

**T.C.**  
**KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

**BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan**  
**Gülay UÇAR KILINÇ**

**Danışman**  
**Dr. Öğr. Üyesi Bengi Sermet SAYIN KORKMAZ**

**Ekim-2019**  
**KIRIKKALE**

**T.C.  
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

**BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ  
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan  
Gülay UÇAR KILINÇ**

**Danışman  
Dr. Öğr. Üyesi Bengi Sermet SAYIN KORKMAZ**

**Ekim-2019  
KIRIKKALE**

## KABUL-ONAY

Dr. Öğr. Üyesi Bengi Sermet SAYIN KORKMAZ danışmanlığında Gülay UÇAR KILINÇ tarafından hazırlanan "Belirli Süreli İş Sözleşmesi" adlı bu çalışma jürimiz tarafından Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim dalında yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir. 11/10/2019

Prof. Dr. Kürşat Nuri TURANBOY

(Başkan)

.....

Dr. Öğr. Üyesi Yasin POYRAZ

.....

Dr. Öğr. Üyesi Bengi Sermet SAYIN KORKMAZ

(Danışman)

.....

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.../.../2019

Enstitü Müdürü

## KİŞİSEL KABUL SAYFASI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum "Belirli Süreli İş Sözleşmesi" adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve faydalandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak faydalanılmış olduğunu beyan ederim.

11/10/2019

Gülay UÇAR KILINÇ



## ÖNSÖZ

Belirli süreli iş sözleşmesini ayrıntılı olarak incelediğim bu çalışmamda, işveren ve işçi bağlamında belirli süreli iş sözleşmesinin esneklik kavramına katkısı, taraflar yönünden avantaj ve dezavantajları göz önünde bulundurularak ve en çok da işveren karşısında daha güçsüz konumda olan işçinin belirli süreli iş sözleşmesi çerçevesinde hukuki koruma altına alınması gerektiğini gözeterek İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu ve düzenlemeleriyle ele aldım.

Tez yazım aşamasında öncelikle emek veren, yardımlarını esirgemeyen, samimi ve içten tavırlarla tezi başarıyla tamamlayacağıma inanan ve bana destek olan değerli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Bengi Sermet SAYIN KORKMAZ'a, tez savunması aşamasında beni en doğru şekilde yönlendiren ve emek veren hocalarım Prof. Dr. Kürşat Nuri TURANBOY'a ve Dr. Öğr. Üyesi Yasin POYRAZ'a çok teşekkür ederim.

Tez yazımı sırasında beni hep destekleyen, maddi manevi yardımlarını esirgemeyen kıymetli eşim Abdulvahap KILINÇ'a en içten teşekkürlerimi sunuyorum.

Hayatımın en değerli varlıkları olan oğlum Yusuf Bera ve kızım Zeynep Duru'nun her anı özel olan zamanından çalarak yazdığım için tezimi oğlum ve kızıma armağan etmek istiyorum.

Gülay UÇAR KILINÇ

Ekim 2019, Sivas

## ÖZET

İş ilişkisi, iş sözleşmesiyle kurulmaktadır. İş sözleşmesiyle iş görme borcunu yerine getiren işçi ile işçiyi çalıştıran işveren arasında karşılıklı olarak kurulan ilişkiye iş ilişkisi denilmektedir.

İş sözleşmesi yapılırken taraflar, aralarındaki ilişkiyi bir süreye bağlayabilecekleri gibi, böyle bir süre belirlemeyebilirler. Böylece, ortaya belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesi çıkmış olur.

Belirli bir süre, gün, hafta, ay, yıl gibi, yapılacak işin bitim tarihi belli ise belirli süreli iş sözleşmesi söz konusu olur. Belirli-belirsiz süreli iş sözleşmeleri ayırımının önemi, bilhassa sözleşmenin sona ermesi sırasında ortaya çıkmaktadır. Haklı sebeple derhal fesih haricinde belirli süreli iş sözleşmelerinin sona erdirilmesi Türk Borçlar Kanunu (TBK) hükümlerine tabiyken, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin sona erdirilmelerine, İş Kanunu hükümleri uygulanmaktadır. TBK'ya göre, belirli süreli iş sözleşmesi, kural olarak belirli sürenin dolmasıyla sonlanır. Dolayısıyla, tarafların bildirimde bulunmasına ihtiyaç yoktur. Ancak, taraflar sözleşmeyi yaparlarken, bildirim şartı koyabilirler. Bu durumda, sözleşmenin sona erdirilmesinde bu şarta uyulması gerekmektedir.

Belirli sürenin sona ermesine rağmen, tarafların aralarındaki ilişkiyi devam ettirmeleri halinde, sözleşmenin uzaması söz konusu olur. Bu halde, tarafların sözleşmeyi uzattıklarına ilişkin herhangi bir irade beyanında bulunmalarına ihtiyaç yoktur. Sözleşmede bildirim süresinin (ihbar şartının) kararlaştırılmış olması halinde, buna uyulmaması sözleşmenin yenilenmesine sebep olur.

İşverenlerin, işçilerin yıllık ücretli izin ya da kıdem tazminatı hakkına engel olmak için uygulamada sıklıkla belirli süreli iş sözleşmelerine başvurdukları görülmüştür. İşverenlerin belirli süreli iş sözleşmeleri yapma haklarını çalışanların kıdem tazminatı haklarını almalarına engel olacak şekilde kötüye kullanmalarının engellenmesi ya da sınırlandırılabilmesi için öğretide önceden beri savunulmakta olan çözüm, kanuni düzenleme haline getirilmiştir. Böyle bir

durumda, esaslı bir neden bulunmaması halinde ardı ardına birden fazla yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri ilk yapıldığı andan itibaren tek bir iş sözleşmesi olarak addedilmektedir. Ancak, belirli süreli iş sözleşmesinin birden fazla ardı ardına yapılması kanun gereği ise, bu halde yapılan sözleşmeler belirli süreli olma özelliklerini koruyacaklardır. Diğer bir deyişle, belirli süreli iş sözleşmeleri belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmez.

Sözleşmede kararlaştırılan veya işin özelliğinden dolayı belirli süreli olan iş sözleşmelerinin sürelerinin dolmasından önce, işçi ya da işveren tarafından sona erdirilmesi halinde karşı tarafa tazminat ödeme yükümlülüğü ortaya çıkar.

İş Kanunu'nda (İş K.) işçi ve işveren bakımından düzenlenmiş bulunan (haklı nedenle) bildirimsiz fesih halleri, belirli süreli iş sözleşmelerinde de uygulanır. Haklı nedenin varlığı halinde kendisi için haklı neden ortaya çıkan taraf sözleşmede belirtilen süre ile bağlı kalmaksızın sözleşmeyi sona erdirebileceği gibi, karşı tarafın, kararlaştırılan sürenin sonuna kadar bu ilişkinin devam etmesini istemeye hakkı bulunmamaktadır.

## ABSTRACT

Labor contract is established by business agreement. The relation that is established between the worker who obtains his business duty and the employer who employs the worker is called labor contract.

The sides that makes labor contract can end up with a decided period or end up with an undecided period. By this way; determined labor contract and undetermined labor contract appears.

If the ending date is determined like; certain period, day week, month and year in other words that can be understood from the quality of the business. The importance of the differences between the determined period and undetermined period labor contract is understood at the end of the contract. The cancellation of a determined period labor is suitable to the Law of Obligations decision if it is right. On the cancellation of an undetermined period labor the decision of Labour Laws is used. According to the Law of Obligations; the determined period labor contract is end up with the end of the period as a rule. So, the sides need not to inform. Nevertheless, the sides can put information stipulate while they are making a contract. In that case, on ending the contract it is necessary to obey this condition.

It is necessary to lengthen the period of the contract if the sides want to go on thier contract despite its ending. In that case the sides need not to give a volition declaration on their lengthening the period of the contract. On the agreement of the declaration period (informing condition) if the sides do not obey this situation, the contract need to be repeat.

It has encountered that the employers have frequently applied to applications of the determined period labor, in order to prevent the yearly wages of the workers and to prevent the compensation of the length of service. So, in order to prevent the employers using the right of the determined period labor contract on their benefit the solution that has been a doctrine is put into a legal arrangement. In that case, if there could not be found any basic reason the continuous labor



contracts is counted as a single labor contract. Nonetheless, if a determined period labor contract's being countless is legal according to law, the contracts that have been done will save their having determined period. In other words, the determined period labor contracts will not turn into an indetermined period labor contract.

