

## Öcal Kemal EVREN

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişi

# Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Objektif Koşul Kavramı

## GİRİŞ

4857 sayılı İş Yasası, esasen 1475 sayılı İş Yasası zamanında da tartışılan ve kısmen de olsa yargı kararlarıyla üzerinde uygulama birlikteliği oluşturulmuş bir konuda yıllar içinde yargı kararlarıyla öngörülen kıstasların yasa metnine işlenmesiyle açıklık getirmiş; belirli süreli iş sözleşmelerinin bağtlanmasında bir objektif koşulun bulunması gerekliliğini aramış, aramakla kalmayıp bu objektif koşulun (koşulların) ne olabileceği, hangi halleri kapsayacağı hakkında belirlemelerde de bulunmuştur.

Kısmen de olsa hakkında yasal bir düzenleme bulunan bu konu pek çok yargı kararında işlenmiş, doktrinde de tartışılmıştır. Ancak açık yasa metinlerinin dışında, nelerin objektif koşul olamayacağına belirtilmesi yoluna gidilerek nelerin objektif koşul olabileceğinin tespit edilmesi gerekmektedir. Bu inceleme yöntemi beraberinde bir dağınıklık yaratmaktadır. Bu dağınıkların bir nedeni de objektif koşulu meydana getiren alt başlıkların birbiri ile olan yakın ilişkisidir.

Ayrıca Yasadaki düzenleme genel olarak belirli süreli iş sözleşmesi başlığı altında incelendiğinden hakkında fazlaca ayrıntıya inilemediği dahi iddia

edilebilir. Öte taraftan konunun ne kadar her olayın özel yapısına göre ele alınması gerekse de, bu noktada belli bir tanımın getirilmesi ve çerçevenin çizilebilmesi olaylara yaklaşımı ve sonuçların değerlendirilmesini nispeten kolaylaştıracaktır.

İncelendiği kadarıyla objektif koşul kavramı belirli süreli iş sözleşmelerinin kurulması noktasında en önemli işleve sahip bir kurumdur. Bu önemi nedeniyle bu çalışmada ele alınan konu ile ilgili yargı kararları da göz önünde bulundurularak bir sistematığın oluşturulması yanında hakkında ayrıntıya girilmesi de amaçlanmaktadır.

Bu amaçla öncelikle belirli süreli iş sözleşmesi konusu genel anlamıyla ele alınacak ve daha sonra objektif koşul kavramı ortaya konulmaya çalışılacaktır.

## 1- GENEL OLARAK BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

Ele alınan objektif koşul kavramına belirli süreli iş sözleşmesinin tanımlanması ve bağtlanması aşamasında kendisine yüklenen işlevi nedeniyle öncelikle belirli süreli iş sözleşmesine kavramına ana hatlarıyla değinmekte fayda bulunmaktadır.

## A) Tanımı

4857 sayılı İş Yasası'nın 8. maddesinin birinci fıkrasında iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi; diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme olarak tanımlanmıştır. Bu tanıma göre sözleşmenin süresi metnin iş sözleşmesi sayılıp sayılmamasına etken değildir. Sadece ikinci fıkraya göre süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı yapılması gerekmektedir. Ancak bu gereklilik dahi yapılan sözleşmenin iş sözleşmesi olup olmadığının tespiti bağlamında pek de işlevsel gözükmemektedir. Devam maddelerde ise iş sözleşmesi türleri hakkında tanım ve hükümlere yer verilmiş; özellikle 9. maddede tarafların iş sözleşmesini, Yasa hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı tutularak, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilmeleri mümkün kılınmıştır.

Tanımlanan iş sözleşmelerinden biri de belirli süreli iş sözleşmesidir. Esasen 11. maddede ayırımın sonuçlarının daha iyi anlaşılabilmesi konusunda belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinin tanımlanmasının yapıldığı görülmektedir. Zira 12. madde hükümleri tam da bu noktada işlev görmektedir.

4857 sayılı İş Yasası'nın 11. maddesinin birinci fıkrasına göre iş ilişkisi eğer bir süreye bağlı olarak yapılmamışsa sözleşme belirsiz süreli sayılmaktadır. Buna göre belirli süreli iş sözleşmesi sözleşmenin devam edeceği sürenin baştan veya sözleşme henüz devam ederken belirlenip bilindiği bir iş sözleşmesidir<sup>1</sup>. Başka bir ifadeyle iş sözleşmesi yapılırken ne zaman sona ereceği kararlaştırılmamışsa süresi belirsiz iş sözleşmesi, taraflar sözleşmenin ne zaman sona ereceğini herhangi bir şekilde belirlemişlerse süresi belirli iş sözleşmesi söz konusu olmaktadır<sup>2</sup>.

Bilindiği ve yaşandığı üzere çalışma yaşamında olağan olan iş sözleşmesinin belirsiz süreli olmasıdır. Belirli süreli iş sözleşmesi istisnai bir nitelik taşımaktadır ve bu yüzden "atipik" bir istihdam biçimi olarak algılanmaktadır<sup>3</sup>. Öz bir ifadeyle iş sözleşmelerin belirsiz süreli olması asıl, belirli süreli yapılması istisna teşkil etmektedir<sup>4</sup>. Zira iş sözleşmesi kural olarak sürekli bir ilişki yaratmaktadır<sup>5</sup>. Bu durumda iş sözleşmesinin belirleyici unsurlarından birini belirli tek bir işin yapılması veya belli bir sonucun meydana getirilmesi değil işin bir

## Belirli süreli iş sözleşmesi istisnai bir nitelik taşımaktadır ve bu yüzden "atipik" bir istihdam biçimi olarak algılanmaktadır.

zaman dilimi içerisinde yapılması oluşturmaktadır<sup>6</sup>.

Ayrıca belirli süreli iş sözleşmesinin istisna olarak kabul edilmesinin bir nedenini de belirli süreli iş sözleşmelerinin sona ermesinde bazı işçilik haklarının ortadan kalkması teşkil etmektedir<sup>7</sup>. Bu duruma göre belirsiz süreli iş sözleşmelerinin belirli süreli iş sözleşmelerine oranla daha işçi yararına olduğu kabul görmektedir<sup>8</sup>. Bu bakımdan süresi belirli iş sözleşmesiyle çalışmak işçi aleyhine, işveren lehine sonuçlar doğurmaktadır ki, bu sonuçlar arasında ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmemesi, iş güvencesinden yararlanamama sayılabilir<sup>9</sup>. Bu noktada işçiyi koruma düşüncesi harekete geçmekte<sup>10</sup>, bu düşünceyle sadece belirli süreli iş sözleşmelerinin zincirleme olarak yapılmasıyla değil, sözleşmenin ilk defa yapılması durumunda da işçiyi koruyucu düzenlemeler öngörülmektedir<sup>11</sup>. İşte objektif koşul da tam bu noktada kendisini hissettirmektedir.

Madde hükmündeki objektif koşul unsuru da değerlendirildiğinde belirli süreli iş sözleşmesinde taraf iradelerinin her zaman açık olamayabileceği görülmektedir. Taraf iradeleri uyuşsa dahi, daha sonra çıkabilecek uyuşmazlıklarda yargının da bu açıklığı algılayabilmesi gerekmektedir. O halde belirli süreli iş sözleşmesinin yapılma dinamiklerinin sadece taraflarca değil, aynı zamanda konuya muhatap başkalarınca da anlaşılabilir olması beklenmektedir. Buradan hareketle belirli süreli iş sözleşmesinin hukuki ilişkinin kurulduğu anda taraflarca açık veya örtülü olarak yapılan kararlaştırma sonucu sona erme anının bilinmesi veya öngörülebilmesinin belirli süreli iş sözleşmesinin doğumu için gerekli olduğu sonucuna ulaşılmaktadır<sup>12</sup>.

## B) Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Değişik Görünümleri

Belirli süreli iş sözleşmeleri genellikle sözleşmenin yapıldığı gün ne zaman biteceğinin de kararlaştırıldığı, sözleşmenin başlama ve bitiş tarihlerinin ifade edildiği iş sözleşmeleridir. Ancak süre-

nin belirlenmesi esasları değiştirilerek değişik görünümde belirli süreli iş sözleşmeleri söz konusu edilmiştir.

