Dr. Öğr. Üyesi Ayça İZMİRLİOĞLU*

Araştırma Makalesi
Sicil, 2022/II Sayı 48: 143-163
Makale Gönderim Tarihi: 28 Kasım 2022
Makale Kabul Tarihi: 5 Aralık 2022

Toplum Yararına Program Kapsamında Çalışan İşçilerin İş Sözleşmelerinin Türü Hakkında Değerlendirme

Öz

Toplum yararına programlar (TYP'ler) Türkiye İş Kurumu tarafından yürütülen temel faaliyetler arasında yer almaktadır. Toplum yararına programların hedefi, işsiz bireylerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engellemek ve bu kişilere geçici gelir desteği sağlamaktır. Yargıtay kararlarına konu olduğu üzere toplum yararına program kapsamında iş görme ediminin yerine getirildiği kamu kurumu ile katılımcı arasında iş ilişkisi kurulmakta ve katılımcı işçi olarak kabul edilmektedir. Hâl böyle olunca TYP katılımcısı ile yüklenici (hizmet sağlayıcı) arasında yapılan sözleşme iş sözleşmesi olarak nitelendirilmektedir. Tarafların ve özellikle toplum yararına programlar kapsamında geçici süre ile çalışan işçilerin kıdem tazminatı ile sair tazminat ve alacakları ile işe iade talep haklarının bulunup bulunmadığı bakımından ise öncelikle çalışmamızın konusunu oluşturmakta olan toplum yararına program kapsamında yapılan iş sözleşmelerinin türünün tayin edilmesi önem arz etmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin güncel bir kararına toplum yararına program katılımcısının kıdem ve ihbar tazminatı talebi ile açtığı dava konu olmuş ve Yüksek Mahkeme toplum yararına program kapsamında çalışan katılımcıların işçi statüsünde olduğuna, taraflar arasında iş sözleşmesi bağıtlandığına ve sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabulünün gerektiğine karar vermiştir. Çalışmamızda, toplum yararına programlar kapsamında yapılan iş sözleşmelerinin türü; belirli süreli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımının ölçütleri, toplum yararına programların özellikleri ve TYP'ye ilişkin mevzuat değişiklikleri incelenecektir. Aynı zamanda Yüksek Mahkeme kararına konu işin temizlik işi olmasından hareketle, temizlik işinin niteliği itibariyle belirli süreli iş sözleşmesine konu olup olamayacağı hususu tartışılarak konu yargı kararları ışığında değerlendirilmeye çalışılacaktır.

Anahtar Sözcükler:
Toplum yararına program, iş sözleşmesi, belirli süreli iş sözleşmesi, temizlik işi.

Evaluation About the Type of Employment Contracts of Workers Working under the Public Workfare Programme

Abstract

Public workfare programmes are among the main activities carried out by the Turkish Employment Agency. The aim of the the public workfare programme is to prevent

*İzmir Demokrasi Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, ayca.izmirlioglu@idu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8900-331X

unemployed individuals from moving away from their working habits and discipline and to provide temporary income support to these people. As the subject of the Supreme Court decisions, an employment relationship is established between the public institution where the act of working for the public workfare programmeis fulfilled and the employee, and the unemployed individual is accepted as a worker. As such, the contract concluded between the parties is considered as an employment contract. It is important to determine the type of employment contracts made within the scope of the program for the public workfare programme which is the subject of our study, in terms of whether the parties and especially the workers working temporarily within the scope of the programs for the public workfare programme have the right to demand severance pay and other compensation and receivables and reemployment. In a recent decision of the 9th Civil Chamber of the Supreme Court of Appeals, it became the subject of a lawsuit filed by the program participant employee demanding severance and notice pay, and the Supreme Court decided that the contract of the workers working within the scope of the public workfare programme should be accepted as a fixed-term employment contract. In our study, the type of employment contracts made within the scope of programs for the public workfare programme; by examining the criteria of the distinction between fixed-term and indefinite-term employment contracts, the characteristics of programs for the public workfare programme and the legislative changes regarding programs for the public workfare programme And also by discussing whether the cleaning work can be subject to a fixed-term employment contract due to its nature, considering that the work subject to the Supreme Court's decision, cleaning work tried to be evaluated in the light of judicial decisions.

Keywords:
Public workfare programme, employment contract, fixed-term employment contract, cleaning work.

I. Giriş

Türkiye İş Kurumu tarafından yürütülen aktif işgücü programları kapsamında temel faaliyetler; mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları ve çalışmamızın konusu olan toplum yararına programlardır[1]. Toplum yararına programlarda (TYP'lerde) çalışanlar programa yönelik imza altına alınan Katılımcı Taahhütnamesi uyarınca "katılımcı", çalışmalarını yürüttükleri gerçek veya tüzel kişiler ise yüklenici veya hizmet sağlayıcı olarak anılmaktadır. Toplum yararına program kapsamında yapılan çalışmaların iş görme (hizmet sağlama) şeklinde olması aşağıda ayrıntılı şekilde inceleneceği üzere taraflar arasında iş ilişkisi olduğunu ortaya koymakta olup, taraflar arasında işçi- işveren statüsü ile iş ilişkisi kurulmaktadır. Çalışmamızda yargı kararları ışığında bahsi geçen statülere ilişkin değerlendirme ile tarafların imzaladıkları sözleşmenin iş sözleşmesi olduğundan hareketle, iş sözleşmesinin türünün belirli mi belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak mı kabul edilmesi gerektiğine dair değerlendirmemize ve sözleşmenin türünün hangi hukuki sonuçları doğuracağına dair açıklamalarımıza yer verilecektir. Son olarak ise, konuya ilişkin birtakım görüş ve önerilerimiz sunulacaktır.

1 Bkz. İşKur internet sayfası, https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-isgucu-programlari/, Erişim Tarihi 01.08.2022.

II. Toplum Yararına Programın Tanımı, Amacı ve Kapsamına Genel Bakış

Türkiye İş Kurumu tarafından işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda kamu kurum ve kuruluşları ile gerçekleştirilecek olan Toplum Yararına Programların uygulanmasına ilişkin usul ve esasları kapsamakta olan ve 29 Mayıs 2022 tarihinde yürürlüğe giren Toplum Yararına Programların Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in[2] 4. maddesinin r bendi uyarınca, *"Toplum Yararına Program (TYP): "Afet, salgın, acil durum dönemlerinde ve diğer mücbir sebeplerde kamu hizmetlerinin desteklenmesi yoluyla özel politika gerektiren gruplar başta olmak üzere işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engelleyen ve bu kişilere geçici gelir desteği sağlayan programları ifade eder."*

Toplum yararına programın iki temel amacı bulunmaktadır. TYP'nin ilk amacı, programdan faydalanan dezavantajlı gruplara iş yaratarak onlara gelir desteği sağlamak ve yoksulluğu azaltmaya çalışmaktır. Programın ikinci amacı, toplum yararına doğrudan iş yaratarak emek yoğun projeler ile yapısal işsizliğin önüne geçmek ve istihdamı arttırmaktır[3]. Toplum Yararına Programların Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin amacı ise, ilgili Yönetmeliğin 1. maddesi uyarınca, afet, salgın, acil durum dönemlerinde ve diğer mücbir sebeplerde kamu hizmetlerinin desteklenmesi yoluyla özel politika gerektiren gruplar başta olmak üzere işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engellemek ve bu kişilere geçici gelir desteği sağlamak üzere Türkiye İş Kurumu tarafından aktif işgücü hizmetleri kapsamında kamu kurum ve kuruluşları ile iş birliği yapılarak düzenlenen toplum yararına programların yürütülmesine ilişkin usul ve esasları belirlemektir. Dolayısıyla, toplum yararına programların temel amacı, işsiz bireylere geçici gelir desteği sağlamaktır. Nitekim ilerleyen kısımlarda detaylı şekilde irdeleneceği üzere, sözleşmenin belirli süreli kurulabilmesi bakımından objektif sebebi programın amacı ortaya koymaktadır.

Yargıtay kararlarına konu uyuşmazlıklar sırasında yürürlükte olan Mülga Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinin[4] 65. maddesinin birinci fıkrası uyarınca, "TYP uygulanabilecek alanlar"; çevre temizliği, kamusal altyapının yenilenmesi, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi okullarda çevre düzenlemesi, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi okullarda bakım, onarım ve temizlik işleri yapılması, restorasyon, tarihi ve kültürel mirasın korunması, ağaçlandırma, park düzenlemeleri, vadi ve dere ıslahı ile erozyon engelleme çalışmalarıdır[5]. Keza mülga Yönetmeliğin 4. maddesi dd bendi uyarınca yapılan tanıma göre, *"Toplum yararına program (TYP): İşsizliğin yoğun olduğu dönemlerde veya yerlerde doğrudan veya yüklenici eli ile toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesi yoluyla özellikle istihdamında zorluk çekilen işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engelleyerek işgücü piyasasına uyumlarını amaçlayan ve bunlara geçici gelir desteği sağlayan programları"* ifade etmekteydi.

Hemen belirtilmelidir ki, yürürlükte olan Toplum Yararına Programların Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesi m bendine göre, *"Özel politika veya uygulama gerektiren gruplar: İş gücü piyasasında yer alan diğer gruplara göre istihdamında daha fazla güçlük çekilen; kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, engelliler gibi grupları ifade eder."* Bu kapsamda, ilgili Yönetmeliğin *"TYP uygulanabilecek durumlar"* başlıklı 5. maddesi uyarınca, *" (1) 15/5/1959 tarihli ve 7269 sayılı Umumi Hayata Müessir Afetler Do-*

2 RG T. 29.05.2022, S. 31850.

3 Bulut Kalaçay, Meryem: İşsizlikle mücadelede uygulanan Toplum Yararına Programının (TYP) Etkinliği: Kars Örneği, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kars 2020, s. 1.

4 RG T. 12.03.2013, S. 28585.

5 Benzer husus "TYP uygulanabilecek alanlar" başlığı altında mülga 2013/1 sayılı Toplum Yararına Program Genelgesi 6. maddesinde de hüküm altına alınmaktaydı.

layısiyle Alınacak Tedbirlerle Yapılacak Yardımlara Dair Kanun ile 9/6/1958 tarihli ve 7126 sayılı Sivil Savunma Kanunu kapsamında meydana gelen afet, salgın, acil durum ve diğer mücbir sebep kararlarını müteakip veya bunlar beklenmeksizin meydana gelen sosyal kriz durumlarını aşmak için ihtiyaç görülmesi halinde kamusal hizmetleri desteklemek amacıyla program düzenlenebilir.

(2) Belirli bir mesleğe yönelik TYP düzenlenemez." Dolayısıyla yeni Yönetmelik hükmü uyarınca TYP kapsamında yapılan işler ancak afet, salgın, acil durum ve diğer mücbir sebep kararlarını müteakip veya bunlar beklenmeksizin meydana gelen sosyal kriz durumlarını aşmak için ihtiyaç görülmesi halinde kamusal hizmetleri desteklemek amacıyla yürütülebilecektir.

TYP Yönetmeliğinin *"Yürürlükten kaldırılan yönetmelik kapsamındaki iş ve işlemler"* başlıklı Geçici 3. maddesine göre, **"***(1) Bu Yönetmeliğin yayımı tarihinden önce sözleşme ilişkisi kurulan TYP'ler ile başlatılan iş ve işlemler sonuçlanana kadar Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 63 üncü maddesiyle yürürlükten kaldırılan Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği ve buna dayanılarak hazırlanan ilgili mevzuat uygulanmaya devam olunur." "Yürürlükten kaldırılan yönetmeliğe tabi programlarda katılımcıların azami faydalanma süreleri"* başlığı altında hüküm altına alınan Geçici Madde 2 uyarınca ise, *"(1) Bu Yönetmeliğin yayımı tarihi itibarıyla 8/4/2022 tarihli ve 31803 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 63 üncü maddesiyle yürürlükten kaldırılan Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği kapsamında uygulanan TYP'lerden 27/9/2017 tarihinden itibaren dokuz ay ve daha fazla süreyle yararlanmış olanlar için 10 uncu maddenin beşinci fıkrasındaki azami süre tamamlanmış sayılır. Bu Yönetmeliğin yayımı tarihi itibarıyla TYP'ye devam eden katılımcılara, devam ettikleri programlarla sınırlı olmak üzere, anılan mülga Yönetmelik ve aynı Yönetmeliğe dayanılarak hazırlanan ilgili mevzuat uygulanır.*

(2) Birinci fıkrada belirtilen mülga Yönetmelik kapsamında uygulanan TYP'lerden 27/9/2017 tarihinden itibaren toplamda dokuz aydan az yararlanan kişiler bu Yönetmelik kapsamında düzenlenen TYP'lerden dokuz aydan kalan süreleri kadar yararlanabilir.

