

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN SONA ERMESİ VE SONUÇLARI

Mehmet Zülfi CAMKURT *

1. GİRİŞ

İş hukukunda işçilere ve işverenlere aralarındaki iş ilişkisini göstermeye yönelik sözleşmeleri belirli ve belirsiz süreli yapma imkanı tanınmıştır. Belirli süreli iş sözleşmeleri ya da süresi belirli iş sözleşmeleri öteden beri çalışma hayatımızda var olmakla birlikte 4857 sayılı İş Kanunuyla birlikte hem büyük önem kazanmış hem de yaygınlaşmıştır. İş ilişkisinin kurulmasında esas olan belirsiz iş sözleşmeleri olmakla birlikte, işin niteliğine göre objektif koşulların varlığı durumunda taraflar arasında belirli süreli iş sözleşmeleri de yapılabilmektedir.

Belirsiz süreli sözleşmelerdeki işçiyi korumaya yönelik emredici kurallar belirli süreli sözleşmelerde olmadığından, işverenlerin kimi zaman belirsiz süreli sözleşme yapmak yerine belirli süreli sözleşme yapmak suretiyle sözleşme yapma noktasındaki bu hakkı kötüye kullanma yoluna gittiği görülmektedir. İşverenler özellikle kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, iş güvencesi hükümlerinden yararlanmayı engelleme amaçlarına yönelik olarak belirli süreli sözleşme yapma eğilimindedirler.

Yazımızda, öncelikle iş sözleşmesinin tanımı ve unsurlarına değinilmiş, belirli-belirsiz süreli iş sözleşmeleri ve zincirleme yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri konusunda açıklamalar yapıldıktan sonra, belirli süreli iş sözleşmelerinin sona erme şekilleri ile bu sona ermenin işçi ve işveren yükümlülükleri açısından ortaya çıkardığı sonuçlar üzerinde durulmuştur. Yeri geldikçe, yazıda uygulamaya yön veren yargı kararlarına da yer verilmiştir.

2. İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI ve ŞEKLİ

İş sözleşmesi, işçi ile işveren veya vekilinin iradelerine bağlı olarak kurulan ve her iki tarafa karşılıklı borç yükleyen bir akitir. İş sözleşmesiyle, işçi bağımlı olarak iş görme, işveren de ücret ödeme borcunu üstlenmektedir.¹

İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli olmak üzere iki şekilde yapılır.(İş K.9/2) 4857 sayılı İş Kanunu sözleşme türlerine geniş yer vermiştir. Sözleşmeler çalışma şekilleri bakımından tam süreli, kısmi süreli, deneme süreli ya da diğer türlerde yapılabilir. İş hukukunda sözleşmeler için şekil serbestisi ilkesi geçerli olmakla birlikte,

*SGK Müfettişi Yönetim Organizasyon Uzmanı

¹A. Murat Demircioğlu, Tankut Centel , **İş Hukuku**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 10. Baskı, İstanbul, 2005, 75

bazı sözleşmeler için yazılı olma zorunluluğu getirilmiştir. Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmeleri (İş K.8/2) başta olmak üzere, çağrı üzerine çalışma sözleşmesinin(İş K.14/2), takım sözleşmesinin(İş K.16/2) yazılı yapılması gerekmektedir.

Kanun koyucu bazı iş sözleşmelerinin yazılı yapılması gereğini belirtmiş ve çalışma süresi, temel ücret, varsa ek ücretler, ücret ödeme dönemi, süresi belirli ise sözleşmenin süresi, varsa diğer özel koşulların sözleşmede yer alması gerektiğini hüküm altına almıştır. Bu bilgilerin iş sözleşmesinde yer alması kanun koyucu tarafından yeterli bulunmuş, sözleşmelerin yazılma şekli konusunda herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Bu durum, kanun hükmünde, "iş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe özel bir şekilde tabi değildir." şeklinde ifade edilmiştir. (İş K.8/1)

3. BELİRLİ SÜRELİ-BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ

Belirli süreli-belirsiz süreli iş sözleşmeleri ayrımı, türlerine göre iş sözleşmeleri ayrımının da temelini oluşturur. Sözleşmelere uygulanacak kuralların da ayrışmasına neden olan bu durum, İş Kanununda da önemine binaen temel bir ayrım olarak yer almaktadır.²

İş ilişkisinin belirli bir süreye bağlı olarak yapılmadığı sözleşme "belirsiz süreli iş sözleşmesi" olarak ifade edilir. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olan ve işçi ile işveren arasında yazılı olarak yapılan sözleşmeye, "belirli süreli iş sözleşmesi" denir.(İş K.11/1) Belirli süreli iş sözleşmeleri, çalışma koşullarına bağlı olarak istihdam türleri nedeniyle yaygınlaşmakla birlikte, çalışma hayatında esas olan sözleşme türü, belirsiz süreli iş sözleşmesidir.³

4857 sayılı İş Kanunda belirli süreli iş sözleşmeleri tanımlanırken aynı zamanda, işçileri korumak amacıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapma serbestisi sınırlandırılmış ve bu tür sözleşmelerin kurulabilmesi; işin belirli süreli olması⁴, belli bir işin tamamlanması⁵ ve belli bir olgunun ortaya çıkması⁶ gibi "**objektif koşullar**"ın var

²Hamdi Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2005, s.250

³Y.9.HD., 8.11.2004 Tarih, E.2004/7169, k.2004/25141, Y.9.HD. 10.04.1995 Tarih, E.1995/11476, K.1995/12308)

⁴İşin belirli süreli olma özelliği, işin niteliğinden kaynaklanmalıdır. Belirli tarihlerde ve belirli bir yerde yapılacak seminer, konferans, panel, yemek, düğün gibi bir organizasyonun düzenlenmesi için işçi çalıştırılması.

⁵İşyerinde sürekli olarak yapılmakta olan asıl veya yardımcı işlerin dışında, ayrıca ortaya çıkan ve devamlılık özelliği taşımayan, geçici niteliği olan işler bu kapsamda değerlendirilmelidir. Bir bilgisayar yazılım programının yapılması, ev veya büro mobilyaların montajının yapılması, bahçe düzenleme işinin yapılması gibi işler için işçi çalıştırılması.

