

BELİRLİ-BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ VE UYGULAMADA DOĞURDUĞU SORUNLAR

Şehnaz BÜLBÜL*

GİRİŞ

Modern İş Hukukunun en aktüel sorunlarından birisi de belirli-belirsiz süreli iş sözleşmeleri ayırımı ve uygulamada doğurduğu sorunlardır.

Hizmet akdi, iş gücünün ücretle mübadelesi gayesine yönelik bir hukukî ilişki olarak, bugün çalışan fertlerin büyük bir kısmının biricik geçim kaynağı ve dolayısıyla ekonomik ve sosyal durumlarının dayanağıdır. Ferdî iş münasebeti, işçi ve işveren ilişkilerinde başlıca hukukî dayanak ve İş Hukukunun temelidir.

İş hukuku, hizmet akdinin taraflarını, ekonomik ve sosyal durumlarını gözönünde tutarak eşit değerlendirmemekte ve eşitliği işçi yararına bozmaktadır. Gelişme, işçilerin iş teminatının sağlanması yönündedir. Bugünkü modern iş hukuku da, sanayileşme hareketi ile sosyal bir problem olarak ortaya çıkan iş gücünün korunması ihtiyacından doğmuştur. Zira, işçi ve işveren arasındaki iş münasebeti, “çalışma ve sözleşme hürriyeti” temel kuralına göre iş piyasasındaki “arz ve talep” kaidesine bağlı olarak kaideten serbest taraf iradelerinin birleşmesi ile meydana gelmekle beraber, gerek iş bağlantısının meydana gelmesinden önce ve gerekse iş sözleşmesi yapıldıktan sonra tarafların durumları birbirinden çok farklıdır. İşçinin genellikle tüm olanağı ve sermayesi sadece şahsî iş gücünden ibaret olduğu halde, işveren sermayeye sahiptir. Taraflar arasında akdin başlangıcında mevcut olan bu ekonomik eşitsizlik ise iş münasebetlerinin doğuşunda “akit serbestisi” prensibini olumsuz biçimde etkileyecek bir durum yaratmaktadır. İşçinin ekonomik bağımlılığı, İş hukukunun koruyucu kuralları ile himayesini gerekli kılan en önemli sebeptir.

Hizmet akdi, edimin bir defada yerine getirilmesi ile sona ermez, sürekli bir borç ilişkisi doğurur. Bugün İş Hukukunun temel sorunlarından birisi kuşkusuz hizmet ilişkilerinde devamlılığın sağlanmasıdır. Bu yönden başlıca şu sorulara cevap aranmalıdır:

— Belirli süreli akitlerin sonuçları bakımından ne derece belirsiz süreli akitlerden ayrıldıklarının araştırılması zorunludur. Süreye bağlamaların sınırlandırılmasına ilişkin görüşler hakkında genel bir bakış sağlanmalıdır. Bu açıdan, incelenmesi ve irdelenmesi gereken husus, belirli süreli hizmet akitlerinin yapılmasının bazı şartlar altında sınırlanıp sınırlanamayacağıdır. Akdin bir defa veya birden fazla süreli olarak yapılmış bulunmasının önemi yoktur.

— Hangi hallerde süreye bağlamaların, hizmet akitlerinin sona ermesi açısından geçersiz olduğunun gösterilmesi gerekir.

— Türk hukukunda önemli bir sorun da hizmet akdinin süreye bağlanmasının, hangi hallerde haklı bir nedene dayanması gerektiğidir (haklılık nedenleri). Özellikle zincirleme hizmet akitleri ile ilişkili olarak süreye bağlamaların geçerliliği hususu incelenmelidir.

— Hizmet akdinin süreye bağlanmasının hukuka uygun sayılmadığı hallerde ne gibi hukuki sonuçların doğacağı, özellikle süreye bağlamaları gerçek olmayan ve susarak uzatılan sözleşmelerin sona ermeleri de araştırılmalıdır.

Konumuz esas itibarile belirli-belirsiz süreli hizmet akitleri ayırımı ve uygulamada doğurduğu sorunlardır. İncelememizde özellikle uygulama sorunları ve bunların çözümlenme şekillerine eğilerek, konu ile ilgili doktrinde ileri sürülen görüşler ele alınmıştır.

“İş Sözleşmelerinde Süre” başlıklı ilk bölümde, incelememizde yer alan ve esas konumuzu teşkil eden meselelerin anlaşılmasına yarayacak genel bilgilere yer verilmiştir.

“Belirli Süreli İş Sözleşmeleri” başlıklı ikinci bölümde, belirli süreli iş sözleşmelerinin tanımı, süreye bağlamanın sınırları, süreye bağlama nedenleri, hukuka uygunluğu ve sona ermesi konularına yer verilmiş ve özellikle belirli süreli iş sözleşmelerinin uygulamada yarattığı bazı önemli güçlüklerle değinilerek bunların giderilmesi yolları gösterilmiştir. Ayrıca bu bölümde, belirli süreli iş sözleşmelerinin hukuka uygunluğu ile ilgili olarak doktrinde ileri sürülen görüşler ele alınmış ve en çok üzerinde durulan konulardan biri olan zincirleme hizmet akitleri hukuka uygunluk açısından incelenmiştir.

Üçüncü bölümde ise belirsiz süreli iş sözleşmelerinin tanımı, sona ermesi kanun hükümleri dairesinde ele alınmıştır.

“Belirli-Belirsiz Süreli İş Sözleşmelerinin Çeşitli Yönlerden Birarada Değerlendirilmesi” başlıklı dördüncü bölümde ise, uygulamada büyük önem arzeden iş mevzuatındaki birtakım hükümlerin uygulanması, işçilik haklarından yararlanma ve iş sözleşmesinin sona ermesi konuları belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri açısından karşılaştırmalı olarak incelenmiştir.

I- İŞ SÖZLEŞMELERİNDE SÜRE:

A) Genel Olarak

Hizmet akdi BK. 313 maddede “Hizmet akdi bir mukaveledir ki, onunla işçi muayyen veya gayrimuayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeyi taahhüt eder” şeklinde tanımlanmıştır. Hizmet akdi BK. dışında İşK., Denİşk. ve Basİşk.’nda da düzenlenmiş olmasına rağmen, akdin tanımı sadece BK.’nda yapılmıştır. Anayasa Mahkemesi de bir kararında hizmet akdinin ayırd edici unsurlarının belli başlı üç noktada toplandığına işaret etmiştir; “Hizmet akdi üç unsur kapsar: 1. İş unsuru, 2. Ücret unsuru, 3. Bağlılık unsuru. Bu akdi iş görmeye ilişkin diğer akitlerden ayıran bu bağlılık unsurudur. Hizmet akdinde işçi az veya çok işverene bağlıdır. Yani o çalışmasını, hizmetini işverenin gözetimi ve denetimi altında yapar” (1).

İster belirsiz süreli, isterse belirli süreli olsun hizmet sözleşmesinde, ücret ödeme ve iş görme yükümleri bir zaman içinde sözkonusu olurlar. Hizmet akdi zaman içinde devamlı bir münasebeti ifade etmektedir. Kısaca, hizmetini bir başkasına bağımlı olarak belirli ya da belirsiz bir zaman içinde arz eden kimselerin iş sözleşmesi ile çalıştıkları kabul edilir. İşte iş sözleşmesini karakterize eden ayırıcı unsurlar, çalışan kimse ile işveren arasında bağımlı ve zaman esasına dayanan bir ilişkinin mevcudiyeti halinde ortaya çıkar (2).

(1) AYMah. 26—27.9.1967, E. 1963/336, K. 1967/29 (RG. 19.10.1968, 13031); T. Esener, İş Hukuku, Ankara 1978, sh: 126—127; K. Tunçomağ, İş Hukuku, C. I, İstanbul 1979, sh: 101 vd.; M. Ekonomi, İş Hukuku, C. I, İstanbul 1984, sh: 73 vd.

(2) Ü. Narmanlıoğlu, İş Hukuku Ders Notları, İzmir 1984, sh: 109.

İş hukukunda iş sözleşmesinin kapsamını belirleyen bir özel kural mevcut değildir. Prensip olarak taraflar, sözleşme muhtevasını genel hükümler çerçevesinde diledikleri gibi, serbestçe kararlaştırabilirler. Bu itibarla, kural olarak taraflar iş sözleşmesine emredici hukuk kurallarına, kanuna, ahlâk ve adaba, kamu düzenine ve kişilik haklarına aykırı olmayan ve konusu imkânsız olmayan hükümler koyabilirler. Ve de kanunda ya da toplu iş sözleşmesinde bir hüküm bulunmaması halinde, sözleşmenin süresini serbestçe kararlaştırabilirler. BK. 338 maddesi de açıkça hizmet sözleşmesinin süreye bağlanabilmesini kabul etmektedir. Fakat iş kanunlarımızda iş sözleşmesinin geçerlilik sürelerini belirleyen hükümler bulunmamaktadır (3). Gerçekten de, İşK. nun "Hizmet Akdi" başlığını taşıyan ikinci bölümde "yazılı akit" başlıklı 9. maddede hizmet sözleşmesinin şekli düzenlenmekte ve süre bakımından bir ayırımı işaret edilmektedir. Arkadan gelen diğer maddelerde de "süresi belirli olan ve olmayan" hizmet akitlerinden söz edilmekte ve fakat bu ayırımı ilişkin bir açıklama yapılmamaktadır. Böylece, taraflar kural olarak kanunî sınırlar içinde kalmak şartıyla hizmet akdinin süresini tesbit konusunda geniş bir serbestiye sahiptirler. Akdî ilişkiyi bir süreye bağlayıp bağlamamakta serbest oldukları gibi, hem belirli hem de belirsiz süreli akitlerin özelliklerini taşıyan karmaşık nitelikte akitler yapabilirler (4).

B) Belirli-Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri Ayırımı ve Arasındaki Farklar

Türk mevzuatında belirli ve belirsiz süreli hizmet akitleri, sözleşme özgürlüğü gereği olarak, aynı ölçüde yanyana yer almışlardır. İşK. nun 9. maddesinde süresi belirli, 13 maddesinde süresi belirli olmayan, 15, 16 ve 17 maddelerinde de her iki akitten söz edildiği görülmektedir. Bu maddelerden çıkan sonuç şu ki, akdın süresinin belirli olduğu bazı hallerde yazılı şekil zorunluluğu konulmakta süresinin belirli olmaması halinde ise süreli fesih bildirimini ile akdın sona erdirilmesi mümkün ve bunun hüküm ve sonuçları ötekenden farklı bulunmakta, bazı hallerde ise her iki akit türü için de aynı hükümler uygulanmaktadır.

(3) Narmanlıoğlu sh. 109.

(4) Bkz. K. Oğuzman, Hizmet Akdinin Feshi (Fesih) İstanbul 1955, sh: 7 vd.; Esener, sh: 132 vd.; Tunçomağ, sh.: 272 vd.; Ekonomi, sh. 81 vd.

Hizmet akdinde işin yapıldığı sürenin belirli ya da belirsiz olmasının bir önemi yoktur. İşçinin (iş görme) ve işverenin (ücret ödeme) edimlerinin belli periodlarla tekrarlanarak devamlılık göstermeleri halinde zaman unsuru belirlenmektedir. Gerçekten, hizmet ediminin belirli veya belirsiz bir süre için vaad olunması gereklidir.

“Süresi belirli iş sözleşmesi” ve “süresi belirli olmayan iş sözleşmesi”ne anılan nitelikleri veren işe ilişkin eylemli çalışma olmayıp bizzat iş sözleşmesinin hüküm ve sonuçlarının devam süresidir.

Belirli-belirsiz süreli hizmet akitleri arasında “akdin sona erme anının belirliliği” ölçütüne göre ayırım yapılmalıdır (5).

Belirli-belirsiz süreli hizmet akitleri ayırımında, hizmet akdinin sürekli veya süreksiz nitelikteki bir iş için yapılmış olması değil, fakat akitle bir sürenin tayin edilmiş olup olmaması esas alınmaktadır. Örneğin, niteliği itibarile otuz iş gününden fazla süren sürekli bir işte (tekstil fabrikasında dokuma, boya işleri gibi.) belirsiz süreli bir hizmet akdi yapılabileceği gibi, belirli süreli bir akit de yapılabilir. Buna karşılık niteliği itibarile en çok otuz iş günü sürebilecek olan süreksiz işlerde hizmet akitleri, genellikle belirli süreli hizmet akitleridir.

İş Kanunundan başka BK., DenİşK. ve BasİşK. da da belirli ve belirsiz süreli hizmet akitleri yahut süresi belirli olan ve olmayan hizmet akitleri veya süreli veya süresiz akitler diye söz edilmektedir. (BK. 313, 318, 338, 339, 330, 340, 344, DenİşK. 7, 8, 14, 16, Bas. İşK. 5, 11, 14 m.). Bu düzenlemeler açısından akit serbestisi gereğince akdin türünü seçmenin kural olarak tarafların iradelerine bırakılmış olduğu söylenebilecektir. Buna göre İş hukukunda da kural olarak sözleşme özgürlüğü geçerlidir.

Süreli veya süresiz hizmet akdi ayırımı akdin muhtevası ve özellikle çalışma şartları bakımından bir fark meydana getirmediği halde akdin sona ermesi yönünden büyük önem taşır. Hizmet akdinin bozulmasında uygulanacak rejim, hizmet akdinin belirli veya belirsiz süreli olmasına göre değişecektir.

Özetle, belirli süreli ve belirsiz süreli hizmet akitleri ayırımı, akdin sona erme nedenleri ile buna bağlı hukuki sonuçların farklı olması bakımından önemlidir. Diğer sona erme halleri bir tarafa bı-

(5) **D. Meyer**, İsviçre Hukukunda Hizmet Akitlerinin Uyulması Zorunlu Olmayan Süreye Bağlanmaları, **Rehinder, M. -Ekonomi. M.**, Türk-İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları, İstanbul 1979, sh. 27.

rakılacak olursa, belirli süreli bir hizmet akdi sürenin geçmesi ile kendiliğinden sona erer. Oysa belirsiz süreli hizmet akitlerinde bir süre sözkonusu olmadığından, akdi sona erdirmek isteyen tarafın fesih beyanında bulunması gerekir. Her iki sona erme hali için kanunen öngörülen hukuki sonuçlar farklıdır.

II- BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ

A) Tanımı

Belirli bir süre için yapılan yahut belirli süreli olduğu hususunda açıklık bulunmamakla beraber, işin maksud olan amacından belirli bir süreye ilişkin olduğu anlaşılan sözleşmeler belirli süreli'dirler (6). Buna göre, hizmet sözleşmesi, belirli bir süre için akdedilmişse böyle bir sözleşmeye "belirli süreli hizmet sözleşmesi" denir. Ancak işin amaç ve niteliğinden de hizmet sözleşmesinin belirli bir süre ile sınırlı bulunacağı anlaşılabilen ise böyle bir sözleşme dahi "belirli süreli" sayılır. Örneğin, plaj, kaplıca ve tiyatro gibi mevsimlik işlerle, inşaat, tevsiat ve tamirat gibi belirli bir süre devam eden işler için yapılmış sözleşmeler bu türdendir. Ancak sonuncu durumda hizmet sözleşmesinin objektif olarak ne zaman sona ereceğinin bilinmesi gerekir. Aksi takdirde sözleşmenin süresinin belirliliğinden değil, ancak belirli bir belirsizlikten söz edilebilir. Ve bu sonuncu durumda hizmet sözleşmesi "belirli süreli" değil, "belirsiz süreli" olarak nitelendirilir. Bu nedenle belirli süreli hizmet sözleşmesi, süresi taraflarca belirlenmiş ya da gerçekleşeceği belli bir olayın meydana gelecek olması ile sınırlı bir hizmet sözleşmesi tipi olarak tanımlanmak gerekir (7). Buna göre hizmet sözleşmelerinde süre, üç şekilde belirmektedir:

1- Taraflar açık olarak, sözleşmenin hükmünü yürüteceği süreyi kararlaştırırlar. İşte hizmet süresinin taraflarca belirtilmiş bulunduğu bu çeşit hizmet sözleşmelerine, süresi belirli iş sözleşmeleri denir.

Sürenin hesabından doğacak uyumsuzluk, İşK. da açıklık bulunmadığından BK. 75 m. ve 76 m. çevresinde çözümlenir.

(6) **E.S. Erman**, İş Davaları ve Tatbikatı, Ankara 1958, sh. 144—145 vd.; **Oğuzman**, (Fesih), sh. 9—10 vd.; **Ekonomi**, sh. 80; **F. Tekil**, İş Hukuku, İstanbul 1981, sh. 120; **Esener**, sh. 134 vd.; **Narmanlıoğlu**, sh. 110.

(7) **Tekil**, sh. 120.

2- Taraflar, hizmet ediminin devam edeceği süreyi kararlaştırmazlar. Uygulamada çokça rastlanan hal, iş sözleşmesinde, bunların sürelerinin gösterilmemesidir. Hizmet süresinin belirsiz bulunduğu hizmet sözleşmesi ise, "süresi belirsiz iş sözleşmeleri" olarak adlandırılmaktadır.

3- Süre sözleşmede açıkça gösterilmemiştir, ama belirsiz de denemez. Süre belirtilebilir bir nitelik taşımaktadır. Sürenin belirtilebilir nitelik taşıdığı durumlarda tarafların iş sözleşmesinin hüküm ve sonuçlarını ne süre devam ettirmek istedikleri hususunda birleşmiş iradelerini zımnî bir şekilde açıkladıkları kabul olunmalıdır.

Belirtilebilir olma yönünden önemli olan, sözleşmenin kurulduğu an değil, ifa anıdır. Süreleri bu şekilde belirtilebilir nitelikte olan hizmet sözleşmeleri de, tıpkı süreleri açıklıkla belirtilmiş iş sözleşmeleri gibi süresi belirli iş sözleşmesinden sayılırlar (8).

Gerçekten açıklıkla gösterilmemiş sürenin belirtilebilir olup olmadığının tayini, bazı kez, büyük önem taşımaktadır. Bu güçlük, Türk hukuk uygulamasında, özellikle mahiyetleri bakımından ancak bir süre devam eden hizmetlere ilişkin iş sözleşmelerinde ağırlığını duyurmaktadır. Örneğin, belli bir mevsimde ürün toplama işine ilişkin iş sözleşmesi, hizmetin belli bir mevsimle ilgili ve mevsim boyu devam etmiş bulunmasından dolayı mutlak surette süresi belirli bir iş sözleşmesi midir? İşçi, gelecek yıl dahi aynı işte çalışmış olsa her yılın çalışmasına ilişkin iş sözleşmeleri, ayrı ve birbirinden bağımsız "süresi belirli iş sözleşmeleri" mi sayılmalıdır? Yoksa, bunlar "süresi belirli olmayan iş sözleşmeleri" olarak mı kabul edilmelidirler?

Hizmet süresinin belirtilebilir nitelikte olduğu durumlarda tarafların bu süreye ilişkin iradelerini zımnî şekilde açıkladıkları ilkesinden hareket etmek gerekeceğine göre, bu gibi uyumsuzluklarda hakim, taraf iradelerinin yöneldiği gerçek amacı araştırmak zorundadır. Bu irade, eğer sonraki çalışmaları hedef tutmuyor, sadece o çalışmalarla sınırlı kalıyorsa, sözleşmede hizmet süresi açıkça gösterilmemiş olsa dahi, hizmetin mahiyetinden sözleşmenin hüküm ve sonucunun sadece hizmet süresince devam edeceği anlaşıldığı için, bu sürenin belirtilebilir olması nedeniyle iş sözleşmesinin süresi belirli bir iş sözleşmesi olduğunun kabulü gerekir. Şayet taraf iradelerinin gelecek çalışmalara kadar uzandığı ve bir çalışma döneminden

(8) M. Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1984, sh. 204.

diğer çalışma dönemine kadar geçen ya da geçecek olan boşlukların genel olarak öngörölmüş hizmetin mahiyetinden gelme bir ara verme (askıda bırakma) şeklinde düşünölmemesinin kabul olunması takdirinde o işin belli bir zaman parçasını kapsadığı gözönünde tutulmaksızın, hizmet süresinin belirsiz ve dolayısıyla, sözleşmenin de süresi belirli olmayan iş sözleşmesi şeklinde nitelendirilmesi yoluna gidilmelidir. Giderek her dönem için bir iş sözleşmesi düzenlenmiş ve bu sözleşmeler de hizmet süresinin o dönemle sınırlı olduğu belirtilmiş bulunulsa bile durum gene aynıdır. Zira, BK. 18/ I maddeye göre, bir sözleşmenin gerek biçim gerekse özce değeriendirilmesinde, tarafların birbirine uygun gerçek isteklerine bakılır; yoksa, sözleşmenin gerçek niteliğini gizlemek için kullandıkları söz ve deyimlere değil. Ayrıca, iş sözleşmesini süresi belirli ya da belirli olmayan iş sözleşmesi biçiminde nitelendirmek bakımından objektif iyiniyet kuralı, iş hukukuna ilişkin özel yorum çevresinde, vazgeçilmez bir esas olarak daima gözönünde tutulmak gerekir (9).

Belirli süreli hizmet akitlerinde taraflar akdin kuruluşu anında akdi ilişkinin sonunu tesbit eden objektif bir süre unsuru kararlaştırmaktadırlar. Böylece tarafların aralarında kararlaştırdıkları süre belirli süreli hizmet akdinin zorunlu unsurudur. Süre o şekilde kararlaştırılmış olmalıdır ki, sonu herhangi bir şüpheye yer vermesin. Böylece süreli fakat sürenin sonu açıkça belli olmayan hizmet akitlerini belirsiz süreli hizmet akdi olarak kabul etmek gerekir. Yalnızca sona erme anları her iki taraf bakımından açıkça görölebilen akitler, "akit süresi belirli" hizmet akitleri olarak kabul edilmelidir (10).

Bir hizmet akdinin belirli süreli olarak meydana getirilme olanağı akit serbestisi ilkesinden ve kanundan doğmaktadır. Tarafların sözleşmeye koyacakları süre ilke olarak sınırlanmamıştır. Başka bir deyişle, kanun hükümleri belirli süreli hizmet akitlerinin herhangi bir zaman sınırlamasına tabi olmaksızın yapılabileceğini göstermektedir. Ancak bir hizmet akdi bir tarafın yaşamı süresi için ya da on seneden fazla bir süre için yapılmışsa, kanun, on sene geçtikten sonra bir aylık bir bildirim süresine uymak şartıyla tazminatsız feshedebilme imkanı tanımıştır (BK. 343). Bu hükme göre saptanan süre, işçi bakımından en az on yıllık süre ile bağdaştırılan en çok süre olmaktadır. İşveren bakımından ise bildirimli fesih olanağı bulun-

(9) Çenberci, sh. 204—206 vd.

(10) Meyer, D., İsviçre Hukukunda Hizmet Akitlerinin Uyulması Zorunlu Olmayan Süreye Bağlanmaları, **Rehbinder-Ekonomi**, Sh. 35.

mamakta ve her iki halde de bir tek süre sözkonusu olmaktadır. Zira fesih bildirimini imkanı bulunan durumlar dışında işçinin aşırı veya belirsiz süreler için bir işverenin buyruğuna girmesi bu sınırlar içinde kişilik haklarını zedeleyici nitelik taşır. Böylece, taraflara akdin kuruluşunda tanınan bu yetki objektif belirli süreli hizmet akitleriyle güdülen amacın çerçevesinde kullanılabilir. Taraflar akdi belirli süreli olarak meydana getirmek imkanını amaca uygun ve objektif nedenlerin varlığı halinde kullanabilirler (11).

B) İş Hukukunda İş Sözleşmelerinin Süreye Bağlanması ve Süreye Bağlamanın Sınırları

Türk Borçlar Kanunu, hangi durumlarda belirli süreli hizmet akdinin ortaya çıktığını ve sona erdiğini düzenlemiştir. BK. 338 m. uyarınca "Hizmet akdi muayyen bir müddet için yapılmış yahut böyle bir müddet için maksud olan gayesinden anlaşılmakta bulunmuş ise, hilafı mukavele edilmiş olmadıkça feshi ihbara hacet olmaksızın bu müddetin mürûriyle akid nihayet bulur". Bu hükme göre belirli süreli hizmet akitlerini şöyle bir ayırıma tabi tutmak mümkündür:

a) *Sonu Tarih Olarak Saptanmış Belirli Süreli Hizmet Akitleri:*

İş ilişkisinin süresi zaman olarak saptanabilir. Zaman önceden takvime göre belirli veya belirlenebilir olabilir (1.1.1976'dan, 1.1.1978'e kadar veya 1.1.1978'den itibaren 3 hafta, 2 ay, 1 yıl gibi.). 3-4 hafta, sezon süresince gibi zaman olarak tam belirli olmayan genel deyimler sürenin saptanması bakımından yeterli değildir. Ancak, kastedilen sezon süresi, belirli bir meslek dalında olup, örf ve âdet ile belirli veya belirlenebilir ise durum değişir ve sürenin belirli olduğu söylenebilir.

b) *Sonu Tarih Olarak Belirlenmemiş Olan Belirli Süreli Hizmet Akitleri:*

Taraflarca açıkça kararlaştırılmamış olmakla beraber, işin amacı ve niteliğinden yapılan akdin bir süreye bağlı olduğu anlaşılmakta ise, örneğin, bahçe duvarının inşaatında yahut iki ay süreyle

(11) **Ekonomi M.**, Belirli Süreli Hizmet Akdinin Hukuka Uygunluğu, **Rehbinder-Ekonomi** sh. 17.

açık olan bir fuarın pavyonlarından birinde çalışmak üzere yahut hastalanan bir işçinin yerini doldurmak amacıyla işe girildiğinde yapılan akit, belirli süreli bir hizmet akdidir (12). Ancak bu hallerde hizmet akdinin ne zaman sona ereceğinin objektif olarak yeterli açıklıkta saptanabilir olması gerekir. Hizmet akdinin sona ereceği zamanın tayini işverenin iradesine bırakılamaz. Çünkü, işverenin iradesi ile akdin sona erdirilmesi, gerçek anlamda bir fesihdir.

BK. 338 m. "işin maksud olan gayesinden" ibaresiyle, tarafların başından itibaren, hangi koşullarda iş ile güdülen amacın gerçekleşeceği konusunda anlaşmış olmalarını aramaktadır. Bunun anlamı, önce, böyle bir amacın saptanması ile hizmet akdinin bir süreye bağlanmak istendiği, sonra da amacın gerçekleşmesinin her iki taraf içinde önce yapılan sözleşme uyarınca açık bir şekilde belirlenebilir olmasıdır. Zira tarafların amacın gerçekleşmesi düşünceleri farklı olabilir. Bu nedenle, yapılan hizmet akdinin belirli süreli olduğunu kabul edebilmek için, önce, tarafların bir amaç saptamakla sözleşmeyi süreye bağlamak istedikleri ortaya çıkmalı; sonra, amacın gerçekleşeceği durum başından itibaren belirli olmalıdır. Örneğin, bir bina yapımında bekçi olarak işe alınan bir işçinin hizmet akdi binanın tamamlanması ile sona erecektir. Ancak binanın hangi anda sona erdiği konusunda uyuşmazlık çıkabilir. Bir görüşe göre, bina anahtar tesliminde bitmiş kabul edilebilir. Bir başka görüşe göre boya ve badanaların tamamlanması veya bina civarındaki iş makinelerinin uzaklaşması ile bina tamamlanmış sayılabilir. Bu nedenle binanın tamamlanmasından tarafların hangi durumu kabul ettiklerini başta açıkça belirtmeleri gerekir (13).

Konusu götürü veya parça başına iş olan akitlerin de süreli veya süresiz olmaları mümkündür. Şayet taraflar sadece muayyen parça sayısının imali hususunda anlaşmışlarsa bu takdirde BK. 338 m. gereğince işin gayesi icabı belirli süreli bir akit sözkonusudur (14).

Sınırlı bir amaçla kurulmuş iş ilişkilerinde, akdin devamı konusunda değil, belki kesin sona erme anı konusunda bir belirsizlik mevcuttur. Sınırlı amaç, işçi tarafından (ek işlerde çalışmak), işyene bağlı olarak (geçici bir gereksinmenin giderilmesi için çalışmak,

(12) **Ekonomi**, sh. 80.

(13) **D. Ulucan**, İHU 1978, İşK. 13 (No. 10).

(14) **Oğuzman** (Fesih), sh. 10.

yedek olarak çalışmak)dan kaynaklanabilir. Akdin sona erme anının belirsizliği, zamanında yeni bir akit yapılmasını imkânsız kılmaktadır. Öyle ki, burada da belirsiz süreli hizmet akitlerinininkine eş bir korunma gereksinmesi ortaya çıkmaktadır.

c) *Asgari ve Azami Süreli Hizmet Akitleri*

Taraflar kural olarak kanuni sınırlar içinde kalmak şartıyla hizmet akdinin süresini tesbit konusunda geniş bir serbestiye sahiptirler. Taraflara hizmet akdinin süresini tesbit konusunda tanınan bu serbesti sonucunda bazen hem belirli hem de belirsiz süreli hizmet akitlerinin özelliklerini taşıyan sözleşmeler ortaya çıkmaktadır. Azami ve asgari süreli hizmet akitleri bu türdendir. Denilebilir ki, asgari ve azami süreli hizmet akitleri farklı hukuki sonuçlara tabi tutulmuş olmalarına rağmen belirli süreli-ive belirsiz süreli hizmet sözleşmelerini, birinden ötekine geçme biçiminde dikkate alan melez sözleşme tipindedirler (15).

Asgari süreli hizmet akitleri, bildirimli fesih en az süre ile sınırlanmış bulunan belirsiz süreli hizmet akitleridir. Bu tür akitlerde sadece taraflarca saptanan en az süre içinde akdin bildirimli fesih olanağı ortadan kaldırılmış olur (16) Bir süre olmasına rağmen en az süreli sözleşmeler, hukuki anlamda belirli süreli hizmet akitleri arasında sayılamazlar (17). Bu tarz sözleşmede taraflar belirledikleri bir süre içinde sözleşmenin tek taraflı feshini kendileri için yasak ederler. Tek taraflı fesih hakkı ancak belirli süre aşıldıktan sonra her iki taraf için de doğar ve sözleşme belirli sürenin sonunda belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür. Böylece, asgari süreli hizmet akitlerine asgari sürenin sonuna kadar belirli süreli, bundan sonra ise belirsiz süreli hizmet akitlerine ilişkin kurallar uygulanacaktır (18). Bu tür sözleşmeler sadece görünürde belirli süreli sözleşmelerdendir. Örneğin, DenİşK. 16 m., deniz adamlarının iş ilişkilerinde altı aylık bir en az süre saptanmıştır ve deniz adamlarının hizmet akitleri bu süre içinde sona erdirilemezler. Bu yoldan yasal bir en az süre öngörülmüştür.

(15) **Tekil**, sh. 122—123.

(16) **Ekonomi**, İHU, İşK. 9 (No. 4).

(17) **Ulucan D.** Belirli Süreli Hizmet Akdinin Sona Ermesi, **Rehbider- Ekonomi**, sh. 104.

(18) **Esener**, sh: 135; **Oğuzman** (Fesih), sh. 13.

Asgari süreli sözleşme istihdam güvenceli olarak akdedilmiş ise (iş devamlılığı vaadini taşıyan asgari süreli hizmet akitleri) belirli süre sonunda sözleşme belirsiz süreli duruma yine geçer. Fakat bu durumda istihdam güvencesine uymamak, akde muhalefet olur ve ancak tazminat gerektirir (19).

Azami süreli hizmet akdinde ise taraflar, bir süre tayin etmiş olmakla beraber akde konulan bir hükümle akdin bu süre içerisinde feshi ihbar edileceğini saklı tutmaktadırlar. Bu takdirde akdin sürenin sonuna kadar devamı şüphelidir. Bilinen şey akdî ilişkinin kararlaştırılan süreyi aşamayacağıdır. Örneğin, tarafların beş yıl için akdettikleri bir hizmet akdi, belirli süreli niteliğini muhafaza etmekle beraber başka bir hüküm ile akdin ekonomik ve teknik sebepler dolayısıyla personel sayısının indirilmesi için daha evvelce de sona erdirilebileceğini öngörmüş olabilir. Tanınan bu fesih yetkisi objektif bir nitelik taşıyorsa akit yine belirli süreli sayılmalıdır. Buna karşılık diğer hallerde infisahi şarta bağlı hizmet akdi, gerçekleşmesi belli olmayan bir olaya bağlı olduğundan belirsiz süreli sayılmalıdır (20).

Nitekim, hizmet akdinin tarafları bir en fazla süre saptamışlarsa, bu sürenin dolması ile hizmet akdi kendiliğinden sona erer; ancak daha önce yapılan fesih de geçerlidir. Yani taraflar, kararlaştırdıkları süre zarfında akdin feshi ihbarla sona erdirilmesi imkânı yanında akdin sürenin sonunda kendiliğinden sona ereceğini kabul etmiş olmaktadır. Ulucan'a göre (21), bu durumda bir süre saptanmış olmasına rağmen gerçek anlamda bir belirli süreli hizmet akdi bulunmamaktadır. Oğuzman'a göre ise (22), bu tür akitler, süresi içinde feshi ihbarla feshedilmeleri mümkün belirli süreli akitlerdir. Ve sürenin sonuna kadar belirsiz süreli akitlerin tâbi oldukları kurallara tâbidirler, fakat onlardan farklı olarak sürenin sonunda kendiliğinden sona ererler.

Özetle, azamî süreli hizmet akitleri karma niteliktedir. Burada tarafların sadece belirli bir süre için hizmet sözleşmeleri akdetmeleri sözkonusu bulunmakla beraber ilişkideki melezlik, kararlaştırılan

(19) **Tekil**, sh. 123.

(20) **Esener**, sh. 136.

(21) **Ulucan D.**, Belirli Süreli Hizmet Akdinin Sona Ermesi, **Rehbinder-Ekonomi**, sh. 104.

(22) **Oğuzman** (Fesih), sh. 12.

belirli süre içinde tarafların tek taraflı fesih yoluna bazı objektif sebeplerin gerçekleşmesi durumunda meşru olarak gidebilme hakkına sahip bulunmayı aynı sözleşmede saklı tutmaları tarzındaki özellikten gelmektedir. Böylece, belirli süreli sözleşme bu özelliği yüzünden belirsiz süreli sözleşmeye bir ölçüde benzemiş olur (23).

Sözleşmede sözkonusu sürenin azamî bir süre mi, asgari bir süre mi yoksa sadece normal süre mi olduğu tarafların iradelerinin yorumuna bağlıdır ve her olay bakımından ayrı ayrı mütalâa edilmek gerekir. Tereddüt halinde sözkonusu süre ne asgari ve ne de azami süre sayılmayıp sadece normal süre olarak kabul edilmelidir (24).

d) *Bir Olayın Gerçekleşmesine Bağlı Olarak Hizmet Akdinin Belirli Süreli Kılınması :*

Bir olayın gerçekleşmesine bağlı olarak hizmet akdinin belirli süreli kılınması başlıca şu hallerde ortaya çıkmaktadır. Bu haller şunlardır:

1- *Hizmet akdinin sona ermesinin, gerçekleşeceği kesin ve ne zaman gerçekleşeceği önceden tayin edilebilen bir olaya bağlanması halinde durum :* Hizmet akdinin sona ermesi gerçekleşeceği kesin ve ne zaman gerçekleşeceği önceden tayin edilebilen bir olaya bağlanmışsa akdin belirli süreli sayılacağı kuşkusuzdur (25). Örneğin, mevsim sonu tayin edilebiliyorsa mevsimlik hizmet akitleri, bir tiyatro mevsimi ya da plaj dönemi için yapılan akitler belirli süreli dirler. Bu durumda olayın gerçekleştiğinin objektif olarak saptanması ile iş ilişkisi sona erer. Olayın gerçekleştiğinin saptanması işçi bakımından da mümkün olmalıdır. Olayın gerçekleşmesi taraflardan birince doğruluk kurallarına aykırı olarak engellenmiş ise olay gerçekleşmiş ve iş ilişkisi sona ermiş sayılır. (BK. 154 m.)

Bir olayın gerçekleşmesine bağlı olarak hizmet akdinin belirli süreli kılınması sadece sözleşme ile değil, aynı zamanda yasa ile de mümkündür. DenişK. 7/ I m. hizmet akdinin süresi gemi seyir halinde iken sona ererse, sözleşmenin, geminin ilk limana varmasına ve güvenlik altına alınmasına kadar devam edeceğini öngörmektedir.

(23) **Tekil**, sh. 12.—4

(24) **Oğuzman**, (Fesih), sh. 13.

(25) **S. Süzek**, Hizmet Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Ankara 1974, sh. 103—104; **Ulucan D.** Belirli Süreli Hizmet Akdinin Sona Ermesi, **Rehbinder-Ekonomi**, sh. 106.

2- *Hizmet akdinin sona ermesinin, gerçekleşeceği kesin bulunmakla birlikte ne zaman gerçekleşeceği önceden tayin edilemeyen bir olaya bağlanması halinde durum*: Buna karşılık, akdin sona ermesi, gerçekleşeceği kesin bulunmakla birlikte ne zaman gerçekleşeceği önceden tayin edilemeyen bir olaya bağlanmışsa hizmet akdinin belirsiz süreli kabul edilmesi gerekir (26). Örneğin, akdin süresinin işverenin ya da bir üçüncü şahsın ölümüne ya da ne zaman sona ereceği akit yapılırken tayin edilemeyen bir işin bitmesine bağlanması bu niteliktedir.

3- *Hizmet akdinin sona ermesi, akdin yapıldığı sırada gerçekleşeceği an henüz bilinmeyen, hatta gerçekleşeceği kuşkulu olan bir olaya bağlanması halinde durum*: Olayın gelecekte gerçekleşmesi veya gerçekleşmemesi objektif olarak saptanabiliyorsa bu durumda bozucu bir koşul sözkonusudur.

Oğuzman'ın görüşüne göre, böyle bozucu koşula bağlanmış hizmet akitleri koşulun ne zaman gerçekleşeceği bilinmediğinden belirli süreli olarak tanımlanamazlar (27).

Ulucan'a göre de, üzerinde anlaşılan olayın gerçekleşmesinin kuşkulu olması sürenin kesin olarak saptanması ve bunun hukuki sonucu olan kendiliğinden sona ermeyi imkânsız kılar. Bu nedenle gerçekleşeceği kesin olmayan olaylarla süreye bağlanan hizmet akitlerini belirli süreli olarak tanımlamak mümkün değildir (28).

Süzek'e göre de, akdin belirli süreli sayılabilmesi için önemli olan yön, taraflarca akde hangi olayın son vereceğinin tayin edilmesi değil, hizmet akdinin ne kadar süre için devam edeceğinin önceden bilinmesidir. Bu bakımdan sadece akde son verecek olayın taraflarca bilinmesi hizmet akdini belirli süreli saymak için yeterli kabul edilmemelidir. Bu nedenle bozucu koşula bağlı olarak yapılan hizmet akitleri, şartın ne zaman gerçekleşeceği ve hatta gerçekleşip gerçekleşmeyeceği belli olmadığından belirsiz süreli sayılmak gerekir (29).

Özetle, infisahî şarta bağlı akitler, şart müstakbel ve vukuu şüpheli bir olay olmak itibarile belirsiz süreli akitlerden sayılır.

(26) **Süzek**, sh. 104; **Esener**, sh. 142; **Oğuzman**, (Fesih), sh. 8—9. **K. Tunçomağ**, sh. 436.

(27) **Oğuzman**, (Fesih) sh. 10; **Esener**, sh. 136.

(28) **Ulucan D.** Belirli Süreli Hizmet Akdinin Sona Ermesi, **Rehbinder-Ekonomi**, sh. 107.

(29) **Süzek**, Sh. 104.

C) *Türk İş Hukukunda İş Sözleşmelerinin Süreye Bağlanması Nedenleri*

Hangi hallerde akdi belirli süreli olarak kurabilmek için haklı nedenlerin bulunduğu hususunda yani hukuka uygun olan ve olmayan belirli süreli hizmet akitleri yönünden, ne mahkeme içtihadlarında ve ne de doktrin de ayrıntılı bir incelemeye girilmiştir.

Acaba objektif bakımdan haklı kılan nedenlerin nasıl somutlaştırılabileceğini gösteren ölçütler nelerdir?

Belirli bir süre konmasını haklı kılan nedenleri daha iyi açıklamak için, belirli süreli hizmet akitlerini türlerine göre bir sınıflamaya tabi tutmak gereklidir. Şayet belirli süreli hizmet akitlerini, bunları haklı kılan nedenlerine göre gruplarına ayırmak istersek, kişi, meslek, işletmeye bağlı nedenlerle yapılan belirli süreli akitler olarak bir ayırımı tâbi tutabiliriz:

I- KİŞİSEL NEDENLERLE YAPILAN BELİRLİ SÜRELİ HİZMET AKİTLERİ

a) *Deneme Amaçlı İş İlişkileri*

Türk hukukunda deneme süresi kanunen geçerli olmayıp, bunun sözleşmede ayrıca kararlaştırılmış olması gerekir. Uyuşmazlık halinde, deneme süresi kararlaştırıldığını iddia eden taraf bu iddiasını kanıtlamak zorundadır.

Deneme amacı ile yapılan hizmet akdini, belirsiz süreli bir hizmet akdine konulan deneme şartından ayırmak gerekir. Yalnızca ikinci hal kanunda ayrıca düzenlenmiştir.

Deneme kaydı mı yoksa deneme amacı ile yapılmış belirli süreli bir hizmet akdi mi?

Bir deneme süresinin kararlaştırılması iki farklı şekilde olmaktadır; iş ilişkisinin başlangıcında öngörülmüş bir deneme süresi (deneme şartı) veya deneme amacı ile yapılmış belirli süreli bir akit. Aralarındaki fark şudur; deneme şartı, hizmet akdinin içeriğini oluşturan ve deneme süresi içinde hizmet akdinin bildirim sürelerine bağlı kalmaksızın fesh edilebileceğini öngören bir ihtirazî kayıttır. Buna karşın deneme amacı ile yapılmış belirli süreli hizmet akdinde ilişki, sürenin geçmesiyle sona erer. Deneme süresi başarılı geçmiş ve sözleş-

me tarafları bundan böyle sürekli bir iş ilişkisine girmek istiyorlarsa, bunun için yeni bir sözleşme yapmaları gerekir.

Tarafların yalnızca bir deneme kaydı mı öngördükleri yoksa deneme amacıyla belirlisürelili bir hizmet akdi mi yaptıkları sorunu, bir sözleşmenin yorumu sorunudur. Bununla beraber, kural olarak, aksi açıkça kararlaştırılmadığı takdirde, işçi ve işverenin deneme süresinden sonra sürekli bir iş ilişkisi içine girecekleri noktasından hareket edilebilir. Bu bakımdan tek başına bir deneme süresi konması deneme amaçlı belirli süreli bir hizmet akdi değil, deneme kaydını içeren bir hizmet akdi yapıldığını gösterir (30).

