

**YARGITAY KARARLARI**

Yargıtay 3. Hukuk Dairesinden:

**ESAS NO** : 2022/1693

**KARAR NO** : 2022/2482

**T Ü R K M İ L L E T İ A D I N A  
Y A R G I T A Y İ L A M I****İNCELENEN KARARIN**

**MAHKEMESİ** : İZMİR 4. TÜKETİCİ MAHKEMESİ

**TARİHİ** : 27/05/2021

**NUMARASI** : 2020/585-2021/370

**DAVACI** : EFE KADAYIFCI VEK. AV. YEŞİM KANIT

**DAVALI** : GÜZİN ŞENGÜN

Taraflar arasındaki Hakem Heyeti Kararına itiraz davasının mahkemece yapılan yargılaması neticesinde davanın süresinde açılmadığından reddine dair kesin olarak verilen hükmün Adalet Bakanlığınca kanun yararına bozulması istenilmekle; temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten sonra, dosya içerisindeki kağıtlar okunup gereği düşünüldü:

**Y A R G I T A Y K A R A R I**

Davacı, Güzelbahçe İlçe Hakem Heyeti Başkanlığı'nca davalıya 6.630,21 TL ödenmesine dair verilen kararın usul ve yasaya aykırı olduğunu, hakem heyeti kararının ve bilirkişi raporunun dosyada vekaletname olmasına rağmen tarafına tebliğ edilmediğini, ayrıca oto yıkama-temizleme işlemi sırasında herhangi bir kusurunun olmadığını belirterek Güzelbahçe İlçe Tüketici Hakem Heyeti Başkanlığı'nın 30/10/2020 tarih 050820200001324 sayılı kararının iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı, Güzelbahçe İlçe Tüketici Hakem Heyeti Başkanlığı kararının taraflara tebliğ edildiğini, tebliğin davacının bizzat kendisine yapıldığını, davacının oto yıkama işyerinde kullandığı ağır kimyasallar içeren markasız ve sertifikasız deterjanların aracına zarar verdiğini, başlangıçta davacının zararı karşılayacağını söylediğini, fakat oyalandığını, açılan davanın haksız olduğunu savunarak davanın reddini dilemiştir.

Mahkemece, davacının davasını tebliğ tarihi olan 10/11/2020 tarihinden çok sonra olan 25/12/2020 tarihinde açtığı, dava açılabilmesi için yasal olan 15 günlük sürenin aşıldığı gerekçesiyle davanın süreden reddine, karar verilmiştir.

Adalet Bakanlığının 24/02/2022 tarihli yazısında; tüketici hakem heyeti dosyasında davacı Efe Kadayıfçı'nın adı geçen avukatlarının vekaletnameleri bulunmasına rağmen kararın doğrudan davacı asile tebliğinin usulsüz tebliğ niteliğinde olduğu ve bu cihette davanın süresinde açıldığı dikkate alınarak işin esasına girilmesi gerekirken yazılı şekilde davanın süresinde açılmadığına reddine karar verilmiş olması ve yine davalı kendisini vekille temsil ettirmemesine rağmen lehine vekalet ücretine hükmedilmiş olması da usul ve yasaya aykırı bulunduğu ileri sürülerek; kararın, 6100 sayılı HMK'nın 363 üncü maddesinin birinci fıkrası uyarınca kanun yararına bozulması talep edilmiştir.

Dava, davalının aracının temizlenmesi sırasında uğradığı zararın tazminine dair verilen tüketici hakem heyeti kararının iptali istemine ilişkindir. Uyuşmazlık davacının tüketici hakem heyeti kararına itirazının süresinde olup olmadığı ve davalı lehine vekalet ücretine hükmedilip hükmedilmeyeceğine ilişkindir.

1-Davacının tüketici hakem heyeti kararına süresinde itiraz edip etmediğinin incelenmesinde;

Dava dosyasına esas tüketici hakem heyetinin dosyasında davacı vekili olan Av. Yeşim Kanıt ve Av. Melda Güngör Güler'in 02.07.2020 tarihli vekaletnamesini 16.07.2020 tarihinde verdiği cevap dilekçesi ile dosyaya sunduğu anlaşılmaktadır.

