



**Av. Hamit TIRYAKI**  
**İş Hukuku Uzmanı**

## **TOPLUM YARARINA ÇALIŞMA PROGRAMLARINDAKİ KATILIMCILARIN**

### **STATÜSÜ VE KIDEM, İHBAR TAZMİNATI HAKLARI**

#### **I.GİRİŞ**

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 08.03.2022 tarihli ve E. 2022/2226, K. 2022/2943 sayılı kararıyla işsizliğe bir nebze çare olması için düzenlenen Toplum Yararına Çalışma Programı kapsamında istihdam edilenlerin hukuki konumu ve hakları daha bir netliğe kavuşmuştur. Bu makalemde Yargıtay'ın bu kararı geniş ölçüde ele alınacaktır.

Toplum Yararına Çalışma Programının tanımını yapacak olursak, “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 programlar”dır. Programın hedefinin özellikle istihdamında zorluk çekilen işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engelleyerek işgücü piyasasına uyumlarını gerçekleştirmek ve bunlara geçici gelir desteği sağlamak’ olduğu, düzenlemelerde vurgulanmıştır. Programa katılabilmek için aranan şartlar arasında “Kuruma kayıtlı işsiz olma şartı” bulunmaktadır.

Programda işbirliği yapabilecek hizmet sağlayıcıları, kamu kurum veya kuruluşları, sivil toplum kuruluşlarıdır.

## **II. TOPLUM YARARINA ÇALIŞMA PROGRAMLARIYLA İLGİLİ UYGULAMA ESASLARI**

### **Programın Uygulama Alanları**

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. 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.

### **Programın Süresi ve Katılımcının Yararlanabileceği Toplam Süre**

Toplum Yararına Programın süresi ve programdan tekrar yararlanma her bir program için dokuz aydan fazla olamaz. 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. Katılımcı Programdan en fazla yirmi dört ay yararlanabilir.

### **Katılımcıların Belirlenmesi**

Katılımcıların öncelikle istihdamında güçlük çekilen işsizler arasından ilgili mevzuata göre seçilmesi gerekmektedir.

Katılımcı seçiminde noter kurası yöntemi veya liste yöntemini kullanabilir ya da katılımcıların yüzde seksenini noter kurası yöntemi, yüzde yirmisini ise liste yöntemi ile belirleyebilir.

### **Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Özellikleri**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. 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 esaslı nedenler mevcut olmalıdır.

### **Katılımcıyla Çalıştıran Taraf Arasındaki İlişki**

Katılımcının yaptığı iş dikkate alındığında, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okul işyerinde çalışmasıyla ilgili iş görme edimini yerine getirdiği ve böylece taraflar arasında iş sözleşmesi kurulduğu kabul edilmektedir. Konuyla ilgili iki Yargıtay kararı şöyledir:

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 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. Her ne kadar genelgeye ek katılımcı taahhünamesinin 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 bulunması, işçi sayılmasını engellemeyeceği, programa katılanların yaptıkları iş ve davacının TYP uyarınca xxx işyerinde çalışmasıyla davacı ile iş görme ediminin yerine getirildiği, xxx arasında işçi işveren ilişkisinin kurulduğunun kabulü gerekir<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Yrg 9. HD'nin 12.11.2019 tarihli ve E. 2019/5463, K. 2019/19706 sayılı kararı.

Yerleşik Yargıtay uygulaması doğrultusunda toplum yararına program kapsamında çalıştığı dönem bakımından davacının işçi niteliğinde olduğunun ve işçi sendikalarına üyelik hakkı bulunduğunun tespitine karar verilmesi yerindedir<sup>2</sup>.

### **Katılımcılarla Yapılan Sözleşmenin Belirli Süreli Olduğu**

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 kuralların 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. 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. 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 ödenen giderler yükleniciden tahsil edilir. Aynı şekilde katılımcı olmaya hak kazananlar, sözleşme daha önce imzalanmış olsa dahi, Programın başlama tarihinden önce programdan yararlandırılmazlar.

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 Taahhünamesini 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<sup>3</sup>.

### **Belirli Süreli Sözleşmedeki Objektif Neden**

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

<sup>2</sup> Yrg 9. HD'nin 23.11.2021 tarihli ve E. 2021/11404, K. 2021/15736 sayılı kararı.

<sup>3</sup> Gaye BAYCIK, İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, Seminer, Ankara, 5

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.

### III. SONUÇ

Yargıtay katılımcı ile işbirliği yapılan kurum veya kuruluşun arasındaki ilişkinin iş ilişkisi olduğunu kabul etmektedir. Aradaki iş sözleşmesinin ise, belirsiz süreli bir iş sözleşmesi olarak kabul edilemeyeceğini özellikle vurgulamaktadır. Yönetmelikte yapılan değişikliklerin iş sözleşmesinin belirli süreli olma özelliğini değiştirmeyip aksine kuvvetlendirdiğini; Programın hedefi, niteliği ve Yönetmelik hükümleri bir bütün olarak dikkate alındığında Yönetmelik kapsamındaki çalışmaların her halükarda belirli süreli bir iş sözleşmesine dayandığı sonucuna varıldığını belirtmektedir.

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 gerçekleştiği kabul edilmelidir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.

Toplum Yararına Program kapsamında kurulan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesi olup, belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin kurallara göre değerlendirme yapılmalıdır. 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. Kısaca, Toplum Yararına Programdan yararlanma süresinin sona ermesiyle sona erdiği durumlarda, işçi kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamaz.