

# BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN YENİLENMEMESİ DURUMUNDA KIDEM TAZMİNATI ÖDENMESİ

**Hamit TİRYAKİ**

**Em. İş Başmüfettişi**

**tiryakidanismanlik@gmail.com**

## ÖZET

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2015 Yılında verdiği bir kararla, belirli süreli iş sözleşmelerinin süre sonunda haklı bir neden olmaksızın yenilenmemesi durumunda kıdem tazminatı ödenmesi gerektiğine hükmetti. Oysa 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinde hangi hallerde kıdem tazminatının ödeneceği sayma yoluyla belirtilmiş, belirli süreli iş sözleşmesinin süre sonunda kendiliğinden sona ermesi durumu bu sınırlı sayıya dahil edilmemişti. Bu kararla birlikte artık haklı bir neden söz konusu değilse süresi sonunda kendiliğinden sona eren belirli süreli iş sözleşmeleri içinde işverenler kıdem tazminatı ödeyeceklerdir.

**Anahtar kelimeler:** Belirli süreli iş sözleşmesi, kıdem tazminatı, feshin son çare olması ilkesi.

## 1. GİRİŞ

Belirli süreli iş sözleşmeleri, 4857 sayılı İş Kanununun 11 inci maddesinin 1 inci fıkrasına göre, "iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işverenle işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir." Anılan fıkranın 1 inci cümlesine göre, iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılması halinde belirsiz süreli sözleşmeden söz etmek mümkün değildir. Çünkü maddede geçen "İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde" ibaresinin mefhumu muhalifinden çıkan anlam bunu ifade etmektedir. Dolayısıyla iş ilişkisinin süreye bağlı olarak yapılması halinde iş sözleşmesinin belirli süreli olarak kabulü zorunludur.

Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18 vd. maddelerinde öngörülen iş güvencesi hükümlerinden yararlanma hakkı ve sözleşmenin süresinden önce işverenin haksız feshi halinde ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Keza belirli süreli iş sözleşmesi, süre bitimiyle kendiliğinden sona erdiği için işçinin kıdem

tazminatı hakkı da yoktur<sup>1</sup>. Buna karşılık, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce işveren tarafından haksız olarak feshedilmesi halinde işçi bakiye süre ücreti tutarında tazminata hak kazanmaktadır. Hal böyle olmakla birlikte, belirli süreli iş sözleşmesi genellikle işçi aleyhine olduğundan işverenin belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkı kanun koyucu tarafından sınırlandırılmıştır. İşçi lehine olduğu için iş hukukunda belirsiz süreli iş sözleşmesi asıl, belirli süreli iş sözleşmesi ise istisna olarak kabul edilmektedir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 01.04.2015 tarihinde verdiği E. 2013/22-1943, K. 2015/1131 sayılı kararında, belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin sonunda işveren tarafından haklı bir neden gösterilmeksizin yenilenmemesi durumunda işçinin kıdem tazminatına hak kazandığına karar vermiştir. Bu karar oldukça önemlidir. Zira bugüne kadar belirli süreli iş sözleşmelerinin kendiliğinden sona ermesi durumunda kıdem tazminatı ödenmeyeceğine ilişkin genel bir kabul vardı. Aşağıda bu karar ve muhalif görüşler uygun başlıklar altında ifade edilmeye çalışılacaktır.

## **2. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ**

### **2.1. Olayın Özeti**

Olay kısaca şöyledir: Özel bir okulda 01.09.2006 tarihinde çalışmaya başlayan bilgisayar öğretmeni olan davacının belirli süreli iş sözleşmesi 5.9.2011 tarihinde ihbar önellerine uyulmaksızın haklı ya da geçerli bir neden gösterilmeksizin kıdem tazminatı da ödenmeksizin feshedilmiştir.

### **2.2. Kıdem Tazminatına İlişkin Düzenleme**

4857 sayılı İş Kanununun 120 nci maddesi gereği halen yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinde işçiye hangi hallerde kıdem tazminatı ödeneceği sayılmıştır. Bu hüküm, mutlak emredici olup, yorum yoluyla genişletilemez.

1475 Sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinde kıdem tazminatına hak kazandıran nedenlerin tahdidi olarak sayıldığı ve bu nedenler arasında "belirli süreli sözleşmenin süresinin bitimi" nedenine yer verilmemiştir.

