

BELİRLİ İŞ SÖZLEŞMELERİNDE OBJEKTİF NEDEN

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].

Sadece süreye bağlanan, ne zaman sona ereceği belli olan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilemez. Belirli iş sözleşmesinin varlığı için sadece sözleşmenin belirli bir süreye bağlanması değil, böyle bir sözleşme yapabilmeyi haklı kılacak objektif nedenlerin bulunması gerekmektedir.

İş Kanununun 11 inci maddesinde bir iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi olabilmesi için hangi durumların objektif neden olarak kabul edildiği örnek olarak belirtilmiş, "*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.*" ifadeleriyle bu husus açıklanmıştır. Kanunda gösterilen bu nedenler tahdidi olarak değil, örnek kabilinden verilmiş, benzer hallerde belirli iş sözleşmesi kurulması imkanı açık tutulmuştur. Zira söz konusu hükümde açık olarak "...gibi objektif koşullara bağlı olarak" ifadesine yer verilmiştir[2].

II- OBJEKTİF NEDENLER

Belirli süreli iş sözleşmesi yapma serbestisi Kanun ile sınırlandırılmıştır[3].

Belirli süreli iş sözleşmesinin var olabilmesi, mutlak suretle objektif koşulun bulunmasına bağlı iken taraflar isterlerse objektif koşulun bulunduğu bir sözleşmeyi belirsiz süreli yapabilir[4].

Belirli süreli iş sözleşmesi, belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak yapılabilecektir. Ancak, belirli süreli iş sözleşmesi yalnızca maddede belirtilen bu üç halde yapılmayacak aynı zamanda objektif koşulun bulunduğu başka durumlarda da yapılabilecektir. Dolayısıyla teorik olarak belirli süreli iş sözleşmesinin kurulabilmesi için tarafların süre belirlemeleri gerekli ve tek başına yeterli iken 4857 sayılı İş Kanununun ilgili hükmü dikkate alındığında salt sürenin belirlenmesi tek başına yeterli olamayacak aynı zamanda tanımda da belirtildiği gibi objektif koşulların varlığı da gerekli olacaktır[5].

A. Belirli Süreli İşler

İş sözleşmesinin yapılma anında işin ne kadar süreceğinin taraflarca ve özellikle işçi tarafından bilindiği veya bilinebildiği ya da öngörülebildiği iş, belirli süreli iştir[6].

Belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için aranılan objektif nedenlerden biri işin sürekli değil geçici bir süre yapılacak olmasıdır. Diğer bir ifadeyle, bir işin geçici bir süre devam edecek olması, taraflara belirli süreli iş sözleşmesi yapma yetkisi vermektedir[7]. Şartları varsa sürekli bir işte çalıştırılan işçi de belirli süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilebilir. Örneğin, temizlik işini yapmakta olan işçinin doğum iznine ayrılması nedeniyle yerine geçici bir süre için belirli süreli iş sözleşmesi ile temizlik işçisi istihdam edilebilir.

İşin sona ereceği 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[8]. Dolayısıyla geçici bir süre için yapılacak iş var ise, Kanunun aradığı objektif neden vardır ve belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir.

B. Belli Bir İşin Tamamlanması

Bazen iş, belli bir işin tamamlanmasına dönük olabilir. İş sözleşmesinin konusunu oluşturan iş, zaman içinde devam edip giden bir iş değil, tamamlanması ile sona erecek bir iş olması halinde belirli süreli bir iş sözleşmesi kurmak mümkün olacaktır[9]. Örneğin fabrika binasının boyanması, iş gezisine rehberlik etmede olduğu gibi yapılacak iş, ilk andan itibaren belli bir şeyin gerçekleştirilmesine kadar devam edecek, tamamlanmasından sonra artık yapılamayacak bir faaliyet olacaktır.

C. Belli Bir Olgunun Ortaya Çıkması

Kanun, "belli bir olgunun ortaya çıkması" durumunda da belirli iş sözleşmesi yapılabileceğini düzenlemiştir. Olgu ifadesinin soyut bir içeriği olduğundan sınırlamada zorluk çekilmektedir. İşyerinde, işletmenin normal faaliyetine dahil olmayan veya sürekli devam eden olağan durumun dışında bir olgu ortaya çıkabilir ve bu nedenle işgücüne ihtiyaç duyulabilir[10]. Hastalık ya da doğum nedeniyle çalışamayan bir işçi yerine başka bir işçinin alınmasında ya da alınan bir sipariş nedeniyle ihtiyaç duyulan işgücünü istihdam ederken alınacak yeni işçiler belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılabilir.

