

YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU

Esas No.	2013/22-1443	<u>İlgili Kanun / Madde</u>
Karar No.	2014/958	4857 S. İşK/11
Tarihi:	26.11.2014	1475 S. İşK/14

- ***BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVEREN TARAFINDAN HAKLI BİR NEDEN GÖSTERİLMEDEN YENİLENMEMESİ HALİNDE DE KIDEM TAZMİNATI HAKKININ DOĞACAĞI***

ÖZETİ 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, işveren yenilememe iradesini göstermiş ve haklı nedene dayanmıyor ise bir yıllık kıdem koşulu gerçekleştiği takdirde kıdem tazminatı ödenmelidir.

Hizmet ilişkisine işveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesine göre; bu sözleşmenin koruyucu hükümlerinden kaçınmak amacıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına karşı yeterli güvenceler alınması gerektiği vurgulanmıştır (m 2/3). Bu nedenle gerek 158 sayılı ILO Sözleşmesi, gerekse iş 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 nedeniyle kıdem tazminatından sorumlu olduğunun kabulü gerekir..

Taraflar arasındaki "işçilik alacağı" davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; Kütahya İş Mahkemesi'nce davanın kabulüne dair verilen 10.05.2012 gün ve 2011/500 E.-2012/269 K. sayılı kararın

incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 22.Hukuk Dairesi'nin 21.01.2013 gün ve 2012/9934 E.-2013/29 K. sayılı ilamı ile;

(...Davacı vekili, taraflar arasındaki hizmet sözleşmesinin davalı işverence haksız olarak feshedildiğini belirterek kıdem tazminatının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı vekili, iş sözleşmesinin davalı tarafından feshinin söz konusu olmadığını, taraflar arasındaki sözleşmenin süreli sözleşme olması sebebiyle süre sonunda sözleşmenin kendiliğinden sona erdiğini, bu nedenle davanın kıdem tazminatına hak kazanamayacağını beyanla davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece taraflar arasında belirli süreli iş sözleşmesi bulunduğu, sözleşmenin takip eden

dönemde haklı bir neden olmaksızın yenilenmediği bu nedenle davacının kıdem tazminatına hak kazanacağı gerekçesiyle kabulüne karar verilmiştir.

Karan davalı taraf temyiz etmiştir.

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

Somut olayda, davacı, taraflar arasında imzalanan sözleşme içeriğine göre davalı bünyesinde belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmıştır. Süre sonunda işverence herhangi bir bildirim yapılmaksızın iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermiş olmakla davacı kıdem tazminatına hak kazanamaz. Mahkemece davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır...)

gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmeye, yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

HUKUK GENEL KURULU KARARI

Hukuk Genel Kurulu'nca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan soma gereği görüldü:

Dava, kıdem tazminatı alacağının tahsili istemine ilişkindir.

Davacı vekili, müvekkilinin davalı şirkete ait özel okulda 01/09/2006 tarihi itibarıyla fen ve teknoloji öğretmeni olarak çalışmaya başladığını, iş sözleşmesinin 05/09/2011 tarihinde ihbar önellerine uyulmaksızın; haklı ya da geçerli bir neden gösterilmeksizin kıdem tazminatı da ödenmeden fesih edildiğini belirterek, kıdem tazminatı alacağının davalıdan tahsilini talep ve dava etmiştir.

Davalı şirket vekili, davacının belirli süreli hizmet akdi ile davalı işyerinde çalıştığını ve sözleşme süresinin sona ermesi nedeniyle iş akdinin fesih olduğunu, belirli süreli hizmet akitlerinin kendiliğinden sona ermesi nedeni ile kıdem tazminatı talep koşullarının oluşmayacağını, belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece; davacının davalı işyerinde belirli süreli hizmet akdi ile çalışmakta iken iş akdinin yeni dönem için haklı bir neden olmaksızın davalı yanca yenilenmediği ve akdi yenilememede davalı yanın haklı nedenlerinin varlığı kanıtlanmadığından belirli süreli hizmet akdinin işverence sona erdirildiği gerekçesiyle, davanın kabulüne karar verilmiştir.