⁶İşyerinde veya işletmede sürekli olarak yapılmakta olan asıl veya yardımcı işlerde çalıştırılan işçilerin

olmasına bağlanmıştır.⁷

Belirli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif koşullardan birinin varlığı halinde; sözleşmenin tarafları gün, hafta, ay, yıl gibi zaman birimlerine dayalı iş sözleşmesi yapabilirler.⁸ Ancak taraflarca belirli bir süre belirlenememiş olunmakla birlikte, objektif koşulların ışığında iş sözleşmesinin sona erme zamanının öngörülebildiği durumlarda bu tür sözleşmelerin de belirli süreli olduğunun kabulü gerekmektedir. Bu gibi durumlarda iş sözleşmesinin belirli süreli olarak kurulabilmesi için sözleşmenin bu nitelikte olduğunun taraflarca ve özellikle de işçi tarafından anlaşılabilir olması gereklidir. Bir başka deyişle, belirli bir sürenin belirlenemediği, ancak objektif koşulların ışığında iş sözleşmesinin sona erme zamanının öngörülebildiği durumlarda dahi iş sözleşmesinin ne zaman sona ereceği, nesnel olarak yeterince açık biçimde saptanabilir olmalı ve işverenin keyfiyetine bırakılmamalıdır.⁹

Mevzuatımızda belirli iş sözleşmelerinin yapılmasını zorunlu kılan ve buna imkan tanıyan bazı özel yasal düzenlemeler bulunmaktadır. Bu gibi yasal düzenlemelerin bulunduğu durumlarda, belirli iş sözleşmesinin kurulabilmesi noktasında İş Kanununda belirtilen objektif nedenlerin bulunması gerekli değildir.

Sözleşme tarafları belirli bir süre belirtmek suretiyle yaptıkları iş sözleşmesini belirli süreli olarak kabul etseler bile, yukarıda belirtilen objektif koşulların bulunmadığı ve belirli süreli sözleşme düzenlenmesi gereğiyle ilgili özel bir yasal düzenlemenin de olmadığı durumlarda, sözkonusu sözleşme belirsiz süreli sayılır.¹⁰ Belirli süreli olarak düzenlenmiş olmakla birlikte, belirsiz süreli sayılan sözleşmeler hakkında bu tür sözleşmelerin hukuki rejimi geçerli olur.

Bunun yanı sıra, işçinin belirsiz iş sözleşmesiyle elde edeceği bazı hakları engellemek amacıyla yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri, hakkın kötüye kullanılması olarak kabul edilmektedir. Bu noktada belirtmek gerekir ki, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle başlayan bir çalışmanın belirli süreli sözleşmeye dönüşmesi için "esaslı bir

arizi bir takım nedenlere çalışmaması durumunda geçici olarak ortaya çıkan olgudur. Hastalık, kaza, hamilelik, askeri manevra veya başka bir durumun ortaya çıkmasına bağlı olarak izinli olan ve iş akdi askıya alınan işçinin yerine bir süre için başka bir işçinin belirli süreyle çalıştırılması gibi.

⁷Y.9.HD., 4.7.2005 Tarih, E.2005/21151, K.2005/23598, Y.9.HD., 5.5.2005 Tarih, E.2005/12170, K.2005/15792

⁸A. Murat Demircioğlu, Tankut Centel, **İş Hukuku**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 10. Baskı, İstanbul, 2005, 80-81

⁹Tankut Centel, **Bireysel İş Hukuku**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 1992, Cilt, 1, s.83

¹⁰Y.9.HD., 12.3.2007 Tarih, E.2007/20114, K.2007/6285, Y.9.HD., 22.1.2007 Tarih, E.2006/27685, K.2007/120, Y.9.HD., 16.5.2005 Tarih, E.2005/13899, K.2005/16747, Y.9.H.D, 12.5.2005 Tarih, E.2005/14221, K.2005/16526, Y.9.HD., 21.4.2005 Tarih, E.2005/12959, K.2005/14908, Y.9.HD., 24.3.2005 Tarih, E.2004/18955, K.2005/9151 (Dipnotta belirtilen Yargıtay Kararların tam metni için www.kazanci.com.tr internet adresine bakılabilir.)

nedenin" ve "haklı bir gerekçenin bulunması" gerekmektedir.^{11,12}

Belirli süreli iş sözleşmesine dayalı olarak çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olması nedeniyle belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye (İş K.12/3) göre farklı işleme tabi tutulamaz(İş K.12/1).

Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçütü dikkate alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerin, işçinin çalıştığı süreyle orantılı olarak verilmesi gerekmektedir(İş K.12/2). Örneğin, işyerinde haftalık çalışma süresi 45 saat olan tam süreli çalışan işçi yılda 60 YTL yakacak yardımı alıyorsa, haftada 15 saat kısmi süreli çalışan işçiye aynı yardımın 20 YTL olarak ödenmesi gerekmektedir.

Herhangi bir çalışma koşulundan yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem şartı arandığında, belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulanmasını haklı kılacak bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır(İş K.12/2). Daha açık bir ifadeyle, işçinin kıdemini göz önünde tutularak hesaplanan kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izinlerde veya iş sözleşmesiyle kıdeme bağlı olarak getirilen diğer hakların verilmesi (kullandırılması) noktasında, işverence belirli süreli iş sözleşmeleri ile belirsiz süreli sözleşmelerine göre çalışan işçiler arasında bir ayırım yapılmaması gerekmektedir.

4. ZİNCİRLEME YAPILAN BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ

Belirli süreli iş sözleşmeleri, esaslı bir neden olmadıkça birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Esaslı bir neden (işin belirli süreli olması, belli bir işin tamamlanması, belli bir olgunun ortaya çıkması) olmadığı halde belirli süreli olarak yapılan iş sözleşmeleri, başlangıçta itibaren belirsiz süreli kabul edilir. (İş K.11/2-3) Zincirleme olarak yapılan iş sözleşmelerinin geçerli sayılabilmesi "esaslı bir nedenin" varlığına bağlıdır. Zincirleme iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren esaslı nedenin devamı süresince, belirli süreli iş sözleşmesi uzatılabilir veya yenisi yapılabilir. Bu durumda, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasına dayanak olan "esaslı nedenin" varlığı devam ettiği için, zincirleme olarak yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri belirsiz süreli sözleşmelere dönüşmez.¹³

¹¹Fevzi Demir, **En son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, Birleşik Matbaacılık, 4.Baskı, İzmir, Ekim 2005, s.40

¹²Y.9.HD., 28.6.2004 Tarih, E.2004/15915, K.2004/15915, Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışmakta iken, davalı işveren bünyesinde oluşturulan birimde üst düzey yönetici olarak çalıştırılmak üzere tüm hakları ödendikten sonra yapılan bir yıllık belirli sözleşme, esaslı bir nedene dayandığından belirsiz süreli sözleşmenin devamı sayılmaz. (Y.9.HD., 20.11.2003 Tarih, E.2003/19338, K.2003/19593)