Bu olgunun en önemli özelliği geçici olmasıdır. Olgunun sürekliliği, bu nedene bağlı iş sözleşmelerini de belirsiz süreli yapma zorunluluğu getirecektir.

Yapılan her iş sözleşmesinde işçinin görev tanımına yer verilmesi gerekli olmasa da sözleşmenin belirli süreli olabilmesi için objektif bir neden bulunması gerekir. İşçi genel anlamda kendisine verilen bütün işleri yapmakla görevli ise, işin belirli süreli olması veya belli bir işin tamamlanmasına yönelik iş sözleşmesinden bahsedebilmesi kolay olmayacaktır. Ancak genel işlerde çalıştırılan bu işçiyle de eğer objektif nedenler varsa belirli süreli sözleşme yapılabilir. Örneğin daha önce bu işi yapan işçinin hastalık, hamilelik veya herhangi bir nedenle çalışmaması gibi objektif bir neden varsa belirli süreli sözleşme yapılabilir[11].

D. Diğer Objektif Nedenler

Kanunda belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için işçinin niteliği, ölçü olarak alınmamış yalnızca işin mahiyeti dikkate alınmıştır. Ancak, Yargıtay, birçok kararında işçinin niteliğini de belirli süreli iş sözleşmesi için ölçü olarak dikkate almıştır[12].

Mevsimlik işler, hastaya bakma, profesyonel futbolcular ve sanatçılarla yapılan iş sözleşmeleri, belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için diğer objektif nedenler arasında sayılabilir[13]. Yargıtay, son dönemdeki kararlarında mevsimlik işlerde çalışmanın, belirli süreli iş sözleşmesi yapmak için objektif neden olmadığını değerlendirmektedir[14].

Bazı meslekler, belirli süreli iş sözleşmeleri için objektif neden oluşturabilir. Mesela hemşirelik veya genel müdürlük bu tür mesleklerdendir[15]. Çalıştırılacak işçi, genel müdür, hemşire olarak istihdam edilecekse Yargıtay bu kişilerin niteliklerinden ötürü belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılabileceklerine dair karar vermektedir.

Yasalarımızdaki belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını zorunlu kılan ya da buna imkan sağlayan hükümler diğer objektif nedenler arasında sayılırlar.

Örneğin, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9. maddesinin 1. fıkrasına göre, Kurumlarda çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile kurucu veya kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmesi, en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yönetmelikle belirtilen esaslara göre yazılı olmak üzere belirli süreli yapılır. Böylece, iş sözleşmesinin özel okul öğretmenler, müdür ve diğer yöneticileri ile yapılacak iş sözleşmelerinin belirli süreli olması ve bir yıldan az süreli olmaması zorunludur[16].

Kanundan kaynaklanan diğer örneklere ise Türk Ticaret Kanununda ve Noterlik Kanununda tesadüf edilmektedir. Türk Ticaret Kanununun 344 üncü maddesine göre, anonim şirketlerde yönetim kurulu üyelerinin görev süresini (ki en çok üç yıldır) aşan bir zaman için müdür atanamaz. Noterlik Kanununun 45 inci maddesine göre de noterler adayları en az bir yıl süreli bir sözleşme ile işe

alırlar. Dolayısıyla bazı durumlarda belirli süreli iş sözleşmesi yapılması Kanundan kaynaklanabilmektedir.

E. Sözleşmenin Zincirleme Yenilenmesi

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.*”

Kanundaki esaslı neden kavramı ile objektif neden kavramı arasında bir fark olmadığı gibi, Yargıtay kararlarındaki zincirleme iş sözleşmeleri için kullanılan haklı neden kavramı da aynı içeriğe sahiptir. Belirli süreli iş sözleşmesi eğer yenilenecekse, sözleşmenin kurulma anında olduğu gibi yenilenmesinde de objektif neden bulunmalıdır. Yeni İş Kanununda böyle bir zorunluluk getirildiği için, zincirleme iş sözleşmelerinin eski önemi kalmamıştır.

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 yenilenmesinin nedeni yapılma nedeni ile aynı olabileceği gibi farklı da olabilir.

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[17].

Yargıtay, zincirleme iş sözleşmesiyle, işçiyi uzun süre çalıştırmanın mümkün olmadığını değerlendirmektedir. Özel kanunlar haricinde altı yıl gibi bir sürede ardarda yapılan belirli süreli iş sözleşmeleriyle 4857 sayılı İş Kanununun 11 maddesinin amacı dışına çıkacağından işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştığı kabul edilmelidir[18]. Dolayısıyla esaslı bir nedene dayalı da olsa işçinin, uzun yıllar belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılması mümkün değildir.

