

İŞVERENLER HANGİ İŞÇİLERLE BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPABİLİRLER

I- GİRİŞ

Belirli süreli iş sözleşmeleri, Türk Hukukunda önce öğreti ve yargı kararlarında kullanılan ve bilahare 4857 sayılı Kanuna giren bir terimdir[1].

İş hukukunda sözleşme özgürlüğü kural olarak geçerlidir. Kanunlarda yer alan sınırlamalar içinde kalmak kaydıyla, işçi ve işveren istedikleri tarz ve içerikte iş sözleşmesi düzenleyebilirler. Nitekim bu esas 4857 sayılı İş Kanununun 9 uncu maddesinde belirtilmiştir. 9 uncu maddeye göre *“ taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler. İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmî süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir.”*

Belirli süreli hizmet sözleşmesiyle çalışan işçiler, sözleşmenin 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinde sayılan nedenlerle sona ermesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanırlar[2]. Bu tür sözleşmeler sürenin bitimiyle kendiliğinden sona ereceğinden işveren kıdem tazminatı ödemez.

Yine, belirli süreli iş sözleşmesinin feshi halinde ihbar tazminatına da hükmolunmaz[3]. Belirli süreli iş sözleşmesinin haksız feshi halinde dahi ihbar tazminatı hakkı doğmaz, iş sözleşmesine lehe hüküm konsa dahi ihbar tazminatı yine de ödenmez, zira iş Kanununun 17 inci maddesi kamu düzeni ile ilgilidir[4]. Öte taraftan süreli akdin feshi halinde ihbar tazminatı ve buna bağlı olarak kötü niyet tazminatı istenemez[5].

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir işçinin işe iade davası açma hakkı da bulunmamaktadır. Bu nedenle işverenler için işçileriyle aralarındaki iş sözleşmesinin belirli süreli olması her zaman menfaatlerine olacaktır. Ancak İş Kanunu işverenlere belirli süreli iş sözleşmesi yapabilmeleri konusunda sınırlamalar ve yaptırımlar getirmiştir.

II – BELİRLİ İŞ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN ŞARTLARI

1475 sayılı İş Kanununda belirli süreli iş sözleşmeleri tanımlanmamıştı. 4857 sayılı İş Kanununun 11 inci maddesinde ise *“ 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.”* ifadesiyle belirli süreli iş sözleşmesi hem tanımlanmış hem de şartları belirtilmiştir.

İş sözleşmesinin bir süreye bağlanmaması esas, belirli süreli yapılması ise istisnadır[6]. Diğer bir ifadeyle iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması kural olarak kabul edilmiştir. Eğer, bir iş sözleşmesinin belirli süreli mi, yoksa belirsiz süreli mi olduğu konusunda tereddüt olursa, iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğu kabul edilir[7].

İş Kanunundaki tanıma göre, bir sözleşmenin belirli süreli olabilmesi için A) iş sözleşmesi süreye bağlı yapılmalı B) objektif nedenler bulunmalı ve C) yazılı yapılmalıdır.

Kanunda belirtilen şartların tümüyle bir arada olması gerekir. Eğer şartlardan biri mevcut değil ise yapılan sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilecektir.

A) İş Sözleşmesi Süreye Bağlı Olarak Yapılmalıdır

Belirli süreli iş sözleşmesi bir süreye bağlanmalıdır. Objektif nedenler taraflara sadece belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkı verir, ama taraflar bu haklarını kullanmayabilirler. Bu nedenle sözleşmede mutlaka belirli bir süreye ya da belli bir süre sonra sözleşmenin sona ereceğine ilişkin hükme yer verilmelidir.

Sürenin bitim tarihi net olarak belirlenebileceği gibi, yapıldığı andan itibaren iki yıl, üç yıl sonra sona erecektir şeklinde de belirtilebilir. İş sözleşmesinin sona ereceği zaman, sözleşmenin yapıldığı tarihte belirli veya belirlenebilir nitelikteyse, diğer koşulların da varlığı halinde, belirli süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır[8]. Bazen işin amacından sözleşme süresi anlaşılabilir örneğin, bir iş gezisi veya belli bir yolculuk için bir şoförün işe alınması, hastalık veya doğum izninde bulunan bir işçi yerine, onun işini görmesi için bir işçinin alınması, inşaatta eksik kalmış işlerin yaptırılması amacıyla bir işçi alınması gibi[9].

Yargıtay verdiği bir kararında, "sözleşmenin geçerliliği Bartın-Amasra yolunun yapım işlerinin tamamlanması süresi sonuna kadar devam eder" ifadesini belirli süreli iş sözleşmesi yapabilmek için yeterli görmemiştir. Sözleşmenin geçerlilik tarihi olarak belirtilen yol yapım işinin ne zaman sona ereceği konusunda somut bir tarih bulunmamaktadır. Diğer bir anlatımla işin bitiş tarihi öngörülemez. Böyle olunca, bu sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olduğundan bahsedilemez[10], değerlendirmesinde bulunarak, çok uzun sürecek işlerde işin bitiş tarihinin işçi tarafından belirlenemez olmasını iş sözleşmesinin belirsiz süreli kabul edilmesi için yeterli görmüştür.

