

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
PROF. DR. HALÛK HADİ SÜMER

HANİFE OK
044233001014

KONYA
2007

İÇİNDEKİLER

İçindekiler.....	i
Kısaltmalar Cetveli	v
Giriş	1

BİRİNCİ BÖLÜM

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI

§ 1- BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ TERİNOLOJİSİ, TANIMI, AMACI, UNSURLARI VE ŞEKLİ	3
I- Terminoloji	3
II- Tanımı	4
III- Amacı	7
IV- Unsurları	9
1- İşin Belirli Süreli Olması	10
2- Belli Bir İşin Tamamlanmasına Yönelik Olması	14
3- Belli Bir Olgunun Ortaya Çıkması	14
4- Diğer Haller	17
V- Şekli	18
1- Genel Olarak	18
2- Şekil Koşulunun Hukuki Niteliği	19
§ 2- BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ	23
I- Genel Olarak	23
II- Kişisel Nedenlerle Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmeleri	23
1- Deneme Amaçlı Yapılan İş Sözleşmeleri	23
2- Ek İş Olarak, Kısmi Çalışmalar	26
III- Mesleğin Özellikleri Nedeniyle Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmeleri	28
1- Sahne Sanatçıları ile Yapılan İş Sözleşmeleri	28
2- Futbolcular ile Yapılan İş Sözleşmeleri	29
3- Üst Düzey Yöneticilerle Yapılan İş Sözleşmeleri	30
IV- İşletmeye Bağlı Nedenlerle Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmeleri	32
1- Geçici Bir Gereksinmeyi Gidermek İçin Yapılan	

İş Sözleşmeleri	32
A- İşletmenin Faaliyet Konusuna Giren Geçici İşler	33
a- İşçinin Geçici Yokluğu	33
b- İş Hacminde Geçici Artış	34
B- İşletme Konusundan Bağımsız Geçici İşler	36
2- Mevsim ve Kampanya İşleri	36
V- Kanundan Kaynaklanan Belirli Süreli İş Sözleşmeleri	40
1- Özel Okul Yöneticileri ve Öğretmenleri ile Yapılan İş Sözleşmeleri	41
2- Anonim Şirket Genel Müdürleri ile Yapılan İş Sözleşmeleri ...	42
3- Profesyonel Futbolcular ile Yapılan İş Sözleşmeleri	43
4- Yabancı İşçilerle Yapılan İş Sözleşmeleri	44
§ 3- BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ BENZERİ SÖZLEŞMELER	45
I- Asgari Süreli İş Sözleşmeleri	45
II- Azami Süreli İş Sözleşmeleri	48
III- Bozucu Şarta Bağlanmış İş Sözleşmeleri	50
§ 4- BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNE DÖNÜŞMESİ	52
I- Genel Olarak	52
II- Bir Defa Yapılan Sözleşmenin Belirsiz Süreliye Dönüşmesi	52
III- Zincirleme İş Sözleşmelerinin Belirsiz Süreliye Dönüşmesi	54
§ 5- BELİRLİ BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNE DAYANARAK ÇALIŞAN İŞÇİLER ARASINDA AYRIM YASAĞI	60
I- Genel Olarak	60
II- Ayrımın Sınırları	63
III- Yasağa Aykırı Davranışın Sonuçları	65

İKİNCİ BÖLÜM

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN HUKUKA UYGUNLUĞU VE SINIRLANDIRILMASI

§ 1- BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA SERBESTİSİ	67
---	-----------

§ 2- BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN HUKUKA UYGUNLUĞU	68
§ 3- BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SINIRLANDIRILMASI	71
I- Genel Olarak	71
II- Sınırlamanın Nedenleri	72
III- Sınırlamanın Hukuki Dayanağı	73
IV- Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılabilmesi İçin Gerekli Objektif Nedenler	75

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

VE HUKUKİ SONUÇLARI

§ 1- SÜRENİN/İŞİN BİTMESİ İLE SONA ERME	80
I- Sürenin / İşin Bitmesi İle Sona Erme Ve Sonuçları	80
II- Sözleşmenin Yenilenmesi	81
§ 2- SÜRENİN / İŞİN BİTMESİNDEN ÖNCE SONA ERME	84
I- Anlaşma İle Sona Erme	84
II- Ölüm Nedeniyle Sona Erme	85
1- İşçinin Ölümü	85
2- İşverenin Ölümü	85
III- İşverenin Feshi	86
1- İşverenin Haklı Nedenle Feshi	86
A- Genel Olarak	86
B- Sonuçları	88
2- İşverenin Haksız Feshi	89
A- Genel Olarak	89
B- Sonuçları	92
a- İhbar Tazminatı	92
b- Kıdem Tazminatı	93
c- Bakiye Süreye İlişkin Tutar	95
d- Cezai Şart	95
IV- İşçinin Feshi	97
1- İşçinin Haklı Nedenle Feshi	97

A- Genel Olarak	97
B- Sonuçları	97
2- İşçinin Haksız Feshi	98
A- Genel Olarak	98
B- Sonuçları	98
a- İhbar ve Kıdem Tazminatı	98
b- İşverenin Uğradığı Zararın Tazmini	98
c- Cezai Şart	99
3- On Yılı Aşan Süre İçin Yapılan İş Sözleşmelerinde Bildirimli Fesih	99
A- Genel Olarak	99
B- Sonuçları	100
SONUÇ	102
KAYNAKÇA	105

KISALTMALAR CETVELİ

AB.	: Avrupa Birliği
AŞ.	: Anonim Şirket
AY.	: Anayasa
BK.	: Borçlar Kanunu
Bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
DEÜH.	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi
E.	: Esas
f.	: Fıkra
GÜ.	: Galatasaray Üniversitesi
HD.	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
İBY.	: İstanbul Barosu Yayınları
ILO.	: International Labour Organization
İTO.	: İstanbul Ticaret Odası
İş K.	: 4857 Sayılı İş Kanunu
K.	: Karar
Kamu-İş	: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
Legal	: Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
m.	: Madde
MK.	: Medeni Kanun
MÜHF.	: Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
S.	: Sayı
s.	: Sayfa
T.	: Tarih
TBB.	: Türkiye Barolar Birliği
TBMM.	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TTK.	: Türk Ticaret Kanunu
Tühis	: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Dergisi
vb.	: Ve benzeri
Y.	: Yıl
YKD.	: Yargıtay Kararları Dergisi
YÖPK.	: Yüksek Öğretim Personel Kanunu
Yarg.	: Yargıtay

GİRİŞ

Türk hukuk sistemimizde yer alan sözleşme özgürlüğü ilkesinden hareketle, taraflar sözleşmenin türünü belirli veya belirsiz süreli olarak belirleyebilirler. 4857 sayılı İş Kanununda belirli süreli iş sözleşmesinin tanımlanmasıyla ilk kez bir İş Kanununda bu tür sözleşmeye yer verilmiş oldu. Daha önceki dönemde belirli süreli iş sözleşmesinin tanımı, Borçlar Kanununun genel hükümleriyle yapılmaktaydı.

Belirli süreli iş sözleşmesi günümüzde kendini gösteren esneklik ihtiyacı nedeniyle çalışma yaşamında vazgeçilmez bir yere sahiptir. Çünkü işveren açısından örneğin; talepte aniden ortaya çıkan artışa cevap verebilmek, düzenli iş görenlerin devamsızlığın yaratacağı eksikliği gidermek, yapısal değişmeye uyumu gerçekleştirmek, yeni işyerlerinin açılmasında işçi ihtiyacını hemen karşılamak gibi ve işçi açısından ise, örneğin; süreklilik arz eden iş bulamamaları, yeni iş aramaları, ailevi ve başka nedenlerden dolayı sürekli bir iş yapamamaları, öğrenci ve emekli işçi olmaları özellikle de işsizlik ortamında iş piyasasına girmenin bir yolunu oluşturduğu gibi nedenlerden ötürü bu tür iş sözleşmesinin çalışma yaşamımızda tercih edilmesinin önemi büyüktür.

Belirli süreli iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi nedeniyle işçi, iş güvencesi, ihbar tazminatı, kıdem tazminatı gibi haklardan yoksun kaldığı için bu tür iş sözleşmelerinde feshe karşı kural olarak korunmasızdır. Bu tip nedenlerden ötürü İş Hukukumuzda asıl olan belirsiz süreli iş sözleşmesi istisnası ise belirli süreli iş sözleşmesidir. Dolayısıyla işverenin bu hakkını kötüye kullanmasının engellenmesi nedeniyle ve bu durumda işçinin korunması açısından 4857 sayılı İş Kanunuyla belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasına birtakım sınırlamalar getirilmiştir. Bu bağlamda, İş Kanunu'nun 11. maddesinde yer alan düzenlemeye göre, objektif bir neden olmaksızın tarafların bir süre ya da tarih belirlemeleri o sözleşmeyi belirli süreli olarak geçerli kılmayacaktır. Nitekim belirli süreli iş sözleşmesi ister bir defa için, ister birden fazla üst üste yapılmış olsun böyle bir sözleşmenin ancak objektif bir nedene bağlı olduğunda geçerli olacağı, aksi halde yapılan iş sözleşmesinin baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılacağı kanun hükmü olarak kabul edilmiştir. Diğer bir ifadeyle objektif bir nedenin varlığı halinde zincirleme iş sözleşmeleri ayrı ayrı, bir defa için yapılan sözleşmeler de belirli süreli iş sözleşmesi olarak geçerliliklerini koruyacaklardır.

4857 sayılı İş Kanunundan önceki dönemde doktrin ve yargı kararlarına dayalı bu uygulama esasları yeni İş Kanunuyla hüküm altına alınmış, fakat 11. maddeye ilişkin olarak TBMM’de yapılan değişikliklerle madde hükümlerinin kendi içinde ve belirli süreli iş sözleşmesi hakkındaki diğer maddeler (Örneğin 8. madde) arasında çelişkili ve tartışmaya açık bir durum meydana getirilmiştir.

Çalışmamızda, doktrindeki bu tartışmalara ve görüş ayrılıklarına ayrıntılarıyla yer verilecektir. Ayrıca konuyla ilgili olarak Yargıtay kararları ve karşıt görüşler çalışmamızda değerlendirilecektir.

Çalışmamız üç bölümden oluşacaktır: Birinci bölümde “belirli süreli iş sözleşmesi kavramı” ana başlığı altında, belirli süreli iş sözleşmesinin türlerine, belirli süreli iş sözleşmesi benzeri sözleşmelere, belirli süreli iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmesine, belirli/belirsiz süreli iş sözleşmesine dayanarak çalışan işçiler arasında ayırım yasağına, ikinci bölümde ise; “belirli süreli iş sözleşmesinin hukuka uygunluğu ve sınırlandırılması” ana başlığı altında, belirli süreli iş sözleşmesi yapma serbestisine, belirli süreli iş sözleşmesinin hukuka uygunluğuna, belirli süreli iş sözleşmesinin sınırlandırılmasına, üçüncü bölümde de; “belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi ve hukuki sonuçları” ana başlığı altında, sürenin/işin bitmesi ile sona ermesine, sürenin/işin bitmesinden önce sona ermesine ayrıntılarıyla yer verilecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI

§ 1 - BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ TERMINOLOJİSİ, TANIMI, AMACI, UNSURLARI VE ŞEKLİ

I- Terminoloji

“Belirli Süreli İş Sözleşmesi” Türk Hukukunda öğreti ve yargı kararlarında kullanılan bir kavramdır. Ve eski 1475 sayılı İş Kanunu da belirli süreli iş sözleşmesi tanıma özel olarak yer vermemiştir. 1475 sayılı İş Kanunu belirli süreli iş sözleşmesi tanımına özel olarak yer vermemiş olmasına rağmen bazı maddelerinde örneğin 9. maddesinde “belirli süresi”, 13. maddesinde “süresi belirli olmayan”, 15, 16. ve 17. maddelerinde ise bu iki ifadeye birlikte yer vererek bu iş sözleşmesinin en azından ismini zikretmişti ¹.

1475 sayılı eski İş Kanununda belirli süreli iş sözleşmesine özel düzenlemeler getirilmediğinden konu içtihatlarla, Borçlar Kanunu çerçevesinde düzenlemeye çalışılmıştı ². Belirli süreli iş sözleşmesine Borçlar Kanunu’nun 338. ve 339. maddelerinde “muayyen bir müddet için yapılan” ifadeleriyle yer verildiğinden öğretide Borçlar Kanununda kullanılan “müddetli (süreli) hizmet akdi” ifadelerinin belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi gerektiği belirtilmişti ³. Dolayısıyla belirli süreli iş sözleşmesinin tanımı, sona ermesi, yenilenmesi gibi konularda ağırlıklı olarak Borçlar Kanunu’nun uygulanması ve anılan kanunun liberal yapısının iş hukukunun koruma

¹ **Hamdi Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 2. Bası, Ankara 2005, s. 250; **Gülsevil Alpagut**, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, Ankara, 1998, s. 6.

² **Kamil Turan**, Ferdi İş Hukuku, Kamu İşletmeleri İşverenler Sendikası (Kamu-İş), Ankara, 1993, s. 29; **Mustafa Kılıçoğlu**, 4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, İstanbul, 2005, s.59; **Öner Eyrenci** 4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, (Legal), S.1, 2004, s. 25; **Murat Demircioğlu**, Sorularla Yeni İş Yasası, İ.T.O. Yayın No: 2003-42, İstanbul, 2003, s. 38.

³ **Mikdat Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Objektif Neden Kavramı ve Çalışma Koşullarının Esaslı Tarzda Değiştirilmesi (Karar İnceleme), Legal, S.2, 2004, s. 549; **Mollamahmutoğlu**’na göre; Borçlar Kanunu’nda kullanılan ifadelerden “müddetli-müddetsiz hizmet akitleri” ayrımına varılması terminolojik olarak isabetli değildir. Çünkü kanun, “muayyen müddetli sözleşme”den (BK m. 338, 339/f.1) ve “müddetsiz” değil, “müddeti tayin edilmemiş” “müddeti tespit edilmemiş” (BK m. 340) yani belirsiz süreli iş sözleşmesinden bahsetmektedir. Bu nedenle Borçlar Kanununda, İş Kanunundaki belirli-belirsiz süreli iş sözleşmeleri ayrımına uyan ve bunu ifade eden bir terminoloji kullanıldığı kabul edilmelidir. **Mollamahmutoğlu**, s. 251.

amacına uymaması, 4857 sayılı İş Kanununda belirli süreli iş sözleşmesinin özel olarak düzenlenmesi ihtiyacını doğurmuştur. Belirli süreli iş sözleşmesini özel olarak düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu, ILO normları ve AB normlarının yanı sıra öğretide ve yargı kararlarıyla benimsenen esasları da bünyesine almıştır⁴.

II- Tanımı

Belirli süreli iş sözleşmesinin öğretilerdeki en genel tanımı şudur; taraflarca kararlaştırılan bir süreye tabi olan veya süre kararlaştırılmayıp işin amacından ve niteliğinden ne zaman biteceği öngörülebilen, feshe gerek kalmaksızın sürenin bitimiyle kendiliğinden sona eren iş sözleşmesidir. Tanımdan da anlaşılacağı gibi sadece zaman içerisinde herhangi bir anda sona erdirileceği kararlaştırılmış bir sözleşme olmayıp, kurulduğu anda taraftarlarınca sona erme anının bilindiği veya öngörülebilirliği, bu anın sözleşmede açıkça veya örtülü olarak kararlaştırıldığı bir sözleşmedir. Bu nedenle sözleşmenin sona ereceği an taraflarca bilinmediği veya öngörülebilir nitelik taşımadığı sürece kararlaştırılan herhangi bir süre sözleşmeyi belirli süreli iş sözleşmesi yapmaz⁵. Diğer bir deyişle taraflarca işçinin üstlendiği işe göre, işinin sona ereceği anın “öngörüldüğü” iş sözleşmesi, belirli sürelidir. Dolayısıyla iş sözleşmesinin sona ereceği zamanın belirlenmesi işverenin iradesine bırakılmaz; bırakılırsa bu gerçek anlamda bir fesih olur ve bu sözleşmede belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilir⁶.

Belirtmek gerekir ki Borçlar Kanunu uyarınca, aynı zamanda öğretide ve yargı kararlarında da sözleşmenin süresinin açıkça kararlaştırılmadığı durumlarda işin niteliği ve amacı da yapılan iş sözleşmesini belirli süreli iş sözleşmesi haline getirebilir. Diğer bir ifadeyle yapılan işin amacından ve niteliğinden sona erme zamanı objektif olarak belirlenebildiği hallerde de sözleşmenin belirli bir süreye bağlı olduğu sonucuna ulaşılabilir. Burada görülen işin amacının sözleşme süresinin ölçü ve sınırını

⁴ **Abdulaziz Uralçin**, Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi (Master Tezi), Ankara, 2004, s. 7, 8; **Mikdat Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Legal, s. 5, 2005, s. 28.

⁵ **Mollamahmutoglu**, s. 251; **Alpagut**, s. 7,8; **Ünal Narmanlıoğlu**, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, I., Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 3. Bası, D.E.Ü.H.F. Döner Sermaye İşletmesi Yayınları N:91, İzmir, 1998, s. 179.

⁶ **Mustafa Cevat Akşit**, İş Hukuku, Trakya Üniversitesi, İstanbul, 1988 s. 54; **Münir Ekonomi**, İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku, Cilt 1, Yenilenmiş 3. Bası, İstanbul, 1984, s. 81; **Münir Ekonomi**, Bireysel İş İlişkilerinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002, Yargıç Utkan Araslı'ya Armağan, Ankara, 2004, s. 33.

oluşturduğunun taraflar ve özellikle işçi açısından bilinmesi gerekir. Örneğin bu duruma, plaj, tiyatro, fuar, kaplıca gibi yılın bir döneminde yapılan mevsimlik işlerde bir yol veya köprü yapımı, bir iş merkezi inşaatı, yıkılan bacanın onarılması, bahçe tanziminin yapılması, bilgisayar donanımının kurulması gibi belirli bir süre devam eden işler için yapılan sözleşmeler ile işyerinde sürdürülen faaliyetlerle ilgili olarak, hasta olan ya da yıllık izne çıkan işçilerin yerine veya sipariş mevsim sonu satışları gibi iş yoğunluğunu artıran nedenlerle geçici işçi çalıştırılması gösterilebilir. Verilen örneklerden de anlaşılacağı gibi kararlaştırılan işin niteliği ve amacı, söz konusu işlerin tamamlanması ile gerçekleşeceğinden ve bu taraflarca bilindiğinden bu iş sözleşmelerini belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul etmemiz gerekir ⁷.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 11 maddesinin 1. fıkrasına göre, "Belirli süreli işlerde ve ya belli bir işin tamamlanması ve ya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesidir" bu düzenleme ile tarafların sadece belli bir süre kararlaştırarak yani subjektif olarak süre belirlenmesi suretiyle belirli süreli iş sözleşmesi yapma imkanı söz konusu değildir. Niteliği itibariyle belirli süreli işlerde yani objektif olarak ne kadar süreceği ve ya tamamlanacağı bilinen işlerde (örneğin bir bina inşaatının ne kadar zaman süreceği) ve ya bir faaliyetin (örneğin festivalin) tamamlanmasına ilişkin olarak yapılan işlerde taraflar belirli süreli iş sözleşmesi yapabileceği gibi aynı şekilde bir olgunun ortaya çıkması durumunda da taraflarca belirli süreli bir iş sözleşmesinin yapılması mümkündür. Örneğin sadece bir iş gezisi için bir şoförün alınması veya ani olarak ortaya çıkan bir sipariş için işçi istihdam edilmesi durumunda belirli süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilebilmesi için işçilerin o iş gezisi ve ya siparişin karşılanması için iş sözleşmesinin kurulduğunu bunların bitimiyle sözleşmenin sona ereceğini bilmeleri, anlamış olmaları gereklidir ⁸.

⁷ **Turhan Esener**, İş Hukuku, Yeniden Gözden Geçirilmiş 3. Bası, Ankara, 1978, s. 134; **Ekonomi**, s. 80, 81; **Lütfi İncirlioğlu**, Sorulu-Cevaplı Yeni İş Hukuku Uygulaması (Legal), Güncelleşmiş ve Genişletilmiş 3. Bası, 2005, s. 69; **Haluk Hadi Sümer**, İş Hukuku, Güncelleştirilmiş ve Gözden Geçirilmiş, 9. Baskı, Konya, 2003, s. 38, 39; **Sarper Süzek**, İş Akdinin Türleri, MESS (Mercek), S. 22, Y. 9, Ocak 2004, s. 19; **Gülsevil Alpogut**, 4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi, MESS (Mercek), S. 33, Y. 9, Ocak 2004 74; **Fevzi Demir**, 4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri, MESS (Mercek), S. 31, Y. 8, Temmuz 2003, s. 93; **Nuri Çelik**, İş Hukuku Dersleri, 17. Bası, İstanbul, 2004, s. 83; **İncirlioğlu**, s. 69

⁸ **Haluk Hadi Sümer**, İş Hukuku, 12. Baskı, Konya, 2006, s. 41; **Mollamahmutoğlu**, s.251; **Kılıçoğlu** s. 62; **Bekir Geçer**, İş Hukuku İşveren Rehberi, Ankara, Ekim 2005, s. 115; **Öner Eyrenci / Savaş Taşkent / Devrim Ulucan**, Bireysel İş Hukuku, (Legal), İstanbul, 2004, s. 46; **Sarper Süzek**, İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul, 2005, s. 199, 200; **Şahin Çil**, 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi Açıklamalar, Kararlar, İlgili Mevzuat, 1. Cilt, Ankara 2004, s. 122; TİSK yayınları, 4857 sayılı İş Kanunu ve

Kanunun tanımında geçen belirli süreli iş sözleşmesi için öngörülen objektif nedenler örnek olarak belirtildiğinden başkaca objektif nedenler bulunması durumunda da belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir.

Görüldüğü üzere taraflar ancak objektif nedenlere bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapabilirler. Burada önemli olan işin nitelik itibariyle belirli süreli olmasıdır. Yoksa nitelik itibariyle devamlılık arz eden işlerde yapılan iş sözleşmelerine belirli süreli iş sözleşmesi diyemeyiz. Fakat Yargıtay 2002 tarihinde verdiği bir kararında⁹ hastane ile hemşire arasında yapılan birbirini izleyen sözleşmelerin her birinin belirli süreli nitelikte olduklarını kabul etmiştir¹⁰.

Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması için objektif nedenin varlığı, sözleşmenin mutlak şekilde belirli süreli olmasını da gerektirmez. Dolayısıyla taraflar isterlerse objektif nedenin varlığı halinde belirsiz süreli sözleşme yapabilirler. Örneğin bir köprü inşaatı, belirli süreli iş olarak objektif neden oluşturabilir, ancak bu iş için belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulabilir. Zira, işe alınan işçiyle daha sonra diğer inşaatlarda çalıştırılmak üzere belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılabileceği gibi, sırf bu inşaatta çalışmak üzere belirli süreli iş sözleşmesi kurulmuş da olabilir. Belirtmek gerekir ki, objektif nedenlere dayalı olarak meydana getirilecek belirli süreli iş sözleşmesinde taraflar, süreyi diledikleri gibi belirleyemezler ve bu nedenle taraflarca bu konuda var olan sınırlamaların dikkate alınması gerekir. Bu bağlamda belirli süreli iş sözleşmesinin sadece objektif nedenlere dayalı olarak tanımlanması doğru değildir. Tarafların iradesi ve işçinin üstlendiği işin türü, niteliği ve amacı objektif nedenlerle uyumlu olmak üzere süreyi belirleyecektir. Kısacası 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesi çerçevesinde bir tanım yapılacak olursa; belirli süreli iş sözleşmesi, belirli objektif nedenlerin varlığı

Gereğesi, Ankara, 2003, s. 112; **A.Nizamettin Aktay / Kadir Arıcı / E. Tuncay Kaplan**, İş Hukuku, Ankara, 2006, s. 85; Mali Çözüm Dergisi, Karşılaştırmalı Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu (İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası), S. 63, Y. 14, İstanbul, 2003, s. 17.

⁹ Yarg. 9.H.D., T. 09.05.2002, E. 2001/20847, K. 2002/7404, Tekstil İşveren Dergisi, Temmuz 2003, s. 37

¹⁰ **Güler**(Legal), s. 31; **Aktay/Arıcı/Kaplan**, s. 85.

halinde, taraflarca sözleşmenin sona erme anı, zaman veya tarih olarak belirlenen veya işin türü, amacı ve niteliği ile saptanan sözleşme türüdür¹¹.

III- Amacı

İşçinin feshe karşı korumadan yararlandığı belirsiz süreli iş sözleşmesi çalışma yaşamında kuraldır. Dolayısıyla istisnai bir tür olarak kabul edilen belirli süreli iş sözleşmesi kurumu, iş güvencesinin sağlanması sorunu ile yakından ilgilidir. Bu tür sözleşmeler hem feshe karşı tam bir korumanın gerçekleştirildiği hukuk sistemleri bakımından hem de yeterli bir feshe karşı korumanın bulunmadığı hukuk sistemleri bakımından önemlidir¹².

Genel olarak, tüm çalışma biçimleri bakımından esneklik ihtiyacını ortaya çıkaran nedenler¹³ belirli süreli iş sözleşmelerinin de farklı bir açıdan esneklik boyutu altında ele alınmasına neden olmuştur. Bu tür sözleşmenin esneklik boyutu altında ele alınmasının sebebini işsizlerin ve bunun yanı sıra girişimlerin korunması oluşturmaktadır. Özellikle işçinin kanuni bir düzenleme ile feshe karşı korunduğu batılı ülkelerde işsizlik sorunu yasaların ve diğer hukuki düzenlemelerin katı oluşuna bağlanmıştır. Bu nedenle işverenler, işçiyi feshe karşı koruyucu yasaları, yeni işçi istihdamlarını engelleyici faktör olarak görmüşlerdir. Bu düşüncede olan işverenler feshe karşı koruma ile karşı karşıya kalmamak için işgücü ihtiyacını yeni işçi olmak yerine mevcut işçilere fazla çalışma yaptırarak karşılamışlardır. Böylece iş hukuku istihdam edilenleri korurken işsizliği de beraberinde getirmiştir¹⁴.

Kısacası belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması yoluyla, bir takım işçi lehine düzenlemelerden kaçınmak istenmesi bu sözleşme türüne kuşkuyla yaklaşılmasına neden olmuştur. Fakat günümüzde işgücü piyasasında esnekliğin artırılması çalışma yaşamının önemli konuları arasında yer almıştır. Farklı çalışma türleri yaygınlaşmış, bunlar arasında

¹¹ **Alpagut**(Mercek), s. 74; **Münir Ekonomi**, 4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Hukuka Uygunluğu I (Kavram, süre ve yenileme), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi (Legal), S. 9, 2006, s. 20.

¹² **Alpagut**, s. 1,2.

¹³ Sürelerinin esnekleştirilmesi ve kısa süreli çalışmalara geçilebilmesi istihdamın sağlanmasına, işsizliğin ve işten çıkarmaların önlenmesine katkıda bulunabilir. **Bekir Uzun**, Yeni İş Yasası Semineri, İTO (Yayın No: 2004-31) İstanbul, 2004, s. 18.

¹⁴ Belirli süreli iş sözleşmelerini esneklik çerçevesinde ele alan ülkeler için bkz. **Can Tuncay**, Hizmet Akdinin Türleri ve Sona Erdirilmesi Açısından Arayışlar, TÜHİS, Mayıs – Ağustos 2001, s. 22.

yer alan belirli süreli olarak yapılan sözleşmeler artmıştır. Bunun nedeni olarak süresi belirli işçi kullanma açısından, işletmelerin avantajları arasında; talepte aniden ortaya çıkan artışa cevap verebilmek, düzenleyici iş görenlerin devamsızlığının yaratacağı eksikliği bertaraf etmek, yapısal değişmeye uyumu gerçekleştirmek, yeni işyerlerinin açılmasında işçi ihtiyacını hemen karşılamak sayılabilir.

Bir tür geçici çalışma olan belirli süreli çalışma, bir işletmede belirli bir süre uzman eleman istihdamında esnek bir yol olurken, özellikle katı istihdamı koruma amacına sahip ülkelerde işverenler açısından esnekliği sağlamanın bir gereğidir. Çoğunlukla, işletmeler bu çalışma türünü, karşı karşıya oldukları belirsizlik durumlarında ve ya mal talebindeki değişiklik hallerinde ve özellikle de düşük ücretli işçi istihdamı biçiminde kullanmaktadırlar. Bu tür çalışmada gönüllülük unsurundan ziyade işsizlik ortamında iş piyasasına girmenin bir zorunluluğu görülür. İşverenler sayısal esnekliği sağlamak amacıyla geçici işçi istihdam etmekte, dolayısıyla belirsiz süreli sözleşmeyle çalışan tam süreli, yüksek ücretli, iş güvencesine sahip işçilerin yanında, işletmenin gereksinim duyduğu sürece, işletmede çalıştırılan çevre iş gücünü bu şekilde sağlamaktadır¹⁵.

Yukarıda belirtilen nedenlerden ötürü günümüzde belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalışma olgusu istisnai niteliğinden ayrılmakta, işletmeler tarafından giderek daha fazla tercih edilen bir istihdam türü olma özelliğini kazanmaktadır. Bazı ülkelerde¹⁶ istihdamı teşvik ve işletmelerin ihtiyacını karşılamak amacıyla ve mevzuat aracılığı ile yaygınlaştırılmakta, özellikle gençlerin ve işsizlerin çalışma yaşamlarına girebilmelerinin bir aracı olarak yeniden düzenlenmektedir. Uluslararası hukukta belirli süreli iş sözleşmelerinin ele alınması, hem bu tür sözleşmelerin yapılmasının sınırlandırılması, hem de bu tür sözleşme ile çalışanların gerek sözleşmenin devamı sırasında gerekse sona ermesinde korunması yönlerinde olmuştur.

¹⁵ Ayşe Ünal, AB'de Belirli Süreli Çalışma, İş Hukuku ve İktisat Dergisi (Kamu-İş), C.8, S.1, 2005, s. 75, 76.

¹⁶ Bu ülkeler ve bu ülkelerdeki gelişen rejim için bkz., Arzu Kuban, Yeni İstihdam Türleri Açısından İşçi Kavramı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, Kemal Oğuzman Anısına, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1997 Yılı Toplantısı (GS Üniv. ve İst. Bar.) G.Ü.Yayımları İstanbul, 1997, s. 56, 57.

Belirtmek gerekir ki Avrupa Birliği normlarında birincisi, mümkün olduğu kadar fazla işçi alabilmek yani istihdam edebilmek; ikincisi de, belirsiz süreli sözleşmenin asıl olduğu, belirli süreli sözleşmenin istisna olduğu, fakat ayırım yasağının da olduğu, bu açıdan belirli süreli iş sözleşmesinin kötüye kullanılmasını önlemek üzere belirli süreli iş sözleşmesinin ortaya konuluşunda iki amaç gözetilmiştir¹⁷.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin yararlarının göz önüne alınması nedeniyle gerek işveren, gerekse işçi açısından bu tür sözleşmenin tamamen yasaklanması yoluna gidilmemiştir. Hakim olan düşünce, bu tür sözleşme yapma hakkının kötüye kullanılmasının mümkün olduğu kadar önüne geçilmek istenmesi olmuştur¹⁸.

Belirtmek gerekir ki, belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalışma, zamanımızda kendini gösteren ve 4857 sayılı Kanuna da önemli ölçüde yansımış bulunan “esneklik” ihtiyacının ortaya koyduğu bir türdür. Avrupa Birliği Konseyinin 99/70 sayılı Yönergesinde belirtildiği ve Türk Hukukunda yargı kararları ile de açıklandığı üzere belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler sosyal yönden daha az korunmaktadırlar. Fakat, belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi arasında ayırım yapılmama ilkesinin uygulanarak belirli iş sözleşmeleriyle daha iyi koşullarda işçi istihdamı gerçekleştirilmek istenmiştir. Bu amaçla 4857 sayılı İş Kanunu’nun 11. maddesinde belirli süreli iş sözleşmesi tanımlanarak, hangi hallerde yapılabileceği de belirtilmiş ve uygulamadaki olası sorunların böylelikle önüne geçilmek istenmiştir¹⁹.

IV- Unsurları

4857 sayılı İş Kanununa göre, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabilmesi ancak “belirli süreli işlerde veya belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşulların” varlığı halinde mümkün olacaktır. Böylelikle iş ilişkilerinde asıl olan belirsiz süreli iş sözleşmeleri olduğu, belirli süreli iş

¹⁷ **Şeyda AYTEKİN**, Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Objektif Neden Kavramı ve AB Uygulamaları, MESS (Mercek), S. 42, Y. 11 (Özel sayı), Nisan 2006, s. 101; **Mustafa KILIÇOĞLU**, Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, (Genel Görüşme) Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, Kamu İşletmeleri Sendikası, Ankara 2006, s. 37; **Savaş TAŞKENT**, İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara 2006, s. 53.

¹⁸ **Güler**, (Legal), s. 28.

¹⁹ **Cevdet İLHAN GÜNAY**, İş Kanunu Şerhi, Açıklama-Yargı Kararları – İlgili Mevzuat, Cilt I, Madde 1-32, Ankara, 2005, s. 350, 365; TİSK Yayınları, 4857 sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, Ankara, 2003, s. 112-115; **Mehmet UÇUM, Ramazan ÇAKMAKÇI**, İş Kanunu ve İlgili Mevzuat (Legal) İstanbul, 2003, s. 41, 42; **M.İ. YELEKÇİ**, Notlu-izahlı-içtihatlı İş Kanunu Şerhi, Ankara, 2004, s. 186; **Kemal OKTAR ve Kemal AKINBİNGÖL**, Gerekçeli-Karşılaştırmalı ve Açıklamalı İş Kanunu, Ankara, 2003, s. 41,42; **Remzi ÖZMEN**, İş Kanunu ve İlgili Mevzuat, Ankara 2004, s. 40; **Ercan ERDİNER**, Açıklamalı-İçtihatlı İş Kanunu Şerhi, Ankara, 2004, s. 32,33.

sözleşmelerinin ise istisnaen ve ancak belirli koşullarda yapılabileceği ilkesi vurgulanmıştır²⁰.

4857 sayılı İş Kanununu yaptığı belirli süreli iş sözleşmesinin tanımıyla, iş sözleşmesinin taraflarının sübjektif şekilde yani objektif koşullar bulunmadan kendi istek ve iradelerine göre sözleşmede bir süre belirlenmesi yoluyla belirli süreli iş sözleşmesi yapma yolunu engellemiştir. Diğer bir deyişle taraflar, ancak bu objektif koşullarda, iş sözleşmesini belirli süreli olarak yapabilirler²¹.

Kanunun 11. maddesi, Borçlar Kanunu'nun 338. maddesindeki “Hizmet akdi, muayyen bir müddet için yapılmış yahut böyle bir müddet için maksat olan gayesinden anlaşılmakta bulunmuş ise belirli süreli sayılmak gerekir” düzenlemesinden ayrılarak ve önceki İş Kanunundan farklı olarak, İş Kanunu kapsamına giren işçiler bakımından tarafların sadece tarih ve gün vererek belirli süreli iş sözleşmeleri yapmalarını engellemekte, sözleşme yapılırken başta objektif koşulların varlığını ön koşul olarak aramaktadır. Bunlar; aşağıda ayrıntılarına değineceğimiz “işin belirli süreli olması” ve ya “belirli bir işin tamamlanması” ve ya “belirli bir olgunun ortaya çıkması” gibi objektif koşullardır²².

1- İşin Belirli Süreli Olması

İşin belirli süreli olması demek işin niteliği gereği baştan itibaren ne kadar sürede biteceğinin bilinmesi ve ya bilinebilir olmasıdır. Belirli süreli iş sözleşmesinden bahsedilebilmesi için öncelikle belirli bir süre için yapılan bir iş sözleşmesi bulunmalıdır. İş sözleşmesinin sürelendirilmesinde en çok kullanılan biçim taraflarca sözleşme süresinin zaman ve tarih olarak bir takvim birimi kullanılmak yoluyla belirlenmesidir. Bu da gün, hatta ay, yıl gibi açıkça veya doğrudan belirli bir zaman birimiyle ifade edilmesi demektir. İşçi ve işveren iş sözleşmesinin belirli bir tarihten başlayarak örneğin on beş gün, üç hafta, beş ay, iki yıl süre ile yürürlükte kalabileceğini kararlaştırabilirler. Takvime göre diğer bir belirleme iş sözleşmesinin örneğin 26.09.2006 tarihinden 24.02.2007 tarihine kadar uygulanacağını tespiti şeklinde de olabilir. İş Kanunu'nun 11. maddesine göre belirli süreli iş sözleşmesinin kurulabilmesi için objektif koşulun aranması, takvim birimi belirtmek suretiyle iş sözleşmesinin sürelendirilemeyeceği

²⁰ Sümer, s. 39; Eyrenci, s. 25.

²¹ Mollamahmutoglu, s. 262.

²² Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 47.

anlamına gelmez. İş Kanunu'nun 11. madde belirtilen objektif koşullardan biri bulunduğu takdirde, sözleşme tarih ve ya süre belirtmek suretiyle kurulabilecektir²³.

Sürenin belirlenmesinde ikinci tür, sözleşme konusu işin amacı ve niteliğidir. Taraflar açıkça bir süre kararlaştırmasalar bile sözleşmenin konusu olan işin amacından ve niteliğinden belirli süreli bir iş sözleşmesinin var olduğu çıkarılabilir. Amaç sözleşmenin kurulması anında işverenin, işçiyi istihdam için sadece saik niteliğinde olmayıp, aynı zamanda sözleşme süresini belirleme anlamında ifade edilmiş olmalı ve işçide amacın bildirilmesini, süre belirleme olarak anlamalıdır. Dolayısıyla görülen işin amacının sözleşme süresinin ölçü ve sınırını oluşturduğunun özellikle işçi bakımından açık olduğu durumlarda belirli süreli iş sözleşmesinin kurulmasından söz edilebilir. Diğer bir deyişle burada sürenin zımni bir anlaşmayla tespit edilmesi söz konusudur. Örneğin en çok on beş günde bitirileceği açık olan bir binanın inşaatında, bir ay sürecektir sportif organizasyonun düzenlenmesinde, iki ay açık süreyle kalacak otomobil fuarındaki tanıtım kampanyasında, yirmi gün süreyle devam edecek uluslararası bir konferansta, hastalanan ya da doğum yapan işçinin işinde ve ya mevsimlik bir işte ve ya kampanya anlaşılmaktadır. Esasen işin amacı ile iş sözleşmesinin sürelendirildiği haller büyük ölçüde Borçlar Kanunu'nun 338. maddesindeki "maksat gayesinden anlaşılma" ibareleriyle ve İş Kanunu'nun 11. maddesinde yer alan "objektif koşullarla" örtüşür²⁴. Belirmek gerekir ki işverenin yürüttüğü ve ya işçinin üstlendiği işin niteliği ve amacından belirli süreli olduğu kabul edilecek iş sözleşmesinin ne zaman sona ereceğinin objektif olarak açıklıkla saptanabilir olması ayrıca "yaklaşık şu kadar yıl için", "en azından şu kadar ay için", "azami şu kadar hafta için" gibi tereddüde mahal verecek ifadelerden kaçınılması gerekir. Örneğin hastalanan bir işçinin yerine çalıştırılmak üzere iş sözleşmesi kurulması halinde işçiye açıkça, hastalanan işçinin iş sözleşmesinin askıda kaldığı süre için sözleşmenin yapılacağı açıklanmalı, açıklanmadığı takdirde yeni işçi, böyle bir süreye bağlı sözleşmenin yapıldığından bilgi sahibi olmadığından belirsiz süreli iş sözleşmesine göre istihdam edildiğini ileri sürebilecektir. Benzer bir örneğe göre de, işçinin işverene iş sözleşmesini kurması anında salt ortaya çıkan sipariş artışının karşılanması amacı ve bu süre ile sınırlı olarak çalıştırılacağını, bunun sona erme anını

²³ Güler (Legal), s. 31; Demir, s. 33; Alpagut (Mercek) s. 74.

²⁴ Ekonomi(Kavram, süre ve yenileme), s. 22; Mollamahmutoglu, s. 251; Arzu Arslan, Yargıtay'ın Belirli/Belirsiz Süreli Hizmet Sözleşmesi Niteliğine İlişkin Bir Kararı Üzerine, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan II (M.Ü.H.F.), İstanbul, 2001, s. 1051; Güler (Legal), s. 31; Turan, s. 30; Alpagut (Mercek), s. 74; İncirlioğlu, s. 70; Süzek (İş Hukuku), s. 201; Ercan Akyiğit, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi Cilt I, Madde 1-31, 2. Güncellenmiş, Geliştirilmiş Baskı, Ankara, 2006, s. 457; Güler (Legal), s. 31; Alpagut (Mercek), s. 75; Arslan, s. 1051, 1052.

bilmemesi işçi için açıklığın bulunmaması demektir ve burada belirli süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilemez²⁵.

Yargıtay HGK bir kararında²⁶ mühendisin bir barajın bitimi tarihine kadar çalışacağını öngören bir iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi sayılmayacağını, bunu belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılacağını, zira baraj inşaatı uzun sürecek olan bir iş olduğundan, bu sürenin öngörülebilir bir süre olmadığını hükme bağlamıştır. Yargıtay HGK kararlarına göre iş sözleşmesinin gerçekleşeceği belli olmayan bir olayın vukuuna bağlamak suretiyle sürelendirildiği durumlarda kural olarak belirsiz süreli sözleşmenin varlığı kabul edilmelidir.

Yargıtay aynı şekilde verdiği bir kararında²⁷ işin niteliğinden belirli bir süre devam edeceği anlaşılmasına karşın çok uzun sürecek işlerde, işin bitiş anının objektif olarak baştan belirlenememesi halinde belirsiz süreli iş sözleşmesinin söz konusu olacağını belirtmiştir. Bunun yanında Yargıtay bazı kararlarında da hiçbir gerekçe göstermeden işin bitiş nedeniyle iş sözleşmesi sona erdiği durumlarda belirsiz süreli iş sözleşmesinin söz konusu olacağını belirtmektedir²⁸.

Öyleyse iş sözleşmesinin süresinin ne zaman sona ereceğinin objektif olarak açık bir biçimde saptanabilir olmalı ve bu konuda taraflara belirleme yetkisi verilmelidir. Zira taraflar, işle güdülen amacı göz önüne alarak hangi şartlarda gerçekleşmiş olacağı konusunda anlaşmışlardır²⁹. Fakat hemen belirtmek gerekir ki, sözleşmenin sona ereceği zamanın belirlenmesi bir tarafın iradesine özellikle işverenin iradesine bırakılırsa bu gerçek anlamda bir fesih olur. Böylece sözleşmenin yapılması sırasında bu sözleşmenin işverence belirlenecek bir süreye kadar devam edeceği kararlaştırılmış olsa dahi böyle bir iş sözleşmesi belirsiz süreli iş sözleşmesi kabul edilecektir. Sözleşmenin sona ereceği zamanın işverence belirlenmesi uygulamada sıkça görülen bir yoldur. Örneğin işçi ile yedi aylık belirli süre kararlaştırılarak yazılı bir sözleşme yapılıyor ve süreye ilişkin

²⁵ **Mollamahmutoğlu**, s. 251,252;**Ekonomi**(Kavram, süre ve yenileme), s. 22,23

²⁶ HGK. T.7.10. 1998, E. 98/9-647, K. 687, **Can Tuncay**, İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri İş Hukuk ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı 2, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul Barosu Yayınları (İst. Bar. ve GS Üniv.) İstanbul, 2003, s. 130.

²⁷ Yarg. 9. H.D., T. 22.09.2003, E. 2003/2474, K. 2003/15155 İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 1, Ocak-Şubat-Mart, 2004, s. 215, 216.

²⁸ Yarg. 9. H.D., T.21.10.1991, E. 1991/8961, K. 1991/13488, **Güler** (Legal), s. 33.