¹³Süresi belirli hizmet sözleşmesinin zincirleme yapılmasını haklı kılan nedenlerin varlığı, onların belirsiz süreli hizmet sözleşmesine dönüşmesine neden olmaz. (Y.9.HD., 3.6.1980 Tarih, E.1980/998, K.1980/6689),

Borçlar Kanununun 339' uncu maddesine göre belirli bir süre için yapılan hizmet akdinin, belirlenen sürenin sonunda taraflarca karşılıklı susmak suretiyle devam ettirildiği durumlarda, hizmet akdi, bir sene için ve en fazla aynı süreyle sınırlı olarak yenilenmiş sayılır. Yine, sözleşmenin feshinin belirli bir ihbar süresine bağlanmış olması durumunda, sözleşme taraflarının sözleşmenin feshine yönelik herhangi bir ihbarda bulunmadığı durumlarda da sözleşme aynı süreyle yenilenmiş sayılır.¹⁴

Belirli süreli iş sözleşmelerinin esaslı bir nedene bağlı olmadan, özel kanunlardaki hükümler gereği kurulması durumunda, zincirleme olarak düzenlenen iş sözleşmeleri belirsiz süreli sözleşmeye dönüşmezler. Örneğin, Türk Ticaret Kanununun 314 ve 344' üncü madde hükümleri gereği anonim şirket müdürleriyle belirli süreli (3 yıl) sözleşme yapılması gerektiğinden, bu sözleşmelerin yenilenmesi durumunda dahi, bu sözleşmeler belirsiz süreli iş sözleşmelerine dönüşmezler.

Yine, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun 9' uncu maddesinde, özel öğretim kurumlarında çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile kurucu veya kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmelerinin, en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yönetmelikle belirlenen esaslara göre yazılı olarak yapılması zorunlu olduğundan, eğitim personeliyle yapılan sözleşmelerin zincirleme belirli süreli yapılması halinde dahi, bu sözleşmeler belirsiz süreli iş sözleşmelerine dönüşmezler.

Çalışma hayatında işverenlerin işçilere karşı yerine getirmek zorunda olduğu bazı hak ve yükümlülüklerden kurtulabilmek için ortada esaslı bir neden olmadığı halde sıkça belirli süreli sözleşme yapmak yoluna gittiği görülmektedir. Esaslı bir neden olmadan ve işin niteliğine aykırı olarak iş sözleşmelerinin belirli süreli yapılamamasına yönelik kanun koyucu tarafından konulan hükmün nedeni, işçilerin feshe karşı daha etkin korunmasıdır.

Yargıtay, zincirleme iş sözleşmeleriyle ilgili verdiği kararlarında, işverenlerin iş kanununun getirdiği bazı yükümlülüklerden kurtulmak amacıyla zincirleme iş sözleşmeleri yapmalarını Medeni Kanununun 2' nci maddesinde yazılı dürüstlük kuralına aykırı ve sözleşme hakkının kötüye kullanılması niteliğinde bulmuştur.¹⁵ Bu görüşün

Daha önce uzun yıllar belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan davacının tüm hakları ödenmek suretiyle sözleşmesi feshedildikten sonra kendisiyle üst düzey yönetici olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılması, belirsiz süreli iş sözleşmesinin devamı niteliğinde değildir. (Y.9.HD., 20.11.2003 Tarih, 2003/19338, K.2003/19592)

¹⁴Y.HGK., 21.12.2005 Tarih, E. 2005/11-630, K. 2005/737, Y.HGK, 26.12.2001 Tarih, E. 2001/9-1175 K., 2001/1166, Y.9.HD., 1.2.2005 Tarih, E. 2004/7476, K. 2005/2741, Y.9.H.D, 8.11.2004 Tarih, E. 2004/7169 K. 2004/25141, Y.9.YHD., 29.1.2004 Tarih, E. 2003/12091 K. 2004/1480, Y.9.HD., 12.6.2003 Tarih, E. 2003/477 K. 2003/11246, Y.9.HD., 5.6.2003 Tarih, E. 2003/267 K. 2003/10146 (Dipnotta belirtilen Yargıtay Kararların tam metni için www.kazanci.com.tr internet adresine bakılabilir.)

¹⁵Fevzi Demir, **En son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, Birleşik Matbaacılık, 4.Baskı, İzmir, Ekim 2005, s.41

sonucu olarak da, esaslı bir nedene dayanmadan zincirleme olarak belirli süreli iş sözleşmelerinin belirsiz süreli sözleşmelere dönüşeceğini kabul etmiştir.¹⁶

5. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN SONA ERMESİ

4857 sayılı İş Kanununda belirli süreli iş sözleşmelerinin düzenlenmesi, kurulması ve sözleşmenin işverene yüklediği sorumluluklar anlamında ayrıntılı yapılan düzenlemeler, anılan sözleşmelerin sona ermesi konusunda yapılmamıştır.

Belirli süreli iş sözleşmeleri nitelikleri gereği ne zaman veya hangi durumda (işin bitmesi vb.) sona ereceği belli olup, belirsiz süreli iş sözleşmeleri gibi ucu açık sözleşmeler değildir. Bu durumda, aksi kararlaştırılmadığı sürece, sözleşmenin sona ereceği tarih belli olduğundan, sürenin dolmasıyla birlikte sözleşme kendiliğinden sona erecektir.

Daha öncede belirtildiği üzere, 4857 sayılı kanunda belirli süreli iş sözleşmelerinin sona ermesi konusunda usul yönünden herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Bu nedenle, belirli süreli iş sözleşmelerinin; süresi, süresi sonunda sona ermesi, yenilenmesi, süresinden önce taraflardan birisince sona erdirilmesi durumlarında doğacak hukuki sonuçlar ve uygulamaya yönelik hususlar yargı kararları ve yorum yoluyla ortaya konulmaktadır.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin, kısmi süreli, tam süreli veya çağrı üzerine çalışma esasına dayalı olarak yapılmasının bu sözleşmenin sona ermesi durumunda, işçi ve işveren açısından ortaya çıkan sonuçları anlamında bir farklılık bulunmamaktadır.