### **2.3. Öğretmenlerin Belirli Süreli İş Sözleşmesi İle Çalışmaları**

---

<sup>1</sup> Mustafa ÇENBERCİ, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1976, s.338-339; Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2012, s. 319; Sarper SÜZEK, İş Hukuku, İstanbul 2006, s.553, Ünal NARMANLIOĞLU, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, İzmir 1998, s.428, Gülsevil ALPAGUT, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, İstanbul 1998, s.200-201, Yrg. 9.HD'nin 16.2.1996 tarihli ve E: 1995/26332, K: 1996/2570, Yrg. 9.HD'nin 22.02.2001 tarihli ve E: 2000/18588, K: 2001/3147 sayılı kararları.

Bilindiği üzere, özel öğretim kurumları 08.06.1965 tarih ve 625 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununu yürürlükten kaldıran 08.02.2007 tarih ve 5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunuyla düzenlenmektedir.

5580 sayılı Kanunun 9 uncu maddesi uyarınca özel öğretim kurumlarında çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticilerle kurucu veya kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmelerinin en az bir takvim yılı süreli ve yazılı olması gerekmektedir. Yapılan iş sözleşmesinde görevin türü, süresi, ders sayısı, aylık ücret veya ders saati başına verilecek ücret miktarı, terfi süreleri, zam oranları, sözleşmenin uzatılması, feshi şartlarının belirtilmesi gerektiği gibi mevzuata aykırı olmamak kaydıyla sözleşmeye isteğe bağlı özel şart ve hükümler konulması da mümkündür.

Bu yasal zorunluluk nedeniyle yani iş sözleşmesinin süresi, kanunla belirlenmiş olduğu için, kanunda belirtilen süreye uygun olarak yapılan sözleşmeler belirli süreli iş sözleşmesidir. Bu yasal zorunluluk sebebiyle sözleşmelerde objektif nedenin varlığı aranmaz. Öğretmenle yapılan belirli süreli iş sözleşmesinin zincirleme olarak birden fazla yapılması halinde de belirsiz süreli sözleşmeye dönüşmesi sözkonusu değildir.

#### **2.4. Kıdem Tazminatı Ödenmelidir Görüşünün Hukuksal Açıklaması**

##### **2.4.1. Yasada Belirli Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Ayrımının Olmadığı**

Halen yürürlükte olan ve kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinde "bu Yasaya tabi işçilerin hizmet akitlerinin..." cümlesi ile iş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli olmasının kıdem tazminatına hak kazanma açısından önemli olmadığı belirtilmiştir. Burada önemli olan fesih iradesinin kim tarafından ortaya konulduğu ve kıdem tazminatına hak kazanma koşullarının gerçekleşip gerçekleşmediğidir.

##### **2.4.2. Sözleşmeyi Yenilememe İradesinin Haklı Nedene Dayanıp Dayanılmadığı**

Belirli süreli iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü maddesi uyarınca haklı sebeple fesheden işçi bir yıllık kıdem koşulu gerçekleştiği takdirde kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Elbette kural olarak belirli süreli iş sözleşmesi kararlaştırılmış ve süre sonunda taraflardan herhangi biri fesih iradesini ortaya koymamış ise iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ereceği açıktır. Ancak belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesinden önce taraflardan biri yenilememe iradesini ortaya koymuş ise burada yenilemeyen tarafın iradesine göre kıdem tazminatına hak kazanılıp kazanılamayacağı araştırılmalıdır. İşveren yenilememe iradesini göstermiş ve haklı nedene dayanmıyor ise bir yıllık kıdem koşulu gerçekleştiği takdirde kıdem tazminatı ödenmelidir.

### **2.4.3. İşçi Lehine Yorum İlkesinin Gözetilmesi**

İş hukukuna egemen olan "işçi lehine yorum" ilkesi gözetildiğinde, kanun gereği belirli süreli kabul edilen sözleşmeyi, haklı bir neden olmaksızın yenilememe iradesini gösteren işverenin koşulların var olması halinde sona eren sözleşme sebebiyle kıdem tazminatından sorumlu olduğunun kabulü gerekir<sup>2</sup>.

### **2.4.4. Yeni Yaklaşımın Olayla Bütünleştirilmesi**

Tüm bu açıklamalar ışığında davacının davalıya çekmiş olduğu ihtarname ve Kütahya Bölge Çalışma Müdürlüğüne yapmış olduğu başvuru birlikte değerlendirildiğinde davacının birer yıllık belirli süreli sözleşmelerle 2006 yılından bu yana bilgisayar öğretmeni olarak çalışmaya devam ettiği ve her yıl sözleşmesinin yenilediği, 2011 yılında ise davacı sözleşmesinin yenilenmesini beklerken, davalı işveren tarafından herhangi bir gerekçe gösterilmeksizin sözleşmenin yenilenmemiş olması sebebiyle işveren tarafından yenilenmeyerek sona eren sözleşme sebebiyle davacının kıdem tazminatına hak kazandığı diğer bir ifadeyle davacının iş sözleşmesinin sürenin sonunda işveren tarafından haklı bir neden gösterilmeksizin yenilenmemesi sebebiyle kıdem tazminatı taleplerinin kabulü gerekmektedir.

