

HİZMET SÖZLEŞMESİNİN İŞÇİ TARAFINDAN EKONOMİK SEBEPLERLE FESHİ

Dr. N. Binnur TULUKÇU (*)

I-KARAR METNİ

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1998/7

KARAR NO : 1998/2241

TARİHİ : 19.02.1998

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti ile ücret alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukat tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR : Bölge Çalışma Müdürlüğü'nce yapılan inceleme sonucu düzenlenen soruşturma evrakında, toplanan diğer delillere göre taraflar arasında ücret zammı konusunda bir uyuşmazlık çıktığı, davacı işçinin yüksek oranda zaman yapılması isteği davalı işveren tarafından kabul edilmediği, tartışmalar sırasında da işverenin davacıya ve diğer işlere hitaben daha fazla zam yapmayacağını, isteyen buna göre çalışabileceğini bu konuda işçilerin serbest olduğunu bildirmiş olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda davalının hizmet sözleşmesini feshettiği sonucuna varılamaz. Davacının işverenin olumsuz tutumu sonucu kendisinin sözleşmeyi feshettiği kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatı isteği reddedilmelidir. Aksine düşünceyle yazılı şekilde bu tazminat isteklerinin kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, 19.02.1998 gününde oybirliğiyle karar verildi.

(Karar metni Tekstil İşveren, S.243, Mart 2000, s.20 'de yayınlanmıştır)

II- KARARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

1- Olayda işveren ile işçiler arasında ücret zammı ile ilgili olarak yapılan tartışmada, işveren işçilere daha fazla zam yapamayacağını ve çalışıp çalışmama konusunda serbest olduklarını bildirmiştir. Bu beyanın sonucu olarak davacı işçi hizmet sözleşmelerinin işverence feshedildiği sonucuna

* S.Ü. Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Araştırma Görevlisi

vararak, ihbar ve kıdem tazminatı yıllık izin ücreti ile ücret alacağıının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Kararın değerlendirilmesinde öncelikle taraflar arasındaki uyuşmazlığın niteliğinin belirlenmesi gerekir. İş uyuşmazlıkları işçi ile işveren arasında mevzuat, toplu iş sözleşmesi, hizmet sözleşmesi ile taraflara sağlanan hakların uygulanmamasından veya eksik uygulanmasından veya bu haklara ilişkin bir hükmün yorumlanmasından veya mevcut hakların değiştirilmesi veya yeni haklar ihdas edilmesi için çıkan uyuşmazlıklardır⁽¹⁾. İşçi ve işveren arasındaki iş ilişkilerinden doğan uyuşmazlıklar, çeşitli ayrımlara tabidir. Bunlar, hak ve menfaat uyuşmazlıkları ile bireysel ve toplu iş uyuşmazlıkları ayrımlarıdır⁽²⁾.

Hak uyuşmazlığı, işçi ve işveren ilişkilerinde taraflardan birinin, diğerinin mevzuat, toplu iş sözleşmesi ve hizmet sözleşmesinden kaynaklanan haklarını ihlal etmesi veya uygulamaması sebebiyle meydana gelen uyuşmazlığı ifade eder. Bir diğer ifade ile, mevcut haklara ilişkin olarak, taraflar arasında ortaya çıkan uyuşmazlıklara hak uyuşmazlığı denir. Menfaat uyuşmazlığı ise, toplu iş sözleşmesi, hizmet sözleşmesi veya mevzuat ile sağlanan hakların üzerinde yeni haklar sağlanması, mevcut hakların değiştirilmesi veya yeni haklar meydana getirilmesi nedeniyle ortaya çıkan iş uyuşmazlığıdır.

İş uyuşmazlıkları, uyuşmazlığın tarafları esas alınmak suretiyle, bireysel iş uyuşmazlığı ve toplu iş uyuşmazlığı ayrımına tabii tutulur. Bireysel iş uyuşmazlıkları, işçi ve işveren arasında hizmet ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlıklardır⁽³⁾.