Deneme süreli olarak yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin deneme süresi içinde, işçi veya işveren tarafından tek taraflı olarak feshi durumunda; işveren veya işçi karşı tarafa öneli fesih bildiriminde bulunmak veya karşı taraftan herhangi bir tazminat talep etmek durumunda değildir.^{17,18}

Belirli süreli iş sözleşmelerinin düzenlenmesi ve kurulmasıyla ilgili hususlar 4857 sayılı İş Kanununda düzenlendiğinden, bu nitelikteki sözleşmelerle ilgili hukuki

¹⁶Y.9.HD., 11.6.2007 Tarih, E.1997/7996, K.1997/18353, Y.9.HD., 12.3.2007 Tarih, E.2006/20114, K.2007/6285, Y.9.HD., 13.2.2007 Tarih, E.2006/32500, K.2007/3291, Y.9.HD., 5.2.2007 Tarih, E.2006/30127, K.2007/2013, Y.9.HD., 22.1.2007 Tarih, E.2006/27685, K.2007/120, Y.9.HD., 2.5.2006 Tarih, E.2006/10643, K.12286 (Dipnotta belirtilen Yargıtay Kararların tam metni için www.kazanci.com.tr internet adresine bakılabilir.)

¹⁷Cevdet İlhan Günay, İş Hukuku (Yeni İş Yasaları), Yetkin Yayınları, 4.Baskı, Ankara, 2005, s.311, Şahin ÇİL, 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, Turhan Kitabevi, Ankara, Haziran-2004, Cilt 1, s. 165,

¹⁸"Deneme süresi içinde akdin feshinde tazminat hakkı yoktur." (Y.9.HD.,24.4.1996 Tarih, E.1995/35258, K.1996/9448)

uygulamalarda bu kanun hükümlerinin dikkate alınması gerekmektedir. Ancak, bu nitelikte sözleşmelerin sona erme usul ve esasları 4857 ayılı kanunda düzenlenmediğine göre, bu konuda yapılacak değerlendirmelerin Borçlar Kanunu çerçevesinde yapılması gerekmektedir.

5.1. Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Süresinde Sona Ermesi

Borçlar Kanununun 338' inci maddesinde, "*Hizmet akdi, muayyen bir müddet için yapılmış yahut böyle bir müddet için maksut olan gayesinden anlaşılakta bulunmuş ise, hilâfi mukavele edilmiş olmadıkça feshi ihbara hacet olmaksızın bu müddetin müruriyle, akit nihayet bulur.*" denilmektedir.

Buna göre, iş sözleşmesinin belirli bir süre için yapıldığı veya açıkça bir süre belirtilmemiş olunmakla birlikte hedeflenen amaçtan bir sürenin anlaşıldığı durumlarda, sürenin geçmesiyle sözleşme kendiliğinden son bulur. Sözleşme taraflarınca aksi kararlaştırılmadıkça, sürenin bitiminden önce sözleşmenin sona ereceğine dair bir bildirimde bulunmaya da gerek yoktur.¹⁹

Belirli süreli iş sözleşmesinde zaman ve tarih belirtilmeyip, sözleşmenin süresinin, belirli bir işin tamamlanması ya da belirli bir olgunun ortaya çıkmasına bağlandığı durumlarda; sözleşme kararlaştırılan şartın gerçekleşmesiyle sona erer.²⁰ Örneğin, inşaatı bitmiş bir evin iç dekorasyonunu yapmak için çalıştırılacak işçi ile sadece sözkonusu dekorasyon işinin devam edeceği süre için sözleşme yapılmış ise, dekorasyon işi bitince sözleşme kendiliğinden sona erer.

Borçlar Kanununun 338' inci maddesindeki "hilafına mukavele edilmiş olmadıkça" ifadesinin, sözleşmenin süresinden önce feshedilebileceği anlamını değil, sözleşmenin süresinin uzatılmayacağı koşulunu kast ettiği ve bu gibi bir durumda sözleşmenin uzatılmayacağına kabul edileceği şeklinde anlaşılması gerekmektedir.²¹

Yine Borçlar Kanununun 339' uncu maddesinde "*Muayyen bir müddet için yapılan hizmet akdi bu müddetin mürurundan sonra her iki tarafın sükutu ile temdit edildiği takdirde, akit aynı müddet ve fakat nihayet bir sene için tecdit edilmiş sayılır.* Akdin feshi ihbar vukuuna mütevakkıf iken iki taraftan hiç biri ihbar etmemiş ise, akit, tecdit edilmiş sayılır." denilmektedir. Buna göre, belirli süreli olarak yapılan iş sözleşmeleri sürenin geçmesine ve sözleşmenin sona ermesine rağmen işçi işinde çalışmaya devam eder ve işveren de buna ses çıkarmazsa, bu durumda sözleşme aynı şartlarda yenilenmiş olur.

¹⁹Kamil Turan, **Ferdi İş Hukuku**, Kamu-İş, Ankara, 1993, s.120

²⁰age., s.121

²¹Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, Legal Yayıncılık, 3.Baskı, İstanbul, 2006-Ekim, s.55

Belirli sürenin geçmesinden sonra tarafların davranışlarıyla yenilediği kabul edilmiş olan iş sözleşmesi, aynı süreli olarak ve en çok bir yıl yenilenmiş sayılır. Bir başka deyişle, sona eren belirli süreli iş sözleşmesi bir yıldan az bir süre için yapılmışsa, yeni sözleşmenin süresi de aynı olacaktır; önceki sözleşmenin süresi bir yıl ve daha fazla ise, yeni sözleşme bir yıl için yenilenmiş sayılacaktır.

Borçlar Kanununun 343' üncü maddesine göre; Bir hizmet akdi, bir tarafın yaşadığı sürece yahut on yıldan fazla bir süre için yapılmış ise, işçi, bu akdi on yıl geçtikten sonra her zaman ve bir aylık bildirim süresine uymak şartıyla feshedebilir. İşçi, kendisine tanınan bu fesih hakkını kullandığı zaman, işçiden süresinin bitiminden önce sözleşmeyi sona erdirdiği için tazminat da istenemez.²²

Belirli süreli iş sözleşmeleri sürenin sonunda kendiliğinden sona ererken, kural olarak sözleşme tarafları açısından herhangi bir ihbar ile kötü niyet ve kıdem tazminatı ödenmesi sonucunu doğurmaz.²³

5.2. Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Süresinden Önce Feshi

İşçi ve işveren arasında düzenlenen iş sözleşmeleri, işçinin fiilen çalışmaya başlamasıyla taraflar açısından hüküm doğurmaya başlamaktadır. Belirli süreli iş sözleşmeleri gerek işçi ve gerekse de işveren tarafından süresinden önce haklı bir nedene veya haklı bir neden olmaksızın tek taraflı feshedileceği gibi, karşılıklı anlaşmayla da feshedilebilir.

Aşağıda, "belirli süreli iş sözleşmelerinin haklı nedenle veya haklı bir neden olmadan feshi ve sonuçları ayrı başlıklar altında incelenmiştir.

