

## ZİNCİRLEME İŞ SÖZLEŞMELERİNİN ÖZELLİKLERİ

### I- GİRİŞ:

Birden fazla belirli süreli sözleşmenin, ardı ardına sıralanmasını ifade eden zincirleme sözleşme deyiimi, hukukumuzda yargı içtihatları ve doktrin tarafından benimsenerek[1], girmiştir. Zincirleme iş sözleşmesiyle ilgili düzenlemeler ilk kez 4857 sayılı İş Kanununda yer almıştır.

İş Kanununun 11 inci maddesine 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."

Önceki İş Kanununda belirli süreli iş sözleşmeleri konusunda bir düzenleme olmamasına karşın, haklı bir neden olmaksızın yenilenmesi durumunu Yargıtay, hakkın kötüye kullanılması esasından hareket ederek, zincirleme iş sözleşmesini başlangıcından itibaren belirsiz süreli kabul ediyordu. Yargıtay kararlarıyla istikrar kazanmış bu esas, 4857 sayılı İş Kanununda madde olarak yer almıştır.

### II- ZİNCİRLEME İŞ SÖZLEŞMELERİNDE

#### A- Esaslı Neden

Belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için şart olan objektif koşullar, işin belirli süreli olması, belli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gibi nedenler belirli süreli iş sözleşmesinin tekrar düzenlenmesinde de aranmaktadır.

Yargıtay kararlarına göre, ortada objektif haklı bir neden olmadıkça işçinin zincirleme sözleşmelerle çalıştırılması ve böylece belirsiz süreli hizmet sözleşmelerine tanınan koruyucu hükümlerden kurtulmak amacının güdülmesi, sözleşme serbestisinin kötüye kullanılması halini oluşturur ve hukuk düzenince korunamaz[2]. .

Belirli iş sözleşmesi yapılırken objektif neden mutlaka olmalıdır. Sözleşme yenilenirken de esaslı bir nedene dayanılmalıdır. Esaslı neden ilk sözleşmenin yapılmasına neden olan objektif neden olabileceği gibi, yeni bir esaslı neden de olabilir. Diğer bir ifade ile belirli süreli iş sözleşmelerinin süre bitiminde yenilenmelerine neden olan gerekçenin aynı olması şart değildir. Örneğin, belirli bir işin tamamlanması için yapılan belirli süreli iş sözleşmesi işin tamamlanması ile sona erer. Başka bir işin tamamlanması/belirli bir olgunun ortaya çıkması nedeniyle aynı işveren aynı işçi ile ikinci bir belirli süreli iş sözleşmesi yapabilir. Bu şekildeki ikinci sözleşme ilk sözleşmeyi belirsiz hale getirmez. Ancak ikinci sözleşmenin niteliği ve amacı, belirli bir sözleşmenin yapılmasını gerektirmiyor ise yapılan her iki sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesi haline gelir. Başka bir anlatımla, işçi ile yapılan ilk sözleşme başlangıcından itibaren belirsiz süreli varsayılır. Bu yolla sosyal yönden işçi korunur. Belirsiz süreli sözleşmeyle işçinin, feshe karşı koruyucu hükümlerden ve diğer normlardan yararlanması sağlanır[3].

Bazen belirli iş sözleşmesi yapma gereği kanuni bir zorunluluktan veya kanunun tanıdığı bir ayrıcalığı kullanmaktan dolayı yapılabilir. Böyle bir durumda da bizzat o kanun hükmü, esaslı neden olmakta, belirli iş sözleşmelerinin yenilenerek zincirleme yapılmasına olanak sağlamaktadır.

#### B- Susma İle Yenilenememe

4857 sayılı İş Yasası'nın 11 inci maddesinde belirtildiği üzere, belirli süreli iş sözleşmesi, belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak yapılan bir sözleşmedir. Zaman ve tarih olarak belirtilen belirli süreli iş sözleşmesi, aksi kararlaştırılmadıkça, sürenin geçmesi ile kendiliğinden sona erer, ayrıca fesih bildirimine gerek yoktur.

Bazen de sözleşme belli bir olaya bağlanabilir. Örneğin boya ve badananın yapılması, yeni alınan makinenin montajının tamamlanması gibi belirli bir şekilde gerçekleşecek bir olaya veya ne zaman gerçekleşeceği belli olmayan olaylara bağlanarak sözleşme yapılabilir. Sözleşmedeki sürenin

dolmasına veya olgu gerçekleşmesine, işin bitmesine rağmen işçi çalışmaya, işveren de çalıştırmaya devam ederse ilk sözleşme de ikinci sözleşme de belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşür.

