**YARGITAY**

**HUKUK GENEL KURULU**

**Esas Numarası: 2015/922**

**Karar Numarası: 2017/316**

**Karar Tarihi: 22.02.2017**

Taraflar arasındaki “işçilik alacağı” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; Kütahya İş Mahkemesince davanın kabulüne dair verilen 06.11.2012 gün ve 2011/501 E.- 2012/710 K. sayılı kararın temyizen incelenmesinin davalı şirket vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 04.02.2013 gün ve 2013/71 E.- 2013/1642 K. sayılı kararı 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 sebeple davanın kıdem tazminatına hak kazanamayacağını beyanla davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece taraflar arasında belirli süreli iş sözleşmesi bulunduğu, sözleşmenin takip eden dönemde haklı bir sebep olmaksızın yenilenmediği bu sebeple davacının kıdem tazminatına hak kazanacağı gerekçesiyle kabulüne karar verilmiştir.

Kararı davalı taraf temyiz etmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi gereği halen yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 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..."

gerekçesi ile bozularak dosya yerine geri çevrilmekle yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

HUKUK GENEL KURULU KARARI

Hukuk Genel Kurulunca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kâğıtlar okunduktan sonra gereği görüşüldü:

Dava, kıdem tazminatı alacağının tahsili istemine ilişkindir.

Davacı vekili müvekkilinin davalı şirkete ait *özel* okulda 01.09.2006 tarihi itibariyle Türkçe öğretmeni olarak çalışmaya başladığını, iş sözleşmesinin 05.09.2011 tarihinde ihbar önellerine uyulmaksızın, haklı ya da geçerli bir neden de gösterilmeksizin kıdem tazminatı ödenmeden feshedildiğini ileri sürerek kıdem tazminatı alacağının davalıdan tahsilini talep ve dava etmiştir.

Davalı şirket vekili davacının belirli süreli hizmet sözleşmesi ile davalı işyerinde çalıştığını ve sözleşme süresinin sona ermesi nedeniyle iş sözleşmesinin kendiliğinden sonlandığını, bu nedenle kıdem tazminatı talep koşullarının oluşmayacağını belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece davacının davalı işyerinde belirli süreli hizmet sözleşmesi ile çalışmakta iken sözleşmenin yeni dönem için haklı bir neden olmaksızın davalı yanca yenilenmediği ve yenilememede davalı işverenin haklı nedenlerinin varlığını kanıtlayamadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Davalı vekilinin temyizi üzerine hüküm *Özel* Dairece yukarıda başlık kısmında yazılı gerekçe ile bozulmuştur.

Yerel Mahkeme, “…somut olayda çözümü gereken husus belirli süreli iş sözleşmelerinde, süre sonunda kendiliğinden sona eren iş sözleşmesi neticesi kıdem tazminatına hak kazanılıp kazanılmayacağı noktasında toplanmaktadır. Kıdem tazminatına hak kazanmanın koşulları, iş sözleşmesinin varlığı, en az 1 yıllık çalışma şartı, tazminata hak kazanacak şekilde fesih ya da iş sözleşmesinin sona ermesidir. İş hukukunun temel prensibi sözleşmelerin belirsiz süreli olmasıdır. İstisnai olarak veya kanunla düzenlenmiş olması halinde belirli süreli olabilir. 625 sayılı *Özel* *Öğretim* *Kurumları* Kanunu daha sonra değişikliğe uğramış ve 5580 sayılı Kanunda, düzenlenecek olan sözleşmenin belirli süreli olacağı belirtilmiştir. Ancak kanundaki düzenleme eğitim hizmetlerinin aksamaması amacına yöneliktir. Eğitim ve *öğretim* hizmeti veren öğretmenlerin yapmış olduğu hizmet ve bu gaye ile düzenlenen iş akdi, belirli bir işin yapılmasıyla sona erecek nitelikte değildir. İş hukukunun işçiyi koruma amacı ve kıdem tazminatının işçinin yıpranmasının ve geçmiş emeklerinin karşılığı düzenlenmiş bir *kurum* olması dikkate alındığında belirli, belirsiz süreli sözleşme düzenlenmesine göre bir farklılık yaratılması mümkün değildir. Belirli süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından yenilenmeyeceğinin bildirilmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanılamayacaktır. İşveren tarafından yenilenmeyeceğinin bildirilmesi veya 4857 sayılı yasanın 25/2 bendinde gösterilen sebepler dışında fesih halinde ise kıdem tazminatına hak kazanılacaktır.” gerekçesiyle önceki kararda direnmiştir.

