

**KARAR
İNCELEMESİ**

BELİRLİ SÜRELİ HİZMET AKDİNİN SÜRESİNİN SONUNDA YENİLENMEYEREK SONA ERMESİ HALİNDE KIDEM TAZMİNATI

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)

Yrd.Doç.Dr. Murat Şen*

I. Karar Metni

Dava: Davacı, kıdem ve sendikal tazminat, ikramiye ve maaş farkı alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Karar: 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Dosya içeriğinden taraflar arasında belirli süreli hizmet akdi mevcut olduğu ve süre sonunda ekonomik nedenlerle hizmet akdinin davalı işveren tarafından sona erdirildiği anlaşıldığından kıdem tazminatına karar verilmesi doğru ise de belirli süreli akitlerde ihbar tazminatı talep edilemeyeceğinden davalının ihbar tazminatı isteminin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

3- Hüküm altına alınan ücret ve ikramiye alacağının hake-

* Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi.

diş tarihlerinden itibaren faiz yürütülmesine karar verilmişse de bu şekilde hüküm kurulması infaza elverişli değildir. Bu nedenle karar yerinde anılan alacaklara faiz yürütme tarihi açıkça belirtilmelidir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

(Yarg. 9. HD., 21.02.2001 T. ve E. 2000/19474, K. 2001/3060. Karar, TİSK İşveren Dergisi, Nisan 2001, C. XXXIX, S. 7, s. 16'da yayımlanmıştır).

II. Kararın Değerlendirilmesi

1. Karardan anlaşıldığı kadarıyla, belirli süreli hizmet akdi ile çalışan işçinin hizmet akdi, sürenin sonunda işveren tarafından yenilenmemiş ve buna gerekçe olarak da ekonomik nedenler gösterilmiştir.

Yerel Mahkeme, işçinin kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığını ve ücret ve ikramiye alacakları için de hak ediş tarihinden itibaren faiz yürütülmesine karar vermiştir. Muhtemelen ilk derece mahkemesi, akdin İş K.m.13 çerçevesinde sona erdirildiği kanaatine ulaşmıştır.

Yargıtay ise, karardan çok açık bir şekilde anlaşılacakla beraber, taraflar arasındaki belirli süreli hizmet akdinin süresinin sonunda işveren tarafından ekonomik nedenler ileri sürülerek sona erdirildiğini ve bu tür sona ermenin de işçiye kıdem tazminatı hakkı kazandıracığına karar vermiş; belirli süreli hizmet akitlerinin İş K.m.13 kapsamına girmediği gerekçesiyle ihbar tazminatı talep edilemeyeceği kanaatine ulaşmıştır.

Ayrıca kararda, işçinin hüküm altına alınan ücret ve ikramiye alacaklarına da hak ediş tarihinden itibaren faiz yürütülmesi şeklindeki ilk derece mahkemesinin kararının yerine getirilmesine elverişli olmadığı gerekçesiyle, yerel mahkemenin bu alacaklara hangi tarihten itibaren faiz yürütüleceğini açık-

ça belirtmesi gerektiğine de işaret edilmiştir.

2. Karara konu olay, belirli süreli hizmet akdinin süresinin sonunda işveren tarafından sona erdirilmesi ve bunun sonuçlarıyla ilgilidir. Bununla birlikte asıl üzerinde durulması gerekli konu, akdin sona ermesi halinde işçinin kıdem tazminatı alıp alamayacağı problemidir. Bunun için, hukuki tahlil yapılırken akdin BK.m. 338 veya 339 hükmü çerçevesinde sürenin dolması ile mi, İş K.m.13 veya İş K.m.17 kapsamında işveren tarafından feshedilerek mi sona erdirildiğinin tespit edilmesi gerekir. Bilindiği üzere, hizmet akdi, işveren tarafından İş K.m.17/II dışındaki bir nedenle sona erdirilirse işçi, diğer şartları da gerçekleşmişse, kıdem tazminatına hak kazanır. Önemle belirtmek gerekir ki, hizmet akdi gerek BK.m.338 veya 339 hükmü gereği sürenin dolması üzerine kendiliğinden sona ersin veya İş K.m.17/II hükmü gereği işveren tarafından sona erdirilsin işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz. Ancak işveren tarafından İş K.m.17/I, III veya İş K.m.13 çerçevesinde feshedilirse işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

a) Belirli süreli hizmet akdinin sona erme halleri

Kararda, kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmayı belirleme açısından hangi yasal dayanak esas alınarak hizmet akdinin sona erdirildiği hususunun tespiti önem taşımaktadır. Bu nedenle, belirli süreli hizmet akitlerinin sona erme halleri ve bunların doğurduğu hukuki sonuçlar üzerinde durmak gerekir.

Belirli süreli hizmet akitleri, genel itibariyle, tarafların anlaşması (ikale)¹, taraflardan birinin ölümü², sürenin dolması

¹ Taraflar, hizmet akdini sona erdirme hususunda açık veya örtülü olarak anlaşmak suretiyle yeni bir akit (hizmet sözleşmesini sona erdirme sözleşmesi) meydana getirmiş olurlar. Tarafların anlaşarak akdi sona erdirmeleri hali bir fesih değildir; zira fesih tek taraflı bir irade beyanıdır; oysa hizmet akdinin anlaşarak sona erdirilmesi, sona erdirme akdi ile meydana gelmektedir. Reşat ATABEK, İş Akdinin Feshi, İstanbul 1938, s. 33; Ferit H. SAYMEN, Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s. 540-541; Münir EKONOMİ, İş Hukuku C. I Ferdi İş Hukuku, 3. B., İstan-

ya da haklı nedenlerin varlığı halinde taraflardan birinin fesih hakkını kullanması ile sona erer³. Bunlardan, somut olayımızı ilgilendirmesi açısından yasal dayanağı belirlemeye yönelik olarak, sürenin dolması suretiyle sona erme ve fesih yoluyla sona erme konuları üzerinde ayrıca durulması gerekir.