Davalı vekillerinin temyizi üzerine hüküm, Özel Dairece yukarıya metni aynen alınan gerekçe ile bozulmuştur. Yerel Mahkemece, davacının en az 1 yıl süreli sözleşme ile 2006 yılından bu yana fen ve teknoloji öğretmeni olarak çalışmaya devam ettiği ve her yıl sözleşmesinin yenilendiği, 2011 yılında ise davacının sözleşmesinin yenilenmesini beklemesine rağmen, davalı işveren tarafından herhangi bir gerekçe gösterilmeksizin sözleşmenin yenilenmemesi nedeniyle belirli süreli iş sözleşmesinin süre sonunda işveren tarafından yenilenmeyerek feshedildiği gerekçesiyle önceki kararda direnmiştir.

Direnme kararını temyize davalı vekili getirmiştir.

Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık, belirli süreli hizmet sözleşmesi ile öğretmen olarak çalışan ve süre sonunda sözleşmesi yenilenmeyen davacının kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığı

noktasında toplanmaktadır.

818 sayılı Borçlar Kanunu'nun (mülga) 338.maddesinde, "Hizmet akdi, muayyen bir müddet için yapılmış yahut böyle bir müddet için maksut olan gayesinden anlaşılakta bulunmuş ise, hilafı mukavele edilmiş olmadıkça feshi ihbara hacet olmaksızın bu müddetin müruriyle, akit nihayet bulur" kuralı mevcuttur. Anılan hükme göre, belirli süreli hizmet sözleşmesinin kurulması için, tarafların belirli süreli

iş sözleşmesi yapma konusunda iradelerinin birleşmesi yeterlidir. Belirli ve belirsiz süreli hizmet sözleşmesine ilişkin düzenlemenin bulunduğu 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11 .maddesindeki, "İş 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 işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar" şeklinde düzenleme ile bu konudaki esaslar belirlenmiştir. Borçlar Kanunundaki düzenlemenin aksine, iş ilişkisinin süreye bağlı olarak yapılmadığı hallerde sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağı vurgulanarak, ana kuralın belirsiz süreli sözleşme olduğu

kabul edilmiştir.

İş sözleşmesinin süresinin kanunla belirlenmiş olması halinde, Kanunda belirtilen süreye uygun olarak yapılan sözleşmelerin belirli süreli olmasının yasal bir zorunluluk olması nedeniyle bu sözleşmelerde objektif nedenin varlığı aranmayıp, sözleşmenin zincirleme olarak birden fazla yapılması halinde de belirsiz süreli sözleşmeye dönüşmesi sözkonusu değildir.

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 Kanunu ile düzenlenmektedir.

5580 sayılı Kanunun 9.maddesi uyarınca özel öğretim kurumlarında çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile kurucu veya kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmelerinin 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.

Halen yürürlükte olan ve kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14.maddesinde "Bu Kanuna 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. Örneğin belirli süreli iş sözleşmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesi uyarınca haklı nedenle 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, işveren yenilememe iradesini göstermiş ve haklı nedene dayanmıyor ise bir yıllık kıdem koşulu gerçekleştiği takdirde kıdem tazminatı ödenmelidir.

Hizmet ilişkisine işveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesine göre; bu sözleşmenin koruyucu hükümlerinden kaçınmak amacıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına karşı yeterli güvenceler alınması gerektiği vurgulanmıştır (m 2/3). Bu nedenle gerek 158 sayılı ILO Sözleşmesi, gerekse iş 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 nedeniyle kıdem tazminatından sorumlu olduğunun kabulü gerekir.