²⁹ **Mollamahmutoğlu'na** göre, 4857 sayılı İş Kanunu belirli süreli iş sözleşmesini daha ziyade sözleşmenin konusu olan işi esas almak suretiyle tanımladığı görülmektedir. Gerçekten Kanuna göre belirli süreli iş sözleşmesi öncelikle “Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması.. gibi objektif koşullara bağlı olarak... yapılan bir iş sözleşmesidir”. **Mollamahmutoğlu**, s. 253.

kısım boş bırakılıyor, daha sonra süre işverenin iradesine göre tayin ediliyor ve sözleşmeye geçiriliyor. Böyle bir yola gidildiğinin ispatı halinde yapılan sözleşme başlangıçtan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılır³⁰.

Sadece işin bitiş tarihinin bilinmesinin sözleşmenin belirli süreli sayılıp sayılmayacağı 1475 sayılı İş Kanunu döneminde tartışmalıydı. 4857 sayılı İş Kanununda ise “belirli bir işin tamamlanmasından” söz ederek bunu geçerli görmüştür. Nitekim belli süreli bir işin tamamlanması amacıyla, örneğin ihale makamından alınan belli süreye bağlı bir projenin tamamlanmasıyla ve ya belirli bir süreli araştırma projesinin yürütülmesiyle sınırlı bir süre için belirli süreli iş sözleşmesiyle işçi çalıştırılabilecektir³¹.

Belirtmek gerekir ki, işin belirli süre devam etmesi en çok inşaat işlerinde görülür. Örneğin bir binanın kaba inşaatının objektif ölçüler içinde ne kadar sürede tamamlanacağı bilinir. Aynı şekilde işyerinde bir ek binanın yapılmasında, bahçe tanziminde, bilgisayar donanımında, bir köprü yapımında, beş kilometre yol yapımında olduğu gibi. Şu da bir gerçektir ki, örneklerden anlaşılacağı gibi buradaki işler genelde işyerinin faaliyet konusuna giren işlerden değildir. Hatta önceden mevcut aynı veya benzer nitelikteki işlerden de değildir. Bu yönü ile buradaki işler daha çok geçici nitelik taşır³².

Diğer bir önemli konu da niteliklerinden ötürü en çok 30 iş günü süren işlerde yapılan iş sözleşmeleridir. Çünkü bu tür iş sözleşmeleri hem süreksiz işlerde meydana getirilir hem de belirli süreli iş sözleşmesidir. Yargıtay, bir işin süreli veya süresiz iş olması hakkında işçinin çalıştığı süreye göre değil, işin niteliğine bakılarak karar verileceğini, süreli bir işte sırf 30 günden az çalışmış olması nedeniyle işçinin iş sözleşmesinin süreksiz işlerdeki iş sözleşmesi sayılamayacağını belirterek “mahkemenin, işçinin çalıştığı işin niteliğine değil de, işçinin çalıştığı süreye bakarak süreksiz iş olduğunu kabul etmesinin ve bu yüzden görevsizlik kararı vermesinin” usul ve kanuna aykırı olduğunu bildirilmiştir³³. Dolayısıyla diyebiliriz ki, sürekli bir işte çok kısa süreli bir iş sözleşmesi yapılabilir. Örneğin bir işyerinde taşıma işinde çalışan bir işçinin on iki

³⁰ Arslan, s. 1052; Ekonomi (Kavram, süre ve yenileme), s. 22,23.

³¹ Akyiğit, s. 462.

³² Uzun, s. 44.

³³ Yarg. 9.H.D., T. 13.10.1969, E. 308, K. 9795, T. Uygur, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar, Yargılama, Ankara, 1980 ,s. 67.

günlük rapor alması üzerine bu işçinin işinde çalıştırılmak üzere kurulan iş sözleşmesi, objektif bir nedene dayalı sürekli bir işin üstlenildiği bir sözleşmedir³⁴.

2- Belli Bir İşin Tamamlanmasına Yönelik Olması

Belirli süreli iş sözleşmesinin kurulmasına olanak tanıyan başka bir objektif koşul iş sözleşmesinin belirli bir işin tamamlanmasına bağlı olarak yapılmasıdır. Belli bir işin tamamlanmasına yönelik olması, başlamış ve yarım kalmış bir işin tamamlanması demektir. Dolayısıyla işçi ile zaman içinde devam edip giden bir iş için değil de tamamlanması ile sona erecek bir işte çalıştırılmak üzere belirli süreli iş sözleşmesi kurulması mümkündür. Örneğin yarım bırakılan bir bina inşaatının fuar ve ya festivalin tamamlanması ile sınırlı olarak iş sözleşmesinin yapılması bu niteliktedir³⁵.

Bir işin tamamlanması, öncelikle başlamış fakat bir takım sebeplerle (bir işçinin işten çıkarılması, işçinin iş sözleşmesinin askıya alınması ve ya sözleşmenin işçi tarafından feshi gibi) bitirilmesi için işgücü ihtiyacının ortaya çıktığı işleri belirtir. Ancak burada önemli olan konu işin sonunun bilinir ve ya önceden öngörülebilir olmasıdır.

Bir işin tamamlanması, gerçekte işin belirli süre devam etmesinin farklı bir görünüşünden başka bir şey değildir. Burada sadece, önceden başlanan bir işin tamamlanması amacıyla yapılacak sözleşme konusunda oluşacak ihtilafların önüne geçilmek istenmiştir. Nitekim belirli bir işin tamamlanması, işin belirli süreli olmasında olduğu gibi, daima süresi önceden bilinebilir nitelikte geçici işlerin varlığını gerektirdiğinden, işin belirli süreli olması ölçütü içinde değerlendirilebilir. İşin belli süreli olması ile işin tamamlanmasına yönelik olması objektif koşulları arasındaki ayırımın ortaya konulması güçtür. Ama şunu söyleyebiliriz; işin niteliği gereği belirli süreli olmasının, işin tamamlanmasına göre süre açısından daha fazla açıklık arz etmesi bir ayırım olabilir. Her iki objektif koşulda da sürenin sonu taraflarca aşağı yukarı öngörülebilir nitelikte olmalıdır³⁶.

3- Belli Bir Olgunun Ortaya Çıkması

Belli bir olgunun ortaya çıkması, belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasının bir diğer objektif koşulu olarak sayılmıştır. Kanunda geçen belirli bir olgunun ortaya çıkması ile anlatılmak istenen tarafların ortaya çıkan bir olguyu dikkate alarak belirli süreli iş

³⁴ **Ekonomi** (Kavram, süre ve yenileme), s. 24.

³⁵ **Demircioğlu**, s. 40; **Ercan Güven – Ufuk Aydın**, Bireysel İş Hukuku, Eskişehir, 2004, s. 55; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 47.

³⁶ **Güler** (Legal), s. 42; **Uzun**, s. 44; **Alpagut** (Mercek), s. 79; **Akyiğit**, s. 70; **Süzek** (İş Hukuku), s. 201.

sözleşmesi yapmalarıdır. Belirli bir olgunun ortaya çıkmasına bağlı olarak yapılan belirli süreli iş sözleşmesinde olgunun niteliğini iyi belirlemek gerekir³⁷.

Belirli bir olgunun ortaya çıkması her zaman belirli süreli iş sözleşmesi kurulmasının objektif koşulunu oluşturmaz. Örneğin işyeri cirosunun belirli bir miktarın altına düşmesi durumunda ve ya işçinin elli beş yaşına yaklaşması halinde iş sözleşmesinin sona ereceği gibi düzenlemeler her ne kadar belirli olgunun ortaya çıkması bağlamında değerlendirilse de bunlar belirli süreli iş sözleşmesinin kurulması için objektif koşul oluşturmazlar. Bu nedenle her şeyden önce, belirli bir olgunun ortaya çıkmasına bağlı olarak kurulan belirli süreli iş sözleşmesinde bu olgunun objektif koşul oluşturup oluşturmadığının tespiti gerekir. Burada ise işçinin göreceği işin niteliği önem kazanır. Kısacası, ekonominin bozulması, siparişlerin azalması, ekonomik konjonktürde ortaya çıkabilecek dalgalanmalar gibi her türlü olgu objektif koşul kapsamında değerlendirilemeyecektir³⁸.

Belirli bir olgunun ortaya çıkmasında akla gelen ilk durum asıl işçinin işyerinde belli bir süreyle mevcut olmamasıdır. İşyerinin asıl işçisinin mevcut olmadığı dönemin geçici olması, yerine alınacak işçi ile bu süreyle sınırlı belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını haklı kılar. Örneğin işçinin hasta veya raporlu olması, yahut yıllık ücretli izinli ve ya işverence verilen ücretsiz izinli olması, kadın işçi için çalışma yasağı ve ya doğum izni olması gibi. Bu gibi durumlarda işveren bu işçilerin yerine alınacak işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapabilir. İşveren işçi ile yapılacak iş sözleşmesini takvim birimine bağlı olarak sürelendirebileceği gibi, örneğin; “Sözleşme diğer işçinin doğum izninin bitimi tarihi olan 07.01.2007’ye kadar sürecektir”. görülen işin amacından da (işçi bakımından amacın aynı zamanda sözleşme süresini belirlediğinin açık olması ve sürenin sonunun belli ve ya önceden öngörülebilir olması şartı ile) sözleşmenin sürelendirildiği anlaşılabilir. Bu olasılıkla hem işçinin hem de işverenin haklı çıkarları söz konusudur. Şöyle ki; işçinin izinli olduğu süre boyunca çalışmaması işvereni zor durumda bırakabilir, aynı şekilde işçinin iş sözleşmesinin bu nedenle feshedilmesi de işçiyi zor durumda bırakabilir. Nitekim bu tür olaylar karşısında işveren, o süre için yeni işçiyi belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştırabilmesinin kabul edilmesi gerekir. Böylece hem işveren zarara uğramamış olacak, hem de işçi işini kaybetmemiş olacaktır. Diğer bir olasılık da şudur; işyeri içerisinde yapılacak organizasyon değişikliği ile bu işte geçici

³⁷ Güven/Aydın, s. 55; AYTEKİN, s. 87.

³⁸ Uzun, s. 45, ALPAGUT (Mercek), s. 79; GÜLER (Legal), s. 42; SÜZEK (İş Hukuku), s. 202.

süre ile başka bir işçinin görevlendirilmesi ve belirli süreli sözleşme ile alınan işçinin bu işçinin işinde çalıştırmasıdır. Böylelikle işçinin mutlaka geçici süre ile bulunmayan diğer işçinin yerine alınmasının gerekmediğini anlaşılmaktadır³⁹.

Belli bir olgunun ortaya çıkmasında akla gelen ikinci durum işyerinde iş yoğunluğunun artmasıdır. İş yoğunluğunun arttığı durumlarda işyerinin yürüttüğü faaliyete ilişkin olarak geçici işgücü gereksinimi baş gösterebilir. Örneğin acil olarak yetiştirilmesi gereken siparişler olabilir, özel üretim talepleri olabilir, önemli konukları ağırlamaya hazırlanan bir işveren fazladan temizlik işçileri çalıştırmak isteyebileceği gibi, bu konuklar için olağanüstü güvenlik önlemleri almak isteyebilirler de. Burada esasen işyerinin faaliyeti sürekli olmakla birlikte işçiye olan ihtiyaç geçicidir. Aynı zamanda buradaki işgücü ihtiyacı, işletmenin normal işleyişi dışında, düzenli değil ve bir anlamda önceden öngörülmeleyen bir ihtiyaçtır. Dolayısıyla “belirli bir olgunun ortaya çıkması” esasen geçicilik ifade ettiği için işyerinin normal faaliyetinin ve işgücü ihtiyacı içerisindeki işlerinin belirli süreli istihdamla yerine getirilmesinin imkanı yoktur. Uygulamada sıkça görülen bir durum da şudur; işveren sürekli işçi kadrosunu düşük tutuyor ve her alınan iş veya siparişlerle birlikte işyerinde iş hacminin artmasına bağlı olarak iş gücü ihtiyacı arttı diyerek belirli süreli iş sözleşmesi yapıyor. İşte bu şekilde yapılan iş sözleşmeleri belirli süreli iş sözleşmesi değildir. Çünkü buradaki rutin olarak alınan siparişler iş yoğunluğunun artmasını değil, normal iş hacmini ifade etmektedir. Dolayısıyla işletmenin normal iş hacmine dahil işlerde belirli süreli iş sözleşmesi yapılmaması gerekir⁴⁰.

Belirli bir olgunun ortaya çıkması hem asıl işte hem de yardımcı işlerde mümkündür. Asıl işte ortaya çıkan olguya örnek verecek olursak; siparişlerin normal seyrettiği işyerinde, bir kereye mahsus olduğu anlaşılan acele bir sipariş alımında, işverenin bu işi yetiştirebilmek için yeni işçilere ihtiyaç duymasındadır. Normalde yemeklerini dışarıda yedikleri için zaman kaybettiğine inanan işveren bu siparişlerin yetişmesi süresinde işçilerine işyerinde yemek vermek istediğinde, yemek işi için yeni işçi çalıştırılmasındaki olgu ise yardımcı işte gerçekleşmiştir⁴¹.

Bazen işletme için gerekli görülen bir projenin yapılması amacıyla uzman birisi ile proje süresi dikkate alınarak belirli süreli sözleşme yapılabileceği gibi, işletmenin

³⁹ Güler (legal), s. 44; Alpagut (Mercek), s. 80; Uzun, s. 45.

⁴⁰ Uzun, s. 45; Süzek (İş Hukuku), s. 202; İncirlioğlu, s. 71; Alpagut (Mercek), s. 80.

⁴¹ Güler (Legal), s. 44.

insan kaynaklarını yeniden yapılandırmak ve ya şirket stratejilerini yeniden belirlemek için bir uzmanla bu stratejilerin hayata geçirilmesine kadar bir süre içinde belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir. Buradan çıkarılacak önemli olan husus sürekli işlerle ilgili belirli süreli iş sözleşmesi yapılamayacağı, fakat gerektiğinde sürekli bir işle ilgili olmasına karşın, bu işin yukarıda verilen örneklerde olduğu gibi, bir bölümünde ortaya çıkan yeniden yapılanma ve ya ıslah çalışmaları ile ilgili bir olgu nedeni ile bu olgunun gerektirdiği süre kadar belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabileceğidir⁴².

Son olarak belirtmek gerekir ki, yukarıda verilen örneklerde, iş sözleşmesinin belirli süreli olarak yapılması şart değildir; belirsiz süreli de yapılabilir⁴³.

4- Diğer Haller

İş Kanunu'nun 11. maddesinin 1. fıkrasında belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması "belirli süreli işlerde ve ya belirli bir işin tamamlanması ve ya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak yapılabilir" hükmü yer almaktadır. Öncelikle madde metninin lafzından da anlaşılacağı üzere "gibi" ibaresinin kullanılması, objektif koşul olarak sayılan durumların sınırlı sayıda olmadığını belirtir. Aynı sonuca maddenin amacı dikkate alındığında da ulaşılabilmektedir. Nitekim objektif koşullar esas itibariyle kanunda sayılanlara benzer nitelikte olmalı ve aynı zamanda belirli süreli iş sözleşmesinin işlevi ve sınırlandırılması amacı ile uyumlu olmalıdır. Buradan da anlaşılacağı üzere maddede belirtilen objektif koşullar örnek olarak sayılmıştır. Dolayısıyla başkaca objektif koşullar ile de belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir. Belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif koşullar olmaksızın yapılan iş sözleşmeleri de belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilir⁴⁴.

Bazı işlerin özelliğinin belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasında objektif koşul oluşturması mümkündür. Sahne sanatçılarının yaptıkları işler buna örnek olabilir. Sahne sanatçılarında halkın beğenisi ve talebi önem taşıdığından bazı durumlar sanatçı değişimini zorunlu kılabilir. İşte buradaki sanatçı değişimini zorunlu kılan objektif koşul aynı zamanda da belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını da haklı kılabilir. Fakat bu durum sahne sanatçıları ile belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılmasına bir engel oluşturmaz.

⁴² Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 48; Uzun, s. 45.

⁴³ Mollamahmutoglu, s. 253.

⁴⁴ Alpagut (Mercek), s. 81; Sümer, s. 39; Ömer Eyrenci, 4857 Sayılı İş Kanunu, İşveren (TİSK) Dergisi, Cilt: 41, Sayı: 10, Temmuz ,2003, s. 5; Eyrenci, s. 26.

Önemli olan bir hususta işçinin niteliğine göre değil de, işin niteliğine göre belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasıdır. İşçi nitelikli olsa da gördüğü iş niteliği itibariyle belirli süreli değilse belirli süreli iş sözleşmesi yapılamaz. Uygulamada daha çok niteliksiz işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırıldığı görülmektedir, fakat bu niteliksiz işçinin belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılmasına engel değildir⁴⁵.

V- Şekli

1- Genel Olarak

İş hukukunda, kural şekil serbestisidir. Fakat bu kurala getirilen istisnalardan biri de belirli süreli iş sözleşmeleriyle ilgilidir. 1475 sayılı eski İş Kanununda belirli süreli iş sözleşmeleriyle ilgili tek açık düzenleme, süresi bir yıl ve daha fazla süreli belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılmasını zorunlu kılan 9. maddeydi. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinin 2. fıkrası "süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması zorunludur" ifadesine yer vererek paralel bir hüküm getirmiştir. Fakat yeni yasa belirli süreli iş sözleşmesinin tanımını veren 11. maddesinde de "...yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir" diyerek tartışmalara neden olmuştur. İş Kanunu'nun 11. maddesini lafzi olarak yorumlarsak, hiçbir süre sınırı aranmadan bütün belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunluluğu sonucuna ulaşabiliriz. Ayrıca İş Kanunu'nun şekle ilişkin 8. maddesini de lafzi olarak yorumlayacak olursak, yalnızca süresi bir yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmelerinde yazılı şekil şartını aradığının sonucuna ulaşılabilir. Bu farklılığın nedeni, belirli süreli iş sözleşmesinin tanımını yapan 11. madde hükmünün sonradan TBMM görüşmeleri esnasında şekle ilişkin 8. madde hükmü gözden uzak tutularak yasaya eklenmesidir⁴⁶.

Kanımızca bunun yorumlanmasında İş Kanunu'nun genel bir hükmü olan 11. maddeyi esas almamız ve şekle ilişkin özel bir düzenleme olan 8. maddeyi de ona göre yorumlamamız gerekmektedir. Böylelikle 11. maddedeki yazılı olma esasını, şekle ilişkin özel düzenlemeyi oluşturan 8. maddedeki yazılı şekil, yazılı belge ve yazılı bilgi vermeyi kapsayan genel bir ifade olarak algılamamız gerekir. Gerçekten, belirli süreli iş sözleşmesinin süresine bakılmaksızın yazılı olmasının mutlak olarak kabulü halinde, şekle ilişkin maddedeki sadece süresi bir yıl ve daha fazla olan sözleşmelerin yazılı olma

⁴⁵ Tuncay (Yeni İş Yasası Sempozyumu), s. 131; Süzek (İş Hukuku), s. 203.

⁴⁶ Güler (Legal), s. 55; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 51; Akyiğit, s. 474; Güler, s. 549; Eyrenci (İşveren Dergisi), s. 5; Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 85.

zorunluluğu, yazılı sözleşme yapılmayan hallerdeki belge verme yükümlülüğü, süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerine yazılı olma zorunluluğunun uygulanmaması belgede yer alması gereken bilgilerin iki aylık süre dolmadan sona eren, iş sözleşmesi için en geç sona erme tarihinde yazılı olarak verilmesi gibi ayrıntılı düzenlemeler anlamsız kalacaktır. Aksi şekilde yorumlarsak da özel düzenleme olan şekle ilişkin 8. madde hükmünü mutlak anlamda alırsak bu takdirde genel nitelikte olan 11. madde hükmünü anlamsız kılmış olacağız⁴⁷.

2- Şekil Koşulunun Hukuki Niteliği

Bu konudaki asıl tartışma, İş Kanunu'nun 8. maddesinin 2. fıkrasıyla İş Kanunu'nun 11. maddesinin 1. fıkrası arasında, bir yıldan uzun belirli süreli iş sözleşmeleri yönünden bir çelişki bulunmadığı için, yazılılık koşulunun geçerlilik şartı mı ispat şartı mı olduğu yönündedir.

Öğretide savunulan bir görüşe göre, 8. ve 11. madde birlikte yorumlandığında, bir yıldan uzun süreli iş sözleşmeleri için yazılı şeklin geçerlilik koşulu, bir yıldan kısa süreli iş sözleşmeleri için ise, ispat koşulu olduğunun kabulü uygun olur. Bu görüşe göre, bir yıldan kısa süreli iş sözleşmeleri için yazılı olma koşulu sadece düzen sağlama amacı gütmektedir⁴⁸.

Savunulan bir başka görüşe göre de yeni İş Kanununun da belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmenin objektif nedenlerin varlığı koşuluna bağlanmasından ve kanun hükümleri arasındaki çelişkiden hareketle, sadece bir yıl ve daha uzun süreli belirli süreli iş sözleşmesinin yazılı yapılmasını gerektiğini ve buradaki şeklin bir ispat koşulu olduğunu ileri sürmektedir. Bu görüşe göre, iş sözleşmesinin ileriye dönük de olsa geçersiz sayılmaması gerekir. Ayrıca İş Kanunu'nun 11. maddesi, iş güvencesi ve kıdem tazminatına ilişkin düzenlemelerin dolanılmasına karşı işçinin korunması amacıyla yöneliktir. Deniz İş Kanunu'nun 5. maddesine göre, hizmet akdi işveren veya işveren vekiliyle gemi adamı arasında yazılı olarak yapılır ve taraflardan her birine birer nüsha verilir. Aynı şekilde Basın İş Kanunu'nun 4. maddesinin birinci fıkrasına göre de, gazeteci ile kendisini çalıştıran işveren arasındaki iş akdinin yazılı şekilde yapılması mecburidir. Dolayısıyla Deniz İş Kanunu ile Basın İş Kanununda da iş sözleşmelerinin “yazılı” şekilde yapılmasını öngörülmüştür. Fakat her üç kanunda öngörülen yazılı şekil

⁴⁷ Çelik, s. 81.

⁴⁸ Tuncay (Yeni İş Yasası Sempozyumu), s. 131; Süleyman Başterzi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara, 2006, s. 180.

şartını, iş sözleşmelerinin “geçerlilik” şartı olarak değil, “ispat şartı” olarak kabul etmek gerekir. Yine bu görüşü savunanlara göre, niteliği gereği birkaç ay süren ve çoğunlukla hizmet sektörü dışında kalan örneğin inşaat sektöründe niteliği gereği üç-dört ay sürecek bir hafriyat, işçi için işçi ile yapılan belirli süreli iş sözleşmesinin mutlaka yazılı olması gerekmez. Çünkü buradaki yazılı koşul, yerine getirilmediğinde cezalandırılma ile karşı karşıya kalan işverene, yasanın yüklediği bir yükümdür⁴⁹.

Savunulan bir diğer görüş de, yazılı şekil koşulunun ispat değil, geçerlilik koşulu olduğudur. Bu görüşe göre, kanuna göre belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılması gerekir ve yazılı yapılmazsa geçersiz olur⁵⁰. Bu görüşü savunan SÜMER’e göre de, İş Kanunu’nun 11. maddesinin 1. fıkrası karşısında belirli süreli iş sözleşmesi süresi bir yıldan az olsa da yazılı yapılmadıkça geçerli olmayacaktır. Çünkü İş Kanununda öngörülen şekil koşulu geçerlilik koşuludur. Örneğin çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmeleri (İş K. m. 14/1) ve takım sözleşmesi ile oluşturulacak iş sözleşmelerinin (İş K. m. 16/2) yazılı yapılması gerekir. Ayrıca, kanunda öngörülen yazılı şekil adi şekildir⁵¹.

Şekil konusu ile ilgili olarak öğretide belirli süreli iş sözleşmeleri ile ilgili ileri sürülen görüşe göre, belirli süreli iş sözleşmelerinde objektif koşulun bulunup bulunmaması sözleşmenin yapıldığı şekle göre belirsiz ya da belirli süreli sayılacaktır. Buna göre objektif koşulların bulunduğu hallerde, sözleşmenin yapıldığı şeklin hiçbir önemi bulunmayacaktır. Sözleşmenin süresi ne olursa olsun, sözleşme belirli süreli iş sözleşmesi olarak geçerli sayılacaktır. Buna karşılık, objektif koşulun bulunmadığı hallerde, süresi bir yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmeleri yazılı yapıldığı takdirde belirli süreli iş sözleşmesi olarak geçerli olacaktır. Ancak yazılı yapılmamışsa

⁴⁹ **Başterzi**, s. 182; **Alpagut** (Mercek), s. 86, 87; **Akşit**, s.55; **Çil**, s. 122; **Eyrenci/Taşkent/ Ulucan**, s. 51; **Akyiğit**, s. 474; **İncirlioğlu**, s. 69; **Eyrenci**, s. 26; **Demircioğlu**, s. 41; **Gültekin Özdener/Sevim Özsoy**, 4857 Sayılı İş Kanununda Süreler ve İlgili Mevzuat (Yorumlu-İçtihat) İstanbul, 2004, s. 30; **Kılıçoğlu**; s. 63.

⁵⁰ **Güler**(Legal), s. 55; **Tuncay**(Yeni İş Yasası Sempozyumu), s. 126; **Mollamahmutoğlu’na** göre, amir bir ifade kullanmadan sadece şekilden bahsedildiği hallerde, yazılı şekil geçerlilik koşulu değil, ispat koşuludur. Örneğin İş Kanunu’nun 14. maddesinde çağrı üzerine çalışmanın yazılı yapılması amir bir hüküm olarak ifade edilmemiştir. Yazılı olarak yapılması sadece ispat koşuludur.**Hamdi Mollamahmutoğlu**, 4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler, Kamu-İş, Cilt:7, Sayı:4, 2004, s. 8.

⁵¹ **Sümer**(İş Hukuku), s. 60.

belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşecektir. Süresi bir yıldan kısa olan ve objektif koşulun bulunmadığı iş sözleşmelerinde ise sözleşmenin şekli önemli olmayacak ve belirli süreli olarak yapılma imkanı bulacaktır⁵².

Kanımızca İş Kanunu'nun 8. ve 11. maddeleri birlikte değerlendirildiğinde bütün belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılması ve bu yazılılık koşulunun da bir yıldan kısa belirli süreli iş sözleşmeleri için ispat koşulu niteliği taşıdığı, bir yıldan uzun belirli süreli iş sözleşmeleri için geçerlilik koşulu niteliği taşıdığı kabulü daha doğru olur. Çünkü böylelikle hem 11. maddeyi hem de 8. maddeyi işlevsiz kılmamış ve işçinin yararına olarak değerlendirmiş oluruz. Nitekim AB ülkelerindeki genel yaklaşım da bu şekildedir. Belirtmeliyiz ki, sözleşmenin belirli süreli olmasının işçinin yararına olduğu durumlarda dahi yazılı şekil, bu sırada işçinin düşünüp menfaatlerini bir kez daha sağlıklı ve isabetli karar vermesine yardımcı olduğu için önemli bir faktördür. Diğer bir deyişle belirli süreli iş sözleşmesinin yazılı yapılmasıyla güdülen amaç istisnai olarak nitelenen bu sözleşme türünün seçiminde tarafları düşünmeye sevk etmek ve işçinin belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştığı iddiası ile haklarından mahrum edilmesini önlemektir⁵³.

Yukarıda bir yıldan kısa belirli süreli iş sözleşmelerinde yazılılık koşulunun ispat niteliğinde olduğunu belirtmiştik. Buna göre İş Kanunu'nun 8. maddesinin 3. fıkrası uygulama alanı bulacaktır. Hükme göre, "Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanamaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur". Dolayısıyla belirli süreli iş sözleşmesinin varlığını ileri süren taraf bunu ispat ile yükümlüdür. Maddeye göre, sözleşmenin yazılı yapılmadığı hallerde işverenin işçiye vereceği belgede, sözleşme süresinin de gösterilmesi zorunluluğu işçiye bilgilendirme gereği yanında işverene ispat külfetini kolaylaştıran bir imkan da vermiş olacaktır. Ayrıca yukarıda bir yıldan uzun belirli süreli iş sözleşmelerinde yazılılık

⁵² Güler(Legal), s. 56; Taşkent, s. 54; Nitekim Yargıtay'ın bir kararında , "Belirli süresi bir yıl ve daha fazla süreli iş sözleşmesinin yazılı yapılmaması onu geçersiz kılmaz. Onu belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmesine yol açar." denilmektedir. (Yarg. 9.H.D., T. 28.05.1985, 2971/5867, TÜHİS, Ocak 1996, s. 15, 16); Demir, s.93.

⁵³ Başterzi, s. 182; Eyrenci/Taşkent/Uluçan, s. 126.

koşulunun geçerlilik niteliğinde olduğunu belirtmiştik, buna göre buradaki geçerlilik şartını yasanın şekle ilişkin hükmünün amaca uygun yorumlanmasıyla, sözleşmenin varlığını değil, belirli süreli olarak yapıldığını ispata yönelik bir hüküm olarak değerlendirilmesi daha isabetli olacaktır. Şöyle ki, buradaki yazılı şekil şartına uyulmaması sözleşmenin geçersizliğini değil, aksi ispatlanamadığı sürece belirsiz süreli olarak kabulü sonucunu doğurur. Zira Borçlar Hukukuna göre, geçerlilik koşulu olarak belirlenmiş şekle uyulmadan yapılan sözleşmeler, butlan kabul edilmektedir. Bu sonucun belirli süreli iş sözleşmelerine uygulanması halinde ise, sözleşme hiç yapılmamış sayılacaktır ki, iş hukukunun doğuş amacı göz önünde tutulduğunda işçinin zararına sonuç verecektir. İş sözleşmesinin devamını sağlamak, hiç değilse baştan geçersiz sayılmaması iş hukukunda önemli bir yer tutmaktadır. Fakat biz burada butlanı ileriye doğru kabul eden görüşlere de katılmıyoruz, çünkü butlan fesih niteliğinde olmadığından, feshine ilişkin hüküm ve sonuçlarını da doğurmayacağından işçinin zararına olacaktır. Zira ifa edilmiş sözleşmelerde şekle aykırılığı ileri sürmenin hakkın kötüye kullanılmasını oluşturacağından, buda sözleşmenin geçersiz sayılmasına engel olur. Diğer bir deyişle, burada kabul ettiğimiz geçerlilik, sözleşmenin “belirliliğine” ilişkindir ve dolayısıyla buradaki şekil şartına uyulmadan yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinde belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak sayılacaktır. Nitekim sözleşme baştan itibaren geçersiz sayılmayacağı gibi, ileriye yönelik olarak da geçersiz olduğu kabul edilemeyecektir⁵⁴.

Şekil konusu ile ilgili olarak öğretide belirli süreli iş sözleşmeleri ile ilgili ileri sürülen görüşe göre, belirli süreli iş sözleşmelerinde objektif koşulun bulunup bulunmaması sözleşmenin yapıldığı şekle göre belirsiz ya da belirli süreli sayılacaktır. Buna göre objektif koşulların bulunduğu hallerde, sözleşmenin yapıldığı şeklin hiçbir önemi bulunmayacaktır. Sözleşmenin süresi ne olursa olsun, sözleşme belirli süreli iş sözleşmesi olarak geçerli sayılacaktır. Buna karşılık, objektif koşulun bulunmadığı hallerde, süresi bir yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmeleri yazılı yapıldığı takdirde belirli süreli iş sözleşmesi olarak geçerli olacaktır. Ancak yazılı yapılmamışsa belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşecektir. Süresi bir yıldan kısa olan ve objektif

⁵⁴ **M. Kemal Oktar ve Kemal Akın Bingöl**, Gerekçeli Karşılaştırmalı ve Açıklamalı İş Kanunu, Ankara, 2003, s. 41; **Ercan Erdiren**, Açıklamalı-İçtihatlı İş Kanunu Şerhi, Ankara, 2004, s. 32; **Eyrenci**, s. 26; **Alpagut(Mercek)**, s. 87; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 51; **Demircioğlu**, s. 41; **İncirlioğlu**, s. 69.

koşulun bulunmadığı iş sözleşmelerinde ise sözleşmenin şekli önemli olmayacak ve belirli süreli olarak yapılma imkanı bulacaktır⁵⁵.

Ş 2- BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

I- Genel Olarak

İş Kanunu'nun 11. maddesinde, “Belirli süreli işlerde ve ya belirli bir işin tamamlanması ve ya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir” tanımı yapılmıştır. Fakat bununla birlikte tarafların süre ile ilgili taleplerinin dikkate alındığı yani iradeleri dışında değişik hukuki yapılanma gösteren belirli süreli iş sözleşmeleri de mevcuttur. Buna göre, belirli süreli iş sözleşmelerini, kişisel nedenlerle yapılan, mesleğin özellikleri nedeniyle yapılan, işletmeye bağlı nedenlerle yapılan, yasadan kaynaklanan belirli süreli iş sözleşmeleri diye dört ana başlık altında toplamak mümkündür⁵⁶.

II- Kişisel Nedenlerle Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmeleri

1- Deneme Amaçlı Yapılan İş Sözleşmeleri

Her şeyden önce, deneme amaçlı yapılan iş sözleşmeleri ile deneme süreli iş sözleşmelerini birbiriyle karıştırmamak gerekir. Bu tür, iş sözleşmelerinde doğrudan doğruya sözleşmenin tamamı deneme amaçlıdır. Belirtmek gerekir ki, deneme amaçlı yapılan iş sözleşmelerinde de tıpkı deneme süreli iş sözleşmesinde olduğu gibi, somut olayda hakkın kötüye kullanılmasının mevcut olmaması, diğer bir deyişle objektif koşulun varlığı gerekir. Türk Hukukunda da deneme amaçlı yapılan iş sözleşmeleri düzenlenmemiştir. Fakat mukayeseli hukukta deneme amaçlı yapılan iş sözleşmeleri, belirli süreli iş sözleşmesi olarak nitelendirilmektedir⁵⁷.

Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasına sınırlama getiren hukuk sistemlerinde deneme amacı, objektif neden olarak kabul edilmektedir. Fakat işçinin daha önce çalıştığı işyerine, aynı iş için tekrar deneme amacıyla belirli süreli iş sözleşmesiyle işe alınması dürüstlük kuralına aykırıdır ve bu şekildeki davranış deneme amaçlı sürelendirme için

⁵⁵ Güler(Legal), s. 56; Taşkent, s. 54; Nitekim Yargıtay'ın bir kararında , “Belirli süresi bir yıl ve daha fazla süreli iş sözleşmesinin yazılı yapılmaması onu geçersiz kılmaz. Onu belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmesine yol açar.” denilmektedir. (Yarg. 9.H.D., T. 28.05.1985, 2971/5867, TÜHİS, Ocak 1996, s. 15, 16); Demir, s. 93.

⁵⁶ Özdener/Özsoy, s. 28; Ömer Eyrenci, Hukuka Uygun Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Türleri, Türk-İsviçre Hukukunda Belirli süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları, İstanbul, 1979, s. 59.

⁵⁷ Uralçin, s. 29.

objektif neden oluşturmaz. Bununla birlikte, işçinin daha nitelikli bir iş için işe alınması ve ya önceki iş ile arada uzunca bir sürenin geçmesi yeniden denemeyi gerekli ve sürelendirmeyi haklı kılacaktır⁵⁸. Ayrıca bu tür iş sözleşmelerinde iş güvencesi ve feshi ihbar gibi koruyucu hükümler uygulanmaz.

Deneme amaçlı yapılan iş sözleşmeleri, karşılıklı olarak; işveren bakımından işçinin işe uyumluluğu ve yeterliliği, işçi bakımından ise işyeri ve çalışma şartlarının tanınması hususunda belirli bir sürenin öngörüldüğü iş ilişkilerini ifade eder. Bu süre içerisinde taraflar gerçek durumun beklentilerine uyup uymadığını denetleme imkanına sahiptirler. Böylelikle bu tür sözleşme her iki tarafın menfaatine hizmet eder. Gerçekten, deneme amaçlı yapılan iş sözleşmelerinde işveren; işçinin söz konusu işe uygun olup olmadığı hususunda; mesleki bilgisini, kabiliyetini, işyerine uyumunu görme imkanını elde ederken, işçi de işvereni, işyerini ve çalışma şartlarını tanıyarak, işin kendisine uygun olup olmadığı hakkında bilgi sahibi olacaktır.

Borçlar Kanununda ve İş Kanununda deneme süresine ilişkin yasal düzenlemelere yer verilmiştir. Bu kanunlarda taraflara deneme süresinin kararlaştırılmasında serbestlik tanınmıştır. Dolayısıyla yapılan her iş sözleşmesinde deneme süresinin varlığından söz edilemez. Ayrıca işçinin işyerindeki işe yeni alınmış olması deneme süresinin varlığı için delil oluşturmaz. Deneme süresinin varlığı, tarafların bunu açıkça kararlaştırmış olmalarına bağlıdır. Dolayısıyla, deneme süresinin varlığını iddia eden taraf bunu ispatla yükümlüdür. Borçlar Kanunu'nun 342. maddesinin 2. fıkrası “çırak ve hizmetçi akitlerinde hilafına bir mukavele yoksa hizmete duhulden itibaren ilk iki hafta tecrübe müddeti sayılır” diyerek deneme süresinin taraflarca açıkça kararlaştırılmasına bile var olacağına dair yasal bir karine oluşturmaktadır.

Deneme süresinin hukuki fonksiyonu, bu süre içerisinde tarafların hukuki ilişkiye kolaylıkla son verebilmelerinde kendini gösterir. Nitekim Borçlar Kanunu'nun 342. maddesinde bu imkan taraflara yasal feshi ihbar önelllerinden daha kısa süreler tanınması ile İş Kanunu'nun ise 15. maddesinde taraflara iş sözleşmesini bildirimsiz ve tazminatsız feshetme hakkının tanınmasıyla verilmiştir⁵⁹.

Deneme süresi iki şekilde kararlaştırılabilir. Birincisi, işçi ve işverenin belirli süreli bir iş sözleşmesi yaparak sözleşmenin devamı süresince birbirlerini tanımaya çalışmalarıdır. Belirli süreli iş sözleşmesi süresince birbirlerini deneyen taraflar, sürenin

⁵⁸ Güler(Legal), s. 44; Alpagut (Mercek), s. 83.

⁵⁹ Eyrenci (Türk-İsviçre Hukuku), s. 59, 60; Sümer, s. 42, 43; Alpagut, s. 75, 77.

dolmasıyla sözleşme kendiliğinden sona erdiğinden yaptıkları değerlendirmeye göre iş ilişkisini sürdürmeye karar vermişlerse, belirsiz süreli bir iş sözleşmesi ya da başka bir objektif haklı nedeninin bulunması koşuluyla daha uzun süreli yeni bir belirli süreli iş sözleşmesi yapabilirler. İkincisi ise, tarafların yaptıkları belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesini deneme koşuluna bağlamalarıdır. Taraflar, kararlaştırdıkları süre içinde iş ilişkisini sürdüremeyecekleri sonucuna varırlarsa, önel vermeksizin iş sözleşmesini feshedebilirler ve ya öngörülen süre içinde iş sözleşmesi feshedilmemişse, aralarındaki iş ilişkisi yeni bir iş sözleşmesi yapılmasına gerek olmaksızın devam eder.

Taraflara öngördükleri belirli süre içinde düşünerek iş ilişkisini sürdürüp sürdürmeme serbestisi sağlayan bu iki şekil arasında önemli bir farklılık bulunmaktadır. Şöyle ki birincisinde taraflar kararlaştırdıkları sürenin sonuna kadar haklı bir fesih nedeni olmadıkça iş sözleşmesiyle bağlıdırlar. İkincisinde ise taraflar sözleşmeyi her zaman koşulsuz feshetme yetkisine sahiptirler. Belirtmek gerekir ki bu iki şekil aynı amaca hizmet etmekle birlikte, işleyiş mekanizmaları birbirinden farklıdır. İş Kanunu'nun 15. maddesiyle tarafların iş sözleşmesine koyabilecekleri deneme kaydının en çok iki ay olabileceği, ancak bu sürenin toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar artırılabilceği öngörülmüştür. Burada tartışma konusu olan konu, işçi ve işverenin birbirini denemek amacıyla İş Kanununda öngörülen azami sürenin üstünde bir zaman dilimini kapsayan belirli süreli iş sözleşmesi yapıp yapamayacaklarıdır. Bir görüşe göre⁶⁰, deneme amacıyla yapılan belirli süreli iş sözleşmesi yapılması İş Kanunu'nun 15. maddesinin emredici bir düzenlemesi nedeniyle anılan maddede belirtilen azami sürelerle sınırlı olarak yapılabilir. Diğer bir görüşe göre ise⁶¹, belirli koşullarda İş Kanunu'nun 15. maddesinde öngörülen azami süreleri aşan süreyle belirli süreli iş sözleşmesi yapılarak da taraflara birbirlerini deneme olanağı sağlanabilir. Bu görüşe göre, İş Kanunu'nun iş sözleşmelerine deneme kaydı konulmasını düzenleyen 15. maddesi nisbi emredici bir düzenlemedir, dolayısıyla temelinde işçinin korunması düşüncesi yer alır ve ancak işçi lehine değiştirilebilir⁶².

Kanımızca taraflar deneme süresini belirleme serbestisine sahip değildirler. Çünkü bu süre İş Kanunu'nun 15. maddesinin birinci fıkrasıyla emredici olarak hükme

⁶⁰ **Alpagut**, s. 81, 82; **Güler** (Legal), s. 55; **Esener**, s. 137; **Sümer**, s. 42.

⁶¹ **Başterzi**, s. 141.

⁶² **Başterzi**, s. 140, 141, **Eyrenci** (Türk-İsviçre Hukuku), s. 62, 65, **Eyrenci/Taşkent/ Ulucan**, s. 41; 1475 Sayılı İş Kanunu'na göre, deneme süresi sadece "sürekli işler"e ilişkin olarak yapılacak iş sözleşmelerinde söz konusu olabilir, "süreksiz işlerde" ise sözleşmeye deneme süresi konulamaz". **Ünal Normanlıoğlu**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, I, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 3. Bası, D.E.Ü.H.F., Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No: 91, İzmir, 1998, s. 185.

bağlanmıştır. Dolayısıyla iş sözleşmesi ile kanunda ve ya toplu iş sözleşmesinde öngörülen süreden daha uzun bir deneme süresi kararlaştırılması halinde, bu süreler geçersiz sayılır ve kanunda ve ya toplu iş sözleşmesinde öngörülen süreler uygulanır. Sonuç olarak işçi ve işverenin birbirini denemek amacıyla İş Kanununda öngörülen azami sürenin üstünde bir zaman dilimini kapsayan belirli süreli iş sözleşmesi yapamazlar⁶³.