(3) Birinci fıkrada belirtilen mülga Yönetmelik ve aynı Yönetmeliğe dayanılarak hazırlanan ilgili mevzuat kapsamında haklarında yasaklılık işlemi uygulananlar, yasaklılıkları tamamlanıncaya kadar bu Yönetmelik kapsamındaki programlardan yararlanamazlar.

Diğer taraftan, sözü geçen Yönetmeliğe dayanılarak Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından 2022/2 No.lu Toplum Yararına Programların Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Genelge[6] hazırlanmış ve sözü geçen Genelge 12.08.2022 tarihinde yürürlüğe girmiştir. İlgili Genelge'nin *"TYP'nin uygulama sürecine ilişkin esaslar"* başlıklı 14. maddesi uyarınca**,** TYP'lerde haftalık yararlanma süresinin kırk beş saattir. TYP uygulama süresi, her bir program için en fazla altı ay olup, TYP'nin süresi uzatılamaz. İki TYP arasında bekleme süresi aranmaz ve bir katılımcı TYP'den en fazla dokuz ay yararlanabilir. Ayrıca, Genelge'nin 15. maddesinde[7] devam

6 Genelgeye ulaşmak için bkz. https://km.corpus.com.tr/MevzuatIcerik.aspx?id=0b333q1U2d0X3S0X1B3I2O-1V3u3q0k3e

7 *"(1) Katılımcıların TYP'ye devamı zorunludur. Katılımcılar yükleniciye ve Kuruma bilgi vermek ve Kurum ya da yükleniciden onay almak şartıyla hafta tatili ve resmi tatiller hariç beş güne kadar ücretsiz izin kullanabilir. Ücretsiz izin kullanılan dönemde katılımcıya herhangi bir ücret ödenmez ve SGK bildirimi de devamsızlıklar düşüldükten sonra kalan süre üzerinden yapılır. Hafta tatili günleri ve resmi tatil günleri de programa katılım sağlanmış olarak değerlendirilir.*

(2) Sağlık sorunları, evlenme, doğum ve birinci derece yakınların vefatı ve benzeri durumlar da beş günlük ücretsiz izin kapsamında değerlendirilir.

(3) İznin kullanımı için izin dilekçesinin yükleniciye onaylatılması gerekmekte olup dilekçede mazeret bildirilmesi zorunlu değildir.

(4) 5510 sayılı Kanun'a göre iş kazası ve meslek hastalığı kapsamına giren sağlık sorunları hariç, herhangi bir nedenle beş günlük izin süresinin aşılması halinde, yüklenici tarafından katılımcının ilişiği kesilerek il müdürlüğüne bildirilir.

zorunluluğu ve mazeretlere ilişkin özel düzenleme mevcuttur.

Söz konusu program aracılığıyla gerek mülga Yönetmelik gerek yürürlükte olan Yönetmelik sırasında Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde okullarda temizlik işlerinin yürütülmesi amacıyla bakım, onarım ve temizlik uygulama alanı kapsamında TYP başvuruları alınmış ve çeşitli illerde İŞKUR'a kayıtlı işsiz ve başvuru yapan bireylerden kura yoluyla temizlik işçisi olarak TYP kapsamında geçici süreli çalışmak üzere istihdam sağlanmıştır[8].

Önemle belirtilmelidir ki, çalışmamızın konusunu oluşturan Yargıtay kararlarının tesis edildikleri sırada TYP ye ilişkin düzenlemelerin yer aldığı mülga Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği[9] yürürlükte idi. İlgili Yönetmelik yukarıda bahsi geçen 8/4/2022 tarihli ve 31803 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 63'üncü maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır. Ayrıca, mülga Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğine dayanarak hazırlanan 2013/1 sayılı Toplum Yararına Program Genelgesi[10] ise 2022/2 No.lu Toplum Yararına Programların Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Genelge yayımlanana kadar yürürlükte kalmıştır.

Çalışmamızın tartışma konusunu oluşturan ve bahsi geçen mülga Yönetmelik ve mülga Genelgenin yürürlükte olduğu sırada doğan bir uyuşmazlığa ilişkin olarak 21 Mayıs 2022 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2022/2226 K. 2022/2943 sayılı kararında[11] toplum yararına program kapsamında yapılan işlerin belirli süreli iş niteliğinde olduğuna karar verilmiştir. Yüksek Mahkeme'nin ilgili kararına göre, *"Her ne kadar işin niteliği olan temizlik işi sürekli bir iş olsa da objektif nedenin varlığı bakımından ifa edilen işin değil, toplum yararına çalışma programının kendisi gözetilmeli, program dahilinde süreli bir iş söz konusudur. Temel amacı işsiz bireylere geçici gelir desteği sağlamaktır ve süreleri ile süre uzatımı yapılması halinde uzatım süreleri de belirli sürelidir. Dolayısıyla özü itibariyle süreli olup, yapılan iş doğası gereği süreli bir iş niteliğinde olduğundan objektif esaslı nedenin varlığı kabul edilmelidir. Programın hedefi, niteliği ve aktif işgücü hizmetlerinin yürütülmesine ilişkin usul ve esaslar hakkında yönetmelik hükümleri bir bütün olarak dikkate alındığında çalışmanın belirli süreli olduğu sonucuna varılmıştır."* Dolayısıyla, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, TYP kapsamında çalışanların belirli süreli iş sözleşmesiyle istihdam edildiklerine, belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesinin fesih sayılamayacağına, somut olayda TYP kapsamında çalışan işçinin belirli süreli iş sözleşmesinin, TYP'den yararlanma süresi sona ermesi nedeniyle bittiğine dikkat çekmiş ve işçinin kıdem ve ihbar tazminatı alamayacağına hükmetmiştir.

III. TYP Kapsamında Çalışanların İşçi Statüsü ve Sözleşmenin İş Sözleşmesi Olarak Nitelendirilmesi

TYP kapsamında çalışan katılımcıların işçi sta-

(5) Katılımcıların yükleniciye ve Kuruma bilgi vermeden ve bunlardan onay almadan ya da belgeye dayalı mücbir nedenleri olmadan TYP'ye devamsızlık hakları bulunmamaktadır. Bu şekildeki bir günlük devamsızlıkta dahi yüklenici tarafından katılımcının TYP ile ilişiği kesilerek il müdürlüğüne bildirilir. TYP'ye katılmaya hak kazanan katılımcının programa başladığı ilk gün katılım sağlamadan programdan ayrılması halinde, herhangi bir ödeme yapılmaz."

8 Söz konusu istihdama ilişkin 2022-2023 Öğretim Yılı güz dönemine ilişkin TYP başvuru örnekleri için bkz https://foca.meb.gov.tr/www/toplum-yararina-program-duyurusu-TYP-no307649/icerik/2067, Erişim Tarihi:12.10.2022; https://www.hurriyet.com.tr/galeri-TYP-kura-sonuclari-isim-listesi-2022-iskur-ile-okullara-temizlik-ve-guvenlik-personeli-alimi-kuralari-devam-ediyor-iste-TYP-personel-alimi-sorgulama-ekrani-42133125/2, Erişim Tarihi:12.10.2022; https://aksaraymahmudiyeortaokulu.meb.k12.tr/icerikler/2022-2023-egitim-ogretim-yili-TYP-toplum-yararina-program-basvuru-takvimi-yayinlandi_13145046.html, Erişim Tarihi: 12.10.2022.

9 RG T. 12.03.2013, S. 28585.

10 İlgili Genelgeye ulaşmak için bkz. https://km.corpus.com.tr/MevzuatIcerik.aspx?id=3M2M1j1r0v2S1C-193n1e1S2R2k062t3S

11 RG T. 21.05.2022, S. 31842.

tüsünde olup olmadığına dair Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 01.03.2016 T. 3024/5992 sayılı kararında toplum yararına program çerçevesinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı bir Anadolu Lisesinde temizlik işlerini yürüten davacının işten çıkarılması nedeniyle işe iade talepli açtığı davada Yargıtay 22. Hukuk Dairesi davacının işçi olduğunu ve tarafların arasında iş ilişkisi bulunduğunu belirtmiş ve davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağına karar vermiştir. Söz konusu karar kanaatimizce isabetlidir[12]. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 19.12.2016 T. 30951/28059 sayılı kararında ise, Yüksek Mahkeme toplum yararına programdan yararlanan davacı işçinin Belediye Başkanlığı bünyesinde yaptığı çalışmanın 4857 sayılı İş Kanunu[13] anlamında işçi işveren ilişkisi olarak değerlendirilemeyeceğini belirtmiştir. İlgili karar Dairenin önceki kararı ile çelişkili olup, kararın isabetli olduğunu belirtmek kanaatimizce mümkün değildir. Çünkü Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bir kararında[14] zikredildiği üzere, toplum yararına programdan yararlanan ve katılımcı olarak adlandırılan bireyler ile işyerlerinde işi görülen ve hizmet sağlayıcı veya yüklenici olarak adı geçen gerçek veya tüzel kişiler arasında 4857 sayılı İş Kanunu anlamında iş ilişkisi bulunduğu kabul edilmiş ve söz konusu işçilerin yetki tespitinde işçi sayısına dahil edilmesine karar verilmiştir[15]. Ayrıca Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 13.03.2017 tarihinde verdiği bir kararda[16] aynı kamu kurumuna bağlı olarak çalışma yapan işçinin TYP kapsamında yaptığı 59 güne karşılık gelen çalışması Yıldız'ın da isabetli bulduğu üzere, işçi statüsü ile yapılan çalışma sürelerinden dışlanmamıştır[17].

Benzer şekilde, toplum yararına program kapsamında çalışanların işçi olduğuna dair Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2019 yılında verdiği bir kararda[18] taraflar arasında iş ilişkisi kurulduğu şöyle ifade edilmiştir: *"Toplum yararına program kapsamında katılımcı olarak çalıştıranlar sözleşmeli personel veya geçici personel değildir. Türkiye İş Kurumu işveren olmadığına göre asıl-alt işveren ilişkisi de 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesi kapsamında kabul edilemez. Ayrıca aynı kanunun 7. maddesi uyarınca geçici (ödünç) iş ilişkisinin yasal unsurları da bulunmamaktadır. O halde yaptıkları iş ve yönetmeliğin 72. maddesi değerlendirildiğinde işçi oldukları açıktır. İşçi program kapsamında katıldığı kurumda veya işyerinde iş görme edimini hizmet sağlayıcısına karşı yerine getirmektedir. İhale ile hizmet sağlayan yüklenici ücretini ödemektedir. Bu nedenle iş ilişkisi yüklenici ile kurulmuştur. Anılan yönetmelik hükümleri yasal düzenlemeler ile birlikte irdelendiğinde, her ne kadar genelgeye ek katılımcı taahhütnamesinin birinci maddesinde "TYP herhangi bir kamu kurumunda geçici veya daimi surette işçi statüsünü kazandırmaz" yönünde ibare bulunsa da işsizlerin başvurusu sonrası noter kurasıyla veya listeye girmesi üzerine kamu kurum veya kuruluşları, sivil toplum kuruluşları veya özel sektör işyerlerinde çalıştıkları, iş için başvuruda bulunanın bu yönde bir taahhütte bulunmasının statüsünün işçi sayılmasını engellemeyeceği, programa katılanların yaptıkları iş ve yönetmeliğin 72. maddesi değerlendirildiğinde, davacının TYP uyarınca T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okul işyerinde çalışmasıyla davacı ile iş görme ediminin yerine getirildiği T.C. Milli Eğitim Bakanlığı arasında işçi işveren ilişkisinin kurulduğunun kabulü gerekir. Davacı işçi ile davalı Bakanlık arasında 4857 sayılı 2/1. fıkrasına uygun olarak iş ilişkisinin kurulduğu kabul edilmelidir."* İlgili kararda zikredildiği üzere mülga Genelge'nin eki niteliğinde olan Katı-

12 Öğretide Baycık, Yüksek Mahkemenin toplum yararına programın özelliklerine değindiğini ancak Daire tarafından davacı işçinin iş güvencesinden hangi gerekçe ile yararlanamayacağının açıklığa kavuşturulmadığını belirtmekle birlikte ilgili kararı isabetli bulmaktadır. Baycık, Gaye: İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2016, Ankara 2017, s. 8.