b) Belirli süreli hizmet akdinin sürenin dolması suretiyle sona ermesi

Bilindiği üzere, hizmet akdinin tarafları, yaptıkları akdin belirli bir süre için hüküm ifade edeceğini sarih (açık) veya zımni (örtülü) olarak kararlaştırmışlarsa, başka bir söyleyişle, hizmet akdini yaptıkları anda sona ereceği zamanı da belirlemişlerse, ortada bir belirli süreli hizmet akdi vardır⁴. Belirli süreli hizmet akitleri, aksi kararlaştırılmadıkça, tarafların belirlediği

bul 1984, s. 163; Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, 15. B., İstanbul 2000, s. 151; Ünal NARMANLIOĞLU, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, 2. B., İzmir 1994, s. 239-240; Tankut CENTEL, İş Hukuku, C. I, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994, s. 169; Haluk Hadi SÜMER, İş Hukuku, 7. B., Konya 2000, s. 77.

2 Ölüm olayının hizmet akdinin sona ermesine olan etkisi, ölenin işçi veya işveren olmasına göre değişmektedir. Hizmet akdi işçinin ölümü halinde sona erer (BK.m.347/I). İşverenin ölümü halinde ise, akit, ancak işverenin kişiliği göz önünde bulundurularak yapılmış ise sona erer (BK.m.347/II). İşverenin kişiliğine bağlı olarak yapılmayan hizmet akitlerinde işverenin ölmesi hizmet akdini sona erdirmez; akit işverenin yerine geçen mirasçıları ile devam eder. Bu konu hakkında bkz. Kenan TUNÇOMAĞ/Tankut CENTEL, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1999, s. 178-179; EKONOMİ, İş Hukuku, s. 163-164; ÇELİK, s. 151-152; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 238-239; Kenan TUNÇOMAĞ, İş Hukuku, C. I, Genel Kavramlar-Hizmet Sözleşmesi, 2. B., İstanbul 1981, s. 319; CENTEL, s. 169-170; SÜMER, İş Hukuku, s. 78.

3 SAYMEN, s. 536-549; ÇELİK, s. 151-161; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 237-247.

4 CENTEL, s. 88-89; Ünal NARMANLIOĞLU, Belirli Süreli İş Sözleşmeleriyle Çalışan İşçinin Sözleşmesinin İşverence Haksız Feshi Halinde Kıdem Tazminatı Talep Hakkı, Kamu-İş, C. 5, S. 3, Nisan 2000, s. 382. Belirli süreli hizmet akitleri hakkında geniş bilgi için bkz. Gülsevil ALPAGUT, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, Ankara 1998; Şükran ER-TÜRK, Türk ve Alman Hukukunda Belirli Süreli İş Akidlerine Genel Bakış, Kamu-İş, C. 5, S. 3, Nisan 2000, s. 225-247.

sürenin dolması ile kendiliğinden sona erer; ayrıca tarafların bir ihbar veya fesih bildiriminde bulunmasına gerek yoktur⁵. Borçlar Kanunu'nun 338'inci maddesi bu hususu açıkça ortaya koymaktadır: "*Hizmet akdi, muayyen bir müddet için yapılmış yahut böyle bir müddet için maksut olan gayesinden anlaşılmakta bulunmuş ise, hilâfi mukavele edilmiş olmadıkça, feshi ihbara hacet olmaksızın bu müddetin müruriyle, akit nihayet bulur*".

Tarafların hizmet akdinin süresini açıkça veya örtülü olarak tespit etmesi mümkündür. Genellikle bu tespiti, gün, hafta, ay, yıl veya belirli bir tarih belirtilmek suretiyle yaparlarsa da; işin niteliği ve amacı⁶ da yapılan hizmet akdinin belirli süreli sayılmasını sağlayabilir. Örneğin, bir kuyunun kazılması veya otel inşaatının bitimi gibi belirli bir süreye ilişkin bulunduğu anlaşılan akitler belirli süreli dirler⁷. İşin süresi, sıva ve mozaik işlerinin tamamlanması gibi mutlaka belirli şekilde gerçekleşecek bir olaya bağlanması gerekir⁸. Vurgulamak gerekir

⁵ Ancak, BK.m.343 gereği, yaşam süresince veya on seneden uzun bir süre için yapılan hizmet akitleri, on sene geçtikten sonra, bir aylık bildirim süresine uymak suretiyle tazminatsız olarak işçi tarafından feshedebilir. Bu fesih hakkı kanunla sadece işçiye tanındığından işveren böyle bir haktan yararlanamaz. SAYMEN, s. 549.

⁶ Kanun, "işin maksut olan gayesi" ibaresi ile, tarafların, başından itibaren hangi koşullarda iş ile güdülen amacın gerçekleşeceği konusunda anlaşmış olmalarını aramaktadır. Bunun anlamı, önce böyle bir amacın saptanması ile hizmet akdinin bir süreye bağlanmak istendiği; sonra da amacın gerçekleşmesinin her iki taraf için de önceden yapılan sözleşme uyarınca açık bir şekilde belirlenebilir olmasıdır. Bkz. Devrim ULUCAN, Belirli Süreli Hizmet Akdinin Sona Ermesi, Derleyen: M. Rehbinder / M. Ekonomi, Türk-İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları, İstanbul 1979, s. 110.

⁷ SAYMEN, s. 547; Kemal OĞUZMAN, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet (İş) Akdinin Feshi, İstanbul 1955, s. 9-10 ; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 173; ALPAGUT, s. 12-14; SÜMER, İş Hukuku, s. 36.