Belirli süreli olarak yapılan bir iş sözleşmesi hakkın kötüye kullanılmasıyla birden fazla yenilenecek zincirleme belirli süreli 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 olmaktadır.

III- SONUÇ

Borçlar Kanunundaki düzenlemenin aksine iş ilişkisinin süreye bağlı olarak yapılmadığı hallerde sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağı vurgulanarak ana kural ortaya konulmuştur. İş sözleşmelerinin belirsiz süreli olması asıl, belirli süreli olması istisnadır[19].

İşverenler, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işçilere sağladığı haklardan kurtulmak için belirli süreli iş sözleşmesi yapmayı düşünebilirler. Çünkü iş güvencesinden uzak kalmak, ihbar ve kötüniyet tazminatı, süresi sonunda kendiliğinden sona eren akit için kıdem tazminatı ödememek işverenlerin her zaman lehinedir. Ancak, işçi ve işverenin anlaşarak sona ereceği tarihi belirleyerek ortaya geçerli belirli süreli iş sözleşmesi yapma olanakları bulunmamaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesi yapabilmek için sadece tarafların iradesi yetmemekte, böylesi bir sözleşme yapabilmeyi olanaklı kılacak olan “objektif neden”in de varlığı gerekmektedir. Objektif neden olmadan sadece işçi ve işverence iş sözleşmesi süreye bağlanmış olsa da ortada belirli süreli iş sözleşmesinin var olduğu kabul edilmeyecektir.

4857 Sayılı İşK.m.11/12’de belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabilmesi için gerekli olan objektif koşullar olarak işin belirli süreli olması, belli bir işin tamamlanmasına yönelik olması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gerektiği belirtildikten sonra “gibi” ifadesine yer verilerek objektif koşulların yalnızca maddede de belirtilenlerden ibaret olmadığı belirtilmek istenmiştir. Dolayısıyla bu üç duruma girmeyen objektif koşulun varlığı halinde de belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir. Örneğin, sahne sanatçılarının yaptıkları işlerde objektif koşulun olduğu kabul edilmektedir[20].

İşçinin yaptığı işin sürekli nitelikte olması, bu işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına engel değildir. Süreklilik arz eden bir işte çalışan işçi ile sözleşmenin belirli süreli yapılmasını gerektiren bir olgu varsa, bu işi yapan diğer işçinin hastalanıp rapor alması, ücretsiz izne çıkması gibi, işçi ile işveren arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir. Ancak objektif neden şartı sadece sözleşmenin kurulması aşamasında değil, yenilenmesinde de aranmaktadır. Belirli süreli sözleşmenin esaslı bir neden bulunmaksızın yenilenmesi halinde sözleşme baştan itibaren belirsiz süreli sayılmaktadır.

[1] Gülsevil Alpagut, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, Ankara 1988, s.7.

[2] Yrg. 9. HD'nin 18.02.2008 tarihli ve E.2007/24530, K.2008/171 sayılı kararı.

[3] Sarper Süzek, İş Hukuku, Ankara 2008, s.222.

[4] Nuri Çelik, İş Hukuku, İstanbul 2008, s.87.

[5] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 315.

[6] Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul 2008, s.223.

[7] Serkan Ayan, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi", A.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, C.54, S.4, Ankara 2005, s.447.

[8] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 315.

[9] Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul 2008, s.226.

[10] Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul 2008, s.226.

[11] Kübra Doğan Yenisey, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara 2006, s.3.

[12] Çiğdem Yorulmaz, "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı, Şekil Şartı, Sözleşme Yapma Serbestisi ve Sınırları", Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:2010/1, s.215.

[13] Ersin Umdü, "Hangi İşler İçin Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılabilir" Yaklaşım Dergisi, Sayı:204, Yıl 2009 s. 204.

[14] Yrg. 9. HD'nin 13.11.2002 tarihli ve E.2002/28341, K.2002/21255 sayılı kararı.

[15] Serkan Ayan, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi", A.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, C.54, S.4, Ankara 2005, s.451.

[16] Yrg 9 HD'nin 18.02.2008 tarihli ve E. 2007/24530, K. 2008/171 sayılı kararı.

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

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

[19] Yrg. 9. HD'nin 18.02.2008 tarihli ve E.2007/24530, K.2008/171 sayılı kararı.

[20] Gülsevil Alpagut, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, Ankara 1988, s.81.