5.2.1. Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Haklı Nedenle Süresinden Önce Feshi ve Sonuçları

Belirli süreli iş sözleşmeleri, haklı bir nedenin bulunması durumunda tek yanlı olarak derhal feshedilebilirler. Sözleşme taraflarından birisi, haklı bir nedenin varlığı halinde, daha açık bir ifadeyle, iş sözleşmesinin bu şartlarla devamının ilgili taraf açısından artık çekilmez bir hal almış olması durumunda, belirli süreli iş sözleşmesinde belirtilen sürenin bitimi beklenilmeden bu ilişkiye son verilebilir.

²²"Belirli süreli hizmet akitleri; sözleşmenin kurulduğu zaman taraflar arasındaki hukuki ilişkinin sona erdiği anın bilindiği yada öngörülebildiği bir hukuki durumu düzenler. İhbar tazminatı, İş Kanunu 13/C maddesinde belirsiz süreli hizmet akitlerinin sona erdirilmesinde ihbar önellerine uyulmaması hallerinde diğer tarafa ödenmek üzere öngörüldüğü için belirli süreli hizmet akdinin haksız feshi durumunda dahi ihbar tazminatı hakkı doğmaz." (Y.9.HD., 9.12.2002 Tarih, E.2002/8670, K.2002/23433)

²³Fevzi Demir, A. Nazım Sözer, H. Hadi Sümer, **Eğitim Semineri Notları**, Türkiye Haber İş Sendikası, Ankara, Yayın No: 25, 2005, s.18

Belirli süreli iş sözleşmesinin, işçi ve işveren yönünden derhal feshine olanak sağlayan haklı nedenler 4857 sayılı İş Kanununun 24' ncü maddesinde işçi, 25' inci maddesinde işveren açısından ayrı ayrı ve ayrıntılı olarak sayılmıştır. Bu noktada belirtmek gerekir ki, İş Kanununun 18' inci maddesinde "geçerli nedenle fesih" sadece "belirsiz süreli iş sözleşmesi"ne dayalı olarak çalışan işçiler için kabul edildiğinden, belirli süreli iş sözleşmesine "geçerli bir nedene dayanarak" son verebilmek söz konusu olamayacaktır.

İşçi ve işveren açısından belirli süreli iş sözleşmesini derhal feshini haklı kılan nedenler ana hatlarıyla; sağlık, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri (işçinin tutukluluk, gözaltı gibi nedenlerle işe devamsızlığı) ile zorunlu haller olarak özetlenebilir. Kanunda hem işçi hem de işveren açısından sayılan bu nedenlerin varlığı halinde, taraflar belirli süreli iş sözleşmesini süresinin sona ermesini beklemeden derhal ve ihbar tazminatı olarak feshedebilirler.²⁴

İşveren, belirli süreli iş sözleşmesini haklı nedene dayalı olarak süresinden önce feshettiği takdirde, işçi kıdem ve ihbar tazminatı ile sözleşmenin bakiye süresine ait ücrete hak kazanmamaktadır.²⁵ Ancak, işçi şartları oluşmuş olmak kaydıyla, yıllık ücretli izin alacağını işverenden talep edebilir. Bu durumda işveren yıllık ücretli izin alacağını işçiye ödemek zorundadır.²⁶ Yine, sözleşmenin işveren tarafından haklı nedene dayalı olarak feshinde, sözleşmeye cezai şart konulmuş ise, işveren bu cezai şartı yerine getirilmesini işçiden talep edebilecektir.²⁷

²⁴"Davacının son iki ay ücretinin işverence banka hesaplarına yatırılmaması üzerine sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanununun 24/II-e maddesi gereğince haklı olarak feshettiği anlaşılmaktadır. Sözleşmeyi haklı da olsa fesheden taraf ihbar tazminatı talebinde bulunamayacağından, ihbar tazminatı isteğinin reddi gerekir." (Y.9.HD., 21.3.2007 Tarih, E.2007/4525, K.2007/7007) "Belirli süreli iş sözleşmesinin feshinde ihbar tazminatına hak kazanılamaz." (Y.9.HD., 29.3.2004 Tarih, E.2003/18197, K.2004/6188, Y.9.HD., 26.1.2004 Tarih, E.2003/11650, K.2004/1215)

²⁵"Tek tanık dışında iddiasını ispat yolunda delil getiremeyen davacının babasının felç olması nedeniyle işverenden izin alıp memleketine gittiği ve üç gün sonra işyerine dönmediği kabul edilerek işverenin devamsızlık nedeniyle akti feshi sebebiyle ihbar ve kıdem tazminatlarının reddi yerine kabulü hatalıdır." (Y.9.HD., 18.6.2007 Tarih, E.2006/32928, K.2007/19260)

²⁶"Davacının çalıştığı üç yıllık süre içinde yıllık ücretli izin kullandığı işverence geçerli delillerle kanıtlanmamıştır. Davacının hak ettiği yıllık ücretli izin alacağı bilirkişi raporu ile hesaplanmıştır. Mahkemenin yıllık ücretli izin alacağından 1/4 nispetinde indirim yapması da hatalıdır." (Y.9.HD., 1.7.2004 Tarih, E.2004/4300, K.2004/16295) "Belirli süreli hizmet akti ile çalışma, izin talep edilmesine mani değildir. Hizmet süresine göre hakedilen izin süresi belirlenmeli, kullanılan izinler mevcutsa bunlar indirildikten sonra kullanılmayan ücretli izin alacakları saptanmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir." (Y.9.HD., 31.3.2004 Tarih, E.2003/16673, K.2004/6656)

²⁷"Davacı işveren iş sözleşmesinde öngörülen cezai şartı talep etmiştir. Taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinin II-a maddesinde "Doktorun Hastanenin isteği dışında görevinden ayrılması durumunda, ayrılmadan önce hak ettiği son altı aylık hak ediş miktarı kadar brüt tazminatı hastaneye öder" şeklinde kurala yer verilmiştir. Somut olayda davalı işçinin devamsızlığının ardından işyerinde bir süre çalıştığı tartışmasızdır. Bu hale göre davalı işyerinden ayrılmamış, mazerete dayanmayan devamsızlık sebebiyle iş sözleşmesi işverence feshedilmiştir. Anılan sözleşmede işverenin haklı nedene dayanan feshi halinde

