

**Türk Hukukunda İş Sözleşmeleri ve Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri'nin
Sona Ermesi**

Türk Hukukunda işçi ve işveren arasındaki ilişki, tarafların hak ve borçları, Borçlar Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu altında düzenlenmektedir. Borçlar Kanununda hizmet akdi tanımlanmış olup, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan bir süre iş görmeyi, işverenin de ona ücret ödemeyi taahhüt ettiği sözleşme hizmet akdidir. İş Kanunu'nda ise; iş sözleşmesi işçinin bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin de ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme olarak tanımlanmıştır. Her iki kanun uyarınca hizmet akdi tanımları aynı unsurları taşımakta olup, neredeyse birbirinin aynıdır.

Ancak iş Kanunu ve Borçlar Kanunu kapsamında çalışanların farklı olması ve her bir kanun altında çalışanlara farklı haklar tanınmış olması nedeniyle, her iki kanunda da hizmet akdi ve iş sözleşmesi tanımları yer almaktadır. Diğer taraftan, İş Kanunu, Borçlar Kanunu'na göre özel kanundur. Özel kanunlarda hüküm olmayan hallerde, genel kanundaki kuralların uygulanacak olması nedeniyle, Borçlar Kanunu altında düzenlenen hizmet akdine ilişkin hükümler, İş Kanunu'nda hüküm olmayan hallerde uygulanabilmektedir.

Deniz ve hava taşıma işlerinde, 50'den az işçi çalışan tarım ve orman işletmelerinde, evlerde ve ev sanatlarının yapıldığı işlerde, ev hizmetlerinde, sporcular ve rehabilite edilenler hakkında, Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu kapsamında üç kişinin çalıştığı işyerlerinde, İş Kanunu uygulanmamaktadır. Sayılanlar dışında kalan bütün işyerlerinde ve bu işyerlerindeki

tüm işveren, işveren vekili ve işçiler hakkında, faaliyet konularına bakılmaksızın İş Kanunu uygulanmaktadır.

I. İş Sözleşmelerinin Özellikleri

İş Sözleşmelerinin özellikleri İş Kanunu 8. Maddesinde belirtilmiştir. Buna göre;

- İş Sözleşmelerinin İş Kanununda aksi belirtilmedikçe özel şekle tabi olmadığı;
- Süresi 1 yıl veya daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılmasının zorunlu olduğu;
- İşveren'in yazılı sözleşme yapılmayan ve sözleşme süresi 1 aydan fazla olan hallerde, işçiye özel ve genel çalışma koşullarını, çalışma süresini, temel ücreti, varsa ücret eklerini, ücret ödeme zamanını; süre belirli ise iş akdinin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları kuralları gösterir yazılı belge vermek zorunda olduğu belirtilmiştir.

İş Kanunu 9. Maddesinde ise; işçi ve işverenin İş Kanunu ile getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde iş sözleşmeleri düzenleyebileceği belirtilerek, iş sözleşmelerinin belirli veya belirsiz süreli, tam veya kısmi süreli veya deneme süreli olarak yapılabileceği hükme bağlanmıştır.

II. İş Sözleşmesi Türleri

A. Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri

İş sözleşmesinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde, sözleşme belirsiz süreli sayılır.

Buna karşın 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.¹ 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.²

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin belirli süreli olmasından dolayı, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz.

B. Tam Süreli ve Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri

İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda, sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir. Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz.³ Ancak kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.

C. Deneme Süreli İş Sözleşmeleri

Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulmuş ise; iş sözleşmesi deneme süreli olur. Deneme süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir.

¹ Yargıtay 9. HD 7.12.2005 2005/12625 E. 2005/38754 K. “Belirli süreli iş sözleşmesinden söz edilebilmesi için sözleşmenin açık veya örtülü olarak süreye bağlanması ve bunun için objektif nedenlerin varlığı gerekir.

.....”

² Yargıtay 9. HD 3.2.2011 2009/45306 E. 2011/2363K.