2- Ek-İş Olarak, Kısmi Süreli Çalışmalar

Normal iş süresinden daha kısa bir zaman parçası içinde düzenli ve isteğe bağlı olarak sürdürülen çalışma biçiminde ifade edilen kısmi süreli çalışmalar bugün çalışma hayatında ekonomik ve teknolojik gelişmeler sonucu giderek artan bir önem kazanmaktadır. Kısmi süreli çalışmaların temel özelliği, normal olarak adlandırılan tam gün esasına dayalı iş ilişkilerinden farklı olarak burada iş görme edimi, günde belirli bir saat, yarım gün ve ya haftanın belirli günlerinde yerine getirilmektedir. Kısmi süreli çalışma, işçinin çalışma yaşamına ilişkin tek faaliyeti olabileceği gibi, işçi bakımından bir yan iş niteliği de taşıyabilir. Diğer bir deyişle kısmi süreli çalışma işçinin içinde bulunduğu tek iş ilişkisini oluşturabileceği gibi, işçinin hiçbiri asıl olarak nitelenemeyecek, değişik işverenler yanında ve ya değişik işyerlerinde çalışmak suretiyle birden fazla iş ilişkisini de oluşturabilir. Kısmi süreli çalışmaya örnek olarak, bir evde ve ya büroda her hafta birkaç saat temizlik işlerinde çalışan bir kadını ve ya her cumartesi, pazar bir kütüphanenin idari işlerine yardım eden bir öğrenciyi gösterebiliriz. Böylelikle kısmi süreli çalışmalar, işçilerin özellikle işgücü arzının yeterli olmadığı zamanlar da mesleki ve ya meslek dışı bazı ek işlerde çalışmalarını mümkün kılmaktadır. Genellikle bu tür işler ek iş olarak yapıldığı için, işçinin tek geçim kaynağını oluşturmamaktadır. Tam tersi de mümkündür. Örneğin özellikle ücretlerin düşük olduğu ülkelerde kısmi süreli çalışma ek bir gelir kaynağı değil, işçinin hayatını idame ettirebilmesi için asıl geçim kaynağı da olabilir. Böylelikle işçi birçok kısmi süreli çalışma içinde olabilir ve bunlardan hiçbiri de işçinin asıl olarak nitelendireceğimiz işi olmayabilir de. Nitekim belirttiğimiz durumlardan ötürü kısmi süreli çalışmalar iş ilişkisinin sürelendirilmesinde haklı bir neden oluşturur. Çünkü, belirli süreli iş sözleşmesinde, işçinin yasal feshi ihbar öneleri, askı süreleri, kıdem tazminatı gibi haklarının korunması amaçlanmıştır ve kısmi süreli çalışmalarda da bu hakların korunması amaçlanmalıdır⁶⁴.

⁶³ Sümer, s. 42

⁶⁴ Alpagut, s. 86, 87; Eyrenci (Türk-İsviçre Hukuku), s. 66; Turan, s. 30, 31.

1475 sayılı eski İş Kanununda tam gün çalışma esası benimsenmekteydi ve dolayısıyla kısmi süreli çalışma eski İş Kanununda düzenlenmemişti. Bu konudaki boşluklar öğreti⁶⁵ ve yargı kararları ile doldurulmaya çalışılmaktaydı. Kısmi süreli çalışma günün belirli saatlerinde ve ya haftanın belirli günlerinde tam gün olarak uygulanmadığı için sözleşmede, sözleşmenin süresi hangi günlerde ve hangi saat aralığında ne kadar ücretle işçinin çalıştırılacağı hususları ayrıntılı olarak belirtilmelidir⁶⁶.

Hem işçi hem de işveren bakımından olumlu yönleri olabilen kısmi süreli çalışma ayrıca da son zamanlarda ortaya çıkan ekonomik ve teknolojik değişimlerden dolayı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinde yer almasına sebep olmuştur. İş Kanunu'nun 13. maddesinde kısmi süreli iş sözleşmesi tanımlanmış⁶⁷ ve ayrıca ayrımı haklı kılan nedenler olmadıkça, emsal tam süreli sözleşmeye göre çalışan işçiden farklı bir işleme tabi tutulmayacağı hükme bağlanmıştır. Kısmi süreli çalışanlara yönelik farklılığın kaldırılması amaçlanırken, tüm çalışma şartlarından yararlanmada tam süreli çalışanlarla eşit duruma getirilmesi de düşünülemez, aksi halde tam bir eşitsizlik ortaya çıkar⁶⁸.

⁶⁵ Her ne kadar eski İş Kanununda, kısmi süreli çalışma düzenlenmemişse de öğreti, iş sözleşmesinin BK m. 313'teki tanımında belirtilen zaman unsuruna işaret ederek, işçinin belirli ya da belirsiz bir süre için iş görmeyi yüklediğini; bunun iş sözleşmesi kavramı bakımından, zamanın tümünün işverene tahsis etme zorunda olduğu anlamı taşımadığını ifade etmiştir. **Mollamahmutoğlu**, s. 267.

⁶⁶ **Yelekçi**, s. 224; Kısmi süreli çalışmalar Avrupa da çok yaygındır ve özellikle kadınlar tarafından çok iyi gösterilen bir çalışma türüdür. **Tuncay**, s.23; Örneğin işyerinde daha çok danışmanlık hizmeti veren işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları, hukukçu muhasebeci ve mali müşavirler, mühendis gibi vasıflı elemanlar yanında, haftanın belirli günleri temizlik hizmeti gören işçilerle yapılan iş sözleşmeleri, **İncirlioğlu**, s. 75.

⁶⁷ Tanıma göre, kısmi süreli iş sözleşmesinden söz edebilmek için işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre “önemli ölçüde daha az” tespit edilmiş olması şartı getirilmiştir. Gerekçede bu şart için getirilen ölçüt “tam sürenin 3/2'sinden daha az” bir haftalık çalışma süresinin saptanmış olmasıdır. Buna göre, tam süreli emsal işçinin haftalık normal çalışma süresi 45 saat ise, bir işçinin kısmi süreli sayılabilmesi için haftalık çalışma süresinin 30 saatten az olarak belirlenmesi gerekir. **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 57; **Sümer**, s. 41; **Eyrenci**, s. 27; **Demircioğlu**, s. 41; Çelik'e göre “önemli ölçüde” daha az olması esası yerine normal çalışma süresinin altında olması esası daha uygun olur. **Çelik**, s. 87.

⁶⁸ **Erdiner**, s. 35; **Aktay/Arıcı/Kaplan**, s. 89; **Mehmet Uçum**, Yeni İş Kanunu Seminer Notları, Legal, 1.B 2003, s. 38, 39; **Cevdet İlhan Günay**, İş Hukuku Yeni İş Yasaları, 2. Bası Ankara, 2004, s. 302, 303, Yargıtay da oldukça ve işveren çağırıldıkça işe gelen, sair zamanlarda işyerinde veya kahvehanede bekleyen, işverenin gözetimi ve denetimi altında yüklem boşaltma işi yapan bir hamal da bir işverene bağlı olarak çalışan “işçi” sayılır; onun ücretinin maktu değil, boşaltılan buğdayın tonu başına olması, “iş sözleşmesinin” varlığını ortadan kaldırmaz diyerek kısmi süreli çalışmayı kabul etmiştir. Yarg. 10.H.D.,T. 22.02.2001, 2001/18588 – 3147, **Demir**, s. 95.

III- Mesleğin Özellikleri Nedeniyle Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmeleri

1- Sahne Sanatçıları ile Yapılan İş Sözleşmeleri

Sahne sanatçılarının yaptıkları işlerin nitelikleri gereği diğer alışlagelmiş işçi edimlerinden ayrılmasının ve belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasının yerleşik bir uygulama haline gelmesinin nedeni buradaki işin, halkın önünde ifa edilmesi ve halkın beğenisinin ön planda olmasıdır. Bu nedenle bu tür işlerde halkın talebine bağlı olarak sürekli bir değişiklik zorunluluğu doğar, çünkü bir nevi işletmenin devamlılığı, bu değişikliğe bağlıdır. Diğer bir deyişle daha çok tiyatro ve eğlence yerlerinde ifa edilen bu işler bakımından, halkın gözünde popülaritesini yitirmeme olgusu, program değişikliği ile birlikte sanatçı değişikliğini de zorunlu kılar.

Nitekim, belirli süreli iş sözleşmesinin yaygın olduğu tiyatrolarda genelde oyun programları sezonluk olarak oluşur ve çoğunlukla ana bir oyuncu kadrosu bulunur. Fakat ana bir oyuncu kadrosunun bulunması yeni oyuncuların alınmasına eskilerin işten çık ayrılmasına engel değildir. Ola ki yeni bir karaktere ihtiyaç duyulmuştur ve ya oyuncunun yaşı nedeniyle ayrılması gerekmiştir gibi. Öte yandan müzisyen, şarkıcı ve gösteri sanatçıları için de aynı şey geçerlidir. Çünkü bu kişilerin eğlence yerlerinde uzun süre çalışmaları halkın göz önünde popülaritelerini yitirmelerine neden olabilir ve yeni müzisyen, şarkıcı ve ya gösteri sanatçılarına ihtiyaç duyulabilir⁶⁹.

Şunu da belirtelim ki, bu tür mesleklerde işverenlerin sayısı oldukça azdır, bu nedenledir ki, sanatçıların çalıştıkları işyerini değiştirebilme olanakları diğer mesleklere göre daha azdır. Tiyatrolar ödenekli ve özel tiyatrolar diye ayrılır. Dolayısıyla sahne sanatçıları da ya özel hukuk iş sözleşmesi ilişkisi ile işçi olarak ya da kamu hukuku ilişkisi ile memur olarak çalışmaktadırlar. Esasen şehir tiyatroları sanatçıları ile devlet tiyatroları sanatçıları aynı statüde olup, memur niteliğindedirler. Fakat bazen baş oyuncular dışında oyunculara ihtiyaç duyulabilir ve bu ihtiyaç da belirli süreli istihdam yoluyla giderilebilir. Özel tiyatrolarda ise, bir kısım sanatçılar bizzat girişimci olarak çalışmakta, bir kısım sanatçılar ise genelde belirli süreli sözleşmeler ile çalışmaktadırlar⁷⁰.

Yukarıda bahsettiğimiz “değişiklik gereksinimi” sahne sanatçıları bakımından kural olarak belirli süreli iş sözleşmesini geçerli kılan objektif haklı bir neden

⁶⁹ **Alpagut**, s.88

⁷⁰ **Eyrenci**(Türk-İsviçre Hukuku),s. 68,69

oluşturmakla birlikte, somut olayın özelliklerinin de dikkate alınması gerekir. Şöyle ki, bu tür işlerdeki sözleşmelerin zincirleme bir görünüm oluşturması durumunda salt değişiklik gereksiniminin, belirli süreli iş sözleşmesini geçerli kılan objektif haklı bir neden için gösterilmesi mümkün değildir. Örneğin kişinin senelerce baş oyunculuk yapması, belirli süreli iş sözleşmesinin ardı ardına yenilenmesi için bir neden oluşturmaz⁷¹.

Belirtmek gerekir ki, piyasaya bağlı değişiklik gereksinimi yalnızca, sahne sanatlarının icra edildiği işyerlerinde doğrudan halkın önüne çıkan ve onların beğenisine hitap edenlerle belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için objektif haklı neden oluşturur, yoksa söz konusu işyerlerinde arka planda çalışanlarla belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasının aynı nedenle açıklanması mümkün değildir. Dolayısıyla bu gruptakilerle ancak yukarıda değindiğimiz diğer objektif haklı nedenlerden biri varsa belirli iş sözleşmesi yapılabilir.

Sahne sanatçılarıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapılması öteden beri yerleşik ve gelenekselleşmiş bir uygulamadır. Fakat sahne sanatçılarıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasında söz konusu sadece gelenekselleşme işçiyi koruma ve ona güvence sağlama düşüncesiyle bağdaşmaz. Ayrıca sahne sanatçılarıyla belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasının onlar bakımından da yararlı olabileceği, zira bu şekilde mesleki ilerlemeleri bakımından önlerine çıkan daha iyi fırsatları değerlendirilebilecekleri de genel bir kural olarak kabul edilemez. Bu yüzden sahne sanatçılarıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için objektif haklı nedenin bulunup bulunmadığı her olayın özelliğine göre ayrıca değerlendirilmesi gerekir⁷².

2- Futbolcular ile Yapılan İş Sözleşmeleri

Burada, sporcularla yapılacak iş sözleşmelerinde de yapılan mesleğin özellikleri nedeniyle belirli süreli olabileceği üzerinde duracağız. Sporda başarı ve performansın yaşa bağlı olması, özellikle takım oyuncularında başarının oyuncular arasındaki uyuma bağlı bulunması ve kulüplerin stratejilerini belirlerken anılan nedenlerle oyuncu kadrosunda değişikliğe gitme gereksinimi duyması profesyonel sporcularla belirli süreli iş sözleşmesi yapılması bakımından objektif haklı neden oluşturur. Bu nedenle, futbolcularda da yukarıda bahsettiğimiz gibi yani sahne sanatçılarında da olduğu gibi değişim gereksinimi diğer sektörlere göre daha fazladır. Ayrıca bu gereksinim sadece

⁷¹ Eyrenci(Türk-İsviçre Hukuku), s. 68, 69; **Alpagut**, s. 89, 90; **Alpagut** (Mercek), s. 81.

⁷² **Başterzi**, s. 169, 170.

sporculara özgüdür, yoksa spor kulüplerindeki diğer çalışanlarla belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını haklı kılmaz⁷³.

Her şeyden önce futbolculuk genellikle belli bir yaşa kadar ve kısa bir süre için yapılabilir. Bu yüzden sporcularla belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi bakımından yaş da objektif haklı nedeni oluşturur. Öte yandan, özellikle futbolcuların ve basketbolcuların aktif olabileceği bu kısa dönemi mümkün olan en iyi şekilde değerlendirmeleri hususundaki çıkarları tarafların uzun süreli iş ilişkisine girmelerini engeller. Nitekim profesyonel sporcuların, iş güvencesi kurallarının uygulama alanı dışında kaldıkları için bunlarla belirli süreli iş sözleşmesi yapılması profesyonel sporcuların da yararına değildir. Ayrıca futbolun ve basketbolun takım oyunu olması nedeniyle oyuncuların uyum içinde olması gerekir. Aksi halde yani uyumsuzluk halinde bu uyumsuzluk takım oyuncularının değiştirilmesine neden olur⁷⁴.

Spor dallarına göre, profesyonel futbolcularla kulüpleri arasındaki çalışma ilişkilerinin özel olarak düzenlenmesi ve mesleğin özelliği gereği iş sözleşmesinin süreye bağlanması, profesyonel sporcularla belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını haklı kılan nedenlerdir⁷⁵.

3- Üst Düzey Yöneticilerle Yapılan İş Sözleşmeleri

İşyerinde üst düzey yönetici konumunda bulunan işçilerle yapılan iş sözleşmelerinde taraflar arasındaki güven ilişkisi diğer işçilere göre çok daha yoğundur ve bu güven ilişkisi ile yönetici işçinin ve dolayısıyla işletmenin başarısı iş ilişkisinin devamında belirleyici rol oynar. Üst düzey yöneticilerle işveren arasındaki güven ve başarı temeline dayalı iş ilişkisinin belirli devreler halinde gözden geçirilmesi gerekliliği söz konusu ilişkinin belirli süreli iş sözleşmesi ile kurulması için objektif haklı neden oluşturur. Bu tür ilişkiler, deneme amaçlı yapılan iş sözleşmelerine benzemekle birlikte, buradaki denemenin sadece işçinin kişiliği ve mesleki niteliklerinin yapılacak iş uygunluğunun belirlenmesi ile sınırlı olmadığı yönünde ayrılmaktadır. Buradaki deneme ile daha çok işletmenin verimliliği ve kârlılığı için yöneticinin başarısının dönemsel olarak gözlemlenmesi amaçlanmaktadır⁷⁶.

⁷³ Başterzi, s. 170

⁷⁴ Alpagut, s. 91

⁷⁵ Başterzi, s. 171; Alpagut, s. 91.

⁷⁶ Başterzi, s. 145

Yönetici işler diğer işçilerle aynı hukuki statüye sahip olmakla beraber işyerinde yürüttükleri işlerin niteliği, bu kişileri fiilen işçiden çok işveren konumuna yaklaştırmaktadır. Yöneticilerin işyerinde bizzat işletmenin faaliyeti varlığı konusunda önem taşıyan kararlar vermek durumunda olmaları onların başarılarının bu bağlamda işletme ve işyerinin başarısı ile doğru orantılı olarak belirlendiği dikkate alındığında, yönetici işçilerle işveren arasında belirli süreli iş sözleşmesi kurulması için objektif haklı nedenin olduğu anlaşılır. Uygulamada da, hem işletme için belirli bir öneme sahip kişilerin çalışmasını en azından bu süre için garanti altına almak, hem de bu sürede yöneticinin işletme yönetimindeki başarısını görebilmek için bu tür iş sözleşmeleri belirli süreli olarak yapılmaktadır⁷⁷.

İşletmenin verimliliği ve faaliyetlerin istikrarı bakımından yönetici işçilerin öneminin büyüklüğü, işçi ve işverenin menfaatleri de dikkate alındığında bu tür sözleşmelerin belirli süreli iş sözleşmesi olarak kurulabilmesi için objektif haklı nedenin varlığının kabulünü gerektirir. Buradaki objektif haklı neden bir defaya mahsus belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için geçerlidir. Yoksa işçinin zincirleme sözleşmelerle aynı statüde görülen, aynı kapsama sahip işte çalıştırılması, ortada belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için objektif haklı nedenin ortadan kalktığını ve aynı zamanda belirsiz süreli sözleşmelere tanınan koruyucu hükümlerin, bertaraf edildiğini gösterir.

Üst düzey yöneticiler, işletmede yönetsel kararların alınmasına katılarak ya da bu kararları bizzat alarak ve uygulamaya geçirilmesi faaliyetini yönetip denetleyerek hem işçi statüsünde hem de bir girişimci ve işveren statüsündedirler. Dolayısıyla üst düzey yöneticiler yürüttükleri işin gerektirdiği sorumluluğu taşımadıklarında işverenle aralarındaki güven ilişkisi zedelenmiş olur ve işverene bu durumda iş ilişkisini kolayca sona erdirebilme imkanı sağlamalıdır ki işveren bu duruma katlanmak zorunda kalmasin⁷⁸.

Türk İş Hukuku sisteminde yönetici işçi kavramı bulunmamakla birlikte, daha çok işletmenin faaliyeti ve verimliliği bakımından işlevsel olarak işverene yakın olan bir kavrama yani işveren vekiline yer verilmiştir. İşveren vekili, pazarlama, insan hakları, finans müdürleri gibi işçi grubunu kapsamaktadır⁷⁹.

⁷⁷ **Alpagut**, s. 83

⁷⁸ **Başterzi**, s. 145

⁷⁹ Yargıtay 1475 sayılı eski İş Kanunu döneminde verdiği bir kararda, konumu ve yaptığı iş karşısında genel müdür ile yapılan iş sözleşmesinin belirsiz süreli olarak düşünülmemeyeceği, kaç kez yenilemiş

Türk İş Hukukunda belirli düzeydeki yöneticilerin iş güvencesi sistemi dışında kalmaları, söz konusu yöneticilerle belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için objektif haklı neden oluşturur. Fakat bu aradaki objektif haklı neden sadece iş güvencesi kapsamı dışında kalan üst düzey yöneticiler (işveren vekilleri) için geçerlidir, yoksa iş güvencesi hükümlerinden yararlanan yöneticilerle belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için geçerli değildir.

Son olarak şunu da belirtmek gerekir, eğer işveren yöneticiyi belirli bir süre için işyerinde bağlı tutmak niyetinde ise, bu işverenin üst düzey yöneticisiyle belirli süreli iş sözleşmesi yapması için objektif haklı neden oluşturmaz. Çünkü işveren bu yöndeki haklı çıkarlarını asgari süreli iş sözleşmesi yaparak da aynı ölçüde koruma olanağı bulabilir. Dolayısıyla asgari süreli iş sözleşmesinde işverenin çıkarı korunduğu gibi, işçi asgari süre boyunca ve bu sürenin sonunda iş sözleşmesi belirsiz süreliye dönüştüğünde iş güvencesine sahip olmaktadır⁸⁰.

IV- İşletmeye Bağlı Nedenlerle Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmeleri

1- Geçici Bir Gereksinmeyi Gidermek İçin Yapılan İş Sözleşmeleri

Belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını haklı kılacak işletmesel nedenlerin başında işletmede ortaya çıkan geçici işçi ihtiyacı gelir. Dolayısıyla söz konusu ihtiyaca bağlı olarak ortaya çıkan işlere de geçici iş adı verilmektedir. Diğer bir deyişle arızı olarak ortaya çıkan ve niteliği gereği geçici bir süre için iş gücü ihtiyacı yaratan durumlardan kaynaklanan işlere geçici iş denir. Yukarıda belirli süreli iş sözleşmesinin objektif koşulları arasında saydığımız “belirli bir olgunun ortaya çıkması” da bunu ifade etmektedir. Yani geçici iş, işletmenin normal iş akışı ve yoğunluğunun dışında beklenmedik şekilde ve belirsiz bir zamanda, ortaya çıkan iştir. Bu nedenle işletmede ortaya çıkan geçici iş nedeniyle işverenin işçiyle belirli süreli iş sözleşmesi yapması objektif haklı neden bulunduğu için mümkündür⁸¹.

Geçici işler işletmede yürütülmekte olan asıl faaliyet kapsamında ya da ondan bağımsız bir şekilde ortaya çıkabilir. Uluslararası bir konferansın, serginin, fuarın karnavalın, olimpiyat oyunlarının ve benzeri sportif faaliyetlerin düzenlenmesi,

olursa olsun belirli süreli olarak kabulü sonucuna varmıştır. Yarg. 9.H.D., T. 11. 4. 2003, E. 2002/20581, K. 2003/6120, Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 2003, s. 52

⁸⁰ **Alpagut** (Mercek), s. 82.

⁸¹ **Eyrenci** (Türk-İsviçre Hukuku), s. 70; **Süzek** (İş Hukuku), s. 208-210.

işletmenin ya da işyerinin belirli bir geçici faaliyetin yürütülmesi amacıyla kurulması buna örnektir⁸².

Geçici iş sözleşmeleri doğrudan kanunda düzenlenmemiş olmasına rağmen uygulamada belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalışanlar “geçici işçi” olarak adlandırılmaktadır. Aynı şekilde Yargıtay bir kararında da⁸³ “daimi işçi” deyimiyile belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışanları “geçici işçi” deyimiyile de belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanları kastetmiştir. Uygulamada ve bazı Yargıtay kararlarında belirtilen bu ayırım isabetli değildir. Çünkü böyle bir genelleme bizi her geçici işte belirli süreli iş sözleşmesinin olmasını, her belirli süreli iş sözleşmesinde de geçici iş ihtiyacının olmasını zorunlu kılan yanlış bir sonuca götürür.

Geçici işler, işçilerin tam gün veya kısmi süreyle çalıştırılması üzerine olabilir. Önemli olan, olağan iş akışına dayanmayan bir işgücü ihtiyacının ortaya çıkması ve bu ihtiyacın sınırlı bir süre için belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiyle karşılanmasıdır.

Son olarak geçici işte çalışan işçilerde iş mevzuatından, diğer işçiler gibi yararlanırlar ve ayrıca da diğer işçilerden ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça farklı işleme tabi tutulamazlar. Ayrıca da, geçici bir gereksinimi gidermek amacıyla yapılan sözleşmeler belirli süreli olabileceği gibi belirsiz süreli olarak da kurulabilir.

İşletmenin asıl faaliyeti çerçevesinde ortaya çıkan geçici işler, işletmeye ya da işyerinde çalışmakta olan işçilere bağlı olarak ortaya çıkabilir. Görüldüğü gibi, buradaki ayırım geçici bir gereksinmeyi gidermek için yapılan iş sözleşmesinin amacına yöneliktir.

A- İşletmenin Faaliyet Konusuna Giren Geçici İşler

a- İşçinin Geçici Yokluğu

İşyerinde geçici süreyle ek işgücüne duyulan ihtiyaç işyerinin asıl işçisinin örneğin hastalık, iş kazası, analık ve askerlik gibi nedenlerle belirli bir süreyle mevcut olmamasından kaynaklanabilir. Bu durumda işyerinin asıl işçisinin mevcut olmadığı dönemin geçici olması yerine alınacak işçi ile bu süreyle sınırlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını haklı kılar. Anılan nedenlerle işçiye yüklenemeyen bir geçici ifa imkansızlığı ortaya çıktığında ve ayrıca da dürüstlük kuralına göre işverenden katlanması beklenebilecek bir süre için haklı nedenle feshedilemeyeceği öngörüldüğünde iş sözleşmesi yasal olarak askıya alınmaktadır. İşveren bu askı süresiyle sınırlı olarak, diğer

⁸² Başterzi, s. 153

⁸³ Yarg. 9.H.D., T. 12.11.1996, 5436/6488, Tekstil İşveren Dergisi, Temmuz 1997, s. 13,14.

bir ifadeyle geçici ifa imkansızlığı son bulana kadar belirli süreli iş sözleşmesiyle başka bir işçi istihdam edebilir. Aynı şekilde, iş sözleşmesinin sözleşmesel olarak askıda kaldığı durumlarda da (örneğin işçinin ücretsiz izin alması) işveren, geçici olarak işe gelmeyen işçinin yerine belirli süreli iş sözleşmesiyle işçi çalıştırabilir. İşverenin bu durumda yeni bir işçi istihdam etmesi ve ya işyerinde çalışmakta olan aynı ehliyetteki diğer bir işçiyi görevlendirmesi onun yönetim hakkının gereğidir⁸⁴.

Eğer ki işveren, belirli bir işçiyi sürekli olarak aynı işyerinde iş sözleşmesi askıya alınan çeşitli işçilerin yerine belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştırıyorsa, her bir durum tek başına belirli süreli iş sözleşmesiyle işçi istihdamı için objektif haklı neden oluştursa da, bu şekilde işverenin belirli süreli iş sözleşmesiyle işçi istihdamı dürüstlük kuralına aykırı olur. Bu durumda aradaki sözleşmenin baştan beri belirsiz süreli olduğunun kabulü gerekir.

Yukarıda bahsettiğimiz geçici iş gücünün ortaya çıkmasında işverenin işçi istihdamı bireyseldir. Yoksa işveren, işçi topluluğunun kolektif iradesinin ürünü olan grev halinde, sözleşmeleri grev nedeniyle askıya alınan işçilerin yerine grev süresince belirli süreli iş sözleşmesiyle, işletmenin asıl faaliyeti kapsamında geçici iş gücü açığı olsa bile, işçi istihdam edemez. Fakat grev yasadışı ise, işveren grevci işçilerin yerine işçi istihdam edebilir⁸⁵.

Belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için objektif haklı neden kabul edilen işçiye bağlı durumlarda, iş sözleşmesinin, belirli süreli olduğu işin amacından anlaşılabilceği gibi, sürelendirilmenin bir takvim birimi belirtilerek yapılması da gerekebilir. Örneğin ücretli izin alan işçiyi ele alırsak, bu işçinin izin süresi bellidir veya askere giden işçiyi ele alırsak, askere giden işçinin askerlik süresi bellidir. Fakat hastalanan işçiyi ele alırsak, hastalanan işçinin hastalığının ne zaman sona ereceği bilinmeyebilir ve bu durumda da bir takvim birimi belirtilmesi gerekebilir⁸⁶.

b- İş Hacminde Geçici Artış

İşletmenin asıl faaliyeti çerçevesinde işletmeye ilişkin nedenler, ortaya çıkan geçici işgücü ihtiyacının belirli süreli iş sözleşmesi ile işçi istihdamını objektif olarak haklı kılabilmesi için, işletmenin normal iş hacmi dışında kalan bir üretim faaliyetini gerektiren, düzenli ve alışıldık olmayan arızı bir durumun ortaya çıkması gerekir.

⁸⁴ **Alpagut**, s. 98; **Başterzi**, s. 154

⁸⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz. **Başterzi**, s. 155, 156.

⁸⁶ **Alpagut**, s. 97; **Başterzi**, s. 156,157.

Dolayısıyla, işletmenin normal faaliyetine ilişkin yani normal faaliyet sınırları içinde kalan işler kural olarak geçici iş kavramı altında değerlendirilemez. Burada önemli olan işletmenin normal faaliyetinin diğer bir deyişle asıl faaliyetinin sınırlarının belirlenmesidir. Bu nedenle işverenlerin işgücü maliyetini azaltmak amacıyla işletmelerinde çalışan sayısını normal iş hacminin gerektirdiği sayının altına indirip, daimi işlerde belirli süreli iş sözleşmesiyle işçi istihdam etmeleri ve bunları geçiciymiş gibi aralıklarla değiştirip yenilemeleri, ne buradaki daimi işi geçici iş nede iş sözleşmesini belirli süreli iş sözleşmesi yapar⁸⁷.

Geçici iş gücüne duyulan ihtiyaç işletmenin faaliyetini sürdürdüğü faaliyete ilişkin olarak ortaya çıkarsa bu gerçekte bir fazla çalışma gereği biçimde belirir ve acil olarak yetiştirilmesi gereken siparişler, mevsim sonu satışları, özel üretim siparişleri bunlara örnek olarak da verilebilir. Örneklerden de anlaşılacağı gibi, işletmenin faaliyeti sürekli ancak işgücü ihtiyacı sürelidir. Ancak fazla çalışma gereğini, geçici iş olarak nitelendirip belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için objektif haklı neden olarak kabul edersek, işyerindeki daimi işlerin belirli süreli işçilerle ifasını zorlaştırmış oluruz. Bu nedenle işyerinde görülmekte olan işin geçici bir süreyle artışı, diğer bir deyişle fazla çalışma gereksiniminin belirli iş sözleşmesiyle yapılmasında objektif haklı neden oluşturması için bazı kriterler kabul edilmelidir. Öte yandan iş yoğunluğundaki genel belirsizlikte geçici iş kavramıyla adlandırılmamalıdır. Çünkü işletme rizikosuna ve ya girişimcinin rizikosuna dahil olan konjonktür dalgalanmalar, sadece iş piyasasındaki belirsizlik nedeniyle iş gücü ihtiyacının öngörülememesi söz konusu olduğu için geçici iş kavramıyla ifade edilemez. Zira iş piyasasındaki normal konjonktür dalgalanmalar ve işin azalıp çoğalması her işletme bakımından bir risk teşkil eder. Dolayısıyla işverenin salt bu nedenlerle geçici iş gücü ihtiyacını, belirli süreli iş sözleşmesiyle işçi istihdam ederek karşılaması objektif haklı neden olarak değerlendirilemez. Ancak, bu işgücü ihtiyacının, işletmenin normal işleyişine dahil olmaması, diğer bir deyişle öngörülememesi ve düzenli olarak mevcut olmaması hallerinde objektif haklı neden oluşturabilir⁸⁸.

Toplu iş sözleşmelerinde geçici işçi başlığı altında işyerinin tamiri, ayrılması, genel ve ya kısmi inşaat işleri, yeni makine ve teçhizatın montajı, olağanüstü üretim ve benzeri sebeplerle belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceğine ilişkin hükümler getirilmiştir. Bu tür hükümlerin ortak özelliği, bu işlerin doğası gereği belirli bir süreye

⁸⁷ Başterzi, s. 159; Alpagut(Mercek),s. 80

⁸⁸ Başterzi, s. 160,161

ilişkin olmaları ve işletmenin normal faaliyetine ve ya dahil olmamalarıdır. Diğer bir deyişle geçici iş olmalarıdır. Burada önemli olan işin geçici nitelik taşıması ve tarafların hukuki ilişkiyi bu geçici işin ifasına yönelik olarak kurmalarıdır. Ancak işçinin zincirleme sözleşmelerle işyerinin normal faaliyetine dahil işleri ifası, geçici iş değildir ve ya başlangıçta geçici olarak ortaya çıkmış olmasına rağmen sonradan sürekli tekrarlanarak daimi nitelik kazanmıştır. Bu da o işçiyle belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için objektif haklı neden oluşturmadığını gösterir⁸⁹.

Son olarak şunu söyleyebiliriz ki; belirli süreli iş sözleşmesiyle işgücü istihdam edildiğinde bu şekilde çalışanların iş güvencesi bulunmamakla birlikte, geçici de olsa istihdamda tutulmalarının istihdam edilebilirliklerini artırdığı ve genel anlamda istihdam güvencesi sağladığı ortadadır.

B- İşletme Konusundan Bağımsız Geçici İşler

İşletmenin sürekli olarak iş yapmadığı yabancı bir ülkeye mal ihraç etmesi durumunda, ihracat sözleşmelerinin ya da ilgili diğer belgelerin tercümesi için ihracat sözleşmelerinin ya da ilgili diğer belgelerin tercümesi için ihracat süresiyle sınırlı olarak belirli süreli iş sözleşmesiyle tercüman istihdam edilmesi; başka şekilde inşaat faaliyetleriyle uğraşmayan bir işletmenin kendi binalarının onarımı için yürüttüğü inşaat faaliyetlerinde inşaat süresiyle sınırlı olarak işçi istihdam etmesi; bilgisayar sistemleriyle ilgili olmayan bir işletmenin, bir bilgisayar sisteminin işletmede devreye sokulması amacıyla belirli süreli iş sözleşmesiyle bilgisayar sistemleri konusunda uzman kişileri istihdam etmesi gibi, nadiren yürütülen, açıkça tanımlanan ve devamlı nitelik taşımayan işler, işletmenin asıl faaliyet konusundan bağımsız olarak ortaya çıkan geçici işlerdir⁹⁰.

Belirtmek gerekir ki, işletme konusundan bağımsız geçici işler için belirli süreli iş sözleşmesiyle işçi istihdam edilebileceğine ilişkin bir yasal düzenleme 2001 tarihli ve 368 sayılı KHK ile çok daha esnek bir sisteme geçilmiştir⁹¹.

2- Mevsim ve Kampanya İşleri

Belirli süreli iş sözleşmesinin kurulmasında objektif neden altında değerlendirilmesi gereken bir durum da, mevsim ve kampanya işleridir. Diğer bir deyişle

⁸⁹ Alpagut, s. 99,100

⁹⁰ Başterzi, s.163

⁹¹ Başterzi, s. 164.

bu tür işler işletmedeki iş yoğunluğu ve buna bağlı olarak işgücü ihtiyacının sürekli biçimde artması hallerinden bir diğerini oluşturur.

Mevsim ve kampanya işlerine ilişkin ilk düzenleme 3008 sayılı İş Kanunu'nun 25.1.1950 tarihli ve 5518 sayılı kanunla değişik 2/B maddesiyle getirilmiştir. Yine aynı Kanunun işçi temsilcilerinin seçimine ilişkin 78/2 maddesinde de bir türden işyerleri ele alınmıştır. Eski 1475 sayılı İş Kanunu'nda ise 50/V, 24/IV maddelerinde ve 57. madde uyarınca çıkarılan yıllık ücretli izin yönetmeliğinin 9. maddesinde yer almaktaydı. Yürürlükte bulunan mevzuat da ise mevsim ve kampanya işlerine ilişkin hükümler 2.1.1924 tarih ve 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanunda yer almaktadır. Mevsim ve kampanya işleri şu anki 4857 sayılı İş Kanununda tanımlanmamış olmasına rağmen Yargıtay kararları ve öğreti ile şekillenmiştir. Öğretideki⁹² tanıma göre, mevsimlik işler esas itibariyle faaliyetin yılın belirli bir döneminde sürdürüldüğü ve ya tüm yıl boyunca çalışmakla birlikte yılın belirli dönemlerinde faaliyetin yaygınlaştığı işyerlerinde yapılan işlerdir. İşyerinde faaliyetin yılın belirli bir dönemiyle sınırlı sürdürüldüğü durumlarda, bu yılın belirli bir dönemiyle sınırlı işe alınan işçi mevsimlik işçi ve bu faaliyetin yılın belirli bir dönemiyle sınırlı sürdürüldüğü işyeri de mevsimlik işyeridir. Fakat her mevsimlik işçinin, çalıştığı işyerinin mevsimlik işyeri olması kural değildir. Zira, işçinin çalıştığı işyeri mevsimlik işyeri olmasa da bu işyerinde çalışan işçi mevsimlik işçidir. Her ne kadar işyerinde faaliyetin artması farklı nedenlere bağlı olmasa da bunun yılın belirli dönemlerinde periyodik olarak tekrarlanması mevsimlik işin karakteristik özelliğini oluşturur. Çeşitli neden olarak, hava şartlarını, satış ve üretim olanaklarını sayabiliriz. Kampanya işleri, öğretideki tanımına göre, görülen işin niteliği gereği yılda ancak birkaç ay çalışılan işyerinde görülen işlerdir. Kampanya işlerinde de faaliyetin hava şartları satış ve üretim olanakları nedeniyle yılın belirli bir döneminde ortaya çıkması mümkündür. Fakat aralarındaki fark yani kampanya ve mevsimlik işleri arasındaki fark, kural olarak mevsimlik işlerin görüldüğü işyerlerinde tüm yıl boyunca faaliyette bulunma mümkünken, kampanya işlerinde bu dönem dışında söz konusu işlerde faaliyet göstermek mümkün değildir. Kampanya işleri yoğun olarak tarım kesiminde görülür. Özellikle şeker ve konserve fabrikaları gibi işlerde ürünün çabucak toplanması zorunludur ve toplanan ürünlerin de derhal işlenmesi gerekir. Dolayısıyla kampanya işleri genelde kısa sürede yapıp bitirilmesi gereken işlerdendir. Belirtmek gerekir ki kampanya işletmelerinde, işletmenin varlığının sürdürülmesi için idari

⁹² Ulucan,s.71

faaliyetin yerine getirilmesi veya gelecek kampanya dönemi için hazırlıkların yapılması gibi nedenlerle daimi personel istihdamının bulunması esas itibariyle faaliyetin ortaya çıktığı dönemlerde çalışan işçilerin kampanya işçisi ve görülen işin kampanya işi olmasını etkilemez. Kısacası işin mevsim veya kampanya işi olup olmaması doğrudan görülen iş ve işyerinin niteliği ile ilgilidir⁹³.

Mevsim ve kampanya işleri, işyerinde geçici ve periyodik olmayan aralıklarla ortaya çıkan bir iş gereksinimini gidermek için yapılan geçici iş ilişkisinden farklıdır. Her ne kadar mevsim ve kampanya işleri de bir gereksinimi gidermek amacıyla da yapılsa da, düzenli ve periyodik olduğu için geçici işlerden farklıdır. Ayrıca bu tür işler arızı nitelik taşımayıp işyerinin normal çalışma düzenini oluşturur. Örneğin plajda çalışma yalnızca yazın gerçekleştiği için burada düzenli bir iş gücü gereksinimi mevcuttur. Buradaki sözleşmenin belirli süreli ve geçerli olduğu kabul edilebilir⁹⁴. Dolayısıyla geçici gereksinmeyi gidermek amacıyla yapılan sözleşmelerde kural olarak işgücü ihtiyacı ve artan iş yoğunluğu geçiciyken, mevsim ve kampanya işlerinde ise işin sona ermesi ve ya azalması geçicidir. Aynı zamanda mevsimlik iş sözleşmesi özünde çağrı üzerine çalışma tipindeki iş sözleşmesine benzemekle birlikte, mevsimlik iş sözleşmesinde işçinin çalışacağı dönemlerin belirli olması bu iki sözleşme arasındaki önemli farktır. Tuğla ve toprak sanayindeki işlerde, turizm işletmelerindeki işlerde, yapı ve yol işlerinde, kum ocaklarındaki işlerde, ekim, dikim, toplama ve tohumculuk işleri yapılan tarım işletmelerindeki işlerde, konservecilik işlerinde olduğu gibi işçinin bu işlerde çalışacağı dönem bellidir⁹⁵.

Mevsim ve kampanya işlerinde belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesiyle işçi çalıştırılabilir. Eğer işçi belirsiz süreli, iş sözleşmesiyle çalıştırılıyorsa, çalışmadığı dönemlerde işçinin iş görme borcu işverenin de ücret ödeme borcu ertelenir. Diğer bir deyişle sözleşme askı halindedir, bu nedenle gelecek mevsim ve kampanyanın başlangıcı ile her iki borç tekrar yürürlük kazanır. Dolayısıyla iş mevsimi ve kampanyası ile askı durumu ortadan kalkacağı için işbaşı yapmak isteyen işçiye iş verilmemesi o sözleşmenin feshi anlamına gelir⁹⁶.

⁹³ **Başterzi**, s. 164-168; **Alpagut**(Mercek), s. 80,81; **Alpagut**, s. 102-112

⁹⁴ **Süzek** (İş Hukuku), s. 208, 209.

⁹⁵ **Geçer**, s. 119.

⁹⁶ **Esener**, s. 135; **Yelekçi**, s. 224.

Mevsim ve kampanya işleri, nitelikleri gereği, belirli süreli iş sözleşmesi yapılması açısından objektif haklı neden oluştururlar⁹⁷.

Mevsim ve kampanya işi için yapılan sözleşmelerin birbirini takip eden mevsimlerde kampanyalarda belirli süreli iş sözleşmelerinin tekrarlanması zincirleme sözleşmeleri oluşturur ve bu uygulamada çok sık rastlanır bir durumdur. Buradaki belirli süreli iş sözleşmesinin tekrarlanması halinde sözleşme belirli süreli iş sözleşmesi olarak kalacak mı yoksa belirsiz süreli iş sözleşmesine dönecek mi konusu öğretide tartışmalıydı.

Bir görüşe göre⁹⁸, mevsimlik işlerde çalışan işçiler aynı işyerinde sonraki mevsimlerde de zincirleme olarak aynı koşullarda çalıştırılmaya devam ettirilmişse, işverenin sözleşme yapma hakkını kötüye kullandığı ileri sürülerek iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüştüğü kabul edilemez. Bu görüşe göre, bu işlerin niteliği iş sözleşmesinin belirli süreli yapılmasının ve yenilenmesinin objektif haklı nedenini oluşturur.

Diğer bir görüşe göre⁹⁹ ise, işin niteliğinin mevsimlik olması sözleşmenin ilk kez yapılması aşamasında da yenilenmesi aşamasında da objektif haklı neden oluşturması gerekir. Bu görüşe göre, iş sözleşmesinin belirsiz süreliye dönüştüğü kabul edilir. Örneğin iki yıllığına kiralanan bir tarlada hasat mevsiminde çalıştırılacak bir işçiyle iki yıllık belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği gibi, söz konusu işçi iki yıl boyunca iki yıl yenilenen belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılabilir. Söz konusu işyerinin kiracı işveren açısından kira süresiyle sınırlı olarak kurulmuş olması, mevsimlik olarak ardı ardına iki ayrı belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını diğer bir deyişle yenilenmesini de haklı kılar. Ancak kira süresinin uzaması, işin mevsimlik olması nedeniyle yapılan belirli süreli iş sözleşmesinin yenilenmesi içinde tek başına objektif haklı neden oluşturmaz.

⁹⁷ Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 87; Mevsimlik işlerde iş aslında belirsiz sürelidir. Güler (Legal), s. 43; Nitekim Yargıtay 22.02.2001 tarihli bir kararında “Mevsimlik işçiler genellikle iklim koşullarına bağlı olarak senenin belli aylarında çalışmayı ve diğer aylarında çalışmamayı gerektiren belirsiz süreli işlerdir” demiştir. Yarg. 9.H.D., 18588/13147, Sarper Süzek, Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001, Kamu-İş, Ankara, 2003. s. 17; Fakat Yargıtay 26.05.1997 kararında da “Altışar aylık sözleşmelerle birbirini takip eder şekilde uzun yıllardan beri çalışmış olan kişi mevsimlik yada kampanya işçisi olarak nitelendirilemez” demiştir. Yarg. 9.H.D., E. 1997/8075, K. 1997/10054, Günay, s. 362; Sümer (İş Hukuku Uygulamaları) s. 134

⁹⁸ Münir Ekonomi, “Türkiye’de işçinin Feshe Karşı Korunması Bakımından 158 Sayılı İLO Sözleşmesi ve Yeni Model Arayışı”, Almanya’da ve Türkiye’de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri, İstanbul, s. 87, Çelik, s. 199.

⁹⁹ Eyrenci (Türk İsviçre Hukuku), s. 72, 73; Süzek (İş Hukuku), s. 232.

Başka bir görüşe göre¹⁰⁰, mevsimlik çalışmanın yapıldığı bir işyerinde, mevsimi geldiğinde faaliyetin artması arızı nitelik taşıyor, bir başka deyişle düzenli aralıklarla her yıl tekrarlanıyorsa bu, işyerinin normal çalışma düzenini oluşturur. Bu görüşe göre, yapılan işin niteliği belirtilen şekilde süreliyse ve normal iş hacmine bağlı olarak mevsimlik işçi çalıştırılıyorsa işin mevsimlik olması iş sözleşmesinin belirli süreli yapılması için objektif haklı neden oluşturmaz. Bu tür normal iş hacmine dahil işlerde belirli süreli iş sözleşmesi yapılması halinde iş sözleşmesinin baştan itibaren belirsiz süreli olduğu kabul edilmelidir. Yine aynı görüşe göre, mevsimlik işlerin yapıldığı bir işyerinde işgücü ihtiyacının artması geçici nitelik taşıyorsa, yani mevsim süresince artan işgücü ihtiyacı geçiciyse, bu belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması için objektif haklı nedeni oluşturur.