İşveren belirli süreli iş sözleşmesini haklı bir nedene dayalı olarak tek taraflı bir irade beyanıyla süresinden önce feshedebildiği gibi, aynı şekilde işçide feshedebilir. İşçi, belirli süreli iş sözleşmesini haklı bir nedene dayalı olarak feshetmesi halinde dahi ihbar tazminatına hak kazanmamaktadır. Yine, iş sözleşmesinin işçi tarafından feshinde işveren de, işçiden ihbar tazminatı talep edememektedir.²⁸ Ancak şartlar oluşmuşsa, haklı nedene dayalı olarak iş sözleşmesini fesheden işçi, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin alacağı haklarını işverenden talep edebilecektir. Sözleşmeye cezai şart konulmuş ise, iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedene dayalı olarak feshinde, işçi işverenden bu cezai şartın yerine getirilmesini talep edebilecektir.²⁹

5.2.2. Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Haklı Neden Olmadan Süresinden Önce Feshi ve Sonuçları

İş sözleşmeleri her zaman taraflardan birinin haklı bir neden ileri sürmesiyle sona ermezler. Sözleşme taraflarından biri, tek taraflı olarak ve herhangi bir gerekçe ileri sürmeden veya ileri sürdüğü gerekçe haklı olmadığı halde iş sözleşmesini feshedebilir. Belirli süreli iş sözleşmesinin tarafları, sözleşmenin sona erme veya işin bitimi tarihine kadar sözleşmeyi feshetmemeyi karşılıklı olarak kabul ve taahhüt etmişlerdir. İş sözleşmesinin belirlenen süre beklenilmeden taraflardan birisince feshedilmesi durumunda, fesheden taraf karşı tarafın uğrayacağı zararı karşılamakla yükümlüdür.

cezai şart ödeneceğine dair bir kurala yer verilmemiştir. Sözleşme hükümünün işçi aleyhine olarak genişletilmesi de mümkün olmaz. Böyle olunca mahkemece, davacı işverenin cezai şart talebinin reddi bu gerekçeyle yerinde olmuştur." (Y.9.HD., 14.3.2006 Tarih, E.2005/38090, K.2006/6556), "Dava, istifa etmek suretiyle ayrılan davalı işçiden iş sözleşmesinde kararlaştırılmış olan cezai şartın tahsili istemine ilişkindir. Davacı işçinin iş sözleşmesinin bitiminde işyerinden ayrılacağını bildirdiği hususu kanıtlanamadığı gibi, henüz 3 yıllık iş sözleşmesi bitmeden ayrıldığına göre iş sözleşmesinde öngörülen cezai şartı davalı işçi ödemek zorundadır. Davacı işveren, davalının istifasının ardından aynı gün başka şirkette çalışmaya başladığını ileri sürerek iş sözleşmesinde belirtilen rekabet yasağının ihlalinin kaynaklanan 60.000 USD cezai şartı da talep etmiştir. Mahkemece, anılan istekle ilgili olarak herhangi bir gerekçe gösterilmeksizin isteğin reddi hatalı olmuştur. İş sözleşmesinde öngörülen rekabet yasağından kaynaklanan cezai şart koşullarının oluşup oluşmadığı değerlendirilmeli ve sonucuna göre karar verilmelidir." (Y.9.HD., 12.7.2005 Tarih, E.2005/2189, K.2005/24839)

28"...İşveren tarafından sözleşmeyi fesheden davalı hemşireden ihbar tazminatı istenebilir istenemeyeceği konusu üzerinde durulmalıdır. 1475 sayılı İş Kanununun 13. maddesi uyarınca ihbar tazminatının süresi belirsiz sözleşmeler için söz konusu olduğu açıktır. Bu bakımdan belirli süreli sözleşmelerde taraflardan biri veya diğeri ihbar tazminatı isteğinde bulunamaz. Bunun sonucu olarak somut olayda bu tazminatın reddine karar verilmesi gerekir." (Y.9.HD., 9.5.2002 Tarih, E.2001/20847, K.2002/7404)

29"İş sözleşmesinin 5.maddesinde sözleşmeyi haksız olarak fesheden tarafın karşı tarafa cezai şart ödeyeceği kararlaştırılmıştır. Sözleşmenin işçi tarafından haklı feshi halinde cezai şartın işverence ödeneceğine dair bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Mahkemece sözleşmenin davacı işçi tarafından haklı nedenle feshedildiği kabul edildiğine göre sözleşmede geçen cezai şartın hüküm altına alınması imkanı da bulunmamaktadır. Bu nedenle davacının cezai şart isteğinin reddinde karar verilmesi gerekirken kabulü hatalıdır." (Y.9.HD., 27.10.2004 Tarih, E.2004/5632, K.2004/24444)

Belirli süreli iş sözleşmelerinin haklı bir neden olmadan süresinden önce feshi halinde, bildirim öneli verilerek veya bildirim öneline ilişkin ücretin peşin ödenmek suretiyle işçi ya da işveren tarafından feshi kanunen mümkün değildir. Ancak, bu konuda borçlar kanununun 343' üncü maddesinde istisnai bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre; bir hizmet akdi, bir tarafın yaşadığı sürece veya on seneden fazla süreli olarak yapılmış ise işçi, bunu on sene geçtikten sonra her zaman ve bir aylık bir ihbar müddetine uymak suretiyle tazminat dahi vermeden tek taraflı olarak feshedebilir.

Bildirim öneli verilmesi veya bildirim öneline ilişkin ücretin peşin ödenmesi suretiyle sözleşmenin feshi hakkı, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde taraflara tanınmıştır. (İş K.17) Bu bağlamda, süresinden önce feshedilen belirli süreli iş sözleşmelerinde, ihbar tazminatına hükmedilmez.³⁰ Ancak, işin niteliği gereği ve esaslı bir neden olmadıkça birden fazla zincirleme yapılmış belirli süreli iş sözleşmeleri belirsiz süreli sayılacağından, sözleşmenin feshi durumunda bildirim süresine ilişkin ihbar tazminatının ödenmesi gerekir.³¹

Belirli süreli iş sözleşmelerinin süresinden önce haklı bir neden olmaksızın işveren ya da işçi tarafından feshedilmesi durumunda, "fesih hakkının doğmamış" olması nedeniyle fesih hakkının kötüye kullanılması değil, "haksız fesih" söz konusudur. Fesih hakkının kötüye kullanılmasıyla haksız fesih arasındaki en önemli fark, birinci durumda doğmuş olan fesih hakkının dürüstlük kurallarına aykırı biçimde kullanılması, ikinci durumda ise, fesih hakkı doğmadığı halde bu hakkın kullanılmasıdır. Belirli süreli iş sözleşmelerinin süresinden önce haklı bir neden olmaksızın taraflardan birisince feshedilmesi halinde, "**kötüniyet tazminatı**" değil "**haksız fesih tazminatı**" sözkonusu olacaktır.³²

