Haklı Fesihte Kalan Süre Tazminatı

MAHKEME	KARAR TARİHİ	SONUÇ
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi	21.01.2026	Bozma

ESAS NO	KARAR NO	İLGİLİ HÜKÜMLER
2025/9327	2026/454	TBK 435, TBK 437, TBK 438, TBK 114, TBK 52

ÖZET

Ücretleri ödenmediği için belirli süreli sözleşmeyi haklı nedenle fesheden çalışan, TBK 437 uyarınca ifa menfaatini kapsayan tazminat isteyebilir; TBK 438 uygulanmaz, indirim TBK 114/2 yollamasıyla TBK 52'ye göre yapılır.

Bu kararın özeti ve değerlendirmesi
savun.av.tr/hakli-feshte-kalan-sure-tazminati-tbk-437-2026-454/ →

Karar metni

Yargıtay Karar Arama sisteminde yayımlandığı hâliyle, değiştirilmeden aktarılmıştır. Taraf adları kaynakta anonimdir.

9. Hukuk Dairesi 2025/9327 E. , 2026/454 K.

"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ : İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 60. Hukuk Dairesi

SAYISI: 2024/743 E., 2025/926 K.

İLK DERECE MAHKEMESİ : İstanbul Anadolu 1. İş Mahkemesi

SAYISI: 2021/82 E., 2021/950 K.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkili ile davalı Kulüp arasında 18.08.2020 - 31.05.2021 tarihleri arası için "... Sözleşmesi" imzalandığını, sözleşme gereğince müvekkiline 10 ay boyunca aylık net 5.000,00 TL (toplam 50.000,00 TL) ödeneceğinin, daha sonra müvekkili ile davalı Kulüp arasında imzalanan Ek Protokol ile de davalı Kulüp tarafından müvekkiline ... Sözleşmesinde