13 RG. T. 10/6/2003, S. 25134.

14 Y. 9. HD., 9.2.2017 T., 772/1321 sayılı karar, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 01.11.2022.

15 Baycık, s. 9-10; Yıldız, s. 312-315.

16 13.3.2017 T., 364/3654, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 01.11.2022.

17 Yıldız, s. 312.

18 12/11/2019 T., E. 2019/5463 K. 2019/19706, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 01.11.2022.

lımcı Taahhütnamesi'nde yer alan *"TYP herhangi bir kamu kurumunda geçici veya daimi surette işçi statüsünü kazandırmaz"* ibaresine Yüksek Mahkeme itibar etmemiştir. Keza, 2022 yılında yürürlüğe giren Genelge'nin eki niteliğinde olan Katılımcı Taahhütnamesi'nde, *mülga Genelgenin ekinde yer alan mülga Katılımcı Taahhütnamesi'nin 1.* maddesinde düzenlenen *"TYP, herhangi bir kamu kurumunda geçici veya daimi surette işçi statüsü kazandırmaz"* ibaresine isabetli olarak yer verilmemiş ve hüküm kaldırılmıştır. Sözü geçen hüküm, yapılan sözleşme iş sözleşmesi olduğu için çalışanın işçi sayılmasını ve İş Kanunu'ndan yararlanmasını engelleyici nitelikte olduğu için eleştirilmekteydi ve hükmün TBK 25. maddesi doğrultusunda geçersiz sayılması gerektiği ifade edilmekteydi[19].

Sözleşmenin katılımcı ile hizmet sağlayıcısı veya yüklenici olarak ifade edilen gerçek veya tüzel kişiler arasında imzalanan sözleşmenin iş sözleşmesi olup olmadığını incelemeden önce sözleşme yapma serbestisi kavramını ele almak gerekirse, sözleşme yapma serbestisini kişilerin diledikleri bir sözleşmeyi geçerli olarak yapabilme konusunda sahip oldukları özgürlük şeklinde tanımlamak mümkündür[20]. 1982 Anayasası'nın 48. maddesi uyarınca, sözleşme özgürlüğü kavramı, çalışma özgürlüğü ile birlikte ele alınmıştır. İlgili düzenlemeye göre, *"Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir".* Ayrıca, Türk Borçlar Kanunu[21] da gerek sözleşmenin şekli (TBK, m.12)[22] gerek içeriği (TBK, m.26)[23] konusunda tarafların serbesti içinde olduğunu vurgulamış ancak birtakım sınırlar da getirmiştir. (TBK, m.12/2; m.27)[24]. Sözleşme yapma serbestisi kavramı, geniş bir kavram olup, tarafların bir sözleşmeyi yapmak zorunda bulunmamaları, sözleşmenin içeriğini serbestçe tespit edebilmeleri, kendisiyle sözleşme yapılacak kimseyi seçebilmeleri, sözleşmenin tipini diledikleri gibi tayin edebilmeleri, sözleşmeyi karşılıklı anlaşma ile ortadan kaldırabilmeleri ve içeriğini değiştirebilmeleri gibi özgürlükler, sözleşme yapma özgürlüğünü ortaya koyar[25].

Sözleşme yapma özgürlüğü doğrultusunda TYP kapsamında imzalanan sözleşmenin iş sözleşmesi olduğunu belirtmek mümkündür. Çünkü İş Kanunu m. 8/1 uyarınca, *"İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir."* Bahsi geçen tanıma göre iş sözleşmesinin unsurları; iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarıdır.

TYP katılımcılarının toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesi yoluyla geçici gelir sağladıkları bir başka anlatımla geçimlerini sağlayabilmek amacıyla ücret elde ettikleri bir iş gördükleri dikkate alındığında, İş Kanunu'nda hüküm altına alınan tanım ile bağdaşan bir iş ilişkisi içerisinde iş sözleşmesi ile iş görme edimin, ifa ettiklerini belirtmek mümkündür. Keza, yasada yer alan tanım doğrultusunda TYP kapsamında görülen işlerin iş sözleşmesinin temel unsurlarından olan işverenin gözetimi ve denetimi altında bir iş organizasyonu ile yerine getirilmekte olduğunu ve TYP kapsamındaki iş ilişkisinin iş sözleşmesinin unsurlarını barındırdığını belirtmek mümkündür. Ayrıca Yönetmelik ve Genelge ile TYP'ye ilişkin birtakım özel dü-

19 İlgili eleştiri ve Katılımcı Taahhütnamesinin genel işlem şartı niteliği taşıdığına dair ayrıntılı değerlendirme için bkz. Baycık, s. 13-14.

20 Tekinay, Selahattin Sulhi/Akman, Sermet/Burcuoğlu, Haluk/Altop, Atilla: Borçlar Hukuku, İstanbul 1993, s. 362.

21 RG. T. 4/2/2011, S. 27836.

22 *"Sözleşmelerin geçerliliği, kanunda aksi öngörülmedikçe, hiçbir şekle bağlı değildir. Kanunda sözleşmeler için öngörülen şekil, kural olarak geçerlilik şeklidir. Öngörülen şekle uyulmaksızın kurulan sözleşmeler hüküm doğurmaz."*

23 *"Taraflar, bir sözleşmenin içeriğini kanunda öngörülen sınırlar içinde özgürce belirleyebilirler."*

24 TBK m. 27 uyarınca, *"Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür. Sözleşmenin içerdiği hükümlerden bir kısmının hükümsüz olması, diğerlerinin geçerliliğini etkilemez. Ancak, bu hükümler olmaksızın sözleşmenin yapılmayacağı açıkça anlaşılırsa, sözleşmenin tamamı kesin olarak hükümsüz olur."*

25 Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 363; Yiğit, Yusuf: Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestîsi ve Bu Serbestînin Sınırları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.14, S. 2, 2012, s. 106-107.

zenlemelerin hüküm altına alınması sözleşmenin iş sözleşmesi olarak nitelendirilmesine engel oluşturmayacaktır. Örneğin, devamsızlık sınırına ilişkin düzenlemede olduğu gibi bazı özel düzenlemeler TYP'nin niteliğinden kaynaklı olarak ve TYP ilişkisini düzenlemek amacıyla yer verilen ve aynı zamanda işçinin de bütünsel olarak kabul ettiği düzenlemelerdir. Bu düzenlemeler işçi aleyhine sözleşme dengesini dürüstlük kurallarına aykırı şekilde bozmayan kurallardır[26]. Ayrıca Yıldız da TYP katılımcılarının bir yükleniciye bağlı olarak, bu yüklenicinin iş organizasyonunda ve onun emir ve talimatı altında ücret karşılığı çalıştıklarını ifade etmekte ve söz konusu kişilerin feshe karşı koruma, iş kazası veya meslek hastalığı bakımından Yargıtay kararlarında da yer verildiği üzere işçi olarak değerlendirilmesi gerektiği görüşündedir[27]. Benzer şekilde Özer de, katılımcıların yükleniciye karşı iş görme borcu altında olduklarını ve bu borcu yerine getirirken bağımlılık ilişkisine uygun bir biçimde davranmakla yükümlü olduklarını ve yaptıkları işin karşılığı olarak katılımcılara asgari ücret düzeyinde ödeme yapıldığını ifade etmektedir. Dolayısıyla, yazar bu hususların katılımcılara işçi statüsü kazandırması gerektiği düşüncesindedir[28].

IV. TYP Kapsamında Çalışanların İş Sözleşmesinin Türünün Değerlendirilmesi

Yukarıdaki yargı kararları doğrultusunda TYP çalışanlarının iş sözleşmesi ile çalıştıkları sübuta ermiş olmakla birlikte imzalanan iş sözleşmesinin türünün tespiti bakımından belirli süreli ve belirsiz süreli iş sözleşmesinin ayrımı ve özellikle belirli süreli iş sözleşmesine ilişkin İş Kanunu'nda yer alan düzenlemeler aşağıda incelenmeye çalışılacaktır.

A. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi - Belirli Süreli İş Sözleşmesi Ayrımı

İş Kanunu'nun 9. maddesinin ikinci fıkrasına göre, *"İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır."* İş Kanunu'nun 11. maddesinde ise, *"Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi"* başlığı altında belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi özel olarak düzenlenmiştir. İlgili maddenin birinci fıkrasına göre, *"İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır."* Dolayısıyla, iş ilişkisi, normal şartlarda belirsiz süreli olarak kurulmaktadır. İş sözleşmelerinin belirsiz süreli olması asıl, belirli süreli olması ise istisnai bir durumdur[29]. Ancak işin belirli bir süre devam etmesi veya iş ilişkisinin belirli bir süre esas alınarak kurulması hallerinde, iş ilişkisinin belirli süreli olduğu kabul edilmektedir. Bu bağlamda, belirli süreli iş ilişkisinin kural dışı (atipik) bir nitelik taşıdığı kabul görmektedir[30]. Belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkı, iş hukukunda sınırsız bir özgürlük olarak görülmemektedir. İş Kanunu'nun 11. maddesinde, belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkına sınırlama getiren düzenlemelere yer verilmiştir. Bu sınırlamanın sebebi belirli süreli iş sözleşmesinin işçinin birtakım işçilik alacaklarını talep edememesinden kaynaklanmaktadır[31]. Bahsi geçen sınırlamalar, belirli süreli sözleşmenin "şekli" ile ilgili olduğu gibi, "belirli süreye bağlı olarak yapılması" ve "objektif koşullara bağlı olarak yapılması" olarak da ifade edilebilir. Ayrıca, belirli süreli iş sözleşmelerinin yenilenmesi de İş Kanunu'na göre objektif (esaslı) koşullara bağlanmıştır (İK. m.11/2). Dolayısıyla belirli süreli iş sözleşmesinde tarafların sözleşmenin niteliğini sadece isimlendirmeleri ile değil, bu sözleşmenin ancak kanunda belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren olguların varlığı ile ger-

26 Baycık, s. 14.
27 Yıldız, s. 319.
28 Özer, Hatice Duygu: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Toplum Yararına Program, Ankara 2021, s. 53-67.
29 Yiğit, s. 113.
30 Çil, Şahin: Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Ankara 2010, s. 33-35; Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 475-476; Süzek, s. 251. Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 361; Yiğit, s.101-166.
31 Akyiğit, Ercan: İş Kanunu Şerhi (I. Cilt), Seçkin Yayınları, 2. Baskı, Ankara 2006, s. 457.

çekleşebileceğini belirtmek gerekir[32]. Ayrıca İş Kanunu m. 11 ile zikredilen tanımda sözleşmenin taraflarca bir süreye bağlanması unsuruna yer verilmemiş olup, sadece tarafların subjektif olarak süre belirlemek yoluyla belirli süreli iş sözleşmesi yapmasına imkân tanınmamıştır[33]. Belirli süreli iş sözleşmeleri, salt belli bir zaman içerisinden herhangi bir anda sona erdirileceği kararlaştırılmış bir sözleşme değildir, kurulduğu anda taraflarınca sona erme anının bilindiği veya öngörülebildiği bir sözleşmedir[34].

B. Belirli Süreli Sözleşmelerin Objektif Koşula Bağlanması

Kanun koyucu hakkın kötüye kullanılmasını engellemek amacıyla belirli süreli iş sözleşmelerini objektif koşullara bağlamıştır[35]. Taraflar ancak objektif nedenlerin bulunduğu hallerde belirli süreli iş sözleşmesi yapabilme imkânına sahip olurlar. Taraflar objektif nedenler bulunmasına rağmen sözleşmeyi süreye bağlamadıkları takdirde sözleşme belirsiz süreli olacaktır. Bir başka anlatımla, taraflar objektif koşullar bulunsa dahi iş sözleşmesini belirsiz süreli akdedebilir[36]. Objektif nedenlerin bulunması ve sözleşmenin süreye bağlanması farklı kavramlar olup, bir arada bulunmaları durumunda belirli süreli iş sözleşmesinin bağıtlanması mümkündür[37]. Ayrıca objektif neden belirli süreli sözleşmenin başlangıcından itibaren bulunmalıdır[38].