Bu türlerden biri asgari ve azami süreli iş sözleşmeleridir. Örneğin “bu iş sözleşmesi en az 6 ay devam edecektir” şeklinde bir ifade iş sözleşmesini asgari süreli bir sözleşme haline sokmakta; “bu iş sözleşmesi en son 2 yıl sonra son bulacaktır” şeklinde bir belirleme ise iş sözleşmesini azami süreli bir iş sözleşmesi olarak algılanmasını sağlamaktadır. Böyle durumlarda asgari süreli iş sözleşmeleri değil, ancak azami süreli iş sözleşmeleri belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmektedir. Asgari süreli iş sözleşmeleri ise belirsiz süreli iş sözleşmeleri olarak değerlendirilmektedir<sup>13</sup>. Başka bir düşünceye göre ise azami süreli iş sözleşmelerinde belirtilen sürenin dolması beklendiğinde sözleşme belirli süreli olmaktadır. Ancak sürenin dolması beklenmeden sözleşme sona erdirilirse bu durumda sözleşme belirsiz süreli olmakta; bu husus ise bu tip sözleşmenin karma bir tip olarak kabul görmesine yol açmaktadır<sup>14</sup>.

Bazı belirli süreli iş sözleşmelerinde ise birden çok süre bulunabilmektedir. Örneğin işin bitmesine kadar ancak en fazla 1 yılın sonunda son bulacaktır şeklinde bir ifade sözleşmeyi çifte belirli süreli iş sözleşmesi haline sokmaktadır<sup>15</sup>.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin en önemli görünümünden birini zincirleme iş sözleşmeleri oluşturmaktadır. Zincirleme belirli süreli iş sözleşmelerinden söz edebilmek için belli aralıklarla veya hiç ara vermeden birden çok belirli süreli sözleşme yapılması gerekmektedir. Bir başka anlatımla ortada gerçekten birden çok ayrı ayrı sözleşmeler bulunduğu ve bunlar arasında birbirinin devamı olduğu sonucuna götürebilecek bir bağlantı olduğunda zincirleme iş sözleşmelerinden bahsedilmektedir<sup>16</sup>. Zincirleme iş sözleşmelerinin yapılmış olması aşağıda da değinileceği üzere, zincirleme sözleşme yapılmasını haklı kılacak bir neden yoksa sözleşmeyi belirsiz süreli hale getirmektedir<sup>17</sup>.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin uygulamada kendisine yer bulan bir diğer görünümü deneme amaçlı belirli süreli iş sözleşmeleridir. Deneme amaçlı belirli süreli iş sözleşmelerinin İş Yasasının 15. maddesinde belirtilen deneme süresi ile karıştırılmaması gerekmektedir. Değinen 15. maddede yer aldığı şekliyle deneme süreli iş sözleşmeleri ta-

rafların kesin olarak bağlanmak istemeyip karşılıklı olarak birbirlerini ve iş koşullarını tanımak amacıyla bir süre öngörmeleri ve bunu belirli süreli iş sözleşmesi biçiminde şekillendirmeleriyle oluşmaktadır<sup>18</sup>. Deneme amacıyla yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri deneme süreli iş sözleşmelerinden hukuki sonuçları ve nitelikleri bakımından ayrılmaktadır. Deneme süresi sözleşmenin içinde var olan ve sözleşmeden kolayca vazgeçmeyi sağlayan bir tür ihtirazi kayıt olarak kabul edilmektedir. Yine deneme süresinin sona ermesi sözleşmeyi sona erdirmektedir. Oysa deneme amaçlı belirli süreli iş sözleşmelerinde bu sürenin dolmasıyla sözleşme sona ermemektedir<sup>19</sup>.

### C) Şekli

İş sözleşmeleri, iş ilişkisinin doğası gereği esasen üzerinde özellikli şekil unsuru aranmayan türden sözleşmeler olarak göze çarpmaktadır. Nitekim özellikle belirsiz süreli iş sözleşmeleri için Yasada yazılı yapılması şartı dahi aranmamıştır.

Belirli süreli iş sözleşmeleri için ise İş Yasasının 8 ve 11. maddelerinde yazılı yapılmasını öngören düzenlemeler mevcuttur<sup>20</sup>. İş Yasasının 8/2 fıkrasında belirli süresi bir yıl ve daha uzun olan iş sözleşmelerinin yazılı yapılması istenmiş, 11. maddede ise belirli süreli iş sözleşmesi tanımlanırken sözleşmenin yazılı şekilde yapılacağı öngörülmüştür. Bu durumda belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılmasının bir geçerlik şartı olup olmadığı akla gelmektedir. Yazılı yapılmayan sözleşmelerle ilgili hukuki ve cezai bir yaptırım öngörülmediğinden<sup>21</sup> belirli süreli bir iş sözleşmesinin yazılı yapılmaması halinde bu durum sözleşmenin geçerliliğini etkilemeyecektir<sup>22</sup>.

Ancak yazılı yapılmasının önemli bir ispat aracı olduğu hemen vurgulanmalıdır. Özellikle yapılacak iş ve sözleşme süresi ile ilgili iddiaların sözleşmenin yazılı yapılmadığı hallerde ispatı oldukça güç olmaktadır. Yine, işçinin korunması prensibi ve işçi yararına yorum ilkesi gereği herhalde iş sözleşmesinin belirli süreli olarak kurulabilmesi için sözleşmenin bu nitelikte olduğunun taraflarca, özellikle işçi tarafından anlaşılabilir olması gerektiğinden<sup>23</sup> yola çıkılarak belirli süreli iş sözleşmesinin yazılı yapılması büyük önem taşımaktadır.

Yine Yasada öngörülen şekil kuralının adı (basit) şekil şartı olduğu belirtilmelidir<sup>24</sup>. Bu itibarla ta-

rafların, sözleşme konusu ve süresinin, ücretin ve taraf imzalarıyla sözleşme tarihinin yazılması yeterli olacaktır.

## II- OBJEKTİF KOŞUL KAVRAMI

### A) Genel Olarak Objektif Koşul

Daha önce değinildiği üzere belirli süreli iş sözleşmelerinin kurulması objektif bir koşulun bulunması şartına bağlanmıştır. İş Yasasının 11. maddesine göre belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ve işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi, belirli süreli iş sözleşmesidir. Maddenin devamında ise esaslı bir nedene dayanmadan yapılan zincirleme iş sözleşmelerinin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli olma sonucunu yaratacağı belirtilmektedir. Burada belirtilen esaslı nedenin de aslında objektif koşulları ifade ettiği anlaşılmaktadır<sup>25</sup>.

Bu noktadan hareketle öncelikle objektif koşul kavramı tanımlanmaya, arkasından da kavramın önemi ortaya konulmaya çalışılacaktır.

#### 1. Objektif Koşul Kavramı

Belirsiz süreli iş sözleşmelerindeki işçiyi koruyucu emredici kurallar belirli süreli iş sözleşmelerinde olmadığından, bazı işverenlerin öteden beri belirli süreli iş sözleşmeleri yapmak suretiyle bu olanağı kötüye kullanma yoluna gittikleri ifade edilmektedir<sup>26</sup>. Bu açıdan bakıldığında İş Yasasının 11. maddesiyle belirli süreli iş sözleşmelerinin kurulabilmesinin ancak objektif bir koşulun varlığına bağlanmış olmasının işçilerin korunması amacıyla işverenlerin belirli süreli iş sözleşmesi yapma serbestilerinin sınırlanması anlamına geldiği görülmektedir<sup>27</sup>. Gerçekten de her olaya özgü durumların ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiğinden sübjektif nitelik taşıyan bir içeriğe sahip olan kavramın objektif olarak kavramlaştırılmasının asıl nedenini Medeni Yasanın 2. maddesinde belirtilen hakkın objektif iyiniyetle kullanılması gerekliliği oluşturmaktadır. Bir başka deyişle İş Yasasının 11. maddesindeki objektif koşul veya sebepler, aynı zamanda işverenlerin belirli süreli iş sözleşmesi yapma ve içeriğini düzenleme hakkının Medeni Yasanın 2. maddesi anlamında objektif iyiniyet temellerini belirlemektedir. Dolayısıyla bu durum bir

kısıtlama teşkil etmektedir. Öyleyse objektif koşulların her şeyden önce hakkın objektif iyiniyet esaslarına göre kullanılabilmesini sağlayan hususlar olup, işverenin sözleşme yapma serbestisini sınırlamaktadır. Öz bir ifadeyle belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkının kötüye kullanılması önlenmeye çalışılmaktadır<sup>28</sup>.