kararlaştırılan ücrete ek olarak 10 ay boyunca aylık net 12.500,00 TL (toplam 125.000,00 TL) ve 31.08.2020 tarihinde net 175.000,00 TL peşinat ücreti ödeneceğinin kararlaştırıldığını, böylelikle müvekkilinin 10 ay boyunca net aylık ücretinin 17.500,00 TL (12.500,00+5.000,00 TL) olduğunu, ancak müvekkiline sözleşme ve ek protokol ile ödeneceği kararlaştırılan aylık ücret hak edişleri ile 31.08.2020 vade tarihli 175.000,00 TL'lik peşinatın 125.000,00 TL'lik kısmının ödenmediğini, bu sebeple müvekkili tarafından .... Noterliğinin 08.10.20 20... yevmiye No.lu ihtarnamesi keşide edilerek taraflar arasında imzalanan ... Sözleşmesi, Ek Protokol ve taraflar arasındaki tüm sözleşme ilişkisinin "Muhatap Kulüp'ün sözleşme kapsamında kendisine yüklenmiş olan mali yükümlülükleri yerine getirmemesi" gerekçesiyle haklı nedenle tek taraflı olarak feshedildiğini, müvekkilinin net 125.000,00 TL peşinat alacağı ile Ağustos 2020 ve Eylül 2020 aylarına ilişkin 35.000,00 TL tutarındaki ücret alacağı ve fesih tarihi olan 08.10.2020 tarihine kadar olan çalışmasına denk gelen Ekim ayına ilişkin 4.666,00 TL ücret hak edişi olmak üzere toplam 164.666,00 TL ödenmemiş ücret alacağı bulunduğunu, ayrıca 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (6098 sayılı Kanun) 438. maddesi uyarınca, "İşveren haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhal feshederse işçi, belirsiz süreli sözleşmelerde fesih bildirim süresine; belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda bu sürelere uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir." denilmek suretiyle sözleşmesi haksız nedenlerle feshedilen işçinin belirli süreli sözleşmeler bakımından sözleşmeye uyulmuş olsa idi elde edebileceği miktarı tazminat olarak isteyebileceğinin hükme bağlandığını, bu durumda açık kanun hükmü uyarınca; taraflar arasındaki belirli süreli sözleşme uyarınca müvekkilinin, sözleşmeyi davalı Kulübün edimini yerine getirmemesi sebebiyle tek taraflı ve haklı nedenle feshetmeseydi sözleşme süresi sonuna kadar hak edeceği aylık ücretin kendisine bakiye süre ücret alacağından doğan tazminat olarak ödenmesi gerektiğini ileri sürerek ücret alacağı, peşinat ücreti ve bakiye ücret alacağının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı davaya cevap vermemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; taraflar arasındaki sözleşme ve banka kayıtlarına göre davacının ödenmeyen ücret ve peşinat ücreti alacağı bulunduğu, bakiye süreye ilişkin tazminat talebine ilişkin ise 6098 sayılı Kanun'un 438. maddesi uyarınca, "İşveren haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhal feshederse işçi, belirsiz süreli sözleşmelerde fesih bildirim süresine; belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda bu sürelere uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir." denilmek suretiyle sözleşmesi haksız nedenlerle feshedilen işçinin belirli süreli sözleşmeler bakımından sözleşmeye uyulmuş olsa idi elde edebileceği miktarı tazminat olarak isteyebileceğinin hükme bağlandığı, davacı vekilince müvekkilinin sözleşmeyi davalı Kulübün edimini yerine getirmemesi sebebiyle tek taraflı ve haklı nedenle fesih ettiği belirtilmiş olup söz konusu tazminat, iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep olmaksızın feshedilmesi durumunda talep edilebileceğinden davacının bakiye süreye ilişkin tazminat şartlarının oluşmadığı gerekçesiyle bu talebinin reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, vakıa mahkemesi hakiminin objektif, mantıksal ve hayatın olağan akışına uygun dosyadaki verilerle çelişmeyen tespitlerine ve uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kurallarına, hükme dayanak alınan bilirkişi raporuna göre, İlk Derece Mahkemesinin, davacı vekilinin tüm istinaf sebeplerini karşılar mahiyetteki karar ve gerekçesinin dosya kapsamına, usul ve kanuna uygun olduğu gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Mahkemece, 25.10.2021 tarihli bilirkişi raporuna sunulan itirazların dikkate alınmamasının hatalı olduğunu,

2. Müvekkilin sözleşmeyi haklı nedenle feshettiği kabul edilmesine rağmen, yalnızca 6098 sayılı Kanun'un 438. maddesi kapsamında değerlendirme yapılarak, haksız fesih şartlarının oluşmadığı gerekçesiyle tazminat talebinin reddedildiğini, oysa taraflar arasındaki belirli süreli sözleşme, müvekkilinin ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle haklı olarak feshedilmiş olup, 6098 sayılı Kanun'un 437. maddesi ve ilgili Yargıtay içtihatları uyarınca müvekkilinin bakiye süre ücreti karşılığı zararının tazmini gerektiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacının iş sözleşmesini davalı tarafın sözleşmeye aykırı hareketinden kaynaklı nedenlerle feshetmesi hâlinde kazanacağı tazminatın ne olduğu ve nasıl hüküm altına alınması gerektiğine ilişkindir.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davacı vekilinin aşağıdaki paragrafın kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir..

2. İş sözleşmesinin feshi geçmişe etkili olmadığından sözleşmenin fesih anına kadar doğmuş hükümleri, fesihten etkilenmezler.

Sözleşmeyi haklı nedenle fesheden tarafın bunun için tazminat ödemesi söz konusu değildir. Aksine 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinin (II) numaralı alt bendi ile 25. maddesinin (II) numaralı alt bendi uyarınca iş sözleşmesini fesheden tarafın aynı Kanun'un 26. maddesi uyarınca diğer taraftan tazminat talep etme hakkı bulunmaktadır.

Aynı şekilde 6098 sayılı Kanun'un 437. maddesinde de sözleşmeyi haklı nedenle fesheden tarafın diğer taraftan talep edebileceği tazminat düzenlenmektedir.

Sözleşmeyi haklı nedenle fesheden tarafın bu hüküm kapsamındaki tazminat talep hakkının özü, kendi kusurlu davranışı ile iş sözleşmesine devamı beklenmez kılan, karşı tarafı sözleşmeyi feshe zorlayan tarafın, bu sebeple ortaya çıkan zararı gidermesidir (... ..., "İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesheden Tarafın Tazminat Hakkı", Çalışma ve ..., C.3, S.74, 2022/3, s.1762). Özetle buradaki zarar, müsbet zarar niteliğinde olup taraflardan birinin sözleşmeye uymamasından doğan ve belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından sözleşmenin süresinden önce feshi ile uygun illiyet bağı içinde olan zarardır (..., s.1755).

Esasen 6098 sayılı Kanun'un 437. maddesi kapsamında tazminat talep hakkı, 6098 sayılı Kanun'un 112. maddesinin özel bir görünümüdür. Ancak her haklı nedenle fesih hâli anılan hüküm uyarınca tazminat isteme hakkı vermez. Fesih için haklı neden oluşturacak bir sözleşme ihlalinin bulunması, bu aykırılığın kusura dayanması, sözleşmenin bu nedenle feshi ve fesih nedeniyle bir zararın ortaya çıkması gerekir (..., s.1751).

İlgili düzenlemede sözü edilen tam tazminat ifa menfaatini ifade etmektedir. Bunun anlamı, sözleşme devam etseydi talepte bulunanın içinde bulunacağı duruma getirilmesidir (... , “Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin ‘Yeni’ Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve ...Bakımından Önemi”, ... Sicil ...Dergisi, Haziran 2011, s.15; ... ..., ..., ... Hukuku, ..., Güncellenmiş Yedinci Baskı, 2022, s.825).

İş sözleşmesinin işçi tarafından feshinde ifa menfaati, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde bildirim süresi sonuna, belirli süreli iş sözleşmelerinde ise sözleşme süresi sonuna kadar olan menfaatlerdir. Özellikle belirli süreli iş sözleşmelerinde iş sözleşmesi fesih ile sona erdiğinden bakiye süre ücret alacağından değil bakiye süre ücret alacakları da dikkate alınarak belirlenecek bir tazminattan söz edilmelidir (...).

6098 sayılı Kanun'un 437. maddesinde öngörülen tazminatın kapsamı bu şekilde belirlendikten sonra ele alınması gereken bir diğer husus, tazminattan indirim yapılıp yapılamayacağı meselesidir.

Bilindiği gibi, Kanun'un haksız feshin sonuçlarının düzenlendiği 438/2 hükmünde, bu maddede öngörülen tazminattan hangi hâllerde indirim yapılması gerektiği açıkça düzenlendiği hâlde haklı fesih sonuçlarına ilişkin 437. maddede benzer bir hüküm yer almamaktadır. Şüphesiz tazminattan yapılacak indirim bakımından, belirli süreli iş sözleşmesini süresinden önce haklı nedenle fesheden tarafın talep edebileceği tazminat ile 6098 sayılı Kanun'un 438/1 hükmünde öngörülen tazminatın benzerliğinden yola çıkılarak 438/2 hükmünün kıyasen uygulanması gerektiği ileri sürülebilir. Ancak kıyas yoluna başvurulması için öncelikle bir kanun boşluğunun bulunması gerektiği gözden kaçırılmamalıdır.

Bu nedenle sorulması gereken ilk soru, 437. maddeye göre hükmedilmesi gereken tazminattan indirim bakımından bir kanun boşluğu bulunup bulunmadığıdır.

Yeri gelmişken kısaca hâkimin hukuk yaratması ve kanun boşluğu ile ilgili birkaç hususa değinmekte fayda vardır.