⁸ ALPAGUT, s. 161. Doktrindeki aksi yöndeki görüşe göre ise, işin süresi, işyerinin devrolunması veya işçinin yeni bir iş bulması gibi ne zaman gerçekleşeceği, hatta gerçekleşip gerçekleşmeyeceği belli olmayan olaylara da bağlanabilir. ÇELİK, s. 153; ATABEK, s. 30; ; Emine Tuncay KAPLAN, İşverenin Fesih Hakkı, Sınırları, Hüküm ve Sonuçları, Ankara 1987, s. 6.

ki, işin niteliği ve amacı ile akdin belirli süreli olup olmadığı tespit edilecekse, bu konuda, hal ve şartlar ve özellikle yöresel ya da mesleki âdetler göz önünde bulundurulmalıdır⁹.

c) Hizmet akdinde süre belirtmenin kötüye kullanılması (zincirleme hizmet akitleri)

Bir işverenin, önce kısa süreli bir hizmet akdi yapması ve süre dolduktan sonra yeni bir kısa süreli hizmet akdi yapması ve böylece devam ederek, kesintisiz süregelen hizmet ilişkisini, birbirine bağlı kısa süreli hizmet sözleşmeleri zincirine dayandırması da sık rastlanan durumlardandır.

Kötüye kullanılma tehlikesine açık olan bu tür belirli süreli hizmet akitleri, genellikle, ya objektif haklı nedenlerin bulunması durumlarında ya da işverenlerin, bazı yükümlülüklerden kurtulması amacıyla yapılmaktadır. Belirli süreli hizmet akitlerinin kötüye kullanılması, genellikle, zincirleme hizmet akitlerinde¹⁰ kendini göstermektedir. İşçi, birbirini izler şekilde yapılan belirli süreli hizmet akitleri sonucu, belirsiz süreli hizmet akitlerinde uygulanan bildirimli fesih ve buna bağlı tüm koruyucu olanakları kaybetmektedir¹¹. İşverenler, belirsiz süreli hizmet akitlerinin feshinde öngörülen bildirim sürelerinden (veya bu süreye ait ücreti vermektense) kurtulmak ve bildirimli fesih sonucu verilmesi gereken kıdem tazminatını da ödememek amacıyla işçileri kısa süreli ve birbirini izleyen belirli süreli hizmet akitleri ile çalıştırmak yoluna gitmektedirler¹².

Yargıtay, işverenin bazı yükümlülüklerinden kurtulmak

⁹ SAYMEN, s. 547; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 173; ALPAGUT, s. 9, 102.

¹⁰ Birbiri ardına yenilenen belirli süreli hizmet akitleri zincirleme hizmet akitleri olarak adlandırılmaktadır. Bkz. TUNÇOMAĞ, s. 316-317; ÇELİK, s. 154; CENTEL, s. 91; Münir EKONOMİ, Belirli Süreli Hizmet Akdinin Hukuka Uygunluğu, Türk-İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları, Derleyen: M. Rehbinder / M. Ekonomi, İstanbul 1979, s. 5; ESENER, s. 213; KAPLAN, s. 7

¹¹ EKONOMİ, İş Hukuku, s. 81; CENTEL, s. 91.

¹² OĞUZMAN, s. 11; ÇELİK, s. 154; EKONOMİ, İş Hukuku, s. 81-82.

amacıyla birbirini izler şekilde belirli süreli hizmet akitleri kurmasını başka bir deyişle zincirleme hizmet akitleri yapmasını MK.m.2'deki dürüstlük kurallarına aykırı ve sözleşme hakkının kötüye kullanılması niteliğinde görmekte¹³ ve böyle bir durumda ayrı ayrı belirli süreli hizmet akitleri değil, başlangıçtan itibaren belirsiz süreli bir hizmet akdinin bulunduğunu kabul etmektedir. Yargıtay bazen hukuki dayanağı belirtmeksizin de aynı sonuca varmaktadır¹⁴. Doktrindeki hakim görüş de bu yöndedir¹⁵. Ancak, ardı ardına birden fazla hizmet akdi yapan işverenin her zaman akit yapma hakkını kötüye kullandığını kabul etmek de hatalı olur. Her olayın özelliği ve yapılan akdin şartları çerçevesinde yapılacak objektif bir değerlendirme, belirli süreli hizmet akdi yapılması konusunda bir takım haklı nedenlerin varlığını gösteriyorsa, hakkın kötüye kullanılmasından söz edilemez¹⁶. Yargıtay da son yıllardaki kararlarında zincirleme hizmet akitlerinin bütün hallerde belirsiz süreli hizmet akdine dönüşmüş sayılamayacağını kabul etmektedir¹⁷.

Belirli süreli hizmet akdi yapma hakkının kötüye kullanılmasını, zincirleme hizmet akitleri ile sınırlandırmamak da gerekir. Kural, belirsiz süreli hizmet akitleri olduğuna ve işçi bu tür akitlerde çeşitli kurumlar itibariyle belirli süreli hizmet akitlerine nazaran geniş surette koruyucu hükümlerden yararlandığına göre, istisnai olan durum için, yani akdin süreye bağlanması halinde, sosyal yönlerden haklı nedenlerin bulunması aranmalı ve böyle bir nedenin varlığı halinde belirli süreli hizmet akitleri hukuka uygun ve geçerli kabul edilmelidir¹⁸.

¹³ Belirli süreli hizmet akdinin sınırlandırılmasının hukuki dayanakları konusunda bkz. ALPAGUT, §4.

¹⁴ Yarg. 9. HD., 21.9.1999, E. 9537, K. 14061, Çimento İşveren Dergisi, Kasım 1999, s. 23; Yarg. 9. HD., 7.5.1998, E. 5745, K. 8434, Tekstil İşveren Dergisi, Ocak 1999, s. 13-14. Bu konuda Yargıtay'ın diğer kararları için bkz. ERTÜRK, s. 239-241.