Yargılama sırasında yapılan tebliğlerle ilgili tebliğ mazbatalarının ve ilgili diğer belgelerin dosyaya konulması gerekir. 7201 sayılı Tebligat Kanunu ve bu Kanunun uygulanması için çıkarılan Tüzük hükümleri tamamen şeklidir ve titizlikle uygulanması gerekir. Bir davada yapılan tebligatların usulüne uygun olup olmadığını hakim resen denetlemelidir.

Tebligat Kanunu'nun 11. maddesi ve Hakem Heyetleri Yönetmeliği'nin kararın tebliği başlıklı 25. maddesi gereğince vekille takip edilen işlerde vekile tebligat zorunludur. 7201 sayılı Tebligat Kanunu'nun 11. maddesinde "(1)(Değişik fıkra: 06/06/1985 - 3220/5 md.) Vekil vasıtasıyla takip edilen işlerde tebligat vekile yapılır. Vekil birden çok ise bunlardan birine tebligat yapılması yeterlidir. Eğer tebligat birden fazla vekile yapılmış ise, bunlardan ilkinde yapılan tebliğ tarihi asıl tebliğ tarihi sayılır. Ancak, Ceza Muhakemeleri Usulu Kanununun, kararların sanıklara tebliğ edilmelerine ilişkin hükümleri saklıdır. (2) (Ek fıkra: 11/01/2011-6099 S.K./4.mad.) Avukat tarafından takip edilen işlerde, avukatın bürosunda yapılacak tebligatlar, resmî çalışma gün ve saatleri içinde yapılır. (3) Kanuni müessilleri bulunanlara veya bulunması gerekenlere yapılacak tebligat kanunlara göre bizzat kendilerine yapılması icabetmedikçe bu müessillere yapılır." ve yine Hakem Heyetleri Yönetmeliği'nin 25. maddesinde "(1) Tüketici hakem heyeti kararı, alındığı tarihten itibaren on iş günü içinde taraflara yazılı olarak ve 11/2/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilir. Tarafların temsilinin avukatla yapılması halinde tebligat avukata yapılır. (2) Kararların taraflara taahhüflü mektupla gönderilmesi esastır. Gecikmesi halinde zarar doğabilecek işlerde, gerekçe belirtilmek suretiyle, memur vasıtasıyla tebligat yaptırılabilir." şeklinde yer alan düzenlemeler uyarınca, vekil vasıtasıyla takip edilen işlerde tebligat vekile yapılır.

Bu açıklamalar doğrultusunda somut olay özelinde yapılan değerlendirmede; davacı vekili olarak Av. Yeşim Kanıt ve Av. Melda Güngör Güler'in tüketici hakem heyeti dosyasına 02.07.2020 tarihli vekaletnamesini 16.07.2020 tarihinde cevap dilekçesi birlikte sunduğu anlaşıldığından Tebligat Kanunu'nun 11. maddesi ve Hakem Heyetleri Yönetmeliği'nin 25. maddesi doğrultusunda hakem heyeti kararının vekile tebliğ edilmesi gerekirken asile tebliğ edilmesi usulsüzdür. O halde mahkemece, usulsüz tebliğ nedeniyle davacı vekilinin hakem heyeti kararına itirazını süresinde yaptığı kabul edilerek işin esasına girilip sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken yanılgılı gerekçe ile davanın süreden reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olduğundan Adalet Bakanlığının bu yöne ilişkin kanun yararına temyiz talebinin kabulü gerekmiştir.

