

## **BELİRLİ İŞ SÖZLEŞMELERİNDE SÜRE**

### **I- GİRİŞ**

Belirli süreli iş sözleşmesi, sözleşmenin kurulduğu anda taraflarca hukuki ilişkinin devam süresinin yani sona erme anının bilindiği veya öngörülebildiği, bu anın sözleşmede açık ya da örtülü olarak kararlaştırıldığı sözleşme olarak tanımlanabilir[1].

4857 sayılı İş Kanununun 11 inci maddesi, "iş ilişkisi, bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. 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 belirli süreli iş sözleşmesidir" hükümlerini içermektedir. Düzenlemeye göre, belirli süreli iş sözleşmesi yapabilmek için iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılması şarttır.

Belirli iş sözleşmesi yapılabilmesi için sözleşmenin açık veya örtülü süreye bağlanmış olması ve böyle bir sözleşme yapılabilmesi için objektif nedenlerin varlığı gereklidir.

Süresi belirli iş sözleşmesiyle çalışmak işçi aleyhine, işveren lehine sonuçlar doğurmaktadır[2].

### **II- BELİRLİ İŞ SÖZLEŞMESİNDE SÜRE ŞARTI**

İş sözleşmesinin yapılma anında işin ne kadar süreceğinin taraflarca ve özellikle işçi tarafından bilindiği veya bilinebildiği ya da öngörülebildiği iş belirli süreli iş[3], olarak tanımlanmaktadır.

İş Kanununa göre, bir iş sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi sayılabilmesi için iki temel şart söz konusudur: İlki sözleşmenin geçici bir süre için yapılması diğeri ise böyle bir sözleşme yapabilmek için objektif nedenin bulunması gereğidir. Objektif neden yokken sözleşme süreye bağlansa bile veyahut, objektif neden olmasına rağmen sözleşme süreye bağlı olarak yapılmamış ise var olan sözleşme belirli süreli sözleşme sayılmayacaktır.

#### **1- Belirli Süreli Sözleşmelerde Sürenin Farklı Biçimlerde Belirlenmesi**

Sadece tarafların açıkça süresini belirledikleri değil, sürenin objektif belirlenebilir olduğu hallerde de sözleşmenin belirli süreli olacağı kabul edilmiştir[4].

##### **A. Sözleşme Sürenin Sona Ereceği Zaman Takvim Olarak Belli Kılınabilir**

Sözleşmenin biteceği tarih net olarak önceden kararlaştırılmış, 22.12.2010, 15.05.2012 gibi net bir tarihte sözleşmenin sona ereceği sözleşmede yer almıştır. Böyle bir durumda iş sözleşmesinin sona ereceği tarih bellidir.

##### **B. Sözleşmenin Devam Edeceği Toplam Süre Belirli Kılınabilir**

Bazen sözleşmenin sona ereceği tarih, sözleşmenin başlangıç tarihinden itibaren 100 gün, 3 hafta, 4 ay, 1 yıl sonra sona erecek şekilde kararlaştırılabilir.

Belirlenen süre, tartışmaya mahal vermeyecek açıklıkta olmalıdır, örneğin iş sözleşmesinin 8 ay, 6 hafta, 90 gün veya 2 yıl sonra sona ereceği kararlaştırılabilir[5]. Ancak, yaklaşık 2 ay sonra, azami 1 yıl kadar gibi taraflarca sözleşmenin süresi konusunda tereddüde mahal verecek ifadeler kullanılması halinde yapılan sözleşme belirli süreli sözleşme olarak kabul edilmemektedir[6].

### **C. Sözleşmenin Sona Ereceği Tarih Örtülü Biçimde Kararlaştırılabilir**

Süre sözleşmede açıkça gösterilmeyip, belirlenebilir şekilde kararlaştırılabilir. İş sözleşmesi taraflarca açık olarak belirli bir süreye bağlanmasa bile, işin amacından belirli süreli olduğu anlaşılıyorsa, sözleşmenin örtülü olarak süreye bağlanması söz konusu olur[7].

