

# 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Geçerli Olarak Yapılabildiğini Objektif Bir Nedenin Mevcudiyetine Bağlaması Karşısında Asgari ve Azami Süreli İş Sözleşmeleri Bakımından Objektif Nedenin Gerekliği

Arş. Gör. Ertuğrul YUVALI\*

## GİRİŞ

İş Hukuku'nda istisnai nitelikte bir sözleşme türü olarak değerlendirilen<sup>1</sup> belirli süreli iş sözleşmeleri, işçilerin bir takım haklarının kısıtlanması amacıyla kötüye kullanılan kurumların başında gelmiştir. Nitekim belirli süreli iş sözleşmesi, sözleşmenin taraflarınca belirlenen süre sonunda her hangi bir fesih beyanı gerekmeksizin kendiliğinden sona ererken, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin sona ermesi bir fesih beyanıyla mümkün olmaktadır<sup>2</sup>. Bu durum neticesinde belirli süreli iş sözleşmelerinde feshe bağlı talepler sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi durumunda

\* Kırkkale Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

<sup>1</sup> Örnek olarak bkz.: Süzek, Sarper; İş Hukuku, 2.Bası, İstanbul 2005, s.200.; Mollamahmutoğlu, Hamdi; İş Hukuku, 2.Bası, Ankara 2005, s.266; Tuncay, Can; "İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Türleri", İstanbul Barosu- Galatasaray Üniversitesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 2003 Yılı Toplantısı: 2, Yeni İş Yasası Sempozyumu, s.129; Eyrenci, Öner./Taşkent, Savaş./Ulucan, Devrim.; Bireysel İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul 2005, s.53.; Yargıtay'da İş Hukukunda kural olanın belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu kanaatindedir. Örnek olarak bkz.: " görünüşte belirli süreli hizmet akdi ile çalıştırılmış ise de taraflar arasında bağtlanan hizmet akdinin içeriğine ve yapılan işin niteliğine göre sözleşmenin belirsiz süreli hizmet akdi olduğunun kabulü gerekir. Gerçekten, dairemizin ve Hukuk Genel Kurulu'nun yerleşmiş içtihatlarına göre çalışma hayatında asıl olan belirsiz süreli hizmet akitlerine tanıdığı haklardan kaçınmak için yaptığı sözleşme görünüşte belirli süreli olup..." (Yarg. 9. HD. 10.4. 1995, E. 1995/111476, K. 1995/ 12308, Günay, Cevdet İlhan; İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara 2000, s. 317); " Davalı, davacıya ait işyerinde birbirini izleyen belirli süreli sözleşmelerle hemşire olarak çalışmaktadır. Burada öncelikle aradaki ilişkinin belirli süreli sözleşme olup olmadığı sorunu çözümlenmelidir. Hemşirelik işinin nitelikli olup olmadığı sorunun çözümü bakımından önem taşımaktadır.....Bu bakımdan geçerli sebeplerin olmaması halinde aradaki hizmet sözleşmesinin süresi belirsiz olduğu kabul edilmelidir. Belirsiz süreli sözleşme daha çok işçi yararındır." (Yarg. 9.HD., 09.05. 2002, E. 2001/ 20847, K. 2002/ 7404, Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan; s.56).

<sup>2</sup> Çelik, Nuri; İş Hukuku Dersleri, 19. Bası, İstanbul 2006, s. 184.; Stöckli, Jean Fritz; "Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Sona Ermesi", Rehbindir/ Ekonomi, Türk- İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları, İstanbul 1979, s. 77, (Çev: Devrim Ulucan); Ekonomi, Münir; " 4857 Sayılı Kanun Hükmüne Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (I), Kavram ve Süre Yenileme", **Legal İSGHD** 2006, Sayı:9, s.6.; Alpagut, Gülsevil; Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, doktora tezi, TÜHİS yayını, Ankara 1998, s. 7.