2-Davalı lehine vekalet ücretine hükmedilip hükmedilmeyeceğinin incelenmesinde;

Dava dosyasında davalının vekilinin yer almadığı, dosyasının bizzat davalı tarafından takip edildiği anlaşıldığından, davalı vekili lehine vekalet ücretine hükmedilmesi usul ve yasaya aykırıdır. O halde mahkemece davalı yararına vekalet ücretine hükmedilmemesi gerekirken davalı yararına vekalet ücretine hükmedilmesi usul ve yasaya aykırı olduğundan Adalet Bakanlığının bu yöne ilişkin kanun yararına temyiz talebinin kabulü gerekmiştir.

**SONUÇ:** Yukarıda 1. ve 2. bentte açıklanan nedenlerle Adalet Bakanlığı'nın kanun yararına bozma talebinin kabulü ile kararın sonuca etkili olmamak üzere **KANUN YARARINA BOZULMASINA**, aynı maddenin üçüncü fıkrası uyarınca gereği yapılmak üzere bozma kararının bir örneğinin ve dava dosyasının **Adalet Bakanlığına gönderilmesine**, 21.03.2022 tarihinde oy birliği ile karar verildi.

**TÜRK MİLLETİ ADINA  
YARGITAY İLAMI**

**ESAS NO** : 2022/2226

**KARAR NO** : 2022/2943

**MAHKEMESİ** : Van 2. İş Mahkemesi  
**TARİHİ** : 02/07/2021  
**NUMARASI** : 2021/259-2021/329  
**DAVACI** : MEHMET EMİN KAZUT ADINA VEKİLİ  
AVUKAT MUSTAFA ÖZORAL  
**DAVALI** : MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI ADINA VEKİLİ  
AVUKAT MURAT BİNGÖL  
**DAVA TÜRÜ** : ALACAK

Davacı Mehmet Emin Kazut ile davalı Milli Eğitim Bakanlığı arasındaki davada Van 2. İş Mahkemesince verilen 02.07.2021 tarih, 2021/259 esas ve 2021/329 sayılı miktar itibariyle kesin nitelikteki kararın hukuka aykırı olduğu iddiası ile kanun yararına bozulması, Adalet Bakanlığı'nın 14.02.2022 tarihli ve 39152028-153.01-1745-2021-E. 310/6605 sayılı yazısı ile talep edilmiş olmakla,

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 363. maddesindeki;

"(1) (Değişik: 20/7/2017-7035/33 md.) İlk derece mahkemelerinin kesin olarak verdikleri kararlar ile istinaf incelemesinden geçmeden kesinleşmiş bulunan kararlarına ve bölge adliye mahkemesi hukuk dairelerinin ilk derece mahkemesi sıfatıyla kesin olarak verdikleri kararlar ile yine bu sıfatla verdikleri ve temyiz incelemesinden geçmeden kesinleşmiş bulunan kararlarına karşı, yürürlükteki hukuka aykırı bulunduğu ileri sürülerek Adalet Bakanlığı veya Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından kanun yararına temyiz yoluna başvurulur.

(2) Temyiz talebi Yargıtayca yerinde görüldüğü takdirde, karar kanun yararına bozulur. Bu bozma, kararın hukuki sonuçlarını ortadan kaldırmaz.

(3) Bozma kararının bir örneği Adalet Bakanlığına gönderilir ve Bakanlıkça Resmî Gazetede yayımlanır." hükmü gereği dosyadaki tüm belgeler okunup dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**YARGITAY KARARI**

**Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı vekili, davacının davalı Bakanlığa bağlı okullarda 20.11.2013-31.05.2016 tarihleri arasında Toplum Yararına Çalışma Projesi kapsamında temizlik personeli olarak çalıştığını, çalışmanın okulların açık olduğu eğitim öğretim dönemlerinde sürdüğünü, iş sözleşmesinin sona ermesinde davacıya ödenmesi gereken kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı alacaklarının ödenmediğini iddia ederek söz konusu alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

### **Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı vekili, davacı ile Bakanlık arasında iş sözleşmesi bulunmadığını, toplum yararına program olarak adlandırılan projelerin eğitim amaçlı olduğunu, ayrıca belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin bitiminde kendiliğinden sona erdiğini, davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin sübut bulmadığını beyan ederek davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

### **İlk Derece Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece, davanın kabulü ile kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı alacaklarının davadan tahsiline karar verilmiştir.

