

ASGARİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ VE HUKUKİ NİTELİĞİ

1. ASGARİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

Asgari süreli iş sözleşmesi, tarafların olağan/süreli fesih haklarının belirli bir süre ile askıya alındığı belirsiz süreli iş sözleşmesidir.¹

İş sözleşmesinin taraflarının bir asgari süreli iş sözleşmesi yaparak, sözleşmenin belirlenen asgari süre içinde süreli/bildirimli fesihle sona erdirilemeyeceğini, buna karşılık bu süre geçtikten sonra süreli feshe başvurulabileceğini kararlaştırmaları mümkündür.

Asgari süreli iş sözleşmelerinde taraflar sözleşmede belirledikleri belli bir süreye kadar sözleşmeyi feshetmemeyi taahhüt etmektedirler.²

Asgari süreli iş sözleşmelerinde belirlenen süre, tarafların süreli fesih hakkını sınırlama amacı taşımaktadır.

İşverenler genellikle İş Kanunu'nun 11 inci maddesi kapsamında işin niteliği gereği belirli süreli iş sözleşmesi yapma imkanına sahip bulunmadıkları, ancak belirli bir süre çalıştırma ihtiyacı duydukları nitelikli işçilerle asgari süreli sözleşme kurma yoluna gitmektedirler.³

Asgari süreli iş sözleşmelerinin belirsiz süreli olarak kabul edilmesi sebebiyle söz konusu sözleşmenin kuruluşunda İş Kanunu'nun 11 inci maddesindeki objektif koşul aranmaz.

Belirli süreli iş sözleşmesi kurulmasına olanak sağlayan objektif koşul bulunmadığında, taraflar asgari süreli iş sözleşmesi yaparak, iş ilişkisinin devamını kararlaştırılan süre boyunca garanti ederler.⁴

Bu şekilde kurulan bir sözleşmeyi taraflar ancak belirledikleri sürenin sonunda ve ihbar önellerine uyarak feshedebilirler.⁵⁻⁶

Asgari süreli iş sözleşmesinin taraflarınca belirlenen süre içinde iş ilişkisine belirli süreli iş sözleşmesine ilişkin hükümler uygulanır. Sözleşmedeki asgari sürenin geçmesinden sonra taraflar için 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17 nci maddesi uyarınca süreli/bildirimli fesih hakkı doğar.

¹ H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Güncellenmiş 7.Baskı, Lykeion Yayınları, sayfa 452. Yargıtay kararlarında söz konusu iş sözleşmeleri **garanti süreli iş sözleşmesi** şeklinde de tanımlanmaktadır.

² Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Vedat Kitapçılık, sayfa 22

³ Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınevi, 22.Baskı, İstanbul 2022, sayfa 266

⁴ Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Vedat Kitapçılık, 2012, sayfa 22

⁵ A.g.e. sayfa 22

⁶ Asgari süreli iş sözleşmesinin tipik özelliği, tarafların olağan/süreli fesih haklarını belirli bir süre için askıya almalarıdır. İşçi veya işveren belirlenen asgari sürenin dolmasından önce iş sözleşmesini süreli fesih ile sona erdirmeye hakkından yoksundur. Sözleşme en erken asgari sürenin bittiği tarihte süreli olarak feshedilebilir. Tarafların haklı nedenle fesih hakları ise varlığını devam ettirmektedir. Asgari süre dolduktan sonra iş ilişkisi herhangi bir kesinti ve değişikliğe uğramadan devam eder. Taraflar bu aşamada iş sözleşmesini süreli fesih yoluyla da feshedebilirler. (H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Güncellenmiş 7.Baskı, Lykeion Yayınları, sayfa 452)

Asgari süreli iş sözleşmelerine 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 16 ncı maddesi de yasal bir örnek teşkil etmektedir. Deniz İş Kanunu'nun 16 ncı maddesi uyarınca, haklı nedenle fesih halleri ortaya çıkmadıkça, gemi adamlarının iş sözleşmeleri işe alınmalarından itibaren 6 ay geçmedikçe süreli fesih yoluyla sona erdirilemez.

2. ASGARI SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMENİN HUKUKİ NİTELİĞİ

Asgari süreli iş sözleşmeleri niteliği itibariyle belirsiz süreli iş sözleşmeleridir.

