



Prof. Dr. Tankut Centel
İstanbul Hukuk Fakültesi Dekanı

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN YENİLENMESİ (Karar İncelemesi)

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2002/20581

Karar No.: 2003/6120

Tarih: 11.4.2003

Karar Özeti:

Belirli süreli iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmesi için, birden çok kez yenilenmiş olması gerekir. Ancak, genel müdürün iş sözleşmesi; gerek kendisinin konumu ve gerekse işin niteliği karşısında, kaç kez yenilenmiş olursa olsun, belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmez ve ihbar tazminatının ödenmesi gerekmez.

Karar Metni:

Dava: Davacı, sözleşme, kıdem ve ihbar tazminatının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

Yargıtay Kararı

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

2. Davacının davalı işyerinde genel müdür sıfatı ile 01.10.1994-01.10.1997 süreli üç yıllık hizmet akdi ile çalışmaya başladığı sözleşmenin 7. maddesi uyarınca aynı süre ve şartlarla yenilendiği ancak aradan 20 gün geçtikten sonra işverenin tek taraflı davranışları sonucu feshedildiği anlaşılmaktadır.

Davacının konumu itibarıyla birbirini izleyen belirli süreli sözleşmelerle çalışması mümkündür. Gerek genel müdür oluşu gerek işin mahiyeti karşısında mahkemenin kabul ettiği şekilde belirli süreli hizmet akdi ile çalışmadığı kabul edilmez. Öte yandan belirli süreli bir sözleşmenin belirsiz süreli hale dönüşebilmesi için Dairemizin yerleşik içtihatlarında

da olduğu gibi birden çok kez yenilenmiş olması gerekir. Ancak bu genel müdür sözleşmesi kaç kez yenilenmiş olursa olsun belirsiz süreli sözleşmeye dönüşmez. Somut olayda da sözleşmenin belirsiz süreli olduğu kabul edilemeyeceğinden ihbar tazminatına hükmedilemez.

3. Yasalarda ifade edildiği gibi sözleşmenin aynı süre ile yenilendiği ancak bu süre bitiminden önce akdin davalı tarafından feshedildiği anlaşılmaktadır. Taraflar arasındaki sözleşmenin 8/b maddesinde cezai şarttan söz edilmiş olup, davalının "her ne sebeple olsun" sözleşmeyi feshetmesi halinde cezai şart ödeyeceği belirtilmiştir. Böyle olunca anılan maddeye göre Borçlar Kanununun 161/son maddeleri de dikkate alınarak cezai şarta karar vermek gerekirken reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 11.04.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

Kararın İncelenmesi

1. İnceleme konusu Yargıtay kararına neden olan olayda, sözkonusu kararın metninden anlaşıldığı kadarıyla:

1. Davacı, davalıya ait işyerinde "genel müdür" olarak çalışmak üzere, davalı şirketle üç yıllık bir belirli süreli iş sözleşmesi yapmış ve bu sözleşme, süresi bittikten sonra yenilenmiş; ancak, yenilenen sözleşme, yenilenen ardından 20 gün geçtikten sonra, davalı işveren tarafından sona erdirilmiştir. Bunun üzerine, işsözleşmesi feshedilen işçi, kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmesi talebiyle, dava açmıştır.

Alt mahkeme, davacının bu talebini kısmen kabul etmiştir. Kısmî kabulün neye yönelik olduğu ise, inceleme konusu karar metninden anlaşılamamaktadır.

2. Alt mahkeme kararının davacı ve davalı tarafından temyiz edilmesi üzerine uyuşmazlık, Yargıtay Do-

kuzuncu Hukuk Dairesi'nin önüne gelmiştir. Bunun üzerine, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi:

- Davacı genel müdürün, konumu ve yaptığı işin niteliği itibarıyla, belirli sürelerle istihdamının mümkün bulunduğu;

- Belirli süreli iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşebilmesi için birden çok kez yenilenmesinin gerektiği;

- Ancak genel müdürün sözleşmesinin, kaç kez yenilenirse yenilensin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmeyeceği;

- Belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmediği için, ihbar tazminatı isteğinin yerinde olmadığı;

- Taraflar arasındaki sözleşmenin cezai şart ödenmesini içeren hükmü uyarınca cezai şarta karar verilmesinin zorunlu olduğu;

gerekçeleriyle, alt mahkeme kararının bozulmasını kabul etmiştir.