gündeme gelmeyecektir<sup>3</sup>. Dolayısıyla bu tür sona ermelerde ihbar ve kıdem tazminatı söz konusu olmayacaktır. Görüldüğü gibi; işçi açısından belirli süreli iş sözleşmeleri belirsiz süreli iş sözleşmelerine göre çok daha olumsuz bir görünüme sahiptir ve bu durum bu tür sözleşmelerin sınırlandırılması ihtiyacını gündeme getirmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun kabulünden önceki dönemde, mevzuatımızda bu tür sözleşmelere ilişkin genel bir düzenleme olmadığı gibi, sözleşmenin özelliğinden kaynaklanan herhangi bir özel hüküm de bulunmamaktaydı. Bilhassa iş sözleşmesinin sona ermesine bağlanacak hukuki sonuçlar açısından, işçi için oldukça olumsuz bir durum yaratan bu tür sözleşmelerin yapılabilmesi bakımından hiçbir sınırlamanın olmaması öğretide yoğun biçimde eleştirilmiş ve bu bağlamda Yargıtay tarafından bu sorun, bazı ilkeler kabul edilmek suretiyle çözülmeye çalışılmıştır. Nitekim bu dönemde Yargıtay yerleşik içtihadıyla, işverenin bir birini takip eder bir biçimde belirli süreli iş sözleşmesi yapmakla sözleşme yapma hakkını kötüye kullandığını ve böyle bir durumda ayrı ayrı belirli süreli iş sözleşmeleri değil, başlangıçtan itibaren tek bir belirsiz süreli iş sözleşmesi bulunduğunu kabul etmiştir<sup>4</sup>. Bu durumunun kabulünün de ötesinde, zincirleme iş sözleşmelerinde kural olanın, işverenin hakkını kötüye kullandığının bir göstergesi olduğu, aksinin ise ancak belli bazı durumlarda söz konusu olduğu Yargıtay tarafından benimsenmiştir<sup>5</sup>.

Kısaca önceki İş Kanunu dönemindeki eğilim, “hakkın kötüye kullanılması” olgusunun bulunması durumunda zincirleme bir biçimde yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin, ilk sözleşmenin başlangıcından itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmesi yönündeydi. Hatta bu dönemde doktrinin etkisinde kalan Yargıtay'ın bir defaya mahsus olarak yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinde dahi hakkın kötüye kullanılması olgusunun bulunması durumunda sözleşmenin belirsiz süreliye dönüşeceği yönünde kararlar verdiği görüyoruz<sup>6</sup>.

1475 sayılı İş Kanunu'nu yürürlükten kaldıran 4857 sayılı İş Kanunu'nun önemli özelliklerinden birisi, toplumun ekonomik ve sosyal ihtiyaçları nedeniyle zaman içinde oluşturulan iş sözleşmesi türlerinden bazılarını özel olarak düzenlemiş

<sup>3</sup> Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan; s. 144.

<sup>4</sup> Örn olarak bkz.: Yarg. 9. HD. 05. 11. 1992, E. 1992/ 4182, K. 1992/ 12212., (YKD, Nisan 1993, s. 535-536); Yarg. 9. HD. 16. 09. 1993, E. 1993/ 12848, K. 1993/ 12920. (Çimento İşveren Dergisi, Kasım 1993, s. 29).

<sup>5</sup> “... Davacı, davalıya ait işyerinde birbirini izleyen belirli süreli hizmet akitleriyle başka bir deyişle zincirleme sözleşmelerle çalıştırılmıştır. Bu durumda davalının başlangıçtan itibaren süresi belirli olmayan hizmet akdi ile çalıştığının kabulü gerekir. Dairemizin öteden beri yerleşmiş uygulamaları bu bu doğrultudadır. Gerçekten, ortada objektif haklı bir neden olmadıkça işçinin zincirleme sözleşmelerle çalıştırılması ve böylece belirsiz süreli hizmet akitlerine tanınan koruyucu hükümlerden kurtulmak amacının güdülmesi akit serbestisinin kötüye kullanılması halini oluşturur ve hukuk düzenince korunmaz”, (Yarg. HGK. 06. 04. 1994, E. 1994/ 50, K. 1994/ 210; Güler, Mikdat; “Belirli Süreli İş Sözleşmesi” Legal İSGHD 2005, C.5, Sa:2, s. 49).