Yukarıda da değinildiği üzere objektif koşulun gerçekleşip gerçekleşmediğinin tespiti aynı zamanda her olayı ayrı ayrı değerlendirme gereğini doğurmaktadır. Uygulama göstermektedir ki, bu olaylar çok çeşitli şekillerde tezahür edebilmektedir. Ancak yine de bir toplulaştırma çabası sonunda bu olayların genellikle yapılan iş ve çalışılan işyeri ile ilgili olduğu gözlemlenebilmektedir. Hatta bazı hallerde işçinin özel durumu, mesleği ve beklentileri de objektif bir koşul olarak kabul görebilmektedir. Bu halde objektif koşulun iş, işyeri veya işçi ile ilgili olduğu anlaşılabilmektedir.

Daha önce de değinildiği kadarıyla belirli süreli iş sözleşmeleri işçi aleyhine, işveren lehine sonuçlar doğurma eğiliminde olan tür sözleşmelerdir. Bu itibarla belirli süreli iş sözleşmelerinin kurulmasının objektif bir koşulun varlığına bağlanmasının temel amacının işçiyi koruma işlevine hizmet etmek olduğu hemen göze çarpmaktadır.

Bu açıklamalardan hareketle İş Yasasının 11. maddesinde belirli süreli iş sözleşmelerinin kurulabilmesi için varlığı aranan objektif koşulu, işçinin korunması amacına yönelik olarak, işverenin belirli süreli iş sözleşmesi akdetme hakkının objektif iyiniyet sınırlarını belirleyen iş, işyeri veya işçi ile ilgili özellikler olarak görmek ve tanımlamak mümkün gözükmektedir.

#### 2. Kavramın Önemi

Belirli süreli veya belirsiz süreli iş sözleşmesi ayırımının önemi özellikle bu sözleşmelerin sona ermesi veya feshinde uygulanacak kuralların farklı olmasında kendisini göstermektedir<sup>29</sup>. Yapılmış olan bir belirli süreli iş sözleşmesinde objektif bir koşulun bulunmayışı beraberinde sözleşmenin belirsiz süreli olarak kabul edilmesine yol açmakta; bu durum ise belirsiz süreli iş sözleşmelerinin özellikle sona ermesi şartına bağlanmış ihbar ve kıdem tazminatı, iş güvencesi gibi bazı işçi lehine düzenlemelerin tatbik edilebilmesine yol açmaktadır. Öyleyse objektif koşul en belirgin şekliyle be-



lirli süreli bir iş sözleşmesinin yargı kararıyla belirsiz süreli olarak kabul edilebilmesinde değiştirici bir fonksiyon üstlenmektedir. Buna göre objektif bir koşul yoksa sözleşme belirsiz süreli sayılmakta ve bu tür iş sözleşmelerinin hukuki rejimine tabi olmaktadır<sup>30</sup>.

Görüldüğü üzere objektif koşulun varlığı sözleşmenin türünü belirlemede etkin bir rol oynamakta, ancak objektif koşulun varlığı halinde belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmektedir ve bu koşulun varlığı sözleşme ilk defa yapılsa dahi aranmaktadır<sup>31</sup>. Tersî görüşe göre ise objektif koşul iş sözleşmesinin ilk defa kurulmasında aranmamaktadır; Yasa metni bu şekilde algılanmamalıdır<sup>32</sup>. Ancak bu görüşte dahi hakkın kötüye kullanılması durumu saklı tutulmak zorunda kalmakta<sup>33</sup>; böylelikle objektif koşulun varlığının aranması konusu her halde belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkının objektif iyiniyetle kullanılıp kullanılmadığının tespitinde etkin bir rol oynamaktadır.

Kural bu olmakla birlikte objektif koşulun gerçekleşmesiyle kurulan belirli süreli iş sözleşmesinin ikincisinin yapılmasıyla bu koşulun ortadan kalktığı ve sözleşmenin zincirleme bir sözleşme olduğu kabul edilmektedir. Bu durum 11. maddenin ikinci fıkrasında geçen "Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz" hükmünden kaynaklanmaktadır. Bu ifadenin ilk planda sözleşmenin bir defa daha yapılması ya da yenilenmesi halinde zincirleme sözleşmelerden söz edilemeyeceği, bundan fazlasının zincirleme durumunu oluşturacağı anlamını verdiği açıklansa da<sup>34</sup> esasen bu anlama gelmediği doktrinde<sup>35</sup> ve yargı kararlarında<sup>36</sup> kabul görmektedir. Ancak bu hususun süreye bağlı nedenlerin varlığı halinde geçerli olduğu akla gelmektedir. Bunun dışında işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması nedenleri ile yasa hükmü gereği yenilenebilen belirli süreli iş sözleşmelerinde sadece sözleşmenin ikincisinin yapılmasıyla objektif koşulun kalktığını iddia etmek zor görünmektedir<sup>37</sup>. Zira yine fıkra hükmünden hareketle belirli süreli iş sözleşmelerinin esaslı bir nedenin varlığı halinde birden fazla üst üste yapılabileceği anlamı çıkmaktadır.

O halde belirli süreli bir iş sözleşmesinin kurulması aşamasında objektif koşulun var olup olmadığını yahut zincirleme iş sözleşmelerinde objektif

koşulun var olup olmadığını arayarak belirli süreli iş sözleşmesinin belirsiz süreli olarak kabul edilmesi bir yaptırım aracıdır<sup>38</sup> ve bu yaptırım aracının hukuki bir yaptırım olduğu akla gelmektedir.

Objektif koşulun varlığı ve geçerlilik derecesinin bazı durumlarda ise statüyü koruyucu işlevi bulunmaktadır. Örneğin belirli süreli olduğuna dair süre kaydı taşımayan bir iş sözleşmesi, objektif bir koşul üzerine inşa edilmişse, sadece objektif koşulun varlığı sözleşmenin belirli süreli kabul edilmesine yol açmaktadır<sup>39</sup>. Ancak herhalde taraf iradelerinin asıl olduğunu da kabul etmek gerekmektedir. Dolayısıyla objektif bir koşulun varlığı halinde dahi tarafların sözleşmeyi belirsiz süreli kabul etmeleri olasıdır<sup>40</sup>. Bu hususlar objektif koşulun varlığı ve yokluğunun sözleşmenin türünü belirlemede çok önemli bir kıstas olduğunu göstermekte; ancak her halde işçiyi koruyucu bir şekilde taraf iradelerinin uyduğu hallerde objektif koşulun devre dışı kalabileceğini göstermektedir. Yine işçiyi koruma amacından ve işçi yararına yorum ilkesi gereğinden hareketle iş sözleşmesinin belirli süreli mi, yoksa belirsiz süreli mi olduğunun objektif koşulun değerlendirilmesiyle yahut taraf iradeleriyle net şekilde ortaya konulmadığı durumlarda sözleşmenin belirsiz süreli kabul edilmesi gerekmektedir<sup>41</sup>.

Bu açıklamalar ışığında objektif koşulun iş sözleşmesinin belirli süreli olup olmadığının uyumsuzluk konusu olması halinde sözleşmenin niteliğinin belirlenmesini sağlayan ve sözleşmenin belirsiz süreli kabul edilmesi sonucunu yaratan bir önemi ve işlevi olduğu görülmektedir.

Bunun dışında objektif koşul kavramının başkaca hukuki anlam taşıyan sonuçlar yarattığı görülmektedir. Şöyle ki, objektif koşul her şeyden önce iş hukukunda yer alan bir kavram hakkında medeni hukuk içinde değerlendirilen objektif iyiniyetin sınırlarını belirlemesiyle dikkat çekmektedir. Yine İş Yasasının 11. maddesindeki düzenlemelerle 158 sayılı Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkındaki UÇÖ Sözleşmesi ve Avrupa Birliği'nin 99/70/EC sayılı Yönergesi ile uygulamaya konulan Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Çerçeve Anlaşmasına uygun sınırlamalar getirilmeye çalışıldığı aktarılmaktadır<sup>42</sup>. Hatta düzenlemenin belli açılardan, objektif koşul terimi gibi, Avrupa Birliği Yönergesine oldukça uygun olduğu belirtil-

**AB Yönergesi ve 11. madde düzenlemeleri bir arada değerlendirildiğinde sadece zincirleme iş sözleşmelerinde değil, aynı zamanda sözleşmenin ilk kurulması aşamasında da objektif koşulun varlığının aranması 11. madde düzenlemesinin katı bir düzenleme olarak kabul edilmesine yol açmaktadır.**

mektedir<sup>43</sup>. Yine Yönergede belirli süreli iş sözleşmesinin ilk defa yapılmasında objektif koşulun aranmadığı, ancak zincirleme iş sözleşmelerinde objektif koşulun bulunması gerektiğinden hareketle<sup>44</sup> bizdeki düzenleme ile sözleşmenin ilk kurulması aşamasında dahi objektif koşulun varlığının aranması Yönergeye bir aykırılık oluşturmaktadır. Öte taraftan üst üste yapılacak sözleşmelerde toplam azami sürenin belirtilmemiş olması, bu tür sözleşmelerin geçerli olarak kaç kez uzatılabileceklerine dair düzenlemelerin olmayışı bir eksiklik olarak aktarılmaktadır<sup>45</sup>.