If the labor contract is ended by the employee before the decided period of the labor contract it is necessary to pay compensation to the opposite sides.

The cancellation conditions without declaration (in the way), that has been arranged according to the employee and employer in the labor contract, can also be used in a determined period labor contract. In the case of having a right reason, the side that has the right not only has chance to end up the contract without being dependent to the period that has been declared in the contract, but also has chance to go on this contract until its ending period that has been decided.

## KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
AYM	: Anayasa Mahkemesi
bkz	: Bakınız
C	: Cilt
çev	: Çeviren
DEÜHFD	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
f	: Fıkra
HD.	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İş K.	: İş Kanunu
İÜHFD	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
m.	: Madde
ÖİB	: Özel İstihdam Bürosu
s	: Sayfa
S	: Sayı
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi

TTK	: Türk Ticaret Kanunu
TÜHİS	: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
Vb.	: Ve Benzerleri
Vd.	: Ve Diğerleri
Y	: Yıl
Yarg.	: Yargıtay
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurumu
YÖPK	: Yüksek Öğretim Personel Kanunu

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ .....	i
ÖZET .....	ii
ABSTRACT .....	iv
KISALTMALAR .....	vi
İÇİNDEKİLER .....	viii
GİRİŞ .....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI VE İŞ İLİŞKİSİ

I. İŞ SÖZLEŞMESİ .....	3
A. İş Sözleşmesinin Tanımı .....	3
B. İş Sözleşmesi ve İş İlişkisi .....	3
II. İŞ SÖZLEŞMESİNİN UNSURLARI .....	4
A. Bir İşin Görülmesi .....	5
B. İşin Ücret Karşılığında Görülmesi .....	5
C. İşin Bağımlılık İlişkisine Dayanması .....	6
III. İŞ SÖZLEŞMESİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ .....	7
A. Özel Hukuk Sözleşmesi Olması .....	7
B. İşçinin Kişiliğine Bağlı Olması .....	7
C. Karşılıklı Borç Yükleme .....	8
D. Sürekli Bir Sözleşme Olması .....	8
E. İş Sözleşmesinin Yapılması .....	8
1. Sözleşme Görüşmeleri .....	9
2. İş Sözleşmesinin Tarafları .....	9
3. Tarafların Ehliyeti .....	9
4. Sözleşmenin İçeriği .....	11
5. Şekil .....	12
a. Şekil Serbestisi ve Sınırları .....	12
b. Şekle Aykırılığın Hukuki Sonucu .....	14
c. Süresi .....	14

IV. İŞ İLİŞKİSİNİN TÜRLERİ .....	17
A. Belirli Süreli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri .....	17
1. Belirli-Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Ayrımı .....	17
2. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Kurulmasını Mümkün Kılan Objektif Koşullar .....	19
a. İşin Belirli Süreli Olması .....	19
b. Belli Bir İşin Yapılması .....	21
c. Belli Bir Olgunun Ortaya Çıkması .....	21
d. Benzer Haller .....	23
3. Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmelerinde Ayrım Yasağı ve Sınırları .....	23
B. Kısmi Süreli Çalışma ve Türleri .....	24
C. Geçici (Ödünç) İş İlişkisi .....	28
1. ÖİB Kanalıyla Geçici İş İlişkisinin Kurulması ve İçeriği .....	32
2. Geçici İş İlişkisi Kurulabilecek İşler .....	34
D. Grupla (Takımla) Kurulan İş İlişkisi .....	36
E. Uzaktan Çalışma İlişkisi .....	37
F. Evde Hizmet Sözleşmesi .....	38
G. Pazarlamacılık Sözleşmesi .....	40

## İKİNCİ BÖLÜM

### BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ

I. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ TERMİNOLOJİSİ, TANIMI, AMACI, UNSURLARI VE ŞEKLİ .....	43
A. Terminoloji .....	43
B. Tanımı .....	44
C. Türk Borçlar Kanunu Kapsamında Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi .....	47
D. Amacı .....	49
E. UNSURLARI .....	52
1. İşin Belirli Süreli Olması .....	52
2. Belli Bir İşin Tamamlanmasına Yönelik Olması .....	57
3. Belli Bir Olgunun Ortaya Çıkması .....	58
4. Diğer Haller .....	61

F. Şekil .....	62
1. Genel Olarak .....	62
2. Şekil Koşulunun Hukuki Niteliği .....	64
II. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ .....	68
A. Genel Olarak .....	68
B. Kişisel Nedenlerle Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmeleri .....	69
1. Deneme Amaçlı Yapılan İş Sözleşmeleri .....	69
2. Ek İş Olarak Kısmi Süreli Çalışmalar .....	72
C. Mesleğin Özellikleri Nedeniyle Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmeleri .....	74
1. Sahne Sanatçıları ile Yapılan İş Sözleşmeleri .....	74
2. Futbolcular ile Yapılan İş Sözleşmeleri .....	76
3. Üst Düzey Yöneticilerle Yapılan İş Sözleşmeleri .....	77
D. İşletmeye Bağlı Nedenlerle Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmeleri .....	80
1. Geçici Bir Gereksinmeyi Gidermek İçin Yapılan İş Sözleşmeleri .....	80
a. İşletmenin Faaliyet Konusuna Giren Geçici İşler .....	81
aa. İşçinin Geçici Yokluğu .....	81
ab. İş Hacminde Geçici Artış .....	83
b. İşletme Konusundan Bağımsız Geçici İşler .....	84
2. Mevsim ve Kampanya İşleri .....	85
E. Kanundan Kaynaklanan Belirli Süreli İş Sözleşmeleri .....	90
1. Özel Okul Yöneticileri ve Öğretmenleri ile Yapılan İş Sözleşmeleri .....	91
2. Anonim Şirket Genel Müdürleri ile Yapılan İş Sözleşmeleri .....	92
3. Profesyonel Futbolcular ile Yapılan İş Sözleşmeleri .....	94
4. Yabancı İşçiler ile Yapılan İş Sözleşmeleri .....	95

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ VE HUKUKİ

#### SONUÇLARI

I. SÜRENİN/İŞİN BİTMESİ İLE SONA ERME .....	96
A. Sürenin/İşin Bitmesi ile Sona Erme ve Sonuçları .....	96
B. Sözleşmenin Yenilenmesi .....	97
II. SÜRENİN/İŞİN BİTMESİNDEN ÖNCE SONA ERMESİ .....	101

A. Anlaşma ile Sona Erme .....	101
B. Ölüm Nedeniyle Sona Erme .....	102
1. İşçinin Ölümü .....	102
2. İşverenin Ölümü .....	103
C. İşverenin Feshi .....	103
1. İşverenin Haklı Nedenle Feshi .....	103
2. İşverenin Haksız Feshi .....	106
a. Genel Olarak .....	106
b. Sonuçları .....	109
ba. İhbar Tazminatı .....	109
bb. Kıdem Tazminatı .....	110
bc. Bakiye Süreye İlişkin Tutar .....	112
bd. Cezai Şart .....	113
D. İşçinin Feshi .....	114
1. İşçinin Haklı Nedenle Feshi .....	114
a. Genel Olarak .....	114
b. Sonuçları .....	115
2. İşçinin Haksız Feshi .....	115
a. Genel Olarak .....	115
b. Sonuçları .....	116
ba. İhbar ve Kıdem Tazminatı .....	116
bb. İşverenin Uğradığı Zararın Tazmini .....	116
bc. Cezai Şart .....	117
3. On Yılı Aşan Süre İçin Yapılan İş Sözleşmelerinde Bildirimli Fesih .....	117
a. Genel Olarak .....	117
b. Sonuçları .....	118
SONUÇ .....	120
KAYNAKÇA .....	122

## GİRİŞ

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

Gerek 158 sayılı ILO (International Labour Organization- Uluslararası Çalışma Örgütü) Sözleşmesi gerekse 1699/70 sayılı Konsey Direktifi, bir taraftan esnek çalışmayı özendirirken diğer taraftan güvenliğe önem vererek bir denge amaçlamıştır. Belirli süreli iş sözleşmesinin objektif bir neden olmaksızın birden fazla üst üste yapılamaması kuralıyla bu anlamda koruma sağlanmaya çalışılmıştır.<sup>12</sup> Başka bir anlatımla esnek çalışma modellerinin kötüye kullanılmaması gerektiği özenle vurgulanmıştır. 4857 sayılı kanunumuz da bu yönde düzenleme getirmiştir.