<sup>6</sup> Örn. olarak bkz.: “... Davacı, davalıya ait işyerinde görünüşte belirli süreli hizmet akdi ile çalışılmış ise de, taraflara arasında bağtlanan hizmet akdinin içeriğine ve yapılan işin niteliğine göre sözleşmenin belirsiz süreli hizmet akdi olduğunun kabulü gerekir. Gerçekten, Dairemizin ve Hukuk Genel Kurulunun yerleşmiş içtihatlarına göre çalışma hayatında asıl olan belirsiz süreli hizmet akitlerine tanıdığı haklardan kaçınmak için yaptığı sözleşme görünüşte belirli süreli olup, yapılan işin özelliği ve niteliği itibarıyla gerçekte belirsiz süreli bir sözleşmedir”. (Yarg. 9. HD. 10. 04. 1995, E. 1995/ 11476, K. 1995/ 12308; Güler; s. 40); Aynı yönde: Yarg. 9. HD. 10. 04. 1995, E. 1995/ 11476, K. 1995/ 12308; (Güler; s. 40).

olmasıdır<sup>7</sup>. Bu bağlamda kanun koyucu, yeni yasada belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin hükümler de öngörerek bu konuda mevzuatta bulunan boşluğu doldurmuştur. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nun kabulüyle birlikte kanunun 11. maddesi itibariyle belirli süreli iş sözleşmesi yasal bir tanıma kavuştuğu gibi, bu tür sözleşmelerin yapılabilmesi objektif bir nedenin bulunması gereği ile sınırlandırılmıştır. Yeni düzenleme ile birlikte daha sözleşmenin kurulması esnasında objektif bir nedenin mevcudiyeti aranacak ve artık işverenin kötü niyetli olup olmadığına bakılmayacaktır<sup>8</sup>. Hatta işveren iyi niyetli olsa dahi belirli süreli iş sözleşmesini yapılmasını haklı kılan bir objektif neden bulunmadığı takdirde sözleşme baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşecektir<sup>9</sup>.

Görüldüğü gibi kanun koyucu önceki kanun döneminde doktrin ve Yargıtay'ın bu konuda ulaştığı çözümlerin ışığında belirli süreli iş sözleşmeleri hakkında hükümler öngörmüştür. Bu çalışma, yeni İş Kanunu'ndaki belirli süreli iş sözleşmeleri ile ilgili hükümlerin, asgari ve azami süreli iş sözleşmelerinin geçerliliğini ne kadar etkileyeceği sorusuna cevap verebilmek amacıyla hazırlanmıştır. Nitekim yeni İş Kanunu'nun belirli süreli iş sözleşmelerinin geçerliliğini objektif bir nedenin varlığına bağlı tutması karşısında, asgari ve azami süreli iş sözleşmelerinin de geçerli olarak yapılabilmesi için objektif bir nedenin gerekli olup olmadığı hususu açıklığa kavuşturulmalıdır.

## A. ASGARI SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ

İş sözleşmesinin tarafları iş ilişkisinin devam edeceği süre için asgari bir süre belirleyebilirler. Örneğin, taraflar, sözleşmenin kurulduğu tarihten itibaren en az 8 ay süreyle sözleşmeyi feshetmeyecekleri şeklinde bir hüküm öngörebilirler. Taraflar sözleşmeye böyle bir hüküm koydukları takdirde, belirledikleri süre zarfında sözleşmeyi bildirimli olarak feshetmemeyi taahhüt etmiş olurlar<sup>10</sup>. Başka bir ifadeyle, taraflar arasında bu biçimde bir anlaşma yapılması, söz konusu süre boyunca, tarafların fesih hakkının ortadan kaldırılması sonucunu doğurur<sup>11</sup>. Nitekim asgari bir süreyle sınırlandırılmış olan bu türden bir sözleşme ancak asgari sürenin sonunda ve kanuni bildirim sürelerine uyulmak suretiyle sona erdirilebilir<sup>12</sup>.

Tarafların yapmış oldukları sözleşmede bir süre belirlemiş olmalarına rağmen asgari süreli sözleşmeleri, belirli süreli sözleşme olarak değerlendirmek zordur<sup>13</sup>. Nitekim belirli süreli bir iş sözleşmesinden bahsedebilmek için tarafların sözleşmenin kurulması esnasında, sözleşmenin sona ermesi zamanını yeterli biçimde göre-

<sup>7</sup> Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan; s. 50.