B) Objektif Nedenler Bulunmalıdır.

Kanun koyucu, sürenin taraflarca belirlendiği her durumda belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını, bu sözleşmenin bazı işçilik haklarını sınırlaması nedeniyle uygun görmemiş ve iş ilişkisinin süreye bağlanmasını objektif koşulların varlığına bağlamıştır[11].

Kanunun aradığı objektif nedenler bulunsa bile, taraflar iş sözleşmesini süreye bağlamamışlarsa süresi belirsiz iş sözleşmesi düzenlemiş olurlar. İş kanununun 11 inci maddesi "*Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi*" nedenleri objektif neden olarak saymıştır. İş sözleşmesi ilk yapıldığında objektif nedene, sürenin sonunda tekrar yapılabilmesi için de esaslı nedene gerek duyulduğu aynı maddede belirtilmiştir.

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[12].

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[13]. 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.

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[14]. 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.

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[15]. Hastalık ya da

doğum nedeniyle çalışmayan 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.

Genel müdür konumundaki işçi, işinin mahiyeti itibarıyla, birbirini izleyen belirli süreli sözleşmelerle çalışabilir ve iş sözleşmesi kaç kez yenilenmiş olursa olsun, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşmez[16]. Hemşirelik işi nitelikli bir iş olup, hemşire ile hastane arasında düzenlenen sözleşmeler birbirini takip etse de, belirli süreli sözleşme olarak kabul edilmelidir[17].

İşyerinde işçiye duyulan ihtiyaç, işçinin ifa edeceği işin sınırlı bir süreye tabi olması nedeniyle geçici bir nitelik gösterebilir. Bu gibi durumlarda, geçici bir işin varlığından veya geçici işgücü gereksiniminden söz edilebilir. Hastalık, yıllık izin, askerlik, hamilelik süresince çalışma yasağı veya doğum izni ve benzer sebeplerden işyerinin asıl işçisinin belirli bir süre mevcut olmaması ve bu işçinin yokluğu süresince yapılması gereken işlerin yeni bir işçi istihdamı yoluyla yerine getirilmesi işletmenin faaliyetinin devamı bakımından zorunludur. Bazı hallerde ise, işçi işyerinde veya işletmede ortaya çıkan ilave iş için çalıştırılabilir. Bu gibi durumlarda ise, bizzat işin niteliği geçici bir görünüm arzeder. Örneğin, acil siparişlerin, özel üretim siparişlerinin mevcut olması, mevsim sonu satışları, yılbaşı veya bayram dönemindeki iş yoğunluklarının artması gibi durumlarda işletmeye ilişkin nedenlerden kaynaklanan iş ilişkisinden sözedilir[18].

Mevsim ve kampanya işlerinde çalışmanın belli sürelerle tabi olması bu işlerde çalışmak üzere işe alınan işçilerin hizmet sözleşmelerinin belirli süreli olmasını gerektirmez. Nitekim, bir mevsim ve kampanya işi için kurulan hizmet sözleşmesi belirli süreli olabileceği gibi belirsiz süreli de olabilir. Mevsim ve kampanya işlerinde taraflar sadece bir çalışma dönemi ile bağlı olmaksızın belirsiz süreli hizmet sözleşmesi de yapabilirler. Doktrinde mevsim ve kampanya işleri sürelendirme için haklı neden olarak kabul edilmiştir[19].

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[20].

Mevsimlik işler, hastaya bakma, profesyonel futbolcular ve sanatçılarla yapılan iş sözleşmeleri, belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için diğer objektif nedenler arasında sayılabilir[21]. Yargıtay, son dönemdeki kararlarında mevsimlik işlerde çalışmanın, belirli süreli iş sözleşmesi yapmak için objektif neden olmadığını değerlendirmektedir[22].

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[23].

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.

C) Kural Olarak Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yazılı Yapılmalıdır.

Süresi bir yıl ve daha uzun süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılması zorunludur.

Kanunun 11 inci maddesi, belirli iş sözleşmesinin yazılı yapılması şartını getirmiştir. Ancak, 8 inci maddede süresi bir yıl ve daha uzun olan iş sözleşmelerinin yazılı yapılması zorunluluğu karşısında, bir yıldan az süreli belirli süreli iş sözleşmeleri yazılı yapılmamış olsa dahi kabul edilecektir. Süresi

bir yıldan az, belirli süreli iş sözleşmelerindeki yazılı yapılması şartı ispat şartı olarak değerlendirilmektedir.