Yargıtay'ın yerleşik içtihadına göre; zincirleme yapılan belirli süreli mevsimlik iş sözleşmelerinde her ne kadar görünüşte belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış olsa da gerçekte belirsiz süreli tek bir sözleşme mevcuttur. Yüksek mahkemeye göre bu, hakkın kötüye kullanılması sayıldığından mevsimlik işlerde çalışma döneminin bitimi ile iş sözleşmesi sona ermez. Ayrıca mevsim dışında kalan sürelerde iş sözleşmesinin askıda olduğu kabul edilir¹⁰¹.

Mevsimlik iş sözleşmesinin belirsiz süreli nitelik kazanması bakımından önemli olan nokta, işin sürekli olmasının, işçinin o işyerinin normal iş hacmi içinde istihdam edilmesinin yanında iş sözleşmesinin yenilenmekle işçi açısından da sürekli nitelik kazanmasıdır¹⁰².

V- Kanundan Kaynaklanan Belirli Süreli İş Sözleşmeleri

Bazı hallerde belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını zorunlu kılan ya da buna olanak tanıyan özel düzenlemeler mevcuttur. Burada taraflara sözleşme türünü seçmede bir serbestlik tanınmamıştır. Dolayısıyla hakkın kötüye kullanılmasından da söz edilemeyeceğinden sözleşmenin geçerliliği ayrıca bir objektif haklı nedenin bulunması şartına bağlı değildir. Nitekim bu ilişkilerde, belirli süreli iş sözleşmesi, birbirini takip

¹⁰⁰ **Alpagut** (Mercek), s. 80, 81.

¹⁰¹ Bkz. Yarg. 9.H.D., T. 14.06.2001, E. 2001/7874, K. 2001/10211, **Çil**, s. 145, 146. Yarg. 9.H.D., T. 17.11.1991, E. 1992/4407, K. 1992/12561, **Çil**, s. 150, 151.

¹⁰² **Başterzi**, mevsimlik iş sözleşmelerinin ilk kez belirli süreli olarak kayıtlansalar da, yenilendiklerinde belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşeceklerinin kabulünün, işsizlik sigortasına ilişkin mevzuatımıza daha uyumlu olacağını belirtmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Başterzi**, s. 167, 168.

eden birden fazla iş sözleşmesinden oluşsa bile, bunların objektif haklı nedenin yokluğu gerekçesiyle belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüştüğü iddia edilemeyecektir.

1- Özel Okul Yöneticileri ve Öğretmenleri ile Yapılan İş Sözleşmeleri

Yürürlükten kalkan 625 sayılı Kanun'un 32. maddesinde, özel öğretim yapan kurumlarda “çalışan müdür, diğer yönetici ve öğretmenler ile kurumların kurucuları ve ya kurucular temsilcisi arasında” yapılacak iş sözleşmesinin en az bir yıllık olabileceği hükme bağlanmıştı. Aynı maddenin 4. fıkrasında, süresi öğretim yılı içinde biten sözleşmeler öğretim yılı sonuna kadar kendiliğinden yenilenmiş sayılırdı. Bu düzenleme karşısında özel okul yönetici ve öğretmenleriyle süresi en az bir yıl olan belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasının zorunlu olduğu kabul edilmekle beraber bu şekilde yapılacak iş sözleşmeleri zincirleme iş sözleşmeleri niteliğini kazansa dahi, belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmeyeceği de bir gerçektir¹⁰³. Yargıtay'da bir kararında bunu şöyle belirtmişti: “625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Hakkındaki Kanun'un 32. maddesinde iş sözleşmesinin en az bir yıl süreli olmak kaydıyla yapılacağı öngörülmüştür. Dolayısıyla birer yıllık hizmet sözleşmelerinin yasa gereği yenilenmesi, bu tür sözleşmeleri, süresi belirsiz iş sözleşmesine dönüştürmez”¹⁰⁴.

Buradaki amaç, anılan okullarda öğretimin en az bir öğretim yılı aksamadan devam ettirilmesinin sağlanmasıydı. Ayrıca bu düzenlemeyle özel okul öğretmenleriyle öğretim yılıyla sınırlı mevsimlik iş sözleşmelerinin yapılması önlenmişti ve öğretmenlerin yaz aylarında da gelir güvencesine sahip olmaları sağlanmıştı.

Yürürlükten kalkan 625 sayılı Kanun'un 32. maddesinin 1. fıkrasına göre, Milli Eğitim Bakanlığınca uygun görülecek mazeretleri nedeniyle geçici bir süreyle okuldan ayrılmak zorunda kalan öğretmenlerin yerine istihdam edilecek öğretmenlerle bir yıldan kısa bir süre içinde iş sözleşmesi yapılabileceği hükme bağlanmıştı. İş sözleşmesinin askıya alınması nedeniyle işçilerin geçici yokluğu, bu işçilerin yerine belirli süreli iş sözleşmesiyle geçici işçi istihdamı objektif haklı neden oluşturduğu için böyle bir

¹⁰³ **Güler**(Legal), s. 47; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s.49; **Süzek**(İş Hukuku), s. 204; **Çelik**, s. 86; **Alpagut**, s. 113, 114; **Uzun**, s. 45.

¹⁰⁴ Yarg. 9.H.D., T. 17.2.2000, E. 1999/18875, K. 2000/1758; Yarg. 9.H.D., T. 2.07.2002, E. 2002/2972, K. 2002/11223, **Günay**, s. 358; Bu tür sözleşmelerde kıdem tazminatına hak kazanılıp kazanılmayacağı için Yargıtay 90'lı yılların başından itibaren bir ayrıma gitmişti. İrade beyanı sahibini dikkate alarak gittiği ayrıma göre, sürenin sonunda işverence sözleşmenin yenilenmemesi durumunda işçi, kıdem tazminatına hak kazanır. Yenilenmemeye ilişkin irade beyanı sahibi işçi ise, işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Gülsevil Alpagut**, Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2001, Kamu-İş, Ankara 2003, s. 91,92.

düzenleme olmasaydı dahi, geçerli mazeretleri nedeniyle iş sözleşmesi yasal ya da sözleşmesel olarak askıya alınan öğretmenlerin yerine belirli süreli iş sözleşmesiyle öğretmen istihdam edilebilirdi ¹⁰⁵.

625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Hakkındaki Kanun, 14.02.2007 tarihinde yürürlüğe giren 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanun'un 14. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır. 5580 sayılı Kanun'un "özlük hakları ve sorumlulukları" başlıklı 9. maddesine göre, kurumlarda çalışan yönetici, öğretmen uzman öğretici ve usta öğreticiler ile kurucu ve ya kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmesi, en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yönetmelikle belirtilen esaslara göre yazılı olarak yapılır. Mazeretleri nedeniyle kurumdan ayrılan öğretmen ve öğrencilerin yerine alınacak olanlar ile devredilen kurumların yönetici, öğretmen ve öğrencileri ile bir yıldan daha az bir süre içinde iş sözleşmesi yapabilirler. Dolayısıyla bu kanun ile getirilen yeni düzenleme, incelemiş olduğumuz konu yönünden bir değişiklik yaratmamıştır. Bu bağlamda 5580 sayılı Kanun'un 9. maddesine dayanılarak, kurumlarda çalışan yönetici öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile kurucu ve ya kurucu temsilcileri arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir.

2- Anonim Şirket Genel Müdürleri ile Yapılan İş Sözleşmeleri

Belirli süreli iş sözleşmesinin kanundan kaynaklandığı ikinci bir halde, anonim şirket müdürleriyle yapılan iş sözleşmeleridir. Türk Ticaret Kanunu'nun 314. maddesinde anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin en çok üç yıl süreyle seçilecekleri öngörüldükten sonra aynı kanunun 334. maddesinde aksine hüküm bulunmadığı takdirde müdürlerin, yönetim kurulu üyelerinin görev süresini aşan bir zaman için tayin edilemeyeceği hükme bağlanmıştır. Bu bağlamda, anonim şirket genel müdürleriyle şirket arasında, yönetim kurulunun görev süresi ile sınırlı olarak, belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için objektif haklı neden oluşturduğu için bunların birden çok kez uzatılması yani yenilenmesi de hakkın kötüye kullanılması oluşturmaz. Yargıtay da bir kararında ¹⁰⁶, "bir yıllık belirli süreli sözleşmelerle toplam üç yıl çalıştırılan anonim şirket genel müdürünün iş sözleşmesinin, anonim şirket genel müdürlerinin esas

¹⁰⁵ **Başterzi**, s. 173, 174; Alpagut'a göre, özellikle iş güvencesine ilişkin hükümlerin kabulünden sonra öğretimin aksamadan yürütülmesi gerekçesinin, artık bu işçilerle belirli süreli iş sözleşmesinin kurulması için yeterli olup olmadığı yeniden değerlendirilmelidir. Zira bu işçi grubunun hiçbir şekilde iş güvencesine ilişkin hükümlerden yararlanması mümkün olmamaktadır. Eğitimin aksamaması amaç ise, asgari süreli iş sözleşmesi ile yerine getirilebilir. **Alpagut** (Mercek), s. 84.

¹⁰⁶ Yarg. 9.H.D., T. 31.10.1989, 604/9302, YKD, Nisan , 1990, s. 553; Aynı yönde kararı için bkz. Yarg. 9.H.D., T. 26.05.1997, E. 1997/ 8075, K. 1997/10054, **Günay**, s. 362.

itibariyle süresi belirsiz sözleşmelerle çalıştırılmasına müsait olmadığı gerekçesiyle belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüştürülemeyeceği taraflar arasında sözü edilen bu sözleşmelerin süresi belirli sözleşmeler olarak kabulünün gerektiğini” belirtmiştir.

Belirtmek gerekir ki buradaki anonim şirket genel müdürleriyle, yönetim kurulunun görev süresiyle sınırlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılması Türk Ticaret Kanunu bağlamında bir zorunluluktur, yoksa İş Hukuku bakımından ise, sadece anonim şirket genel müdürleriyle belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını haklı kılar. Dolayısıyla anılan genel müdürlerle belirsiz süreli iş sözleşmesinin yapılabilmesi mümkündür. Nitekim anonim şirketle genel müdür arasındaki belirsiz süreli iş sözleşmesi feshedilmediği sürece devam eder, fakat üç yıllık sürenin bitiminde tekrar bu göreve getirilmedikleri takdirde genel müdürlük görevi sona erer¹⁰⁷.

Belirtilmesi gereken diğer bir halde, anonim şirkette belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan bir işçinin genel müdür olarak görevlendirilmesi durumunda iş sözleşmesinin belirsiz süreli kalmaya devam edip etmeyeceğidir. Kanımızca aynı şirket içinde iş ilişkisi devam ederken unvan değişikliği, yani işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışırken genel müdür olması, sözleşmenin şeklini değiştirmez, diğer bir deyişle bu durum sözleşmeyi belirli süreli hale getirmez. Şöyle ki, burada taraflar kendi iradeleriyle belirli süreli iş sözleşmesi kurana kadar sözleşme, belirsiz süreli kalmaya devam eder. Hatta, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan genel müdür, bu görevi sona erdiğinde de aynı şirkette belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışmaya devam edebilir. Zira, bu düzenleme, her yönetim kurulunun kendi istediği müdürle çalışmasını olanaklı kılmak amacıyla getirilmiştir¹⁰⁸.

3- Profesyonel Futbolcular ile Yapılan İş Sözleşmeleri

Belirli süreli iş sözleşmesinin kanundan kaynaklandığı üçüncü bir halde profesyonel futbolcular ile yapılan iş sözleşmeleridir¹⁰⁹.

Profesyonel futbolcuların yaptıkları işler bu mesleğin özellikleri nedeniyle farklılık gösterir. Daha önce profesyonel sporcularla yapılan iş sözleşmelerinden, mesleğin özellikleri nedeniyle yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri ana başlıklı

¹⁰⁷ Çelik, s. 86; Alpagut (Mercek), s. 84; Uzun, s. 45; Alpagut, s. 114-115.

¹⁰⁸ Başterzi, s. 175; Süzek (İş Hukuku), s. 204; Güler (legal), s. 47.

¹⁰⁹ Kanundan kaynaklanan belirli süreli iş sözleşmelerinin diğer bir türü olan ve çalışmamıza almadığımız “Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Maliye Bakanlığı Vizesine Tabi Çalışma” türü için bkz. Başterzi, s. 175-178.

bölümümüzün alt başlığı altında değinmiştik. Burada ise kısaca yasal olan nedeninden bahsedeceğiz. Yürürlükten kalkan Profesyonel Futbol Talimatına göre, profesyonel futbolcularla yapılacak iş sözleşmelerinin belirli süreli olması öngörülmişti. Daha sonra futbolcularla kulüpleri arasındaki çalışma ilişkileri 17.6.1992 tarihli ve 3813 sayılı Türkiye Futbol Federasyonu Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanun'un 30. maddesine ve ana statü hükümlerine dayalı olarak 14.05.2002 tarih ve 24755 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren Profesyonel Futbol ve Transfer Talimatı ile özel olarak düzenlenmiştir.

Profesyonel Futbol ve Transfer Talimatınının 17. maddesinde, talimatla tanımlanan (m. 4/d, 16/b) profesyonel futbolcu ile kulübü arasında federasyonca öngörülen yazılı tip sözleşmenin imzalanmasının zorunlu olduğu ve bu sözleşmenin süresinin en az bir, en çok beş yıl olabileceği belirtilmiştir. Ayrıca on sekiz yaşın altındaki futbolcularla imzalanacak iş sözleşmelerinin süresinin üç yıldan fazla olamayacağı da belirtilmiştir. Sözleşmenin bitiş tarihinin bir transfer dönemine gelmesi durumunda, sözleşme bu transfer döneminin başında sona ermiş sayılacağı da hükme bağlanmıştır.

Yukarıda belirtildiği gibi bu yasal düzenleme olmasaydı dahi, yapılan mesleğin özelliği profesyonel futbolcularla belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasında objektif haklı neden oluştururdu ¹¹⁰.

4- Yabancı İşçilerle Yapılan İş Sözleşmeleri

27.2.2003 tarihli ve 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanunla, yabancıların Türkiye'de nasıl ve hangi koşullarda çalışabilecekleri genel olarak düzenlenmiştir. Buna göre, yabancılara süreli çalışma izni, Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe belirli bir işyeri veya işletmede ve belirli bir meslekte çalışmak üzere en çok bir yıl geçerli olmak üzere verilir. İş piyasasının durumu, çalışma hayatındaki gelişmeler, istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür değişiklikleri, yabancının ikamet izninin, iş sözleşmesinin veya işin süresi gibi hususlar, söz konusu izin verilirken dikkate alınır. Bu izin süresi üç yıla kadar uzatılabilir. Fakat uzatılabilmesinin koşulu yabancı işçinin aynı işyeri ya da işletmede ve aynı meslekte çalışmasıdır. Bu üç yıllık çalışma izninin sonunda da, yabancı işçi aynı meslek fakat dilediği işverenin yanında çalışmaya devam ediyorsa çalışma izni altı yıla kadar uzatılabilir.

¹¹⁰ Alpagut, s. 91, 92; Başterzi, s. 172, 173.

Anlaşılacağı üzere, bu yasa hükmü verilen çalışma izni süresi ile sınırlı olmak üzere, yabancılarla belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için objektif haklı neden oluşturur.

Diğer yandan, yabancı uyruklu öğretim elemanlarıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına olanak tanıyan düzenleme ise, 2914 sayılı, YÖPK'nun 16. maddesine dayalı olarak, Bakanlar Kurulunca alınan, Yüksek Öğretim Kurumlarında Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanı Çalıştırılması Esaslarına ilişkin 1993 tarihli Kararda yer almaktadır. Yabancı uyruklu öğretim elemanlarının sözleşmeli olarak çalıştırılabilmesi için önce alacakları ücretin Yüksek Öğretim Kurumunca belirleneceği, İçişleri Bakanlığının olumlu görüşü alındıktan sonra ilgili üniversite rektörünce sözleşme imzalanacağı ve sözleşmenin vize için Maliye Bakanlığına gösterileceği Kararda belirtilmiştir. Yüksek Öğretim Kurulunun olumlu görüşü üzerine ilgili üniversite rektörlüğünce sözleşme yapılarak ve Maliye Bakanlığına bilgi verilerek sözleşmenin aynı koşullarda uzatılması mümkündür. Son olarak bu tür sözleşmenin süresi iki yılla sınırlı olup, Maliye Bakanlığının olumlu görüşü alınarak her defasında iki yıl olmak üzere uzatılabilirler ¹¹¹.

§ 3- BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ BENZERİ SÖZLEŞMELER

İş sözleşmelerinde süre kural olarak bulunur. Nitekim sürenin bulunup bulunmaması uygulanacak kuralları belirler. Öyle ki taraflar kendilerine tanınan bu özgürlüğü, kimi durumlarda hem belirli hem de belirsiz süreli sözleşmelerin özelliklerini taşıyan iş sözleşmeleri yaparak kullanmaktadırlar. Bunun sonucu olarak “belirli süreli iş sözleşmesi benzeri sözleşmeler” ortaya çıkmıştır.

I- Asgari Süreli İş Sözleşmeleri

“Yapılan iş sözleşmesi en az altı ay devam edecektir” gibi iş sözleşmesinin devam edeceği en az süre belirtilerek yapılan iş sözleşmelerine “asgari süreli iş sözleşmesi” denir. Bu sözleşme, söz konusu süre zarfında feshi ihbar hakkının bertaraf edildiği asgari bir süreyi içerdiği için en erken asgari sürenin sonunda ve yasal bildirim önerilerine uyulmak suretiyle feshedilebilir. Buradaki tarafların, asgari süreli iş sözleşmesini yapmalarındaki amacı, belirli bir süre feshi ihbar hakkını ortadan kaldırmalarıdır. Yoksa

¹¹¹ Başterzi, s. 178, 179.

sözleşmenin sona erme anını belirlemek değildir. Dolayısıyla bu tür bir hukuki ilişkide kararlaştırılan sürenin sonunda sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi söz konusu değildir. Asgari sürenin işlevi, sözleşmenin feshi ihbarla sona erdirileceği en erken tarihi belirlemek olduğu için, asgari sürenin sonunda gerçekleştirilebilecek fesih, feshi ihbara ilişkin hüküm ve sonuçlara (ihbar tazminatı, iş güvencesi hükümleri ve kıdem tazminatı) tabidir¹¹².

Belirli süreli iş sözleşmeleri, belirlenen sürenin sonunda kendiliğinden sonra erer. Dolayısıyla belirli süreli iş sözleşmelerindeki amaç sözleşmenin sona ereceği bir süre öngörmektir. Oysa ki asgari süreli iş sözleşmeleri belirli süreli iş sözleşmelerinin hukuki rejimine tabi olmayıp, bu tür bir hukuki ilişkide kararlaştırılan sürenin sonunda sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi söz konusu olmayacağı gibi buradaki amaç da sözleşmenin belirli bir süre boyunca devamını garanti altına almaktır. Görüldüğü gibi belirli süreli iş sözleşmelerinde korunması gereken menfaate, asgari süreli iş sözleşmelerinin gösterdiği özellik birbiriyle örtüşmemektedir. Ayrıca da asgari süreli iş sözleşmeleri, belirli süreli iş sözleşmesi olmadığı için belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabilmesi için gerekli olan koşullar burada aranmayacaktır. Çünkü belirli süreli iş sözleşmesinin objektif nedenlere bağlı kılınmasının nedeni, belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesinde feshe ilişkin koruyucu düzenlemelerin belirli süreli iş sözleşmesinde uygulanmamasıdır. Dolayısıyla asgari süreli iş sözleşmeleri, belirli süreli iş sözleşmesi olmadığından bu tür sözleşmelerin yapılmasında objektif neden aranması, konunun amacına da uygun değildir. Zira bu tür iş sözleşmeleri iş güvencesinden ve feshe bağlanan tazminatlardan yararlanmasına bir engel oluşturmaz. Hatta bu tür iş sözleşmelerinde tarafların haklı nedenle fesih hakları her zaman saklıdır¹¹³.

Asgari süreli iş sözleşmesinin yasadan kaynaklandığı zorunlu bir hale örnek Deniz İş Kanunu'nun 16. madde hükmünde yer almaktadır. Madde hükmüne göre, "süresi belirsiz hizmet akdi, 14. maddede yazılı durumlar dışında gemi adamının işe alınmasından itibaren altı ay geçmedikçe bozulamaz." Hükmümden de anlaşılacağı gibi gemi adamı ve işvereni arasında yapılan sözleşmenin ilk altı ayı içinde bildirimli feshi

¹¹² Uralçin, s. 21, Alpagut (Mercek), s. 75; Şükran Ertürk, Belirli/Belirsiz Süreli İş Akitlerinin Sona Ermesi ve Sonuçları Arasındaki Farklar, Prof. Dr. Mahmut Tevfik Birsnel'e Armağan (D.E.Ü.Yayı), İzmir, 2001, s. 97.

¹¹³ Alpagut(Mercek), s. 75,76

yasaklandığından, burada asgari süreli iş sözleşmesi söz konusudur ve bu sözleşme haklı nedenle feshedilebilir¹¹⁴.

Öğretide asgari süreli iş sözleşmelerinin belirli süreli iş sözleşmesi olamayacağı yönünde görüş birliği mevcuttur. Dolayısıyla asgari süreli iş sözleşmelerinin niteliği göz önünde tutulduğunda yapılan bu sözleşmenin belirlenen süreyi içine alacak şekilde baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu sonucuna varılacaktır¹¹⁵. Bunun sonucu olarak da belirsiz süreli iş sözleşmesine ilişkin hükümler uygulanacağından, bildirimli feshin yasak olduğu dönemde dahi belirli süreli iş sözleşmelerine uygulanacak hükümler uygulanamayacaktır. Bildirimli feshin yasaklandığı süre içerisinde belirli süreli iş sözleşmesine ilişkin hükümlerin uygulanacağı kabulü halinde, burada sonradan belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşen belirli süreli iş sözleşmesi söz konusu olacaktır ki bu da belirli süreli iş sözleşmesinin niteliğine uygun düşmeyecektir. Ayrıca bu tür sözleşmeler, asgari süre boyunca belirli süreli iş sözleşmesi sayıldığında ve bu süre içerisinde bir fesih gerçekleştiğinde bunun iş güvencesi hükümlerinden yararlanması mümkün olmadığı gibi bildirim sürelerine uyulması beklenmeyeceğinden ihbar tazminatı da söz konusu olamayacaktır. Fakat söz konusu sözleşmeyi belirsiz süreli iş sözleşmesi saydığımızda, bildirim sürelerine uyulması da aranacaktır. Sonuç olarak feshin ve ihbar örneklerinin işleyeceği an asgari sürenin bitim anıdır¹¹⁶.

Asgari süreli iş sözleşmelerinin sayıları ülkemizde gittikçe ihtiyaç nedeniyle artmaktadır. İşverenler, üst kademe yöneticiliğine aday gençleri, bütün masraflarını karşılayarak mesleki bilgilerini yüksek düzeye taşıyacak uzun süreli kurslara, yabancı ülke işletmelerinde staja göndermekte ve ya tezsiz yüksek lisans yaptırmaktadırlar. Bu amaçla taraflar arasındaki hukuki ilişkinin asgari bir süre içinde taraflarca süreli fesih ile

¹¹⁴ **Süzek** (İş Hukuku), s. 211; **Güler** (Legal), s. 33.

¹¹⁵ **Fevzi Şahlanan**, Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor Semineri, TİSK, İzmir, Temmuz 2003, **Alpagut**, s. 13; **Ekonomi**(Kavram, süre ve yenileme), s. 31; **Mollamahmutoglu**(Kamu-İş), s. 9; Kimi görüşlere ise de, asgari süreli iş sözleşmelerde, asgari sürenin sonuna kadar belirli süreli, bundan sonra ise belirsiz süreli iş sözleşmesinin tabi olduğu kurallar uygulanır. **Süzek**, s. 21; Bu görüşe göre “Örneğin tarafların beş yıl için yaptıkları iş sözleşmesi, belirli süreli niteliğini korumakla beraber, başka bir hüküm ile sözleşmenin ekonomik ve teknik sebepler dolayısıyla personel tensikati için dava önce de sona erdirilebileceği öngörülmüş olabilir. Tanınan bu fesih yetkisi objektif bir nitelik taşıyorsa sözleşme yine belirli süreli sayılmalıdır. **Esener**, s. 135; “Dolayısıyla Yargıtay’ın kararına konu olayda taraflar arasında asgari süreli hizmet sözleşmesinin bulunması varsayımında, süre sonunda ekonomik nedenle feshin kıdem tazminatına hak kazandırması yerinde olmakla birlikte, bu olasılıkta ihbar örneklerine uyulmaması durumunda işçi ihbar tazminatına hak kazanacaktır. **Alpagut**(Kıdem tazminatı), s. 90; Fesih hakkının ve kişilik haklarının özüne aykırılık oluşturmadığı, hakkın kötüye kullanılmasını oluşturmadığı ve İş Kanunu’nun 11. maddesinin 1. fıkrasında yer alan sınırlamaları dolanmak amacıyla kullanılmadığı sürece asgari süreli iş sözleşmeleri geçerli olarak kurulabilir, **Alpagut**(Mercek),s, 76; **Süzek**(İş hukuku), s. 211.

¹¹⁶ **Güler** (Legal), s. 34.

sona erdirilemeyeceğine dair anlaşmalar, bazen mevcut belirsiz süreli iş sözleşmesine yeni hükümler eklenerek bazense işçinin işe başladığı sırada bağımsız bir asgari süreli iş sözleşmeleri düzenlenerek gerçekleştirilmektedir¹¹⁷.

B- Azami Süreli İş Sözleşmeleri

“Bu iş sözleşmesi en son beş yıl sonra son bulacaktır” gibi bir ifadenin yer aldığı iş sözleşmeleri ise “azami süreli iş sözleşmeleri” olarak adlandırılır. Bunların belirli süreli mi yoksa belirsiz süreli mi sayılacağı tartışmalı olmakla birlikte öğretide azami süreli iş sözleşmelerinin karma nitelikli iş sözleşmeleri olduğu yönünde görüş birliğine varılmıştır¹¹⁸. Azami süreli iş sözleşmeleri tespit edilen azami tarihe kadar gelecek süre içerisinde taraflarca herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın gerek bildirimli, gerekse bildirimsiz fesih yoluyla sona erdirebilir. Bu özellik bu tür iş sözleşmelerin, belirli süreli iş sözleşmesinin de özelliğini taşıdığını ortaya koyar. Dolayısıyla hem belirsiz süreli iş sözleşmesi tipine, hem de belirli süreli iş sözleşmesi tipine yakın olduğu için öğretide karma nitelikli iş sözleşmesi olduğu belirtilmiştir. Bu bağlamda sözleşme kararlaştırılan sürede feshi ihbarla sona erdirilebilirken, sürenin sonunda kendiliğinden sona erecektir. Nitekim bu sürenin sonuna kadar hukuki ilişki belirsiz süreli iş sözleşmesine ilişkin hükümlere tabi iken, sürenin bitiminde belirli süreli iş sözleşmesi rejimine tabi olur¹¹⁹.

Azami süreli iş sözleşmesi, işçi veya işveren tarafından süreli fesih ve ya haklı sebeple derhal fesih yoluyla sona erdirilebilir. İş sözleşmesinin bu süre içerisinde 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinde anılan nedenlerden biri ile sona erdirilmesi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Fakat süresi içinde fesih hakkı kullanılmadığı takdirde, azami süreli sözleşme süresinin bitimiyle kendiliğinden sona erer. Bu durumda işçi kıdem tazminatından başka iş güvencesi hükümlerinden yararlanma imkanını da kaybeder. Ayrıca bu tür sözleşmeler tespit edilen süre içerisinde, belirsiz süreli iş

¹¹⁷ **Ekonomi** (Kavram, süre ve yenileme), s. 32.

¹¹⁸ Bir görüşe göre, azami süreli iş sözleşmelerinin (süre bitine dek önelli fesih olanağı mümkün bulunmakla birlikte) kararlaştırılan azami süre bittiğinde başkaca bir şeye gereksinim göstermeksizin sona ereceği dikkate alınca belirli süreli olma özelliğinin varlığından söz edilebilir. **Aykıgıt**, s. 458; Bir görüşe göre de belirsiz süreli sözleşmelerdir. Bu görüşe göre, eğer bu sözleşmeler belirli süreli sözleşmeler olarak kabul edildiğinde ve sona erdirildiği zaman işçi kıdem tazminatına hak kazanmayacaktır. Bir sözleşme öngörülen süreden önce her zaman feshedilebiliyorsa belirsiz süreli olur. Buradaki azami sürenin dikkate alınmaması azami sürenin belirli süreli bir sözleşmenin varlığı için yeterli kabul edilmemesi gerekir. **Mollamahmutoglu** (Kamu-İş), s. 9; Yine aynı görüşe göre, vadeden önce her zaman fesih mümkün olduğunda, belirsiz süreli iş sözleşmesinin doğasında bulunan bir haktan bahsedebiliriz ki, bu nedenle burada belirli süreli iş sözleşmesinden bahsedemeyiz. **Mollamahmutoglu**, s. 254.

¹¹⁹ **Alpagut**, s. 14; **Abdulaziz**, s. 22, **Güler**(Mercek), s. 34; **Süzek**(İş Hukuku), s. 210; **Mollamahmutoglu**, s. 254; **Alpagut** (Mercek), s. 76; **Süzek**, s. 21.

sözleşmesi niteliğine sahip olduğundan, bu süre içerisinde yapılacak fesihlerde ihbar önellerine uyulması gerekeceği gibi, işverence yapılacak fesihler için iş güvencesine ilişkin hükümlerde uygulama alanı bulacaktır. Öte yandan süre sonunda sözleşmesi kendiliğinden sona ereceği için belirli süreli iş sözleşmesinin varlığı içinde objektif haklı nedenlerin bulunması gerekir¹²⁰.

4857 sayılı Kanun'un 11. maddesinde belirli süreli iş sözleşmesi için objektif haklı nedenlerin aranması, asgari ve azami süreli iş sözleşmeleri yönünden bir tartışmaya yol açmıştır ki; bir görüşe göre, 4857 sayılı Kanunda taraflar objektif haklı bir neden olmaksızın sadece süre belirleyerek bir iş sözleşmesi yapamayacaklarına göre asgari ve azami süreli iş sözleşmeleri de yapılamayacaktır. Bu görüşe göre, bu tür sözleşmeler İş Kanunu kapsamı dışında kalan ve Borçlar Kanununa tabi olanlar için yapılabilecektir¹²¹. Diğer bir görüşe göre, iş sözleşmesinde taraflar asgari ve ya azami süreler belirleyebilirlerse de sürenin bu şekilde tespiti halinde iş sözleşmesi belirli süreli olarak değerlendirilemez. Bu görüşe göre, belirli süreli iş sözleşmesi, yapıldığı sırada açık ve kesin bir şekilde vade içeren bir sözleşmedir. Dolayısıyla, sözleşme, bir süre tespit edilmekle beraber temdidine ve ya feshine imkan veren şartlar içeriyorsa, kesin açık bir vadeden bahsedilemeyeceğinden belirli süreli olarak nitelenemeyecektir¹²².

Kanaatimizce, 4857 sayılı İş Kanunu hükümleriyle asgari ve azami süreli iş sözleşmelerinin yapılmasının engellendiği söylenemez. Biz de öğretilerdeki çoğunluğun görüşüne katılarak, asgari süreli iş sözleşmelerini belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak azami süreli iş sözleşmelerini de karma iş sözleşmesi olarak niteliyoruz. Hatta taraflar sözleşmede aralarındaki ilişkinin devamı için bir asgari süre yanında birde azami süre kararlaştırmaları da mümkündür. Örneğin, “bu sözleşme en az altı ay en fazla beş yıla kadar sürecektir” gibi. Burada bir taraftan asgari süre belirlenerek olağan fesih hakkının bertaraf edildiği, diğer taraftan azami süre belirlenerek azami sürenin sonunda feshe gerek kalmaksızın sözleşmenin kendiliğinden sona erdiği bir durum ortaya çıkmaktadır. Asgari süreden sonra, azami süreye kadar olan zaman içerisinde ise sözleşmenin olağan fesihle sona erdirilmesi mümkündür. Bir görüşe göre¹²³, bu tür birden çok belirli süre

¹²⁰ **Alpagut**(Kıdem tazminatı), s. 90; **Ekonomi**(Kavram, süre ve yenileme), s. 31, 32; **Ertürk**, s. 98; **Süzek**(İş Hukuku), s. 210; **Güler**(Legal), s. 36; **Alpagut**(Mercek), s. 76.

¹²¹ **Ekonomi** (Kavram, süre ve yenileme), s. 31.

¹²² **Mollamahmutoglu**, s. 254.

¹²³ **Akyiğit**, s. 458, 459.

içeren iş sözleşmelerine “çifte süreli iş sözleşmesi”, böyle süreye ise “çifte süre” adı verilmektedir ve bu tür sözleşmeler geçerli görülmektedir.

III- Bozucu Şarta Bağlanmış İş Sözleşmeleri

İş sözleşmesinin konusunu oluşturacak iş, niteliği itibariyle belirli bir sürede bitecek bir iştir. Fakat buradaki sürenin tespiti mutlaka belirli bir takvim birimi olarak kararlaştırılması gerekli değildir. Böyle bir durumda, işin niteliği itibariyle belirli olması yani taraflar işin bitişiyile birlikte sözleşmenin de sona ereceğine karar vermeleri halinde ve dolayısıyla objektif haklı nedenin varlığında, geçerli bir belirli süreli iş sözleşmesi söz konusudur. Dolayısıyla sözleşmenin sona ermesi, hukuki bir işlemin hukuki etkisinin bağlandığı, ileride gerçekleşip gerçekleşmeyeceği bilinmeyen olguya yani bir şarta bağlanması da mümkündür. Bu durumda bir olayın gerçekleşeceğinin bilinmesine karşın, ne zaman gerçekleşeceği bilinmiyorsa, bu hukuken şart olmakla birlikte, böyle bir kararlaştırmanın iş sözleşmesinde mümkün olup olmayacağı ortaya çıkmaktadır. Eğer ki bir sözleşmede, sözleşmenin bitmesi için öngörülen olgunun ne zaman gerçekleşeceği bilinmediğinde bu tür sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Çünkü belirli süreli iş sözleşmelerinde, belirli bir takvimin esas alınmayıp da belirli bir işin bitiş anı esas alındığında, tarafların objektif olarak işin bitiş anını tespit edebilmeleri aranmaktadır. Oysa burada, olayın ne zaman gerçekleşeceği de hiçbir şekilde bilinmediğinden, ayrıca sadece işin bitiş anı değil, her türlü olay dikkate alınacağından böyle bir belirleme mümkün olamayacaktır. Nitekim İş Hukukunun özelliklerini dikkate alarak bu tür bir belirlemeyi içeren sözleşmeyi tamamen geçersiz kılmakta hakkaniyete uygun olmayacağı için burada yalnızca kanuna aykırı olan hükmün kısmi butlanına karar verilmeli ve sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmelidir. Zira bu tür bir sözleşmede objektif nedenler bulunsa dahi ortada nitelik itibariyle belirli süreli iş sözleşmesi bulunmadığından geçerli bir belirli süreli iş sözleşmesinden söz edilemeyecektir¹²⁴.

Sözleşmenin bitiş anının bilinmemesi yanında, olayın kendisinin de gerçekleşip gerçekleşmeyeceğinin bilinmediği bir olguya yani bozucu şarta bağlanması halinde, böyle bir sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olarak nitelendirilemeyeceği İş Hukukumuzda kabul edilmiştir. Zira, bu tür sözleşmeleri yalnızca İş Kanunu anlamında objektif haklı nedenlerin yokluğu nedeniyle geçerli bir belirli süreli iş sözleşmesi

¹²⁴ Alpagut, s. 15,16

olmayacağı sonucu da çıkarılmamalıdır. Dolayısıyla bu tür sözleşmeleri tamamen batıl kabul etmek yerine, kısmi butlanın kabulü ile sözleşmeyi belirsiz süreli olarak geçerli bir sözleşme saymak daha yerinde olacaktır¹²⁵. Diğer bir deyişle; iş sözleşmesinin sona ermesinin bir bozucu şarta bağlanması, İş Kanununun işçiyi koruyucu emredici hükümlerine aykırı düşmekte, bu nedenle bozucu şart geçersiz ancak sözleşmenin belirsiz süreli olarak kabul edilmesi gerekir. Çünkü iş sözleşmesinin feshine ilişkin işçiyi koruma amacı taşıyan düzenlemeler kamu düzenine ilişkindir¹²⁶.

Belirtmek gerekir ki bozucu şart ve sürelendirme kavramları arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Her iki halde de sözleşmenin sona ermesi gelecekteki bir ana bağlanmışken, sürelendirme de bu an belirli ve ya belirlenebilir, bozucu şartta ise belirsizdir. Başka bir deyişle sürelendirme de, sürenin sonu belli veya öngörülebilirken bozucu şartta şartın gerçekleşip gerçekleşmeyeceği, dolayısıyla sözleşmenin sona erip ermeyeceği ve ya ne zaman sona ereceği belli değildir. Bu sebeple, sözleşmenin sona ermesi anına ilişkin hukuki açıklıktan yoksun bozucu şarta bağlı sözleşmelerin gerçek bir sürelendirmeyi ifade ettikleri söylenemez. Bu bağlamda, bozucu şarta bağlanan sözleşmelerde feshe ilişkin hükümlerin bertarafı tehlikesi ortaya çıkmaktadır ki örneğin gerçekte sözleşmenin olağanüstü feshi için yeterli olmayabilecek bir neden, olağanüstü fesih gibi sonuç doğurabilecektir¹²⁷.

Her ne kadar sözleşme serbestisi ilkesi gereğince iş sözleşmesinin bir bozucu şarta bağlı olarak yapılması Borçlar Hukuku kuralları çerçevesinde mümkün görülseyse de, bunun sürelendirmeye aynı işleve sahip olmadığı kanaatindeyiz. Dolayısıyla bozucu şartın iş sözleşmelerinde süre belirleme işlevine sahip olduğunu kabul edecek olursak bu sözleşmenin sona ereceği an hususunda işçi bakımından belirsizliği de beraberinde getireceğinden, belirli süreli iş sözleşmesi kavramına aykırı düşecektir. Aynı zamanda İş Hukukunun işçiyi koruyucu niteliği bozucu şarta bağlı sözleşmelerin geçerliliği konusunda bazı tereddütlere neden olmaktadır. Örneğin bu tereddütlerden biri sözleşmenin belirli süreli olarak kurulmasında sürenin bitimi diğeri ise belirsiz süreli iş sözleşmesinde fesih yoluyla sona erdirilmesidir. Sonuç olarak bozucu şarta bağlı bir

¹²⁵ Güler (Legal), s. 36, 37; Çil, s. 122; Tuncay(Yeni İş Yasası Sempozyumu), s. 130; Esener, s. 136; Ertürk, s. 97; Mollamahmutoglu, s. 252; Bir görüşe göre belirli süreli iş sözleşmesi sayılan bir diğer olgu, iş sözleşmesinin infisahi şarta bağlı biçimde yapılması halidir. Bu görüşe göre, bunun geçerliliği için şartın işverenin iradesine bırakılmaması gerekir. Akyiğit, s. 457.

¹²⁶ Uralçin, s. 25; Alpagut (Mercek), s. 77.

¹²⁷ Alpagut, s. 18.

sözleşmenin belirli süreli olduğu kabul edilmemekle birlikte bozucu şartın geçersiz ancak sözleşmenin belirsiz süreli olduğu kabul edilmelidir.

§ 4- BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNE DÖNÜŞMESİ

I- Genel Olarak

Mevzuatda, belirli süreli iş sözleşmesinin geçerliliğini koruyup koruyamayacağı önemli bir yer tutmaktadır. Özellikle 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesiyle birlikte, belirli süreli iş sözleşmesine özgü düzenlemeler daha fazla dikkate alınmıştır. Nitekim belirli süreli iş sözleşmesinin sadece şekline ilişkin bir düzenlemeyi barındıran 1475 sayılı İş Kanunu döneminde belirli süreli iş sözleşmesinin tanımı Borçlar Kanunu'nun 338. maddesinde yer almaktaydı.

Ülkemizde, eski kanun döneminde, belirli süreli iş sözleşmesi yapılması hakkının kötüye kullanıldığı gerekçesiyle belirsiz süreliye dönüşeceğine ilişkin esas, gerek doktrin ve gerekse Yargıtay uygulaması ile yer bulmuştu. Bazı durumlarda belirli süreli iş sözleşmesinin bir kere yapılması halinde dahi, belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşebilme ihtimali söz konusu olabileceği kabul edilmekle birlikte, bazı durumlarda da zincirleme yapıldığı takdirde belirsiz süreliye dönüşebileceği kabul edilmekteydi. 4857 sayılı İş Kanununda ise 1475 sayılı İş Kanunundan farklı olarak, belirli süreli iş sözleşmesinin ilk defa yapılmasında da objektif nedenlerin varlığını aradığından, hakkın kötüye kullanılması olgusunun varlığını aramadan, objektif neden yokluğunda sözleşmenin belirsiz süreliye dönüşeceğini hükme bağlamıştır. Dolayısıyla belirli süreli iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmesi, yeni yasa ile birlikte yeni bir boyut kazanmıştır¹²⁸.

II- Bir Defa Yapılan Sözleşmenin Belirsiz Süreliye Dönüşmesi

4857 sayılı İş Kanunu Taslağında Yargıtay uygulaması ile kabul edilen esaslara yer verilmişken, TBMM görüşmeleri esnasında, Yargıtay tarafından kabul edilen esastan daha da ileri gidilerek, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasında da objektif nedenin varlığı yasağa konulmuştur. Böylelikle objektif neden olmadan yapılan belirli süreli iş

¹²⁸ Güler, s. 548; Güler (Legal), s. 47.

sözleşmesinin bir kez yapılmış olmasına bakılmaksızın belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılacağı belirtilmiştir¹²⁹.

Yeni kanun ile getirilen bu düzenleme, 1475 sayılı İş Kanunu dönemindeki belirli süreli iş sözleşmesinin ilk yapıldığı anda da hakkın kötüye kullanılması olgusunun gerçekleşebileceği yönündeki uygulamada ve öğretide kabul edilen bu esastan farklı bir hükümdür. Nitekim hakkın kötüye kullanılması olgusu, işverenin “kötü niyetli” olarak işçinin bir takım haklarından yoksun kalması için belirli süreli iş sözleşmesi yapması halinde gerçekleşmiş olacaktır. Belirtmek gerekir ki ilk baştan itibaren objektif nedenlerin varlığının aranmasında, artık işverenin kötü niyetli olup olmadığına bakılmayacak ve hatta iyi niyetli olsa bile, objektif nedenlerin bulunmadığı durumda, yapılan sözleşme belirsiz süreli kabul edilecektir. Başka bir deyişle objektif nedenlerin bulunmaması ile birlikte, sözleşme yapıldığında bu sözleşme, belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak objektif nedenlerin bulunması halinde ise belirli süreli olarak kabul edilecektir.

Yargıtay da belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasını haklı kılan durumların varlığında birbirini izleyen sözleşmelerin belirli süreli olduğuna karar vermiştir¹³⁰.