Diğer taraftan, taraf iradeleri uyuşsa dahi, sonradan doğabilecek ihtilaflarda yargı tarafından da objektif sebebin açıkça algılanması gereklidir. Bu sebeple, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılma gerekçelerinin sadece taraflarca değil, aynı zamanda konuya muhatap başka kişiler tarafından da anlaşılabilir olması beklenmektedir. Buradan hareketle belirli süreli iş sözleşmesinden söz edebilmek için, belirli süreli iş sözleşmesinin hukuki ilişkinin kurulduğu anda taraflarca açık veya örtülü olarak yapılan kararlaştırma sonucu sona erme anının bilinmesi veya öngörülebilmesi gereklidir[39].

İş Kanunu'nun 11. maddesinin ilk fıkrasında ifade edilen objektif koşulların varlığı halinde iş sözleşmesinin taraflarının iş ilişkisini belirli bir süreye bağlayabilmesi mümkündür. Bu sözleşmeler, belirli bir vadeye bağlı kılınarak yapılmaktadır. Bu bağlamda, belirli iş sözleşmesinde süre açıkça tarih, gün, hafta, ay, yıl gibi belirli bir zaman dilimi ile belirlenebilir[40]. Örneğin, bir ay, altı ay, bir yıl gibi bir takvim birimi veya sözleşmenin sona ereceği tarihin kararlaştırılması şeklinde

32 Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, s. 457; Özdemir, Erdem, "Teoride ve Uygulamada İş Hukuku Borçlar Hukuku İlişkisi & Yeni İş Sözleşmesi Türleri", Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, 20-21 Eylül 2011, İstanbul 2011, s. 171; Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/ Özkaraca, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, 34. Baskı, İstanbul 2021, s. 194; *"İşyerinde işverenin işyeri hekimi istihdamı devam etmekte ve yapılan iş süreklilik göstermektedir. Davacı işçi ile belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasını ve bu sözleşmenin yenilenmesini gerektiren objektif ve esaslı nedenler bulunmamaktadır".* Y9HD, 18.02.2008, E.2007/24530, K.2008/171, Çalışma ve Toplum, 2008/3, S:18, s. 359-360; *"Davacının 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanuna tabi olarak belirli süreli izinlerde çalışması ve işi dikkate alındığında bir ya da iki sömestr için belirli süreli iş sözleşmesi yapılması bakımından esaslı nedenin bulunduğu kabul edilmelidir. Bu nedenle iş ilişkisinin belirsiz süreli hale dönüştürmesi mümkün değildir"* Y9HD, 11.10.2005, E.2005/12936, K.2005/33070, Tühis, İş Hukuk ve İktisat Dergisi, Şubat-Mayıs 2006, s. 83; Yiğit, s. 104.

33 Yiğit, s. 109.

34 Yiğit, s. 109.

35 Aktay, Nizamettin/Arıcı, Kadir/Kaplan-Senyen Tuncay: İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara 2009, s. 86; Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 5. Bası, İstanbul 2014, s. 215; Şahankaya, Sarp: Belirli Süreli İş Sözleşmeleri, Ankara Barosu Dergisi, 2016/4, s. 190. Sözleşmenin belirli bir süreye bağlanması işçinin haklarını engelleme amacı taşıyorsa, işverenin hakkını kötüye kullandığı düşünülecektir. Ekonomi, Münir: 4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 9, 2006, s. 16, vd.; Narmanlıoğlu, s. 227.

36 Çil, s. 42; Ayan, Serkan: Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 54, 2005, s. 431-487 s.445; Sümer, Haluk Hadi: İş Hukuku, 22. Baskı, Ankara 2017, s. 42; Şahankaya, s. 191.

37 Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 197; Çil, s.42; Ayan, s.445; Şahankaya, s. 191.

38 Ekonomi, s. 16-17; Alpagut, s. 77; Başterzi, s. 131-132; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 199.

39 Alpagut, Gülsevil: Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, TÜHİS Yayınları, Yayın No:24, Ankara 1998, s. 8; Narmanlıoğlu, s. 216.

40 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 197; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 362; Yiğit, s. 103.

belirlenebilecektir[41]. Ancak belirlenen sürenin "ortalama bir yıl" gibi ifadeler ile muğlak nitelikte olmaması gereklidir. Ayrıca, sözleşmenin ne zaman sona ereceğinin iki taraftan birinin iradesine bırakan sözleşme hükümleri sözleşmeyi belirli süreli hale getirmeyecektir. Dolayısıyla sürenin her iki taraf bakımından aynı şekilde bilinebilir olması gereklidir[42].

Diğer taraftan, işçinin üstlendiği işin niteliği ve sözleşmeye konu olan işin amacı göz önünde tutularak belirli süreli bir iş sözleşmesinin var olduğu sonucuna ulaşılması da mümkündür[43]. Bu şekilde işin niteliği ve amacı esas alınarak sürelendirme yapılması iş sözleşmesinin örtülü olarak belirli süreye bağlandığı şeklinde değerlendirilebilecektir[44]. Dolayısıyla bir projenin tamamlanması[45], bir bilgisayar sisteminin kurulması, bir siparişin bitirilmesi, bir ürünün tanıtım kampanyası süresince işe alım gibi konulara ilişkin sözleşmeler bakımından taraflar anlaşmaya varırsa ve sözleşmenin işin amacı ile sınırlı bulunduğu ve sözleşmenin ne zaman sona ereceği taraflarca ve özellikle işçi tarafından anlaşılabilir durumda ise, sözleşme belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilebilecektir[46]. Örneğin Yargıtay tarafından bir baraj inşaatı[47] veya petrol boru hattının yapımı[48] işinin ne zaman sona ereceğinin öngörülebilir olmaması nedeniyle sözü geçen işlere ilişkin iş sözleşmeleri belirsiz süreli kabul edilmektedir. Ancak bir inşaatta geçici olarak kaynak ve montaj işi için bir işçi ile yapılacak iş sözleşmesi bakımından işin biteceği tarih, açıkça kararlaştırılmamış olsa dahi öngörülebilir nitelikte olduğu için sözleşmenin belirli süreli olduğu kabul edilmiştir[49].

Belirli süreli iş sözleşmesinin kurulmasını mümkün hale getiren objektif koşullar; işin belirli süreli olması, belli bir işin tamamlanmasına yönelik olması ile belirli bir olgunun ortaya çıkması ve düzenlemede yer alan "gibi" sözcüğü doğrultusunda benzer haller olarak ifade edilebilir[50]. Çünkü "*gibi*" ifadesi ile, belirtilen objektif (esaslı) nedenlerin sınırlı sayıda olmayıp örnek niteliğinde olduğu yasa koyucu tarafından belirtilmek istenmiştir. Dolayısıyla, yasada sayılan objektif koşullara benzer hallerde de, belirli süreli iş sözleşmesi kurulabilmesi mümkündür[51]. Nitekim Yargıtay, kanunda yer alan objektif sebeplerin örnek olarak sayıldığını, sınırlı sayıda olmadığını açıkça belirtmektedir[52]. Aşağıda yasada bahsi geçen objektif nedenler ayrıntılı olarak incelenmeye çalışılacaktır.

1. İşin Belirli Süreli Olması (İşin Belirli Süre Devam Edecek Olması)

İşin belirli süreli olması; sözleşmenin yapıldığı esnada sona erme anının bilinebilecek ya da öngörülebilecek durumda olması anlamına gelmektedir[53]. İşin ne kadar süre ile devam edeceği; taraflarca süre öngörülebildiği müddetçe önem taşımaz. Bu bağlamda, iş birkaç gün sürebileceği gibi, birkaç yıl da sürebilmesi olasıdır. Önem-

41 Süzek, Sarper: İş Hukuku, 21. Baskı, İstanbul 2021, s. 260; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.197; Sümer, s. 41; Ekmekçi, Ömer/ Yiğit, Esra: Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2. Baskı, İstanbul 2020, s. 53.

42 Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul 2014, s. 215; Ekmekçi/Yiğit, s. 53.

43 Süzek, s. 260; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 197-198.

44 Süzek, s. 260.

45 Süzek, s. 260-261; Akyiğit, Ercan: İş Hukuku, 12. Baskı, Ankara 2018, s. 139; Sümer, s. 41.

46 Alpagut, s. 99; Süzek, s. 260-261.

47 Y. 9. HD. 10.3.1998 T., 20294/3771; Süzek Değerlendirme, s. 67-68; Süzek, s. 261.

48 Y. 9. HD. 16.11.2009 T., 6794/31883, ÇİL, İlke Kararları, B. 3, s. 187; Süzek, s. 261.

49 Y. 9. HD. 31.3.2008 T., 7443/7075, Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 419, vd; Süzek, s. 261.

50 Süzek, s. 253-255.

51 Alpagut, s. 74; Narmanlıoğlu, s. 219; Akyiğit, s. 138; Güzel, Ali: "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Hukuki Nitelemesi -Haksız Feshe Bağlı Tazminat ve Cezai Şart", Çalışma ve Toplum, C.3, S.73, Y. 2022, s. 1705-1732, s. 1708; Başterzi, Süleyman: Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılmasına İlişkin Objektif Nedenlerin Tespitinde Menfaatler Dengesi "İşçinin Haklı Menfaati", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel S., 2013, s. 425.

52 Yargıtay 22. HD, 17.12.2019 T., 2016/26407 E., 2019/23559 K. sayılı karar için bkz. Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 66, 2020/3, https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/belirli-sureli-is-sozlesmesi-8

53 Güzel, Ali/ Özkaraca, Ercüment/ Ugan, Deniz: "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi: Yapılma ve Yenilenme Koşulları", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. I, İstanbul 2011, s. 537; Narmanlıoğlu, s. 214; Şahankaya, s. 192.

li olan husus, işin niteliği gereği devamlılık arz eden işlerden olmaması gereğidir. Çünkü daimi nitelik arz eden işlere ilişkin olarak, belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mümkün değildir[54]. Bu bağlamda, bir binanın inşaat işleri[55], mevsimlik ve kampanya işleri[56] belirli süre devam edecek işlere örnektir. Bir konferans veya sportif organizasyon bakımından da, işin ne kadar süreceği bilindiği için yapılan sözleşme belirli süreli iş sözleşmesi olacaktır[57]. Ancak, sadece işin niteliği dikkate alınarak yapılacak bir değerlendirme belirli süreli iş sözleşmesi yapılıp yapılamayacağına ilişkin verilecek kararda yanıltıcı olabilecektir. Nitekim Yargıtay'ın önceki bazı kararlarında olduğu gibi kaynak işini vasıfsız bir iş olarak görüp, bu tür bir işe ilişkin olarak yapılacak iş sözleşmesinin her zaman için belirsiz süreli bir iş sözleşmesi sayılacağını söylemek Keser'e göre isabetli olmayacaktır. Zira, bir iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli sayılabilmesine ilişkin olarak "işin niteliğinin veya "işçinin niteliği"nin ölçüt olarak alınacağı, İş Kanunu'nun 11. maddesinde hüküm altına alınmamıştır. Nitekim Yargıtay da kaynak işine ilişkin yapılan sözleşmenin belirli süreli olarak yapılıp yapılamayacağını tespit ederken bu ölçütü kullanmamış "yapılan işin sürekli bir iş olup olmadığı" noktasından hareket etmiştir[58].

Öte yandan, Yüksek Mahkeme kararlarına göre[59], işçinin niteliği gözetilerek sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli olarak değerlendirilmesi olanağı bulunmamaktadır. Ancak yapılan işin niteliği belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için önem arz etmektedir. Çünkü belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif şartlara bağlı olarak "belirli süreli iş sözleşmesi" yapılabilecektir[60].