<sup>8</sup> Güler; s. 47.

<sup>9</sup> Güler; s. 48.

<sup>10</sup> Güler; s. 33.

<sup>11</sup> Mollamahmutoglu; İş Hukuku s. 254; Süzek; İş Hukuku, s. 210.

<sup>12</sup> Tunçomağ, Kenan; Türk Borçlar Hukuku, C.2, Özel Borç İlişkileri, İstanbul 1977, s. 908.

<sup>13</sup> Süzek, Sarper; İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Ankara 1976, s. 103.; Eyrenci/Taşkent/ Ulucan; s. 63.

bilmeleri gerekir<sup>14</sup>. Başka bir ifadeyle, işle güdülen amaca erişme zamanı ve böylece iş sözleşmesinin sona ereceği zaman objektif olarak yeterli açıklıkta belirlenebilir olmalıdır<sup>15</sup>. Bu itibarla, belirli süreli iş sözleşmesinde, sözleşme kurulduğu esnada işin ne kadar devam edeceği, sözleşmenin taraflarınca ve özellikle işçi bakımından öngörülebilir nitelikte olmalıdır<sup>16</sup>. Asgari süreli iş sözleşmelerinde ise taraflar sürelendirmeyi, sözleşmenin sona erme anını belirlemek için değil, belirli bir süre fesih imkanını ortadan kaldırmak için yaparlar. Nitekim doktrinde bu türden sürelendirmeler gerçek olmayan sürelendirme olarak ifade edilmiştir<sup>17</sup>.

Yukarıdaki bilgiler itibariyle, asgari süreli iş sözleşmesinin, mevcudiyeti belli bir süre ile emniyet altına alınmış belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu görülmektedir<sup>18</sup>. Nitekim, söz konusu asgari sürenin sonunda taraflar fesih beyanında bulunmazsa, sözleşme belirsiz süreli bir iş sözleşmesi olarak mevcudiyetini sürdürecektir<sup>19</sup>.

4857 sayılı yeni İş Kanunu'nun, belirli süreli iş sözleşmelerinin geçerli bir biçimde kurulabilmesini objektif koşulların mevcudiyetine bağlaması nedeniyle, doktrinde, İş Kanunu'nun 11. maddesi hükmü kapsamına giren işçilerle asgari süreli iş sözleşmesi yapılamayacağı biçiminde görüşler öne sürülmüştür<sup>20</sup>. Ancak yukarıda ifade ettiğimiz gibi, asgari süreli iş sözleşmeleri belirli bir süre için fesih imkanı kaldırılmış belirsiz süreli iş sözleşmeleridir. Asgari sürenin işlevi sadece sözleşmenin bildirimli fesih yoluyla feshedilebileceği en erken tarihi belirlemekten ibarettir<sup>21</sup>. Bu tür sözleşmelerde taraflarca belirlenen asgari süre zarfında sözleşme bildirimli fesih yoluyla sona erdirilemeyecek, sadece haklı nedenlerin mevcudiyeti durumunda feshedilebilecektir. Bu bağlamda belirlenen asgari süre boyunca işçinin iş güvencesi mevcuttur<sup>22</sup>. Daha önce de belirttiğimiz gibi, asgari sürenin bitiminde ise sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesi gibi mevcudiyetini sürdürecektir. Bu itibarla, belirli süreli iş sözleşmelerinin hukuki rejimine bağlı olmayan asgari süreli sözleşmelerinin yapılmasında objektif bir neden aranmasının, kanunun 11. maddesi hükmünün amacına uygun olmayacağı açıktır.

<sup>14</sup> Süzek; İş Hukuku, s. 201.

<sup>15</sup> Ulucan, Devrim; İHU, İ.K. md. 13 (No: 10) (Karar İncelemesi); Centel; Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994, s.83.

<sup>16</sup> Alpagut; Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, s. 10; Süzek; İş Hukuku, s. 201.

<sup>17</sup> Alpagut; Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, s. 13.