¹⁵ ÇELİK, s. 155; EKONOMİ, Belirli Süreli, s. 16; OĞUZMAN, s. 11-12, dn. 34; TUNÇOMAĞ, s. 317; Mustafa ÇENBERCİ, İş Kanunu Şerhi, 6. B., Ankara 1986, s. 255-256.

¹⁶ TUNÇOMAĞ, s. 318-319; ÇELİK, s. 155-156; SÜMER, Uygulamalar, s. 58.

¹⁷ ERTÜRK, s. 241, dn. 75 ve orada belirtilen Yargıtay kararları.

¹⁸ ÇELİK, s. 156, ve dn. 18'de gösterilen kararlar.

Buna karşılık, objektif nedenlerin bulunmaması sonucu hukuka uygun olmayan belirli süreli hizmet akitleri, ister bir defaya ait yapılmış, ister zincirleme olsun, başlangıçtan itibaren belirsiz süreli hizmet akdi olarak kabul edilmelidir¹⁹. Yargıtay da bir kararında bu görüşü benimsemiş bulunmaktadır²⁰.

Belirli süreli hizmet akdinin yapılmasında objektif haklı bir nedenin bulunduğu hallerden biri de, bunu kanunun zorunlu gördüğü durumdur. Örneğin, 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu²¹ 32. maddesinde, “Özel öğretim kurumlarında çalışan müdür, diğer yönetici ve öğretmenler ile kurumların kurucuları veya kurucular temsilcisi arasında hizmet akdi en az bir yıl süreli olmak kaydıyla yazılı olarak yapılır. ... Millî Eğitim Bakanlığınca uygun görülecek geçici mazeretleri nedeniyle okuldan ayrılmak zorunda bulunan öğretmenlerin yerine alınacak olan öğretmenlerle, bir yıldan daha az bir süre için de sözleşme yapılabilir. ... Süresi öğretim yılı içinde sona eren sözleşmeler öğretim yılı sonuna kadar kendiliğinden yenilenmiş sayılır”.

Şu halde, belirli süreli olarak yapılması kanun tarafından zorunlu görülen hizmet akitlerinin, sürekli olarak yenilenmesi halinde, ortada bir zincirleme hizmet akdi değil, işin niteliği itibariyle hukuka uygun ayrı ayrı süresi belirli hizmet akitleri vardır. Süresi belirli olan bu akitler, sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer ve işçi de ihbar tazminatına²² ve kıdem taz-

19 Münir EKONOMİ, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesinin Susma İle Yenilenmesi, İş Hukuku Dergisi, C. 3, S. 4, Ekim-Aralık 1993, s. 570; EKONOMİ, Belirli Süreli, s. 16; EKONOMİ, İş Hukuku, s. 82-83; CENTEL, s. 91; ÇELİK, s. 155-156; SÜMER, Uygulamalar, s. 59; ERTÜRK, s. 246.

20 Yarg. 9. HD., 23.6.1999, E. 10583, K. 11343-Tühis, C. 15, S. 5, Ağustos 1999, s. 56, 58.

21 RG., 18.6.1965, S. 12026

22 Yargıtay'a göre de “Özel lisede birer yıllık belirli süreli sözleşmelerle öğretmen olarak çalışan davacının çalışması, işin özelliği itibariyle, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşmez. Belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme sürenin bitiminden önce feshedilmiş olsa dahi ihbar tazminatı hakkı doğmaz” (Yarg. HGK., 01.07.1992, E.335 K.448, İstanbul Barosu Bilgi Bankası Yargıtay Kararları Bilgisayar Programı (İBBB)).

minatına²³ hak kazanamaz. Ancak, Yargıtay, kanaatimizce isabetsiz olan yakın tarihli bir kararında, bu tür belirli süreli hizmet akitlerinin sona ermesi durumunda ihbar ve kıdem tazminatı ödenmeyeceği yönündeki görüşünden dönmekte olduğu izlenimini vermektedir. Söz konusu karar, belirli süreli hizmet akdinin yenilenmeyeceğinin işveren tarafından işçiye bildirilmesi ve bu surette hizmet akdinin haklı bir neden yokken sona erdirilmesi durumunda işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağını belirtmektedir: "Davacı, davalıya ait özel okulda 625 sayılı Yasa hükümleri uyarınca belirli süreli hizmet akti ile çalışmakta iken işveren tarafından sözleşmenin yenilenmeyeceği bildirilmek suretiyle işine son verilmiştir. İş Kanunu'nun kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesinde belirli süreli hizmet akitlerinde kıdem tazminatı ödenmeyeceğine ilişkin bir hüküm yoktur. Dairemizin yerleşmiş içtihatlarına göre, belirli süreli hizmet aktinin akitte yer alan bir hükme dayanılarak işveren tarafından yenilenmeyeceği işçiye bildirilmesi ve bu suretle iş aktinin haklı sebep olmaksızın sona erdirilmesi halinde, işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Bu nedenle, gerçekleşecek kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekirken, reddine karar verilmesi isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir"²⁴.

Denilebilir ki, 625 sayılı Kanunda olduğu gibi, belirli süreli olarak yapılmasında objektif haklı nedenler bulunan (örneğin kanun tarafından belirli süreli yapılması aranan) hizmet akitleri, her yıl için yenilenmelerine rağmen belirsiz süreli (zincirleme) hizmet akdi niteliğini kazanamazlar²⁵. Bu nedenle, sürenin sonunda kendiliğinden sona ererler; bu durum da işçiye ihbar ve kıdem tazminatı hakkı kazandırmaz.