³ Yargıtay 9. HD 13.6.2011 2011/24122 E. 2011/17738 K.

Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. İş sözleşmesinin deneme süresi içinde feshi halinde, İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları kendisine ödenir.

III. İş Sözleşmelerinin Sona Ermesi

A. İş Sözleşmesinin Sona Erme Nedenleri

Belirli süreli iş sözleşmeleri; işçi veya işverenin ölümü, ikale sözleşmesi imzalanması, iş sözleşmesinin işçi veya işveren tarafından haklı sebeple feshi veya iş sözleşmesinde belirlenen sürenin sona ermesiyle sona erer. Buna karşın işçi veya işverenin ölümü, ikale sözleşmesi imzalanması, iş sözleşmesinin işçi veya işveren tarafından haklı sebeple feshi hallerinde belirsiz süreli iş akitleri sona erer.

1. Belirli Sürenin Bitimi

İşçi ile işveren tarafından önceden belirlenmiş olan sürenin sona ermesi ile belirli süreli iş sözleşmeleri kendiliğinden sona erer.

2. İşçi veya İşverenin Ölümü

Borçlar Kanunu 440. maddesi uyarınca işçinin ölümü halinde iş akdi sona erer. Belirli ve belirsiz iş sözleşmeleri işçinin ölümüyle sona erer. Buna karşın, işverenin ölümü halinde, iş akdi işverenin kişiliğine bağlı olarak kurulmamış ise, belirli veya belirsiz süreli iş akdi devam eder.

3. İkale Sözleşmeleri

İkale anlaşmaları işçi ve işverenin müşterek mutabakatları ile belirli veya belirsiz süreli iş akdini sonlandırdıkları anlaşmalardır. İkale sözleşmeleri İş Kanunu altında düzenlenmemiş olup, Yargıtay kararları doğrultusunda iş hukukuna girmiştir.

İkale Sözleşmesi yapılmış olması halinde, işveren tarafından yapılan bir feshin olmaması nedeniyle, kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesi gerekmez. Ancak Yargıtay bu hakkın İşverenler tarafından kötüye kullanılmasının önüne geçmek amacıyla; tarafların iş akdinin feshine müştereken karar vermiş olmalarını yeterli bulmamakta ve somut olaylarda işçiye ödenen ilave “**Makul Menfaati**”⁴ aramaktadır.

Makul Menfaat tanımı Yargıtay kararlarında mevcut değildir. Ancak işçinin kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı ile birlikte, bir kaç aylık maaşının ödenmiş olması halinde, Makul Menfaat şartının yerine getirilmiş olduğu kabul edilmektedir. Makul Menfaat'in belirlenmesi sırasında işçinin kıdemi dikkate alınması gerekmektedir. 8 yıl kıdemi olan bir personele bir aylık maaş ödemesi yapılması halinde, bunun Makul Menfaat kabul edilmeyeceğine dair Yargıtay kararları mevcuttur. Benzer olarak, 11 yıl kıdemi olan bir işçiye ikale ile sağlanması gereken menfaatin asgari 4 aylık ücret olması gerektiği yönünde Yargıtay kararları mevcuttur⁵.

İşveren tarafından ödenen tutarın yeterli olmadığını iddia eden işçinin, ikale sözleşmesinin geçersiz olduğunu iddia ederek işveren aleyhinde dava açmasına uygulamada rastlanmaktadır. Ancak böyle bir durumda işveren tarafından işçiye kıdem ve ihbar tazminatına ilave olarak, ek ödeme yapılmış olduğunun ispatlanması halinde, bu davanın işveren aleyhine sonuçlanma ihtimali zayıf olacaktır.

⁴ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, T. 14.1.2015, E. 2013/22-2014, E. 2015/12.

⁵ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 6.2.2017, 2016/30639 E., 2017/1346 K.

B. İş Akdinin Haklı Sebeple Feshi

Belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmeleri işçi ve işveren tarafından haklı sebeple feshedilebilir. Haklı sebepler; sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve zorlayıcı sebepler olarak İş Kanunu 24 ve 25. Maddesinde sayılmıştır.