Kanun hükümleri yalnızca hizmet akitlerinde öngörülen deneme şartını düzenlemektedir. Bu nedenle, deneme amaçlı belirli süreli bir hizmet akdinin yapılıp yapılamayacağı sorusu akla gelebilir. Bu soruya olumlu cevap vermek gerekir. Zira, deneme, iş ilişkisinin süreye bağlanmasında, salt işverenin değil, gereğinde işçinin de yararına olan bir nedendir. Ayrıca böyle bir sözleşme herhangi bir kanun hükmüne de aykırı değildir (31).

Acaba deneme amacı, belirli süreli akdi haklı kılabilir mi? Sürenin uzun olması bir yana, ne zincirleme hizmet akdi ne de sona erme anı kesin olarak saptanmayan belirli süreli bir hizmet akdi, karşılıklı olarak deneme için gerekli ve mantıkî değildir. Bu hallerde, şayet deneme amacı tek gerekçe olarak gösterilmişse, akdin sürenin sonunda sona erdiği iddiası geçersizdir. Zincirleme hizmet akitleri de, deneme için kurulan belirli süreli iş ilişkisinin amacı ile bağdaşmaz. İşveren birçok kere henüz daha karar vermediğini söyleyerek, yeni bilgileri gerektirmeyen aynı işte tekrar bir deneme yapılmışsa, zincirleme hizmet akdinin meydana geldiğini ve dolayısıyla akdin belirli süreli yapıldığına dayanmanın mümkün olmadığını kabul etmek gerekir (32).

Belirsiz süreli bir hizmet akdi ile bağlanmadan önce karşılıklı deneme gereksinmesi, süreye bağlama için objektif bir neden olarak kabul edilebilir (33).

(30) **Eyrenci, Ö.**, Hukuka Uygun Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Türleri, **Rehbinder-Ekonomi**, sh. 60.

(31) **Eyrenci Ö.**, Hukuka Uygun Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Türleri, **Rehbinder-Ekonomi**, sh. 60.

(32) **Rehbinder M.**, Hizmet Akitlerinin Süreye Bağlanmasını Haklı Kılan Objektif Nedenler, **Rehbinder-Ekonomi**, sh. 44.

(33) **Rehbinder M.**, Hizmet Akitlerinin Süreye Bağlanmasını Haklı Kılan Objektif Nedenler, **Rehbinder-Ekonomi**, Sh. 43.

Deneme amacı ile yapılmış belirli süreli hizmet akdi, sözleşmede saptanan tarihte sona erer. Amacı deneme olan belirli süreli bir hizmet akdinin yapılması sırasında taraflar kural olarak, denemenin başarılı olması halinde, aralarında sürekli bir iş ilişkisi kurulacağından hareket etmektedirler. Bu nedenle iş ilişkisinin susma ile devami halinde, denemenin başarılı geçtiği ve dolayısıyla ilişkinin belirsiz süreli bir hizmet akdine dönüştüğü kabul edilmelidir (34).

b) *Ek İş Olarak Part-Time Çalışmalar*

Part-time çalışmalar, bugün çalışma hayatında giderek artan bir önem kazanmaktadır. Burada, işçinin işgörme edimi zaman bakımından bölünmektedir. İşgörme edimi günde belirli bir saat, yarım saat veya haftada belirli günlerde yerine getirilmektedir. Örneğin, her cumartesi bir dükkânda satış işlerine yardım eden bir öğrenci (35), gazete dağıtıcıları, öğrenciler tarafından yapılan haftada birkaç saatlik işler, tezgahtar yardımcıları ve yardımcı öğretmenler (36). Burada sözkonusu olan, geçici bir gereksinmeyi gidermek amacıyla yapılmış bir hizmet akdi değildir. Part-time çalışmada iş gücü düzenli olarak belirli zamanlarda kullanılmaktadır. Bu şekilde kurulmuş iş ilişkileri, sosyal ve ekonomik açıdan alışlagelmiş iş ilişkilerine tamamen uymamaktadır. Ancak bundan, hiçbir şekilde, part-time çalışmaların bireysel hizmet ilişkisi içerisinde düşünülmemesi gerektiği sonucu çıkarılamaz. Burada da, içeriğinde işçinin işgörme edimini belirli zamanlarda yerine getirmesinin öngörüldüğü, normal bir hizmet akdi sözkonusudur.

İsviçre OR(BK) 319/2 m. açıkça düzenli olarak yapılan part-time çalışmalar hakkında özel bir düzenleme getirmiştir. Buna göre "bir işçinin, işverenin hizmetinde, düzenli olarak günde belirli bir saat, yarım gün veya haftada belirli günlerde çalışma (part-time çalışma) yükümü altına girdiği sözleşme de, hizmet akdi olarak kabul edilir". Ve OR. 319/2 maddeye uygun part-time çalışmalar için kurulan iş ilişkileri gerçi belirli süreli olabilirler, ancak bu zorunlu değildir (37).

(34) **Eyrenci Ö.**, Hukuka Uygun Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Türleri, **Rehbinder-Ekonomi**, sh. 62.

(35) **Eyrenci Ö.**, Hukuka Uygun Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Türleri, **Rehbinder-Ekonomi**, sh. 66.

(36) **Wiedemann**, (dn. 5), sh. 404 vd. **Rehbinder-Ekonomi**, Sh. 51 (dn. 25).

(37) **Rehbinder M.**, Hizmet Akitlerinin süreye Bağlanmasını Haklı Kılan Objektif Nedenler, **Rehbinder-Ekonomi**, sh. 51.

Part-time çalışmalar, işçilerin özellikle iş gücü arzının yeterli olmadığı zamanlarda, meslekî veya meslek dışı bazı ek işlerde çalışmalarını mümkün kılmaktadır. Bu tür ek işler, asıl işi olmadığı için işçinin tek geçim kaynağını oluşturmamaktadır. Bu yüzden, asıl mesleğini ekonomik bakımdan bağımlı bir ilişki içinde yürüten bir işçinin işini kaybetmemesi için gerekli güvencelere duyulan sosyal ihtiyaç aynı ölçüde değildir. Dolayısıyla part-time çalışmalar (ek işler) için yapılan hizmet akdinin belirli süreli olarak yapılması haklı bir nedene dayanır (38).

c) Başarıya Bağlı Olarak Süreye Bağlama

Bir hizmet akdi belirli süreli olarak yapılmış ve devamı, işçinin işinde başarılı olmasına bağlı kılınmışsa, süreye bağlamanın saiki, işçinin işinde başarı kazanmasıdır. Burada, periodik olarak (örneğin yıllık) asgari bir satış veya asgari bir kâr sağlamak zorunda olan bir müdürün durumu düşünülebilir. Tipik olarak bu tür akitler yönetici durumunda olan, her halde sürekli karar işlevini üstlenen işçilerle yapılabilirler (39).

Bazan taraflarca tesbit edilen süre içinde belirli bir sonuç, örneğin belirli sayıda yapım sağlanabilirse sözleşmeye devam olunacağı şart edilir. Bu durumda da hizmet sözleşmesi belirli süreli ve beklenen sonuç elde edilirse daha sonra belirsiz sürelidir. Ancak bu tarz sözleşme deneme süreli sözleşmeden farklıdır. Çünkü, taraflar süre ile bağlı olup sürenin tamamlanmasından önce tek taraflı fesih yoluna gidilirse bu fesih deneme süreli sözleşmeden farklı olarak "haksız fesih" niteliğindedir. Üstelik kararlaştırılmış infisahî şartın gerçekleşmesi ve süre sonunda sözleşmeye devam edilip edilmeyeceği işverenin iradesine bağlı değildir (40).

II- MESLEĞİN ÖZELLİKLERİ NEDENİYLE YAPILAN HİZMET AKİTLERİ

Profesyonel sporcular, sanatçılar (müzisyenler, sahne sanatçıları) ve özel okullarda çalışan öğretmenlerle genellikle belirli süreli

(38) **Eyrenci Ö.**, Hukuka Uygun Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Türleri, **Rehbinder-Ekonomi**, sh. 66.

(39) **Rehbinder M.**, Hizmet Akitlerinin Süreye Bağlanmasını Haklı Kılan Objektif Nedenler, **Rehbinder-Ekonomi**, sh. 45.

(40) **Tekil**, sh. 123.

hizmet akitleri yapılmaktadır. Toplu iş sözleşmeleri de bu mesleklerde belirli süreli hizmet akitleri öngörmektedirler.

8.6.1965 tarih ve 625 S.K., bu alanda öğretmenleri koruyucu hükümleri içermektedir. Buna göre, hizmet akitleri için, yazılı şekil öngörülmüştür ve akit en az bir yıl için yapılmalıdır (32/ I m.). Ayrıca, şayet aktin süresi öğretim yılı içinde sona ererse, kanunen akit öğretim yılının sonuna kadar yenilenmiş sayılır (32/ 4) m.).

Yargıtay, 3.6.1980 tarihli bir kararında (41), 625 S. Özel Öğretim Kurumları Kanununda müdür, diğer yönetici ve öğretmenlerin en az bir yıl belirli süreli hizmet akitleriyle çalıştırılacaklarının öngörülmesi sonucu, bu akitlerin zincirleme olarak yapılmaları halinde dahi belirsiz süreli hizmet akdine dönüşmeyeceklerini belirtmiştir. Gerçekten, 625 S.K. belirli amaç ve esaslara dayalı olarak hizmet akitlerinin belirli süreli yapılmasını hükme bağlaması karşısında, işverenin hakkını kötüye kullandığı ileri sürülemez, aksine kanun hükmü bu tür akitlerin yapılması için objektif bir nedeni oluşturur.

625 S.K. özel öğretim kurumlarında görev alacak yönetici öğretmenlerin, bu işlerin özelliğini dikkate alarak "en az bir yıl süreli" hizmet akitleri ile çalıştırılacaklarını hükme bağlamış bulunmaktadır. 625 s.K. nun 32/ I fıkrası hükmüne göre: "Özel okullarda çalışan müdür, diğer yönetici ve öğretmenleriyle bu kurumların kurucuları ve kurucular temsilcileri arasında hizmet akdi en az bir yıl süreli olmak kaydıyla yazılı olarak yapılır...". Bu hükümdeki "en az bir yıl olmak kaydıyla" ibaresi, hizmet akitlerinin en az (asgari) süreli hizmet akdi şeklinde yapılmasını değil belirli süreli hizmet akdinin en az bir yıl süreli olarak meydana getirilmiş olmasını amaçlamakta; taraflara bir yıldan fazla süreli olarak da akdi kurabilme serbestisini tanımaktadır. 625 S. Kanununun 32. maddesi belirsiz süreli değil, fakat başlangıç ve bitiş tarihleri belli olan gerçek anlamda belirli süreli hizmet akitlerinin yapılmasını öngörmektedir. 32. maddenin 1. fıkrasının 2. cümlesindeki "yazılı sözleşmede...süresi,...ve sözleşmenin uzatılması ve fesih şartları belirtilir." hükmü bunu doğruladığı gibi, aynı maddenin 4. fıkrasındaki "süresi öğretim yılı içinde sona eren sözleşmeler öğretim yılı sonuna kadar kendiliğinden yenilenmiş sayılır" hükmü de, I. fıkrada öngörülen akitlerin belirli süreli hizmet akdi olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. 625 S. Kanu-

(41) Yarg. 9. HD. 3.6.1980, 998—6689, İHU, İşK. 9 (No. 4), İnceleyen: **Ekonomi**.

nun yönetici ve öğretmenler ile asgarî süre de koymak suretiyle belirli süreli hizmet akitleri yapılmasını zorunlu tutmasının başlıca amacı öğretimin aksamadan yürütülmesidir. Öğretim belirli zamanlarda başlayıp bittiğine göre tarafların, özellikle özel bir girişim olarak öğretim hizmetini üstlenen ve işveren sıfatına sahip olan tarafın, bu kamu hizmetinin yürütümü yönünden işin niteliğine ve gereğine uygun belirli zamanı kapsayacak şekilde iş ilişkisini kurmaları şarttır. Diğer yandan bu suretle, işçi (yönetici ve öğretmen) yönünden de kısmen de olsa bazı güvenceler getirilmiş olmaktadır. Bir defa işverenin kısa süreli (1 hafta, 1 ay, 3 ay gibi) belirli süreli hizmet akitleri yapmasına engel olunmuş, en az bir yıllık olmak kaydile nisbeten uzun zamana bağlı şekilde iş güvencesi sağlanmıştır. İkincisi öğretim dönemi bir yıldan az olduğu halde bir yıllık zaman içinde kalan tatil sürelerinde iş görülmediği halde ücretlerin ödenmesine devam olunacağı hükme bağlanmıştır (35 m.)

Sanatçılarla yapılan hizmet akitlerinin süreye bağlanmasını haklı kılan nedenler hakkında ise, önce tarihsel gelişimden hareketle, öteden beri sahne sanatçıları ile yapılan hizmet akitlerinin süreye bağlandığı, dolayısıyla akitlerin belirli süreli yapılmasının sahne yaşamının bir gereği olduğu kabul edilmektedir. Genel görüş, süreye bağlamanın her iki tarafın da yararına olduğudur. Sanatçıların sahne değiştirmeleri, mesleklerinin bir özelliğidir, bu nedenle sıkı bir bağ kurulması her iki tarafça da arzu edilmez.

III- İŞLETMEYE BAĞLI NEDENLERLE YAPILAN BELİRLİ SÜRELİ HİZMET AKİTLERİ

a) *Geçici Bir Gereksinmeyi Gidermek İçin Yapılan Hizmet Akitleri*

İşin görülmesi bakımından ortaya çıkan geçici bir gereksinmeyi gidermek amacı ile, bir çok işyerinde yardımcı işçiler çalıştırılmaktadır. Burada işgücü gereksinmesi işyerine bağlı özel haller nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Örneğin, işçilerin hasta, hamile olmaları veya izinde bulunmaları, düzenli olmayan fazla çalışmaların üstesinden gelme durumları gibi. İşte bu tür bir hizmet akdinin geçici bir süre için yapılması eşyanın tabiatı gereğidir. Ortaya çıkan gereksinmenin giderilmesi ile iş ilişkisi sona erecektir. Geçici işin ne kadar süreceği bazı hallerde önceden kesin olarak belirlenebilir. Örneğin, izine çıkan bir işçinin yerine çalışacak bir işçiye gereksinme duyulması halinde, işçinin hangi gün izinden döneceği bellidir. Burada, izine çı-

kan işçinin yerine çalışacak kişi bakımından hizmet akdinin sona ereceği zaman gün olarak belirlenebilir. Bu durumda belirli süreli bir hizmet akdi sözkonusudur. Fakat geçici işin ne kadar süreceğinin kesin olarak belirlenemediği durumlarda ise, belirsiz süreli bir hizmet akdinin varlığından ancak, akdin ne zaman sona ereceğinin objektif olarak yeterli açıklıkla saptanabilir olması halinde sözedilebilir.

Bu amaçla yapılan hizmet akitleri işyerinde geçici ve periodik olmayan aralıklarla ortaya çıkan bir iş gereksinmesini gidermek içindir. Mevsim ve kampanya işlerinde de hizmetakitleri bir iş gereksinmesini gidermek amacı ile yapılmaktadır, ancak bu, düzenli olarak ve genellikle aynı zamanda ortaya çıkar ve işyerinin normal işleyişine dahildir.

Gelecekteki piyasanın talebi konusunda ve dolayısıyla işletmenin işgücü istihdamındaki belirsizlik, hizmet akitlerinin süreye bağlanmasını haklı kılacak bir neden değildir. Belirsizlik hali yalnızca, ortada bir iş yerinin ıztırrar hali varsa kabul edilebilir; yani olguların, işyerinin ekonomik ve hukuki dayanağının belli bir süre içinde tamamen dağılabilecek durumda olduğunu kanıtlaması gerekir (42).

b) *Mevsimlik ve Kampanya İşleri İçin Yapılan Hizmet Akitleri*

Mevsimlik işlerden, düzenli olarak yılın belli bir döneminde işyerinde faaliyetin arttığı işler (mevsimlik iş) veya yalnızca belli bir dönemde çalışılan işyerinde (mevsimlik işyeri) yapılan işler anlaşılmaktadır. İşyerinde faaliyetin artması çeşitli nedenlere bağlı olabilir; ancak bunun yılın belli dönemlerinde düzenli olarak tekrarlanması halinde daima mevsimlik iş sözkonusudur. Bu havaya (örneğin, kaplıcalar, tuğla ocakları) veya tüketim olanaklarına (örneğin turfanda sebze için kasa imalâtı) bağlı olabilir. Kampanya (sezon) işleri ise nitelikleri gereği kural olarak yılda ancak birkaç ay çalışılan; özellikle belli bir ürünün çabucak işlenmesinin zorunlu olduğu, şeker ve konserve fabrikaları gibi işyerleridir. Mevsimlik ve kampanya işleri arasındaki ayırım Türk pozitif hukuku bakımından önemsizdir. Zira, hem mevsimlik hem de kampanya işleri için aynı hukuki sonuçlar öngörülmüştür. (İşK. 24/ 4 m., 50/ 5 m.). (43).

(42) **Rehbinder M.** Hizmet Akitlerinin Süreye Bağlanmasını Haklı Kılan Objektif Nedenler, **Rehbinder-Ekonomi**, sh. 49.

(43) **Eyrenci Ö.**, Hukuka Uygun Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Türleri, **Rehbinder-Ekonomi**, sh. 71—72 (dn. 50).

Mevsimlik ve kampanya işleri, düzenli olarak tekrarlanma özellikleri ile geçici bir gereksinmeyi gidermek için kurulan iş ilişkilerinden ayırddedilirler. Artan işe uygun olarak, sezon ve kampanya süresince düzenli bir işgücü gereksinmesi mevcuttur. Mevsimlik işlerde de hizmet akitleri işletmeye bağlı nedenlerle süreye bağlanmaktadır.

Hukukumuzda göre iş sözleşmeleri belirli bir süreye bağlı olarak yapılabilir. Ancak sözleşmenin süreye bağlanması hak ve serbestisinin kötüye kullanılmayacağı da genellikle benimsenen bir görüştür. İş sözleşmeleri zincirleme biçimde gerçekleştiğinde böyle bir kötüye kullanmadan söz edilmektedir. Nitekim Yargıtay yerleşmiş kararlarıyla, işverenin birbirini izleyen belirli süreli iş sözleşmeleri oluşturmakla sözleşme yapma hakkını kötüye kullandığını ve böyle bir durumda birbirinden ayrı belirli süreli iş sözleşmesinin değil, başlangıçtan itibaren belirsiz süreli tek bir iş sözleşmesinin bulunduğunu kabul etmekte ve onun bu yargısı bilimsel görüşlerde de paylaşılmaktadır. Yargıtay zincirleme iş sözleşmeleri hakkındaki bu görüşünü birden fazla tekrarlanan mevsim veya kampanya işlerindeki çalışmalar içinde uzun bir süre uygulamıştır. Yüksek Mahkemeye göre, bu çeşit sözleşmelerin düzenlenmesi ile sadece görünüşte belirli süreli olan zincirleme iş sözleşmeleri yapılmış demektir. Bu ise sözleşme yapma hakkının kötüye kullanılması niteliğindedir (44). Kısa sürelerle yapılan ve birbirini izleyen bu iş sözleşmeleri bir bütün oluşturarak süresi belirli olmayan tek bir iş sözleşmesi olarak kabul edilirler. Bu nedenle mevsimlik işlerde iş mevsiminin bitmesi ile iş sözleşmesi de sona ermez, tarafların temel edimlerini yerine getirme borçlarının ertelenmesi anlamında askıda kalır. Askı süresinin sonunda, yeni iş mevsimi başladığında, işçi için yeniden işe başlamak ve işveren için onu işe başlatmak devam eden sözleşmenin hükümlerindedir. Yeni iş mevsimi ile askı durumu ortadan kalkacağı için işbaşı yapmak isteyen işçiye iş verilmemesi o sözleşmenin feshi anlamına gelir (45).

(44) Yarg. 9. HD. 24.11.1966, E. 11653, K. 11641: "Birişyerinde niteliği bakımından sürekli olan veya her mevsim süregelen bir iş için işçiye belli süreli sözleşmeler imza ettirilmiş olması akit yapma hakkının kötüye kullanılmasını ifade eder." (TÜTİS, Nisan 1978, sh: 22)

(45) Yarg. HGK. 15.10.1952, E. 90, K. 11, TİK. 1953, C. I, sh. 275; Yarg. HGK. 10.11.1965, E. 1148, K. 416, Türk-İş, Haziran 1969, C. 7, 5. 76, sh. 59; Yarg. 9. HD. 8.3.1966, E. 948, K. 1968; 16.10.1967, E. 9653, K. 9609, Egemen I, sh. 168, 176; Yarg. 9. HD. 24.11.1966, E. 11653, K. 11140, Orhaner, II, sh. 10; Yarg. 9. HD. 5.4.1970, E. 3096 K. 4653, Egemen, II, sh. 121; Yarg. 9.