### **Temyiz:**

Kararı, kanun yararına bozulması için Adalet Bakanlığı temyiz etmiştir.

### **Gerekçe:**

#### **I. Kanun Yararına Temyiz İstemine Konu Uyuşmazlık**

Kanun yararına temyiz isteğine konu uyumsuzluk, Toplum Yararına Program kapsamında davalı Bakanlığa ait işyerinde çalışan davacı işçi ile davalı arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi olup olmadığı ve belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi halinde işçinin kıdem tazminatı ile ihbar tazminatına hak kazanıp kazanamayacağı noktasında toplanmaktadır.

#### **II. Hukuki Dayanaklar**

Uyuşmazlığın esasına yönelik bir değerlendirme yapmadan önce, Toplum Yararına Program ile ilgili yasal düzenlemeler yer vermekte yarar bulunmaktadır. Toplum Yararına Program ile ilgili düzenlemeler içeren 12.03.2013 tarihli ve 28585 RG sayılı Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, 25.06.2003 tarihli ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 32 nci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi, 24.11.1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanununun 21 inci maddesinin birinci fıkrası ve 25.08.1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 48 inci maddesinin altıncı fıkrasının (d) bendi ile yedinci fıkrasına dayanılarak hazırlanmıştır (Yön. m.3). Yönetmeliğin 4 üncü maddesinde Toplum Yararına Programın tanımı yapılmış olup bu programlar, *"işsizliğin 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 eder (Yön. m. 4/1-dd). Programın hedefinin *"özellikle istihdamında zorluk çekilen işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engelleyerek işgücü piyasasına uyumlarını gerçekleştirmek ve bunlara geçici gelir desteği sağlamak"* olduğu, Yönetmeliğin 62 nci maddesinde de vurgulanmıştır. Nitekim bu programa katılabilmek için aranan şartlar arasında *"Kuruma kayıtlı işsiz olma şartı"* bulunmaktadır (Yön. m. 67/1-a).

Programda işbirliği yapabilecek hizmet sağlayıcıları, kamu kurum veya kuruluşları, sivil toplum kuruluşları ile özel sektör işyerleri olarak belirlenmiş iken, Yönetmeliğin 63'üncü maddesinde (27.09.2017 tarihli ve 30193 sayılı RG ile) yapılan değişiklik sonucunda özel sektör işyerleri hizmet sağlayıcısı olmaktan çıkartılmıştır.

Yönetmelikte Programın uygulanabileceği alanlar sayılmış olup, bu alanlar arasında çevre temizliği, kamusal altyapının yenilenmesi, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda çevre düzenlemesi, bakım onarım ve temizlik işleri yapılması, restorasyon, tarihi ve kültürel mirasın korunması, ağaçlandırma, park düzenlemeleri, vadi ve dere ıslahı, erozyon engelleme çalışmaları işleri bulunmaktadır (Yön. m. 65/1). Şüphesiz, bu sınırlar çerçevesinde Toplum Yararına Program uygulanacak alanların belirlenmesinde il müdürlüğüne kamu yararı gözetilir. Program konusu, hiçbir şekilde kamunun ortak kullanım alanları dışında özel mülkiyet ya da özel kullanıma tahsis edilmiş alanlar olamaz (Yön. m. 65/2-3).