<sup>18</sup> Ulucan, Devrim; "Belirli Süreli Hizmet Akdinin Sona Ermesi", Rehbiner/ Ekonomi, Türk İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları, İstanbul 1979; Ekonomi, Münir; İHU, İ.K. md. 9 (No: 4) (Karar İncelemesi).; Narmanhoğlu, Ünal; İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, 3. Bası, İzmir 1998, s.179., s.103.; Süzek; İş Hukuku, s. 210.

<sup>19</sup> Oğuzman, Kemal; İş Akdinin Feshi, İstanbul 1955, s.14; Narmanhoğlu; s. 179.

<sup>20</sup> Ulucan, Devrim; "4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesinin Türleri", Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası'na Düzenlenen İş Güvencesi Konulu Seminer Yayını, İstanbul 2003, s.52.; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan; s. 63.

<sup>21</sup> Alpagut, Gülsevil; "4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi", MERCEK, Ocak 2004, s. 76.

<sup>22</sup> Süzek; İş Hukuku, s. 210; Alpagut; 4857 Sayılı Yasa, s. 76.

Mevzuatımızda asgari süreli iş sözleşmeleriyle ilgili olan tek hüküm Deniz İ.K. md. 16'da bulunmaktadır. Bu hükme göre; aynı kanununun 14. maddesinde sayılan haklı nedenle fesih halleri hariç, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin gemi adamının işe alınmasından itibaren altı ayı geçmedikçe süreli fesih yoluyla sona erdirilemeyeceği belirtilmiştir. Bu itibarla Deniz İş Kanunu'na tabi belirsiz süreli iş sözleşmeleri, en az altı aylık süre belirlenmiş, asgari süreli iş sözleşmeleri niteliğindedir<sup>23</sup>. Bu hükümde istisna olarak belirtilen Deniz İş Kanunu md. 14, işveren ya da gemiadamı tarafından iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi ile geminin kayba uğraması, terk edilmesi, savaş ganimeti ilan edilmesi ve Türk bayrağından ayrılması hallerinde sözleşmenin kendiliğinden sona ereceğini düzenlemektedir.

Ülkemizde yapılan asgari süreli iş sözleşmelerinin sayısı her geçen gün artmaktadır. Özellikle üst kademe yöneticiliğine aday gençler, yurt içi ve dışındaki kurslara mesleki bilgilerini geliştirmek, yabancı dil eğitimi almak gibi amaçlarla, işverenler tarafından masraflarını da bizzat karşılamak suretiyle gönderilmektedirler. Daha sonra ise yapılan belirsiz süreli iş sözleşmesinin asgari bir süre için taraflarca süreli fesih yoluyla sona erdirilemeyeceği kararlaştırılmaktadır. Görüldüğü gibi niteliği itibarıyla belirsiz süreli olan bu tür sözleşmelerin objektif nedenlere bağlı tutulamayacağı açıktır.

## B. AZAMI SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ

Azami süreli iş sözleşmeleri, tarafların sözleşme için azami bir süre öngördükleri, fakat kararlaştırılan süre zarfında bildirimli fesih imkanının bulunduğu iş sözleşmeleridir<sup>24</sup>. Bu tür sözleşmeler asgari süreli sözleşmelerden farklı olarak sözleşmenin bitim tarihinin kesin olarak bilindiği sözleşmelerdir<sup>25</sup>. Örneğin, iş sözleşmesi en fazla 31. 12. 2007'ye kadar sürecektir gibi. Azami süreli sözleşmeler de taraflarca belirlenen süre boyunca bildirimli fesih yoluyla sona erdirilebildiği gibi, belirlenen sürenin sonunda belirli süreli iş sözleşmesi gibi kendiliğinden sona erecektir<sup>26</sup>. Görüldüğü gibi bu tür sözleşmeler işçi bakımından oldukça olumsuz bir durum yaratır. Nitekim belirlenen süre boyunca iş güvencesinden yoksun durumda bulunan işçi, sürenin sonunda ise sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi nedeniyle işsiz kalma tehlikesiyle karşı karşıyadır.

