

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ İLE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN HAKLARI

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].

Çalışma hayatımızda belirsiz iş sözleşmeleri asıl, belirli süreli iş sözleşmeleri ise istisnadır. Bu kapsamda, bir sözleşmenin belirli süreli olduğunu iddia eden taraf varsa ispatlamak durumundadır.

Hem ülkemizde, hem AB düzenlemelerinde hem de pek çok ülkede belirli süreli iş sözleşmesi yapabilmek için ciddi sınırlamalar, şartlar getirilmiştir. Zira, belirli iş sözleşmesi ile çalışan bir işçi, pek çok işçilik hakkından mahrum kalmaktadır.

II- BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ İLE ÇALIŞAN İŞÇİNİN

A- İş Güvencesi Hakkı:

4857 sayılı İş Kanununun 18 –22 inci maddeleri iş güvencesini düzenlemektedir. 18 inci maddeye göre, otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Diğer bir ifadeyle işveren, belirli süreli iş sözleşmesini feshederse, geçerli bir sebebe dayanmak zorunluluğu bulunmamaktadır.

Düzenlemede de görüldüğü gibi, iş güvencesi hükümleri sadece belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler için geçerlidir. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin iş güvencesi bulunmamaktadır.

B- Kıdem Tazminatı Hakkı

Bir işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi ile ilgili hükümler 1475 sayılı önceki İş Kanununun yürürlükteki tek maddesi olan 14 üncü maddede yer almaktadır. Kıdem tazminatı ile ilgili düzenlemede iş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz oluşuyla ilgili farklı hükümler yer almamaktadır.

Kıdem tazminatını düzenleyen 14 üncü maddede, iş sözleşmesinin kendiliğinden sona erme hali yer almamakta ancak, maddede yer alan evlenme, ölüm, emeklilik, askerlik... gibi nedenlerle iş sözleşmesi sona ererse, kıdem tazminatına hak kazanılacağı belirtilmektedir.

Kıdem tazminatına bir işçinin hak kazanabilmesi için iş sözleşmesinin 14 üncü maddede belirtilen nedenlerden biri ile sonlanması gerekmektedir. Belirli süreli iş sözleşmesi, sürenin veya işin bitimiyle kendiliğinden sona ereceğinden işverenin kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü söz konusu olmaz.

Ancak, bir yıldan fazla süren belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin sözleşmesi, işveren tarafından geçerli veya haklı bir sebep olmaksızın veya işçi tarafından haklı bir sebebe dayanarak fesh edilirse işçiye kıdem tazminatı ödenmesi gerekir.

Her ne kadar öğretide ve kararı veren dairenin muhalif hakimince eleştirilse de belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan bir işçinin süre sonunda sözleşmesinin yenilenmeyeceğinin bildirilmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanılır[2].

C- İhbar Tazminatı Hakkı

İhbar tazminatını düzenleyen İş Kanununun 17 nci maddesinde " belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir" hükmü yer almaktadır. İşveren ya da işçi bildirim koşuluna uymadan sözleşmeyi feshederse, bu koşula uymayan taraf diğer tarafa işçinin kıdemine göre artarak değişen bildirim sürelerine ilişkin ücret tutarında bir tazminat (ihbar tazminatı) öder.

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshi ihbar yoluyla sona erdirilmesinde kural, fesih beyanının belirli bir süre önceden yani 2-4-6-8 hafta önceden karşı tarafa yapılması şeklindedir.

İhbar tazminatı ile ilgili bu düzenlemede bildirim önellerinin asgari olduğu, sözleşmelerle artırılabilmesi belirtilmesine karşın, bildirim önellerinin azaltılması veya kaldırılması mümkün değildir. Aksine yapılan sözleşmeler geçersiz sayılır. Kanunun bu düzenlemesi kamu düzeni ile ilgili olup emredici bir nitelik taşımaktadır.

Belirli süreli iş sözleşmesinde, sözleşmenin sona ereceği zaman bellidir, dolayısıyla belirli süreli iş sözleşmesinin sona erdirilmesi için ihbara gerek yoktur.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin sona ermesinde kural olarak feshin ihbarı gerekmeyeceği için[3] ihbar tazminatı da ödenmez.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin haksız feshinde dahi ihbar tazminatı hakkı doğmaz[4]. Diğer bir ifadeyle iş sözleşmesi süresinden önce feshedilse bile bu tazminat ödenmez.

İş sözleşmesine, ihbar tazminatı ödeneceğine ilişkin lehe hüküm konya dahi, ihbar tazminatı kamu düzeni ile ilgili olduğu için, yine ödenemeyecektir[5]. Kısaca hiçbir nedenden dolayı ihbar tazminatı ödenmez.

D- Kötüniyet Tazminatı Hakkı

4857 sayılı İş Kanununun 17 nci maddesine göre, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayan ve belirsiz süreli sözleşme ile çalışan işçilerin iş sözleşmeleri, işveren tarafından fesih hakkı kötüye kullanılarak sona erdirildiği hallerde bildirim süresinin üç katı tutarında kötüniyet tazminatı ödenir.