Bundan başka genel olarak belirli süreli iş sözleşmelerinin esneklik uygulamaları açısından taşıdığı önem, beraberinde objektif koşul kavramını da esneklik açısından değerli kılmaktadır. Zira objektif koşul sözleşmeyi belirli veya belirsiz süreli addetme konusunda temel belirleyicilerden biridir. Yine bu durumun yukarıda belirtilen Yönergeyle de ilgisi kurulabilmektedir. Bu bağlamda küresel rekabete ayak uydurabilmek için esnekleşme eğiliminin egemen olmaya başladığı görülmekte<sup>46</sup>, 80'li yıllarla işçiyi koruma ihtiyacından hareketle uygulama alanı kısıtlanan belirli süreli iş sözleşmelerinin küreselleşmenin etkileriyle istihdamı arttırmak amacıyla yeniden uygulamasının kolaylaştırılması yoluna gidildiği, bu bağlamda yukarıda belirtilen AB Yönergesinin de bu amaca hizmet ettiği ifade edilmektedir<sup>47</sup>. Bu anlayış ve gereklilikle belirli süreli iş sözleşmeleri kurularak işçi istihdamında son yıllarda ciddi bir artış olduğu bildirilmektedir<sup>48</sup>. Yine son zamanlarda esnekliğin hem işçinin korun-

ması, hem de işyeri ve işletmenin korunmasına hizmet ettiği ve bunun güvenceli esneklik olarak kavramlaştırıldığı, bu açıdan 4857 sayılı Yasa'nın güvenceli esneklik içeren bir Yasa ve bu anlamıyla Yasanın 11. maddesinin de işverenlere esneklik sağlayan bir madde olduğu kabul edilmiştir<sup>49</sup>. Ancak esneklik arayışları, AB Yönergesi ve 11. madde düzenlemeleri bir arada değerlendirildiğinde sadece zincirleme iş sözleşmelerinde değil, aynı zamanda sözleşmenin ilk kurulması aşamasında da objektif koşulun varlığının aranması 11. madde düzenlemesinin katı bir düzenleme olarak kabul edilmesine yol açmakta, bu içeriği ile Yönergenin esneklik arayışlarına hizmet etmediği savunulmaktadır<sup>50</sup>.

## B) Objektif Koşul Halleri

İş Yasasının 11. maddesinde ifadesini bulan objektif koşul kavramı ele alındığında ve uygulama örneklerine bakıldığında objektif bir koşul olarak nitelendirilebilecek pek çok somut durumla karşılaşılmaktadır. Bu görünüm objektif koşul hallerinin belli bir sınıflandırma içerisinde sunumunu oldukça zorlaştırmakla beraber, Yasa hükmündeki ifadeler, uygulamada yaşananlar ve yargı kararları ışığında konu üç başlık halinde incelenebilmektedir. Bunlar işe, işyerine ve işçiye bağlı nedenler, işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması ve yasa hükmüyle objektif koşul olarak kabul edilen nedenlerdir. Dikkat edileceği üzere 11. maddede ifade edilen 'belirli süreli işlerde...' ifadesi bilerek sınıflandırmanın dışında bırakılmıştır. Esasen bu ifadenin, yapılan tanımlamada hiçbir etkisinin olmadığı görülmektedir ve anlamsız kabul edilmektedir<sup>51</sup>. Fakat alt işverenlik uygulamalarında görüleceği üzere, belli bir süreyi kapsayan ihale ile iş alma durumunda işin niteliğinden ziyade ihale süresi önem kazandığından anlamsız kabul edilen bu ifadenin dahi irdenebilecek bir yönü bulunmaktadır ve irdeme alt işverenlik uygulamaların açıklanması safhasında yapılacaktır.

### 1. İşe, İşyerine ve İşçiye Bağlı Nedenler

#### a) İşe ve İşyerine Bağlı Nedenler

Yapılmış olan bir belirli süreli iş sözleşmesinde sadece taraf iradelerinin belirli süre öngörmüş ol-

ması uyumsuzluk çıktığında sözleşmenin belirli süreli olduğunu göstermemektedir. Tersine durumda sürenin açıkça belirtilmesinde tarafların izledikleri ortak amacın etkin olduğu<sup>52</sup>, buna göre niteliğin daha önemli olduğu görülmektedir. Buradan hareketle niteliği itibarıyla devamlılık arz eden işlerde yapılan iş sözleşmelerinin belirli süreli olarak kabul edilmesi mümkün gözükmemektedir<sup>53</sup>.

Bu bağlamda örneğin araştırma enstitüsünde 6 yıllık belirli süreli çalışma<sup>54</sup>, belediye işlerinde çalışma<sup>55</sup>, hastanede çalışma<sup>56</sup>, işyerinde kaynak bölümünde çalışma<sup>57</sup>, su sayacı okuma işinde çalışma<sup>58</sup> belirli süreli çalışma için objektif bir neden oluşturamamaktadır.

İşle veya işyeriyle ilgili bir nedenin objektif koşul oluşturabilmesi için mevcut nedenin belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması sırasında işin ne kadar süreceğinin bilinmesi veya bilinebilmesi yahut öngörülebilmesi sonucunu yaratması gerekmektedir<sup>59</sup>.

İşe ve işyerine bağlı objektif koşul sayılabilecek nedenler düşünüldüğünde akla ilk gelen hususlar geçici işgücü talebinin doğması, işyerinde mevsim veya kampanya işlerinin yürütülmesi ve uzmanlık gerektiren işlerde çalışmasıdır. Bu hale alt işverenlik uygulamalarını da katmak mümkündür.

Birinci halde, iş yoğunluğunun artması, yeni acil bir siparişin ortaya çıkması belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını haklı kılan objektif koşullar olarak ortaya çıkmaktadır. İşyerinin normal faaliyetine dahil olmayan veya sürekli devam etmekte olan mutad durumun dışında bir olgu ortaya çıktığında işyerinde çalıştırılmak üzere geçici bir işgücü talebi doğabilmektedir<sup>60</sup>. İşte bu durum, ortaya çıkan talebi karşılamak üzere ve işlerin normal seyrinde sürmesini sağlamaya yeter süre için istihdama gidildiğinde yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri için objektif bir koşulun gerçekleştiğine işaret etmektedir.

**İşle veya işyeriyle ilgili bir nedenin objektif koşul oluşturabilmesi için mevcut nedenin belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması sırasında işin ne kadar süreceğinin bilinmesi gerekmektedir.**

İkinci halde ise işyerinin mevsimlik bir işyeri olması yahut yapılan işin mevsimsel değişim göstermesi veyahut bizatihi kampanya dönemi ile sınırlı olması beklenmektedir. Ayrıca mevsim veya kampanya işleri için yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri arasında işin mevsim veya kampanya işi olmasından başka işçinin de bu amaçla istihdam edildiğini gösterir makul bir sürenin geçmesi gerekmektedir ki, bu süre genellikle 6-7 ay kadar kabul edilmektedir<sup>61</sup>. Ancak bu durumda dahi çoğunlukla sadece işin ve işyerinin mevsimsel veya kampanya dönemi ile sınırlı çalışması belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışmak için yeterli olamamaktadır. Örneğin bir şeker fabrikasında vasıfsız olarak çalışan bir işçinin her kampanya döneminde gelerek çalışması yahut yaz sezonunda açık bir otelde her yaz sezonunda garson olarak çalışma belirli süreli çalışma değil, mevsimlik ve sürekli bir çalışma olarak algılanmalıdır. Fakat sadece bir mevsim veya kampanya dönemi için akdedilen bir belirli süreli iş sözleşmesinde ise işçinin yaptığı işin bir önemi kalmamakta, tek başına işin mevsimlik iş olması veya belli bir kampanyayı kapsamaması objektif koşulun gerçekleşmesi için yeterli kabul edilmemektedir.

