

Belirli Süreli ?? Sözleşmesinin Kendiliğinden Sona Ermesi Hâlinde Kâdem Tazminat?

29 Sep 2015

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ("HGK"), 30.05.2014 tarihinde verdiği 2014/22-391 E., 2014/710 K. sayılı kararında belirli süreli iş sözleşmesi kendiliğinden sona eren işçinin kâdem tazminatı talep edemeyeceğine karar vermiştir.

Kararda, sözleşmenin belirli bir sürenin bitimi ile sona ermesi hâlinde işveren tarafından yapılmış bir feshin söz konusu olmadıkça ve bu nedenle işçinin kâdem tazminatına hak kazanmayacağı ifade edilmiştir.

Davaya konu olay, iş sözleşmesinin süresi işin bitim tarihi olarak kararlaştırılan işçinin, işveren tarafından bildirim yapılmaksızın işten çıkarılmasıyla dayanmaktadır. Davacı, açtığı işe iade davasında, fesih sonrası da işin sürmesi nedeniyle sözleşmenin kendiliğinden sona ermediğini, işin bittiğini fesih bildirimi olmaksızın bilemeyeceğini belirtmiş ve iş sözleşmesinin yenilenmemesi durumunun da işverenin feshi olarak kabul edilmesi gerektiğini ileri sürmüştür.

İlk derece mahkemesi, davacı lehine verdiği kararın Yargıtay tarafından bozulması üzerine, kâdem tazminatına hak kazanabilmek için belirli süreli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımı yapılmaması gerektiğinden hareketle direnme kararı vermiştir.

Bunun üzerine dosya, HGK önüne gelmiş ve yapılan incelemede uyuşmazlığın belirli süreli iş sözleşmesinin belirlenen sürenin bitimi ile kendiliğinden sona ermesi hâlinde kâdem tazminatına hak kazanılıp kazanılamayacağı noktasında toplanmış tespit edilmiştir.

HGK değerlendirmesinde mülga 1475 sayılı ?? Kanunu'nun hâlâ yürürlükte olan "Kâdem Tazminat" başlıklı 14. maddesine ("**14. Madde**") dayanmıştır. Buna göre, kâdem tazminatının talep edilebilmesi, iş sözleşmesinin sona erdiği her durumda mümkün olmamaktadır.

Kâdem tazminatına hak kazanılması için aşağıdaki şartların karşlanması gerekmektedir:

- İş sözleşmesinin işe başlangıç tarihinden itibaren en az 1 yıl devam etmesi
- İş sözleşmesinin 14. Madde'de sayılan fesih halleri veya işçinin ölümü ile sona ermesi

HGK, somut olayda 'işin bitimi nedeniyle sözleşmenin feshinin değil, işin bitimi nedeniyle sözleşme süresinin bitiminin' söz konusu olduğu tespitinde bulunmuştur. Bu kapsamda somut olayda iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmemiştir; tarafların başlangıçtaki iradeleri sonucu kendiliğinden sona ermiştir. Anılan 14. Madde'de sayılan fesih halleri ise sınırlı olarak belirlenmiştir. Sonuç olarak HGK, sözleşmenin kendiliğinden sona erme hâli 14. Madde'de açıkça yer almadığından kâdem tazminatının talep edilemeyeceğine hükmetmiştir.

Söz konusu 30.05.2014 tarihli karar, daha önce Hukuk Genel Kurulunun belirli süreli iş sözleşmelerinde sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi hâlinde talep edilen kâdem tazminatlarına ilişkin olarak 1993 ve 1996 yıllarında verdiği kararlarla da paralellik göstermektedir.

Related Attorneys

- [DR. E. SEYFİ MOROĞLU, LL.M.](#)

- İ?İK ÖZDO?AN, LL.M.

Moroglu Arseven | www.morogluarseven.com