²³ Yargıtay'a göre de "Sözleşme süresi geçen ve sözleşmeyi yenilemeyeceğini bildiren özel okul öğretmeni, kıdem tazminatına hak kazanamaz." (Yarg. 9. HD., 20.10.1992, E.6571 K.11557-İBBB).

²⁴ Yarg. 9. HD., 05.04.1994, E.5717 K.5181-Tekstil İşveren Dergisi, Eylül Ekim 1994, kararlar eki; İBBB.

²⁵ Yarg. HGK., 01.07.1992, E.335 K.448, İBBB; CENTEL, s. 91; ÇENBERCİ, s. 262-263'deki Yargıtay Kararları. Buna karşılık Yargıtay'ın aksi yöndeki bir kararı için bkz. ÇENBERCİ, s. 265; CENTEL, s. 91, dn. 86.

d) Belirli süreli hizmet akdinin sükût ile tecdit edilmesi

Kural olarak sürenin dolması ile sona erecek olan belirli süreli hizmet akdinde, akdin süresinin dolmasına rağmen, taraflar akdin hükümlerini yerine getirmeye devam ederlerse, yani işçi çalışır işveren de çalıştırırorsa, hizmet akdi, BK.m.339 gereği "sükût ile tecdit" edilmiş, tarafların susması sonucu yenilenmiş sayılır. BK.m.339'a göre, eğer hizmet akdi bir seneden az bir süre için yapılmış ise, yenilenme süresi eski akdin süresi kadar; şayet hizmet akdi bir sene veya daha uzun bir süre için yapılmış ise, yeni akit ancak bir sene için yenilenmiş kabul edilir²⁶. Örneğin, üç aylık bir hizmet akdi üç ay için yenilenmiş sayıldığı halde, beş sene için yapılmış olan hizmet akdi, ancak bir sene için sükût ile tecdit edilmiş sayılır. Böylece, akdin sükût ile tecdit edilmesi durumunda yenilenen akdin belirli süreli mi yoksa belirsiz süreli mi olduğu hususunda ortaya çıkabilecek sorunlarda açıklığa kavuşturulmuş olmaktadır. Buna göre, yenilenen akitler, belirli süreli hizmet akdi kabul edilir²⁷. Yenilenmenin birden fazla olduğu durumlarda yenileme süreleri sonrakiler için de geçerlidir. Bu şekilde yenilenen hizmet akitleri yine de belirli süreli hizmet akitleridir²⁸. Yine, bu şekilde yenilemelerin devam etmesi halinde ortaya zincirleme hizmet akitleri çıkacaktır ki, bunlar ayrı ayrı belirli süreli sözleşmeler değil, fakat bir tek ve belirsiz süreli hizmet akdi kabul edilerek, böyle bir akdin sona erdirilmesi hakkındaki hükümlere uyulması gerekir²⁹.

Yargıtay'ın yakın tarihli bir kararında, hizmet akdinin işve-

²⁶ EKONOMİ, İş Hukuku, s. 164; TUNÇOMAĞ, s. 315-316; ÇELİK, s. 153-154; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 176.

²⁷ NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 241; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 177; Karşı görüşte olan SAYMEN'e göre ise, belirli süreli hizmet akdi sükût ile tecdit edilirse, belirsiz süreli bir hizmet akdi niteliğini alır (SAYMEN, s. 552). Ayrıca bkz. ÇELİK, s. 153, dn.11c ve orada belirtilen kaynaklar.

²⁸ NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 242.

²⁹ Bu konu hakkında geniş bilgi için bkz. EKONOMİ, İş Hukuku, s. 81-84; ÇELİK, s. 154-157.

renin sesini çıkarmaması sonucu yenilenmesi (yani sükût ile tecdit edilmesi) ve bundan sonra da işverence feshedilmiş olması durumunda, işçiye kıdem tazminatının verilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır³⁰.

e) Belirli süreli hizmet akdinin sürenin sonunda sona ermesinin ihbar şartına bağlanması

Belirli süreli hizmet akitleri aksi kararlaştırılmadığı sürece, sürenin bitimi ile kendiliğinden sona ererse de, taraflar isterlerse, sürenin dolduğu anda sona ermesini ihbar (bildirim) şartına bağlayabilirler. Bu halde, taraflar, sürenin sonunda bu akit ile bağlı kalmak istemediklerini karşı tarafa belirli bir süre önce bildirilmek yükümü altına girmiş olurlar. Bu hususta Borçlar Kanunu'nun 339'uncu maddesinin son fıkrası şu hükmü koymaktadır: "*Akdi feshi ihbar vukuuna mütevakki'f iken iki taraftan hiç biri ihbar etmemiş ise, akit, tecdit edilmiş sayılır*". Bu hükme göre taraflar, sürenin dolmasıyla kendiliğinden sona erecek olan bir akdi, sona erdirme iradesinin açıklanması şartına bağlayabilirler. Buradaki, "feshi ihbar" ibaresini, "feshi" ihbar değil, "ademi tecdit" hususunda bir ihbar olarak anlamak gerekir. Zira, sürenin sonunda kanunen sona erecek (infisah edecek) bir akdi "feshi" söz konusu olamayacağından buna ilişkin ihbarın da bir anlamı bulunmayacaktır³¹. Şu halde akit, yenilenmeyeceğinin bildirilmesi kaydıyla yapılmışsa ve bu konuda da taraflar bir ihbarda bulunmamışlarsa, hizmet akdi bütün hükümleriyle yenilenmiş kabul edilecektir³². Örneğin, üç sene için yapılmış bir hizmet akdinin bir ay önceden sona erdirileceğinin ihbarı şart koşulmuş ise, bir ay önceden ihbar yapılmadığı takdirde akit üç sene için aynı şartlarla yenilenmiş kabul edilir.

Belirli süreli akdi sona ermesinin ihbara bağlandığı bu

³⁰ Yarg. 9.HD., 26.2.1996, E. 26332, K. 2570, Yargıtay Kararlar Dergisi, Ağustos 1996, s. 1239-1241.