Toplum Yararına Programın süresi ve Programdan tekrar yararlanma ile ilgili düzenlemelere Yönetmeliğin 66'ncı maddesinde yer verilmiş olup programın uygulama süresi, her bir program için dokuz aydan fazla olamaz. Ancak il müdürlüğü Toplum Yararına Programın niteliğine göre, toplam süreyi aşmamak şartı ile süreyi belirleme yetkisine sahiptir (Yön. m.66/2). Katılımcılara yönelik yararlanma süresi ise, on iki ay içerisinde ayrı ayrı olarak veya bir defada en fazla dokuz aydır. Dokuz aylık süre, kişinin Toplum Yararına Program kapsamındaki bir programdan yararlanmaya başlama tarihi üzerinden değerlendirilir. Katılımcıların programa başladığı tarihten on iki ay sonra yeniden yararlanma hakkı doğar. Yönetmelikte son olarak 27.09.2017 tarihinde (30193 sayılı RG) yapılan değişiklik ile daha önce on sekiz ay olan yararlanma süresi değiştirilerek, bir katılımcının Programdan en fazla yirmi dört ay yararlanabileceği düzenlenmiştir (Yön. m. 66/3-4).

Katılımcı sayısı ve seçimi Yönetmeliğin 68'inci maddesinde ayrıntılı olarak düzenlenmiş olup katılımcıların öncelikle istihdamında güçlük çekilen işsizler arasından ilgili mevzuata göre seçilmesi esastır. İl müdürlüğü; sözleşme konusu işin niteliğine ve özelliğine uygun katılımcıları belirleyebilmek, özellikle istihdamında güçlük çekilen işsizlerin istihdam edilebilirliklerini artırmak ve desteklemek; ilin sosyo-ekonomik farklılıklarını gözeten uygulamaları gerçekleştirilebilmek ile Toplu Yararına Programın aksamasına ve başarısız olmasına sebep olabilecek kişileri engelleyebilmek amacıyla katılımcı seçiminde noter kurası yöntemi veya liste yöntemi kullanılabilir ya da katılımcıların yüzde seksenini noter kurası yöntemi, yüzde yirmisini ise liste yöntemi ile belirleyebilir. İl müdürlüğünün hangi yöntemi kullanacağını katılımcı seçimine ilişkin ilanda belirtmesi gerekir (Yön. m. 68/3-4).

Katılımcının ilişkisinin kesilmesi gereken tarihten sonra yüklenici tarafından çalıştırılmaya devam edilmesi halinde, fazla çalışılan süre kapsamında katılımcıya ödenen giderler yükleniciden tahsil edilir. Yüklenici katılımcıları, Program kapsamında yaptırmış oldukları işler de dahil olmak üzere mevcut çalışanlarını ikame etmek amacıyla istihdam edemez (Yön. m. 69/6). Katılımcı olmaya hak kazananlar, sözleşme daha önce imzalanmış olsa dahi, Programın başlama tarihinden önce programdan yararlandırılmazlar (Yön. m. 69/10).

Katılımcıların Programa devamı zorunludur. Katılımcılar yükleniciye ve Kuruma bilgi vermek ve Kurum ya da yükleniciden onay almak şartıyla on dört güne kadar ücretsiz izin kullanılabilir. On dört günlük izin süresinin aşılması halinde, yüklenici tarafından katılımcının ilişkisi kesilerek il müdürlüğüne bildirilir (Yön. m. 71/1, 4).

Yönetmeliğin 72 nci maddesinin birinci fıkrası 27.09.2017 tarihinden önce "TYP, sözleşmede belirlenen sürenin tamamlanmasıyla sona erer. Ancak ilgili kurumların gerekeceği olarak uzatma talebinde bulunmaları ve gerekçenin il müdürlüğüne uygun bulunması halinde, toplam dokuz ayı aşmamak şartı ve ödenek durumu da dikkate alınarak TYP süresi uzatılabilir." şeklinde iken, 27.09.2017 tarih ve 30193 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren değişiklik sonrasında "TYP sözleşmede belirlenen sürenin tamamlanmasıyla sona erer. Başlangıçta sözleşmede belirlenen Toplum Yararına Program süresi sonradan uzatılmaz." şeklini almıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 11 inci maddesine göre, iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Kanunda belirli süresi iş sözleşmesinin tanımı "Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi" olarak yapılmıştır. Aynı hükme göre, belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.