Belirli süreli bir iş sözleşmesi, sürenin sona ermesiyle ya da objektif koşulların bitimiyle sona erer. Belirli süreli iş sözleşmesi örneğin sürenin sonunda susma ile yenilenmiş/uzamış sayılacak mıdır? Önceki İş Kanunu zamanında Borçlar Kanunu madde 339'a göre, belirli bir sözleşme bir yıl için yenilenmekte idi. 4857 sayılı İş Kanununda böyle bir uygulamaya izin veren bir düzenleme bulunmamaktadır. "Esaslı neden" kavramı kriteri önem taşır. Örneğin, yapılan bir belirli bir iş sözleşmesi sözleşmenin bitimiyle artık belirsiz hale dönüşür[4].

Kanunda geçen "esaslı neden" kavramı ile, "objektif neden" kavramı arasında bir fark olmadığı, aynı anlama gelecek şekilde kullanıldığı ifade edilmektedir.

### **C- Yenilenme Sayısı**

Kanunda esaslı neden olmadıkça, belirli süreli iş sözleşmelerinin "birden fazla üst üste" yapılamayacağı belirtilmiştir. İfadeden bir kez yapılırsa, bir kez yenilenirse sanki kabul edilecekmiş şeklinde bir anlam çıkmaktadır. Oysa, Kanunun gerekçesinde "belirli süreli sözleşmenin ikincisinin yapılmasıyla zincirleme akitlerin meydana geldiği" vurgusu yapılmış ve "belirli süreli iş sözleşmesi ikincisinin yapılmasıyla belirsiz süreliye dönüşerek işçi bu tür sözleşme koşullarından ve bu arada feshe karşı korumaya ilişkin kanun hükümlerinden yararlanacaktır[5]" ifadelerine yer verilmiştir. Bu nedenle Kanun koyucu amaçladığı hususu Kanun metnine dönüştürürken eksik ifadeler kullanmıştır.

Kimi yazarlar, belirli süreli iş sözleşmesinin ancak ikinci kez yenilenirse diğer bir ifadeyle üçüncü belirsiz süreli iş sözleşme ile belirsiz süreli olabilir, demektedirler.

Esaslı bir neden olmadıkça belirli süreli iş sözleşmesi ilk yenilenmesinde dahi belirsiz süreli olacaktır.

Yargıtay bazı kararlarında bir kez yenilenmenin kafi olmadığını belirtmiştir[6].

Belirli süreli iş sözleşmelerinin zincirleme sözleşme niteliği taşıyabilmesi için, birbiri ardına yapılmış en az üç iş sözleşmesinin varlığı Yargıtay tarafından aranmaktadır. Ancak, 4857 sayılı İş Kanununun 11. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan, "*belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz*" hükmü gereğince, zincirleme sözleşmenin varlığı için, iş sözleşmesinin bir kez yenilenmiş olması da yeterli sayılmıştır. Böylece, belirli süreli ilk iş sözleşmesinin ardından ikinci kez yapılan belirli süreli iş sözleşmesiyle, zincirleme sözleşme gerçekleşmiş olur[7].

### **D- Yenilenen Sözleşmeler Arasındaki Süre**

İki sözleşme arasında ne kadar bir süre geçmesi lazım geldiği konusunda literatürde ve Yargıtay kararlarında bir açıklık bulunmamaktadır. Örneğin Yargıtay, aralarında 6 ve 7 aylık boşluk olan üç ayrı sözleşmenin her birini belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul etmiştir[8].

1475 sayılı İş Kanunu döneminde zincirleme iş sözleşmesinin varlığından söz edebilmek için, iş sözleşmeleri arasına zaman girmemesi gerektiği savunulmuştur. Ancak, 4857 sayılı İş Kanunu, ilk sözleşmenin yapılmasında da objektif nedenlerin varlığını aradığı için, sözleşmenin belirli-belirsiz süreli olup olmaması bakımından, bu hususun bir önemi kalmamıştır[9]. Yüksek mahkemeye göre, iş hukukunda esas olan belirsiz süreli iş sözleşmeleridir. Davacı altı yıl gibi bir süreyle işveren nezdinde çalışmıştır. Özel kanunlar haricinde altı yıl gibi bir sürede ard arda yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri, 4857 sayılı İş Kanununun 11. Maddesinin amacı dışına çıkacağından işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı kabul edilmelidir[10].

### **E- Zincirleme İş Sözleşmesiyle Çalıştırmada Azami Süre**

Objektif nedenlerin bulunması durumunda, belirli süreli iş sözleşmesi 5 hatta 10 kez bile yenilenebilecektir[11].