³¹ SAYMEN, s. 548.

³² ATABEK, s. 30; SAYMEN, s. 548; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 241; TUNÇOMAĞ, s. 316.

gibi durumlarda, işçinin kıdem tazminatı talep edebilip edemeyeceği hususu doktrinde tartışmalıdır. Bir görüşe göre, belirli süreli hizmet akdinin süresinin bitimine rağmen, akdin taraflarca bozulmuş olmadıkça süreceği kararlaştırılmış ise ve akit, bu hükme dayanılarak işverence bozulmuşsa, işçinin kıdem tazminatı hakkı kabul olunmalıdır³³. Ancak belirtmek gerekir ki, böyle durumlarda akdin feshinin ihbarı değil, yenilenmeyeceğinin ihbarı söz konusu olduğuna göre, akit sürenin dolması ile kendiliğinden sona ermiş kabul olunmalı, dolayısıyla da işçi kıdem tazminatına hak kazanamamalıdır. Ancak Yargıtay, katılmadığımız bir kararında, belirli süreli hizmet akdinin akitte yer alan bir hükme dayanılarak işveren tarafından yenilenmeyeceğinin işçiye bildirilmesi ve bu suretle hizmet akdinin haklı sebep olmaksızın sona erdirilmesi halinde, işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağına³⁴ karar vermiştir.

f) Belirli süreli hizmet akdinin haklı nedenle sona erdirilmesi

Belirli süreli hizmet akitlerinin akitte öngörülen sürenin dolmasıyla kendiliğinden sona ermesinin dışında, haklı bir nedenle (örneğin işçi tarafından İş K.m.16'ya veya işveren tarafından da İş K.m.17'ye göre) feshedilebilmesi de mümkündür.

Bilindiği üzere fesih, akdin taraflarından birinin akdi sona erdirmeye yönelik irade açıklamasıdır ve buna ilişkin irade açıklamasının hüküm ve sonuçlarını doğurma anına göre, bildirimli fesih (fesh-i ihbar, süreli fesih) ve bildirimsiz fesih (haklı sebeple fesih, süresiz fesih) olmak üzere ikiye ayrılır.

Bildirimli fesih, ancak belirsiz süreli hizmet akitleri için söz konusu olur³⁵ ve akdi, fesih bildiriminin yapılmasından

33 ÇENBERCİ, s. 395.

34 Yarg. 9. HD., 05.04.1994, E.5717 K.5181-Tekstil İşveren Dergisi, Eylül Ekim 1994, kararlar eki.

35 Bu kuralın tek istisnası, BK.m.343'te yer alan ömür boyu ve on yıldan uzun süreli hizmet akitleri, işçi tarafından on yıldan sonra her zaman bir aylık süre vermek şartıyla feshedilebilir. Bu istisna dışında belirli süreli hizmet akitleri bildirimli fesih yoluyla sona erdirilemez.

belirli bir süre sonra ortadan kaldırır (İş K.m.13). Bunun için haklı bir nedenin bulunmasına veya karşı tarafa sebep göstermesine gerek yoktur³⁶. Şu halde, İş Kanunu, belirli süreli hizmet akitleri açısından bildirimli fesih yolunu “*süresi belirli olmayan sürekli hizmet akitlerinin feshi...*” ibaresi ile açıkça kapamış; bu fesih türünün sadece belirsiz süreli hizmet akitleri için uygulanabileceğini ortaya koymuştur.

Bildirimsiz fesihte ise, hizmet akdinin sona erdirilmesini gerektiren haklı sebepler mevcuttur ve hizmet akdi fesih beyanının yapıldığı anda sona erer³⁷. Hem belirli hem de belirsiz süreli hizmet akitleri için geçerli olan bildirimsiz fesihte (haklı nedenle fesihte) tarafların haklı bir nedene dayanması gerekir. Hizmet akdinin haklı bir nedene dayanmadan feshedilmesi durumunda ise, haksız fesihten söz edilir³⁸. Haksız fesihte, fesih beyanının hiç yapılmamış gibi kabul edilmesi mümkün olmadığından, buna, fesih için herhangi bir nedenin bulunmasının gerekmediği bildirimli feshine ilişkin hükümlerin uygulanması düşünülebilir³⁹. Ancak İş K.m.13, bildirimli fesih yolunu sadece belirsiz süreli hizmet akitleri için açık tuttuğuna göre, haksız fesih halinde İş K.m.13 hükümleri uygulanamayacaktır. Bu açıdan, belirli süreli hizmet akdinin süresinin bitiminden önce işveren tarafından haklı bir neden olmaksızın feshi durumunda yani haksız fesih halinde, feshin geçerli olup olmadığı, şayet geçerli ise işçinin neleri talep edebileceği gibi konular uygulamada önem kazanmıştır⁴⁰. Ancak haksız feshin kararla bir alakası olmadığı için, hakkında açıklama yapılmayacaktır.

3. Somut olaya gelince, taraflar arasında belirli süreli bir

³⁶ ÇELİK, s. 161; CENTEL, s. 172; SÜMER, İş Hukuku, s. 80.

³⁷ SAYMEN, s. 570; EKONOMİ, İş Hukuku, s. 194; ESENER, s. 236-237; SÜMER, İş Hukuku, s. 85.

³⁸ NARMANLIOĞLU, Belirli Süreli, s. 392-393; Haluk Hadi SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, 2. B., Konya 2000, s. 60-63; ÇELİK, s. 184.

³⁹ SAYMEN, s. 610; EKONOMİ, İş Hukuku, s. 195-196; ÇELİK, s. 184; SÜMER, Uygulamalar, s. 61.