Kanunda sayılan 'belirli süreli iş', 'belli bir işin tamamlanması' veya 'belirli bir olgunun ortaya çıkması' gibi haller, objektif koşulun tayini için birer örnek niteliğindedir. Önemli olan objektif koşulun varlığıdır. Bu objektif koşulun tespitinde işçinin değil, işin niteliği esas alınmalıdır. Sonuç olarak, belirli süreli iş sözleşmesinin kurulabilmesi için mutlaka Kanunda belirtilen objektif nedenler bulunmalı; aynı şekilde birden fazla belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için de ile esaslı nedenler mevcut olmalıdır.

### III. Uyuşmazlığın Değerlendirilmesi

Açıklanan ilke ve esaslar ile yasal dayanaklar çerçevesinde somut olay değerlendirilecek olursa, davacı işçinin davalı Bakanlığa bağlı okullarda Toplum Yararına Program kapsamında çalıştığı hususunda taraflar arasında uyumsuzluk bulunmamaktadır. Mahkemece, 20/11/2013-13/06/2014, 10/10/2014-12/06/2015 ve 06/11/2015-31/05/2016 tarihleri arasında davalıya bağlı okullarda çalışan davacının yaptığı iş ve Yönetmeliğin 72 inci maddesi dikkate alındığında, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okul işyerinde çalışmasıyla ilgili iş görme edimini yerine getirdiği ve böylece taraflar arasında iş sözleşmesi kurulduğu sonucuna varılmıştır. Dairemiz uygulamasına göre de, Toplum Yararına Program katılımcısı ile katılımcıyı çalıştıran taraf arasında iş sözleşmesi kurulduğu kabul edilmekte olup mahkemece ulaşılan sonuç isabetlidir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 23.11.2021 tarih, 2021/11404 esas, 2021/15736 karar sayılı; 12.11.2019 tarih, 2019/5463 esas, 2019/19706 karar sayılı kararı). Uyuşmazlık konusu olan husus, bu iş sözleşmesinin belirli süreli bir iş sözleşmesi olarak nitelenip nitelenemeyeceğidir.

Kanun yararına temyiz talebine konu uyumsuzlukta mahkemece, davacının yaptığı işin niteliği gereği objektif nedenin bulunmadığı, ayrıca iş sözleşmesinin birden fazla yenilendiği, davacının belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştığı ve iş sözleşmesinin sözleşme bitimi gerçekleştiyle feshinin haklı nedene dayanmadığı sonucuna varılarak kıdem tazminatı ve ihbar tazminatına hükmedilmiştir.

Türkiye İş Kurumu Kanunu, Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun ve İşsizlik Sigortası Kanununa dayanılarak çıkartılan Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğine göre Toplum Yararına Programın temel hedefi, bir taraftan toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesi, diğer taraftan istihdamında zorluk çekilen işsizlere **geçici gelir desteği** sağlamaktır. Programın uygulanması ve süresi, programa katılım koşulları, katılımcıların taşınması gereken koşullar, katılım süresi Yönetmelikte tüm detayları ile düzenlenmiş olup bu Yönetmelik kapsamında kurulan bir iş sözleşmesinin Yönetmelikte düzenlenen kurulların dışına çıkması mümkün değildir. Örneğin Yönetmelikte hem Toplum Yararına Programın süresi, hem de katılımcının (işçinin) programa katılım süresi belli bir sınırlamaya tabi tutulmuştur. Yönetmeliğin 66 ıncı maddesinde programın uygulama süresinin, her bir program için dokuz aydan fazla olamayacağı, İl müdürlüğünün Toplum Yararına Programın niteliğine göre, toplam süreyi aşmamak şartı ile süreyi belirleme yetkisine sahip olduğu; 72 nci maddesinde ise programın sözleşmede belirlenen sürenin tamamlanmasıyla sona ereceği, başlangıçta sözleşmede belirlenen Toplum Yararına Program süresinin sonradan uzatılmayacağı açıkça ifade edilmiştir. Aynı şekilde katılımcılar (işçiler) yönünden de katılım süresi sınırlı olup yararlanma süresi, on iki ay içerisinde ayrı ayrı olarak veya bir defada en fazla dokuz aydır. Katılımcıların programa başladığı tarihten on iki ay sonra yeniden yararlanma hakkı doğar, bir katılımcı Programdan en fazla yirmi dört ay yararlanabilir (Yön. Değişik: R.G.12.02.2016-29622, Değişik: RG 27.09.2017-30193 m. 66/3-4). Bu koşullara uyulmamasının birtakım sonuçları da Yönetmelikte düzenlenmiş olup katılımcının ilişkisinin kesilmesi gereken tarihten sonra yüklenici tarafından çalıştırılmaya devam edilmesi halinde, fazla çalışılan süre kapsamında katılımcıya ödencen giderler yükleniciden tahsil edilir (Yön. m. 69/6). Aynı şekilde katılımcı olmaya hak kazanılan, sözleşme daha önce imzalanmış olsa dahi, Programın başlama tarihinden önce programdan yararlandırılmazlar (Yön. m. 69/10). Bu hükümlere göre katılımcı ne Programın başlama