Öğretide, asgari süreli iş sözleşmeleri bildirimli fesih hakkının belirli bir süreyle yasaklandığı belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak nitelendirilmektedir.⁷

Asgari süreli iş sözleşmeleri tarafların kararlaştırdığı sürenin sonuna kadar sona erdirilemez.

Asgari süreli iş sözleşmelerinde "kararlaştırılan süre", tarafların sözleşmeyi fesih imkanını belirli bir süre ile ortadan kaldırma işlevi görmektedir.⁸

Asgari süreli iş sözleşmelerinde belirlenen sürenin sonunda belirli süreli iş sözleşmelerinde olduğu gibi sözleşme kendiliğinden sona ermez. Sözleşme, belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak devam eder.

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu tarafından 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'na tabi olarak çalışan öğretmenlerin iş sözleşmelerinin belirli süreli iş sözleşmesi olduğu yönündeki içtihadı birleştirme kararında; asgari süreli iş sözleşmelerinin hukuki niteliği konusunda da ayrıntılı izahatta bulunulmuştur.

Söz konusu içtihadı birleştirme kararına göre; "Asgari süreli iş sözleşmesinde taraflar belirledikleri süre içerisinde fesih hakkını kullanmazlar. Belirlenen süre dolduktan sonra taraflar sözleşmeyi feshedebilirler. Örneğin sözleşmenin süresinin en az bir yıl olarak kararlaştırıldığı sözleşme asgari süreli sözleşmedir. Bu durumda bir yıllık sürenin içinde taraflar sözleşmeyi feshedemezler. Bir yıllık sürenin dolmasından sonra ise sözleşmenin tarafları sözleşmeyi fesih yetkisini kullanabilirler. Asgari süreli iş sözleşmelerinde sözleşme belirlenen sürenin sonunda örneğin bir yılın bitiminde sona ermez. Asgari süreli sözleşmelerde tarafların gerçek iradesi sözleşmenin sona erme zamanını belirlemek değil; belirli süre iş sözleşmesinin fesih hakkını ortadan kaldırmaktır. Bu nedenle asgari süreli iş sözleşmeleri belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilirler. Asgari süreli iş sözleşmelerinde sözleşme, öngörülen asgari sürenin bitiminde feshedilmediği takdirde belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak varlığını sürdürür.

Türk İş Hukuku mevzuatında asgari süreli iş sözleşmesinin tipik örneği Deniz İş Kanunu'nun 16 ncı maddesinde yer almaktadır. Buna göre, 'Süresi belirsiz hizmet akdi, 14 üncü maddede yazılı durumlar dışında gemi adamının işe alınmasından itibaren altı ay geçmedikçe bozulamaz.' Görüldüğü üzere, gemi adamı ile yapılan iş sözleşmesi taraflarca altı ay içinde haklı neden olmaksızın feshedilemeyecektir. Altı aylık sürenin dolmasından sonra tarafların sözleşmeyi feshetmeleri mümkün olabilecektir. Gemi adamı ile yapılan bu sözleşme de niteliği bakımından belirsiz süreli bir sözleşmedir.



⁷ A.g.e., sayfa 24

⁸ Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Vedat Kitapçılık, sayfa 23

O halde, asgari süreli iş sözleşmesi, tarafların sözleşmeyi feshetme yetkisini belirli süre sınırladıkları bir sözleşme türüdür ve belirsiz süreli iş sözleşmesi hükümlerine bağlıdır. Bu sözleşme türü belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmediği için sözleşmeye konulan asgari süre için objektif bir koşul da aranmaz.⁹

Kuşkusuz, Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu'nun söz konusu kararında yer alan, "Asgari süreli iş sözleşmesinde taraflar belirledikleri süre içerisinde fesih hakkını kullanmazlar. Belirlenen süre dolduktan sonra taraflar sözleşmeyi feshedebilirler." yönündeki hükmün, asgari süreli iş sözleşmesinde belirlenen süre içinde haklı sebeple sözleşmeyi fesih hakkının ortaya çıkması halinde, bu hakkın sözleşmenin taraflarınca kullanılmaması şeklinde yorumlanması doğru olmayacaktır.

Nitekim öğreti tarafından da asgari süreli iş sözleşmesinde belirlenen süre içinde tarafların İş Kanunu'nun 24 ve 25 inci maddeleri uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkının her zaman mevcut olduğu savunulmaktadır.¹⁰

Asgari süreli iş sözleşmesinin süresi bakımından açık bir sınırlama bulunmamaktadır.