Yargıtay, zincirleme iş sözleşmesiyle, işçiyi uzun süre çalıştırmanın mümkün olmadığını değerlendirmektedir. Özel kanunlar haricinde altı yıl gibi bir sürede ardarda yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri 4857 sayılı İş Kanununun 11 maddesi amacı dışına çıkacağından işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştığı kabul edilmelidir[12]. Dolayısıyla esaslı bir nedene dayalı da olsa uzun yıllar işçinin belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılması mümkün değildir.

### **F- Esaslı Neden Olmamasının Sonuçları**

Belirli süreli olarak yapılan bir iş sözleşmesi birden fazla yenilenerek zincirleme iş sözleşmesine dönüştürülmektedir. Eğer ki haklı bir neden bulunmazken belirli iş sözleşmesi zincirleme biçimde yenilenmiş ise sadece son yenilenen sözleşmeler değil ilk başlangıçtan itibaren geçerli olarak kurulan ve kabul edilen belirli süreli iş sözleşmeleri de belirsiz süreli olacaktır. Kısaca baştan itibaren tek bir belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu kabul edilecektir.

Sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmesiyle birlikte, çok kere belirli süreli iş sözleşmelerinde görülen cezai şartın talep edilmesi de söz konusu olamayacaktır[13]. Ancak hakkını kötüye kullanan işveren olduğundan işçinin cezai şartı talep etmesine bu durum engel değildir[14].

### **III- SONUÇ**

Zincirleme iş sözleşmesi, belirli süreli iş sözleşmesinin yenilenmesiyle ortaya çıkmakta, içinde birden fazla belirli süreli iş sözleşmeleri bulunan iş sözleşmesi olarak kabul edilmektedir. Uygulamada pek çok kez var olan belirli süreli iş sözleşmesinin yenilenerek uzatılmasından kaynaklı sorunlar yaşanmaktadır.

Belirli süreli bir iş sözleşmesi yapıldıktan sonra aynı nitelikte bir ve/veya birden fazla peş peşe sözleşme yapılabilmesi için esaslı bir neden bulunmalıdır[15]

Belirli süreli iş sözleşmeleri, işçiyi iş güvencesinden, ihbar ve kıdem tazminatından mahrum bıraktığı için pek çok ülkede ve ülkemizde işçiyi koruma amacıyla pek çok sınırlamalara tabi tutulmuştur.

1475 sayılı İş Kanununda olmayan zincirleme iş sözleşmelerine Yargıtay'ın verdiği kararlara uygun olarak 4857 sayılı İş Kanununda yer verilmiştir. Düzenlemeye göre belirli süreli iş sözleşmesi "esaslı bir neden" gereği kaç kez yenilirse yenilensin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmeyecek, zincirleme iş sözleşmesi olacaktır. Zincirleme iş sözleşmeleri de belirli iş sözleşmeleri kapsamında değerlendirilecektir.

Artık belirli iş sözleşmeleri ilk yapıldığı anda da, yenilenmelerinde de objektif neden şartı aranmakta, eğer objektif neden yokken belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış ise ilk baştan itibaren belirsiz iş sözleşmesine dönüştüğü kabul edilmektedir.

---

[1] Gülsevil ALPAGUT Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, İstanbul 1988, s.57.

[2] Yrg. 9. HD'nin 16.09.1993 tarihli ve E.1993/2848, K.1993/12920 sayılı kararı.

[3] Mustafa KILIÇOĞLU, İş Kanunu Yorumu, Ankara, 2005, s. 63.

[4] Mustafa KILIÇOĞLU, İş Kanunu Yorumu, Ankara, 2005, s. 63.

[5] <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73m.htm>

[6] Yargıtay 9. HD. 27.02.2003, E. 2003/1523, K. 2003/2559.

[7] Serkan AYAN, A.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi C.54, S.4, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi", Ankara 2005, s.459.

[8] Yrg. 9. HD'nin 07.02.2001 tarihli ve E.2001/18306, K.2001/1898 sayılı kararı.

[9] Serkan AYAN, A.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi C.54, S.4, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi", Ankara 2005, s.459.

[10] Sarper SÜZEK, İş Hukuku, İstanbul 2011,s.232.

[11] Serkan AYAN, A.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi C.54, S.4, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi", Ankara 2005, s. 460.

[12] Yrg. 9. HD'nin 05.05.2005 tarihli ve E. 2005/12170, K. 2005/15792 sayılı kararı.

[13] Yargıtay'ın bu yöndeki kararı için bakınız: Yrg. 9. HD'nin 22.09.2003 tarihli ve E.2003/2774, K.2003/15155 sayılı kararı.

[14] Gülsevil ALPAGUT Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, İstanbul 1988, s.120.

[15] Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 333.