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun (4721 sayılı Kanun) 1. maddesine göre kanun, sözüyle ve özüyle değindiği bütün konularda uygulanır. Kanunda uygulanabilir bir hüküm yoksa, hâkim, örf ve âdet hukukuna göre, bu da yoksa kendisi kanun koyucu olsaydı nasıl bir kural koyacak idiyse ona göre karar verir. Hâkim, karar verirken bilimsel görüşlerden ve yargı kararlarından yararlanır. Kanun'un bu açık hükmü karşısında hâkimin hukuk yaratması için öncelikle bir boşluğun varlığı gerekir. Boşluk kavramı bakımından en önemli nokta ise hangi koşulların varlığı hâlinde bir boşluğun bulunduğu sorusuna verilecek yanıttır.

Hukukta boşluk, pozitif hukukun bir meseleyi düzenlemesi gerekirken kendi normatif düzenine aykırı olarak düzenlememiş olmasıdır (..., "Pozitif Hukukta Boşluk Kavramı", ... Üniversitesi ...., S.1-2, 2010, s.10). Daha kısa bir tanıma göre kanun boşluğu, gerekli kanuni düzenlemenin yapılmamış olmasıdır (..., "Örtülü (Gizli) Boşluk ve Bu Boşluğun Doldurulması Yöntemi Olarak Amaca Uygun Sınırlama (...)", ..., C.50, S.1, 2001, s.91). Diğer taraftan kanun koyucunun bilinçli olarak sustuğu hâllerde bir boşluktan söz edilemez. Aynı şekilde uyuşmazlığa uygulanacak kanunda başka kurallara atıf yapılması hâlinde de bir boşluğun varlığından söz edilmesi mümkün değildir. 4721 sayılı Kanun'un 5. maddesinde "Bu Kanun ve Borçlar Kanununun genel nitelikli hükümleri, uygun düştüğü ölçüde tüm özel hukuk ilişkilerine uygulanır." hükmü yer almaktadır. Buna göre özel hukuk alanında düzenlenmeyen herhangi bir mesele, Medeni Kanun veya Borçlar Kanunu'nun genel nitelikli hükümlerinin düzenlediği meselelerle uygunluk (veya benzerlik) gösterdiği takdirde, düzenlenmeyen mesele konusunda boşluk bulunduğu söylenemez (...,).

Diğer taraftan kanuni düzenlemede doğrudan başka kurala atıf yapılan veya başka bir kuralın uygulanmasının işaret edildiği durumlar dışında, kıyas yoluyla bir hükmün uyuşmazlığa uygulanabilmesi için mutlaka bir boşluğun varlığı gerekir (...).

Bu ilke ve esaslara göre 6098 sayılı Kanun'un "Haklı fesih sebepleri, taraflardan birinin sözleşmeye uymamasından doğmuşsa o taraf, sebep olduğu zararı, hizmet ilişkisine dayanan bütün haklar göz önünde tutularak, tamamen gidermekle yükümlüdür." şeklindeki 437. maddesi değerlendirildiğinde, normun içeriğinde iş sözleşmesine aykırılık nedeniyle haklı feshin sonucu olarak öngörülen bir tazminat düzenlenmiştir. Haklı feshin sonucu olan tazminatın, genel anlamda iş sözleşmesine aykırılıktan doğan bir tazminat olduğu tereddüt konusu değildir.

6098 sayılı Kanun'un Birinci Kısmında "Genel Hükümler" başlığı altında yer alan 114/2 hükmünde açıkça, haksız fiile ilişkin hükümlerin kıyas yoluyla sözleşmeye aykırılık hâllerine de uygulanacağı öngörülmüştür. Buradaki kıyas kavramı, kanun boşluğu nedeniyle hâkimin hukuk yaratma faaliyeti sırasındaki kıyastan farklı bir anlama gelmekte olup genel hükmün niteliğine uygun düştüğü ölçüde özel hükme uygulanmasından ibarettir. Esasen kanun koyucunun 6098 sayılı Kanun'un 437. maddesinde, tazminattan indirim konusunda ayrıca bir düzenlemeye yer vermemiş olmasının sebebi, haklı fesihte sözleşmeye aykırılıktan doğan tazminat bakımından genel hükümlerin uygulama alanı bulacak olmasıdır. Böyle bir durumda kanunda açık bir boşluk bulunduğundan söz edilemeyeceğinden 6098 sayılı Kanun'un İkinci Kısmında "Özel Borç İlişkileri" kapsamındaki bir

kanun hükmünün kıyas yoluyla uyuşmazlığa uygulanması da söz konusu değildir. Açıklanan sebeple 6098 sayılı Kanun'un 438. maddesi, 437. maddede öngörülen tazminattan indirim bakımından kıyasen uygulanamaz.