Yargıtay'ın bu görüşü öğretide de genellikle benimsenmiştir. Türk hukukçuları da mevsimlik bir işte her yıl yenilenen süresi belirli iş sözleşmeleri ile çalışılması durumunda bunun belirsiz süreli tek bir sözleşme sayılması gerektiği görüşündedirler (46). Mevsimlik iş akdi, mevsim sonu sözleşmede tasrih edilmiş olmak veya örfen muayyen bulunmak şartıyla, örneğin plajda (47), sayfiye yerlerindeki otel ve gazinolarda çalışacak işçilerin mevsim için yapılan akitleri, tiyatro mevsimi için aktedilen akitler de belirli sürelidir. Fakat mevsim sonu tayin edilemiyorsa veya bunu tayin hakkı taraflardan birine verilmişse belirsiz süreli bir akit sözkonusu olur (48).

Her yılın belli bir döneminde düzenli olarak tekrarlanan sözleşmeler yapılması durumunda, tarafların yöneldiği gerçek amacın araştırılması ve buna üstünlük tanınması gerekir (49). Buna göre tarafların iradeleri gözönünde tutulduğunda buna göre bir mevsim veya kampanya işi için yapılan sözleşmelerin her biri belirli süreli sayılabileceği gibi, burada bir bütün oluşturan tek bir sözleşmenin sözkonusu olacağı da öne sürülebilecektir. Ancak, belirli süreli sözleşmelerle çalışılmasının bir çok dönemleri kapsamaması durumunda karine olarak sözleşmelerin bir dönem ile sınırlı olarak yapılmadığı sonucu ortaya çıkacağı için sözleşmelerin belirli süreli, açıkçası her bir dönemle sınırlı olduğunu iddia eden iddiasını ispat ile yükümlü tutulmalıdır (50).

Belirli süreli iş sözleşmeleri genellikle mevsimlik işlerde yapılmaktadır. Türk yargı içtihadı uzun süreden beri, yıldan yıla tekrarlanan mevsimlik işlerle uğraşmış ve sürekli olarak burada, birbirinden bağımsız birden çok belirli süreli hizmet akitlerinin değil, tek bir belirsiz süreli hizmet akdinin sözkonusu olduğuna karar vermiş-

HD. 20.4.1970, E. 1884, K. 3858, II m. Kaz. İçt. Der, Eylül 1970, C. 10.5.117, sh. 8831; Yarg. 9. HD. 25.2.1971, E. 2773, K. 2491, İlm. Kaz. İçt. Der. Haziran 1971, C. 11, S. 126, sh. 363; Yarg. 9. HD. 21.2. 1972, E. 22187, K. 3309, 26.4.1973, E. 42752, K.13005, Uygur-Dönmez-Kars, sh. 190-191; Yarg. 9. HD, 15.10.1983, E. 9113, K. 10663, İşveren D.C. XXII, S. 9, sh. 14-15: 21.1.1984, E. 9712, K. 464, Tekstil İşveren D., Nisan 1984, 5.73, sh. 17-18,

(46) **Esener**, sh. 135, 222; **Tunçomağ**, sh. 275—276.

(47) **Tem. T.D.** 29.4.1950, E. 2089, K. 2157, Külliyyat I, No 67 1; **Oğuzman** (Fesih), sh. 10

(48) **Oğuzman**, Fesih), sh. 10.

(49) **S. Taşkent**, İHU, İşK 9 (No 5); **Çenberci**, 288.

(50) **Taşkent**, Mevsim ve Kampanya İşleri, İstanbul Barosu Dergisi (İBD), C. 50, sayı 11—12, Kasım-Aralık 1976, sh. 47.

tir. İşte burada önemli olan, üstüste yapılan “tekrarlanma” olayıdır ve böyle bir durumda süresi belirli olmayan tek bir sözleşmenin sözkonusu olup olmayacağı sorunudur.

Sonuç olarak, düzenli ve belirli aralıklarla da olsa, yıldan yıla tekrarlanan mevsimlik çalışmalar Türk hukukunda belirli ölçüde korunmuştur.

c) Süreksiz İşlerdeki Hizmet Akitleri

İşK. “süreksiz iş” ve “sürekli iş” ayırımı yapmaktadır. (İşK. 8 m.). Buna göre, “nitelikleri bakımından en çok 30 işgünü devam eden işlere süreksiz iş, bundan fazla süren işlere sürekli iş denir.” (8/1 m.). Sürekli-süreksiz iş ayırımında ne işin fiilen yapıldığı süre ne de tarafların isteği bu bakımdan önemli olmayıp, objektif ve teknik bir ölçüyle işin niteliği itibarile devam edeceği süre önemlidir.

Süreksiz işlerdeki hizmet akitleri kural olarak belirli süreli dirler. Burada akdin belirli süreli olması, bir makinenin tamiri veya bir duvarın örülmesinde olduğu gibi çoğunlukla işin niteliğinden doğmaktadır. Ancak, işveren süreksiz bir işin görülmesi için işçiyi belirli süreli yerine belirsiz süreli bir hizmet akdi ile çalıştırabilir; Örneğin, işveren makinelerin tamiri için, her sefer belirli süreli hizmet akdi ile işçi çalıştırmak yerine işyerinde bir tamir ekibi kurabilir (51).

Süreksiz işlerdeki hizmet akitlerini diğer belirli süreli hizmet akitlerinden ayıran husus İş K. nun bazı hükümlerinin süreksiz işlerdeki hizmet akitlerine uygulanmamasıdır.

D) Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu

İş ilişkisinde iş güvencesini sağlama çabaları ve bunların zamanla bazı hukuk düzenlerinde İş hukukunun en önemli etkenlerinden biri haline gelmesinden sonra, belirli süreli hizmet akitlerinin hukuka uygunluğu gerek yargı organlarında gerekse öğretilerde tartışılmaya başlanmıştır. Çünkü iş sözleşmelerinin süreye bağlanması hususunda yasa koyucu özel sınırlamalar getirmediği için, gerekli bağlantıları kurmak ve göstermek, mahkemelerin, İş hukuku öğretisinin ve toplu iş sözleşmesi yapan kuruluşların işi olmaktadır. Bu, somut olayda, süreye bağlanmanın geçerliliği ve ne ölçüde korunmaya değer oldu-

(51) **Eyrenci Ö.**, Hukuka Uygun Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Türleri, **Rehbinder-Ekonomi**, sh. 75.

ğu konusunda karar vermeye yarayan ölçütlerin bulunması demektir. Burada, sözleşme özgürlüğüne tâbi bir alanda hareket edilmektedir. İşte bu nedenle, doğmatik açıdan inandırıcı ölçütlerin bulunması ve sözleşme özgürlüğünün her sınırlanmasında ölçülülük ilkesinin gözden kaçırılmaması da gerekir (52).

Bugüne kadar süreye bağlamaların denetimi bakımından, her somut olay için bağlayıcı ölçütler bulunamamıştır. Bu durumda süreye bağlamalar: Onların objektif bir kanuna karşı hile veya işçiyi gözetme borcuna aykırılık teşkil edip etmedikleri ya da süreye bağlı olduğuna dayanmanın hakkın kötüye kullanılması olup olmadığı veya anayasal eşitlik ilkesine aykırılık yönünden incelenmelidir.

A) Hakkın Kötüye Kullanılması Olarak Bir Akdin Süreye Bağlandığına İstinat Etmek

Burada hizmet akitlerinin süreye bağlanması ile ilişkili olarak bütün düşünülebilen hakkın kötüye kullanılma hallerini gösterme sözkonusu değildir. Örneğin, her defasında tekrar belirli süreli olarak uzatılma nedensiz ise, bir zincirleme hizmet akdinin her bölümünün bağımsız olduğu yolundaki iddia hukuken korunmamalıdır.

Belirli süreli hizmet akitlerinin hukuka uygunluğu konusunda Yargıtay, hakkın kötüye kullanılması temel görüşünden hareket etmekte ve yerleşmiş içtihadı ile, işverenin birbirini izler şekilde belirli süreli hizmet akitleriyle ilişki kurduğunda akit yapma hakkının kötüye kullanıldığını ve böyle bir durumda ayrı ayrı belirli süreli hizmet akitleri değil fakat başlangıçtan itibaren belirli süreli bir tek hizmet akdinin bulunduğunu kabul etmektedir (53). Bu görüş doktrininde de paylaşılmaktadır (54).

- (52) Meyer, D., İsviçre Hukukunda Hizmet Akitlerinin Uyulması Zorunlu Olmayan Süreye Bağlanmaları, **Rehbinder-Ekonomi**, sh. 23.
- (53) Yarg. TD. 6.1.1955, E. 9091, K.62, **Başarı-Tezmen**, Sh. 68; Yarg. HGK. 26.12.1962 E. 4/ 193, K. 116, **Orhaner**, Sh. 346; Yarg. 9. HD. 28. 12, 1964, E. 9428, K. 9438, **Uygur-Dönmez-Kars**, Sh. 205; Yarg. 9. HD. 12.11.1965, E. 9024, K.9141, **Orhaner**, sh. 348; Yarg. 9. HD. 24.11.1966, E. 11653, K. 11041, **Orhaner**, B. Sh: 34; Yarg. 9. HD. 15.4.1968 E. 12436, K. 3048, **Egemen, I**, Sh. 168; Yarg. 9. HD. 26.9.1968, E. 9127, K. 11140, **Orhaner**, II, Sh. 10; Yarg. 9. HD. 20, 4.1970 E. 1884, K. 3858; 4.5.1977, E. 988, K. 7302; 24.5.1977, E. 3519, K. 8713, **Uygur**, Sh. 65; Yarg. HGK. 20.4.1977, E. 38, K. 400, **Çenberci** Sh. 212—213.
- (54) **Esener**, sh. 216; **Ekonomi** Belirli Süreli Hizmet Akdinin Hukuka Uygunluğu, **Rehbinder-Ekonomi**, sh. 16; **Tunçomağ**, Sh. 275; **N. Çelik**, İş Hukuku, C. I, İstanbul 1984, sh. 214 vd.; **Ekonomi**, sh. 70; **Çenberci**, sh. 325.

Yüksek Mahkemeye göre, zincirleme hizmet akitlerinin yapılması, akit yapma hakkının kötüye kullanılmasını (akit serbestisinin kötüye kullanılması) teşkil eder ve bunun sonucu işveren işçiye karşı belirli süreli akitlerin varlığını ileri süremez. Zira zincirleme sözleşmeler, işçinin emredici kanun hükümleriyle öngörülen korunmasını, örneğin bildirim sürelerini yahut bildirim süresine uyulmadığı takdirde ödenecek tazminatı ve kıdem tazminatını kaldırmaktadır. Bu nedenle Yargıtay, birbirini izleyen belirli süreli hizmet akitleriyle işçinin koruyucu hükümlerden yoksun bırakılmayacağı görüşündedir. Koruyucu hükümlerden yoksun bırakma İş hukukunun temel düşüncesiyle bağdaştırılamaz. Böylece Yargıtay'a göre, birbirini izleyen -zincirleme- hizmet akitleri yapıldığında, ayrı ayrı belirli süreli hizmet akitleri değil, başlangıçtan itibaren bir tek belirsiz süreli hizmet akdinin varlığı kabul edilecektir. Nitekim Yargıtay, iş ilişkisinin amacına uygun şekilde süreye bağlanmasını, bunun da iyiniyet kurallarına göre belirlenmesini aramaktadır.

Yargıtay'ın bir görüşüne göre de, hakkın kötüye kullanılması yönünden bir kriter işin türüdür. Sürekli bir iş sözkonusu olduğunda, zincirleme hizmet akitleri için haklı bir sebep bulunmamaktadır, yani zincirleme hizmet akitleri geçersizdir. Akin süresinin kısa veya uzun olmasının (bir hafta, bir ay, bir yıl gibi) geçersizlik yönünden bir önemi yoktur. Yargıtay 9. HD, müstakar kararlarında, "süreklilik arzeden bir işte uzun zamandan beri çalışan işçinin daimi işçi niteliğinde olduğuna karar vermiştir. İşverenin zincirleme hizmet akitleriyle hizmet akdini yenilemiş olması işin niteliğine etkili olmaz. İşverenin bazı yükümlerden kurtulmak için zincirleme sözleşmeler yapmış olması, MK. 2 maddede öngörülen iyiniyet kurallarına aykırıdır" (55).

Yargıtay kararlarında zincirleme hizmet akitlerinin belirsiz süreli hizmet akdine dönüşmesinde, yenileme veya uzatma yahut birbirini izleyen bağımsız akitlerin kaç defa yapılması gerektiği hususu açık değildir. Ancak, kararların özünden ve işçinin korunması ilkesinden varılacak sonuca göre, böyle bir durumun birden fazla her yenileme,

(55) Yarg. HGK. 26.12.1962, E. 4/ 143, K. 116, **Selçuki**, Sh. 249—250; Yarg. 9. HD. 8.3.1966, E. 948, K. 1968; 16.10.1967, E. 9653, K. 9609, **Egemen**, Sh. 168, 176; Yarg. 9. HD. 5.4.1970, E. 3096, K. 4653, **Egemen**, Sh. 121; Yarg. 9 HD. 21.2.1972, E. 22187, K. 3309; 26.4.1973, E. 42752, K. 13005, **Uygur-Dönmez-Kars**, Sh. 190—191.

uzatma veya yeniden akit yapma için sözkonusu olabileceği kabul edilmektedir (56).

Yargıtay'ın hakkın kötüye kullanılmasına ilişkin görüşü, yalnız zincirleme hizmet akitleri hakkında değil, bir defaya mahsus olarak yapılan belirli süreli hizmet akitleri için de geçerli olmalıdır. Çünkü, akit yapma hakkının –akit serbestisinin– kötüye kullanılması, zincirleme hizmet akitlerinde çok daha belirgin olmakla birlikte, bundan bir defaya mahsus belirli süreli hizmet akitlerinde akit serbestisinin kötüye kullanılmadığı anlamı çıkarılamaz (57).

Yargıtay'a göre de, zincirleme hizmet akitlerinin yanısıra yapılmalarını haklı gösterebilecek bir neden bulunmaksızın kurulan bir defaya mahsus belirli süreli hizmet akitleri de geçersizdir. Haklı bir neden yoksa hizmet akitleri ne bir defaya mahsus ne de birden fazla belirli süreli olarak kurulabilirler.

B) İşçiyi Gözetme Borcuna Aykırılık Olarak Bir Akdin Süreye Bağlandığına İstinat Etmek

Belirli süreli hizmet akitlerinin hukuka uygunluğunu diğer bir deyişle, zincirleme hizmet akitlerinin geçersizliğini, Tunçomağ, "işçiyi gözetme borcuna aykırılık" görüşüne dayanarak açıklamaktadır. Tunçomağ'a göre, birbirini izleyen kısa süreli hizmet sözleşmeleri yapmakla işveren, aslında işçiyi gözetme borcuna aykırı davranmış olur; meğer ki, onun bu davranışını haklı gösteren özel bazı iktisadi ve toplumsal nedenler bulunsun. İşverenin sadece muhtemel bir konjonktür düşmesi halinde personelini azaltmasını kolaylaştırmak için zincirleme hizmet sözleşmesi yapması işçiyi gözetme borcu ile bağdaştırılamaz. İşyerinin sorumluluğunu ve işçinin iyiliğini düşünen bir işverenin hizmet sözleşmesini zincirleme yapmasına hak verdiren bir nedenin bulunup bulunmadığı, her bir olayda, bu görüş açısından incelenmelidir. Buna karşılık, işçinin işine sadece sınırlı bir zaman için ihtiyaç bulunduğu ve bunun devam süresinin tam bir kesinlikle bilinmediği veya işçiye sürekli bir yer sağlama olanağının, işverenin etki alanına girmeyen durumlara bağlı olduğu ve işçiye bunun üzerine, karar verilinceye kadar geçici olarak bir iş vermenin zorunlu bulunduğu durumlarda zincirleme hizmet sözleşmeleri caiz

(56) Çelik, sh. 215.

(57) Ekonomi, sh. 82—83.

sayılmalıdır. Nitekim, işveren iş ilişkisini böyle normalden ayrılan bir biçimde kurmakla, işçiden yasaca istenen iş ilişkisinin varlığını koruma imkânını kaldırmış ve onu, hukuk düzeninin toplumsal açıdan hoş karşılamadığı, bir belirsizlik içine atmış olur. Bu şekilde davranan işverenin işçiyi gözetme borcuna aykırı davrandığı ve işçinin zararını ödemesi gerektiği açıktır. Bu nedenle, işveren tazminat ödemesini gerektiren olay meydana gelmemiş olsaydı hangi durum olacak idiyse, o durumu yaratmakla yükümlüdür, daha bir kısa deyimle, işveren, işçisine onu sanki belirsiz bir süre için işe almış gibi muamele etmek; dolayısıyla işten çıkarabilmek için, feshi ihbarda bulunmak zorundadır (58).

C) Kanuna Karşı Hile Olarak Bir Akdin Süreye Bağlandığına İstinat Etmek

Uygulamada çok defa belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinin sürekli bir işte bir süre devam ettikten sonra ya da bazan başlangıçtan itibaren birbirine eklenen ve bu nedenle "zincirleme sözleşmeler" adı verilen bir seri belirli süreli hizmet sözleşmesi ile gizlendiği de görülür. Burada amaç feshi ihbarın işveren aleyhine gerektireceği yükümlülükleri ortadan kaldırmak ve işçiyi feshi ihbara ilişkin koruyucu rejimden yoksun bırakmaktır. Türk Yargıtay'ına göre böyle amaca bağlı hareket, hakkın kötüye kullanılması (MK. 2/2 m.), Oğuzman ve Tekil'e göre ise gerçekte kanuna karşı hile'dir (59). Oğuzman, zincirleme hizmet akitlerinin geçersizliğini kanuna karşı hile esasına dayalı olarak açıklamakta ve kendisine karşı hile yoluna başvurulmuş hükümlerin (bildirim sürelerine ilişkin hükümlerin) belirli süreli hizmet akitleri hakkında da uygulanması gerektiği sonucunu çıkarmaktadır. Bu görüşe göre denilebilir ki, tekrarlanarak yapılan belirli süreli hizmet akitlerinde genel olarak bildirim sürelerinin ve diğer fesih hükümlerinin bertaraf edilmesi amaçlanmaktadır.

Kanuna karşı hile, kanunun yasakladığı bir sonuca yasak olmayan yoldan varma amacını güden bir davranıştır. Bu durumda, Oğuzman ve Tekil'e göre, BK. 18'e göre tarafların gerçek maksatlarını araştırmak ve dikkate almak gerektiği cihetle işçiyi koruma ilkesinden de hareket suretiyle bu tarz sözleşmeler belirsiz süreli sözleşme olarak yorum görmekte ve belirsiz süreli sözleşmelere ilişkin hukuki

(58) Tunçomağ, sh. 451—452.

(59) Oğuzman, (Fesih), sh. 11; Tekil, sh. 124.

sonuçlar bunlara da uygulanmaktadır. Çünkü sözleşme, işçinin de katılımı ile değişik bünyeli gösterilmiştir. Bu durumda BK. 18 m. gereğince, tarafların gerçek niyetlerine uymayan değil, uyan sözleşme biçimi var kabul edilecek ve hile ile dolandırılması amaçlanan hükümlerin uygulanması cihetine gidilecektir. Ancak ispat yükü, iddia sahibine, yani gizlenen amaca uygun sözleşme hükümlerinden yararlanmak isteyen tarafa (işçiye) ait olacaktır. Çünkü birkaç belirli süreli sözleşme, ekonomik ve teknik bazı nedenlerle ortada hiçbir kötü düşünce olmaksızın dahi birbirini izlemiş bulunabilir. O bakımdan kanıtlanması gereken nokta, hareketi doğrulayıcı meşru nedenin bulunmayışıdır.

D) Anaysal Eşitlik İlkesine Aykırılık Olarak Bir Akdin Süreye Bağlandığına İstinat Etmek

Yüksek Mahkeme'nin zincirleme hizmet akitlerinin geçersizliği konusunda başvurduğu bir başka gerekçe de "anayasal eşitlik ilkesi"dir. Buna göre, işverenin bazı yükümlerden kurtulmak için zincirleme sözleşmeler yapması ve böylece işçilerden bir kısmını geçici işçi sayıp onlara daha az hak tanımış bulunması, hem anayasanın eşitlik ilkesine hem de İş Hukukunun temel kuralına uygun düşmez (60).

Süreye bağlamaların hukuka aykırılığının sonucu: Dönüşmedir. Dönüşmede, belirsiz süreli hizmet akdi kurumu tümü ile benimsenmektedir. Bu durumda süreye bağlama kaydı geçersiz sayılarak, iş ilişkisi artık "belirli bir süre için" kurulmamış sayılır. Ve böylece belirsiz süreli iş ilişkisi ile ilgili hükümlere bağlı kalır. Geçersiz olarak süreye bağlanmış hizmet akitleri belirsiz süreli olarak yapılmış sayılırlar (61).

(60) "Geçici işçi, işin özelliği bakımından süresi belli işler için alınan ve işin bitiminde de sözleşmesine son verilen kimseye denir. Davacı işyerinde yıllardır inkıtasız olarak çalıştırılmıştır. İşyerinde görülen iş de mahiyeti bakımından sürekli bir iştir. İşyerinde yürütülmekte olup süreklilik arzeden bir işte yıllardan beri çalıştırılan işçi, daimi işçi niteliğindedir. İşverenin zincirleme sözleşmelerle her yıl akdi yenilemiş olması işin niteliğine etkili olamaz. İş verenin, bazı yükümlerden kurtulmak için zincirleme sözleşmeler yapmış olması MK. 2'de öngörülen iyiniyet kurallarına aykırıdır. Bütün bunlardan başka, davalıya ait işletmede çalışan aynı nitelikteki işçilerden bir kısmını koruyucu hükümler dışında tutmak, hem Anayasanın eşitlik ilkesine hem de İş Hukukunun temel kurallarına uygun düşmez" Yarg. 9 HD. 15.4.1968, E. 12436, K. 3048, **Selçuki, S.** Sh. 293, aynı doğrultuda: Yarg. 9 HD. 26.9.1968, E. 9127, K. 11140, **Orhanerler**, Sh. 10—11.