Bir diğer hal uzmanlık gerektiren işlerin varlığıdır. Bu bağlamda örneğin işyerinde üretim araçlarının örgütlenmesi, kurulması, değiştirilmesi veya modernize edilmesi anlamında işleri yürütecek işçilerle belirli süreli iş sözleşmesi akdedilmesi halinde objektif bir koşulun doğduğu kabul edilebilir. Yine örneğin süresi önceden belirlenmiş bir arkeolojik çalışma için istihdam edilen uzmanlarla belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması durumunda da objektif bir neden bulunmaktadır. Bundan başka Yargıtay bir kararında<sup>62</sup> doktorla bir yıllık belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış olması halinde ancak bu sözleşmenin yenilenmesiyle sözleşmenin belirsiz hale geleceğini karara bağlayarak, sözleşmenin bir yıllık yapılması durumunda işçinin doktor olmasının objektif bir koşul sayılması için bir yol açmıştır. Burada dikkat edilmesi gereken husus uzmanlık gerektiren işlerin iş veya işyeriyle ilgili bir ihtiyaçtan doğmuş olmasıdır. Yoksa işçiye bağlı nedenlerle söz konusu halin karıştırılması olasıdır. Örneğin yukarıdaki örnekten de yola çıkılarak arkeolojik kazılar konusunda bir kişi ile bir yüksekteyim kurumunun ders vermek üzere iş sözleş-

leşmesi yapmaları kişiye bağlı, herhangi bir kazıyı yürütmek ve kazı alanında çalışmak üzere kişinin kazıdan sorumlu kurumla yaptığı iş sözleşmesi ise işe veya işyerine bağlı uzmanlık gerektiren bir nedenin varlığını göstermektedir.

Bu konuda üzerinde durulması gereken son hal ise alt işverenlik uygulamalarıdır. Alt işverenlik asıl işe yardımcı işlerin yürütülmesinde ve farklı uzmanlık gerektiren işlerin sürdürülmesinde, özellikle kamusal alanda olmak üzere, genellikle bir süreye bağlı olarak oldukça sık başvurulmuş bir yoldur. Bu bağlamda örneğin işyerinin güvenlik, temizlik, yemek üretimi ve dağıtımını gibi yardımcı işlerin genellikle birer yıllık sözleşmelerle alt işverenlere gördürülmektedir. İşte tam da bu noktada İş Yasasının 11. maddesinde belirli süreli işlerde belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılabileceği hükme bağlanarak işin niteliğinden ziyade veya işin niteliği ile birlikte işin devamı bir süre ile sınırlı ise işin devam edeceği süre, belirli süreli iş sözleşmesi yapmak için objektif bir neden olarak kabul edilmiştir. Buna göre alt işverenlik uygulamalarında, yapılan işin nitelik olarak belirsiz süreli de olsa belirli süreli sözleşmeyi caiz kılan işin belirli süreli olması sonucu ortaya çıkmaktadır<sup>63</sup>. Ancak bu konuda da dikkat edilmesi gereken bir takım hususlar bulunmaktadır. Şöyle ki, her şeyden önce yapılacak olan belirli süreli iş sözleşmesinin belirlenmiş olan iş süresi (örneğin ihaleli işlerde ihale süresi) ile uyumlu olması gerekecektir. Bu uyum iki sürenin denk olması, eş süreli olması anlamındadır. Kural bu olmakla birlikte iş sözleşmesi sona eren bir işçinin yerine işe giren bir işçi veya sonradan ortaya çıkan eleman ihtiyacını karşılamak üzere işe giren bir işçi ile kalan süre kadar belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir<sup>64</sup>. Nitekim Yargıtay da bir kararında hastane işyerinde ihale ile alınan bir işte güvenlik görevlisi olarak çalışma durumunda, ihale süresinin de önem arz ettiğini belirterek, ihale süresi ile sözleşme süresinin aynı olması gerektiğine işaret etmiştir<sup>65</sup>.

### **b) İşçiye Bağlı Nedenler**

İşçiye bağlı bir nedenler işçinin özel hayatı ve mesleği ile ilgili nedenler olarak göze çarpmaktadır. Bu anlamda işçinin özel hayatına ilişkin hususlar onun belirli süre ile çalışmasını veya mesleği ve mesleğindeki uzmanlık seviyesi sözleşme-

nin türünün belirli süreli olmasını gerekli kılmaktadır.

Bu bağlamda öncelikle deneme amaçlı belirli süreli iş sözleşmelerinden bahsedilebilir. Yukarıda da üzerinde durulduğu üzere deneme amaçlı belirli süreli iş sözleşmeleri akdedilebilmektedir. Ancak bu sözleşme türünün objektif bir neden oluşturabilmesi için somut olayda denemenin gerekli olması şarttır<sup>66</sup>. Zira deneme kavramı ile ilgili olarak zaten İş Yasasının 15. maddesinin tatbik edilmesi olasıdır. Bu kavramı da aşacak şekilde bir deneme süresine ihtiyaç duyulması ise uygulamada daha çok üst düzey yöneticilerin işe yerleştirilmesinde yaşanmaktadır. Buna göre belli zaman içinde yine önceden belirlenmiş başarıya ulaşma unsurunun değerlendirilmesi söz konusudur<sup>67</sup>. Bu durum ise 15. maddede belirtilen 2 aylık sürenin üstünde örneğin 6-7 aylık bir sezonun veya 1 yıllık bir sürenin değerlendirilmesini zorunlu kılabilir. O halde deneme amaçlı belirli süreli iş sözleşmelerinin akdedilmesine yol açabilen belli bir başarıyı elde etme hususunun objektif bir neden olarak kabulü mümkündür.

Tersi durumda işçinin işyerini değerlendirmesi de söz konusu olabilmektedir. Örneğin mesleğinde çok başarılı bir doktorun, üst düzey bir yöneticinin, bilim adamının işyerinin ve çevre şartlarının çalışmasını nasıl etkileyeceğini görmek amacıyla 6 aylık bir deneme amaçlı belirli süreli iş sözleşmesi yapması da objektif bir koşul olarak ele alınabilir.

Bundan başka işçinin yaptığı iş bağlamında yararı kararlarıyla süreklilik arz eden bir işte imalat işçisi olarak 4 yıllık belirli süreli çalışma<sup>68</sup>, işyeri hekimi olarak çalışma<sup>69</sup>, formen olarak çalışma<sup>70</sup> objektif koşul olarak kabul edilmemiştir.

O halde işçiye bağlı objektif koşul oluşturabilecek durumların genellikle vasıflı işçiler için söz konusu olabileceği ve bunun başarı yahut iş ve çevre şartlarının işçi tarafından değerlendirilmesinden ibaret olabileceği görülmektedir.

## **2. İşin Tamamlanması veya Belli Bir Olgunun Ortaya Çıkması**

İş Yasasının 11. maddesinde belirtilen objektif koşul hallerinden bir diğeri işin tamamlanması olgusudur. Bir başka deyişle bir işin tamamlanması amacıyla belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılması olanaklıdır<sup>71</sup>. Burada niteliği gereği biteviye sürüp



giden işlerden ziyade belki vasıf olarak daha ustalık gerektiren işlerde işin tamamlanması için öngörülen süre için belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılması söz konusu edilmektedir. Örneğin belli bir projenin bitirilmesi, fizibilite çalışmalarının tamamlanması, inşaat işlerinde tesisat döşenmesi gibi işlerin tamamlanması, bir bahçenin düzenlenmesi gibi işler hemen akla gelmektedir.

İş Yasasının 11. maddesinde işin tamamlanmasıyla birlikte düzenlenen bir diğer hal ise belli bir olgunun ortaya çıkmasıdır. Esasen burada amacın önemli olduğu vurgulanmaktadır<sup>72</sup>. Bir başka deyişle işin tamamlanması kadar istenen olgunun ortaya konulabilmiş olması da önem taşımaktadır. Bundan dolayı yukarıda verilen örneklerde yer alan işlerde aynı zamanda önceden ortaya konulmuş nicel ve nitel hedeflere varmak şart koşulmuş ise bu hal ortaya çıkmaktadır. Buradan hareketle örneğin 6 aylık bir sürede bir olgunun ortaya çıkması amaç edinilerek yürütülen bir işte iş tamamlansa dahi hedef gerçekleşmemiş ise ek bir süre için daha belirli süreli iş sözleşmesi yapılması, sırf ikincisinin yapılmış olması yüzünden zincirleme bir sözleşme olarak değerlendirilemeyecektir.