2. Belli Bir İşin Tamamlanması

Zaman içinde devamlılık arz eden işlerden ziyade tamamlanması ile sona erecek işlerde çalıştırılmak üzere de belirli süreli iş sözleşmeleri yapılabilmekte olup, işverenlerin ihale sonucu aldığı işler buna örnektir. Süzek'e göre, sadece işin ihale ile alınmış olması belirli süreli iş sözleşmesi yapma imkânı vermemeli, işin niteliği göz önünde tutularak değerlendirme yapılmalıdır[61]. Dolayısıyla, süreklilik arz eden işlerin ihale ile verilmesi belirli süreli iş sözleşmesi yapma imkânı sağlamamaktadır. Kanun koyucunun belli bir işin tamamlanması ifadesi ile bir objektif unsur zikretmesinin esasen yarıda kalmış işler bakımından önem arz ettiği ifade edilmektedir[62]. Zira işin belirli süreli olmasının; belli bir işin tamamlanması unsurunu da kapsadığı belirtilmektedir[63].

Diğer objektif nedenler gibi işin tamamlanmasında da sürenin öngörülebilir ya da belirli, işin ise geçici nitelikte olması gereklidir. Projenin büyüklüğü ve sona erme tarihinin öngörülemez olması durumunda objektif neden oluşmayacaktır[64].

Öte yandan, Yargıtay objektif neden olsa dahi tarafların sözleşmeyi akdettiği takdirde, iş ilişkisinin sona ereceği tarih belli değil veya belirlenebilir de değilse, bağıtlanan sözleşmeyi belirsiz süreli kabul etmektedir[65].

3. Belli Bir Olgunun Ortaya Çıkması

Henüz ortada bulunmayan ancak bir olgunun ortaya çıkması durumunda yapılacak işler belli

54 Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz: Türk İş Hukuku'nda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul 2012, s.168; Şahankaya, s. 192.
55 Süzek, s.254; Narmanlıoğlu, s. 220; Yiğit, s.140; Ayan, s.461; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.193-194; Sümer, s. 41; Şahankaya, s. 193.
56 Süzek, s.253; Yiğit, s.140; Ayan, s.461; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.193-194; Sümer, s. 41; Şahankaya, s. 192. Ancak, mevsim ve kampanya işlerinde tarafların sözleşmeyi sadece bir çalışma dönemi ile bağlı olmaksızın belirsiz süreli hizmet sözleşmesi şeklinde yapabilmesi de mümkündür. Alpagut, s. 106.
57 Süzek, s.253; Yiğit, s.140; Ayan, s.461; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.193-194; Şahankaya, s.193.
58 Keser, s. 115-116.
59 Yarg. 9. HD. 24.12.2020, E.2018/300, K.2020/20141, Çalışma ve Toplum, S: 69, 1371 vd.; 15.09.2020, E.2016/22178, K.2020/7846, Lexpera İçtihat Bankası; Güzel, s. 1709.
60 Güzel, s. 1709.
61 Süzek, s. 254; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.209; Şahankaya, s. 193.
62 Güler, s.42; Şahankaya, s. 193.
63 Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 539; Şahankaya, s. 193.
64 Y9HD 16.11.2009 E.2009/6794 – K.2009/31338, Güzel/Özkaraca/ Ugan, s.539; Şahankaya, s. 193.
65 Yargıtay 9. HD. 23.06.2008, 2007/42976 E., 2008/17137 K. sayılı karar, Çil, İlke Kararları, s.192; Narmanlıoğlu, s. 220.

bir olgunun ortaya çıkması grubuna girer[66]. Bu bağlamda, işyerinde ortaya çıkan bir olgunun İş Kanunu'nun 11. maddesinde sayılan objektif nedenlerden sayılabilmesi için; işletmenin normal faaliyetine dahil olmamalı veya normal durumun dışında bir olgu olmalıdır. Bu olguların aynı zamanda geçici süreliğine ortaya çıkması da aranmaktadır[67].

Objektif neden teşkil edecek olguların işyerinden veya işverenin başka bir işçisinden kaynaklanması mümkündür. Ayrıca asıl iş dışında yardımcı işlerle ilgili ortaya çıkan olgular nedeniyle belirli süreli iş sözleşmeleri yapılması da gündeme gelebilir. İşyerinin çok fazla sipariş alması nedeni ile işgücü ihtiyacı duyması işyerinden kaynaklanan sebeplerdir. Bir işçinin hamilelik veya askerlik nedeni ile geri dönmek üzere ayrılması durumunda, bu boşluğun kapatılması için işçi alımı yapılırsa, başka işçiden kaynaklanan sebepler söz konusudur. Sipariş artışında zaman kazanmak için o dönem için aşçı tutulması ise yardımcı işle ilgili olgulara örnek oluşturur[68].

4. Benzer Haller ve Kanundan Doğan Belirli Süreli İş İlişkileri

Objektif neden teşkil edecek benzer hallerin tespit edilebilmesi için somut olay ve şartlar incelenmelidir. Bu doğrultuda, işçi ve işverenin meşru menfaatlerinin dikkate alınması ve adil denge gözetilmesi gereklidir[69]. Örneğin işletmenin menfaatiyle ilişkili olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasının mümkün olabileceği durumlara, mevsimlik iş sözleşmeleri ile yapılan işin türü ve niteliği gereği, sahne sanatçıları[70] ile teknik direktör ve menajerlerle, başarıya bağlı olarak üst düzey yöneticilerle yapılan iş sözleşmelerini belirtmek mümkündür[71].

Ayrıca, kanunlarda bazı iş sözleşmelerinin belirli süreli olarak yapılmasına imkân tanınmakta olup, söz konusu hükümlerin bulunduğu hallerde İş Kanunu'nun aradığı objektif şartların varlığı aranmayacağı gibi, bu sözleşmelerin zincirleme yapılması halinde de esaslı neden bulunması gerekmemektedir[72].

Kanundan doğan belirli süreli iş sözleşmesi bakımından ise örneğin, 14.02.2007 tarihinde yürürlüğe giren ve 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun yerini alan 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu[73] ile yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile kurucu ve kurucu temsilcisi ile yapılacak iş sözleşmelerinin süresinin en az bir senelik olması koşulu getirilmiştir. İstisnai olarak, mazeretleri nedeni ile kurumdan ayrılanlar yerine alınacak olanlarla bir yıldan daha az süreli sözleşmeler yapılabileceği düzenlenmiştir. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu kararıyla[74], sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul edileceği ifade edilmiştir. Çünkü sözü geçen içtihadı birleştirme kararına göre, *"5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu eğitim ve öğretimin kesintisiz devam etmesi amaçlandığından, öğrenciler bakımından "en az bir takvim yılı süreli" sözleşme imzalanmasını öngören 5580 sayılı Kanun'un 9. maddesi, diğer maddelerle birlikte değerlendirildiğinde özel öğretim kurumları personeli ile yapılan sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olduğu sonucuna varılmıştır."*

66 Başterzi, s. 116, vd; Ekonomi, s. 15, vd.; Narmanlıoğlu, s. 221.
67 Y9HD 16.11.2009 E.2009/6794 - K.2009/31338 Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 539; Şahankaya, s. 193
68 Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 540-541; Ayan, s. 449; Şahankaya, s. 194.
69 Alpagut, s. 74.
70 Süzek, s. 255; Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 541; Alpagut, s. 88-91; Ayan, s. 450; Şahankaya, s. 194.
71 Gümrükçüoğlu, s. 190 vd.; Başterzi, Avrupa Konseyi, s. 152-172; Başterzi, s. 429.
72 "İş sözleşmesinin süresinin kanunla belirlenmiş olması halinde, Kanunda belirtilen süreye uygun olarak yapılan sözleşmelerin belirli süreli olmasının yasal bir zorunluluk olması nedeniyle bu sözleşmelerde objektif nedenin varlığı aranmayıp, sözleşmenin zincirleme olarak birden fazla yapılması halinde de belirsiz süreli sözleşmeye dönüşmesi söz konusu değildir." YHGK 01.04.2015 T., E.2013/22-1943–K.2015/1131, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 01.11.2022.
73 RG T. 14/2/2007, S. 26434.
74 Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu, 23.2.2018 T., E. 2017/1 K. 2018/2 sayılı kararı için bkz. www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi 10.10.2022.

V. Yargı Kararları Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesine Genel Bakış

Yargı kararları bakımından önemle belirtilmelidir ki, iş sözleşmesinin İş Kanunu m. 11 uyarınca belirli süreli kurulabilmesi için objektif nedenin bulunması gerektiğine dair norm, hukuka aykırı olarak belirli süreli iş sözleşmesi kuran işverenler bakımından işçiyi koruma amacı ile getirildiğinden söz konusu norma aykırılık yalnızca işçi tarafından ileri sürülebilecektir. Dolayısıyla kanunda yer alan emredici düzenlemenin sadece işçi lehine uygulanabilmesi mümkündür. Hâl böyle olunca, işçinin belirli süreli iş akdine dayanarak hak talebinde bulunduğu bir uyuşmazlıkta, iş akdinin belirsiz süreli olduğu hakim tarafından resen dikkate alınmamalıdır. Aksi halde sözleşmenin belirsiz süreli kabul edilmesi Süzek'e göre, yasanın amacına ters düşecektir. Çünkü, her ne kadar ilk bakışta emredici bir düzenlemenin hukuki sonucu olarak sözleşmenin belirsiz süreli olduğunun kabulü gerekse de bu durum işçi bakımından adil olmayan sonuçların doğmasına yol açacaktır[75]. Konuya ilişkin işçi yerine işveren tarafından sözleşmenin objektif neden yokluğuna dayanarak belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğunun ileri sürülmesi durumunda da benzer şekilde Yargıtay 22. Hukuk Dairesi işveren iddiasının kabulünün kanunun amacına aykırı olacağı gibi hakkın kötüye kullanılması niteliği olduğu sonucuna varmaktaydı[76]. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ile 22. Hukuk Dairesinin birleşmesi sonrasında alınan ilke kararı doğrultusunda Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ilke kararı doğrultusunda işveren tarafından sözleşmenin objektif neden yokluğuna dayanarak belirsiz süreli olduğunun ileri sürülmesinin Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca hakkın kötüye kullanımı teşkil ettiğini ve sözleşmenin belirsiz süreli olduğunu ileri sürme hakkının sadece işçiye ait olması gerektiği kanaatine varılmıştır[77]. Örneğin işçinin yeni bir işe girmek için şehir değiştirme veya ev kiralama durumu olacağından mevcut işi ile ilgili belirli süreli iş sözleşmesi yapması işçinin kendi lehine ise, söz konusu durumların yasada sayılan objektif nedenler arasında olmaması gerekçesiyle sözleşmenin belirsiz süreli sayılması Ekmekçi/Yiğit'e göre, maddenin amacı ile bağdaşmayacaktır. Çünkü söz konusu düzenleme işçiyi korumaya yönelik getirildiği için işçinin menfaati sözleşmenin belirli süreli yapılması yönünde ise, işçinin iradesine değer verilmelidir[78].

Öte yandan, işçinin belirli süreli sözleşmede düzenlenen bakiye süre ücreti gibi haksız feshe ilişkin cezai şart talebi reddedilmekte[79], ayrıca bir aylık süre içinde işçinin işe iade davası açmamış olması nedeniyle işçinin iş güvencesinden doğan haklarını talep edememesine yol açmaktadır[80]. Bu nedenle belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi İş Kanunu'nda belli şartlara bağlanarak sınırlandırılmıştır[81]. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin yerleşik içtihadı doğrultusunda kanunda belirtilen objektif nedenler olmadığı halde belirli süreli yapılan iş sözleşmeleri 9. Daire tarafından belirsiz süreli sayılmakta ve işçi bakiye süre ücreti talep edememekteydi[82]. Ancak cezai şart ve bakiye

75 Süzek, s. 258-259.

76 Konuya ilişkin işçi yerine işveren tarafından sözleşmenin objektif neden yokluğuna dayanarak belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğunun ileri sürülmesi durumunda da benzer şekilde Yargıtay 22. HD. İşveren iddiasının kabulünün kanunun amacına aykırı olacağı gibi hakkın kötüye kullanılması niteliği olduğu sonucuna varmaktadır. Bkz. Y. 22. HD, 21.12.2017 T., 20653/30350 sayılı kararı, Kazancı İçtihat Bankası, Alp, Mustafa: Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yargıtay Tarafından Resen Belirsiz Süreli İş Sözleşmesine Dönüştürülmesi, Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, İstanbul 2019, s. 496, vd. Benzer şekilde "sözleşmenin belirsiz süreli olduğunu ileri sürme hakkının sadece işçiye ait olduğu yönünde" bkz. Y. 22. HD. 06.07.2020 T., 2017/41331 E., 2020/8853 K. sayılı karar, Ekmekçi/Yiğit, s. 57-58.