(61) **Stöckli, J.F.**, Belirli Süreli Hizmet Akdinin Sona Ermesi, **Rehbinder-Ekonomi**, sh. 93.

Sonuç olarak diyebiliriz ki, bugüne kadar ülkemizde belirli süreli hizmet akitlerinin hukuka uygunluğu konusu sadece zincirleme hizmet akitlerine bağlı olarak incelenmiş olup, Türk Hukukunda, akdin süreye bağlanmasına sadece birbirini izleyen birden çok belirli süreli hizmet akitlerinde sınırlar getirilmiştir.

Zincirleme hizmet akitlerinde yapılacak tipolojik bir inceleme, varlıkları halinde aynı taraflar arasında birden çok belirli süreli akitler yapılması için objektif bir neden olabilen durumları ortaya çıkarabilir. Haklı olma gerekliliği yalnızca bir kısım belirli süreli hizmet akitleri için sözkonusudur. Bu nedenle, şayet bir hizmet akdinin süreye bağlanmasını haklı kılacak nedenlerin varlığı aranacaksa önce somut olayda akdin belirli süreli olarak yapılmasına kanunen sınırlar getirildiğinin kanıtlanması gerekir (62). Örneğin, 625 S. Özel Öğretim Kurumları Kanunu, özel okullarda çalışan öğretmenlerle belirli süreli hizmet akitleri yapılacağını öngörmektedir. Kanunun belli amaç ve esaslara dayalı olarak getirdiği bir hüküm gereğince akdin belirli süreli olarak meydana getirilmesi halinde, işverenin akit yapma hakkını kötüye kullandığı ileri sürülemez. Bu düzenleme, akdin bir defaya mahsus veya zincirleme olarak belirli süreli yapılması yönünden objektif bir nedeni oluşturur ve yapılan akitler belirli süreli hizmet akitleri olarak geçerliliğini korurlar. Yargıtay'da 3.6.1980 tarihli bir kararında, 625 S.K. uyarınca yapılan belirli süreli hizmet akitlerinin her yıl yenilenmiş olmasının, onu özelliği itibarıyla belirsiz süreli hizmet akdi niteliğine dönüştürmeyeceğine karar vermiştir (63). Yargıtay'ın bu kararına konu olan olayda birbirini izler şekilde birer yıllık hizmet akitleri kurulmuş olup, bu zincirleme akitlerin belirli süreli hizmet akdi olarak geçerli sayılmaları haklı kılan neden bizzat 625 S. Kanundaki düzenlemedir.

Gerçekten, iş sözleşmelerinin süresi belli olmayan birer akit olması asıldır. Bu gibi akitlerin belli süreye bağlı olarak yapılması iş hayatında az görülen durumlardandır. MK. 6'ncı maddesi hükmünce kural niteliğinde bulunan, diğer deyimle, olağan nitelikte bulunan bir durumu iddia eden kimsenin onu isbat etmesi gerekmez. Ancak kurala aykırı bir durumu iddia eden kimse, onu ispat ile yükümlü tutulur. Buna göre, bir iş akdi sabit görülünce, bunun süresi

(62) **Rehbinder, M.**, Hizmet Akitlerinin Süreye Bağlanmasını Haklı Kılan Objektif Nedenler, **Rehbinder-Ekonomi**, sh. 37.

(63) Yarg. 9. HD. 3.6.1980, 998—6689, İHU, İşK. 9 (No. 4), İnceleyen: **Ekonomi, M.**

belli olmayan bir iş akdi olduğu sabit olmuş demektir (64). Yargıtay'ın da belirttiği gibi çalışma hayatında belirsiz süreli hizmet akitleri asıl olduğuna ve işçi bu tür hizmet akitlerinde çeşitli kurumlar itibarile, belirli süreli hizmet akitlerine nazaran geniş surette koruyucu hükümlerden yararlandığına göre istisnai durum için, yani akdin belirli süreli olarak yapılması halinde sosyal yönden haklı-objektif- nedenlerin bulunması aranmalı ve böyle bir nedenin varlığı halinde belirli süreli hizmet akitleri hukuka uygun ve geçerli kabul edilmelidir. Objektif nedenlerin bulunmaması sonucu hukuka uygun olmayan belirli süreli hizmet akitleri başlangıçtan itibaren belirsiz süreli hizmet akdi olarak geçerliliğini sürdürecektir, buna karşılık sözüedilen nedenlerin varlığı halinde ister bir defaya mahsus, ister zincirleme hizmet akdi olsun, belirli süreli hizmet akdi olarak geçerliliğini koruyacaktır (65).

Zincirleme hizmet akitlerinin haklı gösterilmesi kural olarak bir defaya mahsus belirli süreli hizmet akitlerinden daha zordur. Sözleşme taraflarının veya en az taraflardan birinin ekonomik ve sosyal durumu bu tür akitlerin yapılmasını haklı kılmalıdır (66). Alman Federal İş Mahkemesi de, belirli süreli hizmet akitlerinin yapılabilmesi için, Alman İş Hukukunda geçerli temel ilkeler bütünü içinde makul ve objektif haklı bir nedenin varlığını aramaktadır.

Özetle burada sorun, akit serbestisinin kötüye kullanıldığı iddiasını ortadan kaldıracak ve süreye bağlamayı haklı gösterebilecek objektif nedenlerin saptanmasıdır. Buna bağlı olarak da tarafların korunması gerekli menfaatlerinin değerlendirilmesi ağırlık kazanmaktadır. Ancak bunun için de işçinin korunmaya değer menfaatlerinin sosyal devlet ilkesinin bir sonucu olarak ön plânda tutulması gerekmektedir. Böylece, hizmet akitlerinin belirli bir süreye bağlı olarak meydana getirilmesi ancak, tarafların menfaatlerinin değerlendirilmesine göre, kural (normal) olan halden yani, belirsiz süreli hizmet akitlerinden ayrılan şekilde iş ilişkisinin kurulması için yeterli sosyal nedenlerin bulunması halinde hukuka uygun olacaktır.

(64) Yarg. HGK. 23.12.1964, E. 1252—D—9, K. 751, **Çenberci**, sh. 206.

(65) **Ekonomi**, Belirli Süreli Hizmet Akdinin Hukuka Uygunluğu, **Rehbinder-Ekonomi**, sh. 18; **Rehbinder**, Hizmet Akitlerinin Süreye Bağlanmasını Haklı Kılan Objektif Nedenler, **Rehbinder-Ekonomi**, sh. 41; **Eyrenci**, Hukuka Uygun Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Türleri, **Rehbinder-Ekonomi**, sh. 57, **Ekonomi**, İHU. İşK. 9 (No. 4); **Ekonomi**, sh. 83.

(66) **Rehbinder**, Hizmet Akitlerinin Süreye Bağlanmasını Haklı Kılan Objektif Nedenler, **Rehbinder-Ekonomi**, sh. 41.

Ve nihayet, belirli süreli hizmet akitlerini haklı kılabacak nedenler için ölçütler getirmek öğreti ve yargının görevi olmaktadır.

E) **Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Sona Ermesi**

Belirli süreli akitler, feshe gerek olmaksızın, belirli bir sürenin geçmesi veya belirli bir amacın gerçekleşmesi ile sona eren akitlerdir. Buna göre:

A) **Belirli Süreli Hizmet Akdinin Tipik Sona Ermesi**

I- SÜRENİN DOLMASI İLE SONA ERME

Hukuka uygun bir defaya mahsus belirli süreli hizmet akdi veya zincirleme akitlerde birbirini izleyen ayrı ayrı akitler, sürelerinin bitiminde kendiliğinden sona ererler.

Sürenin saptanma şekli aynı zamanda sona erme anının saptanması bakımından önem kazanmaktadır. Belirli süreli hizmet akitlerinde süre, kesin veya belirlenebilir şekilde saptanmış ise, o takdirde sürenin dolduğu anı saptamak kolay olacaktır. Belirlenen tarihte veya belirli olan ay veya yılın dolması ile hizmet akdi kendiliğinden sona erecektir.

II- AMACIN GERÇEKLEŞMESİ İLE SONA ERME

Hizmet akdinde süre, iş ile güdülen amaç veya işin niteliğinden çıkarılabiliyorsa gene belirli süreli bir hizmet akdi sözkonusudur. Ancak bu durumda amacın gerçekleştiği anın saptanması zorunludur. Zira amacın gerçekleşmesi ile iş ilişkisi kendiliğinden sona erecektir. Bu nedenle amaca bağlı olarak süresi belirlenmiş akitler de amacın gerçekleşmesi “açık ve kuşkuya yer vermeyecek” şekilde ortaya çıkmalıdır. Başka bir deyişle, iş ile güdülen amacın gerçekleştiği an ve amacın hangi durumda gerçekleşeceği sözleşmenin tarafları için “açık ve objektif olarak görünebilir” olmalıdır. Bu durumda amacın hangi süre içinde gerçekleşeceğinin önceden bilinmesine gerek yoktur. Ayrıca, bir amacın saptanması aynı zamanda iş ilişkisinin süreye bağlanmasına yönelik olmalıdır. Ancak, sürenin dolması az veya çok işverenin tek taraflı istemine bağlı kılınmamış olmalıdır (67). Çünkü, akdin yapılması sırasında bu akdin işverence

(67) **Ekonomi**, sh. 68

belirlenecek bir süreye kadar devam edeceği kararlaştırılmış ise, böyle bir hizmet akdi belirli süreli değil, belirsiz süreli bir hizmet akdi olarak kabul edilecektir.

B) Belirli Süreli Hizmet Akdinin Tipik Olmayan Sona Ermesi

I- SÖZLEŞME SÜRESİNİN DOLMASI İLE YENİLENME (BK. 339/ 1 m.)

Hizmet sözleşmesinin yenilenebilmesi için, sözleşme süresinin dolmasına rağmen, edimlerin ifaya fiilen devam ve hizmet ilişkisini devam ettirme niyetinin bulunması gereklidir. Edimleri ifaya fiilen devam etmek, her iki yanında öncekilerle aynı çeşitten edimleri ifa etmek demektir. Eski hizmet sözleşmesini devam ettirme niyetine gelince, bunun varlığına, işin ses çıkarılmadan yapılması ve kabul edilmesinde hükmedilir. Susma ile sözleşmenin yenilenmesinde kanun, taraf iradelerinin akdin aynı koşullarla ve aynı süre için yenileme yönünde olduğu varsayımından hareket etmektedir.

Yukarıdaki koşullar gerçekleşmiş ve başkaca bir anlaşma yoksa hizmet sözleşmesi BK. 339/ 1 m. gereğince aynı süre ve nihayet bir yıl için yenilenmiş sayılır. Hukuken burada sürenin bitmesi ile sona ermiş olanla aynı konuda yani sürenin dolması ile sona eren sözleşme içeriğinde yeni bir hizmet akdi meydana gelmiş; yani hizmet sözleşmesi yenilenmiştir. Yoksa eski sözleşmenin uzatılması söz konusu değildir.

BK. 339/ 1 m. hükmü, tarafların, susarak belirli süreli iş ilişkilerini sürekli yenileme olanağı sağlamaktadır. Bu yoldan birbirini izleyen ve yapılabilecek belirsiz süreli hizmet akdi yerine geçen bir çok belirli süreli hizmet akdi ortaya çıkmaktadır. Oysa BK. 339/ 1 maddenin anlamı, belirsiz süreli hizmet akdini sürekli yenilenen belirli süreli hizmet akitleri ile doldurmak ve işverene bu yoldan fesih ile ilgili koruyucu hükümlerden kaçınma olanağı vermek değildir. Önemli olan, yenilenmediği takdirde belirli süreli hizmet akdinin feshe gerek olmaksızın sona ermesidir. Yenileme konusunda bir talep hakkı bulunmadığı için de, her defasında sürenin dolması ile feshe gerek olmaksızın iş ilişkisinin sona ermesi mümkündür. Ayrıca, BK. 339/ 1 emredici bir hüküm olmadığından sadece aksi kararlaştırılmayan durumlarda önemi vardır. Bu bakımdan sürenin dolmasının

dan sonra taraflar, sözleşmeyi süresiz olarak uzatabilecekleri gibi, bir yıldan fazla belirli süresi olan yeni bir sözleşme de yapabilirler.

II- FESİH BİLDİRİMİNDE BULUNMAMA İLE YENİLENME (BK. 339/2)

Belirli süreli akdin süresinin bitiminden bir süre önce taraflarca fesih bildiriminde bulunulmadığı takdirde akdin yenilenmiş sayılacağına ilişkin bir şart getirilmiş ise, buradaki "fesih" deyimini teknik ve gerçek anlamda fesih yani belirli süreli hizmet akdini sona erdiren bir irade beyanı değil, yeni bir akit kurmama hususunda irade açıklamasıdır. Akdin yenilenmeyeceği bildirim yapıldığında belirli süreli hizmet akdini sona erdiren bu bildirim değildir. Akit, yine sürenin dolması ile kendiliğinden sona erer.

Türk doktrininde, yenilenen sözleşmenin BK. 339/ I maddede olduğu gibi en fazla bir yıl ile sınırlanıp sınırlanmadığı konusu, kısaca BK. 339/ 2 maddenin hukuki mahiyeti tartışmalıdır.

Oğuzman'a göre (68), tayin edilen sürenin akdin devamının değil feshi ihbarı tahdit etmesi ve akdin sona erebilmesinin ancak feshi ihbarla mümkün olması nedeniyle, bu tür akitler, belirsiz süreli akitlerdir. Fakat bu belirsiz süreli hizmet akdinin özelliği, mevcudiyetinin asgari bir zamanla tahdit edilmiş olmasıdır. Bu tür akitlerde başlangıçtan itibaren feshi ihbar mevcuttur, fakat feshi ihbarın hükmü tahdit edilmiştir. Feshi ihbar hükmünü ancak akitte tayin edilen sürenin sonunda icra edebilir ve bunun için de feshi ihbarın bu süreden asgari bir zaman önce yapılması gerekir. Şayet bu zaman kaçırılırsa akit tekrar aynı süre için uzar ve feshi ihbar ancak bu ikinci sürenin sonunda, hüküm ifade etmek üzere kullanılabilir.

Tunçmoğ'a göre de (69), bu bildirim yapılmazsa, hizmet akdi aynı süre için ve eskisinin aynı koşullarla yenilenmiş sayılır. Hattâ burada yenileme iradesinin bulunması dahi gerekmez.

BK. 339/2 maddesi uyarınca, sözleşmenin ancak önceden yapılacak bir fesih bildirimini koşuluna bağlı olarak ve sürenin dolması ile sona ereceği kararlaştırılabilir. Bu durumda sözleşmenin taraflarca feshedilmemesi onun yenilenmiş sayılmasına yolaçar. Sürdürülen ilişki için önceden veya sürenin dolmasından sonra yeniden belirli

(68) Oğuzman, (Fesih), sh. 14.

(69) Tunçmoğ, sh. 342.

bir süre saptanabileceği gibi, aksine ilişkinin belirsiz süreli olacağı da kararlaştırılabilir. Böyle bir anlaşma yoksa, feshin yapılmaması halinde BK. 339/2 m. deki yasal karine uyarınca, sözleşme yenilenmiş sayılacaktır. Sözleşme bir yıldan az bir süre için yapılmışsa aynı süre kadar; bir yıldan daha fazla bir süre için yapılmışsa bir yıl süreli olarak yenilenmiş sayılır. Bu durumda belirsiz süreli ve buna uygun fesih olanakları ile bir sözleşmenin varlığından sözedilemez. BK. 339/2 m. uyarınca yapılan sözleşme belirli süreli bir sözleşme olduğundan ancak sürenin dolması ile kendiliğinden sona erer (70).

Tekil ise BK. 339/2 m. hakkındaki görüşlerini aynen şöyle ifade etmektedir; “Taraflar bazan hizmet sözleşmesini belirli bir süreye bağlamakla birlikte sürenin bitiminde sözleşmenin sona erebilmesi için sürenin bitiminden belirli bir zaman önce feshi ihbarda bulunulması şartını kararlaştırmış olabilirler. Gerçi belirli süreli hizmet sözleşmesi süre sonunda feshi ihbara gerek bulunmaksızın kendiliğinden sona erer. Fakat aksine sözleşme yolu kanunen açık (BK. 338 m.) olup sözkonusu durumda sözleşmenin belirli süre sonunda sona erişinin bir feshi ihbara bağlı tutulması tarzındaki anlaşmayı yansıtmaktadır. Nitekim sürenin tamamlanmasından önce feshi ihbarda bulunulmamışsa sözleşme belirli süreli olduğu cihetle normalde sona erecek iken burada sözkonusu anlaşma gereği sona ermeyecektir. Bu sonuç BK. 339/2 m. de açıklanmış ve BK. 339/1 m. de belirli süreli hizmet sözleşmesinin süre sonunda susulduğu, fakat işe devam olunduğu takdirde bir yılı aşmamak üzere aynı süre için yenilendiği anlatıldığı halde sözkonusu ikinci fıkrada “aynı süre” ve “en çok bir yıl” tarzındaki kayıtlara gerek duyulmamıştır. Bu durum, feshi ihbarda bulunulmadığı takdirde belirli süreli sözleşmenin süre bitiminde sona erecek yerde anlaşma gereği artık belirsiz süreli sözleşme biçimine dönüştüğünü anlatır. Nitekim sözkonusu anlaşma biçimine ilişkin uluslararası uygulamada bu doğrultudadır.” (71).

Özetle, belirli süreli hizmet akitlerinin karakteristiği, tarafları sürenin sonuna kadar bağlayan bir iş ilişkisinin varlığı ve akdin sürenin sonunda feshe gerek olmaksızın kendiliğinden sona ermesidir. Gerçek süreye bağlama kaydı ile fesih zaten ortadan kaldırılmak istenmektedir. Bu nedenle, BK. 339/2 m. “fesih” deyimine yer ver-

(70) **Ulucan, D.**, Belirli Süreli Hizmet Akdinin Sona Ermesi, **Rehbinder-Ekonomi**, Sh. 110.

(71) **Tekil**, sh. 124.

mesine rağmen, buradaki fesih deyimi, "uzatmama bildirim" anlamına gelmektedir. Sözleşme yine saptanan belirli sürenin dolması ile sona ermektedir. Böylece, uzatmama bildirim yapılmadığında sözleşme yasal karine gereği yenilenmiş sayılacaktır.

III- BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ

A) Tanımı

Taraflar, sözleşmede bir süre tayin etmedikleri gibi işin maksut olan gayesi de böyle bir süre tespitine imkân vermediği takdirde akit, belirsiz süreli olarak yapılmış sayılır (72).

Çalışma hayatında belirsiz süreli hizmet akitleri asıl, belirli süreli hizmet akitleri istisnadır. Yargıtay HGK. 23.12.1964 tarihli bir kararında (73), bu duruma işaret ederek; "iş akitlerinin süresi belli olmayan birer akit olması asıldır. Bu nedenle akitlerin belli süreye bağlı olarak yapılması, iş hayatında, az görülen durumlardandır. MK. 6'ncı m. hükmünce, kural niteliğinde bulunan durumu iddia eden kimsenin onu ispat etmesi gerekmez. Buna göre bir iş akdi sabit görülünce, bunun süresi belli olmayan bir iş akdi olduğu sabit olmuş demektir" şeklinde karar vermiştir. Gerçekten uygulamada yapılan hizmet akitlerinin büyük çoğunluğunu belirsiz süreli hizmet akitleri oluşturmaktadır. Özellikle feshe ilişkin koruyucu hükümler ve fesih halinde ödenen kıdem tazminatı da bu durumun, sosyal hukuk açısından arzu edilen bir hal olduğunu göstermektedir.

Açık bir anlaşma yoksa akort veya parça başına hizmet sözleşmelerinin de belirsiz süreli olduğu kabul edilmelidir. Zira bu çeşit sözleşmeler mahiyetleri gereği belirli süreli sözleşmelerden değildir (74).

B) Belirsiz Süreli İş Sözleşmelerinin Sona Ermesi

Taraflar, bağlı buldukları süresi belirli olmayan iş sözleşmesini, önel şartına uymak kaydıyla, diğer taraf kusursuz da olsa

(72) **Oğuzman**, (Fesih), sh: 10—11; **Esener**, sh. 134; **Tekil**, sh. 120; **Ekonomi**, sh. 80.

(73) Yarg. HGK. 23.12.1964, E. 1252/ D. 9, K. 751, **Çenberci**, sh. 228.

(74) **Tunçomağ**, sh. 341.

her zaman için tazminat gerekmezsiniz bozma iktidarına sahiptir. (BK. 340, İşK. 13 m.). Ayrıca, Bas. İşK. 5 m. ile Den. İşK. 16/ b maddede belirsiz süreli hizmet akitlerinin feshi ihbar sürelerine uyularak sona erdirilebileceğini hükme bağlamıştır. Böylece İş Hukuku alanında devamlı bir ilişkinin kurulduğu diğer akitlerde de sözkonusu olan feshi ihbar müessesesine yer verilmiştir. Çünkü ebedi iş akdi insan hürriyeti ilkesine aykırı düşer (75).