Bu tanımlardan hareketle, karara konu olan olaydaki uyuşmazlık, bireysel menfaat uyuşmazlığıdır. Türk hukukunda menfaat uyuşmazlıklarının bireysel uyuşmazlıklara konu olup olamayacağı konusu tartışmalıdır. Bazı yazarlar, bireysel iş uyuşmazlıklarının hizmet sözleşmesinden veya mevzuattan kaynaklanabileceğini belirtmek suretiyle, bireysel iş uyuşmazlıklarını

(1) Haluk Hadi SÜMER, Türk Hukukunda Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları, Prof. Dr. Jale G. AKİPEK'e Armağan, Konya 1991, s.535; Nurhan SÜRAL, İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları, Ankara 1982, s.1-4; Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 14.Bası, İstanbul 1998, 495.

(2) ÇELİK, s.495, Turhan ESENER, İş Hukuku, 3, B, Ankara 1978, s.540; SÜMER, s.535; SÜRAL, s.5, 6.

(3) ÇELİK, s.496, ESENER, s.541; SÜMER, s.537-538; SÜRAL, s.9 vd. Kenan TUNÇOMAĞ, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1988, s.459; Adil İZVEREN, İş Hukuku, C.1,2,3, Ankara 1974, s.381; z Fatih M. GÜMÜŞ, Türk Hukukunda İş Uyuşmazlıkları ve Uzlaştırma, Ankara 1972, s.164.

hak uyuşmazlıkları ile sınırlandırmaktadır⁽⁴⁾. İZVEREN, açık olarak menfaat uyuşmazlıklarının bireysel iş uyuşmazlıklarına konu olamayacağını belirtmektedir⁽⁵⁾. Karşı görüşte olan yazarlar ise, hem hak uyuşmazlıklarının hem de menfaat uyuşmazlıklarının bireysel iş uyuşmazlıklarına konu olabileceğini ileri sürmektedirler⁽⁶⁾.

Kanaatimizce, menfaat uyuşmazlıkları, hak uyuşmazlıkları gibi bireysel uyuşmazlıklarına konu olabilir. Nitekim olayda işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlık hizmet ilişkisinden kaynaklanmakta ve ücrete ilişkin mevcut hakkın yeniden düzenlenmesine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak teorik açıdan, bireysel menfaat uyuşmazlığı söz konusu olmasına rağmen, bu tür uyuşmazlıklarda toplu menfaat uyuşmazlıkları için öngörülen barışçı çözüm yollarının uygulanması mümkün değildir. Nitekim işçinin bu uyuşmazlığın çözümü için mahkemeye başvurması veya toplu menfaat uyuşmazlığı haline dönüştürmesi imkansızdır⁽⁷⁾. İş mahkemelerinin görev alanını belirleyen İş Mahkemeleri Kanununun 1. maddesi de bireysel iş uyuşmazlıklarını sadece bireysel hak uyuşmazlıkları açısından ele almıştır⁽⁸⁾.

Bireysel menfaat uyuşmazlıklarının niteliği itibariyle yargı yoluyla çözümü mümkün olmadığı gibi, işçinin bu durumda grev, işi yavaşlatma gibi mücadeleci çözüm yollarına başvurması da söz konusu olamaz. Aksi halde işveren hizmet sözleşmesini haklı sebeple (bildirimsiz) feshedebilir⁽⁹⁾. Bu durumda işçinin sadece hizmet sözleşmesi yapmama veya yenilememe veya usulüne uygun bir şekilde hizmet sözleşmesini sona erdirmeye hakkı vardır⁽¹⁰⁾.

Bu açıklamaların ışığı altında olaydaki uyuşmazlık bir bireysel menfaat uyuşmazlığıdır ve işçinin başvurabileceği tek yol hizmet sözleşmesini yenilememe veya usulüne uygun bir şekilde sona erdirmedir. Dolayısıyla olayda işverenin daha fazla zam yapamayacağını, buna göre işçilerin çalışıp çalışmama konusunda serbest olduklarını bildirmesi, hizmet sözleşmesinin işverence feshedildiği sonucunu doğurmaz. Bu durumda, işçi sadece sözleşmeyi yenilemeyebilir veya usulüne uygun bir şekilde sona erdirebilir.

(4) Nuri ÇELİK, İş Hukukunda Uzlaştırma ve Arabuluculuk, İstanbul 1973, s.3; Kenan TUNÇOMAĞ, Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Uzlaştırma ve Tahkim, İstanbul 1973, s.3; ESENER, s.548.

(5) İZVEREN, s.380.

(6) Kemal OĞUZMAN, Hukuki Yönden İşçi – İşveren İlişkileri, C. 1, 4. B., İstanbul 1986, s.112; Metin KUTAL, Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Barışçı Yollarla Çözümlemesi, Sosyal Siyaset Konferansları, 19.K., İstanbul 1968, s.221; SÜRAL, s.9; SÜMER, s.538.