İşçi ile yapılacak olan iş sözleşmesinin sona ereceği tarih bazen işin niteliğinden, türünden ya da amacından kaynaklı olarak kesin bir tarih olarak önceden öngörülemez. Bu nedenle de sözleşmede bitiş tarihi yazılmaz.

Böyle bir sözleşmede süre bazen, net bir tarih olarak değil de gerçekleşeceği kesin ama ne zaman gerçekleşeceği belli olmayan bir olayla ilgili kılınabilir. Sadece bir iş gezisi için şoför alınması, ani ortaya çıkan bir sipariş için işçi istihdam edilmesi, hastalık veya analık izninde bulunan işçinin yerine onun işini yürütmekle görevli bir diğer işçinin alınması[8], örneklerinde olduğu gibi iş ilişkisinin süresi belli bir olgunun gerçekleşmesine kadar devam edeceği kararlaştırılabilir. Burada sözleşmenin sona ereceği tarih net olarak belirlenmiş olmamakta ama sona ereceği zamanı net olarak belirleyen olayın ne olduğu konusunda anlaşma bulunmaktadır. Örneğimize dönecek olursak, iş gezisinin bitimiyle şoförün istihdam edilmesine, siparişlerin tamamlanmasıyla işe alınan işçinin çalıştırılmasına, hastalık veya analık izni nedeniyle işe gelemeyen işçinin bu mazeretinin ortadan kalkmasıyla yerine çalıştırılan kişinin çalışmasına ihtiyaç duyulmayacaktır. Bu şekilde bir işçi istihdam edildiğinde sözleşmenin sona ereceği tarih işçinin işe alınmasındaki amacın gerçekleşmesiyle sona erecektir. İşçi de işveren de gelecekte gerçekleşecek ama ne zaman gerçekleşeceği belli olmayan bu olguya kadar çalışacağını/çalıştıracağını bilmektedir.

Örneğin, işveren, bir yıl sürecek bir inşaat için işçi almışsa, sözleşme yapıldığı sırada işçinin bu inşaatın yapımı için işe alındığını anlayabilecek durumda olması, işçinin bu konuda aydınlatılması gerekmektedir. Bu işte işverenin amacı, işçiyi sadece bu inşaat bitene kadar çalıştırmak ise, bu amacını, sözleşme yapılırken işçiye iletmesi gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle, işin amacının, her iki tarafça da sözleşmenin yapıldığı sırada objektif olarak anlaşılabilir olması gerekmektedir. Böylece işçi, işin bitmesiyle iş sözleşmesinin sona ereceğini de anlamış bulunmalıdır[9].

İşçi yapılacak işin bitmesiyle iş sözleşmesinin sona ereceğini kabul ederek çalışmaya başlasa da uzun süre devam edecek ve ne zaman sona ereceği konusunda belirsizlik bulunması durumunda Yargıtay, belirli süreli iş sözleşmesi düzenlemeyeceğine karar vermiştir: Sözleşmede Bartın-Amasra yolunun yapım işlerinin tamamlanması süresi sonuna kadar devam eder kuralına yer verilmiştir. Sözleşmenin geçerlilik tarihi olarak belirtilen yol yapım işinin ne zaman sona ereceği konusunda somut bir tarih bulunmamaktadır. Diğer bir anlatımla işin bitiş tarihi öngörülmemiştir. Böyle olunca bu sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olduğundan söz edilemez[10].

Amaca bağlı kılınarak yapılan sözleşmelerde süre, esas itibariyle işin niteliğinden kaynaklanır. Bu durumlarda ya iş bizzat geçici nitelik taşır (örneğin, işyerinde yapılması gereken arızı işlerin ortaya çıkması) veya iş işletme bakımından sürekli nitelikte olmakla birlikte işçinin işyerinde çalışması, işçiye olan ihtiyaç bizzat bir süreye bağlıdır (örneğin, yıllık izinde bulunan işçinin yerine işçi alınması). Dolayısıyla, sıkı bir feshe karşı koruma hukukunun bulunduğu hukuki sistem içerisinde işverenin geçici nitelik taşıyan bu tür işler için belirsiz süreli sözleşme ile bağlanması düşünülemez[11].