II. İnceleme konusu Yargıtay kararı bakımından, çözülmesi gereken hukuki sorun; görüldüğü üzere, somut olayda belirli süreli iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesine hangi durum ve koşullar altında dönüşeceği noktası üzerinde toplanmaktadır. Buna göre, öncelikle, belirli süreli iş sözleşmesinin yenilenme koşullarının ve sonra da, bu yenilemenin sonuçlarının ne olacağı konusuna açıklık getirilmesinde yarar görülmektedir.

1. Yüksek Mahkeme'nin gerekçelerine sırasıyla bakılacak olduğunda; ilkin, davacı genel müdürün, gerek konumu ve gerekse yaptığı işin niteliği itibarıyla, belirli süreli iş sözleşmesine dayanılarak çalıştırılabileceği belirtilmektedir. Hernekadar, kararın verildiği tarihte 4857 sayılı İş Kanunu söz konusu değilse de; günümüzde İş Kanunu'nun 11 inci maddesi, "belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak", belirli süreli iş sözleşmesinin yapılacağını öngörmektedir (f. 1, c. 2).

Somut olayda davacının, "konumu" ve "işin mahiyeti" itibarıyla, belirli süreli iş sözleşmelerine dayanılarak çalıştırılabileceği belirtilmektedir. Buradaki konum, davacının "genel müdür" olması, yani üst düzey yöneticisi bulunmasıdır. Yaptığı "işin mahiyeti"yle de, davacının üst düzeyde yönetim görevini üstlenmiş olması kastedilmektedir. Bunları, İş Kanunu'nun 11 inci maddesi bakımından, "objektif koşullar" olarak kabul etmek gerekecektir.

2. İleri sürdüğü gerekçeleri içinde Yüksek Mahkeme, belirli süreli iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşebilmesi için birden çok kez yenilenmesinin gerektiğine dayanmakta ve bunun da, yerleşmiş görüşü olduğunu belirtmektedir. 4857 sayılı İş Ka-

nunu'nun hazırlık çalışmaları içinde, bir kısım öğretim üyesinden oluşan Komisyon ise; hazırladığı metne ilişkin gerekçede aynen:

".. ülkemizde, uzun yıllardan beri, gerek yargı kararlarında ve gerek doktrinde esaslı bir sebep olmadıkça belirli süreli sözleşmenin ikincisinin yapılmasıyla zincirleme akitlerinin meydana geldiği görüşü benimsendiği için, bu görüş kanuna da aynen alınmıştır .."

anlatımına [MESS (yay.), Bilim Komisyonu Tarafından Hazırlanan İş Kanunu Tasarısı ve Gerekçesi, Kıdem Tazminat Fonu Kanun Tasarısı ve Gerekçesi, 26 Haziran 2002, İstanbul 2002, 75] yer vermiş ve böylece, kamuoyu yanıltılmıştır. Gerçekte ise, belirtilen görüş, yargı kararlarındaki yerleşik görüş değil, sadece ve sadece, Komisyon üyesi bazı öğretim üyelerinin öğretilerdeki görüşleridir. Yasakoyucu da, söz konusu anlatımdaki görüşü esas aldığı için [bak. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (haz.), 4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi (Kabul Edilen Değişiklik Önergeleri ile Birlikte, Ankara 2003, 113-114], yanıltılmış olmaktadır. Nitekim, inceleme konusu kararda aynen, ".. belirli süreli bir sözleşmenin belirsiz süreli hale dönüşebilmesi için Dairemizin yerleşik içtihatlarında da olduğu gibi birden çok kez yenilenmiş olması gerekir .." denilmek suretiyle, yargı kararlarındaki yerleşik görüşün belirtilen esas olmadığı açıklıkla belirtilmektedir.