77 Y. 9. HD. 03.03.2021 T., 854/5458 sayılı kararı, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 12.10.2022.

78 Ekmekçi/Yiğit, s. 56-57.

79 Süzek, s. 258-259.

80 Süzek, s. 258-259; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 193; Sümer, s. 41; Ekmekçi/Yiğit, s. 51.

81 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 193; Ekmekçi/Yiğit, s. 51.

82 Y. 9. HD. 5.7.2012 T., 23674/26556, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 12.10.2022; Y. 9. HD. 7.04.2014 T., 2012/7189 E., 2014/11509 K., Çalışma ve Toplum Dergisi,

süre ücreti talepleri bakımından Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ile 22. Hukuk Daireleri arasında ortaya çıkan görüş farklılıklarından dolayı uyuşmazlık Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurulu tarafından incelenmiş ve Genel Kurul objektif sebebin yokluğu halinde iş sözleşmesinin belirsiz süreli sayılacağını ancak cezai şartın varlığını koruyacağına karar vermiştir[83]. Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce feshedilmesi bakımından işçinin hem bakiye süre ücreti alacağını hem de cezai şartı talep edip edemeyeceği hususunda ise, TBK m. 179/1 maddesi[84] gözetilerek Yargıtay, taraflar arasında bağıtlanan sözleşmede açık bir hüküm olmadığı müddetçe cezai şart ile bakiye süre ücreti tutarı tazminatın birlikte istenemeyeceği, davacıya seçimlik hakkını kullanması için süre verilmesi ve davacının talebine göre sonuca gidilmesi gerektiğini belirtmektedir[85].

Alt işverenlik, asıl işe yardımcı işlerin yürütülmesinde ve farklı uzmanlık gerektiren işlerin sürdürülmesinde özellikle kamusal alanda olmak üzere, genellikle bir süreye bağlı olarak oldukça sık başvurulan bir yoldur. Bu bağlamda örneğin işyerinin güvenlik, temizlik, yemek üretimi ve dağıtımı gibi yardımcı işlerin genellikle birer yıllık sözleşmelerle alt işverenlere gördürülmektedir. Bu noktada, İş Kanunu'nun 11. maddesinde işin niteliğinden ziyade veya işin niteliği ile birlikte işin devamı bir süre ile sınırlı ise işin devam edeceği süre, belirli süreli iş sözleşmesi yapmak için objektif bir neden olarak kabul edilmiştir. Buna göre alt işverenlik uygulamalarında, yapılan işin nitelik olarak belirsiz süreli de olsa belirli süreli sözleşmeyi caiz kılan işin belirli süreli olması sonucu ortaya çıkmaktadır[86]. Ancak bu konuda da dikkat edilmesi gereken birtakım hususlar bulunmaktadır. Şöyle ki, her şeyden önce yapılacak olan belirli süreli iş sözleşmesinin belirlenmiş olan iş süresi (örneğin ihaleli işlerde ihale süresi) ile uyumlu olması gerekecektir. Bu uyum iki sürenin denk olması, eş süreli olması anlamındadır. Kural bu olmakla birlikte iş sözleşmesi sona eren bir işçinin yerine işe giren bir işçi veya sonradan ortaya çıkan eleman ihtiyacını karşılamak üzere işe giren bir işçi ile kalan süre kadar belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir[87]. Nitekim Yargıtay da bir kararında hastane işyerinde ihale ile alınan bir işte güvenlik görevlisi olarak çalışma durumunda, ihale süresinin de önem arz ettiğini belirterek, ihale süresi ile sözleşme süresinin aynı olması gerektiğine işaret etmiştir[88].

Öte yandan, belirli süreli sözleşmenin yenilenmesi bakımından, İş Kanunu'nun 11. maddesinin 2. fıkrasında, belirli süreli iş sözleşmesinin esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamayacağı, aksi halde iş sözleşmesinin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edileceği hüküm altına alınmıştır. Hemen belirtilmelidir ki, esaslı nedenler ibaresi ile objektif nedenler (koşullar) terimleri arasında bir fark bulunmamaktadır[89].

Ayrıca, ilgili madde metninde geçen "birden fazla üst üste (zincirleme)" ibaresi, belirli süreli iş sözleşmesinin esaslı bir neden olmaksızın bir kere yenilenmesinin mümkün olduğu yönünde anlaşılmamalıdır[90]. Ancak aynı maddenin üçüncü fıkrası uyarınca, esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri ise, belirli süreli olma özelliğini koruyacaklardır. Bu bağlamda objektif (esaslı)

2015/4, s. 562-564; YHGK 18.01.2017 T., 2014/9-2514 E., 2017/13, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 12.10.2022.

83 YİBGK, 8.3.2019 T., 2017/10 E., 2019/1 K. sayılı kararı, RG. T. 18.07.2019, S. 30835. İlgili İBK'na ilişkin ayrıntılı değerlendirme için bkz. Güzel, s. 1715-1716.

84 İlgili düzenleme şöyledir: *"Bir sözleşmenin hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi durumu için bir ceza kararlaştırılmışsa, aksi sözleşmeden anlaşılmadıkça alacaklı, ya borcun ya da cezanın ifasını isteyebilir."*

85 Y. 9. HD. 25.3.2021 T., 498/6992; Y. 9. HD. 3.3.2021 T., 854/5458; Y. 22. HD, 12.02.2020 T., 2016/29534, 2020/2899, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 12.10.2022; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 203

86 Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, s. 462; Evren, Öcal Kemal, "Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Objektif Koşul Kavramı", Sicil iş Hukuku Dergisi, S.10, Haziran 2008, s. 100.

87 Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, s. 459; Evren, s. 100.

88 Y. 9. HD. 2006-22123/2006-30722/20.11.2006, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 13, s 279-280; Evren, s. 100.

89 Ekonomi, s. 37; Başterzi, s. 47; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 207; Süzek, s. 262; Sümer, s. 42.

90 Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 529 vd.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 206; Ekonomi, s. 29; Alpagut, Gülsevil:"4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi", Mercek, S:33, Y. 2004, s. 85; Güzel, s. 1712.

neden, sözleşmenin ilk kurulduğu sırada var olan neden olabileceği gibi, farklı bir neden de olabilir[91]. Yargıtay altı yıl belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir işçiye ilişkin bir kararında, yıllar boyunca devam eden zincirleme iş sözleşmelerine bir sınır getirilmesi gerektiğini, bunun aksinin kanunun belirli süreli sözleşme yapmayı sınırlandırma amacına uygun düşmeyeceğini ifade etmektedir[92]. Aksi halde uzun yıllar belirli süreli iş sözleşmesi yapmak somut olayın özelliğine göre işçinin hakları ile iş güvencesinden yararlanmasını engellemek amacıyla hakkın kötüye kullanılmasını oluşturabilecek ve yasanın amacına uygun düşmeyecektir[93]. Nitekim objektif koşullar sözleşmenin süresinin belirlenmesinde gözetilmeli ve sözleşme süresi belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren sebep ile tutarlılık içinde olmalıdır[94].

Türk Borçlar Kanunu'nda ise, belirli süreli iş sözleşmesinin zincirleme yapılabilmesi İş Kanunu'nun 11. maddesi ile paralel şekilde esaslı nedenin varlığı koşuluna dayandırılmaktadır[95] (TBK m. 430/2)[96]. Ayrıca yine bahsi geçen fıkraya göre, sözleşme süresinin bitiminden sonra sözleşme örtülü olarak devam ediyorsa belirsiz süreli sözleşmeye dönüşmektedir.

TYP bakımından incelendiğinde ise, TYP Yönetmeliğinin 10. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, *"TYP uygulama süresi, her bir program için en fazla altı aydır ve sözleşmede belirlenen sürenin tamamlanmasıyla sona erer."* Süre uzatımına ilişkin ise, aynı maddenin dördüncü fıkrasına göre, *"TYP'nin süresi uzatılamaz."* Mülga Aktif İşgücü Yönetmeliğinin 66. maddesinin ikinci ve üçüncü fıkrası uyarınca ise, "*(2) TYP uygulama süresi, her bir program için dokuz aydan fazla olamaz. İl müdürlüğü TYP'nin niteliğine göre, toplam süreyi aşmamak şartı ile süreyi belirleme yetkisine sahiptir.*

(3) Katılımcılar için yararlanma süresi, on iki ay içerisinde ayrı ayrı olarak veya bir defada en fazla dokuz aydır. Dokuz aylık süre, kişinin TYP kapsamındaki bir programdan yararlanmaya başlama tarihi üzerinden değerlendirilir. Katılımcıların programa başladığı tarihten on iki ay sonra yeniden yararlanma hakkı doğar."

Belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasının hukuki sonuçları bakımından ise, sözleşmenin süresinin bitimi ile kendiliğinden sona ermesi durumunda belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz[97]. Söz konusu işçilere bildirim öneli uygulanmaz[98]. İşçinin iş güvencesinden kaynaklanan talep hakkı bulunmaz[99]. Ayrıca, sözü geçen işçilerin yeni iş arama izni de bulunmamaktadır[100]. Dolayısıyla belirsiz süreli iş

91 Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 557 vd.; Güzel, s. 1712. Nitekim Yargıtay'a göre de, "*…belirli süreli iş aktinin yapılmasının objektif nedeni varsa ve bu neden devam ediyorsa veya yeni bir neden ortaya çıkmışsa belirli süreli iş sözleşmeleri yenilenebilir…Zincirleme iş sözleşmelerini belirli süreli niteliğini koruyabilmeleri için her birinde aranan objektif nedenlerin aynı olması da şart değildir…*" Yarg. 9.HD., 23.6.2008, E.2007/42976, K.2008/17137, Çil, Şahin: İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları), 8. Baskı, Ankara 2021, s. 194; 18.02.2008, E.2007/24530 K.2008/171, aynı yönde, Yarg. 9. HD., 02.06.2008, E.2007/39341 K.2008/13324; 26.05.2008, E.2007/37495, K.2008/12518, Kazancı İçtihat Bankası; Güzel, s. 1712.

92 Y. 9. HD. 5.5.2005, 12170/15792, Çalışma ve Toplum Dergisi, 4, s. 231-232; Süzek, s. 263.

93 Güzel, Ali: Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2005, Ankara 2007, s. 32-33; Alpagut, s. 117; Çil, C. I, s. 574; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 174, vd.; Süzek, s. 263. Aksi görüş için bkz. Taşkent, Savaş: Mevsimlik Bir İşte Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, C. 1, İstanbul 2010, s. 762-763.

94 Sümer, s. 42.

95 Süzek, s. 262; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 209.

96 İlgili düzenleme şöyledir: "Belirli süreli sözleşme, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür. Ancak, esaslı bir sebebin varlığı hâlinde, üst üste belirli süreli hizmet sözleşmesi kurulabilir."

97 Şakar, s. 114; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 193; Sümer, S. 41; Narmanlıoğlu, s. 217, 225.

98 Şakar, s. 114; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 193.

99 Süzek, s. 259. Bkz. İş Kanunu m. 19/1: *"Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır."*

100 Caniklioğlu, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere sözleşmeye özel bir hüküm ile iş arama izni hakkının tanınabileceği görüşündedir. Caniklioğlu Nurşen: İş Kanununun 10. Yılında Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ve Uygulamada Yaşanan Sorunlar,

sözleşmelerinin belirli süreli iş sözleşmelerine kıyasla daha fazla işçi yararına olduğu kabul görmektedir[101]. Bu doğrultuda işçiyi koruma düşüncesi ile sadece belirli süreli iş sözleşmelerinin zincirleme olarak yapılmasıyla değil, sözleşmenin ilk defa yapılması durumunda da işçiyi koruyucu düzenlemelere gidilmiştir[102].