### **III- SONUÇ**

İş hukukunda sözleşme özgürlüğü kural olarak geçerlidir. Kanunlarda yer alan sınırlamalar içinde kalmak kaydıyla, işçi ve işveren istedikleri tarz ve içerikte iş sözleşmesi düzenleyebilirler.

Pek çok haktan mahrum bırakan belirli süreli iş sözleşmelerinin geçerli bir şekilde yapılabilmesi konusunda İş Kanunu sınırlamalar getirmiştir.

Belirli süreli iş sözleşmesi için, sözleşmenin süreye bağlanmış olması ve belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması için objektif nedenlerin bulunması gerekir. Ancak ortada objektif neden olsa bile, sözleşmenin akdedildiği tarihte, iş ilişkisinin sona ereceği tarih belli değil veya belirlenebilir de değil ise, sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesidir.

Tarih net bir tarih olarak belirlenebileceği gibi, ortada net bir tarih de olmayabilir. Taraflar açıkça bir vade kararlaştırmamakla birlikte işin niteliği ve işle güdülen amaç dikkate alındığında iş sözleşmesinin biteceği süre anlaşılabiliriyorsa bu durumda da yine iş sözleşmesi belirli süreli yapılabilecektir[12].

Belirli süreli hizmet sözleşmesiyle çalışan işçilerin sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi durumunda kıdem tazminatı hakları doğmayacağı gibi, belirli süreli iş sözleşmesinin haksız feshi halinde dahi ihbar tazminatı hakları doğmaz, iş sözleşmesine lehe hüküm korsa dahi ihbar tazminatı yine de ödenmez, öte taraftan ihbar tazminatına bağlı olarak kötü niyet tazminatları da, işe iade hakları da doğmaz.

İşte bu sınırlamaların en önemlisi de sözleşmenin geçici olarak yapıldığını ortaya koyan sürenin varlığıdır. Belirli süreli iş sözleşmesindeki sürenin belirli ya da belirlenebilir olması gerekmektedir. İşin niteliğinden, türünden ya da amacından kaynaklı olarak sözleşmenin başlangıcında kesin bir süre belirlenememiş olsa da işçinin işin bitmesiyle iş sözleşmesinin sona ereceğini anladığı sözleşmeler de süreye tabi kılınmış sayılır. Ancak birkaç yılı kapsayacak şekilde uzun süre devam edecek bir iş nedeniyle yapılan sözleşmeleri Yargıtay, ne zaman sona ereceği konusunda belirsizlik bulunduğu için belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul etmemektedir.

- 
- [1] Gülsevil Alpagut, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, Ankara 1988, s.7.
- [2] Müjdat Şakar, İş Kanunu Yorumu, Ankara 2009, s. 164.
- [3] Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul 2008, s.223.
- [4] Müjdat Şakar, İş Kanunu Yorumu, Ankara 2009, s. 164.
- [5] Çiğdem Yorulmaz, "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı, Şekil Şartı, Sözleşme Yapma Serbestisi ve Sınırları", Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:2010/1, s.206.
- [6] Minür Ekonomi, Legal İSGHD, C.3, S.9, 2006 s.22.
- [7] Yrg. 9. HD'nin 18.02.2008 tarihli ve E.2007/24530, K.2008/171 sayılı kararı.
- [8] Gülsevil Alpagut, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, Ankara 1988, s.10.
- [9] Serkan Ayan, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi", A.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, C.54, S.4, Ankara 2005, s.443.
- [10] Yrg. 9. HD'nin 22.09.2003 tarihli ve E. 2003/2474, K. 2003/15155 sayılı kararı.
- [11] Gülsevil Alpagut, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, Ankara 1988, s.12.
- [12] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 315.