Fesih bildirim, süresi belirli olmayan iş sözleşmesini, önellerin bitiminde, önceye etkili olmayarak sona erdiren, tek yanlı, hakkında etkili olacağı tarafça öğrenilmesi gerekli ve bozucu yenilik doğuran bir hakkın kullanılması niteliğinde bir hukuki işlemdir. Kural olarak feshi ihbar hakkı taraflar arasında belirsiz süreli bir hizmet akdinin yapılmasıyla doğar.

Belirsiz süreli sözleşmelerde bildirim önelleri ile ulaşılmak istenen amaç sözleşmenin, taraflar için beklenmeyen bir zamanda sona ermesini yasaklama amacıdır. Fesihteki bildirim süreleri ile ilgili hükümler iş ilişkisinin sona ermesini geciktirme amacını taşırlar. Bu hükümler, sözleşme taraflarının iş ilişkisinin ne zaman sona ereceğini önceden görebilme ve yeni bir iş veya işçi arayabilme olanağını bulmaları amacıyla, sınırlı bir süre için iş güvencesi sağlamaktadırlar. Böylece, fesih bildirim müessesesi altında hizmet akdinin derhal feshi halinde özellikle işçi için doğabilecek kötü sonuçları en az duruma getirmek amacı ile öngörülmüştür. Alman Hukukunda, bir işçinin iş ilişkisinin sosyal açıdan haksız sona erdirilmesi geçersiz kılınabildiğinden (Ksch G.I Abs I) feshe karşı koruma yasası, iş güvencesini belirli ölçüde sağlamaktadır. Buna karşın Türk Hukukunda fesih, Borçlar Kanununun ve İş Yasalarının bazı hükümlerindeki fesih süreleri ile sınırlanmıştır. Bu yolda iş ilişkisine gerçi belirli bir süreklilik kazandırılmıştır. Ancak, yürürlükteki yasalar uyarınca fesih için geçerli bir neden bulunması zorunlu olmadığından, iş güvencesi anlamında gerçek bir feshe karşı korumadan sözedilemez. Çünkü, feshe karşı koruma açısından fesih süreleri, sadece işten uzaklaştırılmayı ve sonuçlarını geciktirmekte, fakat iş güvencesini sağlamamaktadırlar. Bu nedenle, yürürlükteki Türk Hukuku, iş güvencesini sağlamamakta, fakat iş ilişkisini sona erdirme özgürlüğünün özüne dokunmadan fesih yetkisini belirli ölçüde sınırlamaktadır.

(75) Yarg. HGK. 29, S. 1963, E. 4/39, K. 59, **Orhaner, I**, sh. 313

IV- BELİRLİ-BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN ÇEŞİTLİ YÖNLERDEN BİRARADA DEĞERLENDİRİLMESİ

A) İş Mevzuatında Birtakım Hükümlerin Uygulanması Yönünden

İş Kanunumuz belirli-belirsiz süreli hizmet akitleri ayırımını yapmaktadır. İş Kanunumuz hizmet akdinin, belirli süreli yapılmam asınagöre ayrı hüküm ve sonuçlar atfetmektedir. Ayırımın esası tarafların hizmet akdinde bir süre kararlaştırmış olup olmamalarına dayanır.

Hizmet akitlerinin bu şekilde süresi belirli olan ve olmayan hizmet akitleri diye ikiye ayrılması, her iki tür akdin sona ermesinde uygulanacak hükümler bakımından başkalıklar göstermesinden ileri gelmektedir.

İş Kanunumuz içerisinde süresi belirli sürekli hizmet akitlerinin sona erdirilmesinde uygulanacak herhangi bir özel hüküm bulunmadığı görülür. Bu bakımdan, İşK.na bağlı süresi belirli sürekli hizmet akitlerinin sona erdirilmesinde genel bir kanun olan, BK. nun bu hususla ilgili hükümlerinin uygulanması gerekir (76).

İşK. 13 m. (77), Bas. İşK. 15 m. ve DenİşK. 16 m. bildirimli fesih halinde "süresi belirli olmayan sürekli hizmet akitleri" için öngörülmüşlerdir. Buna karşılık bazı kanun hükümleri ise her iki tür akit için de uygulama alanı bulmaktadır. Örneğin, bildirimsiz fesih, fesih bildiriminden farklı olarak hem süresi belirli iş sözleşmelerinde, hem de süresi belirli olmayan iş sözleşmelerinde uygulanır. Ayrıca İşK, 24 m. hükümlerinin de sadece belirsiz süreli hizmet akitlerini kapsadığı ileri sürülemez. İşK. 24'e göre hizmet akdinin işveren tarafından 13. maddeye göre bildirimli yahut 17/ Ib ve III m. uyarınca bildirimsiz feshi halinde, işveren hizmet akdi sona eren işçilerin yerine, çıkma veya çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde başka işçi alamaz. (İşK. 24/ 1 ve 3 m.). Bu süre içinde işyerine aynı işler için yeniden işçi almak ihtiyacı doğarsa, işveren belirtilen fesih halleri sonucu iş ilişkisi sona eren işçileri tekrar işe almakla yükümlü-

(76) **Erman, E.S.**, sh. 144.

(77) "İşK. 13 m. sadece süresi belirli olmayan iş sözleşmelerinde uygulanır. Yoksa süresi belirli iş sözleşmelerinde uygulanmaz.", Any. Mah. 11.10.1977, 89 E., 121 K. (RG.T./ 21 Aralık 1977, Sa/ 116, sh. 25 vd.); Yarg. HGK., 27.12.1978, 957—1242; "İşK. 13 m. belirli süreli iş sözleşmelerine uygulanmaz.", **Çenberci**, sh. 248.

dür. Gerçi İşK. 13 m. belirsiz süreli hizmet akitleri için uygulanmaktadır. Fakat 24. maddenin uygulanacağı belirtilen İşK. 17/ Ib ve III ile 16/ III hem belirli ve hem de belirsiz süreli akitleri kapsadığından; belirli süreli hizmet akdi ile çalışan işçilerin iş ilişkileri sözü edilen bildirimli fesih halleri ile son bulduğu takdirde, bu işçiler de madde hükümlerinden yararlanabileceklerdir. Ancak akdi belirli veya belirsiz süreli olsun, sayılan fesih halleri sonucu hizmet akdi sona erenlerden, bağlı bulunduğu sosyal güvenlik mevzuatı gereğince, yaşlılık (emeklilik) hali için öngörülen yaşı doldurmuş ve aynı zamanda yaşlılık aylığına hak kazanmış olan işçiler hakkında tekrar işe alınma zorunluluğuna ilişkin hükümler uygulanmaz (İşK. 24/ 5 m.)

İşK. 9 m. hükmü ise sadece belirli süreli hizmet akitlerinde uygulama olanağı bulmaktadır. Türk Yasakoyucusu, kural olarak, hizmet akdi yönünden şekil serbestliğini benimsemekle birlikte, İşK. 9 m. si, BK. nun 314 m. de yer alan bu esasın istisnası olarak belirlemektedir. İşK. 9. maddesi hükmüne göre, bütün hizmet akitlerinin yazı ile sözleşmeye bağlanmaları mecburi bulunmamaktadır. Bu mecburilik; iş sözleşmelerinde sadece, belli nitelikleri taşıyanlar için sözkonusudur. İşK. 9/ 1 m.'e göre şekil mecburiyeti üç yönden sınırlandırılmıştır; Sürenin belirliliği, sürenin bir yıldan az olmaması ve işin sürekli bulunması. Bunlardan birisi yoksa, iş sözleşmesinin yazı ile sözleşmeye bağlanması yükümü de yoktur. O halde, süresi belirli olmayan bir iş sözleşmesi, vevki sürekli işe ilişkin bulunsun, şekle bağlı değildir. İşte, belirli süreli hizmet akitlerinin geçerliliği konusunda yazılı şekilde önemli bir rol oynamaktadır. Türk doktrinindeki genel görüş de, 9 ncu maddede öngörülen şeklin bir geçerlilik (sıhhat) şartı olduğudur. Nitekim Türk doktrininde İzveren (78), 9 ncu maddede öngörülen şeklin bir geçerlilik şartı olmadığını söylerken, hakim düşüncenin temsilcisi olarak, Narmanlıoğlu (79), Saymen (80), Tolga (81), Erman (82), Esener (83) ve Tunçomağ (84) bunun bir geçerlilik şartı olduğunu ileri sürmüşlerdir. Geçerlilik görüşünün kabulü halinde, şekil gereğine uymamanın hukuki

(78) İzveren, İş Hukuku, sh. 103—104.

(79) Narmanlıoğlu, sh. 86—87.

(80) Sayman, sh. 474.

(81) Tolga, sh. 124.

(82) Erman, sh. 151.

(83) Esener, sh. 150.

(84) Tunçomağ, sh. 120.

sonucu, hizmet sözleşmesini batıl saymak olacaktır. Oysa buradaki şekil işçinin yararına konulmuştur. Nitekim, Narmanlıoğlu, kanunen öngörülen şeklin genellikle bir geçerlilik şartı olduğunu belirterek, sürekli bir ilişki doğuran iş sözleşmesinin bu sebeple hükümsüzlüğü geçmişe etkili kılınamayacağından, doktrinde ileri sürülen, geçerlilik şartı olarak kabul etmenin işçinin yararına olmayacağı endişesinin varit olmadığını ifade etmektedir. Zira şekle uymaksızın yapılan bir sözleşmeyi tahvil müessesesinden yararlanarak, süresiz bir sözleşme olarak kabul edip hükümsüzlükten kurtarma imkânı vardır. Böyle bir çözüm ise tarafların menfaatine de uygun düşecektir. Çünkü, sözleşmenin belirsiz süreli sayılması taraflara iş ilişkisinden daha kolay sıyrılabilme imkânı sağlar.

Yargıtay'da 23.12.1964 tarihli kararında (85), hizmet akdinin belirli süreli kabul edilmesi için, bu durumun işe alınma sırasında işçi tarafından bilindiğinin yazılı delille isbat edilmesi gerektiğini belirtmektedir. Aynı şekilde 10.4.1964 tarihli bir kararında da (86), uzun yıllardan beri çalışmakta olan işçinin süresi belirli iş sözleşmesine göre çalıştığını iddia eden işverenin bu iddiasını yazılı delille ispat etmesi gerektiğine işaret etmiştir.

Hukukumuzda, belirli süreli hizmet akitleri istisnai nitelikte olduklarından ve güvensizlik faktörünü içerdiklerinden bunların geçerli olarak meydana getirilmelerinin yazılı şekle bağlanması ve belirli süreli hizmet akdi yazılı olarak yapılmazsa, akdin belirsiz süreli sayılması işçinin daha yararına olmaktadır.

Zincirleme hizmet akitlerinde uygulanacak hükümler bakımından ortaya çıkan sorunlar: Belirli süreli hizmet akitlerinde sorun, tek ve kesin, tisz bir akitte değil, birden çok belirli süreli hizmet akitlerinin varlığı halinde ortaya çıkmaktadır. Zincirleme hizmet akitleri, mevsimlik işlerde her mevsim başında işçi ile işveren arasında yeni baştan bir mevsimlik sözleşme (belirli süreli hizmet akdi) yapılması suretiyle meydana getirilebileceği gibi işverenin işçi ile kısa süreli bir hizmet akdi yapması, bunun bitiminde arka arkaya kısa süreli yeni akitler yaparak hizmet ilişkisini devam ettirmesi halinde de ortaya çıkabilir.

(85) YHGK. 23.12.1964, E. 1252 / D-9, K. 851, **Selçuki**, sh: 96, No. 2.

(86) Yarg. 9. HD. 10.4.1964, K. 5306, **Çenberci**, sh. 208; Yarg. 9. HD. 11.2.1964, 715—726, **Selçuki**, sh. 264, No. 45—B; 9. HD. 21.4.1966, 2874—3217, **Egemen**, I, sh. 175.

Zincirleme hizmet akitleri hukuka uygun ve geçerli olarak oluşturulduğunda, birbirini izleyen bu akitler ayrı ayrı birer belirli süreli hizmet akdi niteliğini taşırlar ve bunların sona ermesi de belirli süreli akitlere ilişkin hükümlere tâbi olur. Tarafların zincirleme olarak belirli süreli hizmet akitlerini devam ettirmiş bulunmaları, ileride yeni bir akdin yapılması hususunda bir yükümlülük getirmez. En son akdin süresinin bitiminde işçi ve işveren yeniden belirli süreli bir akit yapıp yapmamak konusunda serbesttirler (akit yapma serbestisi).

Zincirleme hizmet akitlerinin varlığını haklı kılan objektif nedenler yoksa ve işverence akit yapma hakkı kötüye kullanılmışsa, bu takdirde birbirini izleyen belirli süreli hizmet akitleri başlangıçtan itibaren belirsiz süreli olarak geçerliliklerini devam ettirirler. Belirsiz süreli bir tek hizmet akdine dönüşme sonucu, tamamen bu tür akdin hükümlerine tâbi olan zincirleme hizmet akitlerinin sona ermesi ve sona ermeye ilişkin hukuki sonuçları belirsiz süreli hizmet akitlerine ait hükümler ile bağlı olurlar.

Hizmet akdinin askıda kalması ve bunun akdin süresine etkisi: İş ilişkisi, her zaman işyerine veya işçinin şahsına bağlı birçok olayların etkisinde kalmakta ve bunlar akdi ilişkinin devamında rol oynamaktadırlar. Bu açıdan mücbir sebep, grev ve lokavt, hastalık, gebelik, doğum, askerlik, gibi olaylar ister belirli ister belirsiz süreli olsun, hizmet akdi üzerinde etki yaratabilecek hallerin ilk akla gelenleridir. Bu durumlarda iş ilişkisini korumak ve akdin sona ermesi olanağını kaldırmak amacıyla İş Hukuku çeşitli önlemler öngörmektedir. Bunlardan biri de hizmet akdinin askıda kalmasıdır.

Hastalık, gebelik, doğum (87) veya muvazzaf askerlik dışında bir sebeple silâh altına alınma (İşK. 27/1, 2 m.) halinde hizmet akdi, kanunda öngörülen sürece askıda kalmaktadır. İşçinin işyerindeki çalışma süresi –kıdemi– arttıkça askıda kalma süresi de artmaktadır. Keza, kanunî bir grev veya lokavtın uygulanması halinde de, işçilerin hizmet akdinden doğan hak ve borçları, grev veya lokavtın sona ermesine kadar askıda kalır (TSGLK, 42 m.).

Hizmet akdinin askıda kalması sonucunu doğuran olaylar, belirli süreli hizmet akdinin süresinin uzatılması yönünde bir etki göstermemektedirler. Hizmet akdinin askıda kalmasının akdin süresi

(87) İşK. 17/1b m. gereğince, işçinin kusuruna yükletilmeyen hastalık ve kaza ile gebelik ve doğum gibi hallerde işe devamsızlığı sebebiyle işverenin derhal fesih hakkının doğumu için beklenilmesi gereken sürede, hizmet akdi askıda kalır.

üzerinde bir etkisi olmamakta, yani süre akdin, askıda kaldığı zaman içinde de işlemeye devam etmektedir. Örneğin, grev veya lokavt esnasında akdin süresi biterse, işçi ile işveren arasındaki ilişki de kendiliğinden sona erer (88). Oysa, belirsiz süreli iş sözleşmeleri yönünden yürürlükteki yasalar, hizmet akdinin askıda bulunduğu süre içinde fesih önellerinin işlemeyeceğini öngören bir fesih sınırlaması getirmektedir. Bu korunmadan da kural olarak sadece belirsiz süreli hizmet akitlerinde yararlanılmaktadır. Her ne kadar bu hükümler, iş güvencesini sağlayamamakta ise de, iş ilişkisini sona erdirmeye özgürlüğünün özüne dokunmadan fesih yetkisini belirli ölçüde sınırlamaktadır.

Hizmet akitlerinin belirli-belirsiz süreli olarak yapılmasına toplu iş sözleşmesi hükümlerinin etkisi: Toplu iş sözleşmelerinin akit serbestisini sınırlaması, bu sözleşmelerin ihtiva ettiği normatif hükümlerden ileri gelmektedir. Toplu iş sözleşmelerinin hizmet akitlerinin yapılması, muhtevası ve sona ermesiyle ilgili hususları, yani çalışma şartlarını düzenleyen normatif hükümleri, hizmet akdi karşısında genellikle emredici karaktere sahiptirler. Böylece İş Hukukunda akit serbestisinin çerçevesi, mevzuattan başka toplu iş sözleşmelerinin hükümleriyle de daha çok daraltılmış bulunmaktadır.

TSGLK.'nın 2/1 m. de, toplu iş sözleşmelerinde hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususların düzenlenebileceği kabul edildiğine göre, bu sözleşmelerde belirli süreli hizmet akitlerinin kurulmasının geçerli sayılıp sayılmayacağı hakkındaki hükümlere de yer verilmesi olanağı vardır. İktisadi durum veya işgücü piyasasındaki ilişkiler dolayısıyla, Türkiye'de büyük ölçüde bir defaya mahsus belirli süreli hizmet akitleriyle koruyucu hükümlerin bertaraf edilmesi eğilimi vardır. Sosyal yönden tasvip edilmeyen böyle bir duruma engel olmak üzere uygulamada toplu iş sözleşmeleri önemli rol oynamaktadırlar. Öyle ki toplu iş sözleşmeleriyle iş ilişkisinin belirli bir süreye bağlanması yasaklanmakta, özellikle sürekli işlerde işçilerin belirli süreli hizmet akitleri ile çalıştırılmalarına olanak tanınmamakta veya belirli süreli hizmet akitleri azami bir süre ile sınırlı tutulmaktadır. Belirli süreli hizmet akitleri kural olarak geçerli sayıldıklarından, bu şekildeki sınırlamalara ilişkin iradelerin toplu iş sözleşmelerinde hükme bağlanması gerekmektedir (89).

(88) **Ekonomi**, sh. 222.

(89) **Ekonomi**, M., Belirli Süreli Hizmet Akdinin Hukuka Uygunluğu, **Rehbinder-Ekonomi**, sh. 20.

Uygulamada sık sık rastlandığı gibi, toplu iş sözleşmeleriyle hizmet akitlerinin belirli süreli olarak yapılabileceği de saptanabilir.

B) Birtakım İşçilik Haklarından Yararlanmak Yönünden

İş hukukuna özgü çeşitli sosyal edimleri talep hakkı ancak iş ilişkisinin belirli bir süre devam etmesinden sonra doğar. "İş ilişkisi" deyiminden, ücret ödenmesine devam edilmesi, işten ayrılma (kıdem) tazminatı ödenmesi anlaşılmaktadır. Bir akitler zinciri oluşması durumunda tek akdin hukuki süresi değil, toplam iş ilişkisinin fiili süresi anlaşılmaktadır. Diğer yandan aynı veya değişik işyerlerindeki çalışma sürelerinin uzunluk veya kısalığının bir önemi yoktur. Yapılan iş, "sürekli" olmak şartıyla sözleşme belirli veya belirsiz olabilir. Belirli süreli iş sözleşmesinin, belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmesi ya da belirsiz süreli sözleşmenin, sona ermesinden sonra belirli süreli bir iş sözleşmesi yapılmış olmasının bu konuda bir önemi yoktur. Nitekim, İşK. 14 maddesi, işçilerin kıdemlerinin hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden aktedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları sürelerin gözönüne alınarak hesaplanacağına açıkça işaret etmektedir. Değişik yerlerdeki çalışmaların farklı olması bunların ayrı ayrı dikkate alınmalarını haklı kılmaz; zira, burada değişiklik tamamen görevinin özelliğini oluşturmaktadır. Burada sözkonusu olan, yalnızca izin ve ücret ödenmesine devam edilmesini talep hakları değil, ayrıca uzun bir süreyi gerektiren işten ayrılma tazminatı ve sosyal yardımları da talep haklarıdır (90).

Aşağıdaki talep haklarının her biri iş ilişkisinin asgari bir süre devam etmesine bağlıdır:

a) Yıllık ücretli izin hakkı (İşK. 49 m. ye göre en az bir yıl çalışmış olmak gerekir.)

b) İşten ayrılma tazminatına (kıdem tazminatına) hak kazanma (İşK. 14 m. işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için verilir.)

Sözkonusu hakların doğumu için asgari süreler öngörülmesi, belirli bir objektif nedenin çalışma dönemlerinin ayrı ayrı dikkate

(90) Narmanlıoğlu, Ü., İHU, İşK. 14 (No. 12).

alınmasını haklı kılıp kılmayacağını, her talep hakkı için ayrı ayrı araştırılmasını gerektirmektedir (91).

Kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanma yönünden belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri: İş Kanununun, "Kıdem Tazminatı" kurumunu düzenleyen 14 maddesine göre, işçinin bu tazminata hak kazanabilmesi için iş sözleşmesinin maddede belirtilen nedenlerden biri ile feshedilmesi veya işçinin ölümü nedeniyle son bulması zorunludur. Sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi hali maddenin kapsamında yoktur. Nitekim, İşK. 14 m. toplu iş sözleşmesi ve hizmet akdine de konu olamayacağından (İşK. 98/D m.) belirli süreli bir iş sözleşmesi kendiliğinden sona erdiğinde, işçinin kıdem tazminatına hak kazanması sözkonusu olamaz. Oysa Yargıtay, bazı kararlarında, belirli süreli olarak nitelediği bir iş sözleşmesinin sonunda, sözleşmeyi yenilemeyen işçinin kıdem tazminatı isteyebileceğine hükmetmiştir (92). Ancak İş Kanununda hizmet akdinin bu şekilde sona ermesi halinde işçiye kıdem tazminatı ödeneceği öngörülmemiş olduğundan, Yargıtay'ın bu kararlarının bu yönden isabetli olduğunu söylemek olanaksızdır. Fakat, Yargıtay, dolayısıyla de olsa, kıdem tazminatının sadece belirsiz süreli hizmet akitlerinde değil, belirli süreli hizmet akitlerinde de ödeneceği hakkında ileri sürülen görüşleri kabul etmiş bulunmaktadır (93). Ekonomi'ye göre, kıdem tazminatı belirsiz süreli hizmet akitleriyle sınırlı tutulamaz. Zira kanunda genel olarak "hizmet akdinden" sözedilmekte ve ayrıca kıdem tazminatı ödeneceği haller için bildirimsiz feshin düzenlendiği maddelere yollama yapılmaktadır ki, bu maddeler açıkça hem belirsiz hem de belirli süreli hizmet akitlerini kapsamaktadır. Buna uygun olarak işveren, belirli süreli hizmet akitlerinin bildirimsiz feshinde veya işçinin ölümü ile son bulduğu halde, kıdem tazminatı ödemekle yükümlüdür. Buna karşılık belirli süreli hizmet akdinin sürenin geçmesiyle otomatik olarak son bulduğu hallerde kıdem tazminatı ödenmesinin gerekmediği hususunda herhangi bir kuşku yoktur. Bu hallerde işçi

(91) **Rehbinder, M.**, Hizmet Akitlerinin Süreye Bağlanması Hakkı Kılan Objektif Nedenler, **Rehbinder-Ekonomi**, sh. 40.

(92) "İşçi, belirli süreli bir hizmet akdinin sonunda akdi yenilemeyerek kıdem tazminatını istemek hakkına sahiptir.", İHU. İşK. 9 (No. 4), İnceleyen: **Ekonomi**, Yarg. 9 HD. 2.6.1975, 12426—34073, İHU, İşK, 13 (No. 4); Yarg. 9. HD. 5.6.1980, 6911—6758, İHU 1980, İşK 9 (No. 5), İnceleyen: **Taşkent**.

(93) **Esener**, sh. 247; **Ekonomi**, sh. 212; **Ekonomi**, İHU. İşK. 9 (No. 4); **Çemberci**, sh: 374.

işyerinde yıllarca çalışmış olsa dahi kıdem tazminatına hak kazanmaz. Kanunkoyucu tarafından belirli süreli hizmet akitlerine ilişkin olarak getirilen bu düzenleme, istenilmeyen bazı sonuçların doğmasına neden olmaktadır. İlk olarak, işverenlerin belirli süreli hizmet akitlerini fesihten ve buna bağlı olarak kıdem tazminatından kaçınmak amacıyla kullanmak eğiliminde oldukları görülmektedir (94).

İşK. 14/2 m. uyarınca işçinin aynı işverene ait işyerlerinde fasilalı olsa dahi geçirdiği tüm hizmet süreleri birleştirilir; yeter ki işçinin son defa çalıştığı hizmet akdi, kıdem tazminatı ödenmesi gerektiren bir şekilde sona ermiş bulunsun ve bir yıllık kıdem şartı da gerçekleşmiş olsun (95).

Ayrıca, zincirleme sözleşmeler bakımından da Yargıtay, 27.4.1981 tarihli kararında, zincirleme sözleşmelerde tüm hizmet süresine göre son ücretten kıdem tazminatının hesaplanıp, ödenen kısımlar mahsup edildikten sonra kalana hükmedilmek gerektiği sonucuna varmıştır (96).

İhbar tazminatı ise, fesih bildiriminde bulunan tarafın bildirim sürelerine uymaması halinde verilmesi gereken, miktarı kanunen belli edilmiş bir para tutarıdır (97). Gerçekten İşK. nun 13 maddesinin (c) bendine göre, "bildirme şartına uymayan taraf yukarıda yazılı önellere ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır."

İşK. 13 m. münhasıran sadece belirsiz süreli hizmet akitlerinde uygulama alanı bulduğundan (98), 13/c m. de öngörülen ihbar tazminatı da sadece belirsiz süreli hizmet akitlerinde sözkonusu olmaktadır. Nitekim Yargıtay da birçok kararında, belirli süreli hizmet akitlerinde ihbar tazminatı istenemeyeceğine işaret etmiştir (99).

(94) **Narmanlıoğlu, Ü.**, Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, İstanbul 1973, sh. 67; **Ekonomi, M.**, Belirli Süreli Hizmet Akdinin Hukuka Uygunluğu, **Rehbinder-Ekonomi**, sh. 8.

(95) **Ekonomi, İHU.** İşK. 9. (No. 4); **Ekonomi**, sh. 222 vd.

(96) Yarg. 9. HD. 27.4.1981, 3224—5604, **Çenberci**, sh. 292.

(97) **Narmanlıoğlu**, sh. 138.

(98) Any. Mah., 11.10.1977, 89 E. 121 K. RG. T./21 Aralık 1977, Sa/116, sh. 25 vd. Yarg. HGK. 27.12.1978, 957—1242, **Çenberci**, sh. 248.

(99) "İşK. 13. m. deki bildirim önelleri ancak süresi belirli olmayan hizmet akitleri için öngörülmüştür. Bu nedenle belirli süreli hizmet akdinin sona ermesi halinde ihbar tazminatı istenemez.", Yarg. 9. HD. 13.9.1977, 10—272—12560, İHU 1978, İşK. 13 (No. 10), İnceleyen: **Ulucan, D.**, Yarg. 9. HD. 16.3.1981 1285—3320, Yarg. HGK. 3.5.1974, E. 76, K. 478, **Çenberci**, sh. 248.

Türkiye’de işverenin bildirimli fesih hakkında, feshin sosyal yönden haksız olduğu hallerde geçersiz sayılması sonucunu doğuran bir düzenleme getirilmemiştir. Türkiye’de yürürlükte bulunan fesihle ilgili hükümler feshin dolayısıyla sınırlanması yolunda bir etki göstermektedirler (100). Fesih hakkının kötüye kullanılması feshin geçersizliği sonucunu doğurmamaktadır. İşveren sadece fesih için öngörülen bildirim sürelerine uymakla yahut bildirim süresine uymadığı takdirde bildirim süresine ilişkin ücret tutarında bir tazminat ve kıdem tazminatı ödemekle yükümlüdür. Kıdem tazminatı müessesesine dayanılarak genel olarak şu görüş savunulmaktadır; Bu tazminat işverenin fesih hakkını kullanmasında bir kısıtlama getirmekte ve dolayısıyla iş ilişkisinin devamlılığını sağlayan iş güvencesi hakkındaki düzenlemeler gibi bir etki göstermektedir. Oysa kıdem tazminatı, getirdiği malî yüke rağmen, uygulamada, işverenin fesih hakkını kullanması yönünden hukuki bir engel yaratmamaktadır. Bu durum da gösteriyor ki, kıdem tazminatı yanında gerçek iş güvencesi sağlayan hükümlerin getirilmesi zorunludur. İş güvencesine ilişkin yeterli önlemler alınmadığı sürece, kıdem tazminatı bu yönden önemini koruyacaktır. Kıdem tazminatının bu sınırlı işlevi, belirli süreli hizmet akitlerinde etkisini gösterememektedir (101); zira, belirli süreli hizmet akitlerinin süresinin geçmesiyle kendiliğinden son bulması halinde kıdem tazminatı ödenmez.

Denilebilir ki, Türk İş Hukukunda istihdam güvencesi ancak hakkın kötüye kullanılmış olduğunun kanıtlanması halinde tazminatın arttırılması yolu ile sağlanmaya çalışılmaktadır. Buna karşılık İş Kanunumuzun sisteminde sendika temsilcilerinin dışında (2821 S.K. 30 m.) işe iade kavramı yer almamıştır. Fakat, işçi sendikaları toplu iş sözleşmeleriyle tek taraflı işçi çıkarmalara karşı bazı önleyici önlemler getirmektedir. Bunun için, ihbar süreleri uzatılmakta, ihbar tazminatının miktarı yükseltilmektedir.

Zincirleme hizmet akitlerinin işçilik haklarına etkisi: İşçi, birbirini izler şekilde yapılan belirli süreli hizmet akitleri sonucu, belirsiz süreli hizmet akitlerinde uygulanan bildirimli fesih ve buna bağlı tüm koruyucu olanakları kaybetmektedir. Zira; belirli süreli hizmet akitleri fesih işlemine gerek olmaksızın sürenin bitiminde kendili-

(100) *Ekonomi*, sh. 88.

(101) “Belirli süreli sürekli iş akitlerinde ihbar ve kıdem tazminatı istenemez. İhbar ve kıdem tazminatı, belirsiz süreli sürekli iş akitlerinde istenebilir.” Yarg. 9. HD. 4.5.1970, 2274—4524, İş ve Hukuk, S. 49, S . 21.

ğinden son bulmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmelerinde süre sona erdiğinde tarafların yükümlülüklerini yerine getirmeye devam etmeleri sözleşmenin kendiliğinden yenilenmesi sonucunu doğurduğu cihetle belirsiz süreli sözleşmelerdeki fesih süresi tanıma ya da bu süreye ilişkin ücretin ödenmesine (102), muhtemelen kıdem tazminatını ödeyecek bulunma gibi yükümlülükleri aşmak niyeti ile kısa süreli hizmet sözleşmelerini zincirleme olarak birbiri ardına akdetmek, bir kısım işverene cazip gelmektedir. İşte, belirli süreli hizmet akitlerinin bu özelliği işçinin hukuki durumunda öyle sakıncalı sonuçlar meydana getirmektedir ki, bunların modern İş hukukunun temel ilkeleri ile bağdaştırılması olanaksızdır. Bu açıdan belirli süreli hizmet akitlerinin hukuka uygunluğu sorununun belirsiz süreli hizmet akitleri hakkında öngörülen çok sayıdaki koruyucu hükümlerin uygulanmasıyla sıkı bir bağlılığı vardır.

Gerçekten belirli süreli hizmet akdi aşırı düzeyde bir güvensizliğin yaratılmasına elverişlidir. Zincirleme yapılmış hizmet sözleşmesi, uygulamada çok zaman işverene, işçiyi sözleşme süresi dolduktan sonra derhal işten çıkarabilme olanağını sağlamak için yapılırlar. Bu durumda her defasında yeni bir süreli hizmet sözleşmesi yapıldığı için, feshin ihbarı gereksiz hale düşürülmüş, giderek işçi feshi ihbara ilişkin koruyucu hükümlerden yoksun bırakılmıştır. Üstelik, feshin bildirim gerekliliği için, işçi her defasında son ana kadar hizmet sözleşmesinin sürenin dolması ile birlikte sona erip ermeyeceği veya uzatılıp uzatılmayacağı hususunda tam bir bilgisizlik içindedir ve ayrıca işten çıkarılınca kıdem tazminatı da isteyememektedir.

Bir defaya mahsus olarak belirli süreli yapılan hizmet akitlerinin işçilik haklarına etkisi: Hizmet akitlerini belirli süreli olarak yapmak suretiyle iş güvencesinden başka işçinin sosyal güvenliğine de zarar verilmektedir. Özellikle bu durum sözkonusu hakların (izin, hastalık halinde ücret ödenmesi vs.) doğumu, iş ilişkisinin asgari bir süre devamına bağlı bulunduğu hallerde ortaya çıkmaktadır.

Belirli süreli hizmet akdi yapılmasının yerleşmiş bir uygulama haline geldiği bazı branşlarda, ör. sanatkârlarda olduğu gibi, olanak-

(102) "Zincirleme hizmet sözleşmelerinin her biri belirli bir süre kaydını kapsamış olsa bile, süresi belli olmayan tek bir sözleşme olarak kabul edilmeleri gerekir. Bu bakımdan mahkemenin ihbar tazminatının hesabında zincirleme sözleşmelerden sadece sonuncusuna ilişkin hizmet süresini gözönünde tutması isabetsizdir.", Y. 9. HD. 20. 4.1970, 1884—3858, Tekil, sh. 125.

lar ölçüsünde uzun ve tekrarlanan belirli süreli hizmet akitlerinin akte dilmemesinin bir ölçüde güvence altına alınmış iş ilişkileri sağlandığı inkâr edilemez. Fakat diğer yandan da kalifiye işçi gerektirmeyen işler için, iş niteliği itibarıyla sürekli olmakla beraber işverenin belirli süreli hizmet akitleri yapmak yoluna gittiği hallerde az değildir. Türkiye’de çok sayıda işsiz bulunduğundan işveren her zaman kendisiyle kısa süreli hizmet akdi yapmaya hazır bir işçiyi, diğer bir işçinin yerine işe almak olanağına sahiptir. Bu arada zincirleme hizmet akitlerinin meydana gelmesinden kaçınmak için de bir defaya mahsus olarak yapılan hizmet akitlerinin yenilenmemesine ayrıca dikkat edilmektedir. Bu yoldan işveren belirsiz süreli hizmet akitlerinde öngörülen bildirim sürelerine göre akdi feshe ilişkin yükümlerden kurtulmaktadır. Böylece işçi feshe ilişkin her türlü korunmadan yoksun kalmaktadır.

Özetle, belirli süreli hizmet akitleri hukuki yönden belli bir zaman için süreklilik garantisi getirmekte, fakat sosyolojik açıdan bakıldığında daha çok aksinin gerçekleştiği, yani iş ilişkisinde iş güvencesini kaldırdığı görülmektedir (103).

D) İş Sözleşmelerinin Sona Ermesi Yönünden

Sürekli borç ilişkisi niteliğinde olan hizmet akitleri borcun yerine getirilmesi ile değil, belirli bir sürenin dolması ile sona erer. (BK. 338 m.). Eğer bu süre önceden saptanmamış ise, sona erme tek taraflı bir hukuki işlem olan fesih ile sağlanır (İşK. 13 m.). Tarafların anlaşması ya da ölüm gibi haller dışında hizmet akdi genellikle belirli süreli hizmet akitlerinde sürenin dolması, belirsiz süreli hizmet akitlerinde fesih ile son bulur. Bu bakımdan hizmet akdinin türünün belirlenmesi sona erme şeklinin de belirlenmesini sağlayacaktır. Bu nedenle önce hizmet akdinin türünü yani belirli süreli veya belirsiz süreli olduğunu saptamak zorunludur.

Tarafların fesih nedenlerini bildirme yükümlülüğü altında olmaksızın her zaman akdi fesih ile sona erdirme olanağına sahip olmaları belirsiz süreli hizmet akdinin ayırıcı özelliğini oluşturmaktadır. Kurulmalarında objektif nedenler bulunan belirli süreli hizmet akitleri ise bu türde akit olarak geçerliliklerini korurlar ve belirsiz süreli hizmet akdine dönüşmezler. Nitekim, hukuka uygun bir

(103) **Ekonomi M.**, Belirli Süreli Hizmet Akdinin Hukuka Uygunluğu, **Rehbinder-Ekonomi**, sh. 7.

defaya mahsus belirli süreli hizmet akdi veya zincirleme akitlerde birbirini izleyen ayrı ayrı akitler sürelerinin bitiminde kendiliğinden sona ererler. Böylece, belirli süreli hizmet akitlerinde bir iş ilişkisi kararlaştırılan sürenin sonuna kadar feshe karşı korunmaktadır.

İş ilişkisinde iş güvencesini sağlama çabaları esas itibariyle belirsiz süreli hizmet akitleri üzerinde yoğunlaşmakta; bu da işverenin fesih hakkını kısıtlamak suretiyle yapılmaya çalışılmaktadır. Belirli süreli hizmet akitlerinde, feshe gerek olmaksızın akit sürenin geçmesiyle kendiliğinden sona ereceğinden feshe karşı korunma olanağı ortadan kalkmaktadır. Örneğin İş K. 24 m. hükmü işverenin fesih serbestisine doğrudan doğruya bir sınırlama getirmemesine rağmen, işvereni işçiyi tekrar işe almakla yükümlü tutmak sonucu fesih üzerinde dolayısıyla bir etkiye sahip bulunmaktadır. Fakat 24 m. hükmü hizmet akdinin fesih yoluyla sona erdirilmesi halinde geçerli olup, akdin süresinin geçmesiyle sona ermesi durumunda uygulanmamaktadır. Ayrıca, 24 m. hükmü her ne kadar işvereni işten çıkarılan işçi ile hizmet akdi yapmakla zorunlu tutmuş ise de kanun, işverenin bu yükümlülüğe uymaması halinde nasıl bir hukuki müeyyide uygulanacağına ilişkin bir düzenleme getirmemiştir. Gerçi kanunda akit yapma yükümlülüğüne uymayan işveren veya işveren vekilleri hakkında cezai müeyyideler konulmuştur (İşK. 98/B ve C, 107 m.). Ancak, yalnız cezai müeyyide işvereni bu yükümlülüğe uymaya zorlayıcı nitelikte değildir. Bu durum karşısında, işverenin işten çıkarılan işçiyi tekrar işe almaya zorlanabilmesi hususu, hukuki bir sorun yaratmaktadır. Ki işveren işten çıkardığı işçi yerine yeni bir işçi alacak olursa, bu işçi ile yapılan hizmet akdi geçerlidir. Ekonomiye göre (104) bu durum, işvereni işten çıkardığı işçiyi işe alma yükümlülüğünden kurtarmaz. Zira işten çıkarılan işçinin bir akdin yapılmasını istemek hakkı vardır ve bunu dava yoluyla gerçekleştirebilir. Hukuk doğmatığı yönünden akit yapma zorunluluğu, işverenin kanundan doğan bir irade beyanında bulunma borcudur. İşveren işçinin tekrar işe alınmak üzere yaptığı icabı kabul etmezse, işçi bir irade beyanı açıklanması hususunda dava açabilir. Mahkemenin kararı, işverenin irade beyanı yerine geçer ve bu suretle akdin meydana gelmesi gerçekleşmiş olur.

Hizmet akdi ister belirli süreli ister belirsiz süreli yapılmış olsun, her iki hizmet akdi türünü de kapsamak üzere akdin kurulu-

(104) **Ekonomi, M.**, Belirli Süreli Hizmet Akdinin Hukuka Uygunluğu, **Rehbinder-Ekonomi**, sh. 10.

şundan sonra öyle bir sebep ortaya çıkabilir ki, bu durum işçi veya işveren taraf için hizmet ilişkisinin devamını çekilmez hale koyar. Bu sebepler işçi için İşK. 16 m. ve İşveren için İşK. 17 m. de sayılmıştır. İşK. 16 ve 17 maddelerde işçinin veya işverenin "bildirimsiz fesih" hakkı deyimine yer verilmiş olup, bu madde hükümleri nisbi emredici niteliktedir. Bu nedenle taraflar, nedenleri sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile işçi yararına değiştirebilirler, giderek, bazı- larını tamamen kaldırabilirler.

Feshi ihbarla fesih, hizmet akdinin normal yolla feshi olmasına karşılık haklı sebeple fesih daha özel ve istisnai bir karakter taşır. Haklı nedenle fesihten amaç belirli süreli akitleri sürenin bitiminden önce, belirsiz süreli akitler de ise bildirim önelini beklemeksizin akdin feshedilebilmesidir. İşte feshi doğrulayıcı bir "haklı sebebin" varlığı durumunda hukuki rejim değişik olup, süresi belirli olsun veya olmasın, sürekli hizmet sözleşmeleri, sürenin bitimi dahi beklenmeden haklı sebebe dayanan tarafça fesih için bir "önel" dahi sözkonusu olmaksızın derhal feshedilebilir (BK. 344 m., İşK. 16, 17 m.).

Belirli Süreli Hizmet Akdinin, Sürenin Bitiminden Önce Haklı Bir Neden Olmaksızın İşverence Fesih Beyanında Bulunulmasının Akdin Sona Ermesi Yönünden İncelenmesi

Belirli süreli hizmet akdinin sürenin dolmasından önce sona ermesi ancak tarafların anlaşması, işçinin ölümü (105) veya derhal feshiye yol açacak haklı bir nedenin bulunması ile mümkündür. Taraflar, belirli süreli bir hizmet akdi yapmışlar ise kural olarak bildirimli fesih imkânı yoktur (106). Çünkü bu şekilde sona erme belirli süreli hizmet akitlerinin niteliği ve hukukumuz açısından mümkün değildir. Bu nedenle, işverenin, sürenin dolmasından önce haklı bir neden olmadan belirli süreli hizmet akdini fesh-etmesi ile ortaya çıkan hukuki durum tartışmalara yol açmakta ve bu durumda feshin geçersiz mi olacağı veya geçerli olmakla beraber haklı bir neden bulunmadığı için tazminat ödenmesini mi gerektireceği soruları, değişik şekilde cevaplandırılmaktadır. Baskın görüşe göre, işverenin hükümsüz olan bu fesih beyanı işçinin hizmet edimini kabul etmeyeceğine dair beyandır ve belirli süreli hizmet akdinin sürenin dolmasın-

(105) İşveren öldüğü takdirde ise sözleşme onun kişiliği dikkate alınarak yapılmış ise yine son bulur, BK. 347/2 m.