VI. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin İşin Sürekliliği, Niteliği ve Temizlik İşi Özelinde İncelenmesi

Sözleşmenin yapılması sırasında ifa edilecek olan işin ne kadar süre devam edeceğinin bilindiği ya da öngörülebildiği durumda, niteliği itibariyle yapılan iş belirli süreli iş kabul edilebilecektir. "Belirli süreli iş" kavramı tarafların iradesinden bağımsız olarak, işin niteliği gereği süresinin belirli süreli olmasını ifade etmektedir. Bir başka anlatımla, işin süresinin taraflarca kararlaştırılması anlamına gelmemektedir[103]. Önemle belirtilmelidir ki, bir faaliyetin süreklilik arz etmesi, söz konusu faaliyet bakımından bir objektif nedenin ortaya çıkması durumunda, belirli süreli bir iş sözleşmesine konu olmasına herhangi bir engel oluşturmayacaktır. Bu sebeple, Yargıtay kararlarında da isabetle belirtildiği üzere, bir faaliyet süreklilik dahi arz etse, bir işin tamamlanması ya da bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif bir nedenin varlığı halinde, bu faaliyet açısından da belirli süreli iş sözleşmesi kurulabilecektir. Bu bağlamda, önemli olan husus, objektif nedenin tespitidir[104]. Keza, Yargıtay tarafından işçinin yaptığı işin süreklilik arz etmesinin, bu işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına engel teşkil etmeyeceği ifade edilmekte ve bu işi yapan diğer işçinin hastalanıp rapor alması, ücretsiz izne çıkması gibi sözleşmenin belirli süreli yapılmasını gerektiren bir olgu varsa, işçi ile işveren arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceğine işaret edilmektedir[105].

Bu doğrultuda, işçi ile zaman içinde devam edecek bir iş değil de tamamlanması ile sona erecek bir işte çalıştırılmak üzere belirli süreli iş sözleşmesi kurulabilmektedir[106]. Örneğin bir projenin bitirilmesi için belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği Yargıtay içtihadı ile sabittir[107]. Bu bağlamda çalışmamızın konusunu oluşturan toplum yararına çalışma programlarının yasa çerçevesinde belirli sürenin tamamlanması ile programın bitecek olmasından hareketle belirli süreli sözleşmeye konu olacağı Yargıtay içtihadı ile tespit edilmiştir. Sözü geçen 21 Mayıs 2022 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin E. 2022/2226 K. 2022/2943 sayılı kararına göre, *"Her ne kadar işin niteliği olan temizlik işi sürekli bir iş olsa da objektif nedenin varlığı bakımından ifa edilen işin değil, toplum yararına çalışma programının kendisi gözetilmeli, program dahilinde süreli bir iş söz konusudur. Temel amacı işsiz bireylere geçici gelir desteği sağlamaktır ve süreleri ile süre uzatımı yapılması halinde uzatım süreleri de belirli sürelidir. Dolayısıyla özü itiba-*

"10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu Sempozyumu", 26-27 Nisan 2013, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, Temmuz 2016, s. 169; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 193.

101 Süzek, s. 251.

102 Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, s. 458; Sümer, s. 42.

103 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 196 vd., Süzek, s. 250 vd.; Eyrenci/Taşkent/ Ulucan/Baskan, s. 71 vd; Güzel, s. 1709.

104 Güzel/ Özkaraca/ Ugan, s. 527 vd.; Güzel, s. 1709.

105 Y. 9.HD., 03.04.2006, E. 2006/4680, K. 2006/8238, Çalışma ve Toplum 2006/3, 192-194; Güzel, s. 1710. Ayrıca karara ilişkin değerlendirme için bkz. Doğan Yenisey, Kübra: "Yargıtayın Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesine İlişkin 2006 Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2006, Ankara 2009, s. 44-45.

106 Süzek, s. 253.

107 Y. 9. HD. 2.2.2005 T., 31717/2891, Çankaya/Günay/Göktaş, s. 319-320; Alpagut, Değerlendirme 2005, s. 76; Canbolat, *Talat* (2007) "Mevzuatta Öngörülen Bazı İş Sözleşmesi Türlerinin 4857 Sayılı İş Kanununun Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Esasları Yönünden Değerlendirilmesi", Legal İHD, S.13, s. 187-219, s. 196; Güzel, s. 1710; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 198.

riyle süreli olup, yapılan iş doğası gereği süreli bir iş niteliğinde olduğundan objektif esaslı nedenin varlığı kabul edilmelidir. Programın Hedefi, Niteliği ve Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik hükümleri bir bütün olarak dikkate alındığında çalışmanın belirli süreli olduğu sonucuna varılmıştır."

İşin niteliği ve amacı bakımından sözleşmenin süresinin belirlenmesi bakımından Ekmekçi/Yiğit'e göre, hasta olan işçinin yerine çalıştırılma, sipariş yoğunluğu, mevsim sonu satışları gibi örnekler bakımından her ne kadar amaca bağlı sürelendirme örnekleri olarak öğretide[108] kabul görse de, bahsi geçen örnekler işin niteliğine bağlı sürelendirme için yeterli değildir. Çünkü belirtilen örnekler sürelendirmeyi haklı kılmakta ve objektif neden ise de, "sipariş yoğunluğu süresince" gibi bir ibare ile sözleşmenin kurulması sözleşmeyi başlı başına belirli süreli hale getirmeyecektir. Çünkü işin niteliğine bağlı sürelendirme ile bir nedenin veya olgunun sürelendirmeyi haklı kılması farklı kavramlardır[109].

Temizlik işi özelinde konunun değerlendirilmesi bakımından ise, öncelikle belirtilmelidir ki, işçinin salt nitelikli işçi olmaması sebebiyle işçiyle belirli süreli iş akdi yapılamayacağını ileri sürmek isabetli olmayacaktır. Yüksek Mahkeme kararlarına konu olduğu üzere, örneğin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi temizlik işçisi ile belirli süreli iş sözleşmesi kurulmasının mümkün olmadığına şöyle karar vermiştir: *"Temizlik, yükleme, güvenlik ve imalat işlerine ilişkin iş sözleşmeleri belirsiz süreli sayılmalıdır[110]*. Yargıtay'ın bir başka kararı uyarınca, *"İşyerindeki görevin "imalat işi" gibi "temizlik işi" gibi "sürekli işe" ilişkin olması halinde objektif (esaslı) bir neden oluşturmaz; belirli süreli iş sözleşmesi yapılamaz[111]*. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi de benzer şekilde temizlik işinde *"işin niteliğine göre taraflar arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektirecek bir objektif neden bulunmadığı"* yolunda değerlendirme yapmıştır[112]. O halde bu karara göre, objektif neden bulunması durumunda temizlik işinin belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mümkün olabilecektir. Benzer şekilde "kaynak işi" yapan davacı tarafın sürekli bir iş yaptığı gerekçesi ile iş sözleşmesinin belirli süreli olarak nitelenemeyeceği bir başka Yargıtay kararına konu olmuştur[113]. Ayrıca, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, işyerinde bütün işçileri yapacağı kararlaştırılan vasıfsız işçi[114] ile ya da asgari ücretle çalışan[115] veya su sayacını okumakla görevli işçilerle belirli süreli iş sözleşmesi kurulmasının mümkün olmadığına karar vermiştir[116]. Ancak çalışmamızın konusu bakımından önem arz ettiği üzere, bahsi geçen işçilerle de objektif nedenler varsa belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına herhangi bir engel bulunmamaktadır. Örneğin bir vasıfsız işçi ile bir fuar süresince çalıştırılmasına ilişkin belirli süreli bir sözleşme yapılması

108 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 198; Süzek, s. 253-254; Alpagut, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, s. 96, vd.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 465-466; Güler, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 43-44; Başterzi Süleyman: Avrupa Birliği Konseyinin 99/70 Sayılı Yönergesi Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları ve 4857 Sayılı İş Kanununun Öngördüğü Sistem, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, s. 152-153, 156-157; Güven/Aydın, s. 62; Akyiğit, s. 140.

109 Ekmekçi/Yiğit, s. 54-55.

110 Y. 9. HD. 18.2.2004 T., 2003/12750, 2004/2701 sayılı kararı, Günay, İş Kanunu Şerhi, s. 353; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 209. Benzer şekilde bir başka karar için bkz. Y. 9. HD. 13.6.2005 T., 25545/21051 sayılı kararı, Legal İHSGHD, S. 8, s. 1681; Süzek, s. 256.

111 Y. 9. HD. 15.5.2006 T., 10737/4979, Çil, Şerh, s. 576

112 Y. 22. HD. 22.01.2019 T., 2018/16917, 2019/1546 sayılı kararı, Ekmekçi/Yiğit, s. 54.

113 Y. 9. HD. 12.03.2007 T., 2006/20114, 2007/6285. Yargıtay sözü geçen kararında kaynak işine ilişkin iş sözleşmesinde işten ya da işçinin vasfından kaynaklanan bir objektif ve esaslı nedenden bahsedilmediği ve işyerindeki kaynak bölümünün sürekli bir iş olduğu gerekçelerini ileri sürerek aradaki sözleşmenin belirli süreli bir iş sözleşmesi sayılamayacağını aksine bu sözleşmenin belirsiz süreli bir iş sözleşmesi sayılarak ona göre hüküm verilmesi gerektiğini belirtmiştir. Karara ilişkin ayrıntılı inceleme için bkz. Keser, Hakan, İşyerinde Yürütülen Sürekli İşlere İlişkin Olarak Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılamayacağına Yönelik Yargıtay Kararının İncelenmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 10, Haziran 2008, s. 111-119.

114 Y. 9. HD. 10.4.2006 T., 4580/8990 sayılı kararı, Legal İHSGHD, S. 11, s. 1031-1032; Süzek, s. 256.

115 Y. 9. HD. 24.3.2005 T., 18955/9551 sayılı kararı, Legal İHSGHD, S. 7, s. 1337-1338; Süzek, s. 256.

116 Y. 9. HD. 16.10.2006 T., 5882/27048 sayılı kararı, Legal İHSGHD, S. 8, s. 1681; Süzek, s. 256.

mümkündür[117]. Bir başka örnek ile kaynak işini vasıfsız bir iş olarak görüp, bu tür bir işe ilişkin olarak yapılacak iş sözleşmesinin her zaman için belirsiz süreli bir iş sözleşmesi saymak Keser'in de ifade ettiği üzere isabetli olmayacaktır[118]. Diğer taraftan, iş ilişkisini belirli bir süre ile sınırlamayı gerektirecek objektif başka bir nedenin mevcut olduğu durumlarda da, tarafların belirli süreli iş sözleşmesi bağıtlaması mümkün olacaktır. Ancak, salt tarafların iradesi sonucu sözleşmenin bir süreyle sınırlanması yeterli olmayacak ve aynı zamanda işçinin kendisi yahut unvanı dikkate alınmayacaktır. Bu noktada, işin niteliği dikkate alınacak ve işyerinde ortaya çıkan geçici bir işgücü ihtiyacının bulunup bulunmadığı gözetilmek suretiyle belirli süreli iş sözleşmesi kurulabilmesi söz konusu olabilecektir[119]. Dolayısıyla, her uyuşmazlık bakımından, somut olay nezdinde sözleşmenin belirli süreli kabul edilmesine gerekçe olan bir objektif nedenin veya nedenlerin bulunup bulunmadığı değerlendirilerek sözleşmenin türüne ilişkin hüküm tesis edilmelidir.

Toplum yararına programa ilişkin mevzuat bakımından, Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik[120] m. 29 uyarınca Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinin 66 ncı maddesinin dördüncü fıkrasında *"(4) Bir katılımcı aynı kurum veya kuruluşla düzenlenen TYP'den en fazla on sekiz ay yararlanabilir."* şeklinde yapılan değişiklik ile Mülga Yönetmeliğin *"TYP'nin tamamlanması"* başlıklı 72. maddesinin ikinci fıkrasında ***"TYP tamamlanmadan önce veya ilişik kesme işlemlerinden önce, TYP'nin özelliği gereği 4857 sayılı Kanunun 17 nci maddesinde yer alan belirsiz süreli sözleşmelere ilişkin olarak belirlenmiş olan bildirim süreleri uygulanmaz."*** İlgili hüküm Yargıtay kararına konu uyuşmazlık sırasında yürürlükte olduğu için Yüksek Mahkeme ilgili hükmü de gözeterek taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilemeyeceğini ifade etmiştir. 2017 yılında yürürlüğe giren Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik[121] 5. maddesi ile bahsi geçen fıkra yürürlükten kaldırılmıştır. Ancak Daire, 2017 yılında Yönetmelikte yapılan değişikliklerin sözleşmenin belirli süreli olma özelliğini değiştirmediğini aksine kuvvetlendirdiğini ifade etmiş ve programın hedefi, niteliği ve Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik hükümleri bir bütün olarak dikkate alındığında çalışmanın belirli süreli olduğu sonucuna varmıştır. Sözü geçen ve toplum yararına program kapsamında çalışan işçiler bakımından yapılan sözleşmenin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından belirli süreli iş sözleşmesi olarak nitelendirilmesi gerek işin niteliği bakımından gerek iş hukukunun temel ilkeleri arasında olan işçinin korunması ilkesi bakımından tartışılmaya değer niteliktedir.