1. Sağlık Sebepleri

İş akdinin feshine ilişkin olarak **işçi yönünden** haklı sebep teşkil eden sağlık sebepleri;

- İşin yapılmasının işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olması,
- İşveren yahut bir başka işçisinin bulaşıcı hastalığa tutulması,

işçi açısından iş akdini feshetmek için haklı sebep oluşturur.

İşveren yönünden ise;

- İşçinin kendi kastı veya derli toplu olmayan yaşantısı nedeniyle doğacak bir hastalığa tutulması ve devamsızlığının ardarda 3 işgünü veya bir ayda 5 işgününü aşması,
- İşçinin tedavi edilemeyecek bir hastalığa tutulduğunun Sağlık Kurulu raporu ile tespitini müteakip, hastalık durumunun işçinin ihbar süresini 6 hafta aşması halinde, işveren açısından iş akdinin feshi için haklı sebep oluşturur.

Belirtmek isteriz ki; iş akdinin askıda kaldığı sürelerde işverenin ücret ödeme borcu işlemez.

2. Ahlak ve İyiniyet Kuralları

Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller İş Kanunu'nda;

- Tarafların iş akdinin yapıldığı sırada birbirlerini yanıltması,

- Birbirlerinin veya aile bireylerinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi, şeref ve haysiyet kırıcı isnatlarda bulunması, cinsel tacizde bulunması,
- Diğer tarafa veya ailesine sataşması,
- İşçi açısından işverenin kanuna aykırı bir davranışta bulunmaya işçiyi teşvik etmesi veya zorlaması veya ücretini iş sözleşmesine göre ödememesi,
- İşveren açısından ise; işçinin işverenin güvenini kötüye kullanması, meslek sırlarını ortaya atması, işe izinsiz veya mazeretsiz olarak gelmemesi, görevi olan işleri yapmaması olarak sayılabilir.

3. Zorlayıcı Sebepler

Zorlayıcı sebepler; işyerinde 1 haftadan fazla süre işçinin çalışmasını engelleyen zorlayıcı sebepler olarak sayılmış olup, bu haller hem işçiye, hem de işverene iş akdini haklı sebeple feshetme yetkisi tanır.

İşçinin gözetimine alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığının 17. maddede belirtilen bildirim süresini aşması da, işverene iş akdini feshetme hakkı tanır.

24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz. Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkrada öngörülen süre içinde feshedenlerin, diğer taraftan tazminat hakları saklıdır.

İş akdinin haklı sebeple feshi halinde;

- Tarafların diğerk tarafa önceden bildirimde bulunması gerekmemektedir.
- Bunun sonucu olarak bildirimde bulunulmadığı için, karşı tarafa ihbar tazminatı ödenmesi gerekmez.

İş akdinin işveren tarafından ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışlar nedeniyle feshedilmesi hali hariç olmak üzere, iş akdinin işveren tarafından haklı sebeple feshedildiği hallerde, işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

C. İş Akdinin Geçerli Sebeple Feshi

Geçerli sebeple iş akdinin feshi sadece belirsiz süreli iş akitleri için söz konusu olur. 30 veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde, işyerindeki kıdemi 6 ay veya daha fazla olan işçiler için uygulanır. Bu hükümler İş Kanunu 18-19-20 ve 21. maddesi altında düzenlenmiş olup, bunlara iş güvencesi hükümleri de denilmektedir. İşverenin aynı iş kolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde, tüm işyerlerinde çalışan işçiler dikkate alınır. İşçinin 6 aylık kıdeminin hesaplanmasında, işçinin işverenin değişik işyerlerinde çalıştığı sürelerin toplamı dikkate alınır.

İşçinin iş akdini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin işyerinin veya işin gerekliliklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe veya İş Kanunu 25. maddesi altında düzenlenen sebeplere dayanmak zorundadır.

İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkartma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında iş güvencesi hükümleri uygulanmaz.

İş Kanunu 25/2 maddesinde belirtilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan nedenler dışında, davranışı veya verimi gibi nedenlerle akdi feshedilmek istenilen işçinin iş akdi, işçinin

savunması alınmadan feshedilemez. İşçiye savunmasını vermek için yeterli süre verilip, verilmediği Yargıtay tarafından dikkate alınmaktadır. İşçiye fesih bildirimi yazılı yapılmak ve bu fesih bildiriminde fesih sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmek zorundadır. İş akdi feshedildikten sonra işçi tarafından açılan davalarda, fesih bildiriminde belirtilen dışında bir sebebe dayanılması mümkün değildir.

Sendika üyeliği veya sendika temsilciliği yapmak, kanundan veya sözleşmeden doğan haklarını kullanmak için işveren aleyhine adli idari yollara başvurmuş olmak ırk, renk, cinsiyet, hamilelik, doğum, din ve siyasi görüş farklılıkları, hastalık ve kaza nedeniyle İş Kanunu 25/I maddesinde belirtilen bekleme sürelerinde işe devamsızlık, iş akdinin feshi açısından geçerli neden oluşturmaz.

İşyerine ilişkin işletmesel kararlar, işçinin yeterliliği ve kötü performansı, işçinin davranışı, iş akdinin feshi için geçerli neden oluşturabilir.

D. İş Akdinin Feshinde Uygulanacak Prosedür

İş davalarının birçoğu, İşveren tarafından iş akdinin feshinde uyulması gereken usule ilişkin kuralların işveren tarafından uygulanmaması nedeniyle, işveren aleyhine sonuçlanmaktadır.

İş akdinin İşveren tarafından feshinde, işçiye yapılacak fesih bildiriminin yazılı olması ve bu bildirimde fesih nedeninin açıkça belirtilmesi gereklidir. Belirsiz süreli iş akitleri yönünden İş Kanunu 24 veya 25 maddeleri hükümlerine göre bir fesih yapılmadığı takdirde, İş Kanunu 17. maddesi altında düzenlenen ihbar sürelerine uyulması zorunludur. Belirsiz süreli iş akdi ile çalışan işçinin iş akdi, işçinin yazılı savunması alınmaksızın işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. İş Akdinin İş Kanunu 25/II maddesine göre feshi halinde ise, işçinin savunmasının alınmasına gerek yoktur. İşçinin savunmasının alınmasına ilişkin bu

düzenlemeler, işyerinin bütününe yöneten işveren vekilleri ve yardımcıları ile işçiyi işe alma ve çıkarma yetkisine sahip işveren vekilleri hakkında uygulanmaz.

1. Belirsiz Süreli İş Akitlerinin Fesih Bildirimi İle Sona Erdirilmesi

İş akitinin İş Kanunu 24 ve 25. maddeleri dışındaki nedenlerle feshi halinde, iş akitini fesheden taraf, diğer tarafa bildirimde bulunmak zorundadır.

- İş altı aydan az sürmüş olan işçi/işveren için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
- İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi/işveren için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
- İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,
- İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra feshedilmiş sayılır.

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.

Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. İşverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesi, İş Kanununda yer alan iş güvencesine ilişkin hükümlerin uygulanmasına engel olmaz.

İş güvencesi kapsamı dışındaki işçiler yönünden, iş akitlerinin fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir. Fesih için bildirim şartına uyulmaması da tazminat ödenmesini gerektirir.

İhbar tazminatının hesabında işçinin net maaşı ile işçiye ödenen sair para ve maddi menfaatler dikkate alınır.⁶

Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır. İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullanırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir. İşveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.