Direnme kararını davalı Şirket vekili temyiz etmiştir.

Direnme yolu ile Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık yasal zorunluluk nedeniyle sözleşmesi bir yıl üzerinden akdedilen, belirli süreli hizmet sözleşmesi ile öğretmen olarak çalışan ve süre sonunda sözleşmesi yenilenmeyen davacının kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığı noktasında toplanmaktadır.

818 sayılı Borçlar Kanununun (mülga) 338. maddesinde, “Hizmet akdi, muayyen bir müddet için yapılmış yahut böyle bir müddet işin maksut olan gayesinden anlaşılmakta 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 Kanununun 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 belirlenmesi halinde, Kanunda belirtilen süreye uygun olarak yapılan sözleşmelerin belirli süreli olmasının yasal bir zorunluluktan kaynaklanması nedeniyle bu sözleşmelerde objektif nedenin varlığı aranmayıp, sözleşmenin zincirleme olarak birden fazla yapılması halinde de belirsiz süreli sözleşmeye dönüşmesi söz konusu 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 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.

Halen yürürlükte olan ve kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı İş Kanununun 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 sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanununun 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. İşveren yenilememe iradesini göstermiş ve haklı nedene dayanmıyor ise bir yıllık kıdem koşulu gerçekleştiği takdirde kıdem tazminatı ödenmelidir.

Hizmet ilişkisine İşveren 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 İLO 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 incelendiğinde, 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 Türkçe öğretmeni alındığı konusundaki tanık beyanları, davacının davalıya çekmiş olduğu ihtarname ve Kütahya Bölge Çalışma Müdürlüğüne yapmış olduğu başvuru birlikte değerlendirildiğinde, davacının birer yıllık belirli süreli sözleşmeler ile 2006 yılından bu yana Türkçe 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 davacının kıdem tazminatına hak kazandığı kabul edilmelidir. Nitekim Hukuk Genel Kurulunun 26.11.2014 gün, 2013/22-1443 E.-2014/958 K. sayılı kararında da aynı türde uyuşmazlıkla ilgili olarak davacının iş sözleşmesinin sürenin sonunda işverence haklı bir neden gösterilmeksizin yenilenmemesi nedeniyle kıdem tazminatı taleplerinin kabulünün gerekeceği kabul edilmiştir.

Hal böyle olunca tarafların karşılıklı iddia ve savunmaları, dosyadaki tutanak ve kanıtlar, mahkeme kararında açıklanan gerektirici nedenler gözetildiğinde, yerel mahkemenin davalı işyerinde belirli süreli sürekli iş sözleşmesi ile çalışan davacının, iş sözleşmesinin yeni dönem için haklı bir neden olmaksızın davalı tarafça yenilenmediği, bu itibarla somut olayda davacının kıdem tazminatı talep koşullarının gerçekleştiği gerekçesi ile davanın kabulüne karar vermesinde bir isabetsizlik bulunmadığından, usul ve yasaya uygun direnme kararının onanması gerekir.

S O N U Ç: Yukarıda açıklanan nedenlerle davalı şirket vekilinin temyiz itirazlarının reddi ile temyiz olunan direnme kararının ONANMASINA, aşağıda dökümü yazılı (492,71 TL) harcın temyiz edenden alınmasına, karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere 22.02.2017 gününde oybirliği ile karar verildi.