Kurulduğu andan itibaren her an feshedilebilecek mahiyette olan azami süreli iş sözleşmelerinin, her ne kadar bir süre belirlenmişse de belirli süreli iş sözleşmesi niteliğinde olmadığı açıktır<sup>27</sup>. Nitekim tarafların belirledikleri süre boyunca sözleşmeyi bildirimli fesih yoluyla sona erdirebildikleri bir sözleşmeyi belirli süreli bir iş sözleşmesi olarak değerlendirmek oldukça güçtür. Bu tür sözleşmelerin belirlenen

<sup>23</sup> Alpagut; Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, s. 13.

<sup>24</sup> Narmalioğlu; s.178.; Alpagut; 4857 Sayılı Yasa, s.76.; Mollamahmutoğlu; İş Hukuku, s. 254.; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan; s. 63; Süzek; İş Hukuku, s.210.

<sup>25</sup> Güler, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 35

<sup>26</sup> Narmanlıoğlu; s. 172.Oğuzman; s.12.; Tunçomağ; s.908.

<sup>27</sup> Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan; s. 63.

süre sonunda kendiliğinden sona ermesi itibarıyla belirsiz süreli bir sözleşme olmadığı da açıktır. Bu itibarla azami süreli iş sözleşmelerini, belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri arasında karma bir tip olarak nitelendirmek doğru olacaktır<sup>28</sup>.

Taraflarca kararlaştırılan sürenin sonunda, tıpkı belirli süreli iş sözleşmeleri gibi kendiliğinden sona eren azami süreli iş sözleşmelerinin, İ.K.'nin 11. maddesinde öngörülen belirli süreli iş sözleşmeleri için getirilen sınırlamalara uygun olarak kurulabilmesi gerekir<sup>29</sup>. Nitekim kararlaştırılan sürenin bitiminde sözleşme kendiliğinden sona ereceğinden, işçi, belirli süreli iş sözleşmesinin iş güvencesinden yoksun sona erme hükümleriyle karşılaşacaktır<sup>30</sup>. Bu itibarla bu tür sözleşmelerin, belirli süreli iş sözleşmeleri gibi, geçerli olarak kurulabilmeleri objektif nedenlerin mevcudiyetine bağlanmalıdır.

Belirtmek gerekir ki; belirli süreli iş sözleşmelerinin geçerli olarak kurulabilmesi için aranan objektif koşulların varlığı halinde azami süreli iş sözleşmesi yapılmasına her hangi bir engel yoktur<sup>31</sup>. Nitekim objektif bir nedenin mevcudiyetine bağlı olarak kurulan azami süreli bir iş sözleşmesi, İ.K.'nin 11. maddesinin amacıyla örtülecektir. Bu tür bir sözleşmenin objektif bir neden bulunmaksızın kurulması durumunda ise, belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşeceği kabul edilmelidir<sup>32</sup>.

Tarafların iş sözleşmesi için azami bir süre tespit etmeleri durumunda, sözleşme, kararlaştırılan süre içerisinde belirsiz süreli bir sözleşme niteliğinde olduğundan, bu süre içinde yapılacak ihbar önellerine uyulması gerekli olduğu gibi, yapılacak fesihler için de iş güvencesine ilişkin hükümler uygulama alanı bulacaktır<sup>33</sup>.

### C. ASGARİ VE AZAMİ SÜRENİN BİRLİKTE KARARLAŞTIRILMASI

İş sözleşmesinin tarafları sözleşmede asgari ve azami süreyi birlikte kararlaştırabilirler<sup>34</sup>. Başka bir deyişle taraflar, kurdukları sözleşme için asgari sürenin yanında azami bir süre de belirleyebilirler. Örneğin taraflarca sözleşmede, sözleşme 31. 12. 2007'ye kadar feshedilemeyecektir, ancak en fazla 31. 12. 2009'a kadar sürecektir, şeklinde bir hüküm öngörülebilir. Tarafların bu tür bir sözleşme kurmaları halinde, sözleşme, asgari sürenin sonuna kadar bildirimli fesih yoluyla sona erdirilemezken, azami sürenin sonunda kendiliğinden sona erecektir<sup>35</sup>. Yine asgari sürenin bitiminden itibaren tarafların her zaman bildirimli fesih yoluyla sözleşmeyi sona erdirmesi de mümkündür.