Bir görüşe göre, objektif nedenlerin bulunması ile birlikte yapılan bütün belirli süreli iş sözleşmelerinin mutlak şekilde geçerli olacağını söylemek de mümkün değildir. Bu görüşe göre, objektif nedenlerin gerektirdiği süreyi en fazla %40-%50 aşan sürenin belirlendiği sözleşmeler geçerli bir belirli süreli iş sözleşmesidir demek mümkün değildir¹³¹. Kanaatimizce objektif nedenlerden birinin bulunması halinde yapılan belirli süreli iş sözleşmesini geçerli saymamız gerekir. Nitekim Kanun Koyucu bunu İş Kanunu'nun 11. maddesinde açıkça belirtmektedir. Dolayısıyla sözleşmede objektif neden bulunduğu sürece sözleşme belirli süreli olma özelliği korur ve objektif koşulun ortadan kalkmasıyla

¹²⁹ Akyiğit, s. 456; Günay, s. 352; Aytekin, s. 104; Güler, s. 548, Uçum, s. 35; Cevdet İlhan Günay, İş Hukuku Yeni İş Yasaları, 2. Bası, Ankara, 2004, s. 301; Baştırzi, s. 132; Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 86.

¹³⁰ Yarg. 9.H.D., T. 16. 01. 2004, E. 18185, K. 28256, Osman Güven Çankaya, Cevdet İlhan Günay, Seracettin Göktaş, Türk-İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara, 2005, s. 333, 334.

¹³¹ Her şeyden önce somut olayın özelliklerine bakarak, gerçekten de aşkın sürenin tespiti “objektif” olarak geçerli görülüyorsa artık bu sözleşmelerin geçerli bir belirli süreli iş sözleşmesi olduğunun kabulü gerektirir. Örneğin objektif nedenin gerektirdiği iki yıla karşın sözleşme üç yıl yapılmışsa ve somut olayda bunu haklı gösterecek bir neden bulunmuyorsa, bu aşkınlık sözleşmeyi belirsiz süreliye dönüştürecektir. Aynı görüşe göre, bu şekildeki aşkın süreli belirli süreli iş sözleşmelerinde, belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmesi baştan itibaren kabul edilmelidir, yoksa objektif nedenin gerektirdiği süre boyunca belirli süreli, bundan sonraki aşan kısımdan sonra belirsiz dönüşeceğinin kabulü mümkün değildir. Zira, objektif nedenin gerektirdiği süre boyunca belirli süreli, bundan sonraki aşan kısımdan sonra belirsiz dönüşeceğinin kabulü halinde, işçi bir takım haklardan (örneğin, ihbar tazminatı ve iş güvencesinden) yararlanamayacaktır. Dolayısıyla tarafların hiçbir şekilde üzerinde anlaşmadıkları objektif nedenin gerektirdiği süreyi belirli süreli iş sözleşmesinin geçerliliğinde de dikkate almak mümkün olmayacaktır. Sonuç olarak, aşkın süreli belirli süreli iş sözleşmeleri baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmelidir. Güler (Legal), s. 48, 49.

sözleşme belirli süreli olma özelliğini kaybeder. Diğer bir deyişle objektif koşulun ortadan kalkmasıyla belirli süreli iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmesi, belirli süreli iş sözleşmesi tanımındaki objektif koşul ifadesinin doğal sonucudur.

III- Zincirleme İş Sözleşmelerinin Belirsiz Süreliye Dönüşmesi

4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinin 2. fıkrasına göre, “Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça birden fazla üst üste yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir”. Belirtmek gerekir ki, sözleşmenin ilk kez yapılmasında objektif neden arayan bir sistemde, ardı ardına yapılmasında da objektif nedeni araması, olması gereken bir durumdur. Diğer bir deyişle kanunda bu hüküm bulunmasaydı dahi durum değişmeyecekti. Fakat TBMM’de 1. fıkra da değişiklik yapılırken 2. fıkranın kaldırılması yoluna gidilmemiş olması her iki fıkra arasında kavram kargaşasına neden olmuştur. İş Kanununun ayrıca esaslı nedeni tanımlamamış olmasından yola çıkarak bu kavramın objektif nedenden başka bir şeyi ifade ettiğini söylemek mümkün değildir. Dolayısıyla, bir kez yapılan iş sözleşmesi ile zincirleme yapılan iş sözleşmeleri için farklı objektif nedenlerin aranmasının mantıki bir yönü yoktur. Ayrıca belirli süreli iş sözleşmesi bir kez yapılırken dahi objektif nedenin varlığı arandığına göre, birden fazla yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinde de aynı nedenlerin aranacağı açıktır¹³².

Buradaki bu iki kavram Yargıtay kararlarında “haklı neden” olarak ifade edilmektedir. Yargıtay kararlarında haklı bir nedenin bulunması halinde hukuka uygun olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceğine işaret etmiştir¹³³.

Sözleşmenin üst üste yapılabilmesi için bulunması gereken objektif neden, ilk sözleşmenin kurulmasındaki neden olabileceği gibi, farklı bir nedende olabilir. Diğer bir deyişle, zincirleme iş sözleşmelerinin belirli süreli niteliğini korumaları için, her birinde aranan objektif nedenlerin aynı olması şart değildir. Yeni bir sözleşme yapıldığında objektif neden baştaki nedenle aynı olabilir. Örneğin, analık iznine çıkan işçinin yerine işe alınan işçiyle çalışma yasakları süresince on iki haftalık belirli süreli iş sözleşmesinin

¹³² **Süzek** (İş Hukuku), s. 206; **Uralçin**, s. 19; **Eyrenci**, s. 27; Bir görüşe göre, bu iki kavram arasında bir fark olduğu, söz konusu terimlerin farklı anlam ve amaç taşıdıkları açıktır. **Taşkent**, s. 55. Bu nedenle 11. maddenin 1. fıkrasında sayılan nedenleri birer örnek olarak görmek gerekir. **Mollamahmutoglu**, s. 264; **Sümer**, s. 40; **Eyrenci** (İşveren Dergisi), s. 5.

¹³³ Yarg. 9.H.D., T. 18. 01. 2001, 14609/453; Yarg. 9.H.D., T. 10. 9. 2001, 14588/13116, **Süzek**(Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi), s. 16, 17.

kurulması, fakat kadın işçinin daha sonra beş aylık ücretsiz izin alması dolayısıyla işçiyle yeni bir iş sözleşmesi yapılmasında, bir inşaat işinin tamamlanması için on aylık bir süre ile işe alınan işçinin inşaatın bitmemesi nedeniyle işçiyle yeni bir sözleşme yapılmasında olduğu gibi. Diğer yandan yeni bir sözleşme yapıldığında objektif neden baştaki nedenle farklı olabilir. Dolayısıyla sözleşmenin ilk yapıldığı anda bulunan objektif nedenin devamı gerekmeyip, yeni bir objektif nedenin varlığı halinde de sözleşmeler belirli süreli niteliğini koruyacaktır. Örneğin işçinin ani olarak ortaya çıkan siparişi karşılamak amacıyla belirli süreli iş sözleşmesi ile işe alınması ancak bunu takiben yıllık ücretli izne çıkan işçinin işinde çalışmak amacıyla işçiyle yeni bir sözleşme yapılması durumunda olduğu gibi. Sonuç olarak bu şekilde yapılacak zincirleme iş sözleşmelerinde objektif neden farklı olsa da her iki sözleşmenin de belirli süreli iş sözleşmesi niteliğinde bir değişiklik olmayacaktır ¹³⁴.

İş Kanunu'nun 11. maddesinin 2. fıkrasına göre, “belirli süreli iş sözleşmesi esaslı bir neden olmadıkça birden fazla üst üste yapılamaz”. Buradaki “birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamama” deyiminin ne anlama geldiği pek de netlik taşımadığı için tartışmaya neden olmuştur. Çünkü “birden fazla üst üste (zincirleme) yapılmasının” bir defa üst üste yapılabilmeye imkan tanıyıp ikinci kez zincirlemeye set çekmek istiyormuş gibi algılanabilmeye müsait bir kavramdır. Zira, bu, belirli süreli olarak yapılan iş sözleşmesinin bitimini takiben yeni bir belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği, ancak bunun üstünde ikinci bir belirli süreli iş sözleşmesi yapılamayacağı şeklinde yorumlanmamalıdır. Çünkü böyle bir yorum, belirli süreli iş sözleşmesinin ancak esaslı neden halinde zincirleme yapılabileceği hükmüyle çelişir. Nitekim belirli süreli bir iş sözleşmesi yapıldıktan sonra aynı nitelikte bir ve/veya birden fazla peş peşe sözleşme yapılabilmesi için esaslı bir neden bulunmalıdır¹³⁵. Aksi yönde düşünecek olursak zincirleme nedeniyle belirsiz süreliye dönüşüm için ortada en az üç tane belirli süreli sözleşmenin bulunması gerekir. Öyle ki bunlardan ilki, belirli süreli iş sözleşmesidir; diğer ikisi de ardı ardına yapılan belirli süreli sözleşmelerdir. Dolayısıyla böyle algılandığında, bu algı bizi 1475 sayılı İş Kanunu dönemindeki Yargıtay kararlarına götürür. 1475 sayılı İş Kanunu döneminde Yargıtay, zincirleme iş sözleşmelerinin belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılmasında belirli sayıda tekrar edilmesi koşulunu aramaktaydı. Buna göre, sadece bir defa yenilenmesinde, sözleşmeye belirli süreli olma

¹³⁴ Uzun, s. 46; Alpagut(Mercek), s. 86; Güler(Legal), s. 53.

¹³⁵ Mollamahmutoglu, s. 299.

niteliğini kaybettirmeyeceği, fakat ikinci tekrarında ise objektif nedenin bulunmadığı hallerde sözleşmenin belirsiz süreliye dönüşeceği kabul edilmekteydi¹³⁶.

Tartıştığımız konuyla ilgili olarak hem Bilim Komisyonunun ilgili madde gerekçesinde ve hem de Hükümet Tasarısının ilgili madde gerekçesinde “ülkemizde uzun yıllardan beri, gerek yargı kararlarında ve gerek doktrinde esaslı bir neden olmadıkça belirli süreli sözleşmenin ikincisinin yapılmasıyla zincirleme akitlerinin meydana geldiği görüşü benimsendiği için, bu görüş kanuna da aynen alınmıştır. Buna göre, belirli süreli iş sözleşmesi ikincisinin yapılmasıyla belirsiz süreliye dönüşerek işçi bu tür sözleşmenin koşullarından ve bu arada feshe karşı korumaya ilişkin kanun hükümlerinden yararlanacaktır” denilmektedir¹³⁷. Bu ise, belirli süreli iş sözleşmesinin (esaslı bir neden yoksa) bir defa yenilenmesi durumunda (yani ikinci belirli sözleşme yapılırca) baştan beri bir tek belirsiz süreli sözleşmenin varlığının kabulünü gerektirir. Yani yeni kanun ile birlikte zincirleme iş sözleşmelerinin belirsiz süreliye dönüşmesi için belli bir tekrar sayısı aranmamaktadır. Daha önemlisi bir defaya özgü belirli süreli iş sözleşmesi içinde objektif neden arandığına göre, birden fazla yapılması halinde öncelikle aranması gerektiği ve ayrıca bu görüşün İş Kanunu’nun 11/1 ve 11/2 hükümlerini mantıki ve uyum ilkesine göre yorumu ile uyumlu hale getirdiği de söylenmelidir. Sonuç olarak ister bir defa için yapılan ister birden fazla olarak meydana getirilsin objektif nedene dayanmayan sözleşmeler belirsiz süreli sayılacaktır. Diğer yandan, ilk sözleşme objektif nedene dayansa dahi ikinci ya da daha sonraki sözleşmelerin yapılmasında objektif neden bulunmuyorsa, sözleşme baştan itibaren belirsiz süreli sayılacaktır. Ayrıca iş hukukunda, açıklık içermeyen hükümlerin (işverence daha zayıf konumda olan) işçi lehine

¹³⁶ Yarg. 9.H.D., T. 27. 02. 2003, 1523/2559; Yarg. 9.H.D., T. 29. 01. 2004, E. 2003/2091, K. 2004/1480, Legal, Temmuz Ağustos Eylül, S. 3, 2004, s. 1054; Yarg 9.H.D., T. 27. 02. 2003, 1523/2559, **Ercan Akyiğit**, Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku, Güncellenmiş 3. Bası, Ankara, 2003, s. 114, dipnot, 70; **Kılıçoğlu**’na göre belirli süreli bir sözleşmenin ilk yapılışında objektif koşullar, işin amacı ve niteliği gibi ölçütlere gidilmemeli, hatta belirli süreli bir sözleşme ilk defa yapılmış ise sorun olmamalıdır. Bu görüşe göre belirli süreli iş sözleşmesinin ikincisinin yapılması ya da susma ile uzaması durumunda başlangıçtan itibaren sözleşme belirsiz süreli kabul edilmelidir. Dolayısıyla böyle bir çözüm uygulamada rahatlık sağlar, **Kılıçoğlu**, s. 63, 64. Aynı görüşe sahip **Çil**’e göre, belirli süreli iş sözleşmesinin iki veya daha fazla sayıda yenilenmesi halinde belirsiz süreli hale dönüşeceği Yargıtay tarafından kabul edilmekteydi. 4857 sayılı İş Kanunundaki bu düzenleme ise, bu uygulamanın yasal bir zemine oturtulmasıdır. Yine bu görüşe göre, her ne kadar Yargıtay kararlarında “akdin belirli süreli hale” dönüşeceği ibaresi geçmekteyse de, bunun anlamı, esaslı neden olmaksızın birden fazla sayıda yenilenmesi halinde iş sözleşmesinin baştan itibaren belirsiz süreli olduğudur. **Çil**, s.

¹³⁷ **Uçun/Çakmakçı**, s. 42; **TİSK Yayınları**, s. 113; **Oktar/Akınbingöl**, s. 42; **Remzi Özmen**, İş Kanunu ve İlgili Mevzuat, Ankara 2004, s. 41.

yorumlanması ilkesini de göz önüne alırsak, bu yorumun haklı olduğunun kabulü gerekir

138

Birbirini aynen bir zincirin halkaları gibi takip eden iş sözleşmelerine zincirleme iş sözleşmeleri adı verilir. Fakat ilişkinin salt fesihle hukuken sona erdirilmeyip fiilen de çalışmanın sona erdirildiği durumlarda somut olayın şartları incelenerek zincirleme iş sözleşmelerinin varlığı da kabul edilebilir. Çünkü zincirleme sözleşmeler salt ardı ardına kurulan ve ya yenilenen belirli süreli iş sözleşmeleri değildir. Dolayısıyla sözleşmeler arasındaki fasılının zinciri kesmeyecek, yani hukuki ilişkinin bütünlüğünü bozmayacak uzunlukta olması durumunda da zincirleme sözleşmelerin varlığı kabul edilebilir. Nitekim bir sözleşmenin bitimi ile diğer bir sözleşmenin başlangıcı arasındaki sürenin uzunluğu, yapılan işin niteliği gibi hususlar değerlendirilerek özellikle sözleşmeler arasındaki fasılının kısa olması durumunda tüm bu sözleşmelerin bir zincirin halkalarını oluşturup oluşturmaması bakımından değerlendirildiğinde, dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağı belirleyicidir. Örneğin işverenin sırf zincirleme dışına çıkmak için birkaç gün ara vermesi ya da akitleri bir hafta veya on gün sonra yaparak zincir dışına çıktığını ileri sürmesi mümkün değildir. Çünkü işveren objektif neden olmadan belirli süreli iş sözleşmesi biter bitmez yenisini yapması halinde doğacak olan sonucu engellemek için araya fasıla koymuştur. Yargıtay'a göre iç içe geçmiş iki belirli süreli iş sözleşmeleri ve altı – yedi aylık fasıllarla yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri zincirleme olarak kabul edilemez¹³⁹. Ama sözleşmelerin yöneldiği iş mevsim/kampanya işiyse, her mevsim ve ya kampanya döneminde işçiyle yeniden sözleşme yapılması halinde, iki sözleşme arasındaki süre altı-yedi ayı aşsa bile bunları zincirleme sözleşmeler olarak kabul etmek daha uygun olur. Gerçekten de aralıklı şekilde ortaya çıkan geçici işler dolayısıyla yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri objektif nedene dayalı olarak kabul edilirler. Fakat normal şartlarda sözleşmeler arasına objektif olarak tespit edilebilen belirli bir süre girmişse artık zincirleme iş sözleşmesinden bahsedilemeyecektir. Çünkü zincirleme iş sözleşmelerinden söz edebilmek için, ortada

¹³⁸ **Süzek** (İş Hukuku), s. 205; **Uçum/Çakmakçı**, s. 46; **Ekonomi** (Kavram, süre ve yenileme), s. 30; **Akyiğit**, s. 465; **Çelik**, s. 84; **Güler** (Legal), s. 50; **Güven ve Aydın**, s. 57; **Sümer** (İş Hukuku Uygulamaları),s. 59. **Mehmet Uçum**, Yeni İş Kanunu seminer Notları (Legal), 1. Baskı, 2003, s. 35.

¹³⁹ Yarg. 9.H.D., T. 7. 2. 2001, E. 2000/8506, K. 2001/1592, İşveren Dergisi, Ekim 2001, s. 15; Yarg. 9.H.D., T. 25. 06. 2002, E. 2002/4168, K. 2002/19717, **Günay**, s. 355; Diğer bir kararına göre ise zincirleme olarak birer aylık iş sözleşmeleri belirsiz süreli olarak kabul edilmelidir. Yarg. 9.H.D., T. 25. 09. 1996, E. 1996/6555, K. 1996/17986, **Günay**, s. 363; “Zincirleme sözleşme” kavramı eski Kanun zamanında yapılan uygulamalarda belirli süreli sözleşmelerin kötüye kullanılması karşısında getirilen bir kavramdı.Yeni kanunda “birden fazla üst üste” yapılan sözleşmeler zincirleme sözleşme olarak tanımlanmıştır. **Kılıçoğlu**, s. 64.

gerçekten birden çok ayrı ayrı sözleşmeler bulunmalı ve bunlar arasında birbirinin devamı (aynı zincirin halkaları) olduğu sonucuna götürebilecek bir bağlantı olmalıdır. Nitekim uygulamada çıktı-girdi diye anılan haller gibi gerçekte sözleşme bütünlüğünün bozulmadığı durumlarda birbirinden ayrı sözleşmeler değil, bir tek sözleşmeden söz edilir¹⁴⁰.

Belirli aralıklarla veya hiç ara vermeden birden çok belirli süreli sözleşme yapılması halinde zincirleme iş sözleşmelerinin meydana geleceğine yukarıda değinmiştik. Fakat bu durumda işçinin defalarca tekrarlanan belirli süreli sözleşmelerle yıllarca çalışmasına rağmen sözleşmeleri süre bitimiyle sona erdiğinden dolayı işçi ihbar/kıdem tazminatı gibi kimi işçilik haklarından yoksun kalacağı için yasa koyucu belirli süreli sözleşmelerin zincirleme yapılmasına sınır getirmiştir. Uygulamada ardı ardına yapılan belirli süreli zincirleme iş sözleşmeleri Yargıtay tarafından da “hakkın kötüye kullanılması” sayılmakta (MK.m.2); bu gibi durumlarda belirli süreli sözleşmelerin belirsiz süreli iş sözleşmelerine dönüştüğü kabul edilmektedir. Böylelikle ardı ardına yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin “belirsiz süreli iş sözleşmesine” dönüştüğü kabul edildiğinden işçinin ihbar öneli veya bu önelere ait ücreti ve kıdem tazminatı gibi hakları da korunmuş olacaktır. Fakat aynı zamanda işçinin de zincirleme yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin feshinde, belirsiz süreli sözleşmede olduğu gibi ihbar önelerine uygun davranması gerekir¹⁴¹.

Yeni İş Kanunu, uygulamayı ve Yargıtay kararlarını da dikkate alarak “esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri süreli olma özelliğini korurlar” diyerek özel bir hüküm getirmiştir. Bu hükümlerden hareketle süresi belirli tüm iş sözleşmelerinin ardı ardına yapılmasında mutlak kötüye kullanma niyetinin var olduğunu söylemek mümkün değildir. Çünkü sosyal ve ekonomik bakımdan objektif haklı nedenlerin varlığı halinde, belirli süreli iş sözleşmelerinin hukuka uygun ve geçerli sayılması gerekir. Örneğin mevsimlik iş sözleşmesinin açıkça yazılı olarak kararlaştırılması halinde, dört yıl ardı ardına yapılmış olsa da geçerli sayılır ve işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz. Önemli olan belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasını haklı kılan bir nedenin bulunmasıdır. Aksi halde, sadece ardı ardına yapılan iş sözleşmeleri için değil, aynı

¹⁴⁰ **Ekonomi**(Kavram, süre ve yenileme), s. 31; **Akyiğit**, s. 463; **Güler**(Legal), s. 52; **Alpagut**(Kıdem Tazminatı), s. 92;**Ekonomi**(Yargıç Utkan Araslı'ya Armağan), s. 35.

¹⁴¹ Yargıtay'ın 18.04.2002 tarihinde verdiği bir kararına göre, zincirleme belirli süreli iş sözleşmeleri, belirsiz süreli tek bir iş sözleşmesi oluşturduğundan işverence haklı olmaksızın feshin de ihbar tazminatı gerekir. Yarg. 9.H.D., E. 2001/20510, K. 2002/6426, **Günay**, s. 357.

zamanda bir defaya özgü olmak üzere yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri içinde kötüye kullanma söz konusu olacaktır. Gerçekten her hak kötüye kullanılabileninden bir kez yapılan belirli süreli iş sözleşmesi de işçiyi bazı haklardan yoksun bırakmak amacını taşıyorsa sözleşme yapma hakkının kötüye kullanılması sayılır ve belirsiz süreli iş sözleşmesinin hukuki sonuçlarına tabi olur. Ayrıca karşılaşılan bir somut olayda defalarca zincirleme yoluyla belirli süreli sözleşme yapımını haklı kılan bir nedenin bulunup bulunmadığı, o somut olayın örneğin söz konusu işin durumu ve özellikleri ile işçinin işyerindeki konumu gibi koşulları da dikkate alınarak belirlenir¹⁴².

Bir görüşe göre, sözleşmenin baştan itibaren belirsiz süreli sayılmasına ilişkin düzenleme yerinde olmakla birlikte, bazı durumlarda işçi için olumsuz sonuç verebilir. Bu görüşe göre baştan itibaren belirsiz süreli sayılma sonucu işveren, ikinci ve ya daha sonraki iş sözleşmesini sürenin bitimini beklemeksizin, iş güvencesinin kapsamında olmayan işçiler bakımından neden göstermeksizin, iş güvencesinin kapsamındaki işçiler bakımından ise geçerli nedenler bulunmak kaydıyla feshedebilecektir. Aynı görüşe göre, düzenleme isabetli ve sisteme uygun olmakla birlikte, burada özellikle kanunun belirli süreli iş sözleşmelerine süre açısından bir üst sınır öngörülmemesi üzerine bir takım sorunların doğabilmesi muhtemeldir. Örneğin, iş yoğunluğunun artması ve geçici iş gücü ihtiyacının bulunması söz konusu olmakla birlikte, süreli yeni siparişler gelmesi ve işçinin ardı ardına artık geçicilik niteliğini ortadan kaldıracak bir süre ile işyerinde çalışması, yeni işçinin izinli bir işçinin yerine belirli süreli iş sözleşmesi ile işe alınması daha sonra hasta bir işçinin yerine geçirilmesi ile çalıştırılması vb. durumlarda kesintisiz toplam çalışmanın yıllar boyu sürmesi durumlarında olduğu gibi. İş Kanununda buna ilişkin bir sınırlama bulunmamakla birlikte verilen örneklerde artık işçinin işletmenin sürekli işgücü ihtiyacını karşıladığının açık olduğu durumlarda yargı kararı ile sözleşme baştan itibaren belirsiz süreli kabul etmek gerekir¹⁴³.

¹⁴² Yargıtay'ın bir kararına göre, iş yerinde üst düzey yönetici olan davacının sözleşmenin belirli süreli olması işin gereğinden ve niteliğinden kaynaklanmakta olduğundan zincirlemede yapılsa süresi belirsiz dönüşmez". Yarg. 9.H.D., T. 05.02.1997, E. 1996/19252, K. 1997/1919, **Günay**, s. 362; Örneğin Türk Tabipler Birliği Mevzuatına göre çalışma onayı her yıl şubat ayı sonuna kadar yenilenmesi gereken işyeri hekiminin, nitelikli bir işçi olup esaslı bir neden bulunduğundan birden fazla yapılan iş sözleşmesi belirli süreli olma niyetini korur.Buna karşılık kamuda vizeli olarak çalıştırılan işçilerin sözleşmeleri,yenilenme halinde belirsiz süreli sözleşmeye dönüşürler. **Mollamahmutoğlu**, s. 264; **Akyiğit**, s. 467, 468; **Demir**, s. 94, 95; **Çelik**, s. 84, 85; **Demircioğlu**, s. 40; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 50; **Güler**, s. 551; **İncirlioğlu**, s. 71,72; **Aktay/Arıcı/Kaplan**, s. 86; **Özdener/Özsoy**, s. 29; **Süzek**(İş Hukuku), s. 205, **Süzek**, s. 20; **Sümer** (İş Hukuku Uygulamaları), s. 58, 59.

¹⁴³ **Alpagut**(Mercek), s. 86; **Uralçin**, s. 19; Ayrıca belirli süreli iş sözleşmesinde sürenin kısaltılması ve uzatılması için bkz. **Güler** (Legal), s. 51.

Son olarak belirtmek gerekir ki, belirli süreli iş sözleşmesinin kurulması kanun gereği ise, bunu izleyen zincirleme sözleşmeler belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmezler, belirli süreli kalmaya devam ederler. Örneğin Yargıtay kararlarında da isabetle karara bağlandığı gibi özel okul öğretmenleri ile kanun nedeniyle belirli süreli iş sözleşmesi kurulması gerektiğinden bu sözleşmeler zincirleme yapılmaları halinde dahi belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılmazlar. Aynı şekilde belirli süreli iş sözleşmesinin kanunen yapılamadığı hallerde de bu tür sözleşmelerin zincirleme olarak yapılmaları da mümkün değildir.

§ 5- BELİRLİ/BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNE DAYANARAK ÇALIŞAN İŞÇİLER ARASINDA AYRIM YASAĞI

I- Genel Olarak

İş sözleşmeleri, belli kriterlere göre bir takım ayrımlara tabi tutabilir. Bunlardan bir tanesi de sözleşmenin süresi esas alınarak yapılmış olan belirli süreli-belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımıdır. Fakat her şeyden önce şunu önemle belirtmek gerekir ki, sürekli ve süreksiz iş sözleşmeleri ile belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerini birbirine karıştırmamak gerekir. İş Kanunu'nun 10. maddesinin 1. fıkrasına göre “nitelikleri bakımından en çok 30 iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir”. Bu ayrım önemini sürekli ve süreksiz iş sözleşmelerine uygulanacak farklı kanun hükümlerinde kendini gösterir. Şöyle ki; “sürekli” işlerdeki iş sözleşmelerine İş Kanunu hükümleri uygulandığı halde, “süreksiz” işlerde yapılan iş sözleşmelerine genellikle Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır. Nitekim iş sözleşmesinin “sürekli veya süreksiz” olup olmamasını tarafların iradeleri değil, “işin niteliği” belirler. Fakat iş sözleşmesinin “belirli veya belirsiz” süreli olup olmamasını hem işin niteliği hem taraf iradeleri belirleyebilmektedir. Bununla birlikte niteliği bakımından en çok 30 işgünü sürececek bir işi konu edinen iş sözleşmeleri kural olarak belirli sürelidir. Fakat bu nitelikte işler için sürekli iş sözleşmeleri ile işçi istihdamı da hukuken mümkündür¹⁴⁴.

İş sözleşmelerinin belirli ya da belirsiz süreli yapılabileceği 4857 sayılı İş Kanunu'nun 9. maddesinin 2. fıkrasında açıkça düzenlenmiş bulunmaktadır. Fakat iş sözleşmeleri, iş ilişkisinin sürekli bir ilişki olması nedeniyle kural olarak belirsiz sürelidir. Dolayısıyla kanununun 11. maddesinden de buna uygun olarak “İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır” hükmüne yer

¹⁴⁴ Demir, s. 93; Mollamahmutoglu, s. 267; Akşit, s. 54.

verilerek taraflar arasında bir sürenin kararlaştırılmamış olması halinde sözleşmenin belirsiz süreli olduğu kabul edilmiştir. Başka bir deyişle süre belirtilmeden yazılı ya da sözlü olarak yapılmış bir iş sözleşmesi kural olarak belirsiz süreli sayılır. Nitekim Yargıtay'a göre de işçi görünüşte belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılmış ise de, taraflar arasında kararlaştırılan iş sözleşmesinin muhtevasına ve yapılan işin özelliğine göre sözleşmenin belirsiz olduğu kabul edilmelidir¹⁴⁵.

Kanunda da açıkça belirtildiği gibi objektif unsur olan işin niteliği, yani işin fiilen yapıldığı değil, mahiyeti bakımından devam edeceği sürenin ayrımda esas alındığıdır¹⁴⁶.

Doktrinde iş sözleşmesinin belirli mi belirsiz mi olduğu konusunda tereddüt olduğunda, sözleşmenin belirsiz süreli olduğu kabul edilir. Çünkü İş Hukukunda asıl olan belirsiz süreli iş sözleşmesinin varlığıdır. Belirsiz süreli iş sözleşmesinin sona ermesine bağlanan hukuki sonuçlar işçinin daha çok lehine olduğu için de belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması istisnadır. Bu itibarla belirli süreli iş sözleşmesinin varlığını ileri süren taraf bunu ispatla yükümlüdür¹⁴⁷.

İş Hukukunda belirsiz süreli iş sözleşmelerinin kural ve yaygın olması, süresi belirli iş sözleşmesi yapılmasını engellemez. Dolayısıyla iş sözleşmesinin belirli bir iş ya da belirli bir süre için yapılmasını gerektiren durumlar vardır ve olacaktır da. Bu konuda tarafların serbestliği, yani sözleşmeyi diledikleri türde yapabilmeleri amaca uygun olduğu ölçüde geçerlidir. Diğer bir deyişle taraflar bu serbestiyi sözleşmeyi belirli süreli olarak meydana getirme amacına uygun ve objektif nedenlerin varlığı halinde kullanılabirler. Eski 1475 sayılı İş Kanunu zamanında sözleşmeyi diledikleri türde yapabilmeleri serbestisinin sınırlarını düzenleyici başka bir kural bulunmadığı takdirde dürüstlük kuralını uygulanıyordu. Bu nedenle sözleşmenin belirli bir süreye bağlanması

¹⁴⁵ Yarg. 9.H.D., T. 10. 3. 1998, E. 1997/20294, K. 1998/3771; **Arslan**, s. 1047.

¹⁴⁶ Yargıtay son yıllarda ağırlık kazanan kararları ile sözleşmenin belirli olup olmadığının tespitinde işçinin niteliği esas alınarak, nitelikli işçinin belirli süreli, niteliksiz işçinin belirsiz süreli sözleşmeyle çalışacağı yolunda bir ayırım ortaya çıkarmıştır. Yargıtay buna göre, iş sözleşmesinin belirli mi yoksa belirsiz süreli mi olduğunun tespitinde işçinin niteliği esas alınarak, işçi nitelikli değilse, süresi belirli iş sözleşmesi düzenlenmesini gerektirecek bir neden olmadığı sonucuna varmaktadır. Yarg. 9.H.D., T. 2. 8. 1998, E. 1998/17980, K. 1998/19251, **Çil**, s.147; Bu kararın eleştirisi için bkz. **Murat Ergin**, Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, Kamu İşletmeleri Sendikası, Ankara, 2006, s. 7; Bu konudaki **Kılıçoğlu**'nun görüşüne göre, işin niteliği ve amacı öncelik taşımalıdır. **Kılıçoğlu**, s. 63.

¹⁴⁷ **Esenler**, s. 134; **Uralçin**, s. 15; **Süzek**, s. 19.

işçinin haklarını engellemek amacı taşıyorsa, bu takdirde tarafların anlaşmalarına itibar edilmez; belirli süreli sözleşmenin belirsiz bir süre için yapılmış olduğu varsayılır¹⁴⁸.

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi arasındaki en önemli fark, onların sona ermeleri sırasında doğurdukları hüküm ve sonuçlarda kendisini gösterir. Belirli süreli iş sözleşmesi sürenin sonunda kendiliğinden sona erdiğinden, kural olarak herhangi bir ihbar ve kötüniyet ve kıdem tazminatı ödenmesi sonucunu doğurmaz. Fakat belirsiz süreli iş sözleşmesi kural olarak önceden ihbar önellerine uygun haber vermek ve ya bu sürelerle ait ücretin peşin ödenmesi (4857 s. İş K. m. 17) ve koşulları gerçekleşmişse kıdem tazminatı (1475 s. İş K. m. 14) ödenmek suretiyle feshedilebilir. Görülmektedir ki, belirsiz süreli iş sözleşmesi, bu sözleşmenin feshine bağlanan hukuki sonuçlardan ve iş güvencesine ilişkin hükümlerden (İş K. m. 18-21) yararlanabilmeye olanak tanınmaları nedeniyle işçinin daha lehinedir. Dolayısıyla işçiye feshe karşı iş güvencesi getiren İş Kanunu hükümleri belirli süreli iş sözleşmesine uygulanamaz (İş K. m. 18). Belirli süreli iş sözleşmesi, sürenin sona ermesine kadar işçi işini haklı bir neden olmadan bildirimli fesih yolu ile kaybetmemesi nedeniyle işçi için bir güvence sağlamakta ise de sürenin dolması ile sözleşme kendiliğinden sona erdiğinden bu güvence etkisini yitirmektedir. Diğer yandan ise, belirli süreli iş sözleşmesi işverene, sürenin dolmasından sonra sözleşmeyi yenilemek zorunda olmadığından, iş güvencesi koşullarına uymak zorunda kalmadan veya bu kapsamda değil ise bildirim süresine uymak ve koşulları varsa kıdem tazminatı ödemek zorunda kalmaksızın iş ilişkisini sona erdirme olanağı sağlamaktadır¹⁴⁹.

Belirtmek gerekir ki, belirli süreli iş sözleşmesinin feshi ihbar ile sona ereceğinin kararlaştırılması halinde sözleşme belirsiz süreli kabul edilmelidir. Çünkü feshi ihbar belirli süreli iş sözleşmesinin niteliğine uymamaktadır. Feshi ihbar belirsiz süreli iş sözleşmelerine özgüdür. Bu nedenle, taraflar sözleşmede fesih hakkını kendilerinde saklı tutuyorlarsa, yapılan sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olduğunu söylemek mümkün değildir. Dolayısıyla bu tür yapılan sözleşme belirsiz sürelidir.

¹⁴⁸ **Narmanlıoğlu**, s. 182; Yargıtay'ın bir kararına göre "çalışma hayatında asıl olan belirsiz süreli iş sözleşmelerine tanıdığı haklardan kaçınmak için yaptığı sözleşme görünüşte belirli süreli olup, yapılan işin özelliği ve niteliği itibarıyla gerçekte belirsiz süreli bir sözleşmedir". Yarg. 9.H.D., T. 10. 04. 1995, E. 1995/11476, K. 1995/12308, **Günay**, s. 377.

¹⁴⁹ **Demir**, s. 95, **Süzek** (İş hukuku), s. 200; **Günay**, s. 366; **Demircioğlu**, s. 38; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 45; **Alpagut** (Kıdem Tazminatı), s. 93; **Arslan**, s. 1046.

II- Ayrımın Sınırları

4857 sayılı İş Kanununun belirli ve belirsiz iş sözleşmeleri açısından meydana gelebilecek ve özellikle işçinin aleyhine sonuçlar doğurabilecek eşitsizliklerin önlenmesi için bir takım hükümler getirilmiştir. Bu hükümler ile, genel hükümlerden farklı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını kurallara bağlamaktan ziyade, işçiyi korumak amacıyla salt belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış olması nedeni ile işçinin farklı muameleye tabi tutulmasının önüne geçilmek istenmiştir. Başka bir deyişle, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin sosyal ve ekonomik yönden daha fazla korundukları bilinen bir gerçek olduğu için bu hükümlerle belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin de daha iyi şartlarda istihdamının gerçekleştirilmesi sağlanacaktır¹⁵⁰.

“Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayırımının sınırları” başlığını taşıyan İş Kanunu’nun 12. maddesi bu iki sözleşme türü arasında haklı bir nedenin bulunması dışında, herhangi bir eşitsizliğin gerçekleştirilemeyeceğini düzenlemektedir. Başka bir deyişle işveren ancak meşru ve haklı bir neden varsa bu farklılığı yaratabilir. Fakat işverenin amacı, işçiyi koruyucu hükümlerden kaçırarak ise kanun, işverenin bu amacını korumayacaktır. Şöyle ki İş Kanunu’nun 12. maddesinin 1. fıkrasına göre “belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz”. Ancak böyle bir ayırımı haklı kılacak bir neden varsa işçi bu farklılığa karşı çıkamayacak ve bu farklılıktan kendisinin de yararlanmasını isteyemeyecektir¹⁵¹.

İş Kanunu’nun 12. maddesinin 2. fıkrası işyerinde ilk defa belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmaya başlayanları da kapsadığına kuşku yoktur. Esasen bu işverenin işçilere karşı “eşit işlem yapma” borcunun da bir gereğidir (İş K. m. 5/2). İş Kanunu’nun 5. maddesinin 2. fıkrası, işverenin esaslı nedenler olmadıkça belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapılamayacağını belirtmiş ve buna aykırılığa uygulanacak cezai yaptırımını saptamıştır. Burada öngörülen ayırım yasağı iş sözleşmesinin koşullarının tespitinde ve işverenin yönetim hakkına giren konularda

¹⁵⁰ Gerekeçde Avrupa Birliği Konseyinin 99/70 sayılı Yönergesinde yürürlüğe konulan sosyal tarafların çerçeve anlaşmasının esaslarına atıfta bulunulmuştur. Bunun için bkz. TİSK yayınları, s. 115; **Uçum / Çakmakçı**, s. 43; Mali Çözüm Dergisi, s. 18.

¹⁵¹ **Uralçin**, s. 30-33; **Uzun**, s. 47; Yargıtay görevde belirsiz süreli iş sözleşmesi işçinin istifası suretiyle sona erdiğinden işçi 4857 sayılı İş Kanununun iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz. Yarg. 9.H.D., T. 16. 09. 2003, E. 2003/15650, K. 2003/14623, Çimento İşveren Dergisi, Mart 2004, s. 48.

sözleşme serbestisinin ve işverenin yönetim hakkının sınırlarını oluşturur. Dolayısıyla işveren işçinin çalışacağı işin ve işyerinin tespitinde, ücret, yıllık izin, mazeret izinleri, ara dinlemeler gibi somut çalışma koşulları, kapı kontrolü, sigara içme yasağı gibi işyeri düzenine ilişkin hususlarda da belirli ve belirsiz süreli işçilere farklı uygulama yapamayacaktır. Ayrımı haklı kılan nedenler ise, salt iş sözleşmesinin belirli süreli olması dışında, objektif olarak farklı uygulamayı gerekli ve ya adil kılan nedenlerdir. Bu ise, işçinin niteliklerinden ve ya işin özelliklerinden kaynaklanan nedenler olabilir¹⁵².

Diğer yandan belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye bir zaman dilimine göre bölünebilir bir hak sağlanmışsa, aynı şekilde belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçiye de çalıştığı süreyle orantılı olarak bu hak sağlanacaktır. Bu hak öncelikle ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler bakımından öngörülmüştür. Dolayısıyla aynı ve benzer işte çalışan işçilere yapılacak saat başı ve ya günlük ücret bakımından diploma, tecrübe gibi ayrımı haklı kılan objektif nedenler bulunmadıkça farklı bir ücret ödenmesi mümkün değildir. Örneğin aylık ücret ödenmesinde o ay içinde on beş gün süre ile çalışan işçiye yapılacak ödemenin otuz günlük çalışmaya orantılı olarak ödemesi gerekir, diğer bir yandan örneğin yiyecek yardımı olarak üç ay için, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye yüz elli lira ödeme yapılmakta ise bir buçuk aylık belirli süreli sözleşme ile çalışan işçiye yetmiş beş lira ödeme yapılacaktır. Nitekim işçi aynı orantı dikkate alınmadan ödenecek ücrete itiraz edebilecek ve aradaki farkı isteyebilecektir. Ancak burada bölünebilir menfaatlerin olması önemlidir. Yoksa ortada bölünemeyen bir menfaat varsa örneğin o anda orada çalışan işçilere verilen bir ikramiye söz konusuysa ve belirli süreyle çalışan işçi de o anda orada çalışmıyorsa, bu işçi verilen bu ikramiyeyi talep edemeyecektir. Çünkü burada ayrımı haklı kılan bir neden vardır.

Kanununun 12. maddesinin 2. fıkrasının 2. bendine göre, “herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem aralığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulamasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır”. Böylelikle kıdem hesaplanmasında da bir ayırım yapılamayacağı hükme bağlanmıştır. Fakat hangi durumlarda farklı kıdem uygulanmasını haklı gösterecek bir nedenin ortaya çıktığını belirlemek önemlidir. Örneğin işyerinde bir yıl ve daha fazla çalışan işçilere kullanılacak yıllık ücretli izin işyeri uygulamasıyla yasal

¹⁵² Yelekçi, s. 89; İncirlioğlu, s. 74, 75.

süreden üç gün fazla olarak kullanılıyorsa bu haktan belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi de yararlanabilecektir.

Bütün bu konularda belirli süreli sözleşmeyle çalışan işçiye haksız ayırım yapıp yapılmayacağını belirlerken, “emsal işçinin” ölçüt alınması gerekir. İş Kanunu’nun 12. maddesinin son fıkrasına göre, “emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir”. Dolayısıyla emsal işçiyi öncelikle belirli süreli sözleşmeyle çalıştırılan işçinin çalıştığı işyerinde aramamız gerekir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, bu işkolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı ve ya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi emsal kabul edilir. Burada önemli olan husus, bulunacak emsal işçinin kendisine yapılan işlemin haklı olup olmadığı araştırılan belirli süreli çalışan işçiyle aynı iş kolunda çalışması gereğidir. Aksi halde, başka iş kolundaki işçi emsal kabul edilmez. Ayrıca, bu her iki işyerinin şartları itibariyle birbirine uygun olması da aranır. Emsal işçinin tespitinde, öncelikle işçinin tecrübesi, yeterliliği, bilgi düzeyi, bazı işlerde cinsiyeti vb. önem kazanmıştır. Aynı işkolundaki emsal işçinin belirlenmesinde de, öncelikle işyerinin finansal durumu, sipariş miktarları, işçi sayısı, sendikalaşma, toplu iş sözleşmesinin varlığı gibi ölçütlerle karşılaştırılmasının yapılması önemlidir¹⁵³.

III- Yasağa Aykırı Davranışın Sonuçları

Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan bir işçiye belirsiz süreli sözleşmeyle çalışan emsal işçi karşısında haksız bir ayırım yapıldığında işveren haksız ayırım yasağını ihlal etmiş sayılır. 4857 sayılı İş Kanunu tarafından getirilen en önemli yenilik genel bir eşitlik hükmüne aykırılık halinde yaptırım getirmesidir. Buna göre, aleyhine eşitsizlik yapılan işçi, mahrum kaldığı haklarının yanında, ayrıca “ayrımcılık tazminatı” olarak adlandırılan dört aylık ücret tutarında bir tazminatı da işverenden talep edebilecektir¹⁵⁴. Bu tazminatın hesabında işçinin asıl ücreti dikkate alınacaktır. Ayrıca yoksun kalınan hakların istenebileceği kuralı, bu tazminatın işçinin uğradığı eşitsizlik nedeniyle uğradığı

¹⁵³ **Akyiğit**, s. 476; **Güler** (Legal), s. 58; **Oktar/Akınbıngöl**, s. 45; Bir görüşe göre “her ne kadar emsal işçi tanımı yapılırken yasada” aynı işte belirsiz iş sözleşmesiyle çalışan” ölçütü var ise de bu nitelikte bir emsal işçi bulunmanın yasal hükümler karşısında olanağı yok gibidir. Çünkü eğer aynı nitelikte bir işi, hem belirsiz süreli hem belirli süreli iş sözleşmesiyle yaptırmak mümkün olursa o zaman yasanın belirli süreli iş sözleşmesine ilişkin koyduğu ölçütlerin hiçbir anlamı kalmaz. Bu nedenle emsal işçi ancak “benzer işte belirsiz iş sözleşmesiyle çalışan” ölçütlere göre saptanmaya çalışılacaktır”. **Uçum**, s. 38; Benzer bir görüşe göre de, bu düzenleme yargıyı uğraştıracak bir hükümdür. Bu görüşe göre, ayrıca böyle bir düzenleme yapılmadan nesnel gerekçeler yok ise doğrudan belirsiz süreli iş sözleşmesinin koruyucu hükümleri eşit olarak uygulanması daha uygun olurdu. **Kılıçoğlu**, s. 70.