2. Belirsiz Süreli İş Akdinin İşçi Tarafından Feshi

İş Kanunu altında işçi tarafından iş akdinin feshi, işveren tarafından yapılan fesih kadar detaylı olarak düzenlenmemiştir. İşçi ihbar sürelerine uymak suretiyle iş akdini feshedebilir. Uygulamada ihbar süresine uymayan işçilerin, işverene ihbar tazminatı ödemeye mahkûm edilmiş olduğu Yargıtay kararları mevcuttur.⁷

İşçinin iş akdini, İş Kanunu 24. maddesine göre haklı sebeple ve eski İş Kanunu 14. maddesi uyarınca feshettiği hallerde, işçi kıdem tazminatı almaya hak kazanır.

⁶ Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, T. 20.4.2016, E. 2016/14341, K. 2016/8697.

⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 8.4.1999 1999/5866E. ve 1999/6959 K.- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 19.03.2002 2002/1073 E. ve 2002/4395 K.-

IV. İş Akdinin Feshinin Sonuçları

A. Belirsiz Süreli İş Akitlerinin Haklı veya Geçerli Sebep Olmaksızın Feshinin Sonuçları

Belirsiz süreli iş akitlerinin haklı veya geçerli sebep olmaksızın feshi halinde işçi işe iade davası açabilir ve/veya işçilik alacaklarını talep edebilir. İş Kanunu 20. maddesi uyarınca işçi fesih bildiriminde belirtilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı veya sebep bildirilmediği iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren 1 ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir.

Ancak 12.10.2017 tarihinde kabul edilen 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile İş Kanununda değişiklik yapılmış ve bireysel ve toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda arabulucuya başvurma zorunluluğu getirilmiştir. 1.1.2018 tarihinden başlayarak işçilik alacaklarını veya işe iadesini talep eden işçi, iş akdinin feshini müteakip bir aylık süre içinde arabulucuya başvurmak zorunda olup, arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların anlaşamaması halinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içinde, işçinin iş mahkemesinde dava açması veya tarafların anlaşması halinde özel hakeme başvurusu gerekmektedir.

Feshin geçerli sebeple yapıldığını ispat yükü İşverene aittir. İşveren iş akdinin feshi esnasında işçiye bildirmiş olduğu fesih nedenleri ile bağlıdır ve bunları değiştiremez. İşçi feshin başka bir sebeple yapıldığını iddia ediyor ise, bunu ispatla yükümlüdür.

Mahkeme veya özel hakem iş akdinin haklı veya geçerli bir sebeple işveren tarafından feshedilip, edilmediğini ve işçiye haklarının ödenip, ödenmediğini kontrol eder.

İşyerinin bütününe idare eden işveren vekilleri veya yardımcıları ile işçiye işe alma ve işten çıkartma yetkisi olan işveren temsilcileri işe iade davası açamazlar.

Bu dava basit yargılama usulüne göre ve ivedilikle karara bağlanır. Mahkemeler (veya özel hakemler) tarafından verilen kararlar, İş Mahkemeleri Kanunu 8. Maddesi uyarınca temyiz edilemez.

Mahkeme (veya özel hakem) tarafından feshin geçersiz nedenle yapıldığına karar verilmesi veya geçerli sebep gösterilmediğine karar verilmesi halinde, işveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşveren işçinin mahkeme (veya özel hakem) kararının istinaf mahkemesinden geçerek kesinleşmesini müteakip 10 gün içinde yapması gereken başvuru üzerine, işçiyi eski ünvanı ile eski işini yapmak üzere 1 ay içinde işe başlatmaz ise; işçiye en az 4, en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminat ödemesi gerekir. Ödenecek bu tazminat tutarı da mahkeme (veya özel hakem) kararında belirlenir. Ayrıca işçiye kararın istinaf mahkemesinden geçerek nihai hale getirilmesine kadar çalıştırılmadan geçen süre için en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları da ödenir. İşçi 10 günlük süre içinde işverene başvuruda bulunmaz ise; işverence yapılmış fesih geçerli sayılır ve işveren sadece geçerli feshin sonuçlarından sorumlu olur.

Mahkeme (özel hakem) kararı üzerine işveren tarafından işe başlatılmak istenen işçi, işe başlamayı kabul etmez ise; işveren tarafından mahkemece hükmedilen tazminatlar ödenmez.