Belirli süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı bir neden olmadan tek taraflı irade beyanı ile feshedilmesi durumunda, sözleşme bitimi için öngörülen süre ile sözleşmenin feshedildiği tarih arasında işçinin yoksun kaldığı ücretinin talep edilmesi halinde ödenmesi gerekmektedir. Yargıtay, belirli süreli iş sözleşmesinin fesih tarihin-

³⁰"Davacının davalıya ait dershanede öğretmen olarak belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı dosya içindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Taraflar arasındaki sözleşmeler 625 sayılı yasa uyarınca birer yıllık süre ile yapıldığından, birden fazla sayıda yenilenmesi halinde dahi sözleşmenin belirsiz süreli hale dönüşmesi mümkün değildir. Böyle olunca davacı işçinin ihbar tazminatına hak kazanması söz konusu olmaz." Y.9.HD., 1.2.2005 Tarih, E.2004/7567, K.2005/2746) "Davacı işçi belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştığından ihbar tazminatına hak kazanılmasına olanak bulunmamaktadır." (Y.9.HD., 12.4.2005 Tarih, E.2004/18480, K.2005/12960)

³¹"İkiden fazla üst üste yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri arada kısa fasıla bulunsa da belirsiz süreli hizmet akdini gündeme getirir. Bu nedenle belirsiz süreli hale gelen iş sözleşmesinin davalı tarafça ihbar öneli verilmeksizin feshi sonucunda ihbar tazminatına da karar vermek gerekir." (Y.9.HD., 30.6.2003 Tarih, E.2003/1553, K.2003/12237)

³²Ancak öğretide ve genel anlamda, "haksız fesih tazminatı" yerine "kötüniyet tazminatı" olarak kabul edilmektedir.

den belirlenen sürenin bitimine kadar olan işçi ücretinin bir bakıma "**tazminat**" olduğu görüşündedir.³³

İş sözleşmesinin süresinden önce haksız olarak feshedilmesi nedeniyle işçinin işverenden talep edebileceği bir nevi tazminat niteliğindeki bakiye ücret alacağından, Borçlar Kanununun 325' inci maddesi gereğince sebepsiz zenginleşmenin önlenmesine yönelik olarak bu süre içinde elde ettiği kazançlarının düşülmesi gerekmektedir.³⁴ Yine Borçlar Kanununun anılan maddesi gereği, işçinin işi yapmaması nedeniyle tasarruf ettiği veya kazanmaktan kasten feragat ettiklerinin de işverenden talep edebileceği tutardan mahsubu gerekmektedir.

Belirli süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı bir neden olmadan süresinden önce feshi, sözleşmenin işveren tarafından haksız olarak feshinden farklıdır. Belirli süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız feshi durumunda, işçi sözleşmenin bitimine kadar olan ücretini talep edebilmekte iken, sözleşmenin işçi tarafından feshinde işverenin işçiden talep edebileceği tutar; işçinin çalıştırılmaması nedeniyle uğranılan zarar kadar olacaktır. İşverenin işçiden uğradığı zarar karşılığı tazminat isteyebilmesi için sözleşmenin belirli süreli olması yeterlidir. Belirli süreli iş sözleşmesinin kısmi süreli veya çağrı esasına dayalı olarak yapılmış olması sonucu değiştirmemektedir.

Belirli süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız olarak feshi durumunda, sözleşmeye konulan cezai şartın karşılığının yerine getirilmesini işçi isteyebilir. Aynı durum sözleşmenin işçi tarafından feshi durumunda, işveren için de geçerlidir.³⁵

³³"Taraflar arasındaki akit belirli süreli hizmet akti vasfını kaybetmeden haklı neden bulunmadığı halde işveren tarafından feshedildiği anlaşıldığından davacı bakiye hizmet süresi ile ilgili ücret ve ikramiye alacaklarını talep edebilir. İhbar tazminatının ödenmiş olması belirli süreli hizmet aktinin belirsiz süreli hizmet aktine dönüştürmez. Ödenen ihbar tazminatı hak kazanılacak bakiye süreye ait ücret ve ikramiyeden indirilebilir."(Y.9.HD., 30.1.2003 Tarih, E. 2002/12236 K. 2003/970 T. 30.1.2003), "İşverenin haklı bir neden olmadan, belirli süreli hizmet akdini süre bitiminden önce sona erdirmesi durumunda, işçinin hizmet sözleşmesinin feshinden sonraki süreyle ilgili ücret istemi kabul edilmelidir. (Y.9.HD., 3.6.1997 Tarih, E. 1997/7562 K. 1997/10641)

³⁴"Belirli süreli hizmet akdi ile çalışan işçi, iş akdinin feshi halinde geri kalan süre için talepte bulunabilir. Bu tazminatın nasıl belirleneceği hususunda İş Kanunu'nda hüküm bulunmadığından Borçlar Kanunu'nun 325. maddesinde yazılı esaslar çerçevesinde tazminat miktarı tespit edilmelidir. Davacının bu süre içinde diğer işte kazandığı ya da kazanmaktan kasten feragat ettiği alacaklar ile bu işte çalışmamaktan dolayı tasarruf ettiği miktarlar belirlenmeli ve buna göre uygun bir indirimle gidilmelidir." (Y.9.HD., 7.7.2004 Tarih, E. 2004/3600 K. 2004/17316), "Davacı, dava konusu dönemde işe girmiş ve kazanç elde etmiştir. Mahkemece bu yön üzerinde durularak, SSK sicil kaydındaki işveren ve işverenden aldığı ücret araştırılmalı, aldığı kazanç belirlenmeli, bakiye ücret alacağından mahsup edilmeli ve hüküm kurulmalıdır." (Y.9.HD., 3.10.2005 Tarih, E.2005/1049 K. 2005/31960), Y.9.HD., 29.12.1997 Tarih, E.1997/21060, K.1997/22846, Y.9.HD., 3.12.1997 Tarih, E.1997/16749, K.1997/20080, Y.9.HD., 23.6.1997 Tarih, E.1997/7658, K.1997/12575, Y.9.HD., 4.7.1996 Tarih, E.1996/2439 K.1996/15373

³⁵"Dava, istifa etmek suretiyle ayrılan davalı işçiden iş sözleşmesinde kararlaştırılmış olan cezai şartın tahsili istemine ilişkindir. Davacı işçinin iş sözleşmesinin bitiminde işyerinden ayrılacağını bildirdiği hususu

5.3. Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Sona Ermesinin İş Güvencesi Karşısındaki Durumu

İş güvencesi kavramı, 4773 sayılı Kanun ile kapsamlı olarak çalışma hayatımıza girmiş, daha sonra ise 4857 sayılı İş Kanunu ile bu konudaki düzenlenmeler yapılmıştır. 4857 sayılı İş Kanununun 18' inci maddesinde iş güvencesinin şartları belirtilmiştir. Buna göre, iş güvencesinden yararlanabilmesinin en önemli koşullarından birisi işçinin işyerinde "belirsiz süreli iş sözleşmesi" ile çalışıyor olması gerekmektedir. İş sözleşmesinin kısmi veya tam zamanlı olması bu noktada önemli değildir.