¹⁵⁴ **Sümer**(İş Hukuku), s. 43

zarar miktarından bağımsız bir tazminat olduğunu gösterir. İşçi yoksun kalınan hakları ve dört aylık ücreti tutarındaki tazminatı aşan olası zararları da talep etme hakkı vardır. Hatta işçi şartları varsa manevi tazminat da isteyebilir.

İşçi bu belirtmiş olduğumuz tazminata hak kazanabilmek için haksız bir ayrıma tabi tutulduğunu ispat edecektir. İş Kanunu'nun 5. maddesinin son fıkrası bunun bire bir ispat anlamında olmadığını belirtiyor. Şöyle ki, işçi bir ihlalin varlığını tam olarak ispat edememekle birlikte, bu yönde bir ihlal ihtimalini güçlü bir şekilde ortaya koyan deliller sunduğunda, artık burada işveren bunun aksini ispatla yükümlü olacaktır. İşverenin bunu yapamaması halinde, işçi iddiasını tam olarak ispatlayamamış olsa bile, işverenin ayırım yasağına aykırı davrandığı sonucuna ulaşılabilecek ve işveren aleyhine söz konusu tazminata hükmedilebilecektir¹⁵⁵. Böylece genel olarak, eşitsizlik ilkesini düzenleyen 5. maddenin 2. fıkrasındaki düzenleme 12. madde hükmünü kapsamakta ve geniş bir biçimde iki sözleşme türü arasında söz konusu olabilecek eşitsizliklere değinmektedir.

¹⁵⁵ Akyiğit, s. 477, Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 52-54; Güler(Legal), s. 59.

İKİNCİ BÖLÜM

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN HUKUKA UYGUNLUĞU VE SINIRLANDIRILMASI

§ 1- BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA SERBESTİSİ

Tarafların diledikleri sözleşmeyi geçerli olarak yapabilmek konusunda sahip oldukları özgürlük, Borçlar Hukukundaki sözleşme serbestisi ilkesini ifade eder. Zira bu ilke Anayasanın 48. maddesi ile de garanti altına alınmıştır. Bu ilkeye göre, taraflar yasal sınırlamalar dahilinde bir sözleşmeyi yapıp yapmamakta, diğer tarafın seçiminde, sözleşmenin içeriğini, tipini ve şeklini belirlemede ve nihayet karşılıklı anlaşma ile ortadan kaldırmada özgürdürler. Ayrıca Borçlar Kanununa göre de, kanunların emredici kaidelerine, ahlaka genel nizama veya şahsiyet haklarıyla ilgili hükümlere aykırı olmadıkça herkes istediği alanda sözleşme (BK m. 19, 20) ve bu arada iş sözleşmesi yapma özgürlüğüne sahiptir ¹⁵⁶.

Sözleşme serbestisi ilkesi gereğince, sözleşmenin türünü seçmenin kural olarak tarafların iradelerine bırakılmış olduğu söylenebilir. Bunun sonucu olarak, İş Kanununda, Borçlar Kanununda, Deniz İş Kanununda ve Basın İş Kanununda belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri birlikte düzenlenmiştir. Fakat çalışma yaşamında belirsiz süreli iş sözleşmelerinin asıl belirli süreli iş sözleşmelerinin istisna olduğunu yukarıda belirtmiştik. Gerçekten de feshe ilişkin koruyucu hükümler, fesih halinde ödenen kıdem tazminatı, neden belirsiz süreli iş sözleşmelerinin asıl olduğunu gösterir ¹⁵⁷.

İş Kanunu'nun 9. maddesine göre, “taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler. İş sözleşmeleri belirli ve ya belirsiz süreli yapılıdır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli ve ya kısmi süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir”.

¹⁵⁶ Sümer, s. 46, Alpagut, s. 25.

¹⁵⁷ Ekonomi, s. 81; Akşit, s. 54; Özdener/Özsoy, s.33; Tuncay (Yeni İş Yasası Sempozyumu), s. 127; Taşkent, s. 50.

Belirli süreli iş sözleşmesi, iş sözleşmelerinin bir türü olduğu için genel olarak iş sözleşmesi yapılması için gereken şartlar burada da geçerlidir. Dolayısıyla, geçerli bir iş sözleşmesinin kurulması için öncelikle tarafların ehliyetli olması gerekmektedir. İşçi her zaman gerçek kişi olacağı için, tam fiil ehliyetine sahip olması gerekir. Bunun için de işçi temyiz kudretine sahip olmalı, kısıtlı olmamalı ve ergin olmalıdır. Her şeyden önce, herkes kanundaki istisnalar dışında dilediği alanda sözleşme yapma özgürlüğüne sahip olduğu gibi, hiç kimse istemediği halde başkaları ile sözleşme yapmak zorunda değildir. Her ne kadar elli ve ya daha fazla sayıda işçi çalıştıran işverenlerin, çalıştırdıkları işçi sayısının belirli bir oranında özür, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırmak zorunda bulunmaları, sözleşme özgürlüğüne bir sınır oluştursa da işveren yine de özür ve bu niteliğe sahip işçiler arasında dilediği işçiyle iş sözleşmesini yapabilecektir. Ayrıca bu yükümlülüğe aykırı davranışın yaptırımı, kendiliğinden sözleşmenin oluşması olmayıp işveren için idari para cezasını gerektirmektedir. Aynı şekilde işçi de dilediği işverenin yanında çalışabilir. Hatta işçiyi belirlenmiş bir işverenin yanında çalışmasını zorlayan bir düzenleme de bulunmamaktadır. Fakat bir takım işçiler için iş sözleşmesinin kurulmasında, bir sınırlandırma getirilmiştir. Bu sınırlama on sekiz yaşını doldurmamış işçilerle, kadın işçilere yöneliktir. İş Kanunu'nun 72. maddesine göre, “maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaşta kadınların çalıştırılması yasaktır”. Hükümden de anlaşılacağı gibi burada sayılan işler örnek olarak gösterilmiştir. Benzer bir yasakta 73. maddede getirilmiştir. Buna göre sanayiye ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır. Değiniilmesi gereken bir durum da yabancı işçi çalıştırılmasıdır. Mevzuata uygun bir şekilde yasal izinleri bulunmadan yabancı işçi çalıştırıldığında, yapılan bu iş sözleşmesi kamu düzenini de ilgilendirdiğinden geçmişe etkili olarak geçersiz sayılacaktır¹⁵⁸.

§ 2- BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN HUKUKA UYGUNLUĞU

Belirsiz süreli iş sözleşmesi hakkında öngörülen çok sayıdaki koruyucu hükümlerin uygulanmasıyla, belirli süreli iş sözleşmesinin hukuka uygunluğu sorunu arasında sıkı bir bağ vardır. 4857 sayılı İş Kanunundan önceki dönemde zincirleme iş

¹⁵⁸ Sümer, s. 45; Güler (Legal), s. 53, 54; Mehmet Kocaoğlu, Sosyal Politika ve İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik, Ankara, 1988, s. 106, 107.

sözleşmelerinin geçersizliği kanuna karşı hile esasına dayalı olarak doktrinde açıklanmıştır. Buna göre bir defaya özgü olarak sözleşmenin belirli süreli yapılması, iş ilişkisinin süre sonunda kendiliğinden sonra ermesinin, fesih yoluyla sona erdirilmeye tercih edildiğini göstermektedir.

Belirli süreli iş sözleşmesinin hukuka uygunluğu konusunda Yargıtay, hakkın kötüye kullanılması temel görüşünden hareket etmekte ve zincirleme iş sözleşmelerinin geçersiz olduklarını kabul etmektedir. Yargıtay'ın bu görüşü sadece zincirleme iş sözleşmeleri hakkında değil bir defaya özgü olarak yapılan belirli süreli iş sözleşmesi içinde geçerlidir. Zira Medeni Kanunu'nun hakkın kötüye kullanılmasını düzenleyen 2. maddesi kural olarak belirli süreli iş sözleşmesinin kurulmasında da uygulanmaktadır. Yargıtay'a göre, zincirleme iş sözleşmesinin yapılması, sözleşme yapma hakkının kötüye kullanılması yani sözleşme serbestisinin kötüye kullanılması teşkil eder ve bunun sonucu işveren işçiye karşı belirli süreli sözleşmenin varlığını ileri süremez. Zincirleme sözleşmeler, bildirim sürelerini veya bildirim süresine uyulmadığı takdirde ödenecek tazminatı ve kıdem tazminatı kısacası, işçinin emredici kanun hükümleriyle öngörülen haklarını ortadan kaldırmaktadır. Birbirini izleyen yani zincirleme iş sözleşmeleri yapıldığında, ayrı ayrı belirli süreli iş sözleşmeleri değil, başlangıçtan itibaren bir tek belirsiz süreli iş sözleşmesinin varlığı kabul edilecektir ¹⁵⁹.

Belirli süreli iş sözleşmesinin hukuka uygunluğu temelini sözleşme serbestisi ilkesinde bulmaktadır. Buna göre, işveren sözleşme yapma serbestisini kötüye kullanırsa, bu durumda belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması hukuk düzeninin amacına aykırıdır ve işverenin sözleşmeyi serbestçe kurma hakkı hukuken korunmaz (MK. m. 2). Zira, taraflar sözleşmeyi belirli süreli olarak meydana getirme olanağını, amaca uygun ve objektif nedenlerin varlığı halinde kullanabilirler.

Kanun, belirli süreli iş sözleşmesi yapma olanağını düzenlemekle, kural olarak ve açıkça belirli süreli iş sözleşmesinin hukuka uygunluğunu kabul etmektedir. Dolayısıyla bu, sadece işçinin değişik koruyucu hükümlerle tanınmış menfaatlerinin de dikkate

¹⁵⁹ Yarg. 9.H.D., T. 10. 04. 1995, E. 1995/11476, K. 1995/12308, **Günay**, s. 364; Ayrıca Yargıtay'a göre zincirleme iş sözleşmelerinin yanı sıra, yapılmalarını haklı gösterebilecek bir neden bulunmaksızın kurulan bir defaya mahsus belirli süreli iş sözleşmesi de geçersizdir. **Münir Ekonomi**, Belirli Süreli Hizmet Akdinin Hukuka Uygunluğu, Türk –İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları, İstanbul, 1979, s. 12-18.

alındığı ölçüde geçerlidir. Yargıtay da içtihadında, iş ilişkisinin amacına uygun şekilde süreye bağlamasını aramaktadır ki, bunun da iyi niyet kurallarına göre belirlenmesi yani kanun hükümlerinin yorumunda tarafların korunması gereken menfaatlerinin dikkate alınması gerektiğini belirtmektedir. Yargıtay birbirini izleyen belirli süreli iş sözleşmeleriyle işçinin koruyucu hükümlerden yoksun bırakılmayacağı görüşündedir¹⁶⁰.

Belirli süreli iş sözleşmesinin hukuka uygunluğu konusunda Yargıtay, hakkın kötüye kullanılması temel görüşünden hareket etmekte ve zincirleme iş sözleşmelerinin geçersiz olduklarını kabul etmektedir. Yargıtay'ın bu görüşü sadece zincirleme iş sözleşmeleri hakkında değil bir defaya özgü olarak yapılan belirli süreli iş sözleşmesi içinde geçerlidir. Zira Medeni Kanunu'nun hakkın kötüye kullanılmasını düzenleyen 2. maddesi kural olarak belirli süreli iş sözleşmesinin kurulmasında da uygulanmaktadır. Yargıtay'a göre, zincirleme iş sözleşmesinin yapılması, sözleşme yapma hakkının kötüye kullanılması yani sözleşme serbestisinin kötüye kullanılması teşkil eder ve bunun sonucu işveren işçiye karşı belirli süreli sözleşmenin varlığını ileri süremez. Zincirleme sözleşmeler, bildirim sürelerini ve ya bildirim süresine uyulmadığı takdirde ödenecek tazminatı ve kıdem tazminatı kısacası, işçinin emredici kanun hükümleriyle öngörülen haklarını ortadan kaldırmaktadır. Birbirini izleyen yani zincirleme iş sözleşmeleri yapıldığında, ayrı ayrı belirli süreli iş sözleşmeleri değil, başlangıçtan itibaren bir tek belirsiz süreli iş sözleşmesinin varlığı kabul edilecektir¹⁶¹.

Sonuç olarak öğreti ve yargı içtihatları da dikkate alınarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde de hem belirli süreli iş sözleşmesinin tanımında hem de ard arda belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesinin koşulları arasında, tarafların menfaatleri dikkate alındığında belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını haklı kılan objektif bir nedenin bulunmasına yer verilmiştir. Buna göre, belirli süreli iş sözleşmesinin kurulmasında objektif nedenlerin bulunması aranmalı ve böyle bir nedenin varlığı halinde belirli süreli iş sözleşmeleri hukuka uygun ve geçerli kabul edilmelidir. Buna

¹⁶⁰ Yarg. 9.H.D., T. 23.06.1999, E. 1999/10538, K. 1999/11343; **Münir Ekonomi**, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları (Kamu-İş), Ankara, 2002, s. 42.

¹⁶¹ Yarg. 9.H.D., T. 10.04.1995, E. 1995/11476, K. 1995/12308, **Günay**, s. 364; Ayrıca Yargıtay'a göre zincirleme iş sözleşmelerinin yanı sıra, yapılmalarını haklı gösterebilecek bir neden bulunmaksızın kurulan bir defaya mahsus belirli süreli iş sözleşmesi de geçersizdir. **Münir Ekonomi**, Belirli Süreli Hizmet Akitinin Hukuka Uygunluğu, Türk -İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları, İstanbul, 1979, s. 12-18.

karşılık objektif nedenin bulunmaması sonucu hukuka uygun olmayan belirli süreli iş sözleşmeleri, ister bir defaya özgü yapılmış, ister zincirleme olsun, başlangıçtan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak geçerli sayılmalıdır¹⁶².

§ 3- BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SINIRLANDIRILMASI

I- Genel Olarak

Belirli süreli iş sözleşmesinin karakteristik özelliği kararlaştırılan sürenin bitimiyle, sözleşmenin feshe gerek olmaksızın kendiliğinden sona ermesidir. Dolayısıyla feshe karşı koruyucu hüküm ve sonuçların bu tür sözleşmelerde uygulanmaması, çalışma yaşamında belirli süreli iş sözleşmesinin istisna olduğunun kabulünü gerektirmiştir. Belirli süreli iş sözleşmesinin sınırlanması esas itibariyle feshe karşı korumayla sıkı bir bağlantı içindedir. Türkiye tarafından 1994 yılında onaylanan 158 sayılı ILO Sözleşmesinde de öncelikle, belirli süreli veya belirli bir işin tamamlanması ile ilgili iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin, sözleşme hükümlerinin tamamının ve ya bir kısmının uygulama alanı dışında bırakılabileceği (m. 2/2) hükmüne yer verilmiştir. Ancak aynı zamanda bu tür sözleşmeyle çalışan işçilerin korunması gereğinden hareketle 158 sayılı Sözleşmenin getirdiği korumayı önlemek amacıyla yapılan belirli süreli iş sözleşmelerine karşı yeterli koruma tedbirlerin alınması konusunda onaylayan devletlere yükümlülük getirilmiştir (m.2/3)

Türk Hukukunda 1475 sayılı İş Kanunu döneminde belirli süreli iş sözleşmesinin sınırlanmasına yönelik herhangi bir düzenleme mevcut değildi. Ancak Yargıtay içtihatlarıyla hakkın kötüye kullanılması yasağı çerçevesinde zincirleme iş sözleşmelerinin sınırlanmasına ilişkin ilke belirtilmişti. Belirtilen bu ilke, büyük ölçüde doktrin tarafından da kabul edilmiştir. Bu ilkeye göre, birbirini izleyen belirli süreli iş sözleşmelerinde, yani zincirleme iş sözleşmelerinde, haklı nedenin bulunmadığı durumlarda işverenin bu yöndeki hakkını kötüye kullandığı gerekçesiyle, sözleşme baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kabul edilmektedir.

1475 sayılı İş Kanunu dönemindeki bu eksikliği gidermek amacıyla Yargıtay tarafından benimsenen bu görüşe, 4857 sayılı İş Kanununda hüküm olarak yer verilmiştir. Bu bağlamda, Türkiye'nin de onaylayıp kabul ettiği ILO'nun "Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi" ile Avrupa Birliği Çalışma Müktesabı ve özellikle Avrupa Konseyi'nin

¹⁶² Baştzerzi, s. 125,126; Ekonomi (Kavram, süre ve yenileme), s. 17; Ekonomi, s. 84.

99/70 sayılı Yönergesi ile yürürlüğe konulan “Belirli süreli Hizmet Sözleşmeleri Hakkında Çerçeve Anlaşması”nda belirtilen sınırlamalara uygun olarak belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi serbestisi 4857 sayılı İş Kanunu’nun 11. maddesiyle getirilmiştir¹⁶³.

Yeni Kanunu’nun 11. maddesine göre, taraflar ancak ortada baştan itibaren objektif neden varsa belirli süreli iş sözleşmesi yapabilecekler, böyle bir neden yoksa salt bir tarih ve ya gün vererek belirli süreli sözleşme yapamayacaklardır. Bu kanun maddesi, Yargıtay ve doktrin tarafından kabul edilen belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkının kötüye kullanılması halinin yalnızca zincirleme iş sözleşmelerine özgü olmadığını göstermektedir. Elbetteki, sözleşme yapma hakkının kötüye kullanılması hali en çok sözleşmenin süresinin sona ermesi ile yenilenmesi durumunda karşımıza çıkmaktadır. Fakat 4857 sayılı İş Kanunu gerek sözleşmenin ilk yapıldığı sırada gerekse sözleşmenin yenilenmesinde objektif nedenin varlığını şart koşturmuştur. Buna göre, esaslı bir neden olmadıkça yapılan belirli süreli iş sözleşmesi, belirsiz süreliye dönüşerek işçi bu tür sözleşmenin koşullarından ve bu arada feshe karşı korunmaya ilişkin kanun hükümlerinden yararlanacaktır¹⁶⁴.

II- Sınırlamanın Nedenleri

4857 sayılı Kanunda özellikle iş güvencesine ilişkin pozitif düzenlemeler belirli süreli iş sözleşmesinin yasal esaslara kavuşturulması gereğini ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla 1475 sayılı Kanun döneminde, belirli süreli iş sözleşmesinin sınırlanması öncelikle ihbar önellere, ihbar tazminatı ve kıdem tazminatı haklarının korunması amacıyla dayanırken, 4857 sayılı Kanunla aynı zamanda iş güvencesine ilişkin hükümlere de dayanır oldu. Özellikle bu tür sözleşmenin fesih, feshe karşı koruma ve feshin hukuki sonuçları dikkate alınarak sınırlandırılması gereği kabul edildiğinde, bu zincirleme yapılan sözleşmelerde olduğu gibi, bir kereye özgü olarak yapılan sözleşmelerde de söz konusu olacaktır.

Belirli süreli iş sözleşmesinin sınırlanması konusu 80’li yıllardan beri sosyal politika ve istihdam politikası ile de ilgili görülmektedir. Bu yıllardan itibaren yeni iş alanı yaratmak işverenleri yatırıma ve istihdama teşvik etmek, işsizlere belirli süreli de olsa, iş imkanları sunmak gibi gerekçelerle belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılması

¹⁶³ Gerekçede bu konuya yer verilmiştir. Ayrıntı için bkz. **Özmen**, s. 40; TİSK yayınları, s. 112; **Uçum/Çakmakçı**, s. 41.

¹⁶⁴ **Mollamahmutoglu**, s. 260, 261; **Güler**(Legal), s. 37; **Uralçin**, s. 9; **Günay**, s. 350; **Alpagut**(Mercek), s. 77; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 46; **Tuncay** (Yeni İş Yasası Sempozyumu), s. 129; **Kuban**, s. 56.

kolaylaştırılmaya çalışılmıştır. Fakat bu arada hukuk düzeni işçiyi feshe karşı koruma düşüncesiyle belirli süreli iş sözleşmesi yapma serbestisini sınırsız bir hoşgörü ile karşılamamıştır. Çünkü her ne kadar belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler sözleşmede öngörülen süre boyunca sözleşmesel olarak iş güvencesine sahip görünse de belirli süreli iş sözleşmesi kararlaştırılan sürenin sonunda herhangi bir fesih bildirimine gerek olmaksızın kendiliğinden son bulduğu için belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye nazaran daha az korunduğu bir gerçektir. Nitekim XX. yy. başlarında sözleşme özgürlüğü ilkesine uygun olarak serbestçe yapılabilen belirli süreli iş sözleşmesinin daha sonraları bazı koşullarla sınırlanmasının asıl nedeni, belirli süreli iş sözleşmelerinin kimi işverenlerce iş güvencesi kurallarının dolanılmasının bir aracı olarak kullanılmaya başlanmış olmasıdır. Diğer bir deyişle uygulamada işçileri bazı haklardan yoksun bırakmak için işverenlerin belirli süreli iş sözleşmeleri düzenledikleri yani kötünietli bazı işverenlerin sözleşme hakkını dürüstlük kurallarına aykırı olarak kullanmaları bu tür sözleşmelerin sınırlandırılmasına neden olmuştur. Dolayısıyla belirli süreli iş sözleşmesinin amacı dışında kullanılmasının engellenmesi için bu tür sözleşmelerin zorunlu ve esaslı bir neden olmadıkça yapılması yasaklanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinin gerekçesinde de belirli süreli iş sözleşmesinin sınırlandırılmasına ilişkin temel felsefenin, iş güvencesi ve işçinin korunması mantığından yola çıkarak yapıldığı belirtilmiştir¹⁶⁵.

III- Sınırlamanın Hukuki Dayanağı

Anayasa'nın 48. maddesinde belirtilen sözleşme özgürlüğü mutlak bir şekilde algılanmamalıdır. Zira Borçlar Kanunu'nun 19. maddesinin 1. fıkrası, “kanunun gösterdiği hudut dairesinde” ifadesini kullanarak, sözleşme özgürlüğünün kanunlarla gösterilen sınırları bulunduğunu anlatmaktadır. Bu yönde, en genel sınırlamaya Borçlar Kanunu'nun 19. maddesinin 2. fıkrasında, sözleşmelerin kanunun emredici hükümlerine, ahlak ve kamu düzenine ya da kişilik haklarına aykırı hükümler barındıramayacağı ifade edilerek yer verilmektedir. Bir diğer sınırlama da Medeni Kanunu'nun 2. maddesiyle getirilmiştir. Buna göre, “herkes haklarını kullanmakta ve borçlarını ifada iyiniyet kurallarına riayetle yükümlüdür. Bir hakkın sırf başkasına zarar vererek kötüye

¹⁶⁵ **Alpagut** (Mercek), s. 78; **Başterzi**, s. 119; **Ekonomi** (Kavram, süre ve yenileme), s. 21; **Tuncay** (Yeni İş Yasası Sempozyumu), s. 129; **Narmanlıoğlu**, s. 183; **Oktar/Akınbingöl**, s. 43; **Kuban**, s. 56; **Taşkent**, s. 50; **Güler**, s. 550; **Şahlanan**, s. 38; **Tuncay**, s. 23; **Berin Ergin**, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 1995, MESS, İstanbul, 1997, s. 40; **Fevzi Şahlanan**, Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Genel Görüşme, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004 (Kamu İşletmeleri Sendikası), Ankara, 2006, s. 21.

kullanılmasını kanun korumaz”. Dolayısıyla buradan hareketle sözleşmenin süreye bağlanması hakkı ve serbestisi kötüye kullanılamaz . Yargıtay içtihatlarıyla ve doktrinde de benimsenen görüşe göre belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasında hakkın kötüye kullanılması varsa, sözleşme başlangıçtan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilir. Bu görüş 4857 sayılı İş Kanunu’na aynen yansiyarak 11. maddede belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasına sınırlama getirilmiştir. Fakat bu sınırlama gerek belirli süreli iş sözleşmesinin ilk defa yapılmasında gerekse zincirleme iş sözleşmeleri şeklinde yapılmasında da geçerlidir. Sonuç olarak gerek belirli süreli iş sözleşmesinin ilk yapıldığı anda gerekse zincirleme yapılmak istendiğinde kanunda belirtilen objektif nedenlerin bulunması şarttır. Ayrıca objektif neden olmadan yapılan belirli süreli iş sözleşmesi de belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşeceği açıkça düzenlenmiştir. Böylece yasa koyucu belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasını objektif koşullara bağlayarak, bu hak ve özgürlüğün kötüye kullanılmasını engellemek istemiştir. Böyle bir sınırlamanın sözleşme özgürlüğünün özüne dokunmadığı ve kullanılmasını olanaksız kılmadığı için Anayasa’ya aykırı olduğu da söylenemez. Kaldı ki Avrupa Birliğinin bu konudaki Yönergesinde de belirli süreli sözleşmelerin yapılmasında esaslı nedenler aranmaktadır.

Avrupa Birliğinin 1999/70 sayılı Yönergesi:

- İş ilişkilerinde asıl olan belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu,
- Belirli süreli iş sözleşmelerinin kötüye kullanılmasına engel olmak için bu sözleşmelerin “objektif nedenlere” dayandırılmasını,
- Ayrımcılık yapmadan belirli süreli iş sözleşmelerinin kalitesinin iyileştirilmesini,
- Zincirleme yapılan iş sözleşmeleri ile bu tür iş sözleşmelerinin kötüye kullanılmalarının engellenmesini,
- Belirli süreli iş sözleşmelerinin sadece nesnel nedenlerinin bulunması halinde uzatılabileceklerini,

İlke olarak kabul etmiştir¹⁶⁶.

Bu konuyla ilgili belirtilmesi gereken bir diğer hususta, belirli süreli iş sözleşmesinin yenilenmesinde azami bir süre ile sınırlandırılmasıdır. 99/70 sayılı Yönergenin “Kötüye Kullanmanın Önlenmesine İlişkin Tedbirler” başlıklı 5. maddesi,

¹⁶⁶ Narmanhoğlu, s. 183; Akşit, s. 54; Güler (Legal), s. 39; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 46; Mollamahmutoglu (Kamu-İş), s. 9; Tuncay (Yeni İş Yasası Sempozyumu), s. 125.

belirli süreli iş sözleşmelerinin zincirleme olarak yapılması konusunda alınacak önlemlere dair hükümler içermektedir. Söz konusu maddeye göre üye devletler; zincirleme belirli süreli iş sözleşmeleri ile ilgili olarak;

-Bu türden sözleşme veya istihdam ilişkilerinin yenilenmesini haklı kılacak objektif nedenlerin belirlenmesi,

-Arka arkaya yenilenen belirli süreli iş sözleşmelerinin ve ya istihdam ilişkilerinin en çok toplam süresinin belirlenmesi,

-Bu tür sözleşme ve ya istihdam ilişkisinin kaç kez yenilenebileceğini belirlenmesi,

Tedbirlerinden birini veya birkaçını alabileceklerdir ¹⁶⁷.

4857 sayılı İş Kanununda zincirleme sözleşmeler için azami bir süre ve en fazla yenilenme sayısına ilişkin bir hüküm getirilmemiştir. Bir görüşe göre, 4857 sayılı İş Kanununda azami bir süre sınırlaması öngörülmemiş olması, özellikle iş güvencesi hükümlerinin etkililiği açısından isabetli olmamış hem de iç hukukumuzun 99/70 sayılı yönergeye uygunluğu da sağlanamamıştır¹⁶⁸.

IV- Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılabilmesi İçin Gerekli Objektif Nedenler

Gerek işçi gerek işveren bakımından objektif haklı nedenlerin bulunması belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını haklı kılar. Fakat özellikle belirli süreli iş sözleşmesinden yararlanılarak işçiyi koruyucu iş hukuku kurallarının etkisiz kılınmasının önlenmesi amacıyla işverenlerin bu tür sözleşmeleri yapılabilmesi için objektif haklı nedenlerin varlığı koşuluna bağlanmıştır. İş Kanununda belirli süreli iş sözleşmesi tanımlanırken, objektif haklı neden oluşturan durumların tek tek sayılması yerine onları belirlemeye yarayan genel ölçütlerin sıralanması yoluna gidilmiştir.

Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasını haklı kılan objektif nedenler incelenirken Kanundaki tanımda yer alan yapılacak işin belirli süreli olması, iş

¹⁶⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. **Aytekin**, s. 100-105; **Ünal**, s. 76-82.

¹⁶⁸ **Eyrenci** (İşveren dergisi), s. 6; **Ali Güzel**, İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı (İBY), İş Güvencesi Sendikalar Yasası Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Semineri 28-29 Mayıs 2004, s. 26; Çıkabilecek sorunlar yönünden Yargıtay'ın ilgili kararlarına bkz. Yarg. 9.H.D., T. 1.1.2003, E. 2003/18926, K. 2003/18920, İşveren Dergisi, Aralık, 2003, s. 22, 23, Benzer bir karar için de bkz. Yarg. 9.H.D., T. 20.11.2003, E. 2003/19338, K. 2003/19593, Çimento İşveren Dergisi, Şubat 2004, s. 37.

sözleşmesinin belirli bir işin tamamlanması amacına yönelik veya belirli bir olgunun ortaya çıkmasına bağlı bulunması gibi soyut ve kapsayıcı başlıklar halinde öngörülen nedenleri bir sınıflandırma ölçütü olarak esas almak, bunların kapsamı birçok noktada kesişmekte olduğu için uygun olmayabilir. Şöyle ki, sözleşmenin yapıldığı sırada sona ereceği zamanın bilindiği ya da öngörülebildiği işler birçok durumda bir işin tamamlanmasını ya da belirli bir olgunun ortaya çıkmasını içerir. Bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması, objektif haklı neden olmanın ötesinde, belki de daha çok süre belirleyici bir özelliğe sahiptir. Diğer yandan belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını objektif haklı neden oluşturduğu kabul edilen belirli bir olgunun ortaya çıkması önceden sınırları çizilemeyecek kadar geniş ve belirsiz bir kavramdır. Ayrıca ortaya çıkan her olgu belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için objektif neden oluşturmaz. Örneğin, işçilerin belirli bir yaşa gelmesi olgusu sözleşmenin süresini sınırlayan objektif haklı bir neden oluşturmaz. İş sözleşmesi ve ya işyeri iç yönetmeliklerinde yer verilen ve işçinin belirli bir yaşa ulaşması (örneğin yasal emeklilik yaşına) halinde iş sözleşmesinin sona ereceğine ilişkin düzenlemeler geçersizdir. Öncelikle bizzat görülecek işin belirli fiziksel ve ya zihinsel yetenekler gerektirmesi, işin özel bir zorluk arz etmesi ve sorumluluk gerektirmesi ve belli bir yaşa ulaşması ile bu zorluk ve sorumlulukların üstlenilebilmesi için gerekli yeteneklerin azalmasından dolayı, işveren çalıştırdığı iş gücünü belirli bir yaş grubu ile sınırlı tutmak isteyebilir. 1475 sayılı Kanun döneminde anılan durumun belirli süreli iş sözleşmesini değil, sözleşmenin fesih yoluyla sona erdirilebileceği tarihi belirleme işlevinin bulunduğu söylenebilirdi. Fakat 4857 sayılı Kanunla anılan durum objektif neden oluşturmadığı gibi, geçerli fesih nedeninin aranması karşısında bunun, sözleşmenin fesihle sona ereceği nihai tarihi belirlediğini de söylemek mümkün değildir¹⁶⁹.

Belirli süreli iş sözleşmesini haklı kıldığı ileri sürülen objektif nedenin haklılığı tarafların iş sözleşmesinin yapıldığı tarihteki bakış açılarına ve durumlarına göre değerlendirilmelidir. Dolayısıyla daha sonraki gelişmeler belirli süreli iş sözleşmesinin geçerliliğini etkilemez. Ayrıca, belirli süreli iş sözleşmesi bakımından aranan unsurların objektif nitelikte olmaları gerektiğine göre; iş sözleşmesinin bu koşullara bağlı olarak belirli süreli sayılabilmeleri bakımından, tarafların kişisel değerlendirmeleri değil, bu koşulların üçüncü kişilerce de objektif koşullar olarak değerlendirilmesi gerekir¹⁷⁰.

¹⁶⁹ Baştzeri, s. 134, 135; Alpagut (Mercek), s. 83.

¹⁷⁰ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 49.

Değnilmesi gereken bir diğler husus da, işverenin işçiye eğitim vermesinin belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasında objektif neden oluşturup oluşturmayacağıdır. Buradaki amaç verilen eğitim karşılığı işçinin ediminin belirli süreyle garanti altına alınmasıdır. Bir görüşe göre, işçinin belirli bir süre işyerinde kalmasının garantilenmesi düşüncesi işveren ve ya işletmenin menfaatleri bakımından korunmaya değer görülmekle birlikte, Kanun'un 11. maddesinin amacı çerçevesinde objektif neden oluşturmadığı kabul edilmelidir. Bu görüşe göre, burada işveren yine, belirsiz süreli iş sözleşmesi kurarak belirli bir süre ile fesih sınırlaması getirebilir ve anılan amacı gerçekleştirebilir¹⁷¹. Diğler bir görüşe göre ise, iş/eğitim sözleşmeleri ile iş/deneyim sözleşmelerinin amacı ve niteliği işverenlerin bu kapsamda çalışanlarla belirli süreli iş sözleşmesi yapmasını objektif bakımdan haklı kılar. Bu görüşe göre, söz konusu sözleşmeler kapsamında çalışanların kişisel durumu, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesi bağlamında bunlarla belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını haklı kılan bir olgu olarak da nitelendirilebilir¹⁷².

Üzerinde durulacak bir diğler konu da, asıl işverenden asıl işin bir bölümünde veya yardımcı işlerinde belirli bir süreyle iş alan alt işverenin sırf bu işte çalıştıracağı işçilerle bu iş süresiyle sınırlı olarak belirli süreli sözleşme yapmasının mümkün olup olmadığıdır. Kanun'un 11. maddesinin 1. fıkrasına göre, "belirli süreli işlerde" belirli süreli sözleşmeyi geçerli saydığından, böyle bir durumda işçinin çalıştıracağı işin belirli süreli olduğu ve bunun için işin süresince devam etmek üzere belirli süreli iş sözleşmesini de geçerli saymak gerekir. Ancak burada geçerli sayılan, belirli süreli işin süresine eş süreli bir sözleşme olgusudur. Bunun sadece ilk iş sözleşmelerinde değil, aynı alt işverenin aynı ya da başka işi yeniden belirli bir süreyle alması halinde zincirleme iş sözleşmeleri bakımından da geçerli olduğunu söyleyebiliriz¹⁷³.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde belirtilen objektif koşullar ve ya benzerleri mevcutsa taraflar, iş sözleşmesini belirli veya belirsiz süreli olarak yapmakta serbesttirler. Diğler bir deyişle kanunun öngördüğü koşullarla yapılan iş sözleşmesinin, mutlak suretle belirli süreli olmadığı, ancak bu koşullarla yapılan iş sözleşmesinin belirli süreli olabileceğidir. Zira, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasının yasal olduğu bu objektif hallerde kural olarak sözleşmenin belirli süreli olarak yapıldığı kabul edilmelidir. Kanunun öngördüğü koşullarda yapılan bir sözleşme süresi belirtilmemiş

¹⁷¹ **Alpagut** (Mercek), s. 84.

¹⁷² **Başterzi**, s. 149.

¹⁷³ **Akyiğit**, s. 459.

olsa da belirli süreli kabul edilmelidir ve aksini iddia eden taraf sözleşmenin belirsiz süreli olduğunu ispat edecektir. İşçi sözleşmenin belirsiz süreli yapıldığını, işveren ise objektif nedenlerin varlığını ispatla yükümlüdür¹⁷⁴.

Kanun hükmünde sayılan objektif nedenler sınırlı sayıda değildir. Bunlar örnek olarak sayılmıştır ve her somut olayda farklı bir objektif neden bulunabilir. Objektif nedenin var olup olmadığı her somut olaya göre ayrı ayrı değerlendirilir. Eğer sözleşmenin yapılması sırasında böyle bir objektif neden yoksa, belirli süreli iş sözleşmesi yapılamayacak ve yapılması halinde de bu sözleşme baştan itibaren belirsiz süreli kabul edilecektir¹⁷⁵.

Öğretide kabul edilen görüş, belirli süreli iş sözleşmesinin bir defa yapılmasında da “objektif koşul” un aranacağı; bu yoksa sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağı yönündedir.¹⁷⁶ Kimi yazarlar¹⁷⁷ açıkça, tarafların yaptıkları iş sözleşmesini belirli süreli olarak belirmelerine rağmen, Kanunun 11 maddesinin 1. fıkrasında söz konusu edilen objektif koşullar yoksa – işverenin herhangi bir kötü niyeti bulunmasa dahi – bu sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağını ifade etmekte, kimileri ise¹⁷⁸, bunu belirli süreli iş sözleşmesinin tanımında yer alan “objektif koşul” ifadesinin doğal bir sonucu olarak görmektedir.

Yargıtay eski ve yeni tarihli bir çok kararlarında, sözleşmenin “belirli süreli” sayılması bakımından “işçinin niteliğini” ölçü olarak almaktadır. Yüksek mahkemeye göre, “İşçi nitelikli değilse süresi belirli iş sözleşmesi düzenlemesini gerektirecek bir neden yok demektir”¹⁷⁹. Yargıtay 2005 yılında verdiği kararlarda, belirli süreli olarak

¹⁷⁴ **Mollamahmutoğlu**, s. 263, 264.

¹⁷⁵ **Sümer**(İş Hukuku), s. 41.

¹⁷⁶ **Akyiğit**, s. 458; **Şahlanan**, s. 38; **Savaş Taşkent**, Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Yapılabilmesi (Legal); Sayı: 9, 2006,s. 35; **Can Tuncay**, Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi (Genel Görüşme), Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004 Kamu İşletmeleri Sendikası, Ankara, 2006, s. 35. Bir görüşe göre, bu belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılması olanağını, yersiz yere daraltmaktadır. Bu görüşe göre, global çağın temel özellikleri içinde, artık daha çok belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması anlayışı ve uygulanması yer almaktadır. **Tankut Centel**, “Yeni İş Kanunu’nun Muhtemel Etkileri ve Diğer Düzenlemeler”, “Belirli Süreli Sözleşme Yapma Olanağını Daraltma, İşveren Dergisi, Cilt: 41, Sayı: 9, Haziran 2003.

¹⁷⁷ **Süzek** (İş Hukuku), s. 199; **Güler** (Legal), s. 48.

¹⁷⁸ **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 48; **Çelik**, s. 82; **Alpagut**(Mercek), s. 77, 78; **Mollamahmutoğlu**, s. 262; **Savaş Taşkent**, Öğretinin ve Yargıtay’ın iş sözleşmesinin belirli süreli olarak bir kez yapılmasında da “esaslı neden” arayan görüşlerine katılmadığını belirtmektedir. Taşkent’e göre, yasadaki bu açık düzenleme karşısında, yapılmasında esaslı bir neden bulunmayan ama herhangi bir kötü niyetin de söz konusu olmadığı bir sözleşmeyi sırf tanımdan hareketle belirsiz süreli saymak mümkün değildir. **Taşkent**, s. 51-54; **Taşkent** (Belirli Süreli), s. 36.

¹⁷⁹ Yarg. 9.H.D., T. 30.12.2004, E. 25197, K. 30014, **Çankaya/Günay/Göktaş**, s. 328; Yarg. 9.H.D., T. 16.12.2004, E. 18185, K. 28256, Aynı eser, s. 334, 335; Bir görüşe göre, belirli süreli iş sözleşmelerinde aranan objektif nedenleri belirlerken temelinin iyi kurulması, ölçütlere dayalı

yapılan bir iş sözleşmesini, objektif koşullar taşııyorsa, birkaç kez yapılmış olsa dahi belirsiz süreli olarak kabul etmektedir¹⁸⁰.

gruplaştırmının iyi belirlenmesi gerekmektedir. Bu görüş Yargıtay'ın Son yıllarda belirli süreli sözleşmelerde objektif nedenlerin kabulü için öngördüğü "vasıfsız veya vasıflı işler" veya "vasıflı veya vasıfsız işçiler" şeklindeki ayırımını objektif nedenler yönünden belirgin ve yeterli görmemekte ve bunun çalışma yaşamında sorunlar yaratabileceğini belirtmektedir. **Tuncay** (Genel görüşme), s. 35; **Kılıçoğlu'na** göre, ne iş ne de işçinin niteliği dikkate alınmadan, göz ardı edilerek ilk sözleşme belirli süreli yapılabilir. İlk sözleşmenin belirli süreli yapılmasına bir engel konulmamalıdır. **Kılıçoğlu** (Genel görüşme), s. 37; İşçinin niteliğinin esas alındığı örnek Yargıtay kararları için bkz. Yarg. 9.H.D., T. 18.02.2004, E. 2003/12893, K. 2004/2682, **Günay**, s. 354; Yarg. 9.H.D., T. 9.05.2002, E. 2001/20847, K. 2002/7404, **Çil**, s. 146, 147.

¹⁸⁰ Yarg. 9.H.D., T. 12.05.2005, E. 14221, K. 16526, Legal, Sayı: 7, İstanbul, 2005, s. 1254, 1255; Yarg. 9. H.D., T. 24.02.2005, E. 2433, K. 6269, **Çankaya/Günay/ Göktaş**, s. 331.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ VE HUKUKİ SONUÇLARI

§ 1- SÜRENİN / İŞİN BİTMESİ İLE SONA ERME

I- Sürenin / İşin Bitmesi ile Sona Erme ve Sonuçları

Belirli süreli iş sözleşmesinin karakteristiği, tarafları sürenin sonuna kadar bağlayan bir iş ilişkisinin varlığı ve sözleşmenin sürenin sonunda veya sözleşmenin konusu olan işin bitmesiyle birlikte feshe gerek kalmaksızın kendiliğinden sona ermesidir. Dolayısıyla taraflardan her biri haklı bir sebebin ortaya çıkması dışında bu sürenin bitiminden önce sözleşmeyi bozamazlar. Aksi takdirde, yani sürenin bitiminden önce haksız yere sözleşmenin bozulması halinde, bozan taraf diğerinin zararını tazmin ile yükümlüdür. Dolayısıyla işçi fesih tarihi ile sözleşmenin sona ereceği tarih arasındaki süreye ilişkin ücret ve ücret eklerinin ödenmesini talep edebilir. Diğer bir deyişle, belirli süreli iş sözleşmesinde sözleşmenin sona ereceği tarihten önce durumun karşı tarafa bildirilmesi yada bildirim süresi için ücret ödenmesi söz konusu değildir¹⁸¹.