Belirli süreli iş sözleşmesi günümüzde kendini gösteren esneklik ihtiyacı nedeniyle çalışma yaşamında vazgeçilmez bir yere sahiptir. İşveren; talepte ani bir şekilde ortaya çıkan artışı karşılayabilmek, düzenli çalışanların devamsızlığının neden olacağı eksikliği gidermek, yapısal değişime uyum sağlamak, yeni işyerlerinin açılması durumunda işçi ihtiyaçlarını hızlıca karşılayabilme gibi durumlarda belirli süreli iş sözleşmesi akdetmek suretiyle çözüm bulmuş olacaktır. İşçi açısından ise belirli süreli iş sözleşmesi; yeni iş aramaları, devamlılık arz eden işleri bulamamaları, ailevi ve diğer sebeplerden ötürü sürekli bir iş yapamamaları, emekli ve öğrenci işçi olmaları özellikle de işsizlik ortamında iş piyasasına girmenin bir yolunu oluşturması gibi nedenlerden ötürü kolaylık sağlamakta ve işçinin çalışma sahasını genişletmektedir.

---

<sup>1</sup> Yargıtay 9. HD'nin 21.06.2019 tarih, 2017/10852 esas ve 2019/13943 karar sayılı kararı.

<sup>2</sup> Bursa BAM 3. HD'nin 27.09.2019, 2019/657 esas ve 2019/2149 karar sayılı kararı.



İş Hukuku sistemimizde asıl olan belirsiz süreli iş sözleşmesidir, belirli süreli iş sözleşmesi istisnadır. Dolayısıyla işverenin bu hakkını kötüye kullanmasının engellenmesi nedeniyle ve bu durumda işçinin korunması açısından 4857 sayılı İş Kanunu'yla belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasına birtakım sınırlamalar getirilmiştir. Bu bağlamda, İş Kanunu'nun 11. maddesindeki düzenlemeye göre, objektif bir sebep olmadan tarafların bir zaman veya tarih tespit etmeleri o sözleşmeyi belirli süreli bir sözleşme olarak geçerli kılmaz. Nitekim belirli süreli iş sözleşmesi ister bir defa için ister birden çok sayıda üst üste yapılmış olsun böyle bir sözleşmenin ancak objektif bir nedene bağlı olduğunda geçerli olacağı, aksi takdirde yapılan iş sözleşmesinin başından beri belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılacağı kanun hükmü olarak kabul edilmiştir. Başka bir deyişle objektif bir nedenin varlığı halinde zincirleme iş sözleşmeleri ayrı ayrı, bir defalık yapılan sözleşmeler de belirli süreli iş sözleşmesi olarak geçerliliklerini koruyacaklardır.

4857 sayılı İş Kanunu'ndan önce öğreti ve yargı kararlarına dayalı bu uygulama esasları yeni İş Kanunu'yla hüküm altına alınmış, fakat 11. maddeye ilişkin olarak TBMM'de yapılan değişikliklerle, madde hükümlerinin kendi içinde ve belirli süreli iş sözleşmesi hakkındaki diğer maddeler arasında çelişkili ve tartışmaya açık bir durum meydana getirilmiştir.

Çalışmamızda, belirli süreli iş sözleşmesi kanuni dayanakları, öğretilerdeki görüşler ve tartışmalar çerçevesinde irdelenmiş, konuyla ilgili uygulamadan doğan problemleri yansıtmak amacıyla Bölge Adliye Mahkemesi ve Yargıtay kararlarına yer verilmiştir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI VE İŞ İLİŞKİSİ

#### I. İŞ SÖZLEŞMESİ

İş sözleşmesi, bir özel hukuk sözleşmesi olarak işçi ile işveren arasında akdedilen ve taraflardan birine (işçiye) hizmet görme edimi yüklerken, diğer tarafa da (işveren) hizmet karşılığında ücret ödeme yükümlülüğü getiren bir sözleşmedir. İş sözleşmesi mevzuatımızda tanımlanmış olup, işçi ile işveren arasında bağımlı olarak edimi yerine getirme unsurunun benimsendiği görülmektedir.

##### A. İş Sözleşmesinin Tanımı

İş sözleşmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesi 1. fıkrasında tanımlanmıştır. "İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir". Yapılan bu tanımdan da anlaşılacağı gibi iş sözleşmesinin "iş", "ücret" ve "bağımlılık" olarak üç unsuru vardır.<sup>3</sup>

Buradan hareketle iş sözleşmesi iş, ücret ve bağımlılık unsurlarını içeren, işçi ve işveren arasında yapılan bir mutabakat olarak tanımlanabilir.

##### B. İş Sözleşmesi ve İş İlişkisi

İş sözleşmesi İş Kanunu'nun 8. maddesinde tanımlanırken, bununla ilgili olan "iş ilişkisi" tanımı bu maddenin dışında, kanunun 2. maddesinde yer bulmuştur. Hükme göre, "işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir."

---

<sup>3</sup> Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku*, 12. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2017, s. 3.

İş ilişkisi, yasal olarak tanımlanmadan önce hukukumuzda kabul edilmiş ve iş ilişkisi alınan yargı kararları ve öğretide ele alınmıştır. İşçi-işveren arasındaki kurulmuş hukuksal ilişkinin temeli iş sözleşmesi olmakla beraber, iş ilişkisini iş sözleşmesinden ayrı tutarak ele almanın teorisinin yanında pratik önem ve yararı söz konusudur. Bilhassa iş sözleşmesinin hükümsüz olduğu durumlarda sözleşmenin genel hukuk kurallarına göre başından itibaren geçersiz sayılmasıyla ortaya çıkacak sorunlar iş ilişkisi kavramına dayanılarak giderilmeye çalışılmıştır. Hukukumuzda kavram olarak iş ilişkisi detaylı bir şekilde ele alınmamıştır. Hukukumuzda iş ilişkisi, işverenin işçiye iş yapma borcu yükleyen bir ilişki olarak tanımlanmıştır. Bununla birlikte, işverenin işçiyi çalıştırmasına dayanan edimsel bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre hukukumuzda iş sözleşmesi, iş ilişkisini oluşturan, düzenleyen ya da işçiye işverenin hizmeti altına girme yükümlülüğünü yükleyen bir anlaşma şeklinde tanımlanabilir.<sup>4</sup>

İş sözleşmesinin kurulmasıyla beraber iş ilişkisi de gündeme gelmektedir.<sup>5</sup> Ancak mevzuatımızda bazı sürelerin başlayabilmesi için fiilen çalışma şartı aranmaktadır. Örneğin; kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin hakkı gibi konularda işçinin işe başladığı gün esas alınır. İş sözleşmesinin hükümsüzlüğü ortaya çıktığında iş ilişkisi kavramının önemi belirlemektedir.

## II. İŞ SÖZLEŞMESİNİN UNSURLARI

İş sözleşmesinin unsurları arasında, bir işin görülmesi, işin ücret karşılığında görülmesi ve işin bağımlılık ilişkisine dayanması sayılabilir. Aşağıda bu unsurlara değinilmiştir.

---

<sup>4</sup> Polat Tuncer, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ekim Yayınevi, Ankara, 2015, s. 41.

<sup>5</sup> Haluk Hadi Sümer, *Bireysel Basın İş Hukuku*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2017, s. 39.

## A. Bir İşin Görülmesi

İş sözleşmesi varlığından söz edilebilmesi için öncelikle bir iş görme edimi ile yükümlü gerçek bir kişinin olması gerekir. İş kavramından anlaşılması gereken, bir şahsın ekonomik anlamda iş olarak nitelenen çalışma olduğudur.<sup>6</sup> Buradan anlaşılması gereken iş sözleşmesinin varlığı için gerçek kişinin bir ücret karşılığında ekonomik bir değer üretmesi gerekmektedir. Diğer bir ifade ile gönüllü olarak yapılan çalışmalarda iş sözleşmesinden bahsedilemez.