### 3. Yasal Nedenler

Yasal nedenlerle anlatılmak istenen niteliği gereği biteviye sürüp giden bir işte İş Yasasındaki prensip gereği belirli süreli iş sözleşmesi yapma imkânı yok ise de iş yasalarının dışındaki bir yasal düzenlemeyle bu hakkın tanınmış olmasıdır. İş Yasası hükmüne göre özel birer düzenleme olan söz konusu hükümlerin geçerli olduğuna şüphe yoktur. Buna göre aşağıda değinilecek olan ve 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'ndaki, 818 sayılı Borçlar Kanunu'ndaki, 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'ndaki ve 2547 sayılı Yükseköğretim Yasası'ndaki birtakım düzenlemeler işverene işçiyle belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkı tanımakta ve bu durumda objektif koşul sağlanmış olmaktadır.

5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9. ve ilgili Yönetmeliğin<sup>73</sup> 45. maddesine göre kurumda (özel öğretim kurumu) öğretmen, yönetici, usta öğretici, öğretim elemanı vb. kadrolarda çalışacak olanlarla yapılacak olan iş sözleşmesinin en az bir takvim yılı için geçerli olmak üzere belirli süreli ve yazılı bir şekilde yapılması

gerekmektedir. Söz konusu husus Yönetmeliğin 45. maddesinde de tekrarlanmış ve Yönetmelik ekindeki sözleşme örneğinin kullanılacağı hükme bağlanmıştır. Belirtilen 9 ve 45. maddeler uyarınca iş sözleşmesinin kurumdan ayrılanlar yerine işe başlayacaklar için veya kurumun devri halinde bir yıldan az süreli olması da mümkündür. Ayrıca Yönetmelikte ders saati ücreti olarak görevlendirilecek eğitim personeli içinde bir yıldan az süreli iş sözleşmesi yapılabileceği öngörülmüştür. Bu düzenlemelerden hareketle özel öğretim kurumunda sayılan görevleri alacak işçilerle (eğitim ve öğretim personeli) yapılacak olan iş sözleşmelerine süre konulması gerektiği, bu kişilerin belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılmalarının mümkün olmadığı vurgulanmaktadır<sup>74</sup>. Yine Yasada ele alınış tarzından akdedilecek olan belirli süreli iş sözleşmelerinin mutlaka bir yıllık olması da gerekmemektedir. Daha uzun süreli belirli süreli iş sözleşmelerinin de yapılması olasıdır<sup>75</sup>. Ancak birer yıllık olsun daha uzun süreli olsun bu sözleşmelerin arka arkaya yapılması sözleşmeyi zincirleme iş sözleşmesi haline sokmamaktadır. Zira 5580 sayılı Yasa bu durumu açıkça dile getirmektedir<sup>76</sup>.

Bir diğer yasal düzenleme 818 sayılı Borçlar Kanunu'ndaki düzenlemedir. Yasanın 339. maddesine göre belirli bir süre için yapılan iş sözleşmesinin sona ermesine rağmen tarafların rızasıyla iş ilişkisi devam ederse sözleşme aynı süre için fakat en fazla bir yıla kadar yenilenmiş sayılmaktadır. Bu halde ortaya çıkan ikinci sözleşme zincirleme sözleşme halini almamaktadır. Bu kural bir defa uygulanabilecek bir nitelik taşımaktadır ve sözleşme süresi bir yıldan fazla süreyi kapsıyor ise sadece ilk yılı ilgilendirmektedir. Bunu aşan sürede sözleşmenin belirsiz süreli sözleşme haline gelmesi beklenmelidir. Açıklanan hal Yasada yer alan birinci haldir. İkinci halde ise aynı maddenin ikinci fıkrasına göre belirli süreli bir iş sözleşmesinin süre sonunda yenilenip yenilenmeyeceğinin bir ihbar şartına bağlanması ve bu ihbarın taraflardan herhangi biri tarafından yapılmaması halinde sözleşmenin yenilenmesi durumudur. Burada bir süre sınırı getirilmemiş olmakla birlikte, aynı Yasanın 343. maddesinde belirli süresi 10 yılı aşan veya bir tarafın yaşadığı süre için yapılan iş sözleşmelerinin feshi ihbar ile sona erdirilebileceğinin öngörülmüş olması itibarıyla Yasa kendi içinde tutarlıdır. Burada

da sözleşmenin bir kez yenilenmesiyle zincirleme sözleşme haline gelmeyeceği akla gelmektedir. Ancak bundan fazla yenileme durumu sözleşmeyi zincirleme iş sözleşmesi dolayısıyla belirsiz süreli iş sözleşmesi haline getirecektir. Diğer taraftan 4857 sayılı İş Yasasıyla zincirleme iş sözleşmeleri için özel bir düzenleme bulunması ve bu düzenlemeye göre zincirleme iş sözleşmelerinin yapılabilmesinin esaslı bir nedene (objektif koşul) bağlanması bu genel hükmün uygulama alanını oldukça kısıtlamıştır.

Üçüncü bir yasal düzenleme 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda yer almaktadır. Yasanın 314. maddesine göre anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin en çok üç yıl süreyle seçilebilmeleri mümkün olup, aynı Yasanın 344. maddesinde ise esas mukavelede aksine hüküm bulunmadığı takdirde müdürlerin, yönetim kurulu üyelerinin görev sürelerini aşan bir zaman dilimi için tayin edilemeyeceği hüküm altına alınmıştır. Buna göre anonim şirket müdürlerinin görev süreleri yönetim kurulu üyelerinin görev süreleri ile sınırlandırıldığından adı geçen anonim şirket müdürleri ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılması durumunda objektif koşulun gerçekleştiği kabul edilmiştir<sup>77</sup>.

Üzerinde durulması gereken son bir yasal düzenleme ise 2547 sayılı Yükseköğretim Yasasında bulunmaktadır. Yasanın 31. maddesine göre öğretim görevlilerinin öğretim üyesi<sup>78</sup> kadrolarında görevlendirilebilmeleri en çok 2 yıl süre ile sınırlıdır ve süre sonunda işgal ettikleri kadroya başvuran öğretim üyesi bulunmadığı ve görevlerine devamda yarar görüldüğü takdirde aynı usulle yeniden atanmaları olanaklıdır. Görüldüğü üzere bu durumdaki öğretim görevlisiyle 2 yıla kadar belirli süreli bir iş sözleşmesi yapılması konusunda 2547 sayılı Yasa'yla objektif bir koşul tanımlanmıştır. Ancak öğretim görevlisinin 2 yılın sonunda yeniden atanması ise sözleşmeyi belirsiz hale getirmektedir. Zira atanma usulü benimsendiğinden kişinin yeniden atanması suretiyle iş hukukunun koruyucu hükümlerinden istifade ettirilmeden çalıştırılması mümkün hale gelmektedir. Nitekim Yargıtay da bu maddeye göre istihdamın ilk iki yılında belirli süreli iş sözleşmesi yapmak için esaslı bir nedenin (objektif koşul) var olduğuna işaret etmekte ve sonraki yıllar için böyle bir nedenin ortadan kalkacağını belirtmektedir<sup>79</sup>.

## SONUÇ

Görüldüğü üzere belirli süreli iş sözleşmesi atipik bir iş sözleşmesi olarak kabul edilmektedir. Bu husus aynı zamanda onun belirsiz süreli iş sözleşmelerine nazaran işçi aleyhine sonuçlar doğurmasıyla da ilgilidir. Ancak iş hayatının kendine has dinamizmi ve ereklere içinde belirli süreli iş sözleşmelerinin toptan yok sayılmasını engellemektedir. Bu açıdan bakıldığında İş Yasasının 11. maddesinde sayılan ve yapılan belirli süreli iş sözleşmesini gerçekten belirli süreli iş sözleşmesi kabul etmeye yarayan objektif koşulların Medeni Kanun'un 2. maddesinde ifade edilen hakkın kullanımında objektif iyiniyet kurallarını, işverenler açısından belirli süreli iş sözleşmesi akdetme hakkı için, belirleyen, açan ve tanımlayan düzenlemeler olduğu görülmektedir. Bu durum bir bakıma işverenin sözleşme yapma sınırlarını işçi lehine olarak kısıtlamaktadır. Aynı zamanda objektif koşulların tanımlanması işçi lehine yorum ilkesi gereği yapılmış belirli süreli iş sözleşmesini de mutlak manada belirsiz süreli kabul edilmesinin önüne geçmektedir. Bu haliyle objektif koşullar bir yandan atipik bir sözleşme türünün var olabilmelerini sağlamakta, bir yandan da kötüye kullanılmasını önlemektedir.