4857 sayılı Kanun belirli süreli iş sözleşmesi ile ilgili esasları belirlemiş olmasına karşın, bunların nasıl sona ereceğine ilişkin bir düzenleme getirmemiştir. Belirli süreli iş sözleşmesinin sona erme esaslarını düzenleyen Borçlar Kanunu 338. maddesine göre, belirli süreli iş sözleşmesi, aksi kararlaştırılmışsa fesih açıklamasına gerek kalmaksızın sürenin dolması ile son bulur. Borçlar Kanunu'nun 338. maddesinde yer alan aksi kararlaştırılmamışsa sözleşmenin süresinin dolması ile kendiliğinden sona ereceğine ilişkin ifadesinden, aksi kararlaştırıldığında sürenin dolmasından önce fesih yolu ile sözleşmenin her zaman sona erdirilebileceği sonucunu çıkarmak mümkün değildir. Zira böyle olsaydı, ortada belirli süreli bir iş sözleşmesinin varlığından söz edilemezdi. Buradaki ifadeyi sözleşmenin süresinin dolmasından önce tarafların sözleşmeyi uzatmayacaklarına ilişkin bir bildirim olarak anlamlandırmak gerekir¹⁸².

Belirtmek gerekir ki, belirli süreli iş sözleşmesi kendiliğinden sona erdiği için feshe bağlanan sonuçlar burada gündeme gelmeyecektir. Örneğin ihbar tazminatı, burada söz konusu olmayacaktır Diğer bir konuda kıdem tazminatıdır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi gereğince, kıdem tazminatına ilişkin halen yürürlükte olan

¹⁸¹ **Ekonomi**, s. 84; **Oktar/Akınbingöl**, s. 43; **Kocaoğlu**, s. 105.

¹⁸² **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**,s 55, 57.

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi kıdem tazminatına hak kazanma koşullarını sıralarken, iş sözleşmesinin belirli bazı hallerde sona ermesi şartını da aramaktadır. Dolayısıyla iş sözleşmesinin süresinin/işin bitmesiyle kendiliğinden sona ermesi hali, kıdem tazminatına hak kazandıran bir neden olarak düzenlenmediğinden, sözleşmenin bu şekilde sona ermesi halinde işçi kıdem tazminatına da hak kazanamayacaktır¹⁸³.

II- Sözleşmenin Yenilenmesi

Sözleşmenin yenilenmesine ilişkin İş Kanununda bir düzenleme bulunmamasına rağmen Borçlar Kanunu'nun 339. maddesi, “Muayyen bir müddet için yapılan hizmet akdi bu müddetin mürurundan sonra her iki tarafın sükutu ile temdit edildiği takdirde, akit, aynı müddet ve fakat nihayet bir sene için tecdit edilmiş sayılır” hükmüne yer vererek, belirli süreli iş sözleşmelerinin sürenin bitiminden sonra yenilenmesini düzenlemiştir. Bu hüküm sözleşmede sürenin kararlaştırılmasına ilişkindir. Yoksa 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen belirli süreli iş sözleşmesinin geçerli bir şekilde kurulması için gerekli olan objektif nedene ilişkin değildir. Dolayısıyla belirli süreli iş sözleşmesinin yenilenmesine yönelik bir açıklık bulunmadığı için, söz konusu hüküm 4857 sayılı İş Kanununun yeni düzenlemesi karşısında da uygulama alanı bulacaktır. Belirtmek gerekir ki, yedek hukuk kuralı olan bu hükmün aksinin taraflarca kararlaştırılması mümkündür. Böylelikle süresi dolan belirli süreli iş sözleşmesi aynı süreyle, fakat en fazla bir yıl için yenilenmiş sayılacaktır. Nitekim yenilenen “yeni” belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin uzunluğu önceki sözleşmenin uzunluğuna göre değişecektir. Şöyle ki, süresi biten sözleşme bir yıldan kısa ise, örneğin dokuz aylık ise yeni sözleşmede dokuz aylık bir belirli süreli iş sözleşmesi olacaktır. Eğer ki, süresi dolan sözleşmenin süresi bir yıldan fazla ise, örneğin üç yıllık bir sözleşme ise, yeni sözleşme bir yıllık bir belirli süreli iş sözleşmesi niteliğine sahip olacaktır¹⁸⁴.

Belirli süreli iş sözleşmesinde takvim değil de, bir iş esas alınmışsa, burada susarak yenileme süresinin ne olacağı konusunda öğretide, bir yıl için uzayacağı kabul edilmektedir. Bir görüşe göre, kanun bir yılı üst sınır olarak koymaktadır ve bu tür sözleşmelerde kesin bir sürenin tespiti mümkün olmadığından bu üst sürenin kabulü yerindedir¹⁸⁵.

¹⁸³ **Güler** (Legal), s. 60; Bir görüşe göre, 4857 sayılı İş Kanunu aksi bir kural içermemesinden dolayı süre bitimiyle sona ermede de kıdem tazminatı ödeneceğinin kararlaştırılma mümkündür. **Akyiğit**, s. 469.

¹⁸⁴ **İncirlioğlu**, s. 73.

¹⁸⁵ **Güler** (Legal), s. 61.

Borçlar Kanunu'nun 114. maddesine göre, yenileme, borcun sona erme hali olarak düzenlenen hukuki bir işlemdir. Dolayısıyla yenileme, bir borcun ortadan kaldırılarak yerine yeni bir borcun getirilmesini sağlayan hukuki bir işlemdir. Burada önemli olan nokta, borçlunun eski edimini ifa etmeden, yerine yeni bir edim konduğu için borçlu borcundan kurtulmaktadır. Borçlar Kanunu'nun 339. maddesinde ise öncelikle ifa ile sona ermiş bir borç bulunduğu için buradaki yenileme, teknik anlamda yenileme değildir. Burada amaç, eski borcu ifa dışında sona erdirmek olmayıp “yeni” sözleşmenin süresinin belirlenmesidir. Süresi dolan iş sözleşmesi, sürenin dolmasıyla sona ermesine rağmen taraflar çalışmaya devam ederek “zımnî” irade uyuşmasıyla yeni bir sözleşme oluşturmuşlardır. Burada her ne kadar teknik anlamda bir “yenileme” söz konusu olmasa da yeni bir sözleşme söz konusudur ve kanun bu sözleşmenin süresini ayrıca belirlemiştir¹⁸⁶.

Bir görüşe göre, sözleşmenin yenilemesiyle sözleşme süresinin uzatılması birbirine karıştırılmamalıdır. Bu görüşe göre, sözleşme süresinin uzatılmasında yürürlükteki bir sözleşmenin süresinin bitimiyle sona ermesi ve aynı şartlarda yeni bir sözleşme yapılması değil, uygulanan sözleşmenin süresinin uzatılması söz konusudur. Mesela, bir işyerinde yeni faaliyete geçirilecek bir bölümün makinelerinin montajı ve işler hale getirilmesini üstlenen firma, işveren ile dört aylık bir sürede işi tamamlanmak üzere anlaşmaya varıp bu işlerde çalıştırılacak yedi teknik personel ile dört aylık belirli süreli iş sözleşmesi yapabilir. İşin tamamlanmasında on günlük bir gecikme olacağı anlaşıldığında, taraflar objektif nedenin dayandığı olgunun amacına ulaşması için sözleşme süresini on günlük uzatmak yoluna gidebilirler. Yine bu görüşe göre, aynı olayda taraflar işin tamamlanmasına kadar uygulanmak üzere belirli süreli bir sözleşmesi yapabilir ya da başlangıçta dört aylık süreyi kararlaştırabilir ve zorunlu olduğunda on günü on beş günü geçmemek üzere sözleşme süresinin uzatılmasını önceden kabul ederler şeklinde bir düzenlemeye yer verebilirler. Böylelikle objektif nedenin nispeten daha uzun bir çalışma süresini gerektirdiği halde taraflar, sözleşme süresini uzatabilirler. Benzer durumlarda da, örneğin yerine işi üstlenecek kişinin işe başlamakta gecikmesi yahut yerine alacak işçiye, özellikle üst kademe yöneticilerinde ve ya yüksek

¹⁸⁶ Bir görüşe göre, burada kastedilen, sözleşmenin uzamasıdır, aksi halde Borçlar Kanunu 114. madde hükmüne aykırılık teşkil eder. Bu görüşe göre, yenilemeden bahsedebilmek için tarafların bunu açık olarak yapmaları gerekir. Dolayısıyla bu ses çıkarmadan uzatma, yeni bir sözleşme olarak nitelenemez. **Alpagut**, s. 165; **Ergin** (Berrin), s. 42; Benzer bir görüşe göre de, BK m. 339'da sözleşmenin tecdit edildiğini ifade eden ibarenin sözleşmenin temdit edildiği; yani sürenin uzatıldığı şeklinde anlaşılması gerekmektedir. **Mollamahmutoglu**, s. 256.

kalifikasyonu gerektiren işlerde devir işlemlerinin tamamlanabilmesi için süre verildiği ya da karısı doğum yapacak erkek işçinin, 506 sayılı Kanunda öngörülen en az prim ödeme gün sayısındaki dokuz günlük prim eksikliğinin kesilip ödenmesi için işçinin çalışmasının devamı konusunda anlaşma sağlandığı durumlarda, yeni bir iş sözleşmesinin meydana getirildiğinden söz edilemez; belirtilen hallerde esas itibariyle iş sözleşmesinin süresinin uzatıldığı kabul edilmektedir¹⁸⁷.

Borçlar Kanunu'nun 339. maddesinin 2. fıkrasına göre de, "akdin feshi ihbar vukuuna mütevakkıf iken iki taraftan hiçbiri ihbar etmemiş ise, akit tecdit edilmiş sayılır". Bu hükme göre, belirli süreli bir sözleşmenin sona ermesini taraflar fesih bildirimine bağlayabilirler. Fakat sözleşmenin sona ermesi fesih bildirimine bağlanmakla birlikte, iki taraftan hiçbiri bildirimde bulunmaz ise sözleşme sürenin geçmesiyle sona ermiş olmaz; tecdit edilmiş sayılır. Kanun hükmünde, kullanılan "feshi ihbar" terimi, bilinen hukuki ve teknik anlamı dışında kullanılmıştır. Bir görüşe göre belirli bir süre için akdedilmekle beraber, sona ermesi fesih bildirimine bağlanan bir sözleşme hukuken baştan itibaren belirsiz süreli bir sözleşme mahiyetindedir¹⁸⁸. Kanaatimizce buradaki "fesih" ibaresinin sözleşmenin süresinin bitmesiyle sona ermesi şeklinde anlaşılması gerekmektedir. Fakat ilk fıkradan farklı olarak burada yalnızca "tecdit edilmiş sayılır" ifadelerine yer verilip, uzayacak süreye ilişkin herhangi bir ibareye yer verilmemiştir.

Öğretide ise, yeni sözleşmenin aynı süreyle yapıldığı sonucuna varılmaktadır¹⁸⁹. Dolayısıyla, bir yıllık süre sınırlandırması bu halde geçerli değildir. Fakat Yargıtay verdiği bir kararında¹⁹⁰ belirli süreli iş sözleşmesinde üç ay önce karşı tarafa bildirimde bulunma şartı bulunduğundan davacının bu yöndeki bildiriminin davalı işveren süresinde ulaşmamışsa belirli süreli sözleşmenin Borçlar Kanunu'nun 339. maddesi gereğince bir yıl süre ile uzatıldığı kabulü gerekir diyerek ikinci fıkroda, birinci fıkranın süreye ilişkin düzenlenmesini geçerli saymıştır.

Önemli olan bir noktada, böyle bir ihbar süresinin kararlaştırıldığı belirli süreli iş sözleşmelerinde ihbar süresine uyulmamasının yaptırımının ihbar tazminatı olmamasıdır.

¹⁸⁷ **Ekonomi** (Kavram, süre ve yenileme), s. 28.

¹⁸⁸ **Mollamahmutoğlu**, s. 255; Yine aynı görüşe göre, Kanunun belirli süreli iş sözleşmelerinin yenilenmesini öngörmediği açıktır ve genel hükümlere başvurarak İş Kanunu'na tabi belirli süreli iş sözleşmelerinin yenilenebileceği kabul edilemez. **Mollamahmutoğlu**, s. 265.

¹⁸⁹ **Sümer**, s. 86; **Güler** (Legal), s. 62; **Alpagut** (Mercek), s. 89; **Devrim Ulucan**, Belirli Süreli Hizmet Akinin Sona Ermesi, Türk-İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları, İstanbul, 1979, s. 111.

¹⁹⁰ Yarg. 9. H.D., T. 12.06.2003, E. 2003/477, K. 2003/11246, **Günay**, s. 354.

Zira bu ihbar sürelerine aykırılık, yalnızca sözleşmenin “yenilenmesi” sonucunu doğurmaktadır.

Belirli süreli iş sözleşmesinde, sürenin tespiti ile objektif nedenlerin varlığı farklıdır. Kanunda belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılabilmesi için objektif neden bulunması zorunluluğunun öngörölmüş olması, sözleşmenin susarak yenilenmesi veya uzatılması imkanını ortadan kaldırmaz. Fakat taraflar sürenin bitmesine karşın seslerini çıkarmadan çalışmaya devam ettikleri takdirde, yani sözleşmenin yenilenmesinde, objektif neden bulunmuyorsa bu ilişkinin artık baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabulü gerekir¹⁹¹.

§ 2- SÜRENİN / İŞİN BİTMESİNDEN ÖNCE SONA ERMESİ

I- Anlaşma ile Sona Erme

Sözleşme özgürlüğü tarafların anlaşarak var olan sözleşmeyi her zaman sona erdirebilmelerini de kapsamaktadır. Böylelikle taraflar, iş sözleşmesini sona erdirmeye hususunda anlaşmak suretiyle, iş sözleşmesini sona erdirmeye sözleşmesi adı altında yeni bir sözleşme meydana getirmiş olurlar. Sona erdirilen iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olmasının bir önemi yoktur. Belirli süreli iş sözleşmelerinde de taraflar, anlaşmak suretiyle süre dolmadan sözleşmeyi sona erdirebilirler. Tarafların bu anlaşmadaki irade uyuşması açık olabileceği gibi, örtülü de olabilir. Taraflar sözleşmenin anlaşarak sona ermesine karar verdiklerinde, sözleşmenin sona erme anını ileri bir tarih olarak belirleyebilirler. Bu takdirde sözleşme belirlenen ileri tarihte son bulur¹⁹².

Tarafların anlaşarak iş sözleşmesini ortadan kaldırmaları fesih anlamını taşımaz ve fesihle sona ermenin hukuki sonuçları burada gerçekleşmez. Bunlardan en önemlisi kıdem tazminatıdır. Kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi iş sözleşmesinin sınırlı ve belirtilen şekilde sona ermesi dışındaki bir sona erme şeklinin kıdem tazminatına hak kazanamayacağını belirtmektedir. Bu nedenle tarafların anlaşarak iş sözleşmesini sona erdirmeleri 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde sayılan haller arasında sayılmadığına göre, bu durumda işçi lehine kıdem tazminatına hükmedilemeyecektir¹⁹³.

¹⁹¹ **Ekonomi** (Kavram, süre ve yenileme), s. 29; **Alpagut** (Mercek), s. 89; **Güler** (Legal), s. 63; **Mollamahmutoğlu** (Kamu-İş), s. 10.

¹⁹² **Sümer**, s. 85; **Alpagut**, s. 158; **Ertürk**, s. 93.

¹⁹³ **Ertürk**, s. 94; **Güler** (Legal), s. 64.

Taraflar belirli süreli iş sözleşmesinin süresini kısaltabilirler. Fakat burada anlaşarak sona erme değil, sözleşmenin değiştirilmesi söz konusudur. Yani burada değişiklik sözleşmesi vardır. Dolayısıyla sürenin kısaltılması nedeniyle normal süresinden önce sona eren sözleşme, anlaşma nedeniyle değil, sürenin sona ermesi nedeniyle sona ermiş olacaktır. Nitekim sözleşme sürenin bitmesi nedeniyle sona erdiği için, buna ilişkin hükümlere tabi olacaktır¹⁹⁴.

II - Ölüm Nedeniyle Sona Erme

1- İşçinin Ölümü

İş sözleşmesi, sürekli edim ilişkisi kuran ve işçinin kişiliği ile bağlantılı olan bir sözleşme olduğu için işçinin ölümü ile de hiçbir hukuki işleme gerek kalmaksızın kendiliğinden son bulur. Borçlar Kanunu'nun 347. maddesinin 1. fıkrasına göre, işçinin ölümü ile iş sözleşmesi sona erer. Bu kural hem yasadan kaynaklanır, hem de işçi için mutlaktır. Bu nedenle iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olmasının bir önemi yoktur.

Belirtmek gerekir ki, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için aranan alternatif koşullardan biri olarak iş sözleşmesinin sona erme hallerinden olan işçinin ölümü de düzenlenmiştir. Maddede, işçinin ölümü nedeniyle kıdem tazminatının, işçinin kanuni mirasçılarınca talep edilebileceği açıkça düzenlenmiştir¹⁹⁵.

2- İşverenin Ölümü

İşverenin ölümü, işçinin ölümünde olduğu gibi, kural olarak iş sözleşmesini sona erdirmez. Çünkü iş sözleşmeleri genelde işverenin kişiliği nazara alınmadan yapıldığından işveren bakımından mameleki bir özellik taşır. Dolayısıyla sözleşmeden doğan hak ve borçlar işverenin mirasçılarına geçer. Fakat, çok istisnai bir durumda olsa, iş sözleşmesi işverenin kişiliği nazara alınarak yapılmışsa, bu takdirde, işverenin ölümü ile iş sözleşmesi sona erer. Yukarıdaki sona erme hallerinde olduğu gibi burada da iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olmasının bir önemi yoktur. Önemle belirtmek gerekir ki, eğer ortada belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce sona erme hali mevcutsa, bu takdirde işçi zarara uğrayacaktır ve zarara uğrayacak işçi hakkaniyete

¹⁹⁴ Uralçin, s. 57; Güler (Legal) s. 64.

¹⁹⁵ Uralçin, s. 59.

uygun bir tazminat talep edebilecektir. Bu tazminatın miktarı, bakiye süre için işçinin alacak olacağı ücret miktarını geçemez¹⁹⁶.

III - İşverenin Feshi

1- İşverenin Haklı Nedenle Feshi

A- Genel Olarak

Fesih, taraflardan birinin sözleşmeyi sona erdirmeye yönelik irade açıklamasıdır. Fakat burada sözleşme geleceğe yönelik olarak ortadan kalkar. Ayrıca fesih, yenilik doğuran bir hak niteliğindedir. Fesih beyanının karşı tarafa ulaşması gerektiği halde, ayrıca karşı tarafın kabulüne gerek yoktur. Hukuk sistemimizde taraflara tanınan fesih yetkisi, kullanma şartları ve sonuçları bakımından feshi ihbar (olağan, bildirimli fesih) ve haklı nedenle (olağanüstü, bildirimiz fesih) şeklinde düzenlenmiştir. Her iki şekilde de sözleşmeyi sona erdiren bir tarafın irade beyanı olmasına karşın, feshi ihbarda kişilik haklarının korunması gereği, belirsiz süreli bir sözleşmeyle sınırsız bir süre bağlı kalmanın önlenmesi, haklı nedenle fesihte ise sözleşme belirli veya belirsiz süreli olsun dürüstlük kuralına göre sözleşmeye devamı kendisinden beklenemeyecek olan tarafa bu borç ilişkisinden kurtulabilme imkanının sağlanması söz konusudur. Dolayısıyla haklı nedenle fesihte sözleşmenin belirli veya belirsiz süreli olmasının bir önemi yoktur¹⁹⁷.

Fesih bildiriminde bulunma hakkı, kural olarak hem işverene hem de işçiye tanınmıştır. İş Kanununda öngörülen bildirimlerin ve bu arada fesih bildiriminin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerektiği belirtilmektedir. Zira kendisine bildirim yapılan kişinin imzadan kaçınması durumunda, durum tutanakla tespit edilir. Burada ön görülen yazılı şartın ispat şartı olduğu gerekçesiyle fesih bildirimi sözlü de yapılabilir. Fakat uyuşmazlık halinde, sözleşmeyi feshettiğini iddia eden taraf bunu ispat etmekle yükümlüdür¹⁹⁸.

Belirli süreli iş sözleşmelerinde sözleşmenin haklı nedenle feshedilmesi için, sürenin dolması beklenmeyeceğinden sözleşmenin süresi boyunca her zaman haklı nedenle fesih gerçekleştirilebilecektir. Her ne kadar haklı nedenle fesihte, belirtilen haklı nedenin ortaya çıkması sözleşmeyi kendiliğinden sona erdirmese de, bildirimli fesihte olduğu gibi bildirim önellerine uyma koşulu aranmamaktadır. Hatta haklı nedenle

¹⁹⁶ Alpagut, s. 159; Sümer, s. 86; Ertürk, s. 94.

¹⁹⁷ Sümer, s. 87; Alpagut, s. 159; Ertürk, s. 95; Ergin (Berrin), s. 43.

¹⁹⁸ Ertürk, s. 95; Sümer, s. 87.

fesihte, iş sözleşmesi belirli bir sürenin sonunda değil, derhal ortadan kalkar. Dolayısıyla kendisinden artık sözleşmeye devam etmesi beklenilmeyen taraf, geçerli bir fesih beyanı ile belirli süreli iş sözleşmesini sona erdirecektir¹⁹⁹.

İşverenin haklı nedenle belirli süreli iş sözleşmesini feshedebilmesi için öncelikle, işveren açısından haklı nedenlerin ortaya çıkması gerekir. İş sözleşmesinin haklı nedenle feshi için, İş Kanununda, haklı nedenler işçi ve işveren açısından ayrı ayrı düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesine göre bu nedenler, "sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı sebepler, gözüaltına alma ve tutukluluk" başlıkları altında toplanmıştır. İş sözleşmesini fesih hakkı veren haklı nedenler İş Kanununda sayılanlarla sınırlı değildir. Örneğin TİSGLK.m. 45'e göre işçinin kanun dışı greve katılması, işveren açısından iş sözleşmesinin haklı nedenle feshini gerektiren haklı nedendir. Ayrıca gerek işçi gerekse işveren açısından İş Kanunu'nda sayılan ve iş sözleşmesinin feshini haklı kılan ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller örnek olarak belirtilmiştir. Dolayısıyla kanunda belirtilmeyen bir olayın haklı neden olarak kabul edilebilmesi için bu olayın sonucu olarak sözleşmeye devamın objektif iyi niyet kuralları gereğince beklenemez olması gerekir²⁰⁰.

Belirtmek gerekir ki Borçlar Kanunu'nun 344 maddesinde de.. "ahlaka müteallik sebeplerden dolayı yahut hüsniyet kaideleri noktasından iki taraftan birini artık akdi icra etmemekte haklı gösteren her hal, muhik bir sebep teşkil eder" ifadeleriyle, haklı neden açıklanmıştır. Fakat burada yani Borçlar Kanunu'nun 344. maddesinde haklı nedenle fesih için herhangi bir süre öngörülmemesine rağmen İş Kanunu'nun 26. maddesinde bunun için bir süre öngörülmüştür. Buna göre, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak iş sözleşmesini feshetmek isteyen taraf, haklı neden oluşturan olay ya da davranışı öğrendiği tarihten itibaren altı iş günü içinde iş sözleşmesini feshetmelidir. Ayrıca fesih hakkının bu hallerde olayın gerçekleştiği andan itibaren bir yıl içinde gerçekleştirilmesi gerektiği belirtilerek, bu konuda bir üst süre konulmuştur. Fakat işverenin haklı nedenle fesihlerinde geçerli olmak üzere, işçinin haklı neden oluşturan olaydan maddi bir menfaat sağlaması olasılığında işverenin bir yıllık üst süreye uyması

¹⁹⁹ Ulucan, s. 111.

²⁰⁰ Sümer, s. 100, 101.

aranmayacaktır. Bu süreler, hak düşürücü süreler olduğu için, bu sürelerin uzatılması veya kısaltılması mümkün değildir²⁰¹.

B- Sonuçları

Sözleşmeyi haklı nedenle fesheden işverenin, işçiye bunun için bir tazminat ödemesi kural olarak söz konusu değildir. Fakat İş Kanunu'nun 26. maddesinin 2. fıkrasına göre, eğer işveren ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri sebebiyle işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmişse ve bu nedenle bir zarara uğramışsa, işçiden genel hükümlere göre tazminat talep edebilir. Mesela, işçinin işveren hakkında şeref ve onun kırıcı asılsız ihbarda bulunması halinde, işveren işçiden bu fiili dolayısıyla uğramış olduğu maddi ve manevi zararın tazminini genel hükümlere göre talep edebilir²⁰².

Haklı nedenle işçinin iş sözleşmesini fesheden işverenin ihbar tazminatı isteyip istemeyeceği akla gelebilir. İhbar tazminatı bildirimli fesihte geçerli olduğu için İş Kanunu'nun 17. maddesinde bu feshin belirli süreli iş sözleşmesinde geçerli olamayacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla belirli süreli iş sözleşmesinde ihbar tazminatı gündeme gelmeyeceği için işverende ihbar tazminatı talep edemeyecektir.

İş sözleşmesinin, işverence haklı nedenle feshedilmesi halinde, işçinin talep edebileceği herhangi bir hak var mıdır? Sorusuna verilebilecek cevapta ilk akla gelen kıdem tazminatıdır. Şöyle ki, kıdem tazminatına ilişkin yürürlüğü devam eden 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrasının birinci bendine göre, kıdem tazminatına hak kazanılacak sözleşmenin sona ermesi hallerinden olarak “işveren tarafından bu Kanun'un 17. maddesinin ikinci bendinde gösterilen sebepler dışında” feshedilmesi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesinin ikinci bendi yeni İş Kanunu'nun 25. maddelerinde yer alan haklı nedenle feshin sebeplerinden “ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” ne tekabül etmektedir. Dolayısıyla bu da , bu sebebin dışında işverenin sağlık sebepleri zorlayıcı sebeplerle, gözüne alma ve tutukluluk sebepleriyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshetse de, işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağını göstermektedir.

²⁰¹ **Sümer**, s. 106, 107; **Güler** (Legal), s. 67; Haklı nedenle fesih hakkının ortadan kaldırılması ve bu haktan feragat ise hukuken mümkün değildir. **Tankut Centel**, Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yenilenmesi (Karar İncelemesi), *Tekstil İşveren Dergisi*, Sayı: 284, Ağustos 2003, s. 36.

²⁰² **Sümer**, s. 107.

Çünkü 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde yalnızca “hariç” olan fesih hali açıkça belirtilmiştir²⁰³.

2- İşverenin Haksız Feshi

A - Genel Olarak

Belirli süreli iş sözleşmesinin, işverence sürenin bitiminden önce haklı nedene dayanmadan yapılan fesih beyanının hukuki niteliği, Türk İş Hukuku öğretisinde tartışmalıdır. Fakat tartışma üç temel görüş üzerinde toplanmaktadır. Bunlardan ilkinе göre, işverence yapılan bu fesih beyanı aslında işverenin alacaklı temerrüdüne düşmesi anlamına gelmektedir. Diğer görüşe göre, işveren bulunduğu bu beyanla birlikte, işveren kusurlu bir imkansızlık yaratmaktadır. En son görüşe göre ise, işverenin fesih beyanı iş sözleşmesini fesih niteliğine sahiptir ve iş sözleşmesini sona erdirir.

Yapılan bu beyanın hukuki niteliğini alacaklı temerrüdü olarak niteleyen görüşe göre; haklı neden olmaksızın belirli süreli iş sözleşmesinin feshedilmesine ilişkin beyanın bulunması halinde, bulunulan fesih, geçersiz bir fesihtir. Geçersiz feshin buradaki anlamı; feshin hiç yapılmamış sayılmasıdır. Bu görüşe göre, fesih geçersiz olup, fiilen ifa edilmediği için sözleşme hukuken varlığını sürdürür. Çünkü belirli süreli iş sözleşmelerinde haklı nedenle fesih dışında bir fesih olanağı yoktur. Aynı görüşe göre, her iki tarafa borç yükleyen iş sözleşmelerinde işçinin iş görme borcunda, alacaklı işveren olduğu için işverenin işçinin iş görme borcunu kabul etmemesi (fesih beyanı ile çalışmasına engel olarak) işvereni alacaklı temerrüdüne düşürür. Dolayısıyla işverenin alacaklı temerrüdüne düşmesi, sözleşmeyi sona erdiren bir neden olmadığı için belirli süreli iş sözleşmesi normal sona erme anı olan sürenin dolmasına kadar devam eder. Fakat bu arada tarafların sözleşmeyi haklı nedenle feshetme hakları devam etmektedir. Bu görüşün sonucu olarak, sözleşmeden doğan yan borçlar, özellikle işçinin işverene karşı sadakat borcu ve bundan kaynaklanan rekabetten kaçınma yükümlülüğü devam edecektir. Bu görüşe göre, sözleşme kararlaştırılan sürenin sonunda kendiliğinden sona ereceği için işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır. Bu görüşe göre, en önemli sonuç ise, sözleşme devam ettiği için, işçi, geri kalan ve işverenin çalıştırmadığı süreye ilişkin ücretini Borçlar Kanunu'nun 325. maddesi uyarınca tazminat adı altında değil, ücret adı altında talep edebilecektir²⁰⁴.

²⁰³ Güler, s. 67; Uralçin, s. 83; Alpagut, s. 204.

²⁰⁴ Ulucan'a göre işverenin işi kabul etmemesini işçinin borcu olan iş görme borcunun imkansız hale geldiği şeklinde değerlendiren değil, sadece alacaklının temerrüdü sayan görüş yerindedir. Bu görüşe

Kusurlu imkansızlık görüşünde olan yazarlara göre ise, iş sözleşmesinde işverenin iş verme borcu vardır. Dolayısıyla sürenin sona ermesinden önce belirli süreli iş sözleşmesini fesheden taraf kendi ediminde imkansızlık yaratmış olur. Bu görüşe göre, iş sözleşmesinden doğan işçi için iş görme, işveren için iş verme borçlarının cebri icra yoluyla aynen yerine getirilmesi mümkün değildir. Nitekim bu durumda alacaklının ifayı icra yoluyla elde etmesi mümkün olmayan hallerde ifa imkansızlığının kabul edilmesi gerekir. Aynı nedenle edimini yerine getirmeyen borçlunun ediminin icra vasıtasıyla elde edilmesine imkan yoktur. Sonuç olarak, işverenin haklı bir neden bulunmaksızın iş sözleşmesini feshi kusurlu imkansızlık oluşturur ve sözleşme kendiliğinden sona erse de, işveren işçinin bu yüzden uğradığı zararı tazmin etmek zorundadır²⁰⁵.

göre, İş Kanunu'nun kendisi, kusur olmadan işin görülmemesinin imkansız olması halinde iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ereceğini kabul etmemekte, bu gibi durumlarda sadece fesih olanağı sağlamaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesinin anlamı ve özelliği haklı bir neden olmadan feshedilememesi ve bazı ayırık durumlar hariç sadece sürenin dolması ile sona ermesidir. Bu nedenle haklı nedene dayanmayan bir fesih geçersiz olduğu için iş ilişkisi varlığını sürdürür. İşçinin çalıştırılmaması halinde işveren alacaklının temerrüdüne düşer. İşverenin işin görülmemesini kabulde temerrüde düşmesi ile işçi taahhüt ettiği işi yapmaya mecbur olmaksızın sözleşmede saptanan ücreti isteyebilir. Şu kadar ki işi yapmadığından dolayı tasarruf ettiği yahut diğer bir iş ile kazandığı ve kazanmaktan kasten kaçındığı şeyi mahsup ettirmeye mecburdur. İşin görülmesi işveren tarafından kabul edilmemesi halinde, işçi iş sözleşmesini derhal feshedebilir ve 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi uyarınca da kıdem tazminatına hak kazanır. **Ulucan**, s. 115; Aynı görüşü savunan **Sümer**'e göre, hem belirli süreli hem de belirsiz süreli iş sözleşmeleri hakkında hüküm ifade eden bildirimsiz fesih yoluyla iş sözleşmesi feshedildiğinde, gerçekte böyle haklı bir nedenin bulunmaması veya ileri sürülen haklı sebebin ispat edilememesi veya fesih hakkının süresi içerisinde kullanılmaması halinde yapılan fesih "haksız fesih"tir. Haksız fesih, iş sözleşmesinin belirli süreli olup olmadığına göre farklı hukuki sonuçlar doğurur. Belirli süreli iş sözleşmesi açısından, haksız fesihteki irade beyanının, iş sözleşmesinin bildirimli feshine yönelik irade açıklaması olarak kabul edilerek, buna ilişkin hukuki sonuçlara tabi olması mümkün değildir. Çünkü İş Kanunu belirli süreli iş sözleşmeleri açısından bildirimli fesih yolunu açıkça kapamıştır. Bu nedenle belirli süreli iş sözleşmesinde karşı tarafa yönetilen fesih beyanı haklı nedene dayanmıyorsa, yapılan fesih geçersizdir. Sonuç olarak, böyle bir fesih beyanı ile iş sözleşmesinin ortadan kalkması imkansızdır. Belirli süreli iş sözleşmelerinde haksız fesih bildiriminin sonuçları, işçinin fesih bildiriminde bulunması ile işverenin fesih bildiriminde bulunmasına göre farklılık gösterir. İşveren tarafından yapılan haksız feshine rağmen, iş sözleşmesi ortadan kalkmadığı için işveren işçiye iş vermekle, yükümlüdür. Buna rağmen, işverenin işçiye iş vermemesi işverenin temerrüdünü teşkil eder ve işçi çalışmadan sözleşme süresinin sonuna kadar ücretini talep edebilir (BK. 325). Bu ihtimalde iş sözleşmesi sürenin sonunda ortadan kalkar. **Sümer** (İş Hukuku, Uygulamaları), s. 60, 62; Bu görüşü savunan **Kenan Tunçomağ, Ömer Eyrenci, Sezai Reisoglu, Sarper Süzek**'in görüşleri için bkz. **Ünal Narmanlıoğlu**, Belirli Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan İşçinin Sözleşmesinin İşverence Haksız Feshi Halinde Kıdem Tazminatı Talep Hakkı, İş Hukuku ve İktisat Dergisi (Kamu-İş), Cilt: 5, Sayı: 3, Nisan 2000, s. 395; Bir görüşe göre, temerrüt bir edimin ifasında veya ifayı kabulde gecikmeden farklı bir nitelik ifade eder. Aynı görüşe göre, alacaklının temerrüdü görüşü, her ne kadar işçiyi koruma ilkesine dayansa da, doğuracağı hukuki sonuçlar yönünden aksini göstermektedir. Örneğin, rekabetten kaçınma yükümlülüğü, ücret ve kıdem tazminatı açısından işçi aleyhine sonuçlar doğurmaktadır. **Alpagut**, s. 183, 184.

²⁰⁵ Bu görüş için bkz. **Alpagut**, s. 179; Yargıtay da verdiği bir kararında (Yarg. 9.H.D., E. 2003/22636, K. 2004/534, T. 22.01.2004, **Gülsevil Alpagut**, Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinden Önce Feshi ve İfa İmkansızlığı(Karar İncelemesi), Legal, Sayı:6, 2005, s. 656,657) İşverenin belirli süreli iş sözleşmesini süresinden önce, ifa imkansızlığı nedeniyle işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğinden ve bu feshin geçerli olduğundan bahsetmiştir. **Alpagut**'a göre, olayın şartları çerçevesinde – İşverenin kusurlu imkansızlığı nedeniyle- belirli süreli iş sözleşmesini feshi haksız fesih

İşveren tarafından yapılan feshi geçerli kabul eden diğer bir görüşe göre ise ,²⁰⁶ belirli süreli iş sözleşmesi işveren tarafından haklı neden olmaksızın süresinin bitiminden önce feshedilirse iş ilişkisi sona erer ve işçi Borçlar Kanunu'nun 325. maddesi uyarınca tazminat istemeye hak kazanır. Bu görüşü savunan GÜLER' e göre, belirli süreli iş sözleşmesinin bu yolla feshine ilişkin bir boşluk bulunmaktadır. Bu görüşe göre, belirsiz süreli iş sözleşmesinin bildirimli feshinin düzenlenmesi, belirli süreli iş sözleşmesinde haklı neden dışında feshin yasaklanması olarak yorumlanmamalıdır²⁰⁷. NARMANLIOĞLU'na göre de iş hukukunun gerekleri, işçiyi koruma ilkesi burada Borçlar Kanunu'nun genel çözümü içinde kalmayı engellemekte işverenin haksız davranışına rağmen sözleşmenin süre bitimine kadar devam edeceğini içeren temerrüt esasına bağlı kalmak, işçi aleyhine sonuçlar doğuracağından benimsenmesi mümkün görünmemektedir ve ayrıca işçiyi kıdem tazminatından yoksun bırakmaya müncer olan sonucu bakımından İş Hukukunun esprisi ile bağdaşmamaktadır²⁰⁸.

Yargıtay konuyla ilgili olarak, ortada haklı bir sebep bulunmamasına rağmen, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce işveren tarafından bozulmuş olmasını dolayısıyla da olsa "fesih" işlemi olarak kabul ederek, belirli süreli iş sözleşmesinin işverenin davranışıyla ortadan kalktığını yani haksız feshedildiğini belirtmektedir. Fakat Yüksek Mahkeme taraflar arasındaki ilişkinin tasfiyesini Borçlar Kanunu'nun 325. maddesine dayandırmakta ise de bu madde çerçevesinde işçinin işverenden talep edebileceği meblağı bazen "ücret" bazen de "tazminat" olarak nitelendirmektedir²⁰⁹. Buradaki meblağın ücret olarak nitelendirilmesi ortada devam eden bir iş sözleşmesinin kabul edildiğini, tazminat olarak nitelendirilmesi ile sözleşmenin fesihle sona erdirildiğini gösterir. Yargıtay ister ücret olarak nitelendirirse de ister tazminat olarak

niteliğindedir. Haksız feshin hukuki sonucu ise, Borçlar Kanunu'nun 325. maddesi uyarınca bakiye süreye ilişkin ücret tutarında tazminatın ödenmesi ve sözleşmedeki cezai şartın talep edilebilmesidir. **Alpagut** (İfa imkansızlığı), s. 664; **Oğuzman**'a göre, haklı bir neden bulunmamasına rağmen bildirimsiz fesih yoluyla ve ya böyle bir bildirim olmaksızın sözleşme ile bağlı bulunamayacağını kesin olarak açıklayarak sözleşmeye uymayan taraf kendi ediminde imkansızlık yaratmış olur. Bu imkansızlık, işçi veya işveren ifadan kaçındığı için kusurlu bir imkansızlıktır. Kusurlu kesin imkansızlık halinde, sözleşme kendiliğinden sona ereceği için, sözleşmenin bu şekilde sona ermesine neden olan taraf, diğer tarafın edimlerin ifa edilmemesi nedeniyle uğramış olduğu zararları tazminle sorumlu olur. Bu nedenle Borçlar Kanunu'nun 325. maddesinde işverenin işçiye iş vermektен kaçınma hali düzenlenmiştir. Ve ayrıca burada ücret değil, bir tazminat düzenlenmiştir. **Oğuzman'ın** görüşü için bkz. **Narmanhoğlu** (Kıdem Tazminatı), s. 396, 397; Haluk Hadi Sümer, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmelerinde Haksız Feshin hukuki Sonuçları (Karar İncelemesi), TÜHİS, Şubat, 1992, s. 5.

²⁰⁶ **Narmanhoğlu** (Kıdem Tazminatı), s. 410, 411; Konuyla ilgili **Ekonomi**'nin görüşü için bkz. **Sümer**, (Haksız Fesih), s. 4, 5.

²⁰⁷ **Güler** (Legal), s. 71.

²⁰⁸ **Narmanhoğlu** (Kıdem Tazminatı), s. 403, 404.

²⁰⁹ Yargıtay 9.H.D., T. 15.11.1999, E. 1999/14565, K. 1999/17470, **Ekonomi** (Emsal Kararlar), s. 45; Yarg. 9.H.D., T. 30.10.2000, E. 2000/10365, K. 2000/15084, **Günay**, s. 360.

nitelendirse de sonuçta konuyla ilgili olarak Borçlar Kanunu'nun 325.maddesinin uygulanacağını belirtmektedir.

Kanımızca, Borçlar Kanunu'nun 325 maddesindeki "iş sahibi işi kabulde temerrüt ederse, işçi taahhüt ettiği işi yapmaya mecbur olmaksızın mukaveledeki ücreti isteyebilir" hükmündeki ücret ibaresinden de anlaşılacağı gibi burada iş sözleşmesi ortadan kalkmamaktadır. Bu nedenle haklı sebep olmaksızın belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce sona erdirilmesine ilişkin yapılan fesihlerin geçersiz olduklarına, sözleşmenin devam ettiğine, işverenin işçisine iş vermek zorunda bulunmasına rağmen bu sonucun yerine getirilmemesinin alacaklının temerrüdüne yol açtığını kabul ederek konuyla ilgili olarak doktrindeki alacaklının temerrüdü görüşüne katılıyoruz.

B - Sonuçları

a- İhbar Tazminatı

Belirli süreli iş sözleşmesi, sözleşmenin kuruluşu sırasında taraflarca öngörülen sürenin dolması ile, ayrıca herhangi bir hukuki işleme gerek kalmaksızın kendiliğinden sona erdiği için feshine ilişkin hükümlerin uygulanmayacağına yukarıda değinmiştik. Bu nedenle belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesinde ihbar önelleri ve buna uyulmamasının yaptırımını olarak ihbar tazminatı söz konusu olmaz. Zira İş Kanunu'nun 17. maddesinin 4. fıkrasına göre, ihbar tazminatının belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinde, bildirim şartına uyulmaksızın sözleşmenin sona erdirilmesi halinde söz konusu olacağını belirtmektedir. Sonuç olarak belirli süreli iş sözleşmesinin haklı neden olmaksızın işveren tarafından feshi halinde, işçi ihbar tazminatına hak kazanamayacaktır. Nitekim Yargıtay da belirli süreli iş sözleşmesinin haklı neden olmaksızın feshi durumunda, ihbar tazminatının gerekmediğini kabul etmektedir²¹⁰.

Belirli süreli iş sözleşmesinin haklı neden olmaksızın feshinde ihbar tazminatının istenemeyeceği gibi buna bağlı olarak fesih hakkının kötüye kullanılmasının yaptırımını olarak kötüniyet tazminatı da istenemeyecektir. İş Kanunu'nun 17. maddesinin 6. fıkrasına göre, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayan işçilerin, iş sözleşmesi kötüniyetli olarak feshedildiğinde bildirim sürelerinin üç katı tutarında kötüniyet tazminatına hak kazanabilecektir. Hükümden de anlaşılacağı gibi, kötüniyet

²¹⁰ Yarg. 9.H.D., T. 13.02.2002, E. 2001/17364, K. 2002/2697, **Günay**, s. 357; Yarg. 9.H.D., T. 12.10.1999, E. 1999/10837, K. 1999/15658, **Ekonomi** (Emsal Kararlar), s. 43; Yarg. 9. H.D., T. 11.4.2003, E. 2002/20581, K. 2003/6120, **Centel** (Karar İncelemesi), s. 34-36.

tazminatının hesabında bildirim süreleri ölçüt alınmıştır. Dolayısıyla belirli süreli iş sözleşmesinde bildirim, süreleri olmadığından belirli süreli iş sözleşmesinin haksız nedenle feshi halinde de kötüniyet tazminatının uygulanması mümkün değildir²¹¹.

b- Kıdem Tazminatı

Belirli süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız nedene dayandırılarak feshi halinde, işçinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmayacağı, bunun hukuki niteliğine göre değişecektir. Yukarıda bahsetmiş olduğumuz görüşlere göre değerlendirme yapacak olursak, bu konuyu “alacaklı temerrüdü” olarak nitelendiren görüşe göre, belirli süreli iş sözleşmesi sona ermediği için, yani belirli süreli iş sözleşmesi sürenin sonunda sürenin bitmesi nedeniyle kendiliğinden sona ereceği için, işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır²¹².

İşverenin haklı neden olmaksızın işçiyi işten uzak tutmasını, işverenin sonradan kusurlu imkansızlığı olarak nitelendiren görüşe göre ise, belirli süreli iş sözleşmesi herhangi bir fesihle sona erdiği için işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır.