İşçi kavramı, 3008 sayılı İş Kanunu'nun 1. maddesinde "bedenen veyahut bedenen ve fikren" çalışması olarak tanımlanmış, 931 sayılı İş Kanunu ile değiştirilmiştir. 931 sayılı kanunda fikir-beden ayrımı kaldırılmıştır. Bu ayrımın kaldırılmasında Yargıtay ve Danıştay'dan farklı kararların çıkmış olması etkili olmuştur.<sup>7</sup>

## B. İşin Ücret Karşılığında Görülmesi

İşin ücret karşılığında görülmesi iş sözleşmesinin temel unsurlarından biridir. Bir işin görülmesi sözleşmede işverenin bir ücret ödemesi karşılığında vaat edilir. Bu sebeple ücretin söz konusu olmadığı durumda iş sözleşmesinden de bahsedilemez. Gerçekten de iş hayatında ücret almadan çalışmak hayatın olağan akışı içerisinde normal değildir.<sup>8</sup> Bu sebeple, hatıra binaen ya da ahlaki bir amaç ile ücretsiz yapılan çalışmalar iş sözleşmesini oluşturmaz.

Sözleşmede ücretin açık bir şekilde belirlenmemiş olması iş sözleşmesinin zorunlu unsuru olmasına engel oluşturmaz. Uygulamalarda genel kabul olarak yapılacak iş için ücret ödenmesi gerektiği ve normal şartlarda tarafların

---

<sup>6</sup> Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayınevi, Ankara, 2016, s. 116.

<sup>7</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 116-117.

<sup>8</sup> Yargıtay 9. HD'nin. 07.04.2004 tarih, 15743-7482 esas/karar sayılı kararı; Yargıtay 9. HD'nin 22.12.1997 tarih, 17344-21884 esas/karar sayılı kararı.

aralarında iş için alınacak-verilecek ücreti kararlaştırdıkları kabul edilir. Çalışanın işçi olduğunun tespit edilmesi için yapılan işin iş sözleşmesine dayanıyor olması kafidir. Bunun dışında sözleşmenin yazılı olması gerekmemekle birlikte kişinin fiilen çalışıyor olması yeterlidir.<sup>9</sup>

Bu yöndeki verilmiş bir Yargıtay kararına göre, “Çalışmanın ücretsiz oluşu ile ücretli olup da bu ücretin belli edilmemiş bulunmasını birbirinden şüphesiz ayırt etmek gerekir. İkinci halde şayet diğer unsurlar varsa, salt ücretin belli edilmemesinden ötürü iş sözleşmesinin yokluğundan söz edilemez. Böyle bir durumda ücret, asgari ücretten az olmamak üzere, rayiç esas üzerinden belli edilir.”<sup>10</sup>

Ücret iş sözleşmesinin zorunlu unsuru olmasına karşın vekâlet sözleşmeleri karşılıksız da olabilir. Türk Borçlar Kanunu’nun 502. maddesinin 3. fıkrasında ücret vekalet sözleşmesinin zorunlu bir unsuru sayılmamaktadır. Fakat sözleşmenin tarafları aralarında kararlaştırılmış ise ya da teamülen, vekil ücret hakkı elde eder. Bu sebeple, ücret unsuru iş sözleşmesinin vekâlet sözleşmesinden ayrılmasında bir kıyas niteliğindedir. İş, ücret karşılığında yapılmıyor ise hukuki ilişki bir vekâlet sözleşmesi olarak nitelendirilmelidir.<sup>11</sup>

### **C. İşin Bağımlılık İlişkisine Dayanması**

İş Kanunu’nun 8. maddesinin 1. fıkrasında; bir tarafın (işçi) “bağımlı olarak” iş yapma yükümlülüğünden bahsedildiği için bağımlılık bu sözleşmelerin bir başka unsurunu oluşturur. İş hukuku öğretisindeki bağımlılığın iş sözleşmesinin bir unsuru olduğu konusunda görüş birliği söz konusudur.<sup>12</sup>

<sup>9</sup> Durmuş Özcan, *Uygulamalı İş Davaları*, Adalet, Ankara, 2016, s. 120.

<sup>10</sup> Yargıtay İBK’nın 18.11.1964 tarih, 2/4 esas/karar sayılı kararı.

<sup>11</sup> Cevdet İlhan Günay, *İş Davaları*, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2016, s. 62.

<sup>12</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 118.

Anayasa Mahkemesi'nin (AYM) iş sözleşmesinin bir unsuru olan bağımlılığa vurgu yapan bir kararında şu ifadeler yer almaktadır: “*Hizmet akdi üç unsuru kapsar: 1. İş unsuru 2. Ücret unsuru 3. Bağlılık unsuru. Bu akdi iş görmeye ilişkin diğer akitlerden ayıran bu bağlılık unsurudur. Hizmet akdinde işçi az veya çok işverene bağlıdır. Yani o çalışmasını işverenin gözetimi ve denetimi altında yapar.*”<sup>13</sup>

### III. İŞ SÖZLEŞMESİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ

İş sözleşmesi niteliği itibarıyla işçi-işveren arasında ilişkiler kuran, karşılıklı olarak borçlar yükleyen, devamlı borç ilişkisi yaratan bir sözleşmedir.

#### A. Özel Hukuk Sözleşmesi Olması

İş sözleşmelerinin özel hukuk sözleşmesi olması niteliği, eşit şartlarda taraf iradelerinin bir araya gelmesiyle, bir tarafta gerçek ya da tüzel kişiliğe sahip işverenin diğer tarafta ise işçinin bulunmasından gelmektedir.<sup>14</sup>

#### B. İşçinin Kişiliğine Bağlı Olması

Satış ve kira sözleşmeleri gibi taraflar arasında mal ilişkisi doğuran iş sözleşmelerinde böyle bir nitelik yoktur.<sup>15</sup> İş sözleşmelerinde işçinin kişiliğiyle işveren ile arasındaki kişisel ilişki ön plana çıkmaktadır. Bunun sonucunda da taraflar bakımından güven ortamı tesis edilmektedir. Bu karşılıklı ilişki sonucundaysa işverenlerin ve işçilerin iş yapma ve ücret ödeme borçlarının yanı sıra işçiler açısından itaat ve sadakat, işverenler açısındansa eşit davranma ve

<sup>13</sup> AYM'nin 26-27.09.1967 tarihli, 336-29 esas/karar sayılı kararı.

<sup>14</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, *İş Hukuku*, Turhan Kitapevi, Ankara, 2012, s. 34.

<sup>15</sup> Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*, Beta Yayınevi, Ankara, 2014, s. 55.

gözetme gibi yükümlülükler ortaya çıkmaktadır.<sup>16</sup>

### **C. Karşılıklı Borç Yükleme**

İş sözleşmeleri hem işverene hem de işçiye asli borçları olan iş yapma ve ücret ödeme şeklinde bazı karşılıklı borçlar yüklediği için karşılıklı borç doğuran sözleşmelerdendir. Fakat İş Hukuku'nda sosyal düşünceler ile bazı değişiklikler yapılarak bazı durumlarda işçiye çalışmadığı halde ücret ödenmektedir.

### **D. Sürekli Bir Sözleşme Olması**

İş sözleşmeleri sürekli bir iş ilişkisinin tesisini sağlar. Diğer bir ifade ile işçi ve işverenin sözleşmeden doğan borçlarını bir seferde yerine getirmek ile aralarındaki sözleşme ilişkisi sonlanmaz.<sup>17</sup> İş görme borcunu yerine getirmekle sorumlu olan işçi bu borcunu belirsiz sürede sürekli olarak yerine getirir. Bunun karşılığında da işveren işçisine ücret ödemeyi sürdürür. İş ilişkisindeki süreklilik bilhassa kendisini kıdem tazminatı hakkı ve yıllık ücretli izin gibi işçinin süreye bağlı olarak elde edeceği hakları bakımından gösterir.<sup>18</sup>

### **E. İş Sözleşmesinin Yapılması**

Tüm sözleşmelerde olduğu gibi iş sözleşmesi de karşılıklı ve birbirine uygun irade açıklamalarıyla kurulur ve bu hususta Türk Borçlar Hukuku'nun kurallarının geçerli olacağı da ifade edilmelidir. Fakat gösterdiği bazı nitelikler nedeni ile iş sözleşmelerinin yapılması “sözleşme görüşmeleri”, “ehliyet”, “içerik”, “iş sözleşmesi yapma yasakları”, “iş sözleşmesi yapma zorunluluğu”, “şekil ve süre” ile “iş sözleşmesinin geçersizliği ve bunun doğuracağı sonuçlar”

---

<sup>16</sup> Sevil Doğan, *İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2016, s. 64; Ergun İnce, *Bireysel İş Hukuku*, Secrettv Yayınevi, İstanbul, 2007, s. 83.