(106) Yarg. 9. HD. 6.3.1974, 7957—4737, İş Hukuk Dergisi, Mayıs—Haziran 1974.

dan önce feshi halinde BK. 325 m. uyarınca işverenin alacaklı olarak temerrüdü vardır. Böylece fesih geçersiz sayılmakta ve işverenin işçiyi çalıştırmaması alacaklının temerrüdü olarak değerlendirilmektedir. Bu görüş, feshin geçersiz olması nedeniyle BK. 325 m. uyarınca işçiye ücret ödenmesine devam edilmesi gerektiğini kabul etmektedir. Çünkü BK. 325 m. uyarınca "iş sahibi işi kabulde temerrüd ederse, işçi taahhüt ettiği işi yapmaya mecbur olmaksızın mukaveledeki ücreti isteyebilir". Feshin geçersiz sayılması sonucu iş ilişkisi saptanan sürenin sonuna kadar devam edecek ve sözleşmenin tarafları hizmet akdi ile bağlı kalacaklardır. Bu nedenle işçi sanki ifade bulunmuşcasına ücretini istemek hakkına sahip olacaktır. Şu kadar ki, işi yapmadığından dolayı tasarruf ettiği yahut diğer bir iş ile kazandığı veya kazanmaktan kasden feragat eylediği şeyi mahsup ettirmeye mecburdur. (BK 325/ II m.) (107).

Ulucan'da işverenin işi kabul etmemesini, alacaklının temerrüdü olarak kabul etmekle birlikte, bu durumda işçi için İşK. 16/2 maddedekine benzer bir durum ortaya çıktığına göre işçi, hizmet akdini derhal feshedebilir ve İşK. 14 m. uyarınca da kıdem tazminatına hak kazanır (108).

Ekonomi'ye göre ise, belirli süreli hizmet akdi işveren tarafından sürenin dolmasından önce feshedilirse (haksız fesih) iş ilişkisi sona erecek ve işçi BK. 352 m. uyarınca tazminat istemeye hak kazanacaktır (109). Süzekde aynı görüşü savunmakta fakat bu durumda istenecek tazminatı İşK 13 m. ye dayandırmaktadır. Süzek, belirli süreli hizmet akitlerinin haksız feshi halinde, işverenin ihbar tazminatı ve şartları varsa maddi-manevi tazminat ile kıdem tazminatı ödemesi gerekeceği görüşündedir (110).

Oğuzman ise, bu gibi hallerde alacaklının temerrüdü bulunmadığını, çünkü işverenin, sürenin dolmasından önce haklı bir neden

(107) **Tunçomağ**, sh. 253 vd.; **Tunçomağ, K.** Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatı Açısından İş Kabulden Kaçınma, Sosyal Siyaset Konferansları, XIX Kitap, İstanbul 1968, sh. 96, 103; **Seliçi, Ö.** BK'a Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkisinin Sona Ermesi, sh. 216, **Eyrenci, İHU**, İşK. 9 (No 2); **Çelik**, sh. 188.

(108) **Ulucan, D.**, Belirli Süreli Hizmet Akdinin Sona Ermesi, **Rehbinder-Ekonomi**, sh. 115.

(109) **Ekonomi, M.**, Türk İş Hukukunda Kanundan Doğan Hizmet Akdi Yapma Zorunluluğu ve Hükümleri, İstanbul 1965, sh. 54; **Ekonomi**, sh. 84.

(110) **Süzek**, sh. 164

olmadan belirli süreli hizmet akdini feshetmesi ile işi kabul etmediği ve işin görülmesini imkansız kıldığını ileri sürmektedir. Oğuzman'a göre, işin görülmesini kabul etme cebri icra yolu ile aynen yerine getirilmesi mümkün bir borç değildir. Alacaklının ifayı icra yolu ile elde etmesi mümkün olmayan hallerde ifa imkansızlığı kabul etmek gerekir. İşgörme borcunun yerine getirilmesi, işveren tarafından imkânsız kılınmış ise, hizmet akdi kendiliğinden sona erer. Bu durumda işveren, ortaya çıkan zararları tazmin etmek zorundadır. Yazar'a göre, haksız fesih halinde işveren iş verme borcunda imkânsızlık yaratmıştır. Böylece işveren kusuru ile işverme borcunu imkânsızlaştırmış, kusurlu imkânsızlıkla borç ilişkisi sona ermiş, işçi için olumlu tazminat talebi doğmuştur (111).

Esener'e göre de sürenin bitiminden önce, belirli süreli hizmet akdinin işveren tarafından feshedilmesi halinde geriye kalan süre için işçi yoksun kaldığı ücretini işverenden tazminat olarak isteyebilir (112).

Belirli süreli hizmet sözleşmelerinde, süre ve ona bağlı olarak sözleşme sona ermeden yapılmış tek taraflı fesih, haklı bir sebebe dayanılarak kullanılmış olmadıkça "haksız fesih" hükmündedir. Nitekim tek taraflı fesih, ancak süresi belirsiz hizmet sözleşmelerinde aktüel hukukun caiz görebildiği bir durumdur (İşK. 13 m.). Kanun, tek taraflı feshi, belirli süreli hizmet sözleşmelerinden ancak haklı sebep ile doğrulanamayan tek taraflı fesih, belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinde İşK. 13 m. gereğince caiz olabildiği, yani tazminat borcu doğurmadığı halde belirli süreli hizmet sözleşmelerinde aksine "haksız fesih" yani ödeme borcu doğurucu fesih anlamındadır. Zira, belirli süreli hizmet sözleşmesinin ancak sürenin bitiminde hükümden düşecek olması esastır. Nitekim, işçi, ücretini sürenin sonuna kadar alabileceğini hesaplamıştır. Tek taraflı haksız fesih ile işveren, bu hesabı bozamaz. Fakat işin devamını istemeyebilir. O halde işçi, böyle bir durumda ifa süre sonuna kadar devam ediyormuşcasına bakiye ücreti tam olarak alır. Bundan mahrum edilemez. Ancak işi sürenin sonuna kadar yapmamakla tasarruf ettiği yahut diğer bir iş ile kazandığı veya kazanmaktan kasden feragat ettiği şeyi, eğer varsa alacağı bakiye ücret tutarından mahsup ettirmeye mecburdur (BK. 325) (113). "Kasden feragat" kavramı,

(111) Oğuzman (Fesih), sh. 143.

(112) Esener, sh. 216.

(113) Tekil, sh. 121.

MK. 2 maddede yazılı iyiniyet kuralları çerçevesinde bir değerlendirmeyi gerektirir. Bu ilkenin ışığında denilebilir ki, işçi, kendi yetenekleri, mesleki yetişmesi ve sosyal durumu ile bağdaşmayan işleri kabul zorunda değildir (114).

Kaynak İsviçre BK. nun 26.6.1971 tarihli Fedaral Kanun ile değişik "haksız fesih" kenar başlığı altında düzenlenmiş yeni 337 c' maddede yer alan ilk iki fıkrada da şöyle denilmektedir:

"İşveren haklı bir sebep olmaksızın sözleşmeyi feshettiği takdirde işçi, eğer sözleşme belirli süreli ise sözleşme süresince, aksi takdirde feshi ihbar süresinin sonuna kadar ücretini istemek hakkına sahiptir. Ayrıca iş ilişkisinden doğan avantajlarının verilmesini de isteyebilir.

İşçi işin yapılmasının önlenmesinden dolayı tasarruf ettiği yahut diğer bir işten kazandığı veya kazanmaktan kasden kaçındığı şeyi ücreti üzerinden mahsup ettirmeye mecburdur".

Yüksek Mahkeme kararlarında da belirli süreli hizmet akdinin işveren tarafından sürenin dolmasından önce, haklı bir neden olmaksızın feshi ihbarda bulunulması halinde, işçinin iş görmüşçesine ücretini talep edebileceği kabul edilmekle beraber, akdin hukuken sona erip ermeyeceği konusunda yeterince açıklık bulunmamaktadır (115). Bu durumda doğacak hukuki sonuç, 19.2.1976 tarihli kararında Yarg. 9. HD tarafından şöyle belirtilmiştir: "Belirli süreli bir hizmet sözleşmesinin, sürenin bitiminden önce işveren tarafından feshedilmesi halinde geriye kalan süre için işçi mahrum kaldığı tazminatı isteyebilir. Ancak şartları varsa BK. 325'de uygulanabilir" (116). Yarg. 9 HD. 16.6.1980 tarihli kararında da BK. 325 maddenin uygulanmasına ilişkin olarak aynen şöyle demektedir: "Süresi belirli iş sözleşmesinin sürenin bitiminden önce işveren tara-

(114) **Tunçomağ**, (Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatı Açısından İş Kabulden Kaçınma, Sosyal Siyaset Konferansları), sh. 93.

(115) Yarg. 4. HD. 27.3.1958, 10006—2174, **Olgaç, S.**, Türk Borçlar Kanunu, C. II, sh. 595; Yarg. 9. HD, 9.2.1967, 33599—6498, İHU, İşK. 9 (No 2); Yarg. 9. HD. 25.5.1970, 717—5293, **Selçuki, S.**, sh. 295; Yarg. 9. HD. 27.2.1978, 15969—16437, *Yasa Hukuk Dergisi*, Ocak 1979, sh. 118, Yarg. 9. HD. 19.3.1980, 12687—2668, **Çenberci**, sh. 211—212.

(116) Yarg. 9. HD. 19.2.1976, 33595—6498, İHU 1977, İşK. 9, (No. 2), İnceleyen: **Eyrenci**, ayrıca; *Yargıtay Kararları Dergisi*, Ocak 1977,

fından haklı olmayan bir nedenle feshi durumunda işçinin zararlarının giderimini isteme hakkı vardır. Ne ki asgari ücret üzerinden çalışmaya razı işçinin fesih tarihinden itibaren sözleşmenin bitim tarihine kadar emek gücünü değerlendiremediğinin kabulü yaşamın olağan akışına uygun düşmeyeceği için, BK. 325 m. çevresinde o günlerdeki ülke ortamında sözkonusu işçinin asgari ücret üzerinden bir işi ne kadar zaman içerisinde bulabileceğinin saptanması, buna göre elde ettiği ya da elde edebileceği miktarın zarardan düşülmesi ve ona göre karar verilmesinden ibarettir.” (117). Yarg. HGK. nun 6.10.1978 tarihli kararı da, belirli süreli hizmet sözleşmesinin haksız sebeple feshi halinde ödenecek tazminatın bir cezaî akit kaydına (cezai şarta) bağlanması halinde, hukuki sonucun ne olacağını belirtmesi açısından önemlidir. Karara göre: “Belirli süreli hizmet akdinin haksız feshi halinde işverenin kalan süredeki aylıkları ödemeyi yüklenmesi cezai şart hükmünde olup, BK. nun 325/2 maddesinin uygulanma yeri bulunmamaktadır. Ancak, hakim miktarını fahiş gördüğü takdirde indirmekle yükümlüdür” (118). Yargıtay bu kararında, “hizmet sözleşmesi sendika tarafından haksız olarak feshedildiği takdirde diğer bütün kanuni hakları saklı kalmak kaydıla sözleşmenin feshedildiği tarihten itibaren kalan, aylık ücretlerinin tamamı işçiye tazminat olarak ödenir. Bu tazminat hiçbir zaman ...TL.-ndan aşağı olamaz.” tarzındaki bir sözleşme hükmünün bir “cezai şart” niteliğinde bulunduğundan bahisle böyle bir durumda artık BK. 325/2 m. hükmünün tatbikinin caiz olmadığını, tazminatın bir tenkisine gidilecek ise, bunun BK. 325/2 m. hükmünün tatbiki suretile değil, cezai şart için getirilmiş özel bir hüküm olan BK. 161/2 m. nin tatbiki ile mümkün olacağını içtihat etmiştir.

Böylece Yargıtay’a göre süresi belirli iş sözleşmesinin süre dolmadan feshi durumunda BK. na ilişkin hükümler uygulanmalıdır.

Sonuç olarak diyebiliriz ki, belirli süreli hizmet akdinin anlamı ve özelliği, haklı bir neden olmadan feshedilememesi ve bazı ayırık durumlar hariç sadece sürenin dolması ile sona ermesidir. Bu nedenle haklı bir nedene dayanmayan fesih geçersizdir. İş ilişkisi varlığını sürdürür ve böyle bir haksız fesih halinde işçinin geri kalan süre için yoksun kaldığı ücretini istemek hakkı doğar.

(117) Yarg. 9. HD. 16.6.1980. 6320—7209, **Çenberci**, sh. 211—212.

(118) Y. HGK. 6.10.1978, E. 1977/9—101, K. 800, İHU 1979/ II, İŞK 9, (No 3), İnceleyen: **H. Kemal Elbir**.

V- SONUÇ

İş Kanununa ait hükümlerin tümü, sosyal hukuk anlayışının bütünleyici ve birleştirici ruhu içinde, birbirine karışmış ve bağımsız bir hukuk kolu meydana getirmiştir. Bu değerlendirme diğer İş Kanunlarımız için de geçerlidir. İş Kanunu hiç şüphesiz iş sözleşmesi ile ilgili bütün yönleri düzenlemiş bulunmamaktadır. Kanunda düzenleme boşlukları vardır. Bu boşlukların hizmet akdine ilişkin BK. nu hükümleriyle doldurulmasında bir sakınca bulunmasa gerekir. Şu varki, bu doldurma, İş hukukunun kendisine özgü niteliği ve işçi-işveren ilişkilerinin ağır basan toplumsal yanının elverdiği oranda olacaktır. Aynı esaslar MK yönünden de geçerlidir.

Bugün İş Hukukunun temel sorunlarından birisi kuşkusuz hizmet ilişkilerinde devamlılığın sağlanmasıdır. Uzun zaman belirli süreli hizmet akitleri taraflara sağladığı devamlılık garantisi bakımından daha çok itimat edilebilir sayılmıştır. Özellikle uzun bir süre için akdedilmiş olan belirli süreli hizmet akdinde taraflar aralarında kararlaştırmış oldukları sürenin bitimine kadar o akit ile bağlıdırlar. Taraflar arasında anlaşma olmadıkça belirli süreli hizmet akdini bozmak, kural olarak mümkün değildir. Sürenin bitiminde ise akit sona ereceğinden herhangi bir tazminat veya sorumluluk sözkonusu olmaksızın taraflar serbest kalırlar. Belirli süreli hizmet akitlerinin özellikle, meslekî hiyerarşi içerisinde daha yüksek kademede ve devamlılık isteyen işlerde (yüksek kademeli personel) ve belli bir süre devam edecek işlerde (mevsimlik işler, inşaat ve otelcilik işleri gibi.) akdedildikleri görülmektedir. Buna karşılık belirli süreli hizmet akitlerinin sakıncaları da vardır. Taraflar bu akdi kendileri için lüzumlu olan bir zamanda bozamamakta, sürenin bitimini beklemeye mecbur olmaktadır. Sürenin bitiminde ise bir ihbar süresine ve işçinin kıdemine bakılmaksızın hizmet akdi sona erdiğinden işçi bir tazminat almaksızın işini kaybetmek tehlikesile karşılaşmaktadır. Bundan başka kısa süreli hizmet akitleri işveren tarafından kötüye kullanılmaya elverişlidir. İşveren için süreye bağlama nedeni yoksa, süreye bağlama objektif bakımdan haklı ve uyulması zorunlu değildir. Ve objektif bakımdan haklı kılınamayan süreye bağlamaları hakkın kötüye kullanılması olarak görmek gerekir. Hakkın kötüye kullanılması ile yapılan süreye bağlama, başından itibaren geçersiz sayılmalıdır. Bir defaya mahsus yapılan belirli süreli hizmet akitlerinin aksine, zincirleme hizmet akitleri gerek yargı kararlarında ve gerekse öğretide uzun süre tartışılmıştır. Bu tür akit-

lerin toplumsal açıdan arzu edilmeyen sonuçları nedeniyle, Yargıtay, sürekli bir işte birbirini izleyen birden çok belirli süreli hizmet akitleri yapılmasını akit yapma hakkının kötüye kullanılması olarak nitelendirmiş, böyle bir durumda hizmet akdinin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli yapıldığını kabul etmiştir. Yargıtay'ın bu görüşü öğretide de benimsenmiştir.

Bence, süreye bağlamada, her olayın özellikleri dikkate alınarak genel bir yargıya varılmalıdır. Ve bir zincirlemenin varlığı halinde mutlaka hukuka aykırılığın varsayılması ve süresi belirli olmayan bir sözleşmenin kabulü doğru değildir. Zira, işin değerlendirilmesi sonucu, süresi belirli sözleşmeler olarak yapılmış sözleşmelerin gerçekten de bu nitelikte olduklarının saptanması mümkündür.

Yabancı memleketlerin uygulamalarında da sık sık görüldüğü üzere kıdem tazminatı, kıdemli işçiliği teşvik ikramiyesi gibi kanunun veya toplu sözleşmelerin kıdemli işçilere tanıdığı yükümlülüklerden kurtulmak için işverenler kısa süreli hizmet akitleri yapmakta, ihtiyaçları olduğu takdirde bunları yenilemekte ve nihayet akdi sona erdirmek istedikleri zaman da akdi yenilemeyeceğini bildirerek hizmet akdine son vermek imkânına sahip olmuşlardır. Birbiri ardına yapılan kısa süreli hizmet akitlerine Alman Hukukunda "zincirleme hizmet akitleri" denmekte ve bir hakkın kötüye kullanılması olarak nitelendirilmektedir. Bu nedenle işçiler belirli süreli hizmet akitlerine rağbet etmemeye başladıkları ve hatta bazı toplu sözleşmelerde sendikaların belirli süreli hizmet akitlerinin yapılmasını önleyici tedbirler almaya başladıkları görülmüştür. Çünkü, günümüzde genellikle belirsiz süreli hizmet akdinin istihdam güvencesi yönünden işçinin daha yararına olduğu kabul edilmektedir. İşveren özellikle kısa süreli hizmet akitleri yapmak suretiyle süresi uzun olarak belirlenen belirli süreli hizmet akitlerindeki iş güvencesini kaldırabilmektedir. Ayrıca, kısa sürelerle yapılan hizmet akitlerinin sendikacılık yönünden de sakıncaları bulunmaktadır. İşte bu olgular, belirsiz süreli hizmet akitlerinde iş güvencesi yönünden getirilen tedbirlerin belirli süreli hizmet akitlerinde de genişletilmesi ve bu arada da belirli süreli hizmet akitlerinin meydana getirilmesinde sınırlayıcı yönde değişiklik yapılması hususunda bir çaba gösterilmesi sonucunu doğurmuştur.

Süreye bağlamaları sosyal devlet ilkesi ışığında incelemekte de yarar vardır. İşçi hizmet akdinin sona erdirilmesi rizikosuna karşı işverenden daha iyi korunmalıdır. Tüm bu yönler, bir Anayasa

Mahkemesi kararında da aynen şu satırlarla ifade edilmiştir: “Anayasa’nın 2. maddesi uyarınca, Türkiye Cumhuriyeti, sosyal bir hukuk devletidir. Toplumsal devlet, güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği ve dolayısıyla toplumsal dengeyi sağlamakla yükümlü devlet demektir. Genellikle toplum yaşamında ve özellikle sanayi toplumu olmuş ya da olma yoluna girmiş toplumların yaşamında işverenler güçlü, işçiler ise güçsüz kişiler sayılır.” (119). Nitekim İş hukukunun başlıca amaçlarından birisi de, işçilerin istihdamının devamının güvence altına alınmasıdır. Buna istihdam güvencesi denilmektedir. İstihdam güvencesi, uluslararası andlaşmalar, mevzuat ve toplu sözleşmeler ile sağlanmaktadır.

Uygulamada belirsiz süreli hizmet akitlerinin daha çok yapıldığı görülmektedir. Fakat hiç kimse sınırsız bir zamanla bağlanamayacağı için belirsiz süreli hizmet akdinin tek taraflı olarak fesih hakkı, bu türlü akitlerin mahiyetinde saklı bulunmaktadır. Tek taraflı bozma olanağı ise modern İş hukukunun titizlikle üzerinde durduğu “devamlılık garantisini (iş güvencesi ilkesini)” sağlamamakta, sosyal ihtiyaçları karşılamamaktadır. Çünkü, böylece taraflardan birisi kanunda yazılı feshi ihbar süresine riayet ederek belirsiz süreli hizmet akdini tek taraflı olarak feshedebilecektir. Ancak esasında işçiyi korumak, ona işine gelmediği başka bir işyerinde daha iyi çalışma olanakları bulduğu zaman tek taraflı olarak belirsiz süreli hizmet akdini bozabilmek için tanınmış olan feshi ihbar suretiyle tek taraflı bozma müessesesi, sosyal açıdan hizmet devamlılığı ilkesini sağlayamadığından kötü sonuçlar ortaya çıkarmıştır.

Belirsiz süreli hizmet akitlerinin işveren tarafından tek taraflı feshedilebilmesi sakıncasını önleyebilmek, hiç değilse yumuşatmak için bir taraftan kanun koyucu öngördüğü ihbar süreleri, ihbar ve kıdem tazminatı, kötüniet tazminatı gibi koruyucu hükümlerle, diğer taraftan toplu iş sözleşmelerinde kararlaştırılan işten çıkarmayı zorlaştıran tedbirler ile belirsiz süreli hizmet akdinin feshi konusunda orijinal bir sistem ortaya çıkmıştır.

Belirsiz süreli hizmet akitlerinde görülen bu gelişim karşısında belirli süreli hizmet akitleri işçiler açısından önemini büsbütün kaybetmiştir. Hatta bazı toplu sözleşmelerde belirsiz süreli hizmet akitlerinin feshine ilişkin sonuçların belirli süreli hizmet akitlerinin bitimine de uygulanmasını öngören hükümlere yer verildiği görülmektedir.

(119) 23.5.1972, 2 E., 28 K.-RG, T/ 21 Kasım 1972, Sa/ 14368, sh. 3, B—I, c, Çenberci, sh. 42.