H.G.K.ndaki görüşmeler sırasında, taraflar arasındaki sözleşmenin belirli süreli hizmet sözleşmesi olduğu, sürenin sona ermesiyle birlikte sözleşmenin kendiliğinden sona ereceği, 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinde kıdem tazminatına hak kazandıran nedenlerin tahdidi olarak sayıldığı ve bu nedenler arasında "belirli süreli sözleşmenin süresinin bitimi" nedenine yer verilmediği için davacının kıdem tazminatına hak kazanamayacağı görüşü ileri sürülmüş ise de bu görüş yukarıda belirtilen sebeplerle çoğunluk tarafından kabul edilmemiştir.

## **2.5. Karara Muhalif Olan Üyelerin Karşı Oy Gerekçeleri**

### **2.5.1. Yenilememe Beyanının Fesih Olarak Kabulü**

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, sözleşmenin yenilenmeyeceğinin önceden bir ihbar şartına bağlanması durumunda işverenin yenilememe ihbarında bulunmasını fesih bildirim olarak değerlendirerek kıdem tazminatına hükmedilmesi gerektiğine dair başlattığı uygulama<sup>3</sup> istikrar kazanmış, böylece bu hususta ortaya çıkan sorun kısmen çözüme kavuşturulmuştur. Öğretide yenilememe beyanının süre bitiminin hatırlatılması olduğu, fesih bildirim olarak

<sup>2</sup> Yrg. H.G.K.'nun 26.11.2014 tarihli ve E: 2008/22-1443, K: 2014/958 sayılı kararı.

<sup>3</sup> Yrg. 9. HD'nin 05.04.1994 tarihli ve E:1994/5717, K: 1994/5181 sayılı kararı.

nitelendirilmesinin doğru olmadığı<sup>4</sup> haklı olarak ifade edilmekle birlikte, Yargıtay'ın bu güne kadar işverenin yenilememe beyanını bir fesih olarak değerlendirmesi dahi 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinin emredici hükmüne mümkün mertebe hassasiyet gösterdiğini ortaya koymaktadır.

### **2.5.2. Kanunda Boşluk Bulunmadığı**

Kanun koyucu tarafından belirli süreli sözleşmelerin sözleşme süresince işçiye nispi bir iş güvencesi sağladığı düşüncesiyle kıdem tazminatına hak kazandıran sona erme sebepleri arasında "süre bitimi"ne bilinçli olarak yer verilmediği anlaşılmaktadır. Bu sebeple burada bir boşluktan söz edilemez.

### **2.5.3. Hakimin Hüküm İhdas Edemeyeceği**

14 üncü maddede belirtilmeyen bir sona erme sebebine dayanılarak kıdem tazminatı talep edilmesi mümkün değildir. Onama kararıyla 1475 sayılı Kanununun 14 üncü maddesinde tahdidi olarak belirtilen sona erme halleri arasına "belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin bitimi" de eklenmiş olmaktadır ki, bu sonucun kanun koyucunun iradesine aykırı olduğu açıktır. Böyle bir uygulama "hüküm ihdası" anlamına gelecektir. Ayrıca belirtilmelidir ki, hukukta yorum yoluyla istisnalar üretilemez, istisnalar da geniş yorumlanamaz.

### **2.5.4. Klasik Yorum Teorisine Aykırılık İçerdiği**

Kanun tarafından verilmeyen bir hakkın işçinin korunması ve işçi lehine yorum gibi ilkelerle verilmesi hukuka ve hakkaniyete uygun bir değerlendirme değildir. Çünkü kanunun vermediği bir hakkı yorum yoluyla vermek ve tahdidi olarak sayılmış olan hususları işçi lehine de olsa genişletmek mümkün değildir. Klasik yorum teorisine göre, her hukuki durum için uygulanabilir bir hukuk kuralı mevcuttur. Bu kural açık olmadığı zaman hakim, kanun koyucunun iradesini araştırıp bulmalıdır. Hakim gizli de olsa orada daha önceden var olan kuralın anlamını gün ışığına çıkarmalıdır. Dolayısıyla klasik teoriye göre, hakimin görevi sadece kanunu uygulamaktır; çünkü hakim yaratıcı değil, yorumcu ve uygulayıcıdır. Hakim, kanun koyucunun kastını, amacını ve kanunun açık olan lafzını bir kenara bırakıp, kanunun özü ile ruhundan bağımsız ve bilimsel temellerden yoksun bir anlam ortaya koyamaz.