<sup>17</sup> Fevzi Demir, *İş Hukuku ve Uygulaması*, Birleşik Yayınevi, İzmir, 2005, s. 18.

<sup>18</sup> A. Hakim Çelik, Ozan Bingöl, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ekin Yayınevi, Bursa, 2014, s. 33.

bağlamında açıklanmalıdır.<sup>19</sup>

### **1. Sözleşme Görüşmeleri**

Sözleşme kurmak isteyen tarafın bizzat karşı tarafa başvurması gerekmemele birlikte aracılar vasıtası ile de bir araya gelebilirler. Hatta işverenin web sayfasından veya internet sitelerinden yapılan duyurular da bu noktada önemlidir.<sup>20</sup> İşverenlerin verdikleri iş ilanında, çalışma koşullarında vb. konularda da ayrımcılık söz konusu olamaz. Mesela evvelce sıklıkla rastlanılan “bu işe başvuracak kişiler .....üniversitesinden mezun olmuş olmalıdır” şeklinde verilen iş ilanları eşitlik ilkesine aykırı ve ilkeye zarar veren ayrımcı nitelik taşımaktadır. Fakat o iş için gereken mesleki eğitimin ve deneyimin aranıyor olması, ayrımcı bir tutum şeklinde düşünülmemelidir.<sup>21</sup>

### **2. İş Sözleşmesinin Tarafları**

İş sözleşmesinin tarafları “işçi” ve “işveren”dir. İş sözleşmesinin bir tarafında yer alan işveren tüzel ya da gerçek kişilik olabileceği gibi tüzel kişiliği bulunmayan bir toplulukta olabilir. Sözleşmenin diğer tarafını oluşturan işçiye sadece gerçek kişi olabilir.

### **3. Tarafların Ehliyeti**

İş sözleşmelerinde görüşmelerin başarı ile sonuçlanıp hizmet sözleşmesinin geçerli olması için sözleşmeye taraf olanların ilke olarak tam fiil ehliyetine sahip olmaları gerekmektedir. Tam fiil ehliyetiyse ayırt etme gücüne sahip, ergin olan ve kısıtlı olmayan kişilerde bulunur. Ayırt etme yetisine sahip küçükler ya da kısıtlılar adına iş sözleşmesinin yasal temsilcilerinin rızası ile bizzat kendileri tarafından ya da onların adına yasal temsilcilerince yapılması mümkün olabilir. Hatta bir sanatla veya meslekle uğraşması için izin verilen

---

<sup>19</sup> Müjdat Şakar, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta Yayınevi, Ankara, 2011, s. 36.

<sup>20</sup> Lütfi İncirlioğlu, *Yeni İş Hukuku Uygulaması*, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, s. 68.

<sup>21</sup> Sarper Süzek, *İş Hukuku*, Beta Yayınevi, Ankara, 2016, s. 324.



ayırt etme yetisine sahip küçük ayrıca rızaya gerek olmadan sözleşme yapabilir. Yasal temsilcinin iş sözleşmesi yapmaya veya iş ve sanatla uğraşmaya dair verdiği yetki, onun sözleşmedeki edimlerinden sorumluluğu ve/veya alacaklarını alması imkânını da kapsar, bunlar için (örneğin ücretin tahsili) yasal temsilciden ayrıca izin onay almaya gerek yoktur. Ancak işçi ayırt etme yetisi olmayan birisiyse yasal temsilcisinin rızasını almış olsa da kendi başına geçerli olabilecek bir iş sözleşmesi yapamaz. Çünkü yasal temsilcilerin rızası ayırt etme gücünün eksikliğini gideremez.<sup>22</sup>

Bir kimsenin evli olması, onun fiil ehliyetinde herhangi bir kısıtlamaya neden olmaz. Diğer bir ifadeyle eşlerden her biri diğerinden izin almaya gerek duymadan (işveren veya işçi) herhangi bir iş veya meslekte çalışmak için sözleşme yapabilirler. Ancak böyle bir durumun ailede olumsuzluk yaşanmasına neden olmaması için eşler bir eş, meslek ve iş seçiminde evlilik birliğinin huzurunu ve yararını gözetmelidirler.<sup>23</sup>

İşverenlerin tüzel kişiler olması durumunda iş sözleşmesi tüzel kişilerin yetkili organlarınca yapılır. İşveren gerçek ya da tüzel kişi olsun, iş sözleşmesi yapma yetkisi kendisine verilmiş olan işverenin vekili de işveren temsilcisi olarak sözleşme yapabilir. İşveren temsilcisinin yetkisi kendine verilen yetki alanı ve görev ile sınırlı olduğundan, işçiyle iş sözleşmesi yapılabilmesi için bu yönde bir yetkisinin olması gerekmektedir. Bununla birlikte, işveren vekilince bu konuda gerçekleştirilen yetkisiz temsile, işveren tarafından daha sonra izin verilmesine bir mâni bulunmamaktadır.<sup>24</sup> (TBK m. 46/1)

Üzerinde durulması gerekli olan başka bir konuysa, kadın ya da çocuk işçilerin çalıştırılmasıyla ilgili yapılan düzenlemelerin çoğunlukla ehliyete dair olmadığı konusudur. Mesela, 4857 sayılı İş Kanunu'na göre asgari çalışma ve çalıştırma yaşı on beştir. Ancak sağlığına ve gelişimine, eğitimine ve öğrenimine zarar getirmeyecek ağır olmayan işlerde on dört yaşını tamamlamış ve ilköğretimini

---

<sup>22</sup> Faruk Andaç, *İş Hukuku*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2008, s. 67.

<sup>23</sup> Yılmaz Aslan, *İşletme Hukuku*, Ekin Yayınevi, Bursa, 2012, s. 117.

<sup>24</sup> Süzek, s. 328.

tamamlamış çocukların çalışmalarına izin verilebilir. Burada on beş yaş sınırı uluslararası kıstaslara uygundur. Bu nedenle de on beş yaşından küçükler ile yapılan iş sözleşmeleri (iş kapsamında) geçersizdir. Fakat istisnai olarak ağır olmayan hafif işlerde çocuğun eğitimini ve gelişmesini engellememesi şartıyla on dört yaşını tamamlamış ve ilköğretim eğitimini tamamlamış çocuklar ile yapılan sözleşmeler geçerli sayılır. Yaşı on dört yaşından küçükler ile yapılan iş sözleşmeleriyle 6645 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikten önce geçerli sayılmamaktaydı. Değişiklik neticesinde; 01.01.2015'den sonra on dört yaşını tamamlamamış çocuklarla da sözleşme yapmak mümkün hale gelmiştir.<sup>25</sup> Ancak bu durumda çocuğun zihinsel/bedensel ve ahlaki gelişimine ve eğitimini sürdürenlerin okullarına devam etmelerini engellemek şartıyla yalnızca kültür, sanat ve reklam işlerinde yazılı sözleşme yapma ve her bir iş için izin alma koşuluyla iş sözleşmesinde işçi tarafı olarak yer alması mümkün kılınmıştır. (İş K. m. 71)

Bu yaş sınırının haricinde bazı işlerde sektörel bazda yaş sınırı da söz konusudur. Yeraltı ve su altı işleriyle (İş K. m. 72) gece çalışmayı gerektiren işler bu duruma örnek gösterilebilir. Ancak işçilik bakımından genel olarak herhangi bir üst (tavan) yaş sınırlaması yoktur.

İş Kanunu'ndaki yaş sınırı bir çalıştırma yasağından oluşmaktadır. Bununla beraber asgari çalıştırma yaşından daha küçük birisi ile onun işçiliğini öngörür şekilde yapılan sözleşmeler “emredici hukuk kuralına aykırılık” nedeni ile geçerli sayılmaz. Fakat sözleşmenin ifasına geçilmiş ise, bu geçersizlik iş/hizmet sözleşmesinin yerine getirilmiş kısmını etkilemez.<sup>26</sup>

#### **4. Sözleşmenin İçeriği**

Türk Borçlar Kanunu'nun 27. maddesi özel hukuka ilişkin bütün sözleşmelerin sınırını belirlemektedir. Kanunun 27. maddesi iş sözleşmelerinin içerikleri hakkında da uygulama olanağı bulacaktır. Maddeye göre, “Kanunun emredici

---

<sup>25</sup> Murat Aktaş, *İş Hukuku*, Academia Yayınevi, Konya, 2014, s. 53.