İşverenin davranışını fesih olarak kabul eden görüşe göre ise, kıdem tazminatına hak kazanılarak sona erme hallerinin belirlendiği 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesi işverenin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzeri nedenlerle haklı nedenle fesih dışındaki tüm fesihlerin, işçiyi kıdem tazminatı hakkı kazandıracakı düzenlenmiştir. Dolayısıyla bu hallerden biriyle iş sözleşmesi sona ererse işçi bu durumda kıdem tazminatına hak kazanacaktır²¹³.

Kıdem tazminatı iş sözleşmesinin sona ermesi halinde söz konusu ise de, iş sözleşmesinin sona erdiği bütün durumlarda talep edilemez. Kıdem tazminatı talep hakkının doğması yönünden iş sözleşmesinin herhangi bir şekilde değil, kanunda sayılan sınırlı şekillerden biriyle sona ermesi gerekmektedir. Dolayısıyla belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin dolması yahut da tarafların anlaşarak süresinden önce sözleşmeyi sona erdirmeleri halinde işçi kıdem tazminatı talep edemeyecektir. Zira bu haller işçiyi kıdem tazminatı talep hakkı sağlayan sona erme hallerinden değildir. Bizim görüşümüze göre de, belirli süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi halinde, söz konusu fesih geçersiz olacağı için ve ayrıca sözleşme sürenin sonuna kadar varlığını sürdüreceği için,

²¹¹ Centel (Karar incelemesi), s. 34-36; Güler (Legal), s. 73; Uralçin, s. 107; Ertürk, s. 93, 94, 110; Güler, s. 558.

²¹² Sümer (İş Hukuku Uygulamaları), s. 63.

²¹³ Narmanlıoğlu (Kıdem Tazminat), s. 387;

sözleşme sürenin sonunda kendiliğinden ortadan kalkacağından işçi bu durumda kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır.

Nitekim Yargıtay'da bir kararında “belirli süreli iş sözleşmesi işveren tarafından haklı bir neden bulunmadan feshedilen işçi, işverenden kıdem tazminatı isteyebilir” demiştir²¹⁴.

Zincirleme olarak kurulan belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasını haklı kılan esaslı bir nedenin bulunmaması halinde, ardı ardına yapılan sözleşmeler başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edildiğinden, sözleşmenin sona erdirilmesinde şartları varsa işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Aynı şekilde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmakta iken sözleşmenin belirli süreliye çevrilmesi halinde ortada esaslı bir neden mevcut değilse, sözleşme belirsiz süreli kalmaya devam edecektir ve sözleşmenin sona erdirilmesi halinde şartları gerçekleşmişse işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

İş Kanunu'nun 11. maddesinin 2. fıkrasına göre, zincirleme olarak kurulan belirli süreli iş sözleşmelerinin esaslı bir nedene dayanması halinde niteliklerini koruyacakları öngörülmüştür. Bu madde kapsamı altında 5580 sayılı Kanundan kaynaklanan yönetici, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile kurucu ve ya kurucu temsilci arasında belirli sürekli iş sözleşmesi kurulması zorunluluğu karşısında anılan kişilerle ardı ardına kurulan sözleşmeler belirli süreli sözleşme olma niteliğini korurlar. Bu itibarla bu sözleşmelerde süre bitiminde kendiliğinden sona ereceği için işçiye kıdem tazminatı isteme hakkı vermez²¹⁵.

Yargıtay da kararlarında öğretmenlerle, müdürlerle yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin vadesinde bitmesine rağmen kıdem tazminatına imkan veren bir durum olarak görmektedir²¹⁶.

Belirtmek gerekir ki, belirli süreli iş sözleşmesinin tarafları, sürenin bitiminde sözleşmenin yenilenmesini istemeyen tarafa bir ihbarda bulunma yükümlülüğü getirmeleri halinde, bu durumda teknik anlamda bir fesih bildirimini söz konusu olmadığından iş sözleşmesi fesih ile sona ermeyecek, yine sürenin sonunda kendiliğinden sona ereceğinden, işçinin kıdem tazminatı hakkı doğmayacaktır.

²¹⁴ (Yarg. 9.H.D.,T. 29.05.2002, E .2002/1100, K. 2002/9207, **Günay**, s. 368.

²¹⁵ **Alpagut** (Kıdem Tazminatı), s. 89, 95; **Ergin** (Berrin), s. 42-45; **Mollamahmutoğlu** (Kamu-İş), s. 10.

²¹⁶ Yarg. 9.H.D., T. 28.02.2002, E. 1999/20113, K. 2000/2317, **Günay**, s. 372.

c- Bakiye Süreye İlişkin Tutar

Belirli süreli iş sözleşmesinde sözleşmenin sürenin bitiminden önce haksız feshedilmesi halinde, işçinin kalan süreye ilişkin menfaatlerini talep edebilmesi mümkündür. Burada Borçlar Kanunu'nun 325. maddesine göre dikkate alınması gereken ilk husus işçinin ücretidir. İşçi süreye uyulmaması nedeniyle bir mahrumiyet yaşadığı için işçinin buradaki tüm menfaatleri dikkate alınacaktır. Diğer taraftan Borçlar Kanunu'nun 325. maddesi “iş yapmasından dolayı tasarruf ettiği yahut diğer bir iş ile kazandığı veya kazanmaktan kasten feragat eylediği şeyi mahsup ettirmeye mecburdur” diyerek nelerin mahsup edileceğini düzenlemiştir. Buna göre, mahsubu gereken şeylerin başında, işçinin tasarruf ettiği değerler gelir. Fakat bu değerlerin mahsubu için doğrudan o işle bağlantısı gerekmektedir. Ayrıca işçinin tasarruf ettiği değerlerin mahsup edilebilmesi için bunların, işçinin belirli süreli iş sözleşmesine dayalı olarak çalıştığı işte artık çalışmaması nedeniyle oluşması gerekmektedir. Mahsubu gereken diğer bir şey de, işçinin yeni bir işte çalışıyor olması nedeniyle kazandığı menfaatlerdir. Hatta işçinin kasten bu menfaatleri kazanmaktan kaçınması halinde de, çalışıyor olsaydı kazanacağı ücret de mahsubu gereken miktara dahil olacaktır. Buradaki kast, işverene zarar verme kastı olmayıp, işçinin niteliğine uygun iş bulmasına karşın bu işte çalışmaktan kaçınması halidir²¹⁷.

d- Cezai Şart

Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce sona erdirilmesi nedenine dayalı olarak taraflar arasında cezai şart belirlenmişse, bu husus Borçlar Kanunu'nun 161. maddesine göre değerlendirilmeli, aşırı cezai şartın indirilmesi veya fahiş bir indirimin makul düzeye getirilmesi gerekir. Borçlar Kanunu'nun 161. maddesinde, akdin taraflarının cezanın miktarının tayininde serbest olduğu ancak kanuna ve ahlaka aykırı bulunan veya borçlunun sorumluluğunu gerektirmeyen bir nedenle ifası gerçekleşmeyen durumlarda şart olunan cezanın ödenmesinin talep edilebileceği belirtilmiştir. Ayrıca son fıkrasında “hakim fahiş gördüğü cezayı tenkis ile mükelleftir” hükmüne yer verilmiştir.

²¹⁷ **Alpagut**, s. 184-188; **Güler** (Legal), s. 74, 75; **Ergin**, s. 8; Yargıtay bir kararında, “belirli süreli iş sözleşmesinin işverence süresinden önce sona erdirilmesinde bakiye süre ücret tazminatı işçinin iş arayıp bulma ihtimali ve çalışmaktan dolayı tasarruf ettiği miktar araştırılarak karar verilmelidir” diyerek konunun mahkemece re'sen araştırılması gerektiğini vurgulamıştır. Yarg. 9.H.D., T. 13.12.2004, E. 2004/12120, K. 2004/27469, **Günay**, s. 368; Yargıtay ispat konusu ile ilgili olarak da “bakiye süre tazminatı için fesihden sonra iş aradığının ve bulunamadığının kanıtlanması işçiye düşer” demiştir. Yar. 9.H.D., T. 17.11.1999, E. 1999/14668, K. 1999/17565, **Günay**, s. 374, Yargıtay bir kararında da işçinin emekli aylığı almasını uygun bir indirim sebebi olarak görmüştür. Yarg. 9. H.D., T. 29.12.1997, E. 1997/011060, K. 1997/022846, **Erdiner**, s. 34.

Böylelikle hükümsüz kılınan cezai şartlara, ayrıca Yargıtay içtihatları ile İş Hukuku alanında bir yenisi eklenmiştir. Buna göre, süresi belirli iş sözleşmesinde sadece işverenin yararına veya sadece işçi aleyhine kabul edilen tek taraflı cezai şartı öngören kural, kararlılık kazanmış uygulamalarına dayandırılarak Yargıtay tarafından geçersiz sayılmıştır²¹⁸. Yargı kararları ile kesinlik kazanan diğer yön, cezai şarta dayalı tazminat ile yoksun kılınmış süreye ait tazminatın birbiriyle örtüştüğü bu itibarla Borçlar Kanunu'nun 161. maddesine göre cezai şarta hükmedilmesi durumunda 325. maddenin uygulama yerinin olmadığı hususudur²¹⁹. Nitekim Yargıtay'ın verdiği içtihatlar doğrultusunda, belirli süreli iş sözleşmesinde süreye uyulmasını sağlamak üzere konulacak cezai şartın, eşitlik esasına uygun olması ve yalnız işçi için değil, aynı şartlarla işvereni de bağlayıcı olması gerekir. Ayrıca bu konu Borçlar Kanunu'nun emredici nitelikte olan 325. maddesi ile ilgili olduğu için, haksız fesih durumunda belirli sürenin geriye kalanı için veya daha az tazminat ödeneceğine ilişkin sözleşmeye hüküm konulamaz. Fakat seçimlik cezai şart olarak nitelenen durumda sözleşmenin hiç ifa edilmemesi veya eksik ifa edilmesi halinde ödenecek cezai şartın ödenmesi konusunda, aksi kararlaştırılmadıkça alacaklı dilerse borcun ifasını dilerse cezai şartın ifasını talep edebilecektir. Böylelikle belirli süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından süresinden önce haksız feshi halinde, işçi ya Borçlar Kanunu 325 maddesine göre, sözleşmenin ifa edilmemesi nedeniyle tazminat ya da cezai şartı talep edebilecektir. Belirtmek gerekir ki, sözleşmede kararlaştırılan cezai şart miktarı Borçlar Kanunu 325. maddesi gereği ödenen tazminatın altında kaldığı durumlarda, geriye kalan zararın istenmesi mümkündür. Bu talep işverenin feshinin haksız olduğunun ispatlanması ve Borçlar Kanunu'nun 159. maddesinin 2. fıkrası gereğince yapılabilir²²⁰.

İşverenin haksız feshi bakımından cezai şartın önemi, cezai şart miktarının bakiye sözleşme süresine ilişkin ücret tutarının üzerinde olduğu ve ya hem cezai şarttan hem de sözleşmenin haksız feshinden doğan zararın ödeneceğinin kararlaştırıldığı durumlarda kendini gösterir. Ayrıca işçinin cezai şartı talep ettiği durumlarda, Borçlar Kanunu'nun

²¹⁸ Yarg. 9.H.D., T. 03.04.2002, E. 2002/19822, K. 2002/5789, **Ekonomi** (Yargıç Utkan Araslı'ya Armağan), s. 33.

²¹⁹ Yarg. 9.H.D., T. 2.7.1997, 9247/10245, **Günay**, s. 319. Yarg. H.G.K., T. 6.10.1978, 101-800, **Özdener/Özsoy**, s. 31, 32.

²²⁰ Borçlar Kanunu'nun 159. maddesinin 2. fıkrasına göre, şart olunan ceza miktarından fazla zarara düşer olan alacaklı, borçlunun bir kusuru olduğunu ispat etmedikçe fazlasını isteyemez.

325. maddesinin 2. fıkrasındaki mahsup kuralının uygulanması söz konusu olmayacağından, işçinin hiçbir zararı olmasa dahi, cezai şart ödenecektir²²¹.

IV- İşçinin Feshi

1- İşçinin Haklı Nedenle Feshi

A- Genel Olarak

İşverene tanınan haklı nedenle fesih hakkının bir benzeri işçi için getirilmiştir. İş Kanunu'nun 24. maddesine göre, işçi ancak "sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı sebepler" ile iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Burada ahlak ve iyiniyet kurallarıyla ilgili bir hususun belirtilmesi gerekir. Ahlak ve iyiniyet kuralları, yalnızca maddede sayılan durumlar için değil, buna benzer durumlarda da işçiye haklı nedenle fesih hakkı tanır. Ayrıca İş Kanunu'nun 26. maddesine göre, işçi "ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerine dayanarak sözleşmeyi feshetmek istediğinde, bu hali öğrendiği tarihten itibaren altı iş günü içinde sözleşmeyi feshetmelidir. Fakat her durumda fesih olayın gerçekleştiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde yapmalıdır". Ayrıca işveren için üst süre olan bir yıllık süreyi kaldıran halin bir benzeri burada işçi için getirilmemiştir.

B- Sonuçları

İşçinin haklı nedenle feshi, hem belirli hem de belirsiz iş sözleşmeleri için geçerlidir. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrasının ikinci bendine göre iş sözleşmesi işçi tarafından bu Kanun'un 16. maddesi uyarınca haklı nedenle feshedilirse, işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 16. maddesi işçinin haklı nedenle feshini düzenlediği için 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesine tekabül etmektedir. Diğer bir işçilik alacağı olarak ihbar tazminatı aklımıza gelebilir. Fakat yukarıda belirtmiş olduğumuz gibi, belirli süreli iş sözleşmelerinde ihbar tazminatı söz konusu olmayacağı için işçi ihbar tazminatı da talep edemeyecektir. Aynı şekilde işverende, işçiden ihbar tazminatı talep edemeyecektir²²².

Belirtmek gerekir ki, işçi İş Kanunu'nun 26. maddesinin 2. fıkrasına göre ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshederse, işçinin tazminat talep hakkı doğacaktır. Bu tazminatın kapsamını, bakiye süreye ilişkin ücret

²²¹ Ertürk, s. 112.

²²² Bu yöndeki Yargıtay kararı için bkz. Yarg. 9.H.D., T. 05.02.2003, E. 2002/013633 K. 2003/001443, Erdiner, s. 34.

oluşturacaktır. Diğer bir deyişle işçinin talep edeceği bu tazminat Borçlar Kanunu'nun 325. maddesine göre hesaplanacaktır. Son olarak işçinin koşulları varsa Borçlar Kanunu'nun 49. maddesine dayanarak manevi tazminat da talep edebilmesi mümkündür²²³.

1- İşçinin Haksız Feshi

A- Genel Olarak

Türk Hukuk sisteminde belirli süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından süresi dolmadan önce haksız feshine ilişkin özel bir düzenleme bulunmamakla beraber yeni İş Kanununda da bu konuyla ilgili her hangi bir düzenleme getirilmemiştir. Bu nedenle işverenin haklı neden olmaksızın feshi halinde, yapmış olduğumuz açıklamalar burada da geçerli olacaktır. Kanaatimizi yukarıda belirtmiş olduğumuz için burada tekrarlamayacağız.

B- Sonuçları

a- İhbar ve Kıdem Tazminatı

Belirli süreli iş sözleşmelerinde ihbar önellere ve buna uymamanın yaptırımı olan ihbar tazminatları kural olarak mümkün olmadığı için ne işçi ne de işveren ihbar tazminatı talep edemeyecektir. Kıdem tazminatıyla ilgili bir görüşe göre, kıdem tazminatına ilişkin söz konusu hüküm ne sözleşmenin belirli ve ya belirsiz olması ayrımını yapmıştır ne de feshin olağan ve ya olağanüstü olması ayrımını yapmıştır. Bu görüşe göre, kanuna uygun nedenlerin bulunması halinde, işçi kıdem tazminatına hak kazanabilecektir²²⁴.

b- İşverenin Uğradığı Zararın Tazmini

Türk İş Hukukunda belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin belirli sürenin bitmesinden önce haklı bir neden olmaksızın feshine ilişkin tek bir hüküm vardır. Bu da 4857 sayılı İş Kanunu'nun 23. maddesinde yer almaktadır. Buna göre, işçi sözleşme süresinin dolmasından önce işini bırakıp, başka bir işverenin işine girerse iş sözleşmesinin bu suretle feshedilmesi nedeniyle eski işverenin zararından yeni işveren, işçi ile birlikte sorumlu tutulmaktadır. Her şeyden önce madde gereği, sorumluluğun doğması için, işçinin iş sözleşmesini, yeni bir işe girmek amacıyla sona erdirmiş olması

²²³ **Alpagut**, s. 205.

²²⁴ **Güler** (Legal), s. 78, 79.

ve işçinin yeni bir işe girmiş olması gerekir. Ayrıca işçinin yeni bir işe girmesine, yeni işe girdiği işverenin sebep olması veya yeni işverenin işçinin bu davranışını bilerek onu işe alması yahut da yeni işverenin işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam etmesi gerekir. Bu bağlamda, işçinin bu davranışı nedeniyle zarara uğrayan işveren, zararın tazminini talep edebilecektir. Belirtmek gerekir ki, işçi İş Kanunu'nun 23. maddesi dışında, işverenin her hangi bir zararından sorumlu değildir²²⁵.

c- Cezai Şart

Tarafların belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce feshi durumunda cezai şart ödenmesine ilişkin bir anlaşma yapmaları mümkündür. Uygulamada özellikle işverenin, işçinin edimini belirli süreyle garanti altına almak istediği durumlarda, sözleşmelerde cezai şart koşuluna yer verilmesi sıklıkla görülmektedir. Cezai şartın geçerli olabilmesi için, işçinin haklı bir neden olmadan iş sözleşmesini feshetmesi lazım. Yoksa salt sözleşmenin süresinden önce feshi durumuna ilişkin olarak kabul edilen cezai şart koşulu, sözleşmenin haklı nedenle feshi halinde uygulanmaz. Fakat şöyle bir durum olabilir; işçi işe gelmiyor, kasten görevini savsaklıyor ama “ben ayrılmıyorum” diyorsa ve işveren de haklı olarak iş sözleşmesini feshediyorsa, bu takdirde, işveren cezai şartı talep edebilecektir. Çünkü belirli süreli iş sözleşmelerinde tarafların kararlaştırdıkları ve haksız fesih durumuna yönelik edim, her şeyden önce sözleşmenin ihlaline bağlı olarak öngörülmektedir²²⁶. Cezai şartın öngörülmesinde, bazen işin niteliği bazen işçinin yetiştirilmesi için yapılan yüksek mesleki eğitim harcamaları, bazen de işçinin kişisel nitelikleri bu konuda etkin olmaktadır. Ayrıca taraflar cezai şartın miktarını tayinde serbesttirler. Fakat hakim fahiş gördüğü cezaları tenkis ile mükelleftir²²⁷.

3- On Yılı Aşan Süre İçin Yapılan İş Sözleşmelerinde Bildirimli Fesih

A- Genel Olarak

İşçinin kişilik hak ve özgürlüğünün korunması amacıyla belirli süreli iş sözleşmelerinin sona erdirilmesine ilişkin getirilen Borçlar Kanunu'nun 343. maddesindeki düzenleme, sözleşmenin bir tarafın yaşadığı süre boyunca ya da on yılı

²²⁵ Uralçin, s. 109, 110; Ertürk, s. 113.

²²⁶ Şahlanan, s. 55; Ergin, s. 43; Ertürk, s. 111; Güler, s. 559; Yargıtay bir kararında “cezai şart iki taraflı olup, davalı işçi iş sözleşmesini süresinden önce haklı nedenle feshettiğini kanıtlamış olmadığına göre davacı işverenin cezai şart isteğinin hüküm altına alınması doğrudur” demiştir. Yarg. 9.H.D., T. 9.5.2000, E. 2000/2835, K. 2000/6716, Günay, s. 369.

²²⁷ Yargıtay bir kararında “ancak Borçlar Kanunu'nun 161. maddesinin son fıkrası gereğince fahiş olan cezai şarttan hakkaniyete uygun bir indirim yapılmalıdır” diyerek bunu tasdiklemiştir. Yarg. 9.H.D., T. 27.12.1999, E. 1999/17469, K. 1999/20361, Ekonomi (Emsal Kararlar), s. 50.

aşkın bir süre için yapıldığı durumlarda, on yılı geçtikten sonra sözleşmenin bazı şartlarla süresi dolmadan feshedilmesi olanağını içermektedir. Düzenlemede biri, bir tarafın yaşamı boyu sürecek bir sözleşme diğeri süresi on yıldan fazla olan bir sözleşme olmak üzere iki hal üzerinde durulmuştur. Her ne kadar düzenlemede on yılı geçen bir sözleşmeden bahsedilmişse de, bunun sadece sürenin bir takvim olarak belirlenmesi şeklinde değil de bir işin sona ermesine bağlı olarak yapılıp, sözleşme süresinin on yılı geçtiği durumlarda da geçerli saymak gerekir. Diğer yandan bir tarafın yaşamı boyunca yapılan sözleşmede, yaşamın bitiş anı sözleşmenin sona erme anı olarak kararlaştırılan kişinin ölümü şartına bağlanmış bir sözleşme olduğu için ortada bozucu şarta bağlanmış sözleşme mevcuttur. Dolayısıyla bozucu şarta bağlanmış sözleşmeyi belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul etmemiz mümkün değildir.

Belirli süreli iş sözleşmeleri kural olarak bildirimli fesih yoluyla sona erdirilemez. Fakat Borçlar Kanunu'nun 343. maddesi bu kuralın istisnasını oluşturmaktadır. Kişisel özgürlüğün korunması düşüncesiyle getirilen bu hüküm, bu fesih hakkını sadece işçiye tanımıştır, işverene tanımamıştır. Ayrıca bu hüküm işçinin kişilik haklarının korunmasına yönelik olduğu için nisbi emredici olarak nitelendirilmektedir. Bunun sonucu olarak taraflar işçinin bu hakkını sözleşme ile kaldıramamalarına rağmen, süreyi işçinin lehine olarak kısaltabilirler.

Borçlar Kanunu'nun 343. maddesine göre, iş sözleşmesi on yıldan fazla bir süre için yapılmışsa işçi iş sözleşmesini on yılın dolmasından sonra her zaman fakat bir aylık bir fesih süresine uyararak sona erdirebilir. Böylelikle işçiye yasal bir fesih hakkı tanınmıştır²²⁸.

B- Sonuçları

Bir görüşe göre²²⁹, işçi tarafından yapılacak fesih, haklı nedenle fesih değildir. Bu görüşe göre, burada işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır. Fakat işçi, bir aylık bildirim sürelerine uymak zorundadır. Eğer işçi bu yükümlülüğüne uymazsa, işveren bu nedenle uğradığı zararları işçiden talep edebileceklerdir. Buradaki tazminatın niteliği, ihbar tazminatı değildir. Buradaki tazminatın kapsamı işçinin bir aylık bildirim süresine uymaması nedeniyle işverenin uğrayacağı zararları içerir. İşçi bu süreye uymasına

²²⁸ Ertürk, s. 101; Ulucan, s. 104; Fevzi Demir, Sorularla Bireysel İş Hukuku, 1. Cilt, Sorularla Hukuk Dizisi 2 (TBB Yayınları: 98) Ankara, 2006, s. 85; Narmanlıoğlu, s. 180; Süzek, s. 20; Mollamahmutoglu, s. 256; Alpağut (Mercek), s. 50.

²²⁹ Güler (Legal), s. 81.

rağmen fakat işveren yine de bir takım zararlara uğrarsa bunun tazminini işçiden talep edemeyecektir.

SONUÇ

Belirli süreli-belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımının önemi, özellikle sözleşmenin sona ermesi aşamasında ortaya çıkar. Haklı nedenle derhal fesih dışında belirli süreli iş sözleşmesinin sona erdirilmesi Borçlar Kanununun hükümlerine tabi iken belirsiz süreli iş sözleşmesinin sona erdirilmesine İş Kanununun hükümleri uygulanmaktadır. Borçlar Kanununa göre belirli süreli iş sözleşmesi kural olarak belirli sürenin dolması ile kendiliğinden sona erer. Bu itibarla tarafların bildirimde bulunmalarına gerek yoktur. Ayrıca sözleşmede kararlaştırılan ya da işin niteliğinden ve amacından belirli süreli olduğu anlaşılan iş sözleşmesinin süresinin dolmasından önce haklı neden olmadan işçi ve ya işveren tarafından sona erdirilmesi halinde karşı tarafa tazminat ödeme yükümlülüğü doğar.

İş Kanununun, işçiyi koruyucu bazı hükümlerinin belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile çalışan işçiler açısından geçerli olması, işverenlerin bazı kanuni yükümlülüklerden kurtulmak amacıyla uygulamada sık sık belirli süreli iş sözleşmesine başvurdukları görülmektedir. İşverenlerin belirli süreli iş sözleşmesi yapma haklarını bu şekilde kötüye kullanmalarını engellemek için doktrinde ve yargı kararlarında öteden beri savunulmakta olan çözüm kanuni düzenleme haline getirilmiştir. Buna göre, belirli süreli iş sözleşmesi esaslı bir neden olmadıkça birden fazla üst üste yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmesi belirli süreli olma özelliğini korurlar.

4857 sayılı İş Kanununun taslağında, ilk defa yapılacak sözleşmenin belirli veya belirsiz süreli olarak yapılması tamamen tarafların iradesine bırakılmış; ancak, belirli süreli iş sözleşmesinin objektif haklı neden olmadıkça üst üste yapılamayacağı hükmü getirilmişti. Hükmün gerekçesinde de, bu hüküm hazırlanırken Avrupa Birliği Çalışma Müktesabı, özellikle Konseyin 99/70 sayılı Yönergesi dikkate alınarak hazırlandığı belirtilmiştir. Ancak bu hüküm yasalaşma süreci içinde, Avrupa Birliğinin 99/70 sayılı Yönergesinde öngörülen belirli süreli iş sözleşmesinin objektif temellere dayandırılması ilkesinin belirli süreli iş sözleşmesinin ilk defa yapılmasında da aranması yönünde tecelli etmiştir. 99/70 sayılı Yönerge esas itibarıyla zincirleme iş sözleşmelerinin kötüye kullanılmasının önlenmesi bakımından alınacak tedbirleri içerdiğinden, kural olarak ilk

kez yapılacak belirli süreli iş sözleşmesi bakımından objektif nedenlerin varlığını aramamaktadır. Dolayısıyla 4857 sayılı Kanunun bir kereye özgü olarak belirli süreli iş sözleşmesinin kurulmasında da objektif neden arayan düzenlemesi yerine, Avrupa ülkelerindeki esneklik gereksinimlerinin ortaya çıkardığı bu gelişim ve eğilimlerin Türk Hukuku bakımından da dikkate alınmasının daha doğru olacağı kanısındayız. Çünkü iş piyasalarına yeni giren ve uzun süredir işsiz olan kişilerin istihdama girişlerinin sağlanması ya da yeni kurulan işyerinde istihdamın teşviki bakımından objektif neden aranmaksızın belirli bir dönem için belirli süreli iş sözleşmesi yapabilme imkanı sağlayan bir düzenleme, çağımızın ihtiyaçlarına daha uygun düşecektir.

Ayrıca çalışmamızda da bahsettiğimiz 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesi ile 8. maddesi arasındaki çelişkinin giderilerek hükmün daha açık ve tartışmaları önleyecek şekilde düzenlenmesinin daha yerinde olacağı kanısındayız.

Son olarak belirtmeliyiz ki, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesine, zincirleme sözleşmeler için azami bir süre ve en fazla yenilenme sayısına ilişkin bir düzenleme getirilseydi, hem uygulamada bu yönde ortaya çıkabilecek sorunları en aza indirgerdi, hem de bu düzenleme ile 90/70 sayılı Yönergeye daha çok uyum sağlanmış olurdu.

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ ÖRNEĞİ

İŞ SÖZLEŞMESİ	
İŞVEREN	
Unvanı:	
Adresi:	
İşyeri SSK Sicil No:	
SÖZLEŞMENİN	İŞYERİ ÇALIŞANI (İŞÇİ)
TARAFLARI	Adı Soyadı:
	Doğum Yeri ve Tarihi:
	İkametgah Adresi ve Telefonları:

SÖZLEŞMENİN
Başlama Tarihi
Süresi
Deneme Süresi
YAPILACAK İŞ
İşyeri Çalışanının İşyerinde Çalışacağı Pozisyon :
İs Tanımı Kodu :

SÖZLEŞME HÜKÜMLERİ

- 1-İşçi ve işveren arasında yapılan ve tarihinde başlayan bu sözleşme yıl/ay süreli olup, sözleşme, süresinin tamamlanması ile tarafların herhangi bir bildirimine gerek kalmaksızın kendiliğinden sona erer. İşçi veya işverenin sözleşmeyi süresinden önce bitirmesi durumunda diğer tarafın Borçlar Yasası yönünden hakları saklı kalmaktadır.
- 2-Bu hizmet sözleşmesi, işyerinde her bir işyeri çalışanına imza karşılığı verilen "işyeri iç yönetmeliği"nin ayrılmaz bir parçası olup hükümleri sözleşmenin tarafların ve tüm ilgilileri bağlar.
- 3-İşçi işverenin yazılı izni olmaksızın başka herhangi bir kuruluş, şirket yada işveren emrinde çalışamaz.

4- İşçi işyeri ile ilgili sırları üçüncü kişilere açıklayamazlar. İşçi buna aykırı hareket ederse işverenin tazminat hakkı saklıdır.

5- İşçi gerekmesi durumunda işyeri içinde niteliği veya konumu benzer olan başka işlerde kendisinden önceden muvafakat alınmaksızın devamlı veya da geçici olarak işveren tarafından görevlendirilebilir. İşyeri çalışanı işverene ait il sınırları içinde kalan başka işverene veya başka işlere işin niteliği bakımından benzerlik olması şartıyla nakledilebilir.

6- İşçi ikamet adresinde değişiklik olursa bunu yazılı olarak bir hafta önceden işverene bildirmek zorundadır. İşyeri çalışanın ikametgah adresi tespit edilemeyen hallerde işyeri çalışanın yasal tebligat adresi işyeri adresidir.

7-Özel uzmanlık gerektirmedikçe işveren işçiyi aynı işyeri içinde çalıştığı işten alarak başka bir işte geçici veya sürekli olarak çalıştırabilir.

8- İşçi kendisine verilen işi zamanında eksiksiz ve özenle yapmakla yükümlü olup işin yapılması sırasında iş sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerine de riayet etmek zorundadır.

9- İşçiye verilecek ücretler brüt ücrettir. İşçi yıl içinde farklı gelir vergisi dilimine tabi olunması, yasal mevzuatın devletçe değiştirilmesi ve benzeri durumlarda meydana gelecek ücret farklılığını kabul etmek zorundadırlar. İşçi ücret bordrosu aracılığı ile kendisine bildirilen ücretine bir hafta içinde yazılı olarak itiraz edebilir. İşyeri çalışanın bu itirazda bulunmaması halinde bordroya mutabık kaldığı kabul edilmiş sayılır.

10-İşçi gerektiğinde ve istendiğinde fazla çalışma yapmayı, bayram ve genel tatil günlerinde çalışmayı peşinen kabul eder. İşçi işverenin talebi üzerine günlük toplam çalışma süresi 11 saati aşmamak koşulu ile yılda 270 saate kadar fazla çalışma yaptırabilir. Fazla çalışma, fazla sürelerle çalışma, genel tatil ve bayram günlerinde yapılan çalışma nedeniyle işyeri çalışanına zamlı ücret 4857 sayılı İş Yasası'nın belirttiği oranlarda verilir.

11-İşe zamanında gelmeyen işçi "işyeri imza defterine" işe geldiği saati yazarak imza alabilir. İşçinin işe geç çeldiği hafta içindeki geciktiği sürelerin toplamı bir saati bulması durumunda bu eylemi için kendisine yazılı ihtar verilir.

12-İşçiye gerektiğinde eğitim verilebilir, işçi verilecek eğitime katılmak zorundadır.

15- Bu sözleşmede düzenlenmemiş konularda 4857 sayılı İş Yasası'nın belirli süreli sözleşmelerle ilgili hükümleri taraflar hakkında uygulanır.

İş bu hizmet sözleşmesi/..../.... tarihinde düzenlendi ve düzenlendiği tarihten başlayarak yürürlüğe girmek üzere okunup hükümleri kabul edilerek imza edildi.

.....İşveren/İşveren Vekili İşyeri Çalışanı (İşçi)

KAYNAKÇA

- AKŞİT, Mustafa Cevdet : İş Hukuku, Trakya Üniversitesi İstanbul,1988.
- AKTAY, A. Nizamettin / ARICI, Kadir / KAPLAN, E. Tuncay Senyen : İş Hukuku, Ankara, 2006.
- AKYİĞİT, Ercan : İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Cilt: I, Madde I-31, 2. Güncelleştirilmiş, Geliştirilmiş Baskı, Ankara, 2006.
- AKYİĞİT, Ercan : Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku, Güncellenmiş, 3. Bası. Ankara, 2003. (İş Hukuku)
- ALPAGUT, Gülsevil : Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Ankara, 1998.
- ALPAGUT, Gülsevil : 4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi, MESS (Mercek), Sayı: 33, Yıl: 9, Ocak 2004. (Mercek)
- ALPAGUT, Gülsevil : Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinden Önce Feshi ve İfa İmkansızlığı, (Karar İncelemesi) Legal, Sayı: 6, 2005. (İfa İmkansızlığı)
- ALPAGUT, Gülsevil : Ferdi İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001, Kamu-İş, Ankara, 2003. (Kıdem Tazminatı)
- ARSLAN, Arzu : Yargıtayın Belirli/Belirsiz Süreli Hizmet Sözleşmesi Nitelendirmesine İlişkin Bir Kararı Üzerine, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan II (M.Ü.H.F.) İstanbul, 2001.
- AYTEKİN, Şeyda : Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Objektif Neden Kavramı ve AB uygulamaları, MESS (Mercek), Sayı: 42, Yıl: 11, (Özel Sayı), Nisan 2006.
- BAŞTERZİ, Süleyman : İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Türk milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara, 2006.
- CENTEL, Tankut : Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yenilenmesi, (Karar İncelemesi) Tekstil İşveren Dergisi, Sayı: 284, Ağustos 2003.
- CENTEL, Tankut : Yeni İş Kanununun Muhtemel Etkileri ve Diğer Düzenlemeler, Belirli Süreli Sözleşme Yapma Olanaklarını Daraltma, İşveren Dergisi, Cilt: 41, Sayı: 9, Haziran: 2003. (Karar İncelemesi)

- ÇANKAYA, Osman : Türk İş hukukunda İse İade Davaları, Ankara, 2005.
Güven/ GÜNAY, Cevdet
İlhan / GÖKTAŞ,
Seracettin
- ÇELİK, Nuri : İş Hukuku Dersleri, 17. Bası, İstanbul, 2004.
- ÇİL, Şahin : 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi Açıklamalar, Kararlar, İlgili Mevzuat, 1. Cilt, Ankara, 2004.
- DEMİR, Fevzi : 4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri, MESS (Mercek), Sayı: 31, Yıl: 8, Temmuz 2003.
- DEMİR, Fevzi : Sorunlarla Bireysel İş Hukuku, 1. Cilt, Sorularla Hukuk Dizisi 2 (TBB Yayınları: 98), Ankara, 2006. (Sorularla Hukuk Dizisi)
- DEMİRCİOĞLU, Murat : Sorularla Yeni İş Yasası, İ.T.O. Yayın No: 2003-42, İstanbul, 2003.
- EKONOMİ, Münir : İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku, Cilt: I, Yenilenmiş 3. Bası, İstanbul, 1984.
- EKONOMİ, Münir : Belirli Süreli Hizmet Akdinin Hukuka Uygunluğu, Türk-İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları, İstanbul, 1979. (Hukuka uygunluk)
- EKONOMİ, Münir : Türkiye’de İşçinin Feshe Karşı Korunması Bakımından 158 Sayılı ILO sözleşmesi ve Yeni Model Arayışı Almanya’da ve Türkiye’de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri, İstanbul, 1997. (İşçinin Feshe Karşı Korunması)
- EKONOMİ, Münir : 4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (I) (Kavram, süre ve yenileme), İş hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi (Legal), Sayı: 9, 2006. (Kavram süre ve yenileme)
- EKONOMİ, Münir : Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları Kamu-İş, Ankara, 2002. (Emsal Kararlar)
- EKONOMİ, Münir : Bireysel İş İlişkilerinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002, Yargıç Utkan Araslı’ya Armağan, Ankara, 2004. (Yargıç Utkan Araslı’ya Armağan)
- ERDİNER, Ercan : Açıklamalı-İçtihatlı İş Kanunu Şerhi, Ankara 2004.

- ERGİN, Berin : Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 1995, MESS, İstanbul, 1997. (Berin)
- ERGİN, Murat : Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, Kamu İşletmeleri Sendikası, Ankara, 2006
- ERTÜRK, Şükran : Belirli / Belirsiz Süreli İş Akitlerinin Sona Ermesi ve Sonuçları Arasındaki Farklar, Prof. Dr. Mahmut Tefvik Birsal'e Armağan. D.E.Ü. Yayınları, İzmir, 2001.
- ESENER, Turhan : İş hukuku Yeniden Gözden Geçirilmiş 3. Bası, Ankara 1978.
- EYRENCİ, Öner / TAŞKENT, Savaş ULUCAN, Devrim : Bireysel İş Hukuku (Legal), İstanbul, 2004.
- EYRENCİ, Öner : Hukuka Uygun Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Türleri, Türk-İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları, İstanbul, 1979. (Türk-İsviçre Hukuku)
- EYRENCİ, Öner : 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu, İşveren (TİSK) Dergisi, Cilt: 41, Sayı: 10, Temmuz 2003. (İşveren Dergisi)
- EYRENCİ, Öner : 4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi (Legal), Sayı: 1, 2004.
- GEÇER, Bekir : İş Hukuku, İşveren Rehberi, Ankara, Ekim 2005.
- GÜLER, Mikdat : Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Objektif Neden Kavramı ve Çalışma Koşullarının Esaslı Tarzda Değiştirilmesi (Karar İnceleme), Legal, Sayı: 2, 2004.
- GÜLER, Mikdat : Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Legal, Sayı: 5, 2005. (Legal)
- GÜNAY, Cevdet İlhan : İş Hukuku, Yeni İş Yasaları, 2. Bası, Ankara, 2004.(Yeni İş Yasaları)
- GÜNAY, Cevdet İlhan : İş Kanunu Şerhi, Açıklama Yargı Kararları- İlgili Mevzuat, Cilt: I, Madde 1-32, Ankara, 2005.
- GÜVEN, Ercan/AYDIN Ufuk : Bireysel İş Hukuku, Eskişehir, 2004.

- GÜZEL, Ali : İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı (İBY), İş Güvencesi Sendikalar Yasası Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Semineri, 28-29 Mayıs 2004.
- İNCİRLİOĞLU, Lütfi : Sorulu-Cevaplı Yeni İş Hukuku Uygulaması (Legal), Güncellenmiş ve Genişletilmiş 3. Bası, 2005.
- KILIÇOĞLU, Mustafa : 4857 Sayılı İş Kanun Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, İstanbul, 2005.
- KILIÇOĞLU, Mustafa : Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi (Genel Görüşme) Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, Kamu İşletmeleri Sendikası, Ankara, 2006. (Genel Görüşme)
- KOÇAOĞLU, Mehmet: : Sosyal Politika ve İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik, Ankara, 1988.
- KUBAN, Arzu : Yeni İstihdam Türleri Açısından İşçi Kavramı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, Kemal Oğuzman Anısına, İş Hukuku'na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1997 Yılı Toplantısı (GS Üniv. ve İst. Bar.) G.Ü. Yayınları, İstanbul, +997.
- Mali Çözüm Dergisi : Karşılaştırmalı Açıklamalı, 4857 Sayılı İş Kanunu (İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası) Sayı: 63, Yıl: 14, İstanbul, 2003.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi : İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 2. Bası, Ankara, 2005.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi : 4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler, Kamu-İş, Cilt:7, Sayı 4, 2004. (Kamu-İş)
- NARMANLIOĞLU, Ünal : Belirli Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan İşçinin Sözleşmesinin İşverence Haksız Feshi Halinde Kıdem Tazminatı Talep Hakkı, İş Hukuku ve İktisat Dergisi (Kamu İş), Sayı: 3, Cilt: 5, Nisan 2000. (Kıdem Tazminatı)
- NARMANLIOĞLU, Ünal : İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I. Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 3. Bası, D.E.Ü.H.F. Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No: 91, İzmir, 1998.
- OKTAR, M. Kemal AKINBİNGÖL, Kemal : Gerekçeli-Karşılaştırmalı ve Açıklamalı İş Kanunu, Ankara, 2003.

- ÖZMEN, Remzi : İş Kanunu ve İlgili Mevzuat, Ankara, 2004.
- SÜMER, Haluk Hadi : İş Hukuku, 12. Baskı, 2006, Konya. (İş Hukuku)
- SÜMER, Haluk Hadi : İş Hukuku Uygulamaları, 2. Baskı, Konya, 2000.(İş Hukuku Uygulamaları)
- SÜMER, Haluk Hadi : İş Hukuku, Güncelleştirilmiş ve Gözden Geçirilmiş 9. Baskı, Konya, 2003.
- SÜMER, Haluk Hadi : Belirli Süreli Hizmet Sözleşmelerinde Haksız Feshin Hukuki Sonuçları, (Karar incelemesi), TÜHİS, Şubat 1992. (Haksız Fesih)
- SÜZEK, Sarper : İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul, 2005. (İş Hukuku)
- SÜZEK, Sarper : İş akdinin Türleri, MESS (Mercek), Sayı: 22, Yıl: 6, Nisan 2001.
- SÜZEK, Sarper : Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001, Kamu –İş, Ankara 2003. (Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi)
- ŞAHLANAN, Fevzi : Yeni İş Yasası Ne Getiriyor Semineri, TİSK, İzmir, 3 Temmuz 2003.
- ŞAHLANAN, Fevzi : Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi (Genel Görüşme), Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2004, Kamu İşletmeleri Sendikası, Ankara, 2006. (Genel Görüşme)
- TAŞKENT, Savaş : Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Yapılabilmesi, Legal, Sayı: 9, 2006. (Belirli Süreli)
- TAŞKENT, Savaş : İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara 2006.
- TİSK YAYINLARI : 4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, Ankara. 2003.
- TUNCAY, Can : İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 2003 Yılı Toplantısı: 2, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul Barosu Yayınları (İst. Bar. Ve GS: Ünive.) İstanbul, 2003. (Yeni İş Yasası Sempozyumu)

- TUNCAY, Can : Hizmet Akdinin Türleri ve Sona Erdirilmesi Açısından Arayışlar, TÜHİS, Mayıs-Ağustos 2001.
- TUNCAY, Can : Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, (Genel Görüşme) Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, Kamu İşletmeleri Sendikası, Ankara, 2006. (Genel Görüşme)
- TURAN, Kamil : Ferdi İş Hukuku, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (Kamu-İş), Ankara, 1993.
- ULUCAN, Devrim : Belirli Süreli Hizmet Akdinin Sona Ermesi, Türk-İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları, İstanbul, 1979.
- UÇUM, Mehmet/
ÇAKMAKÇI, Ramazan : İş Kanunu ve İlgili Mevzuat (Legal) İstanbul, 2003.
- UÇUM, Mehmet : Yeni İş Kanunu Seminer Notları, 1. Bası (Legal) 2003.
- URALÇİN, Abdülaziz : Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi (Master tezi), Ankara, 2004.
- UZUN, Bekir : Yeni İş Yasası Semineri, İTO, (Yayın No: 2004-31), İstanbul, 2004.
- ÜNAL, Ayşe : AB'de Belirli Süreli Çalışma, İş Hukuku ve İktisat Dergisi (Kamu-İş), Cilt: 8, Sayı: 1, 2005.
- YELEKÇİ, M.İ. : Notlu-İzahlı-İçtihatlı İş Kanunu Şerhi, Ankara, 2004.