Kanımızca bu tür bir sözleşme, belirli süreli iş sözleşmelerinin geçerli olarak kurulabilmesi için gerekli olan objektif koşulların mevcudiyeti halinde yapılabile-

<sup>28</sup> Alpagut; 4857 Sayılı Yasa, s. 76.; Alpagut; Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, s.14; Güler; s. 35.

<sup>29</sup> Süzek; İş Hukuku, s. 210.

<sup>30</sup> Alpagut; 4857 Sayılı Yasa, s. 76.

<sup>31</sup> Alpagut; 4857 Sayılı Yasa, s. 76.

<sup>32</sup> Güler; Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 35.

<sup>33</sup> Güler; Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 36.

<sup>34</sup> Alpagut; Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, s. 14.

<sup>35</sup> Oğuzman; s. 13.

lidir. Nitekim bu tip bir sözleşme öngörülen asgari süre boyunca işçiye iş güvencesi sağlasa da, bu sürenin sonunda işçi, iş güvencesinden yoksun kalmaktadır. Bu itibarla bu tür bir sözleşmenin objektif bir neden olmaksızın geçerli bir biçimde kurulabilmesi İş Kanunu'nun 11. maddesinde öngörülen hükmün amacına ters düşecektir<sup>36</sup>.

Üzerinde durulması gereken bir husus da Borçlar Kanunu'nun 343. maddesinde öngörülen düzenlemedir. Nitekim Borçlar Kanunu'nun 343. maddesindeki hükme göre; bir iş sözleşmesi bir tarafın yaşama süresi için ya da on yıldan daha uzun süre için kurulmuşsa, işçi on yılın sona ermesinden sonra her zaman ve tazminatsız, bir aylık bildirim süresine uymak koşuluyla sözleşmeyi fesih hakkına sahiptir. Bu hükümle kanun koyucu, çok uzun süreli iş sözleşmelerini kişilik haklarının aşırı sınırlandırılması olarak görmüş ve bu nedenle işçiye tazminat ödemeksizin fesih hakkı tanımıştır<sup>37</sup>. Doktrinde B.K.md. 343 hükmünün, asgari ve azami sürenin birlikte kararlaştırıldığı sözleşmelere örnek oluşturduğu öne sürülmüştür<sup>38</sup>. Fakat söz konusu hükme dikkat edildiği vakit, onuncu senenin bitiminden sonra oluşan fesih hakkının sadece işçiye verildiği görülmektedir. Bu itibarla B.K. md. 343'e göre işçi bakımından, iş sözleşmesi onuncu yıldan itibaren azami süreli olsa da, işveren bakımından, belirli süreli iş sözleşmesi olup, azami süreli olma niteliği bulunmamaktadır<sup>39</sup>. Bu bağlamda denilebilir ki; sadece işçinin fesih bildirimini ile sözleşmeyi sona erdirdiği bir iş sözleşmesi çift karakterlidir<sup>40</sup>. Nitekim sözleşmenin onuncu senesinden itibaren işçi bakımından azami süreli olan iş sözleşmesi, işveren bakımından belirli süreli iş sözleşmesidir.

## SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte belirli süreli iş sözleşmelerinin geçerli olarak kurulabilmesi objektif koşulların mevcudiyetine bağlanmıştır. Bu düzenleme itibarıyla, asgari ve azami süreli iş sözleşmelerinin de sınırlandırılması meselesi hakkında, doktrinde muhtelif fikirler öne sürülmüştür.

Asgari süreli iş sözleşmelerinde sürelendirme sözleşmenin sona erme anını belirlemek için değil, fakat belirlenen süre zarfında fesih imkanını ortadan kaldırmak için yapıldığından, bu tür sözleşmeler mevcudiyeti asgari bir süre ile emniyet altına alınmış belirsiz süreli iş sözleşmesi mahiyetindedir. Bu itibarla bu tür sözleşmelerin kurulabilmesi için objektif bir koşulun mevcudiyeti gerekmektedir.

Azami süreli iş sözleşmeleri ise taraflarca kararlaştırılan süre boyunca bildirimli fesih yoluyla sona erdirilebilen sözleşme, sürenin sonunda tıpkı belirli süreli iş sözleşmeleri gibi hiçbir işleme gerek olmaksızın kendiliğinden sona erecektir. Bu

<sup>36</sup> Yuvalı, Ertuğrul; Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmeleri, KÜSBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırkkale 2006, s. 17.