Hukukta yorum yoluyla istisnaların çoğaltılması ve genişletilmesi söz konusu olamaz. Hakimin görevi kanun maddesini, lafzı, özü ve ruhuyla bilimsel yöntemlerle yorumlamak olup, kanun koyucunun yerine geçmek olamaz.

---

<sup>4</sup> Öner EYRENCİ, Savaş TAŞKENT, Devrim ULUCAN, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2006, s.199.

### **2.5.5. Sözleşmenin Asgari Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Olmadığı**

Özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin işverenle yaptığı iş sözleşmesini asgari belirsiz süreli iş sözleşmesi kabul etmek de mümkün değildir. Taraflar, kanundaki sınırlamalara tabi olarak iş sözleşmesinin alt ( asgari ) ve üst ( azami ) sınırını belirlemede özgürdür. Asgari süreli iş sözleşmesinde taraflar sözleşmenin en az ne kadar süreceği konusunda mutabık kalmaktadır. Bu tür sözleşmelerde işverenin amacı, nitelikli personelini belirlenen süre için muhafaza etmek, iş planlamasını yapmak ve planlanan işin riske girmesine engel olmak; işçi açısından ise belirlenen süre iş garantisiyle rahat bir şekilde çalışmaktır. Asgari süreli iş sözleşmesinde sürenin ne olması gerektiği tarafların özgür iradesine dayanmaktadır. Özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş sözleşmesinin asgari süresi ise tarafların özgür iradesine değil 5580 sayılı Kanunun 9 uncu maddesine yani yasaya dayanmamaktadır. Asgari süreli iş sözleşmesinin süresinden önce feshi söz konusu olmasa da bu sürenin bitiminde sözleşmenin yenilenmesi iradesine gerek yoktur. Asgari sürenin geçmesiyle taraflardan herhangi biri fesih hakkını kullanabilir. Bu durumda sözleşmeyi feshedenin haklı bir nedeni yoksa kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar. Sözleşmede, asgari sürenin yanında azami sürenin de belirlenmiş olması durumunda belirli süreli sözleşme olarak kabulü gerekir. Tüm bunlara rağmen söz konusu koşullarda belirli süreli olarak yapılan sözleşmenin asgari belirli veya asgari belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak nitelenmek tarafların ve kanun koyucunun iradesiyle özel öğretim kurumlarının amacına aykırıdır.

### **2.5.6. Kararın Eski Kararlara Aykırı Olduğu**

H.G.K.nun 30.5.2014 tarih ve 2014/22-391-710 Sayılı kararında da belirtildiği üzere "belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin bitimiyle sona ermesi durumunda; sözleşmenin sürenin bitimiyle kendiliğinden sona ermesi hali 14. maddede sayılan sona erme biçimlerinden olmadığından, diğer bir ifadeyle belirli süreli iş sözleşmesi sürenin sonunda herhangi bir fesih bildirimine gerek olmaksızın kendiliğinden sona ereceğinden; işveren tarafından yapılmış bir fesih sözkonusu olmadığı için, işçinin kıdem tazminatına hak kazanması mümkün değildir". H.G.K.nun 18.9.1996 gün ve 1996/9-489-594 Sayılı kararı da aynı doğrultudadır.

## **3. SONUÇ**

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2015 Yılında, belirli süreli iş sözleşmelerinin süre sonunda kendiliğinden sona ermesi durumunda bile, sözleşmenin yenilenmemesini haklı kılan bir neden yoksa kıdem tazminatı ödenmesi gerektiğine karar vermiştir. Oysa kıdem

tazminatını düzenleyen 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesinde kıdem tazminatına hak kazandıran haller arasında belirli süreli sözleşmenin süresinin bitimi yer almamaktadır.

Bundan sonraki çalışmalarında işverenler, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştırdıkları işçilerin iş sözleşmelerini sürenin sonunda haklı bir neden olmaksızın yenilemezlerse kıdem tazminatı ödeyeceklerini bilerek hareket etmelidirler.

### **KAYNAKÇA**

- 4857 sayılı İş Kanunu.
- 1475 sayılı İş Kanununun.
- Gülsevil ALPAGUT, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, İstanbul 1998.
- Mustafa ÇENBERCİ, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1976.
- Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2012.
- Öner EYRENCİ, Savaş TAŞKENT, Devrim ULUCAN, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2006.
- Sarper SÜZEK, İş Hukuku, İstanbul 2006.
- Ünal NARMANLIOĞLU, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, İzmir 1998.
- Yargıtay'ın Hukuk Genel Kurulu ve 9. Hukuk Dairesinin çeşitli tarihlerde verdiği kararlar.