3. Yüksek Mahkeme, davacı genel müdürün belirli süreli iş sözleşmesinin, kaç kez yenilenirse yenilensin, belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmeyeceğini kabul etmektedir. Bu görüş, daha önceki Yargıtay kararlarındaki baskın görüşe uygundur. Nitekim, daha önceki dönemde Yüksek Mahkeme, özel okul öğretmenleriyle yasa (625 sayılı Yasa) gereğince belirli süreli (bire yıl) yapılan iş sözleşmelerinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmeyeceğini kesin bir dille ifade etmişti [bak. G. Alpagut, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, İstanbul 1998, 114 dn. 309'daki Yargıtay kararları]. Şimdi de, üst düzey yönetim görevini üstlenmiş bir genel müdürle yapılacak belirli süreli iş sözleşmesinin, yenilense dahi, belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmeyeceğini kabul etmektedir ki; bu belirleme, önümüzdeki (4857 sayılı İş Kanunu'nun uygulandığı) dönemde, İş K. m. 11 anlamındaki "esaslı neden" kavramının kapsam ve içeriğini açıklığa kavuşturmaya yardımcı olabilecektir.

4. Belirli süreli iş sözleşmelerinin sona ermesinde kural olarak feshin ihbarı gerekmeyeceği için, Yüksek Mahkeme; son derece isabetle, davacının ihbar tazminatına ilişkin talebinin reddi gerektiğini belirtmektedir. Somut olayda da, davacı genel müdür, yenilenmiş sözleşmesine karşın belirli süreli iş sözleşmesine daya-

arak çalışmış bulunduğu için, ihbar tazminatına hak kazanmayacaktır.

5. Taraflar arasındaki sözleşmede, karar metninden anlaşıldığı kadariyle, "her ne sebeple olsun" sözleşmeyi süresinin bitiminden önce feshedecek (davalı) işverenin cezai şart ödeyeceğine ilişkin bir hüküm (m. 8/b) bulunmaktadır. Yüksek Mahkeme, söz konusu hükme işaretli, Borçlar Kanunu m. 161/son hükmü de dikkate alınmak suretiyle, cezai şart miktarının hüküm altına alınması gerektiğini belirtmektedir.

Buradaki "her ne sebeple olsun" sözcüklerinin, "haklı bir neden olmaksızın" biçiminde anlaşılması doğru olur. Çünkü, aksi takdirde, işverenin haklı nedenle fesih hakkı ortadan kaldırılmış olur. Haklı nedenle fesih hakkının sözleşmeyle ortadan kaldırılması ve bu haktan feragat ise, hukuken mümkün değildir [bak. T. Centel, İş Hukuku, Cilt: I – Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994, 199].

III. Sonuç itibariyle; inceleme konusu Yargıtay kararını, 1475 sayılı İş Kanunu'nun uygulandığı dönemde verilmiş olmasına rağmen, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11 inci maddesinin kapsam ve içeriğine ışık tutacak nitelikte bir karar olarak değerlendirmek mümkün görülmektedir. Özellikle, fesih hakkının sınırlanması konusunda, nelerin "objektif koşul" veya "esaslı neden" olarak kabul edilmesi gerektiği hakkında, söz konusu karar başarıldır, denebilir.

Diğer yandan, yasal iş güvencesinden kaçmak veya buna ilişkin yasa hükümlerini dolanmak endişesiyle belirli süreli iş sözleşmesine yönelecek işverenler bakımından, anılan kararın önemli bazı ipuçlarını taşıdığı söylenebilir. Buna göre de, "konumu" veya "işin mahiyeti" gereği belirli süreli iş sözleşmesi yapılması gerekmeyecek kişilerle, belirli süreli iş sözleşmesi yapılamayacaktır. Yapıldığı takdirde de, bunları hukuken, belirli süreli iş sözleşmesi niteliğinde değerlendirmek mümkün bulunmayacaktır.