Kötüniyet tazminatını yalnızca belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler isteyebilir. Nitekim Yargıtay'ın bu yönde kararı vardır: Süreli akit uygulanırken davalı belediyece akit haklı bir sebep olmaksızın feshedilmiş bulunmaktadır. Süreli akdin feshi halinde ihbar tazminatı ve buna bağlı olarak kötüniyet tazminatı istenemez. Bu nedenle kötüniyet tazminatının reddi gerekir[6].

E- İşsizlik Ödeneği Hakkı

İşsiz kalındığında işsizlik sigortasından yararlanmada belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışma arasında bir fark bulunmamaktadır. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun "İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanmanın Şartları" başlıklı 51 inci maddesinin d) bendine göre, hizmet akdinin belirli süreli olması halinde, bu sürenin bitimi nedeniyle işsiz kalınırsa diğer şartlara da haiz olunması durumunda işsizlik ödeneğinden yararlanılmaktadır.

F- Cezai Şart Hakkı:

Belirli süreli iş sözleşmesinde işçi veya işveren haklı bir neden bulunmadıkça sözleşme süresi dolana kadar sözleşmeyi devam ettirmekle yükümlüdür. Haklı bir neden bulunmaksızın sözleşmenin sona erdirilmesi ihtimaline karşın tarafların sözleşme ile cezai şart kararlaştırmaları mümkündür.

Belirli süreli hizmet sözleşmelerinin, sona erdirilmeleri ihbar koşuluna bağlanamamasına karşılık, bunların feshinin, cezai şarta bağlanması hukuken mümkündür. Böyle bir cezai şartın temel amacı da, nitelikli işgücünü işyerine bağlamaktır. Gerçekten, nitelikli işçileri işyerine bağlamak veya işçiye yetişmesi için yapılan harcamaları güvenceye alıp bunların ayrılma (istifa) halinde geri alınmalarını sağlamak saikiyle, haklı bir neden olmaksızın hizmet sözleşmesinin feshi durumunda karşı tarafa cezai şart ödeneceğine ilişkin akdi düzenlemelere uygulamada yer verilmekte ve böylece, işçinin fesih hakkı sınırlandırılmak istenmektedir[7].

Öte taraftan, işveren tarafından süresinden önce belirli süreli iş sözleşmesinin fesih edilmesi halinde işçi, kalan süreye ilişkin ücretini talep edebilir. Ancak, işçi bu süre içinde başka bir işte kazandığı ya da kazanmaktan feragat ettiği alacaklar ile bu işte çalışmamaktan dolayı tasarruf ettiği miktarların indirilmesi gerekir[8].

G- Belirli Belirsiz İş Sözleşmesi İle Çalışanlar Arasında Ayrım Yasağı

4857 Sayılı İşK. m.12'ye göre; "belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz". Maddede öngörülen ayırım yasağı, iş sözleşmesinin koşullarının tespiti ve işverenin yönetim hakkına giren konularda serbestçe sözleşme yapmasının ve yönetim hakkını kullanmasının sınırlarını oluşturur[9]. Dolayısıyla işveren, işçinin ücret, ara dinlenme, sosyal yardımlar, yıllık izin, gibi işyerinde çalışan herkes için geçerli olan çalışma koşulları ve işyerinin düzenine ilişkin hususlarda sözleşme türüne bağlı olarak işçiler arasında farklı işlem uygulayamayacaktır. Ayırımı haklı kılacak bir nedenin olması halinde farklı işlem yapılabilir. Örneğin ilkokul mezunu bir çalışanla, üniversite mezunu bir çalışan arasında ücret konusunda farklı işlem yapılabilir.

III- SONUÇ

4857 sayılı İş Kanununun 12 nci maddesinde belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi ile belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi arasında sadece iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı farklı bir işleme tabi tutulamayacağını düzenlemiştir. Kanuni bu düzenleme işverene ayırım yapma yasağı getirmişken, Kanun koyucunun kendisi belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanlara bazı işçilik hakları konusunda cimri davranmıştır.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanma olanağı olmadığı gibi, sözleşmesi sürenin bitimiyle sona erdiğinde kıdem, ihbar, kötüniyet tazminatı da alamayacaktır.

İşsizlik sigortasından yararlanabilecek, sözleşmesine konulacak cezai şarttan faydalanabilecek veya sözleşmesi süresinden önce sona ermişse kalan süre için ödenmeyen ücretlerinden makul bir indirim yapıldıktan sonra kalanı alabilecektir.

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

[2] Yrg 9. HD'nin 14.03.1996 tarihli ve E.1995/31366, K. 1996/5334 sayılı kararı.

[3] Tankut Centel, "Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesinin Feshi ve Kötüniyet Tazminatı" Tekstil İşveren Dergisi, Sayı:266 Şubat 2002.

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

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

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

[7] T. Centel, İş Hukuku, Cilt: I-Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994, s.199.

[8] Yrg. 9. HD'nin 20.11.2007 tarihli ve E. 2007/27457, K. 2007/34668 sayılı kararı, Yrg. 9. HD'nin 07.07.2004 tarihli ve E.2004/3600, K. 2004/17316 sayılı kararı.

[9] Gülsevil Alpagut, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, Ankara 1988, s.87.