tarihinden önce, ne de sürenin bitiminden sonra Program kapsamında çalışabilir.

Görüldüğü gibi, temel amacı işsizlere 'geçici' bir gelir desteği sağlamak olan Toplum Yararına Program özü itibarıyla sürelidir. Katılımcının Toplum Yararına Program Katılımcı Taahhütnamesini imzaladığı sırada, programdan ne kadar süre ile yararlanacağı, hatta uzatma süresinin dahi ne kadar olacağı konusunda bilgisi bulunmaktadır. Bir diğer ifade ile katılımcı işçi ile işveren arasında, Yönetmelikte belirlenen süre sınırını veya uzatma sınırını aşacak nitelikte bir iş sözleşmesi kurulması mümkün değildir. Bu itibarla, Toplum Yararına Program kapsamındaki iş sözleşmeleri yönünden program ve yapılan işin doğasından kaynaklanan bir objektif nedenin mevcut olduğu kabul edilmelidir (G. Baycık, İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, Seminer, Ankara 01-02 Aralık 2017, Kasım 2018, 5). Belirtmek gerekir ki burada objektif nedenin varlığı değerlendirilirken ifa edilen işin temizlik işi olması değil, Toplum Yararına Programın kendisi esas alınmalıdır. Somut olayda olduğu gibi, temizlik işi sürekli bir iş olabilir. Ancak davacı, Yönetmelikte düzenlenen bir program dahilinde çalışmakta olup, Programın kendisi sürelidir. Yönetmelikte işçi ve işveren arasında aynı iş için başka türlü bir iş sözleşmesi kurulmasına imkan verilmediğinden, iş sözleşmesinin belirli süreli olduğunun kabulü gerekir. Ayrıca, Yönetmeliğin 66 ncı maddesinde, her bir program için uygulama süresinin dokuz aydan fazla olamayacağı, katılımcıların da on iki ay içerisinde ayrı ayrı olarak veya bir defada en fazla dokuz ay programdan yararlanabileceği, yeniden yararlanma hakkının katılımcının programa başladığı tarihten on iki ay sonra doğacağı ve bir katılımcının programdan azami olarak yirmi dört ay yararlanabileceğinin belirtilmesi karşısında, Program kapsamındaki çalışmalarda 4857 sayılı İş Kanununun 11'inci maddesinin ikinci fıkrasındaki esaslı nedenin mevcut olduğu da açıktır.