Objektif koşul belirli süreli iş sözleşmesinin bağtılanması aşamasında bulunması gereken koşullardandır. Bu itibarla yapılan işin, çalışılan işyerinin ve çalışacak işçinin niteliği koşulun gerçekleşip gerçekleşmediğinin belirlenmesinde önem arz etmektedir. Ayrıca yasa işin süresinin de belli durumlarda belirli olmasını bir objektif koşul olarak kabul etmesiyle bazen işin niteliğinin yanında veya tamamen nitelikten bağımsız bir şekilde belirli süreli iş sözleşmeleri yapılabilmesinin önünü açmıştır. Bunun yanında Yasal düzenleme, nitelik ve işin belirli süreli olmasıyla oluşan belirli süreli iş sözleşmesinin esaslı bir neden olmadıkça yenilenmesini kabul etmeyecek, zincirleme iş sözleşmeleriyle oluşabilecek hak kayıplarının önüne geçmeye çalışmıştır.

Bu işlevini sözleşmenin belirsiz süreli olduğunu kabul etmekle yerine getirmektedir. Uyuşmazlık çıktığında sözleşme ve yapılan iş değerlendirilerek iş ilişkisinin baştan itibaren yahut sayılan kısıtların belirleyiciliğinde, belli bir süreden sonra belirsiz süreli olduğuna hükmedilmesine yol açarak belirsiz süreli iş sözleşmelerinin koruyuculuğu altına sokmaktadır.

Objektif koşullar, genel olarak, özellikle ihaleli işlerde görüldüğü üzere işin belirli süreli olması, belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması, işin, işyerinin ve işçinin özel durumunun böyle bir çalışmayı gerekli kılmasından ibarettir. Ayrıca çeşitli yasalarda yer alan özel düzenlemeler işin niteliği gerektirmese de sözleşmelerin belirli süreli olabilmesine icazet vermektedir.

Tüm bu hususlar, objektif koşulların bir yandan esnek bir uygulama olan belirli süreli iş sözleşmelerinin bağtlanabilmesinin önünü açtığını, fakat diğer yandan sınırların çizilmesiyle işçiyi bu esnek yaklaşıma karşı korumaya çalıştığını göstermektedir.

## DİPNOTLAR

- 1 AKYİĞİT, Ercan: İş Kanunu Şerhi (I. Cilt), Seçkin Yayınları, 2. Baskı, Ankara 2006, sf. 456.
- 2 ŞAKAR, Müjdat: İş Hukuku Uygulaması, Der Yayınları, 6. Baskı, İstanbul 2005, sf. 114.
- 3 AKYİĞİT, Ercan: (a.g.e.), sf. 456.
- 4 SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, Beta Yayınları, 3. Baskı (Tıpkı Basım), İstanbul 2006, sf. 200.
- 5 ALPAGUT, Gülsevil: Belirli Süreli İş Sözleşmesi, TÜHİS Yayınları, Yayın No:24, sf. 5-6.
- 6 ALPAGUT, Gülsevil: (a.g.e.), sf. 6.
- 7 AKYİĞİT, Ercan: (a.g.e.), sf. 457.
- 8 SÜZEK, Sarper: (a.g.e.), sf. 200.
- 9 ŞAKAR, Müjdat: (a.g.e.), sf. 114.
- 10 AKYİĞİT, Ercan: (a.g.e.), sf. 458.
- 11 AKYİĞİT, Ercan: (a.g.e.), sf. 458.
- 12 ALPAGUT, Gülsevil: (a.g.e.), sf. 8.
- 13 AKYİĞİT, Ercan: (a.g.e.), sf. 458-459; ALPAGUT, Gülsevil: (a.g.e.), sf. 12-13; CENTEL, Tankut: "Özel Okul Öğretmeniyle Sözleşme Yapılması", Sicil, MESS Yayınları, Sayı7, sf. 23.
- 14 ALPAGUT, Gülsevil: (a.g.e.), sf. 13-14.
- 15 AKYİĞİT, Ercan: (a.g.e.), sf. 459.
- 16 AKYİĞİT, Ercan: (a.g.e.), sf. 463 (Ayrıca bu konuda yenilenen belirli süreli iş sözleşmelerinin arasında makul bir süre (1-2 hafta veya sözleşmenin konusuna göre 1-2 ay gibi) bulursa da yenilenen sözleşmeler zincirleme iş sözleşmeleri olarak kabul görecektir. Ancak zincirleme iş sözleşmeleri Borçlar Yasasının 339. maddesine göre yapılıyorsa bir başka deyişle tarafların örtülü iradeleri ile oluşuyorsa arada bir zaman diliminin bulunmaması gerekmektedir. Zira örtülü yenilemenin iş sözleşmesinin süresinin bitimine rağmen işçinin işverenin bilgisi altında çalışmasını sürdürmesiyle oluşmaktadır. AKYİĞİT, Ercan: (a.g.e.), sf. 464-465).
- 17 AKYİĞİT, Ercan: (a.g.e.), sf. 467.
- 18 ALPAGUT, Gülsevil: (a.g.e.), sf. 78.
- 19 ALPAGUT, Gülsevil: (a.g.e.), sf. 77.
- 20 Bu konudaki bir diğer düzenleme 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nda yer almıştır. Anılan Yasanın 9. maddesine göre özel öğretim kurumunda çalışacak öğretmen, yönetici, usta öğretici gibi eğitim verecek elemanlarla yapılacak iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması gerekmektedir. Bu sözleşmenin daha sonra istenecek olan çalışma izni almak için ilgili birime (valilik) sunulacak olmasından ötürü, buradaki yazılı olma koşulunu bir geçerlik koşulu olarak kabul etmek gerekmektedir.
- 21 Cezai yaptırım, idari para cezası şeklinde 4857 sayılı İş Yasası'nın 99/b maddesi ile 8. maddenin son fıkrasında belirtilen yazılı belgenin işçiye verilmemesi hali için öngörülmüştür.
- 22 AKYİĞİT, Ercan: (a.g.e.), sf. 474.
- 23 SÜZEK, Sarper: (a.g.e.), sf. 200.
- 24 AKYİĞİT, Ercan: (a.g.e.), sf. 474.
- 25 SÜZEK, Sarper: (a.g.e.), sf. 206.
- 26 ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, 19. Baskı, İstanbul 2006, sf. 81.
- 27 SÜZEK, Sarper: (a.g.e.), sf. 199.
- 28 KAPLAN/SENYEN, E, Tuncay: İş Hukuku, Seçkin Yayınları, Ankara 2006 (A. Nizamettin AKTAY ve Kadir ARICI ile birlikte), sf. 84; ALPAGUT, Gülsevil: (a.g.e.), sf. 52-56.
- 29 ŞAKAR, Müjdat: (a.g.e.), sf. 114; ALPAGUT, Gülsevil: (a.g.e.), sf. 7.
- 30 SÜZEK, Sarper: (a.g.e.), sf. 199.
- 31 KAPLAN/SENYEN: (a.g.e.), sf. 84; ALPAGUT, Gülsevil: "AB'nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye'deki Yasal Düzenlemeler", TİSK Akademi, TİSK Yayını, Cilt: 3, Sayı: 5, 2008-I, sf. 23.
- 32 TAŞKENT, Savaş: "Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bunun Sınırı", Sicil, MESS Yayınları, Mart '08, Sayı 8, sf. 17-18.
- 33 TAŞKENT, Savaş: (a.g.m.), sf. 21.
- 34 ÇELİK, Nuri: (a.g.e.), sf. 85.
- 35 KAPLAN/SENYEN: (a.g.e.), sf. 86; AKYİĞİT, Ercan: (a.g.e.), sf. 466; ÇELİK, Nuri: (a.g.e.), sf. 85; SÜZEK, Sarper: (a.g.e.), sf. 205.
- 36 Yargıtay 9 HD. 2005-22124/2005-13364/14.04.2005, Çalışma ve Toplum, Birleşik Metal İş Sendikası Yayını, 6. Sayı, sf.257-258.
- 37 SÜZEK, Sarper: (a.g.e.), sf. 205; AKYİĞİT, Ercan: (a.g.e.), sf. 467.
- 38 TAŞKENT, Savaş: (a.g.m.), sf. 21.
- 39 SÜZEK, Sarper: (a.g.e.), sf. 199.
- 40 SÜZEK, Sarper: (a.g.e.), sf. 199-200.
- 41 SÜZEK, Sarper: (a.g.e.), sf. 200.
- 42 KAPLAN/SENYEN, E. Tuncay: (a.g.e.), sf. 84.
- 43 TAŞKENT, Savaş: (a.g.m.), sf. 17; KUTAL, Metin: "Avrupa Birliği Normları Karşısında 4857 sayılı İş Kanunu (Genel Bazı Gözlemler)", Cahit Talas Anısına Güncel Sosyal Politika Tartışmaları, AÜ SBF, Yayın No: 595.
- 44 TAŞKENT, Savaş: (a.g.m.), sf. 15.
- 45 TAŞKENT, Savaş: (a.g.m.), sf. 15.
- 46 KUTAL, Metin: (a.g.m.), sf. 485.
- 47 ALPAGUT, Gülsevil: (a.g.m.), sf. 21-22.
- 48 KUTAL, Metin: (a.g.m.), sf. 484.
- 49 TAŞKENT, Savaş: (a.g.m.), sf. 14.
- 50 ALPAGUT, Gülsevil: (a.g.m.), sf. 22-24; KUTAL, Metin: (a.g.m.), sf. 485-486.
- 51 TAŞKENT, Savaş: (a.g.m.), sf. 16-17.