<sup>26</sup> Öcal Kemal Evren, *İşverenin El Kitabı*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2014, s. 27.

hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür.”

## 5. Şekil

### a. Şekil Serbestisi ve Sınırları

İş Kanunu'na göre iş sözleşmesi herhangi bir şekle tabi değildir. İş sözleşmeleri yazılı, sözlü ve hatta örtülü olabilir.<sup>27</sup> İş Kanunu'nun 8. maddesinin 1. fıkrasına göre “İş sözleşmesi, kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tabi değildir”. TBK'nın 394. maddesinin 2. fıkrasında, “bir kişi durumun gerektirdiğine göre sadece ücret karşılığında yapılabilecek bir işi belirli bir zaman için yapar ve bu iş işverence kabul görürse, aralarında bir iş sözleşmesi kurulmuş olarak kabul edilir” denilmektedir.

Buna karşın İş Kanunu'nun 8. maddesinin 2. fıkrasına göre “Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Bu belgeler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır”. Bu ifadeden anlaşılacağı gibi İş Kanunu'nda belirtildiğine göre iş sözleşmeleri şekle bağlı olmasa da anılan hüküm gereği sadece belli durumlarda kurulabilen (İş K. m. 11) bir yıl ve daha uzun süreli olan belirli süreli sözleşmelerin yazılı şekilde yapılması gerekmektedir. Bu nedenle tarafların, kanuna göre belirsiz süreli veya bir yıldan daha kısa süreli bir iş sözleşmesini yazılı olarak yapmalarına engel olan bir düzenleme yoktur.<sup>28</sup>

İş Kanunu'nda iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılmadığı durumlarda işverenin; işçinin özel ve genel çalışma şartlarını gösterir bir belge vermesi zorunluluğu bulunmaktadır. Kanunun 8. maddesinin son fıkrasına 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 ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih

<sup>27</sup> Bursa BAM 3. HD'nin 26.09.2019 tarih, 2019/442 esas ve 2019/1906 karar sayılı kararı.

<sup>28</sup> A. Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı, E. Tuncay Kaplan/Senyen, *İş Hukuku*, Gazi Kitapevi, Ankara, 2013, s. 75-76.

halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur.”<sup>29</sup>

İş Kanununda ve başka yasalarda iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılması gerektiğine dair bazı düzenlemeler mevcuttur. Kanunun 16. maddesinin 2. fıkrasına göre süresi ne olursa olsun çağrı üzerine çalışmayı konu alan sözleşmelerle takım sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması gereklidir (İş K. m. 14/1). İlgili yasal düzenlemelere bakıldığında, her bir iş yasası kapsamında aşağıdakileri söylemek mümkündür.<sup>30</sup>

4857 sayılı İş Kanunu’na göre yalnızca “belirli süreli olup da süresi 1 yıl veya daha uzun olan sözleşmeler”, “takım sözleşmeleri” (İş K. m. 16) ve “süresi ne olursa olsun çağrı üzerine çalışmayı öngören hizmet sözleşmeleri” yazılı olarak yapılmalıdır. Bunun dışında 04.04.2015 tarihinden sonra on dört yaşını tamamlamamış çocuklar ile çocuğun zihinsel, bedensel ve ahlaki gelişimine ve eğitimini sürdürenlerin okullarına devam etmelerini engellemek şartıyla yalnızca kültür, sanat ve reklam işlerinde çalışmaya ilişkin yapılan iş sözleşmelerinin de yazılı yapılması gerekmektedir (İş K. m. 71). Çağrı üzerine çalışma ve takım sözleşmesiyle on dört yaşından küçükler ile yapılan sözleşmelerin süreleri ne olursa olsun, hatta belirsiz süreli olsa da yazılı yapılması gerekmektedir. İş Kanunu’nda bunların haricinde bir şekil kuralı bulunmamaktadır. Yasa alt işverenlik sözleşmesinin de yazılı olarak yapılması gerektiğini ifade eder.<sup>31</sup> (İş K. m. 3) TBK’ya bağlı iş sözleşmeleri için ise herhangi bir şekil öngörülmemiştir.

---

<sup>29</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 129-130.

<sup>30</sup> Tankut Centel, *İş Hukuku*, Beta Yayınevi, İstanbul, 2016, s. 174.

<sup>31</sup> İhsan Erkul, Nuray Gökçek Karaca, *Türk İş Hukuku*, Birlik Yayınevi, Eskişehir, 2000, s. 124.

## b. Şekle Aykırılığın Hukuki Sonucu

İş kanunlarının yazılı şekil şartı aradığı hallerde iş sözleşmesi yapılırken bu zorunluluğa uyulmamasının hukuki sonucuyla ilgili öğretide bir görüş birliği bulunmamaktadır. Yargıtay'ın<sup>32</sup> ve öğretinin bir bölümünce<sup>33</sup> kabul görmüş bir anlayışa göre bu sözleşmelerde yazılı şekil ispat aracıdır. Bu görüşü savunanların gerekçeleri, işçinin korunması amacıyla bu şekil şartının getirildiği, tersinin kabul edilmesi halinde iş sözleşmesi yapıldıktan sonra taraflar arasında bir netice oluşturmayacağı, bu durumda işçinin bazı haklarından yoksun kalacağı, bu yoksun kalmaninsa iş hukukunda hedeflenen işçinin korunması amacıyla ters düşeceğidir. Öğretide kabul gören bir başka görüşse yazılı şekil kuralına aykırılık durumunda iş sözleşmesinin geçersiz olacağı görüşüdür.<sup>34</sup>

## c. Süresi

Özel hukuk, tarafların yapacakları sözleşmenin süresini özgürce belirleyebileceklerini ifade eder. Fakat bazı işçilik haklarının kaybına neden olmaması amacı ile iş hukukunda iş sözleşmesi için birtakım sınırlamalar getirilmiştir. Ancak bu sınırlamaların bireysel iş hukukundaki dağılımlar sebebiyle her bir yasa bağlamında ayrı ayrı incelenmesi gerekir. Belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için bazı şartlar aranmaktadır. Bunlar belirli süreli işler, belli bir işin tamamlanması ya da belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi nesnel sebeplerdir. Yasada geçen “gibi” kelimesinden de anlaşılacağı gibi, sınırlı olmayan ve belirli süreye olanak tanıyan nesnel olgular/nedenler konusunda şunlar söylenebilir: Belirli süreli sözleşmeye imkân tanıyan ilk hal, belirli süreli işler olarak adlandırılmıştır. Buradan anlaşılması gereken, işçinin çalıştırılacağı işin belirli süreli olmasıdır. Mesela bir işveren başka birinden

---

<sup>32</sup> Yargıtay 9. CD'nin 07.05.2009 tarih, 41218/12877 esas ve karar sayılı kararı; Yargıtay 9. CD'nin 28.05.1985 tarih, 2971/5867 esas ve sayılı kararı.

<sup>33</sup> Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s.82; Ercan Akyiğit, *İş Hukuku*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2016, s. 108.

<sup>34</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 467; Ünal Narmanlıoğlu, “Belirli Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan İşçinin Sözleşmesinin İşverence Haksız Feshi Halinde Kıdem Tazminatı Talep Hakkı”, *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Kamu İş Yayını, C.5, S.3, Yıl, 2000, s. 189; Süzek, s. 331.

ihale yoluyla bir yılda tamamlanacak bir iş almıştır ve bu işte çalıştırmak için işçi almak istemektedir. Böylesi bir durumda iş süresi boyunca belirlenmiş zaman diliminde belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mümkündür ve geçerlidir. Bu durum, bilhassa da ihale yoluyla alınmış olan süreli işlerde oldukça büyük önem taşımaktadır. Yargıtay vermiş olduğu bir kararda belli süreli işler ve o işte çalıştırmak için alınan işçi ile yapılan belirli süreli sözleşmenin hem ilk yapılışında hem de işin zamanında tamamlanmayıp uzaması durumunda iş sözleşmesinin süresini uzatmada yapılan sözleşmenin belirli süreli olacağına üzerinde durmaktadır. Söz konusu Yargıtay kararına göre: “4857 sayılı Kanun’un 11. maddesinin 2. ve 3. fıkralarında zincirleme yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin esaslı bir sebebe dayanması halinde belirli süreli olma özelliğini koruyacağı; aksi takdirde belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılacağı düzenlenmiştir. Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasının objektif sebebi varsa ve bu sebep devam ediyorsa veya yeni bir sebep ortaya çıkmışsa belirli süreli iş sözleşmeleri yenilenebilir şeklinde değerlendirilmelidir. Zincirleme iş sözleşmelerini belirli süreli niteliğini koruyabilmeleri için her birinde aranan objektif nedenlerin aynı olması da şart değildir.