Konuya ilişkin Baycık, toplum yararına programlarda İş Kanunu m. 11 anlamında programdan ve yapılan işin doğasından kaynaklanan bir objektif nedene sahip olduğu görüşündedir. Ayrıca yazar, Yönetmelik ve Genelgenin emredici hükümleri karşısında TYP kapsamında çalışanların sözleşmelerinin belirli süreli iş sözleşmesi olarak yapılmasının zorunlu olduğu kanaatindedir[122]. Gün ise, toplum yararına programın işçiler bakımından iş güvencesinin, kıdem tazminatının, ihbar tazminatının ve yıllık izin hakkının kaybı anlamına geldiğini belirtmekte ve İş Kanunu'nda düzenlenen bahsi geçen hakların programın uygulanmasında mevcut olmamasını eleştirmektedir[123].

İşin niteliğine ilişkin öğretiden verilmeye çalışılan örnekler ve çeşitli yargı kararlarından hareketle toplum yararına programın amacı, kapsamı ve süresi gözetildiğinde yasa koyucunun İş Kanunu m. 11'de hüküm altına aldığı objektif neden kavramı ile programın amacının örtüştüğü ve

117 Süzek, s. 256.
118 Keser, s. 115-116.
119 Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 527 vd.; Güzel, s. 1711.
120 RG T. 12.02.2016, S. 29622.
121 RG T. 27.09.2017, S. 30193.
122 Baycık, s. 15.
123 Gün, Servet: Toplum Yararına Çalışma Programı: İşsizlikle Mücadelede Yeni Bir Yöntem mi?, Sosyal Güvenlik Dergisi, C. 3, S. 2, Y. 2013, s. 93.

bu sebeple işin niteliği bakımından temizlik işinin de toplum yararına programın özellikleri ve doğası gereği sözleşmenin niteliğinin belirli süreli olmasına engel oluşturmadığı kanaatindeyiz. Aynı zamanda ilgili karar iş hukukunun temel bir ilkesi olan işçinin korunması ilkesi bakımından ele alındığında, Yargıtay kararlarında da belirtilmiş olduğu gibi, delillerin hüküm vermeye yeterli olmadığı ya da kesinlik göstermediği, delil ve karşı deliller değerlendirildiğinde, birine üstünlük verilemediği durumlarda işçinin korunması ve işçi lehine yorum ilkelerinden hareket edilmelidir[124]. Dolayısıyla Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin sözleşmenin niteliğine ilişkin değerlendirmeyi yaparken ilgili mevzuat ve dosyaya sunulu deliller hüküm tesis edilebilmesi bakımından yeterli görülmüş olmalıdır ki işçinin korunması ilkesinin uygulanmasına lüzum görülmemiştir. Biz de mevzuat ve dosyaya sunulu delillerin davalı tarafa üstünlük verdiği ve işçinin korunması ilkesinin zedelendiğini belirtmenin mümkün görünmediği düşüncesindeyiz. Sonuç itibariyle, ilgili Yargıtay kararını yerinde bulmaktayız.

VII. Sonuç

Günümüzde özellikle Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde yer alan okulların bakım onarım ve temizlik işlerinin yürütülmesi kapsamında İŞKUR resmi sayfası üzerinden 2022-2023 Öğretim Yılı 1. Dönemi için 4,5 ay süreli (geçici süreli) TYP uygulamasına devam edilmektedir. TYP kapsamında geçici istihdam yerine kadrolu işçi statüsü ile işe alım yapılması işsiz olan bireyler bakımından daha kalıcı bir istihdam sağlayacaktır. Ancak bu durum ayrı bir tartışma konusu olup, TYP'nin geçici gelir desteği hedefi ve sınırlı süreli bir program olması karşısında geçici istihdama karşılık olarak iş sözleşmesinin belirli süreli kabul edilmesinin yasa koyucunun amacı gözetildiğinde hukuka aykırılık teşkil etmediği düşüncesindeyiz. Bu sebeple yukarıda bahsi geçen TYP kapsamında yapılan sözleşmelerin belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul edildiği Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı'nı isabetli bulmaktayız çünkü öğretide ve ilgili yargı kararında zikredildiği ve bizim de katıldığımız üzere, İş Kanunu m. 11 anlamında toplum yararına programın başlı başına, yapılan işin ve programın doğasından kaynaklanan bir objektif neden oluşturduğunu belirtmek mümkündür. Ayrıca, Yönetmelik ve Genelge'nin emredici hükümleri TYP kapsamında çalışmalara ilişkin iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi olarak yapılmasını gerektirmektedir. Bu bağlamda, yasal düzenlemeler ile sözleşmenin süresine ve sözleşme süresinin uzatılmasına ilişkin birtakım koşullar getirilmesi, sözleşmenin sadece sınırlı bir süre için yapılabileceğini açıkça ortaya koymaktadır. Keza, işçilerin programa katılırken programın koşullarını ve sözleşmenin sınırlı bir süreyi kapsadığını bilerek sözleşme yaptıkları göz ardı edilmemelidir. İzaha çalışılan sebeplerle, kanaatimizce yürürlükte olan toplum yararına program mevzuatı bakımdan da toplum yararına program katılımcısı ile hizmet sağlayıcı arasında yapılan sözleşme belirli süreli iş sözleşmesi kabul edilmelidir.

Diğer taraftan, temizlik işi özelinde doğabilecek tartışmaların ve tereddütlerin önlenebilmesi bakımından yürürlükte olan Yönetmelik doğrultusunda sadece deprem, sel ve sair doğa olaylarının gerçekleştiği il veya ilçelerde, bir başka deyişle salt mücbir sebeplerin varlığı halinde TYP kapsamında temizlik işi gördürülmesinin mümkün kılınmasında yarar olacağı düşüncesindeyiz. Mücbir sebeplerin haricinde ise, okulların ve sair kamu kurum ve kuruluşların bakım, onarım ve temizlik işlerinin yürütülmesi kapsamında geçici değil kadrolu işçi alımı yoluyla istihdam sağlanabilmesine yönelik bir sosyal politika yürütülmesi kanaatimizce konuya ilişkin tereddütleri giderebilecektir.

KAYNAKÇA

- Alp, Mustafa: Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yargıtay Tarafından Resen Belirsiz Süreli İş Sözleşmesine Dönüştürülmesi, Prof. Dr.

124 Y. HGK. 27.02.2008 T., 2008/9-179 E, 2008/165 K., www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 03.11.2022.

Savaş Taşkent'e Armağan, İstanbul 2019, s. 477-502.

- Alpagut, Gülsevil: "4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi", Mercek, S: 33, Y. 2004, s. 73-91.
- Alpagut, Gülsevil: Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, TÜHİS Yayınları, Yayın No: 24, Ankara 1998.
- Aktay, Nizamettin/Arıcı, Kadir/Kaplan-Senyen Tuncay: İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara 2009.
- Akyiğit, Ercan: İş Hukuku, 12. Baskı, Ankara 2018.
- Akyiğit, Ercan: İş Kanunu Şerhi (I. Cilt), Seçkin Yayınları, 2. Baskı, Ankara 2006 (İş Kanunu Şerhi).
- Ayan, Serkan: "Belirli Süreli İş Sözleşmesi", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 54, 2005, s. 431-487.
- Başterzi, Süleyman, "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2009, Ankara 2010, s. 3-131.
- Başterzi, Süleyman: Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılmasına İlişkin Objektif Nedenlerin Tespitinde Menfaatler Dengesi "İşçinin Haklı Menfaati", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel S., 2013, s. 423-449.
- Başterzi Süleyman: Avrupa Birliği Konseyinin 99/70 Sayılı Yönergesi Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları ve 4857 Sayılı İş Kanununun Öngördüğü Sistem, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, s. 119-190.
- Baycık, Gaye: İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2016, Ankara 2017, s. 7-356.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz: Türk İş Hukuku'nda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul 2012.
- Bulut Kalaçay, Meryem: İşsizlikle mücadelede uygulanan Toplum Yararına Programının (TYP) Etkinliği: Kars Örneği, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kars 2020, s. 1.
- Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, 34. Baskı, İstanbul 2021.
- Çil, Şahin: Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Ankara 2010, s. 33-65.
- Çil, Şahin: İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları), 8. Baskı, Ankara 2021.
- Doğan Yenisey, Kübra: "Yargıtayın Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesine İlişkin 2006 Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2006, Ankara 2009, s. 9-99.
- Ekmekçi, Ömer/ Yiğit, Esra: Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2. Baskı, İstanbul 2020.
- Ekonomi, Münir: 4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 9, 2006, s. 15-32.
- Evren, Öcal Kemal, "Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Objektif Koşul Kavramı", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.10, Haziran 2008, s. 93-105.
- Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/ Ulucan, Devrim/Baskan, Esra: İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul 2020.
- Güzel, Ali: "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Hukuki Nitelemesi -Haksız Feshe Bağlı Tazminat ve Cezai Şart", Çalışma ve Toplum, C. 3, S. 73, Y. 2022, s. 1705-1732.
- Güzel, Ali: Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2005, Ankara 2007, s. 9-71.

- Gün, Servet: Toplum Yararına Çalışma Programı: İşsizlikle Mücadelede Yeni Bir Yöntem mi?, Sosyal Güvenlik Dergisi, C. 3, S. 2, Y. 2013, s. 76-95.
- Güzel, Ali/Özkaraca, Ercüment/Ugan, Deniz; "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi: Yapılma ve Yenilenme Koşulları", Prof. Dr. Sarper SÜZEK'e Armağan, C. 1, İstanbul 2011.
- Keser Hakan, "İşyerinde Yürütülen Sürekli İşlere İlişkin Olarak Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılamayacağına Yönelik Yargıtay Kararının İncelenmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 10, Haziran 2008, s. 111-119.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin; İş Hukuku, 4.B, Ankara 2011.
- Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 5. Bası, İstanbul 2014.
- Özdemir, Erdem, "Teoride ve Uygulamada İş Hukuku Borçlar Hukuku İlişkisi & Yeni İş Sözleşmesi Türleri", Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, 20-21 Eylül 2011, İstanbul 2011.
- Özer, Hatice Duygu: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Toplum Yararına Program, Ankara 2021.
- Sümer, Haluk Hadi: İş Hukuku, 22. Baskı, Ankara 2017.
- Süzek, Sarper: İş Hukuku, 21. Baskı, İstanbul 2021.
- Süzek, Sarper: İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 1998, İstanbul 2000, s. 65-131.
- Taşkent, Savaş: "Belirli Süreli İş sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bunun Sınırı", Sicil İş Hukuk Dergisi, Mart 2008, S. 9, s. 14-23.
- Taşkent, Savaş: Mevsimlik Bir İşte Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, C. 1, İstanbul 2010, s. 745-767.
- Tekinay, Selahattin Sulhi/Akman, Sermet/Burcuoğlu, Haluk/Altop, Atilla: Borçlar Hukuku, İstanbul 1993.
- Yıldız, Gaye Burcu: Toplum Yararına Program Katılımcılarının İş Hukuku Açısından Hukuki Niteliğinin Değerlendirilmesi, Sosyal Politika-İktisat Yazıları, Prof. Dr. Seyhan Erdoğdu'ya Armağan, Ankara 2020, s. 308-319.
- Yiğit, Yusuf: Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestîsi ve Bu Serbestînin Sınırları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. 14, S. 2, 2012, s. 101-166.