Sona Ermesi”, Türk-İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları, Manfred Rehbindler/ Münir Ekonomi, İstanbul 1979 (Sona Erme).

ULUCAN, Devrim, “4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri”, Yeni İş Yasası, İstanbul 2003 (İş Sözleşmesi Türleri).

YİĞİT, Yusuf, “Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bu Serbestinin Sınırları”, DEÜHFD, C. 14, S. 2, Y. 2012 (Basım Yılı: 2013), 101-166 (Belirli Süreli).

YİĞİT, Yusuf, “İş Hukukunda Geçersiz Fesih Kavramı ve Geçersiz Fesih Üzerine İşe İade Başvurusu Üzerine İşe İade Başvurusu Yapan İşçinin İşverence İşe Başlatılmaması ve Sonuçları”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. II, İstanbul 2011, 1143-1205 (Geçersiz Fesih).

YILDIZ, Gaye Burcu, “İş Güvencesi Hükümlerinin Uygulanmasında Otuz İşçi Ölçütünün Nispi Emredici Niteliği”, Legal İHSGHD, 11/2006, 902-911.

YILDIZ, Gaye Burcu, “Güvenceli Esneklik ve 4857 sayılı İş Kanunu”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, İstanbul 2011, 203-231 (Güvenceli Esneklik).

YILDIZ, Gaye Burcu, İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2015 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015, 25-26 Kasım 2016, Yayınlanmamış Tebliğ (2015 Değerlendirme).

YUVALI, Ertuğrul, “4857 Sayılı İş Kanunu’nun Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Geçerli Olarak Yapılablmesini Objektif Bir Nedenin Mevcudiyetine Bağlaması Karşısında Asgari ve Azami Süreli İş Sözleşmeleri Bakımından Objektif Nedenin Gerekliliği”, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. I, S. 2, 2006.