<sup>37</sup> Mollamahmutoğlu; İş Hukuku, s. 256.

<sup>38</sup> Oğuzman; s. 13; Alpagut; Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, s. 14.

<sup>39</sup> Mollamahmutoğlu; İş Hukuku, s. 257.

<sup>40</sup> Mollamahmutoğlu; Hizmet Sözleşmesi, Ankara 1995, s. 39.

itibarla bu tür sözleşmelerin kurulabilmesi, İş Kanunu'nun 11. maddesindeki belirli süreli iş sözleşmeleri için getirilen sınırlamalara uygun olarak kurulmasına bağlıdır.

İş sözleşmesinin tarafları kurdukları sözleşmede asgari ve azami süreyi birlikte kararlaştırabilirler. Bu türde kurulan bir sözleşme bildirimli fesih yoluyla asgari sürenin bitimine kadar sona erdirilemez, fakat azami sürenin sonunda kendiliğinden sona erecektir. Bu tip sözleşme asgari sürenin sonuna kadar işçiye iş güvencesi sağlasa da, bu sürenin bitiminde işçi iş güvencesinden yoksun kalacak ve nihayet azami sürenin sonunda sözleşme kendiliğinden sona erecektir. Bu itibarla tarafların sözleşmede asgari ve azami süreyi beraber kararlaştırmaları halinde, sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabilmesi için getirilen sınırlamalar çerçevesinde kurulabilmesi gerektiği kanaatindeyiz.



**KAYNAKÇA\***

- Alpagut**, Gülsevil; “4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi”, MERCEK, Ocak 2004.(4857 Sayılı Yasa)
- Alpagut**, Gülsevil; Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, doktora tezi, TÜHİS yayını, Ankara 1998.(Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi)
- Centel**, Tankut; Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994.
- Çelik**, Nuri; İş Hukuku Dersleri, 19. Bası, İstanbul2006
- Ekonomi**, Münir; “ 4857 sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (I), Kavram ve Süre Yenileme”, Legal İSGHD 2006, Sayı: 9.
- Ekonomi**, Münir; Karar İncelemesi, İHU, İ.K md. 9 (No: 4).
- Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan**; Bireysel İş Hukuku, 2.Bası, İstanbul 2005.
- Güler**, Mikdat; “ Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, Legal İSGHD 2005, C.5, Sayı: 2.
- Mollamahmutoğlu** Hamdi, Hizmet Sözleşmesi, Ankara 1995.
- Mollamahmutoğlu**, Hamdi; İş Hukuku, 2. Bası, Ankara 2005. (İş Hukuku)
- Narmanhoğlu**, Ünal; İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, 3. Bası, İzmir 1998.
- Oğuzman**, Kemal; İş Akdinin Feshi, İstanbul 1955.
- Stöckli**, Jean- Fritz; “ Belirli Süreli Hizmet Akdinin Sona Ermesi”, Rehbinder/ Ekonomi, Türk- İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları, İstanbul 1979. (Çev: Ulucan, Devrim)
- Süzek**, Sarper; İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Ankara 1976.
- Süzek**, Sarper; İş Hukuku, 2.Bası, İstanbul 2005. (İş Hukuku)
- Tuncay**, Can; “İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri”, İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 yılı toplantısı:2, Yeni İş Yasası Sempozyumu.
- Tunçomağ**, Kenan; Türk Borçlar Hukuku, C. 2; Özel Borç İlişkileri, İstanbul 1977.
- Ulucan**, Devrim; “ Belirli Süreli Hizmet Akdinin Sona Ermesi”, Rehbinder/ Ekonomi, Türk- İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları, İstanbul 1979.
- Ulucan**, Devrim; “4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesinin Türleri”, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikasıca Düzenlenen İş Güvencesi Konulu Seminer Yayını, İstanbul 2003.
- Ulucan**, Devrim; Karar İncelemesi, İHU, İ.K. md.13 (No: 10).
- Yuvalı**, Ertuğrul; Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmeleri, KÜSBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkale, 2006

\* Yollama yapılırken kullanılan kısaltmalar parantez içerisinde gösterilmiştir