- 52 AKYİĞİT, Ercan: (a.g.e.), sf. 457.
- 53 KAPLAN/SENYEN, E. Tuncay: (a.g.e.), sf. 85.
- 54 Yargıtay 9 HD. 2005-12170/2005-15792, Çalışma ve Toplum, Birleşik Metal İş Sendikası Yayını, 7. Sayı, sf. 231-233.
- 55 Yargıtay 9 HD. 2005-9-88/2005-157/16.03.2005, Çalışma ve Toplum, Birleşik Metal İş Sendikası Yayını, 6. Sayı, sf. 177-179.
- 56 Yargıtay 9 HD. 2006-4680/2006-8238/03.04.2006, Çalışma ve Toplum, Birleşik Metal İş Sendikası Yayını, 10. Sayı, sf. 192-194.
- 57 Yargıtay 9 HD. 2006-20114/2007-6285/12.03.2007, Çalışma ve Toplum, Birleşik Metal İş Sendikası Yayını, 14. Sayı, Sf. 194-196.
- 58 Yargıtay 9 HD. 2006-5882/2006-27048/16.10.2006, Çalışma ve Toplum, Birleşik Metal İş Sendikası Yayını, 12. Sayı, sf. 196-197.
- 59 SÜZEK, Sarper: (a.g.e.), sf. 201.
- 60 SÜZEK, Sarper: (a.g.e.), sf. 202.
- 61 AKYİĞİT, Ercan: (a.g.e.), sf. 464.
- 62 Yargıtay 9 HD. 2004-7476/2004-2741/01.02.2004, Çalışma ve Toplum, Birleşik Metal İş Yayını, 5. Sayı, sf. 270-273.
- 63 AKYİĞİT, Ercan: (a.g.e.), sf. 462.
- 64 AKYİĞİT, Ercan: (a.g.e.), sf. 459.
- 65 Yargıtay 9 HD. 2006-22123/2006-30722/20.11.2006, Çalışma ve Toplum, Birleşik Metal İş Sendikası Yayını, 13. Sayı, sf. 279-280.
- 66 ALPAGUT, Gülsevil: (a.g.e.), sf. 78.
- 67 ALPAGUT, Gülsevil: (a.g.e.), sf. 85.
- 68 Yargıtay 9 HD. 2005-16581/2005-21564/16.06.2005, Çalışma ve Toplum, Birleşik Metal İş Sendikası Yayını, 7. Sayı, sf. 203-204.
- 69 Yargıtay 9 HD. 2006-32500/2007-3291/13.02.2007, Çalışma ve Toplum, Birleşik Metal İş Sendikası Yayını, 14. Sayı, Sf. 229-232.
- 70 Yargıtay 9 HD. 2006-9739/2006-30251/16.11.2006, Çalışma ve Toplum, Birleşik Metal İş Sendikası Yayını, 13. Sayı, sf. 283-284.
- 71 SÜZEK, Sarper: (a.g.e.), sf. 201.
- 72 ÇELİK, Nuri: (a.g.e.), sf. 83.
- 73 Milli Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği (RG 08.03.2008/26810).
- 74 CENTEL, Tankut: (a.g.m.), sf. 22 (aksi görüş için bkz. AKYİĞİT, Ercan: (a.g.e.), sf. 461).
- 75 CENTEL, Tankut: (a.g.m.), sf. 23.
- 76 CENTEL, Tankut: (a.g.m.), sf. 24.
- 77 SÜZEK, Sarper: (a.g.e.), sf. 204; ÇELİK, Nuri: (a.g.e.), sf. 89.
- 78 Yasanın 3. maddesinde öğretim üyesi, yükseköğretim kurumlarında görevli profesör, doçent ve yardımcı doçent olmak; öğretim görevlileri ise ders vermek ve uygulama yaptırmakla yükümlü öğretim elemanı olarak tanımlanmıştır ki, öğretim elemanı kapsamına yine aynı maddeye göre okutman ve öğretim yardımcıları da dahildir. Buradan hareketle Yargıtay bir kararında (Yargıtay 9 HD. 2006-11556/2006-13052/09.05.2006, Çalışma ve Toplum, Birleşik Metal İş Sendikası Yayını, 10. Sayı, sf. 149-151) 2000 yılından beri öğretim üyesi olan yardımcı doçentle her yıl tekrarlanan sözleşmeler yapılması halinde bunu mümkün kılan yasal düzenleme olmaması ve belirli süreli iş sözleşmeleri için de objektif bir koşulun olmaması nedeni ile yapılan çalışmayı belirsiz süreli kabul etmiştir.
- 79 Yargıtay 9 HD. 2007-7323/2007-17668/04.06.2007, Çalışma ve Toplum, Birleşik Metal İş Sendikası Yayını, 5. Sayı, sf. 224-226.

## KAYNAKÇA

- AKYİĞİT, Ercan (2006): İş Kanunu Şerhi (I. Cilt), Seçkin Yayınları, 2. Baskı, Ankara,
- ALPAGUT, Gülsevil (1998): Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi, TÜHİS Yayınları, Yayın No: 24, Ankara,
- ALPAGUT, Gülsevil: "AB'nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye'deki Yasal Düzenlemeler", TİSK Akademi, TSİK Yayını, Cilt: 3, Sayı: 5, 2008-I,
- CENTEL, Tankut: "Özel Okul Öğretmeniyle Sözleşme Yapılması", Sicil, MESS Yayınları, Sayı 7,
- Birleşik Metal İş Sendikası, Çalışma ve Toplum, 5. Sayı,
- Birleşik Metal İş Sendikası, Çalışma ve Toplum, 6. Sayı,
- Birleşik Metal İş Sendikası, Çalışma ve Toplum, 7. Sayı,
- Birleşik Metal İş Sendikası, Çalışma ve Toplum, 10. Sayı,
- Birleşik Metal İş Sendikası, Çalışma ve Toplum, 12. Sayı,
- Birleşik Metal İş Sendikası, Çalışma ve Toplum, 13. Sayı,
- Birleşik Metal İş Sendikası, Çalışma ve Toplum, 14. Sayı,
- ÇELİK, Nuri (2006): İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, 19. Baskı, İstanbul,
- KAPLAN/SENYEN, E. Tuncay (2006), İş Hukuku, Seçkin Yayınları, Ankara (A. Nizamettin AKTAY ve Kadir ARICI ile birlikte),
- KUTAL, Metin: "Avrupa Birliği Normları Karşısında 4857 Sayılı İş Kanunu (Genel Bazı Gözlemler)", Cahit Talas Anısına Güncel Sosyal Politika Tartışmaları, AÜ SBF, Yayın No:595,
- SÜZEK, Sarper (2006): İş Hukuku, Beta Yayınları, 3. Baskı (Tıpkı Basım), İstanbul
- ŞAKAR, Müjdat (2005): İş Hukuku Uygulaması, Der Yayınları, 6. Baskı, İstanbul,
- TAŞKENT, Savaş: "Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bunun Sınırı", Sicil, MESS Yayınları, Mart '08, Sayı 8.