İş güvencesi, İş Kanununda sadece belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışanlara tanınmış bir haktır. Dolayısıyla, belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin gerek kendileri ve gerekse de işverenlerinin iradelerine bağlı olarak feshi durumunda, işçi "iş güvencesi" hükümlerinden yararlanamayacaktır.^{36,37}

6. SONUÇ

Çalışma hayatında belirli veya belirsiz süreli olmak üzere iki şekilde yapılan iş sözleşmeleri, çalışma şekilleri bakımından tam süreli, kısmi süreli, deneme süreli vb. türlerde yapılabilmektedir. Sözleşmelerin belirli veya belirsiz süreli olması, işçi ve işveren açısından özellikle de sözleşmenin sona ermesi durumunda ciddi sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. İş sözleşmesinin belirli süreli yapılabilmesi için 4857 sayılı İş Kanununda belirtilen objektif koşulların oluşmuş olması gerekmektedir.

Belirli süreli iş sözleşmeleri, öngörülen tarihte kendiliğinden sona erdiğinden, sözleşme tarafları açısından herhangi bir tazminat ve cezai şartın ödenmesi sonucunu doğurmamaktadır.

İşçi ve işveren açısından belirli süreli iş sözleşmesinin derhal feshini haklı kılan nedenlerin varlığı halinde, taraflar tek taraflı olarak sözleşme süresinin sona ermesini

kanıtlanamadığı gibi, henüz 3 yıllık iş sözleşmesi bitmeden ayrıldığına göre iş sözleşmesinde öngörülen cezai şartı davalı işçi ödemek zorundadır. Davacı işveren, davalının istifasının ardından aynı gün başka şirkette çalışmaya başladığını ileri sürerek iş sözleşmesinde belirtilen rekabet yasağının ihlalinden kaynaklanan 60.000 USD cezai şartı da talep etmiştir. Mahkemece, anılan istekle ilgili olarak herhangi bir gerekçe gösterilmeksizin isteğin reddi hatalı olmuştur. İş sözleşmesinde öngörülen rekabet yasağından kaynaklanan cezai şart koşullarının oluşup oluşmadığı değerlendirilmeli ve sonucuna göre karar verilmelidir." (Y.9.HD., 12.7.2005 Tarih, E.2005/2189 K. 2005/24839)

³⁶Y.9.HD., 13.2.2007 Tarih, E.2006/32500, K.2007/3291, Y.9.HD., 5.2.2007 Tarih, E.2006/31127, K.2007/2013, Y.9.HD., 22.1.2007 Tarih, E.2006/27685, K.2007/120

³⁷"Davacı, feshin geçersizliği ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Davacının 625 sayılı Kanuna tabi işyerinde öğretmen olarak çalışması ve anılan Kanun uyarınca iş sözleşmesinin belirli süreli olması nedeniyle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi gereğince iş güvencesi hükümlerinden yararlanması mümkün değildir." (Y.9.H.D, 18.1.2006 Tarih, E.2005/36789, K.2006/483), Y.9.HD., 26.9.2005 Tarih, E.2005/21371, K.2005/31251, Y.9.HD., 8.11.2001 Tarih, E.2001/13184, K.2001/17455

beklemeden derhal ve ihbar tazminatsız olarak feshedebilirler. Ancak şartlar oluşmuşsa, işçinin haklı nedene dayalı olarak sözleşmeyi feshi durumunda, kıdem tazminatı hakkını ve yıllık ücretli izin haklarını işverenden talep edebilmektedir. Yine, sözleşmeye cezai şartın konulduğu durumlarda gerek işçi ve gerekse de işveren sözleşmenin feshinde, cezai şartın yerine getirilmesini karşı taraftan isteyebilmektedir.

Belirli süreli iş sözleşmesinin haklı bir neden olmadan işçi veya işveren tarafından tek taraflı olarak feshi halinde; işçi sözleşmenin bitimine kadar olan süreye ait ücretini işverenden talep edebilmekte, işveren ise işçinin çalışmaması nedeniyle uğradığı zararın karşılığını isteyebilmektedir. Yine, sözleşmenin haklı bir nedene dayalı olmadan feshi durumunda, sözleşmeyi fesh eden taraf, diğer tarafa karşı cezai şartı yerine getirmek durumundadır.

İş güvencesi, İş Kanununda sadece belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışanlara tanınmış bir hak olduğundan, belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalışanların iş sözleşmelerinin gerek kendileri ve gerekse de işverenleri tarafından feshi halinde, "iş güvencesi" hükümlerinin uygulanması sözkonusu olmayacaktır.

KAYNAKLAR

- CENTEL Tankut,** **Bireysel İş Hukuku,** Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 1992, Cilt, 1
- ÇİL Şahin,** **4857 sayılı İş Kanunu Şerhi,** Turhan Kitabevi, Ankara, Haziran-2004, Cilt 1
- DEMİR Fevzi,** **En son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması,** Birleşik Matbaacılık, 4.Baskı, İzmir, Ekim 2005
- DEMİR Fevzi, SÖZER A. Nazım, SÜMER H. Hadi,** **Eğitim Semineri Notları,** Türkiye Haber İş Sendikası, Ankara, Yayın No: 25, 2005
- DEMİRCİOĞLU A. Murat,** Centel Tankut, **İş Hukuku,** Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 10. Baskı, İstanbul, 2005
- EYRENCİ Öner, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan,** **Bireysel İş Hukuku,** Legal Yayıncılık, 3.Baskı, İstanbul, 2006-Ekim
- GÜNAY Cevdet İlhan,** **İş Hukuku (Yeni İş Yasaları),** Yetkin Yayınları, 4.Baskı, Ankara, 2005
- MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi,** **İş Hukuku,** Turhan Kitabevi, Ankara, 2005
- TURAN Kamil,** **Ferdi İş Hukuku,** Kamu-İş, Ankara, 1993
- www.kazanci.com.tr