Bu konuda öğretilerde, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 430 uncu maddesinin üçüncü fıkrasının bir sınırlama teşkil ettiği ileri sürülmektedir.¹¹

Borçlar Kanunu'nun 430 uncu maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, "Taraflardan her biri 10 yıldan uzun süreli hizmet sözleşmesini 10 yıl geçtikten sonra, 6 aylık fesih bildirim süresine uyarak feshedebilir. Fesih ancak bu süreyi izleyen aybaşında hüküm ifade eder. "

3. ASGARİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SÜRENİN DOLMASINDAN ÖNCE FESHİ

Asgari süreli iş sözleşmelerinde tarafların süreli/bildirimli fesih hakkı belirli bir süre için kısıtlanmıştır.

Sözleşmenin tarafları haklı sebeple derhal fesih sebeplerinden birinin varlığı halinde, kararlaştırılan asgari sürenin dolmasını beklemeksizin sözleşmeyi feshedebilirler.¹²

Asgari süreli iş sözleşmeleri belirsiz süreli iş sözleşmesi niteliğinde bulunmakla birlikte, asgari süre boyunca sözleşmeye belirli süreli iş sözleşmesine ilişkin hükümler uygulanacaktır.

Bu durumda, sözleşmenin belirlenmiş olan asgari süre dolmadan önce işveren tarafından haksız feshi halinde işçinin Borçlar Kanunu'nun 408 inci maddesi hükmü uyarınca bakiye süreye ilişkin tazminat hakkı doğacaktır.

Yargıtay konuyla ilgili bir kararında, "Dosyadaki bilgi ve belgelerden ve özellikle, 30/10/2013 tarihli cevap dilekçesinin 3. sayfasında '...sözleşmenin ekinde imzalanmış karşılıklı bir iyi niyet anlaşması niteliğinde' olduğu kabul ve ikrar edilen işveren kaşesini ve yetkili imzasını taşıyan 19/03/2013 tarihli 'işveren ile iş gören arasında yapılan anlaşmadır' başlıklı belgede davacı işçinin en az 31/12/2014 tarihine kadar çalıştırılacağına taahhüt edildiği anlaşılmıştır.

⁹ Yargıtay İBGK.E.2017/1,2018/2, T.23.02.2018

¹⁰ Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları,22.Baskı, sayfa 264, H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Güncellenmiş 7.Baskı, Lykeion Yayınları, sayfa 452, Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Vedat Kitapçılık, sayfa 27

¹¹ A.g.e.sayfa 25 (Dipnot 69)

¹² A.g.e.sayfa 25



Bakiye süre ücreti, belirli süreli sözleşmelerde söz konusu olabileceği gibi, garanti süreli hizmet akitlerinde de söz konusu olabilir.

Somut uyuşmazlıkta, davalı işveren davacı işçiyi 31/12/2014 tarihine kadar çalıştıracağını taahhüt ettiğinden, taraflar arasındaki hizmet akdi, garanti süre içeren belirsiz süreli hizmet akdi olup davacı, işveren tarafından garanti edilen süreden önce işten çıkarıldığından, davacının bakiye süre ücret alacağı talebinin hüküm altına alınması gerekirken yerinde olmayan yanlış nitelendirme nedeni ile reddi hatalıdır.”¹³ şeklinde hüküm kurmuştur.

Belirli süreli iş sözleşmelerinde olduğu gibi asgari süreli iş sözleşmelerinde de sözleşmenin kararlaştırılan süreden önce feshi halinde tarafların cezai şart öngörmeleri mümkündür.

Yargıtay, konuyla ilgili olarak verdiği kararlarda, asgari süreli sözleşmelerde cezai şart konulamayacağı yönünde bir düzenleme bulunmadığına, dolayısıyla bu tür iş sözleşmelerinde, cezai şart içeren hükümler, sadece işçi aleyhine öngörülmemiş ise geçerli kabul edilmesi gerektiğine hükmetmektedir.¹⁴

4. ASGARİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SÜRENİN DOLMASI HALİNDE FESİH

Asgari süreli iş sözleşmelerinde belirlenmiş olan sürenin dolmasıyla sözleşme kendiliğinden sona ermez.

Asgari süreli iş sözleşmelerinin bu durumda sona ermesi için taraflardan birinin fesih bildiriminde bulunması gerekmektedir.