Somut olayda; davacı 04.04.2007- 01.04.2009 tarihleri arasında harita teknikeri olarak belirli süreli iş sözleşmesi ardından 01.04.2009- 31.12.2010 tarihleri arasında geçerli olmak üzere ek sözleşme protokolü ile çalışmıştır. Gerek ilk sözleşmenin gerekse ilk sözleşmede öngörülen sürenin uzatılmasına ilişkin ek sözleşmenin İkitelli Oyakkent projesine ilişkin olarak düzenlendiği açıktır. Belli bir sürede bitirilecek işler, bu işlerde çalışanlarla iş sözleşmesinin belirli süreli olarak yapılmasına imkân veren objektif şartı oluşturur. Başka bir anlatımla; işçinin sadece işverenin bir projesinde çalıştırılması kaydıyla işe alınması durumunda projeye bağlı olarak iş sözleşmesinin de belirli süreli yapılması mümkündür. Taraflar arasındaki iş sözleşmesi belli bir işin tamamlanması amacıyla yapılmış olduğundan sözleşmenin belirli süreli olması için 4857 sayılı Kanun'un 11. maddesinde öngörülen objektif şart gerçekleşmiş ve projenin zamanında bitirilememesi üzerine ek iş sözleşmesinin de belirli süreli olarak yapılmasının esaslı sebebini oluşturmuştur. Açıklanan sebeplerle iş sözleşmesinin belirli süreli sözleşme olduğu gözetilmeden yanlışlı değerlendirme ile davacının iş güvencesinden yararlandırılması suretiyle yazılı

*gerekçe ile davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*”<sup>35</sup> Belirli süreli sözleşme yapılmasına olanak tanıyan bir başka haklı neden ise, belli bir işin tamamlanmasıdır. Mesela bir köprü ihalesi alınmıştır. Köprü inşaatında inşaat bitene kadar bir proje mühendisinin işe alınması istenmektedir. Proje mühendisiyle köprü inşaatı bitene kadar yapılan iş sözleşmesi de belirli sürelidir. Burada projenin taahhüt edilen süresi yazılabilir ya da net bir süre vermeden “inşaat bitene kadar” demek bile sözleşmenin belirli süreli olduğu gerçeğini değiştirmez.

Bununla beraber esaslı bir nedene dayanılması ya da bu sebebin sürmesi veya nesnel nedenin ortaya çıkması durumunda belirli süreli sözleşmeler tekrarlanabilir. Benzer biçimde, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması kanun gereğiyle, bunu takip eden zincirleme sözleşmeler belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmez, belirli süreli kalmayı sürdürürler.<sup>36</sup> Mesela, Özel Öğretim Kurumları Kanunu’nun 9. maddesinin 1. fıkrasına göre özel okul öğretmenleriyle belirli süreli sözleşme kurulması zorunluluk olduğu için bu kişiler ile zincirleme belirli süreli sözleşme kurulması durumunda bile bu sözleşmeler belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmez.<sup>37</sup>

Sözleşmenin belirli süreye bağlanmasının geçerli olduğu durumlarda bu sürenin değişik şekillerde kararlaştırılması mümkün olur. Mesela 6 ay süreli bir sözleşmedeki süre basit (yalın) bir belirli süredir. Halbuki “en fazla 6 sürer” şeklindeyse buna “tavan (azami) süreli sözleşme” denir. Nitekim bunun belirli süreli mi ya da belirsiz süreli mi olduğu konusunda da tartışmalar yapılmaktadır. Buna rağmen “asgari 6 ay sürer” şeklindeki süreli sözleşmeye “en az (taban) süreli sözleşme” adı verilir. Böylesi bir durumda altı ay için belirli süreli fakat altı aydan sonrası için ise belirsiz süreli bir sözleşme söz konusu demektir. Özel okul yöneticileriyle ve öğretmeni ile asgari bir takvim yılında süreli olarak yapılan sözleşmenin de esasında belirli süreli değil, taban süreli sözleşmeyi anlattığı kabul edilir. Bunun neticesi ise, söz konusu olan

---

<sup>35</sup> Yargıtay 22. HD’nin 13.07.2012 tarih, 2259/16829 esas ve karar sayılı kararı.

<sup>36</sup> İstanbul BAM 24. HD’nin 17.07.2019 tarih, 2018/1048 esas ve 2019/2069 karar sayılı kararı.

<sup>37</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 272-273; Süzek, s. 273.



sözleşmenin, bilhassa de her yıl yenilenerek yapılanın belirsiz süreli sözleşme sayıldığı ve ihbar tazminatı ve iş güvencesi gibi olguları da beraberinde getireceğidir. Belirtmek gerekir ki, işçilere hem belirsiz süreli iş sözleşmelerinde hem de belirli süreli iş sözleşmelerinde belli bir süre çalışma ve işverene de onu çalıştırma zorunluluğu öngörülüp, buna aykırılık olması durumunda bir ceza öngörülmesi geçerli ve mümkündür. Bilhassa da işverenlerin işçilere güvenerek eğitim verdikleri durumlarda, işlerinin yoğun olduğu bilinmekte olan mesela her bir yılın Haziran-Eylül aralığında bağımsız denetim şirketinde çalışma ve çalıştırma zorunluluğu getirilmesi bu şekildedir. Çünkü belirsiz süreli sözleşmede olsa amaç işçilerin işlerini ve ücretlerini teminata bağlamaktır ve bunun belirsiz süreli sözleşmede gerçekleşmeyeceğini ifade etmek doğru olmaz.

#### **IV. İŞ İLİŞKİSİNİN TÜRLERİ**

Anayasamızın 48. maddesinde bulunan sözleşme serbestisi ilkesine uygun bir düzenlemeye İş Kanunu'nun 9. maddesinde yer verilmiştir. Bu madde gereğince “Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler. İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmi süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir”. Bu hükümden de anlaşılacağı üzere taraflara kural olarak yasal sınırların dahilinde istedikleri türde iş sözleşmesi yapma serbestisi tanınmıştır.<sup>38</sup>

#### **A. Belirli Süreli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri**

##### **1. Belirli-Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Ayrımı**

İş Hukuku bakımından tipik iş sözleşmesi; “işçinin belirli bir işverene bağlı olarak ona ait işyerinde ve onun işini yapmayı üstlendiği, tam gün süreli

---

<sup>38</sup> Sümer, s. 40; Süzek, s. 260-261.



çalışmayı öngören, belirsiz süreli iş sözleşmesi” olarak tanımlanmaktadır.<sup>39</sup> Atipik iş sözleşmesi ise sözleşmenin tipik tanımındaki unsurlar bakımından çeşitli yönleriyle ayrılan iş sözleşmesidir. Tipik iş sözleşmesi tanımında “belirsiz süreli” olması öngörülen sözleşmenin, “belirli süreli” olması halinde atipik iş sözleşmesinden bahsedilecektir.<sup>40</sup>

İş Kanunu’nun 9. maddesinin 2. fıkrasında “İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır” şeklindeki düzenlemenin yanında 11. maddesinin 1. fıkrasında bu sözleşmenin türleri düzenlenmektedir. Buna göre “İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.”

Kanun maddesinde de düzenlendiği gibi işçileri kayırmak maksadıyla belirli süreli iş sözleşmesi kurma özgürlüğü sınırlandırılmış olup, bu tip sözleşmelerin yapılabilmesi için fıkra da belirtilmiş olan şartların varlığı aranmıştır. Bu şartlar, işin belirli süreli ya da belli bir işin tamamlanmasına yönelik olması veya belli bir olgunun ortaya çıkmasıdır. Ayrıca madde metninde yer alan “gibi” sözcüğü, bu üç duruma benzer hallerde de belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına olanak tanımaktadır.<sup>41</sup> Dolayısıyla tarafların belli bir süre belirlemek sureti ile iş sözleşmesini belirli süreli olarak nitelendirmeleri objektif koşullar bulunmaması halinde belirsiz süreli sayılmasına ve bu tür iş sözleşmelerinin hukuki rejimine tabi olmasına engel olamayacaktır.<sup>42</sup> İş sözleşmelerinin belirsiz süreli olması kural, belirli süreli olması ise bu kuralın istisnasıdır. Sözleşmenin belirli süreli mi ya da belirsiz süreli mi olduğu konusunda tereddüdün olması durumunda sözleşmenin belirsiz süreli olduğu kabul edilmelidir.