Yargıtay kararları uyarınca işçiye ödenecek 4-8 aylık tazminatın hesabında işçinin kıdemi dikkate alınır. Takip ettiğimiz davalarda;

- 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4 aylık maaş,
- 2 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 5 aylık maaş,
- 15 yıldan fazla kıdemi olan işçiler için 6 aylık maaş

tutarında tazminat ödeneceğine ilişkin Yargıtay kararları mevcuttur.

B. Belirli Süreli İş Akdinin Feshinin Sonuçları

Belirli süreli iş akdinin süresinden önce haklı sebep olmaksızın feshi halinde işçi; belirli sürenin sonuna kadar hak kazanması gereken ücreti talep edebilir. Ancak bu tutardan mahkeme tarafından işçinin sarfından tasarruf ettiği tutar düşülür (ulaşım ücretleri, yemek paraları, işçinin sonradan bulduğu işinde hak kazandığı ücret gibi).

İşçinin kasıtlı olarak iş aramaması halinde, işçinin yeni bir iş bulmak suretiyle elde edebileceği makul gelir de, işçiye ödenmesi gereken tutardan mahsup edilir.

Belirli süreli iş akitlerinin, belirli sürenin geçmesiyle sona ermesi üzerine işçinin kıdem tazminatına hak kazanıp, kazanmayacağı yönünde çelişkili görüşler mevcuttur. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2014 yılında verdiği bir kararda “İşçinin iş akdinin, iş akdinde kararlaştırılmış belirli sürenin bitiminde sona ermesi halinde, işçinin kıdem tazminatına hak kazanamayacağına”⁸ hükmetmiştir. Ancak 2017 tarihli bir kararında⁹ “Belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesinden önce, taraflardan biri yenilememe iradesini ortaya koymuş ise, burada yenilemeyen tarafın iradesine göre kıdem tazminatına hak kazanılıp, kazanılamayacağının” araştırılması gerektiğini belirtmiş ve “İşveren (iş akdini) yenilememe iradesini göstermiş ve haklı nedene dayanmıyor ise, bir yıllık kıdem koşulu gerçekleştiğinde, kıdem ödenmelidir” demek suretiyle, 2014 yılındaki görüşünü yumuşatmıştır.

Bu noktada belirli süreli iş akdi ile çalışan işçinin bir yıldan fazla çalışmış olması şartıyla, iş akdinin işveren tarafından İş Kanunu 25/II dışındaki nedenlerle feshedilmesi halinde, işçiye kıdem tazminatı ödenmesi gerektiğini belirtmek isteriz. Bu nedenler işçinin ölümü, askerlik,

⁸ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 30.05.2014 2014/22-391 E. ve 2014/710 K.

⁹ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 22.2.2017 2015/22-922 E. ve 2017/316 K.

evlilik, emeklilik, İş Kanunu 24. maddesi uyarınca işçi tarafından iş akdinin feshi veya iş Kanunu 25/I veya III uyarınca iş akdinin işveren tarafından feshi olabilir.

Buna karşın, belirli süreli iş akdini emeklilik, askerlik veya evlilik gibi sebeplerden birine dayanarak süresinden önce fesheden işçiden, işveren kötüniet tazminatı isteyebilir. Zira işçinin emekli olacağını veya askere gideceğini biliyor olduğundan hareketle, işçiden, işçinin bu süreyi de içeren belirli süreli iş akdi yapmaması beklenir.

C. Çalışma Belgesi Verilmesi

İş Kanunu 28. Maddesine göre; işten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren her türlü resim ve harçtan muaf bir belge verilir. Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiyi işe alan yeni işveren, eski işverenden tazminat isteyebilir.

KAYNAKÇA

İş Hukuku, Mollamahmutoğlu Astarlı Baysal

İş Kanunu Şerhi, Doç. Dr. Cevdet İlhan Günay

İş Hukuku, Prof. Dr. Sarper Sözek