(7) SÜRAL, s.9.

(8) İş mahkemeleri hakkında daha geniş bilgi için bkz. Fevzi ŞAHLANAN, İş Yargılaması, İHFM, C. XLII, S.1-4, İstanbul 1976, s.400 vd.

(9) OĞUZMAN, s.112; SÜRAL, s.9; SÜMER, s.538.

(10) KUTAL, s.221; OĞUZMAN, s.112; SÜRAL, s.9.

2- Olayda tartışılması gereken bir diğer nokta ise, fesih beyanında bulunan tarafın belirlenmesi hususudur. Daha önce belirttiğimiz gibi aradaki uyuşmazlık, bireysel menfaat uyuşmazlığı olduğu için, işçinin yargı yoluna veya mücadeleci çözüm yollarına başvurması mümkün değildir. Sadece sözleşmeyi usulüne uygun bir şekilde sona erdirebilir. Yargıtay 9.Hukuk Dairesi sözkonusu olayda, işverenin hizmet sözleşmesini feshettiği sonucuna varılamayacağını, işverenin olumsuz tutumu karşısında işçinin sözleşmeyi kendisinin feshettiğini ve böylece tazminat isteklerinin reddinin gerektiğini kabul etmiştir. Hizmet sözleşmesinin işçi veya işveren tarafından feshedilmiş olması farklı hukuki sonuçlar doğurur bu sebeple kararda sözleşmeyi sona erdiren tarafın doğru olarak belirlenmesi gerekir.

Fesih beyanı sözkonusu olayda olduğu gibi açık ve belirgin bir biçimde olmayabilir. Nitekim bazen tarafların davranışlarından da sözleşmeyi fesih beyanı anlaşılabilir. Doktrinde olayın özeliğine ve şartlarına göre fesih niyetinin yeteri derecede açıklandığı ve güven teorisine göre muhatabın bu davranışının feshe ilişkin bir irade olarak yorumlandığı hallerde fesih beyanının yapıldığı kabul edilmektedir⁽¹¹⁾. Ancak kararda işverenin daha fazla ücret zammı yapamayacağını, işçilerin çalışma konusunda serbest olduğunu bildirmesi, sözleşmenin işverence feshedildiği sonucunu sağlamaz. Buradaki beyan, bir fesih beyanı değildir. Nitekim irade hürriyetinin bir sonucu olarak işçi, hiçbir suretle, menfaati yoksa yapmış olduğu bir hizmet sözleşmesi ile bağlı kalmak zorunda değildir. Sona erdirme serbestisi, sözleşme yapıp yapmama serbestisinin tabii sonucudur. Nasıl ki, işçi hür irade ile sözleşmeyi dilediği şekil ve muhtevada yapmaya karar vermişse, dilediği zaman da ortadan kaldırmaya karar verebilir. Ancak, sona erdiren taraf, bunun hukuki sonuçlarına katlanmak zorundadır⁽¹²⁾.

İşveren olayda işçiye sona erdirme serbestisinin bulunduğunu, şayet sona erdirmezse mevcut şartlarla çalışmaya devam edebileceğini ifade etmiştir. Bunun üzerine işçinin işten ayrılması halinde, sözleşmenin işveren tarafından değil; işçi tarafından feshedildiğinin kabul edilmesi gerekir.

3- Olayda işçinin ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığı meselesinin çözümü, işçinin sözleşmeyi hangi fesih türü ile feshettiğine göre farklılık gösterir. Nitekim, işçinin hizmet sözleşmesini İş

⁽¹¹⁾ Kemal OĞUZMAN, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet "İş" Akinin Feshi, İstanbul 1955, s.170-171; EKONOMİ, s.166-167; NARMANLIOĞLU, s.250; TUNÇOMAĞ, s.201; Haluk Hadi SÜMER, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, İstanbul 1999, s.93-94.

⁽¹²⁾ N. Binnur TULUKÇU, İşverenin Hizmet Sözleşmesi Yapma Serbestisinin Sınırları, Konya 2000, zs.14-15; NARMANLIOĞLU, s.225; ESENER, s.214; EKONOMİ, s.162; Safa REİSOĞLU, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 5.B., Ankara 1983, s.76 vd.

