

YARGITAY

22.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/9934

Karar No. 2013/29

Tarihi: 21.01.2013

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/11

1475 S. İşK/14

- **BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN KENDİLİĞİNDEN SONA ERMESİ**
- **KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANILAMAYACAĞI**

ÖZETİ 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.

DAVA : Davacı, kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi N. Taşdelen tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

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 nedenle davanın kıdem tazminatına hak kazanamayacağını beyanla davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece taraflar arasında belirli süreli iş sözleşmesi bulunduğu, sözleşmenin takip eden dönemde haklı bir neden olmaksızın yenilenmediği bu nedenle 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.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.01.2013 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.