Asgari süreli iş sözleşmesinde belirlenmiş olan sürenin sonu itibariyle yapılan fesih İş Kanunu'nun 17 nci maddesinde düzenlenmiş olan bildirimli feshe ilişkin hüküm ve sonuçlara tabidir.¹⁵

Asgari süreli iş sözleşmesinin sona ermesi için fesih bildiriminde bulunma hakkı en erken asgari sürenin bitiminde kullanılabilir.¹⁶

Asgari süreden sonra yapılacak fesihlerde İş Kanunu'nun 18 inci maddesinde düzenlenmiş olan koşulların varlığı halinde iş güvencesine ilişkin hükümler de uygulanır.¹⁷

Buna karşın, asgari süre içerisinde iş sözleşmesinin bildirimli feshi mümkün olmadığından, işverenin bu süre zarfında yaptığı feshi geçerli nedene dayandırması mümkün değildir.¹⁸

¹³ Y.9.HD. E.2015/14510, K.2017/16774, Tarihi: 26.10.2017

¹⁴ Y.9.HD. E.2023/6190, K.2023/8676, Tarihi:06.06.2023

¹⁵ Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Vedat Kitapçılık, sayfa 27

¹⁶ A.g.e. sayfa 27

¹⁷ A.g.e. sayfa 28

¹⁸ H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Güncellenmiş 7.Baskı, Lykeion Yayınları, sayfa 453



5. SONUÇ

Asgari süreli iş sözleşmesi, tarafların olağan/süreli fesih haklarının belirli bir süre ile askıya alındığı belirsiz süreli iş sözleşmesidir.

İşverenler genellikle İş Kanunu'nun 11 inci maddesi kapsamında işin niteliği gereği belirli süreli iş sözleşmesi yapma imkanına sahip bulunmadıkları, ancak belirli bir süre çalıştırma ihtiyacı duydukları nitelikli işçilerle asgari süreli sözleşme kurma yoluna gitmektedirler.

Deniz İş Kanunu'nun 16 ncı maddesinde yer alan düzenlemede olduğu gibi kanundan kaynaklanan asgari süreli iş sözleşmeleri de söz konusu olmaktadır.

Asgari süreli iş sözleşmelerinin belirsiz süreli olarak kabul edilmesi sebebiyle, söz konusu sözleşmenin kuruluşunda İş Kanunu'nun 11 inci maddesindeki objektif koşul aranmaz.

Asgari süreli iş sözleşmeleri tarafların kararlaştırdığı sürenin sonuna kadar sona erdirilemez.

Sözleşmenin tarafları haklı sebeple derhal fesih sebeplerinden birinin varlığı halinde, kararlaştırılan asgari sürenin dolmasını beklemeksizin sözleşmeyi feshedebilirler.

Sözleşmedeki asgari sürenin geçmesinden sonra taraflar için 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17 nci maddesi uyarınca süreli/bildirimli fesih hakkı doğar.

Asgari süre dolduktan sonra sözleşmenin bildirimli olarak feshedilmemesi halinde iş ilişkisi herhangi bir kesinti ve değişikliğe uğramadan devam eder.

Asgari süreli iş sözleşmeleri belirsiz süreli iş sözleşmesi niteliğinde bulunmakla birlikte, asgari süre boyunca sözleşmeye belirli süreli iş sözleşmesine ilişkin hükümler uygulanacaktır.

Asgari süreli iş sözleşmesinin belirlenmiş olan asgari süre dolmadan önce işveren tarafından haklı sebep dışında feshedilmesi halinde işçinin Borçlar Kanunu'nun 408 inci maddesi hükmü uyarınca bakiye süreye ilişkin tazminat hakkı doğacaktır.

Belirli süreli iş sözleşmelerinde olduğu gibi asgari süreli iş sözleşmelerinde de sözleşmenin kararlaştırılan süreden önce feshi halinde tarafların cezai şart öngörmeleri mümkündür.

Asgari süreden sonra yapılacak fesihlerde İş Kanunu'nun 18 inci maddesinde düzenlenmiş olan koşulların varlığı halinde iş güvencesine ilişkin hükümler de uygulanır.

Buna karşın asgari süre içerisinde iş sözleşmesinin bildirimli feshi mümkün olmadığından, işverenin bu süre zarfında yaptığı feshi geçerli nedene dayandırması da mümkün değildir.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