⁴⁰ Belirli süreli hizmet akdinin haksız olarak sona erdirilmesinin temerrüt durumu oluşturup oluşturmadığı konusundaki tartışmalar için bkz. ALPAGUT, s. 177 vd.; NARMANLIOĞLU, s. Belirli Süreli, 392-411.

hizmet akdi vardır ve bu akdin süresinin sonunda akit yenilenmemiş, buna gerekçe olarak da işveren, ekonomik nedenleri göstermiştir. Yargıtay bu durumu, "süre sonunda ekonomik nedenlerle hizmet akdinin davalı işveren tarafından sona erdirildiği" şeklinde ifade etmektedir.

a) Hizmet akdi nasıl sona ermiştir?

Burada üzerinde durulması gereken ilk husus, akdin sona erme şeklinin tespitidir. Karardan anlaşıldığı kadarıyla, belirli süreli akit, belirlenen sürenin dolduğu anda işveren tarafından ekonomik nedenler ileri sürülerek sona erdirilmektedir. Muhtemelen, taraflar bu akdi, BK.m.339/son'da yer alan hüküm çerçevesinde meydana getirmişler, akdin süresinin dolması halinde sona ermesi için taraflardan birinin ihbarı (bildirimi) şartını aramışlardır.

Belirli süreli hizmet akdinin süresinin sonunda taraflardan birinin ihbarı ile sona erdirilmesi, maddede belirtilen şekliyle bir "fesih" mi yoksa sürenin dolması ile kendiliğinden sona erme midir?

Öncelikle belirtelim ki, hizmet akdinin taraflarca haklı nedene (örneğin İş K.m.16 ve 17) dayanarak feshedilebilmesi için, belirli süreli hizmet akitlerinde sürenin dolmasını beklemelerine gerek yoktur. Taraflar, haklı nedenin ortaya çıktığı her zaman, sürenin dolmasını beklemelerine gerek kalmadan, haklı nedene dayanarak akdi feshedebilirler. Olayda, belirli süreli akdin süresinin sonunda işveren tarafından ekonomik nedenlerle sona erdirildiği belirtildiğine göre, başka bir söyleyişle, akdin haklı nedenle feshedildiği yönünde bir açıklık olmadığına göre, hizmet akdi haklı nedene dayanarak feshedilmemiştir. Diğer ihtimalde ise, belirli süreli hizmet akdinin süresinin dolması durumunda, akdin yenilenmemesi için tarafların ihbarı şartı konulmuş ise, bu durumda, taraflar ihbarda bulunurlarsa akit sürenin dolması ile sona ermiş kabul edilir. Başka bir anlatımla, taraflar, belirli süreli hizmet akdinin süresinin sonunda, akit ile bağlı kalmayacaklarını, akdi sona erdireceklerini karşı tarafa bildirmeyi kararlaştırmış iseler, bu şartın ger-

çekleşmesi ile hizmet akdi sürenin sonunda kendiliğinden sona ermiş sayılır. Burada haklı veya haksız nedenle fesih değil, sürenin dolması ile sona erme söz konusudur.

Yukarıda sözü edildiği üzere, BK.m. 339/son'da her ne kadar "feshi" ihbar (bildirim) den söz ediliyorsa da bu teknik anlamda bir fesih değil; akdin "yenilenmeyeceğinin" bildirimidir. Zira akit, sürenin dolması ile sona ermekte; sadece burada, sona ermenin bir bildirimle bağlanması söz konusu olmaktadır. Böyle bir durumda, yani yenilenmeyeceğinin bildirilmesinin arandığı durumlarda bu bildirim yapılmamışsa, akit aynı süre ve şartlarla yenilenmiş olur.

Olayda ise, belirli süreli hizmet akdinin süresinin sonunda işveren tarafından yapılmış bir ihbar ile akdin yenilenmeyeceği bildirilmiştir. Bu açıdan, belirli süreli hizmet akdi sürenin sonunda BK.m.339/son gereği, ihbar şartı yerine getirilerek sona erdirilmiş olmaktadır. Bu durum ise, bir fesih değil, akdin süresinin dolması ile bir sona erme halidir. Şu halde, belirli süreli hizmet akdinin süresinin sonunda bir neden göstererek veya göstermeyerek akdin yenilenmemesi halinde akit sürenin dolması ile sona ermiş olduğundan, akdin feshinden söz edilemez.

b) İşçi ihbar tazminatına hak kazanmış mıdır?

Böyle bir sona erme durumunda, işçinin ihbar tazminatına hak kazanamayacağı ortadadır. Zira ihbar tazminatı ancak İş K.m.13 kapsamında söz konusu olan bir tazminattır. Belirli süreli hizmet akdi, "*süresi belirli olmayan sürekli hizmet akitle-
rinin feshi*"ni düzenleyen İş K.m.13 kapsamına girmediğine göre, ihbar tazminatına da hükmedilmesi mümkün değildir⁴¹.

⁴¹ Aynı yönde bkz. Sarper SÜZEK, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1998 Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2000, s. 72.

c) İşçi kıdem tazminatına hak kazanmış mıdır?

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için ise, İş Kanununun 14. maddesinde sınırlandırıcı olarak belirtilen hususlardan biri ile hizmet akdinin sona ermesi gereklidir. İş Kanunu'nun 14. maddesi hükmü mutlak emredici olduğundan, tarafların anlaşmak sureti ile, kıdem tazminatı gerektirmeyen bir halde hizmet akdinin sona ermesinde de işçiye kıdem tazminatı ödeneceğini kararlaştırmaları mümkün değildir. Bu açıdan, maddede yer almayan, kıdem tazminatı hakkının doğumu için hizmet akdinin sona eriş nedenlerini işçi yararına genişleten sözleşmelere de geçerlik tanınmaz⁴².