Tüm bu açıklamalar ışığında somut olay değerlendirildiğinde, davacının çalıştığı iş yerinde halen görev yapan müdür yardımcısının, henüz sözleşme devam ederken 2011 yılı Ağustos ayında davacının sözleşmesinin yenilenmeyeceğini beyan ettiği ve 2011 Eylül döneminde okula yeni bir fen bilgisi öğretmeni alındığı konusundaki tanık beyanları, davacının davalıya çekmiş olduğu ihtarname ve Kütahya

Bölge Çalışma Müdürlüğüne yapmış olduğu başvuru birlikte değerlendirildiğinde davacının 1 er yıllık belirli süreli sözleşmeler ile 2006 yılından bu yana fen ve teknoloji öğretmeni olarak çalışmaya devam ettiği ve her yıl sözleşmesinin yenilendiği, 2011 yılında ise davacının, sözleşmesinin yenilenmesini beklemesine rağmen davalı işveren tarafından herhangi bir gerekçe gösterilmeksizin sözleşmenin yenilenmemiş olması nedeniyle sona eren sözleşme nedeniyle davacının kıdem tazminatına hak kazandığı kabul edilmelidir.

Yukarıda yapılan açıklamaların ışığında, davacının iş sözleşmesinin sürenin sonunda işveren haklı bir neden gösterilmeksizin yenilenmemesi nedeniyle kıdem tazminatı taleplerinin kabulü gerekir. Tarafların karşılıklı iddia ve savunmaları, dosyadaki tutanak ve kanıtlar, mahkeme kararında açıklanan gerekçeli nedenler gözetildiğinde, yerel mahkemenin yazılı şekilde karar vermesinde bir isabetsizlik görülmediğinden, usul ve yasaya uygun direnme kararının onanması gerekmiştir. Açıklanan nedenlerle direnme kararının onanması gerekir.

S O N U Ç : Açıklanan gerekçeyle; davalı vekilinin temyiz itirazlarının reddi ile temyiz olunan direnme kararının ONANMASINA, aşağıda dökümü yazılı (493,59 TL) harcın temyiz edenden alınmasına, 26.11.2014 gününde yapılan ikinci görüşmede oyçokluğu ile karar verildi.

MUHALEFET ŞERHİ

Somut olayda, davalıya ait özel öğretim kurumunda öğretmen olarak çalışan davacının süresi belirli iş sözleşmesi ile çalıştığı konusunda uyuşmazlık bulunmamaktadır. Özel Daire ile mahkeme arasındaki uyuşmazlık belirli süreli sözleşmenin süre bitimi ile sona ermesi nedeniyle davacının kıdem tazminatına hak kazanıp kazanamayacağı noktasında toplanmaktadır.

Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin bitimi ile işçinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanamayacağı konusuna geçmeden önce belirli süreli iş sözleşmesinin şartlarına, belirsiz süreli sözleşmeye göre avantajlı veya dezavantajlı yönlerine değinmekte yarar vardır.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı 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 bitimi ile kendiliğinden sona erdiği için işçinin kıdem tazminatı hakkı da yoktur (ÇENBERCİ, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, 3.Bası, Ankara 1976, s.338-339; ÇELİK, Nuri : İş Hukuku Dersleri, 25.Bası, Eylül 2012, İstanbul, s. 319; SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, 3.Bası, İstanbul 2006, s.553; NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 3.Bası, İzmir 1998, s.428; ALPAGUT, Gülsevil: Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, İstanbul 1998, s.200-201; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin: İş Hukuku, 5.Bası, Ankara 2012, s. 961; AKYİĞİT, Ercan: Kıdem Tazminatı, Ankara 2010, s.272-273; SÜMER, Haluk Hadi: İş Kanunu, 16.Baskı, Konya 2011, s.] 18: GÜNAY, Cevdet İlhan: İş Kanunu Şerhi, 3.Baskı, Ankara 2009, s.3011; GÜMRÜKÇÜOĞLU BOZKURT, Yeliz: Türk İş Hukukunda Belirli İş Sözleşmesi, İstanbul 2012, s.298; Yarg. 9 HD. 16.2.1996, 26332-2570; Yarg. 9.HD. 22.2.2001, 18588-3147). 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.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 11 .maddesinde belirsiz süreli iş sözleşmesi: "iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme", belirsiz süreli iş sözleşmesi ise "belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi" olarak tanımlanmıştır. Aynı maddede belirli süreli iş