Süresi bir yıldan uzun süren ama yazılı yapılmayan iş sözleşmeleri belirsiz iş sözleşmesi olarak kabul edilir[24]. Belirli süresi en az bir yıl olan iş sözleşmelerinin yazılı biçimde yapılmaması durumunda, bu sözleşmenin ne baştan itibaren, ne de ileriye dönük olarak geçersiz olduğu değerlendirilir. Böylece, yazılı biçimde yapılmamış bulunan bütün iş sözleşmelerinin belirsiz süreli olduğu sonucuna varılması, gerek İş Kanununun 11. maddesinin emredici niteliğine, gerekse de iş hukukunun işçiyi koruyucu özelliğine uygun bir yorum olacaktır[25].

III- SONUÇ

Belirli süreli iş, sözleşmenin yapılması sırasında işin sona erme anının bilindiği veya öngörülebildiği iş olarak tanımlanmaktadır[26]. Belirli süreli iş sözleşmesi, sürenin sona ermesi nedeniyle kendiliğinden sona erdiği için, ihbar tazminatı, kıdem tazminatı talep edilemez. Yine bu sözleşme ile çalışan işçi iş güvencesi hükümlerinden de yararlanamamaktadır. Bu nedenlerle işverenler için belirli süreli iş sözleşmesi yapmak her zaman menfaatlerinedir. Ancak İş Kanunu belirli süreli iş sözleşmesi yapabilme konusunda sınırlamalar getirmiştir.

Bu sınırlamalara göre, 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.

İş sözleşmesinin sona ereceği tarihin belirtilmesi ortada belirli süreli iş sözleşmesi olduğu sonucunu çıkartmaz. Böyle bir sözleşme yapabilmeyi haklı kılacak objektif nedenlerin varlığı da gereklidir. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması ya da kanuni bir zorunluluktan dolayı geçici çalıştırmanın zorunluluğu söz konusu olmalıdır.

Eğer belirli süreli iş sözleşmesinin süresi bir yıl ve daha uzun ise yazılı yapılması geçerlilik şartıdır. Yazılı yapılmayan sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmektedir.

[1] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008, s.314.

[2] Gülsevil Alpagut, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, Tühis Yayınları, İstanbul 1988, s. 36.

[3] Yrg. 9. HD'nin, 23.09.2004 tarihli ve E.2004/5852, K. 2004/19909 sayılı kararı. Aynı şekilde Yrg. 9. HD'nin, 22.02.2001 tarihli ve E.2000/18588, K. 2001/3147 sayılı kararında da "belirli süreli hizmet akitlerinde ihbar tazminatına hükmedilemeyeceği gibi; bu tür hizmet akitlerinin süresi sonunda kendiliğinden son bulması durumunda da davacı kıdem tazminatına hak kazanamaz" hükmüne yer verilmiştir.

[4] Yrg. 9. HD'nin, 09.12.2002 tarihli ve E.2002/8670, K. 2002/23433 sayılı kararı.

[5] Yrg. 9. HD'nin, 28.03.2001 tarihli ve E.2001/5272, K. 2001/4939 sayılı kararı

[6] Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul 2008, s. 200.

[7] Tuncay, İş Sözleşmesi Türleri, s.129.

- [8] Narmanlıoğlu, Kıdem Tazminatı, s. 382.
- [9] Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul 2008, s. 200.
- [10] Yrg. 9. HD'nin 22.09.2003 tarihli ve E.2003/2274, K. 2003/15155 sayılı kararı.
- [11] Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul 2008, s.199.
- [12] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 315.
- [13] Serkan Ayan, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi", A.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, C.54, S.4, Ankara 2005, s.447.
- [14] Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul 2008, s.226.
- [15] Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul 2008, s.226.
- [16] Yrg. 9.HD'nin 11.04.2003 tarihli ve E. 2002/20581, K.2003/6120 sayılı kararı.
- [17] Yrg. 9. HD'nin 09.05.2002 tarihli ve E.2001/20847, K. 2002/7404 sayılı kararı.
- [18] Gülsevil Alpagut, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, Tühis Yayınları, İstanbul 1988, s. 95.
- [19] Gülsevil Alpagut, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, Tühis Yayınları, İstanbul 1988, s. 105.
- [20] Çiđdem Yorulmaz, "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı, Şekil Şartı, Sözleşme Yapma Serbestisi ve Sınırları", Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:2010/1, s.215.
- [21] Ersin Umdü, "Hangi İşler İçin Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılabilir" Yaklaşım Dergisi, Sayı:204, Yıl 2009 s. 204.
- [22] Yrg. 9. HD'nin 13.11.2002 tarihli ve E.2002/28341, K.2002/21255 sayılı kararı.
- [23] Yrg. 9. HD'nin 18.02.2008 tarihli ve E. 2007/24530, K. 2008/171 sayılı kararı.
- [24] Can Tuncay "İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri",Galatasaray Üniversitesi, İstanbul 2003, s. 126.
- [25] Serkan Ayan, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi", A.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, C.54, S.4, Ankara 2005, s. 455.
- [26] Savaş Taşkent, Öner Eyrenci, Devrim Ulucan, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2004, s. 47.