K.md.16/II,d'ye göre haklı sebeple (bildirimsiz) feshettiği ileri sürülebilir. Bu maddeye göre işçi, "işveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya iş şartları gereğince hesap edilmez veya ödenmezse" sözleşmeyi bildirimsiz olarak derhal feshedebilir. Bu konuda, işverenin işçinin ücretini kanun veya sözleşme hükümleri gereğince hesap etmemesi veya ücreti eksik yahut geç ödemesi veya hiç ödememesi de, işçi açısından bir haklı neden olarak kabul edilir⁽¹³⁾. Yani burada ödenmesi gereken ücret bir şekilde belirlenmiştir. Ancak olayda işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlık ücret zammına ilişkindir ve bir "menfaat uyuşmazlığı" sözkonusu olmaktadır. Yoksa uyuşmazlık, sözleşme ile belirlenmiş bir ücretin işçiye ödenmemesine ilişkin değildir. Bu durumda işçinin sözleşmeyi İş K.md.16/II,d'ye göre feshetmesi imkansızdır.

İşçi sözleşmeyi ancak İş K.md.13'e dayanarak bildirimli olarak feshedebilir. Bildirimli fesih, "süresi belli olmayan sürekli hizmet akitlerinde" başvurulabilen ve sözleşmeyi belirli bir sürenin geçmesinden sonra sona erdiren irade beyanıdır (İş.K.md.13). Bildirimli fesihte taraflar sözleşmeyi sona erdirmeye konusunda tam bir serbestliğe sahiptirler⁽¹⁴⁾. Nitekim hizmet sözleşmesinin tarafları bildirimli fesih hakkını kullanılırken, karşı tarafa herhangi bir neden bildirmek zorunda olmadığı gibi bildirimli feshi gerektirecek haklı bir nedenin bulunması da zorunlu değildir⁽¹⁵⁾. Böylece olayda işçinin hizmet sözleşmesini İş.K.md.13'e göre feshettiğini kabul etmemiz gerekmektedir.

Hizmet sözleşmesini haklı bir sebebe dayanmadan fesheden işçinin işverenden ihbar ve kıdem tazminatı talep edebilme hakkı yoktur⁽¹⁶⁾. Zira ihbar tazminatı ancak sözleşmesi usulsüz feshedilen tarafça istenebilen bir tazminattır (İş K.md.13/C). Hizmet sözleşmesini İş K.md.13'e göre fesheden taraf ayrıca kıdem tazminatına da hak kazanamaz (İş K.md.14).

III- SONUÇ

Ücret zammı konusunda çıkan tartışmalarda işverenin daha fazla zam yapamayacağını ve işçilerin çalışıp çalışmama konusunda serbest olduklarını bildirmesi, işçi ve işveren arasında, hizmet sözleşmesinden kaynaklanan bireysel menfaat uyuşmazlığıdır. Bireysel menfaat uyuşmazlıklarının yargı yoluyla çözümü mümkün değildir. Ancak taraflardan biri sözleşmeyi usulüne uygun olarak sona erdirebilir.

(13) Kenan TUNÇOMAĞ / Tankut CENTEL, İş Hukukunun Esasları, 2.B., İstanbul 1999, s.194, Ünal NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, 2.B., İzmir 1994, s.293.

(14) Münir EKONOMİ, İş Hukuku, C.1, Ferdi İş Hukuku, 3.B., İstanbul 1984, s.186.

(16) EKONOMİ, s.186-187; NARMANLIOĞLU, s.279.

(17) TUNÇOMAĞ / CENTEL, s.212-213.

Olayda işverenin ifadesinden sözleşmeyi feshettiği sonucu çıkarılmaz. İşverenin daha fazla ücret zammı yapmayacağını ve isteyen kişinin çalışmaya devam edeceğini söylemesinden sonra işçinin işini bırakması, sözleşmenin işçi tarafından ekonomik sebeplerle İş K.md.13'e göre feshedildiğinin kabulü gerekir. Bu da işçiye ihbar ve kıdem tazminatı talep etme hakkı vermez.

Yerel mahkemenin işçinin kıdem ve ihbar tazminatı taleplerini kısmen hüküm altına alması hatalıdır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin, işçinin sözleşmeyi feshettiğini kabul ederek, kıdem ve ihbar tazminatı isteklerini reddetmesi yerindedir.