Şu halde, en az bir yıllık kıdeme sahip işçinin hizmet akdi, ancak kanunda belirtilen hallerden biriyle sona ererse işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Hizmet akdinin sona erdiği her durumda değil, ancak kanunun tahdidi olarak saydığı sona erme hallerinde kıdem tazminatı istenebilir; bunun dışındaki sona erme hallerinde kıdem tazminatına hak kazanılamaz⁴³. Sözü edilen maddede, belirli süreli hizmet akdinin süresinin dolması ile sona ermesi halinde kıdem tazminatına hak kazanılabacağı yönünde herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Dolayısıyla, belirli süreli hizmet akdinin süresinin dolması ile akdin sona ermesi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz⁴⁴. Bunun yanı sıra, "Bu Kanun'a tabi işçilerin hizmet akitlerinin: 1. İşveren tarafından bu Kanun'un 17 nci maddesinin II numara-

⁴² TUNÇOMAĞ, s. 371; ÇENBERCİ, s. 395; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 384-385; CENTEL, s. 206-207; SÜMER, İş Hukuku, s. 95.

⁴³ Ayrıntılı bilgi için bkz. Berin ERGİN, Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatının Geçirdiği Safhalar, İstanbul 1989, s. 51-61; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 384-386; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 210-217; EKONOMİ, s. 231-237; CENTEL, s. 207; TUNÇOMAĞ, s. 371; ÇENBERCİ, s. 407 vd.

⁴⁴ Yargıtay'ın bir çok kararında ise, belirli süreli hizmet akdinin süresinin sona ermesi halinde de, kıdem tazminatının ödenmesi gerektiği sonucuna varılmış (Yarg. 9.HD., 3.6.1980, E. 998, K. 6689) ancak Yargıtay daha sonra bu görüşünden dönmüştür (Yarg. 9. HD., 19.2.1991, E. 990/11416, K. 991/2573, Tekstil İşveren Dergisi, Haziran 1991, s. 20). Ayrıca bkz. ÇELİK, s. 222, dn. 36a.; ÇENBERCİ, s. 395; CENTEL, s. 207.

lı bendinde gösterilen sebepler dışında,... Feshedilmesi" halinde işçiye, diğer şartları da haiz ise, kıdem tazminatı ödenir. Dolayısıyla, işverenin, İş K.m.17/II'deki ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerine dayanarak usulünce yapılan fesihler dışında, herhangi bir sebeple veya sebep olmaksızın bildirim sürelerine uyularak veya uyulmayarak yaptığı fesihlerde, kıdemli işçisine kıdem tazminatı ödemek yükümlülüğü altına gireceği söylenebilir⁴⁵.

Olayda ise, her ne kadar "işveren tarafından ekonomik nedenlerle sona erdirilmesi"nden söz ediliyorsa da, bu, bir fesih değil, ihbar şartına bağlanmış süresi dolan belirli süreli hizmet akdinin ihbar ile sona ermesidir. Kıdem tazminatı hakkını sağlayan sona erme durumları 14. maddede ayrı ayrı sayıldığına ve kıdem tazminatına hak kazandıran sona erme halleri sınırlı tutulduğuna göre, bu sayılanlar arasında, sona ermesi ihbar şartına bağlanmış belirli süreli hizmet akdinin süresinin dolması bulunmamakta, dolayısıyla da bu şekilde bir sona erme durumunda işçinin kıdem tazminatına hak kazanamaması gerekmektedir. Ancak doktrindeki bir görüşe göre, "belirli süreli bir hizmet akdinin süresinin bitimine rağmen, akdin taraflarca bozulmuş olmadıkça süreceği kararlaştırılmış ve akit bu hükme dayanılarak işverence bozulmuş ise, işçinin kıdem tazminatı hakkı kabul olunmalıdır"⁴⁶. Sözü edilen görüş, belirli süreli hizmet akdinin BK.m.339/son'a dayanılarak yapıldığını ve sürenin sonunda ihbar edilmez ise aynı şartlarla ve aynı süre için tecdit edildiğini kabul etmektedir. Dolayısıyla, akdin, sürenin sonunda işveren tarafından yapılan ihbar ile sona ermesi halinde, bir fesih değil, ihbar şartına bağlanmış olan ve sürenin dolması ile söz konusu olan bir sona erme hali bulunmaktadır. Bu açıdan, zikredilen görüş isabetli görülemez.

Şu halde, süresi belirli bir hizmet akdi, süresinin sonunda akdin yenilenmeyeceğinin bildirilmesi suretiyle sona ererse, bu tür akitlerde kıdem tazminatı hakkı doğmaz. Ancak, kıdem taz-

⁴⁵ EKONOMİ, İş Hukuku, s. 232-233; ÇELİK, s. 218-223; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 386-387; ÇENBERCİ, s. 407-408.

⁴⁶ ÇENBERCİ, s. 395.

minatına hak kazanmak için gerekli olan en az bir yıllık çalışma koşuluna uygun olarak, süresi bir yılı aşan bir hizmet akdinin işveren tarafından sürenin bitiminden önce haksız olarak feshi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanır⁴⁷.

III. Sonuç

Sonuç olarak, sona erdirilmesi ihbar şartına bağlanmış belirli süreli hizmet akdinin sürenin sonunda işveren tarafından sona erdirilmesi durumunda ihbar tazminatı ödenmeyeceğine karar verilmesi isabetlidir. Ancak, kıdem tazminatı ödenmesine karar verilmesi ise isabetsizdir. Bu açıdan böyle bir sona erme halinde işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağını belirten kararın isabetsiz olduğu kanaatindeyim.

⁴⁷ Münir EKONOMİ, Kıdem Tazminatına Hak Kazanılan Hallerde Fesih Kavramı ve Türleri, Kamu-İş, Ocak 1990, 3-7; ÇELİK, s. 222-223.