Somut olayda iş sözleşmesinin kurulduğu sırada yürürlükte bulunan Yönetmeliğin (12.02.2016 tarih ve 29622 RG ile değiştirilmeden önceki) 66 ncı maddesinin dördüncü fıkrasında *"TYP'nin aynı kurum veya kuruluş ile yeniden düzenlenmesi halinde, işbirliği yapılan kurum veya kuruluşun olumlu görüşü ve il müdürlüğünün onayı ile katılımcılar, üçüncü fıkraya aykırı olmamak şartı ile aynı TYP'den tekrar yararlanabilir."* hükmü bulunmakta ise de, üçüncü fıkradaki 'dokuz aylık süre sınırı' bu tarihte de geçerlidir. Kaldı ki, aynı tarihte yürürlükte bulunan (29.07.2017 tarih 30193 RG ile değiştirilmeden önceki) 72 nci maddede *"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."* denilmektedir. Uyuşmazlık tarihinde yürürlükte bulunan bu düzenlemeye göre de, iş sözleşmesinin belirsiz süreli bir iş sözleşmesi olarak kabul edilemeyeceği evleviyetle ortadadır.

Sonuç olarak Yönetmelikte (12.02.2016 tarih 29622 sayılı ve 27.09.2017 tarih 20193 sayılı Resmî Gazete ile) yapılan değişikliklerin iş sözleşmesinin belirli süreli olma özelliğini değiştirmediği, **aksine kuvvetlendirdiği**; Programın hedefi, niteliği ve Yönetmelik hükümleri bir bütün olarak dikkate alındığında Yönetmelik kapsamındaki çalışmaların her hâlükârda belirli süreli bir iş sözleşmesince dayandığı sonucuna varılmaktadır.

Ayrıca belirtmek gerekir ki; Programdan yararlanma süresi sıkı koşullara bağlanmış olup her biri belli bir süre ile sınırlı olmak üzere (azami süre dahilinde) birden fazla yararlanmanın mümkün olması karşısında, 4857 sayılı Kanunun 11. maddesinde öngörülen esaslı nedenin somut olayda gerçekleştiği kabul edilmelidir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar. Bu açıdan değerlendirme yapıldığında, mahkemece davacının Toplum Yararına Program kapsamında geçen üç ayrı dönem çalışmasının birden fazla yenilendiği ve bu sebeple sözleşmenin belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu yönündeki gerekçesi de yerinde görülmemiştir.

Davalı Bakanlık ile davacı arasında Toplum Yararına Program kapsamında kurulan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesi olup uyumsuzluğun çözümü için belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin kurallar uygulanmalıdır. Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin sona ermesi, bir fesih değildir. Süresi sona eren belirli süreli iş sözleşmesi taraflarca ayrıca bir bildirim yapılmasına gerek olmadan kendiliğinden ortadan kalkar. Mülga 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinde kıdem tazminatını ödenmesini gerektiren haller arasında belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin bitimi sebebiyle sona ermesi sayılmamıştır. Aynı şekilde belirli süreli iş sözleşmesinin niteliği gereği bildirimli feshi mümkün değildir. Bu nedenle belirli süreli iş sözleşmelerinde, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin bildirimli feshinde bildirim süresine uyulmaması halinde ödenmesi gereken ihbar tazminatı da söz konusu olmaz. Somut olayda, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi olduğu, sözleşmenin Toplum Yararına Programdan yararlanma süresinin sona ermesi ile sona erdiği anlaşılmakta olup davacı işçi kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamaz. Mahkemece açıklanan ilke ve esaslara aykırı olarak kıdem ve ihbar tazminatı talebinin kabulüne karar verilmesi hatalı olup, Adalet Bakanlığı'nın kanun yararına temyiz isteğinin bu gerekçe ile kabulü gerekmiştir.

### **Sonuç:**

Adalet Bakanlığı'nın kanun yararına temyiz istemi açıklanan gerekçe ile yerinde görülmele Van 2. İş Mahkemesinin 02.07.2021 tarih, 2021/259 csas ve 2021/329 sayılı kararının sonuca etkili olmamak üzere **BOZULMASINA**, dosyanın mahkemesine iadesine, bozma kararının bir örneğinin 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 363. maddesinin 3. fıkrası gereğince Resmi Gazete'de yayımlanması için Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü'ne gönderilmesine, 08/03/2022 gününde oybirliğiyle karar verildi.