

Sosyal Güvenlik ve İş Mevzuatı Sirküler No: 12

İstanbul, 08 Mart 2021

**Konu: Belirli süreli sözleşmelerde kıdem tazminatı ve objektif nedene ilişkin Yargıtay'ın son ilke kararları**

Bilindiği üzere iş hukukunda pek çok alanda Yargıtay'ın daireleri arasında görüş farklılıkları olabilmektedir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin kapatılması sonrasında Başkan ve Üyelerinin Yargıtay 9.Hukuk Dairesinde görevlendirilmesi üzerine her iki Daire kararlarında uyuşmazlık konusu hususlar görüşülmüş ve uygulamanın birleştirilmesine ilişkin kararlar verilmiştir. Konu bazlı şekilde bu önemli ilke kararları Sirküler dizisi olarak sizlerle paylaşılacaktır. İş bu sirkülerde belirli süreli sözleşmelere ilişkin 3 ilke kararı yer almaktadır.

**1. Belirli süreli iş sözleşmesi yapıldıktan sonra objektif şartların bulunmadığını işveren ileri sürebilir mi?**

Belirli süreli sözleşme yapmak için gereken objektif neden veya yenilemelerde esaslı neden olmadığı halde, taraflar arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapıldığında ve işveren tarafından süresinden önce haklı bir neden olmaksızın feshine bağlı olarak işçi tarafından bakiye süreye ait ücret isteklerinden işverenin sözleşmenin belirsiz süreli olduğunun savunulmasının hakkın kötüye kullanımı olduğu sonucuna varılmıştır.

Bu durumda işçi yararına talepler bakımından sözleşme belirli süreli olarak değerlendirilecektir. İşçi bakiye süreye ait ücretleri talep edebilir. İşveren tarafından süresinden önce haksız feshe bağlı cezai şart istenebilir (bu konuda İBK da var). İşverenin ihbar tazminatı talebi dinlenmez.

**2. Belirli süreli iş sözleşmesinin süre bitiminde kendiliğinden sona ermesi halinde kıdem tazminatı sorunu?**

- ✓ Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde ter türlü sona ermesinde (emeklilik, işçinin haklı feshi, işverenin haksız feshi vs.) kıdem tazminatı talep hakkı mevcuttur.
- ✓ Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin sonunda yenilenmeyeceğinin işveren tarafından bildirilmesi halinde işçinin kıdem tazminatı hakkı mevcuttur.
- ✓ Belirli süreli iş sözleşmesinde sözleşmeyi yenilemeyeceğini işçi bildirdiğinde kıdem tazminatı talep edilemez.
- ✓ Belirli süreli iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesinde sadece Kanun gereği belirli süreli iş sözleşmesi yapılan hallerle (5580 SY) sınırlı olmak üzere kıdem tazminat talep edilebilir.

Kuzey YMM ve Bağımsız  
Denetim A.Ş.  
Maslak Mahallesi  
Eski Büyükdere Cad.  
Orjin Maslak Plaza  
No: 27 Kat: 1-5 Sarıyer  
İstanbul - Turkey  
Tel: +90 (212) 315 30 00  
Fax: +90 (212) 234 10 67  
[www.vergideqendem.com](http://www.vergideqendem.com)  
[www.ey.com](http://www.ey.com)

*Bu dokümanda yer alan açıklamalarımız, konuya ilişkin genel bilgiler içermektedir. EY ve/veya Kuzey YMM ve Bağımsız Denetim A.Ş.'ye, işbu dokümanın içeriğinden kaynaklanan veya içeriğine ilişkin olarak ortaya çıkan sonuçlardan dolayı herhangi bir sorumluluk iddiasında bulunulamaz.*

### **3. Belirli süreli sözleşme için objektif neden faktöründe; teknik direktör, antrenör, yurt dışında çalışma, Türkiye'deki yabancılık faktörü?**

Türkiye'de çalışan işçiler yönünden salt yabancılık unsuru belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için objektif nedeni oluşturmaz. İşçinin çalışma veya ikamet izinlerinin süreli olması bu noktada önemsizdir.

Yurt dışında çalışan Türk işçileri bakımından Türkiye İş Kurumu aracılığıyla imzalanan sözleşmede süre öngörülmesi, sözleşmenin belirli süreli olduğunu göstermez. İşçinin ilk defa yurt dışındaki iş kapsamında çalıştırılmak üzere işe alınması ve işin belli bir süreye bağlı proje bazlı iş olması halinde projenin süresi ile uyumlu şekilde belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir.

Teknik direktör veya antrenörlerle yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri belirli süreli olarak değerlendirilebilir.

Saygılarımızla.  
Kuzey YMM ve Bağımsız Denetim A.Ş.  
Erdal Çalıkoğlu