sözleşmesinin esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamayacağı; aksi halde iş

sözleşmesinin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edileceği, esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmelerinin belirli süreli olma özelliğini koruyacağı belirtilmiştir. Buna göre belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması kanunda örnekleme yoluyla belirtilen objektif koşulların varlığına bağlanmıştır. Ancak, belirli süreli iş sözleşmesi yapmak için objektif koşullar bulunmasına rağmen taraflar isterlerse sözleşmeyi belirsiz süreli yapabilir. Bu açıdan objektif koşulların varlığı halinde, kural olarak, sözleşmenin belirli süreli olup olmayacağı tarafların iradelerine bağlıdır.

Sözleşme bazen tarafların iradesi dışında, kanun hükmü gereğince belirli süreli yapılmak zorundadır. Kanuni düzenlemeden kaynaklandığında objektif koşulların bulunup bulunmadığına bakılamayacağı; zincirleme yapılan sözleşmelerin belirli süreli olma özelliklerini korudukları kabul edilmektedir. Yerleşik Yargıtay uygulaması 5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9.maddesinde yer alan düzenlemenin belirli süreli sözleşme yapma zorunluluğunu öngördüğü yönündedir. Anılan hükme göre "Kurumlarda çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile kurucu veya kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmesi, en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yönetmelikle belirtilen esaslara göre yazılı olarak yapılır. Mazeretleri nedeniyle kurumdan ayrılan öğretmen ve öğreticilerin yerine alınacak olanlar ile devredilen kurumların yönetici, öğretmen ve öğreticileri ile bir yıldan daha az bir süre için de iş sözleşmesi yapılabilir...".

Hemen belirtelim ki, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9.maddesinde yer alan "en az bir yıllık" ifadesi ile amaçlananın asgari süreli sözleşme olduğu; süre bitiminin fesih mahiyetinde değerlendirilmesi gerektiği, bu durumda kıdem tazminatı hakkının doğacağı şeklinde ifade edilen saygın görüş, daire ile mahkeme arasında sözleşmenin belirli süreli olduğu konusunda uyuşmazlık bulunmaması

nedeniyle değerlendirmemizin dışında kalmıştır. Kuşkusuz sözleşmenin belirsiz süreli olarak

nitelendirilmesi durumunda kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekecektir. Somut olayda sözleşme belirli süreli kabul edildiğine göre belirli süreli sözleşmenin niteliği göz önünde bulundurularak değerlendirme yapılmalıdır.

Tarafların serbest iradeleri ile belirli süreli iş sözleşmesi yapmakla, sözleşmenin süre bitimi ile sona ermesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanılmayacağı hukuki sonucunu öngördükleri/istedikleri varsayılabilir. Ancak, sözleşmenin tarafların iradesi dışında belirli süreli yapılmak zorunda kalındığı durumda tarafların sözü edilen sonucu istedikleri varsayılmaz. Ne var ki, Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120.maddesi gereğince yürürlükte bulunan 14.maddesinde kıdem tazminatına hak kazandıran sona erme halleri tahdidi olarak sayılmış olup, bunların arasında "belirli süreli sözleşmenin süresinin bitimi" yer almamaktadır. Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, sözleşmenin yenilenmeyeceğinin önceden bir ihbar şartına bağlanması durumunda işverenin yenilememe ihbarında bulunmasını fesih bildirimini olarak değerlendirerek kıdem tazminatına hükmedilmesi gerektiğine ilişkin başlattığı uygulama(05.04.1994, 5717-5181) istikrar kazanmış, böylece

bu hususta ortaya çıkan sorun kısmen çözüme kavuşturulmuştur. Öğretide yenilememe beyanının süre bitiminin hatırlatılması olduğu, fesih bildirimini olarak nitelendirilmesinin doğru olmadığı(EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim, Bireysel İş Hukuk, İstanbul 2006, s. 199) haklı olarak ifade edilmekle birlikte, Yargıtay'ın bu güne kadar işverenin yenilememe beyanını bir fesih olarak değerlendirmesi dahi 1475 sayılı İş Kanununun 14.maddesinin emredici hükmüne hassasiyet gösterdiği şeklinde yorumlanabilir.

