

DURMUŞ & DÜLGER

Hukuk Bürosu

Av. Yüce DURMUŞ

ASGARI SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ VE CEZAI ŞART İLE ÖRNEK SÖZLEŞME METNİ

İşveren ve çalışan düzenledikleri iş sözleşmesine belirli bir süre çalışma şartı koyabilir mi?

Bu belirli bir süre çalışma şartına aykırı olarak iş sözleşmesini haksız / geçersiz olarak fesheden tarafın bir cezai şart ödemesi kararlaştırılabilir mi?

4857 sayılı İş Yasasının 8. Maddesine göre; iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tabi değildir.

4857 sayılı İş Yasasının 9. Maddesine göre; taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler. İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmi süreli yahut deneme süreli yada diğer türde oluşturulabilir.

Görülebileceği üzere; 4857 sayılı İş Yasasında “ asgari süreli iş sözleşmesi “ kavramına yer verilmemiş ancak kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla tarafların ihtiyaçlarına uygun türde iş sözleşmesi düzenleyebilecekleri belirtilmiştir.

“ **ASGARI SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ** “ kavramı öğreti ve Yargıtay kararlarında öngörülmüş olup işveren ve çalışanın geçerli / haklı fesih dışındaki iş sözleşmesini sona erdirecek fesih haklarını belli bir süre ile sınırladıkları, belirlenen asgari sürenin bitiminden itibaren iş ilişkisinin sona ermediği ve ancak belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak devam edeceği belirsiz bir iş sözleşmesi olarak tanımlanabilir.

4857 sayılı İş Yasasında asgari süreli iş sözleşmesi ve cezai şarta ilişkin bir hükme yer verilmemiştir.

Mülga 818 sayılı Borçlar Kanununda; hizmet sözleşmeleri açısından cezai şartla ilgili olarak açık bir hüküm bulunmaz iken, 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 420 inci maddesinde hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulunun geçersiz olduğu hükmü getirilmiştir.

Cezai şartın işçi ve işveren hakkında ve iki taraflı olarak düzenlenmesi gereği, işçi aleyhine kararlaştırılan cezai şartın işveren aleyhine kararlaştırılandan daha fazla olmaması sonucunu da ortaya koymaktadır. İki taraflı cezai şartta işçi aleyhine bir eşitsizlik durumunda, cezai şart hükmü tümünden geçersiz olmamakla birlikte, işçinin yükümlülüğü işverenin sorumlu olduğu miktarı ve halleri aşamaz.

İşçiye verilen eğitim karşılığı belli bir süre çalışması koşuluna bağlı olarak kararlaştırılan cezai şart ise tek taraflı olarak değerlendirilemez. İşçiye verilen eğitim bedeli kadar cezai şartın karşılığı bulunmakla eğitim karşılığı cezai şart hükmü belirtilen ölçüler içinde geçerlidir.

Gerek belirli gerekse belirsiz iş sözleşmelerinde, cezai şart içeren hükümler, karşılıklılık prensibinin bulunması halinde kural olarak geçerlidir. Ancak, sözleşmenin süresinden önce feshi koşuluna bağlı cezai şartın geçerli olabilmesi için, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli olması zorunludur. **Ancak** asgari süreli iş sözleşmelerine de aynı şekilde hükümler konulması mümkündür.

İşveren ve çalışan cezai şartın miktarını seçmekte serbesttirler. Ancak şart ve ceza arasındaki ilişki gözetilerek, işçinin iktisadi açıdan mahvına neden olmayacak çözümlere gidilmelidir. Keza fahiş cezai şart hâkim tarafından da re'sen tenkis edilebilecektir.

Kişisel görüşüm; asgari süreli belirsiz iş sözleşmesinin genel olarak yerleşik iş hukuku ilkelerine uygun olmadığı ancak her somut olayın özelliklerine göre ayrıca ve hukuki bir görüş alınarak bir değerlendirme ve uygulama yapılması gerektiği yönündedir.

ÖRNEK SÖZLEŞME METNİ

İşveren ve çalışan arasında düzenlenecek sözleşmeye örnek olarak; “ ... işbu sözleşme ay / yıl asgari süreli olarak düzenlenmiş olup bu asgari süre içinde iş sözleşmesini geçersiz veya haksız olarak sona erdiren taraf diğer tarafa cezai şart ödemeyi açık ve serbest iradeleri ile kabul, beyan ve taahhüt etmiştir. Tarafların cezai şart dışındaki her türlü tazminat, alacak, zarar ve ziyanını talep etme hakkı ayrıca saklıdır ... “ şeklinde hüküm konulması mümkündür.

KAYNAK

4857 sayılı İş Yasası ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
Yargıtay 9.Hukuk Dairesi 2014 / 30506 esas, 2016 / 3383 karar sayılı ilamı
Yargıtay 22.Hukuk Dairesi 2016 / 17071 esas, 2019 / 21 karar sayılı ilamı
Yargıtay 9.Hukuk Dairesi 2016 / 16851, 2020 / 5336 karar sayılı ilamı
Yargıtay 22.Hukuk Dairesi 2016 / 28226 esas, 2020 / 1052 karar sayılı ilamı

08 Kasım 2021, Çorlu

Av. Yüce DURMUŞ

Ofis Cep Tel : (0530) 964 04 29

Web Sitesi : www.yucedurmus.av.tr