Yapılan bu açıklamalara göre 6098 sayılı Kanun'un 437. maddesi uyarınca belirlenen tazminattan indirim konusunda, aynı Kanun'un 114/2 hükmünün atfı sebebiyle genel hükümler çerçevesinde bir değerlendirme yapılmalıdır. Sözleşmeden doğan tazminat taleplerinde indirim bakımından kıyasen uygulanması gereken hüküm ise aynı Kanun'un "III.Tazminat" üst başlıklı bölümünün "İndirilmesi" kenar başlıklı 52. maddesidir. Söz konusu hükümde; tazminatın hangi hâllerde indirilebileceği düzenlenmiş olup buna göre zarar gören, zararı doğuran fiile razı olmuş veya zararın doğmasında ya da artmasında etkili olmuş yahut tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırmış ise hâkim, tazminatı indirebilir veya tamamen kaldırabilir.

Görüldüğü gibi genel hüküm niteliğindeki 52/1 hükmünde; hâkime, haksız feshin sonuçlarını düzenleyen 438. maddede öngörülenden daha geniş bir takdir yetkisi tanınmaktadır. Şüphesiz hem iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden işçinin 6098 sayılı Kanun'un 437. maddesi kapsamında hak kazanabileceği tazminat miktarı belirlenirken, hem de 52/1 hükmünde indirim bakımından hâkime tanınan takdir yetkisi kullanılırken, işçinin başka iş aramak üzere gereken çabayı gösterip göstermediği, sözleşmenin feshi nedeniyle tasarruf ettiği miktar bulunup bulunmadığı, belirli süreli iş sözleşmesinin kalan süresi içinde başka bir işe başlayıp başlamadığı veya bu süre içinde başka bir gelir elde edip etmediği gibi indirime etki eden tüm unsurlar dikkate alınmalıdır. Bu noktada işçinin herhangi bir iş arayışında olmaksızın tazminat talebinde bulunması zararın artmasına sebebiyet vermek olarak değerlendirilebilir.

Açıklanan ilke ve esaslara göre somut olay değerlendirildiğinde; davacı taraf davalı Kulüp ile aralarındaki sözleşmeyi haklı nedenle feshettiğini, haklı fesih sebebiyle zarara uğradıklarını belirterek bu zararın davalı tarafından giderilmesini talep etmiştir. İlk Derece Mahkemesince 6098 sayılı Kanun'un 438. maddesindeki şartların gerçekleşmediği gerekçesiyle talebin reddine karar verilmiş, Bölge Adliye Mahkemesince davacı tarafın istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Dosya kapsamındaki bilgi ve belgelere göre davacının muaccel ödenmeyen ücret alacakları bulunduğu, davacı tarafça verilen süreye rağmen davalı Kulüp tarafından bu ücretlerin ödenmediği anlaşılmaktadır. Sözü edilen olgular, davacının dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesinin beklenemeyeceği durum ve koşullardan sayılır. Bu durumda öncelikle feshin 6098 sayılı Kanun'un 435. maddesi uyarınca haklı nedene dayandığının kabulü yerindedir. Davacının tazminat talebi bakımından Kanun'un 437. maddesi çerçevesinde değerlendirme yapılacak olursa, somut olayda haklı fesih sebebinin davalı Kulübün iş sözleşmesine uymamasından doğduğu da açıktır.

Hâl böyle olunca yukarıdaki belirtilen ilkeler göz önünde bulundurularak belirli süreli iş sözleşmesini süresinden önce haklı nedenle fesheden davacı lehine uygun bir tazminata hükmedilmelidir. Karar verilirken bu hususun gözetilmemesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

21.01.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.