Somut olayda, davacı davalıya ait özel öğretim kurumunda öğretmen olarak çalışmış olup, taraflar arasında ard arda yapılan dört adet belirli süreli sözleşmelerde yenilememe önceden ihbar şartına bağlanmışsa da, beşinci kez yapılan dava konusu süreli sözleşmede anılan düzenlemeye yer verilmemiştir. Beşinci sözleşme sürenin bitimi ile kendiliğinden sona ermiştir. Sözleşme sona ermeden önce davalı işverence sözleşmenin yenilenmeyeceği yönünde herhangi bir beyanda bulunulmamıştır. Sözleşmenin bitimini takip eden gün başka bir öğretmenin istihdam edilmesi sözleşmenin işveren tarafından feshedildiği şeklinde değerlendirilemez. Kaldı ki, muhatabına yönelik yapılmayan bir irade beyanına değer verilemez. Süre bitiminde başka bir öğretmenin istihdamı sözleşmenin işverence yenilenmediği şeklinde yorumlansa bile yenilememe bir fesih bildirimini değildir.

Yukarıda belirtildiği gibi, mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükteki 14.maddesinde kıdem tazminatına hak kazandıran ve tahdidi olarak sayılan sona erme halleri arasında "belirli süreli sözleşmenin süresinin bitimi" belirtilmemiştir. Kanun koyucu tarafından belirli süreli sözleşmelerin sözleşme süresince işçiye nisbi bir iş güvencesi sağladığı düşüncesi ile kıdem tazminatına hak kazandıran

sona erme sebepleri arasında "süre bitimi"ne bilinçli olarak yer verilmediği anlaşılmaktadır. Bu nedenle burada bir boşluktan söz edilemez. 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girdiği 10.06.2003 tarihinden önce 1475 sayılı İş Kanunu'nun 98.maddesinde 14.maddede belirtilen esaslara aykırı olarak kıdem tazminatı ödeyen işverenler için hapis ve para cezası öngörüldüğü için kıdem tazminatına ilişkin hükümler mutlak emredici nitelikte kabul edilmekteydi. 4857 sayılı İş Kanunu'nda benzer bir cezai hükme yer verilmemiş olması 14.madde esaslarını mutlak emredici olmaktan çıkarsa bile maddede belirtilmeyen bir sona erme sebebine dayanılarak kıdem tazminatı talep edilmesi mümkün değildir. Hükümün mutlak emredici olmaktan çıkması karşısında tarafların süre bitimi halinde kıdem tazminatı ödeneceğini kararlaştırabilmeleri mümkün ise de, somut olayda bu yönde bir sözleşme hükmü bulunmamaktadır.

Hukuk Genel Kurulunun 30.05.2014 tarih ve 2014/22-391-710 sayılı kararında da belirtildiği üzere "belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin bitimi ile sona ermesi durumunda; sözleşmenin sürenin bitimi ile kendiliğinden sona ermesi hali 14.maddede sayılan sona erme biçimlerinden olmadığından, diğer bir ifade ile 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". Hukuk Genel Kurulunun 18.09.1996 gün ve 1996/9-489-594 sayılı kararı da aynı doğrultudadır. Sayın çoğunluğun görüşü doğrultusunda verilen onama kararı ile 1475 sayılı Kanununun 14.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. Belirtilmelidir ki, hukukta yorum yoluyla istisnalar üretilmez, istisnalar da geniş yorumlanamaz.

Belirttiğimiz nedenlerle direnme kararının bozulması gerektiği kanaatinde olduğumuzdan sayın çoğunluğun onama yönündeki görüşüne katılmıyoruz.