---

<sup>39</sup> Akyiğit, s. 159-160.

<sup>40</sup> Yusuf Yiğit, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bu Serbestinin Sınırları", *DEÜHFD*, C.14, S.2, 2012, s. 102.

<sup>41</sup> Hasan Yüksel, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ekin Yayınevi, Bursa, 2014, s. 35.

<sup>42</sup> Süzek, s. 262.

Belirli süreli iş sözleşmesi, kural olarak, sözleşmede belirlenen sürenin geçmesiyle fesih beyanına ihtiyaç duyulmaksızın kendiliğinden nihayetlenir. Dolayısıyla bu tür sözleşmeyle çalışanlar İş Kanunu'nda yer alan birtakım haklardan istifade edemezler. Daha açık bir ifade ile belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanların iş sözleşmeleri sürenin bitimiyle kendiliğinden sona ermiş ise kıdem tazminatı alma hakkı kazanamazlar ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri için öngörülen bildirim önelinden de faydalanamazlar. Yine belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan kişiler iş güvencesi kapsamına girmezler. Hal böyle iken belirli süreli iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan işçiler işe iade davası da açamazlar.<sup>43</sup>

## **2. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Kurulmasını Mümkün Kılan Objektif Koşullar**

### **a. İşin Belirli Süreli Olması**

Sözleşmenin sona erme tarihinin objektif ve kesin olarak bilindiği veya taraflarca öngörülebildiği sözleşme belirli sürelidir. Bu tanıma göre kesinlik, objektiflik, öngörülebilirlik, belirli sürenin unsurlarıdır.

Sürenin kesin olması ile, başlangıcı ve sonu taraflarca ve üçüncü kişilerce şüpheye yer bırakmayan, sözleşme devam ederken kendiliğinden değişmeyen ve koşula bağlı olmayan bir süre ifade edilmektedir. Belirli sürenin taraflarca ve üçüncü kişilerce aynı anlamda anlaşılacak, yoruma gerek duyulmayacak, nesnel olarak belirlenmesi ise objektiflik unsurudur. Öngörülebilirlik unsuru ise sözleşmede açıkça belirli süre belirlenmemesi halinde sürenin ne zaman sona ereceğinin taraflarca tahmin edilebilmesidir. Tüm bu unsurlar hem taraflarca hem üçüncü kişilerce aynı şekilde anlaşılmalıdır. Aksi halde yorum yolu ile her yorumcu tarafından farklı sonuca ulaşılabileceğinden objektiflik unsuru sağlanmayacak ve belirli süreden bahsedilemeyecektir.

99/70 sayılı yönergenin tanımlar başlığında belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin tanımı yapılmıştır. Tanıma göre belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi; belli tarihin gelmesi, bir işin tamamlanması, belirli bir olgunun

<sup>43</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 127-128.

ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak yapılan belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçidir. İş Kanunu ise belirli bir tarihin gelmesi ifadesini almamış, belirli süreli iş ifadesini kullanmayı tercih etmiştir.

Bu iki kavram esas itibarıyla birbirinden farklıdır. Belirli bir tarihin gelmesi ifadesi ile sözleşmenin sona ermesinin bir süreye bağlandığı anlaşılmaktadır. Ancak bahsi geçen bu sürenin, işin özü ile bağlantılı olup olamamasının bir önemi bulunmamaktadır. Doğrudan tarafların iradesinin bir sonucudur. İş Kanunu'nda kullanılan belirli süreli iş ifadesi ise tarafların iradesini değil işin özünü, niteliğini esas almaktadır. Bu kavram çerçevesinde tarafların iradesi ne olursa olsun, söz konusu işin özü itibarıyla belirli bir süre devam edecek olması ifade edilmiştir.

SÜZEK'e göre maddede kullanılan "belirli süreli işlerde" kavramı anlatılmak isteneni tam olarak karşılamamaktadır; bu kavram yerine "niteliği gereği belirli süreli işlerde" kavramının kullanılarak işin belirli süreli olmasının, işin niteliğinden kaynaklandığının açıkça ifade edilmesinin daha isabetli olacağını söylemektedir.<sup>44</sup> Belirli süreli iş sözleşmesinde esas alınan ölçüt işin nitelikli olup olmaması değil, niteliği gereği belirli süreli olmasıdır.<sup>45</sup>

İşin belirli süreli olması; sözleşmenin yapıldığı sırada sona erme zamanının bilinebilecek ya da tahmin edilebilecek olmasını ifade eder. Taraflarca sürenin öngörülebilmesi şartıyla işin ne kadar süre ile devam edeceğinin bir önemi yoktur.<sup>46</sup> İş birkaç gün sürebileceği gibi, birkaç yılda sürebilir. Örneğin, bir serginin, konferansın veya bir sportif organizasyonun süresi belirli olduğundan, bu tür işlerde çalıştırılmak için işçi alınarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir.

---

<sup>44</sup> Süzek, s. 265.

<sup>45</sup> Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s. 68.

<sup>46</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 130; Sümer, s. 41.

## **b. Belli Bir İşin Yapılması**

Belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasına imkân tanıyan nesnel sebeplerden bir başkası iş sözleşmesinin belirli bir işin bitirilmesine bağlı olarak yapılması halidir. Burada işçiyle zaman içerisinde süregiden bir iş için değil de tamamlanmasıyla son bulacak bir işte çalıştırılmak üzere belirli süreli iş sözleşmesi kurulmaktadır. Örneğin; bahçe düzenlenmesinin gerçekleştirilmesi, bilgisayar sisteminin kurulması, bir binanın bitirilmesi vb. <sup>47</sup>

Bir işin tamamlanması objektif koşuluna dayanarak yapılan belirli süreli iş sözleşmesinde de işin tamamlanacağı sürenin açıkça biliniyor veya öngörülebiliyor olması gerekmektedir.<sup>48</sup> Bir işin tamamlanması objektif koşulu, işin belirli süreli olması kapsamında da değerlendirilebilir. Ancak başlanmış ve henüz tamamlanamamış işler açısından ayrı bir objektif koşul olarak görülmektedir. Başlanmış ancak bitirilememiş bir iş için yapılan belirli süreli iş sözleşmesi, aynı zamanda amaca göre sürelenmenin de konusu olabilmektedir.<sup>49</sup>

## **c. Belli Bir Olgunun Ortaya Çıkması**

Kanunda öngörülen objektif koşullardan bir diğeri ise belli bir olgunun ortaya çıkmasıdır. Bu koşul, diğer objektif koşullara göre daha örtülü ve geniş kapsamlıdır. Somut olaylar incelenerek açıklanabilecektir. Çoğu durumda belirli süreli olma ve bir işin tamamlanması olarak sınıflandırılmayan durumlar, belli bir olgunun ortaya çıkması koşulu olarak değerlendirilmektedir. Belli bir olgunun ortaya çıktığı haller, objektif koşuldan ziyade sözleşmede süre belirleyici özelliğe sahiptirler.<sup>50</sup>

---

<sup>47</sup> İnce, s. 92.

<sup>48</sup> Yiğit, s. 138.

<sup>49</sup> Gülsevil Alpagut, *Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı*, Kamu-İş Yayınları, Ankara, 2003, s. 79.

<sup>50</sup> Süleyman Başterzi, "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi*, 2009, Ankara, 2011, s. 62.

Olgü kelimesi, TDK tarafından “Birtakım olayların dayandığı sebep veya bu sebeplerin yol açtığı sonuç”, Ejder Yılmaz tarafından ise “Olan veya yapılan iş, olay, tartışılmaz olarak kabul edilen şey” olarak tanımlamaktadır. Olgü, kesinleşen veya kesinleşecek olan bir olayı ifade etmektedir.

AB'nin 99/70 sayılı yönergesinde belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin tanımında objektif koşullara örnek verilirken, belirli bir olayın meydana gelmesi ifadesi kullanılmıştır. İş Kanunu'nda kullanılan belirli bir olgunun ortaya çıkması ile belirli bir olayın meydana gelmesi kavramları anlam olarak farklıdır. Çerçeve anlaşmada ifade edilen, objektif koşuldan ziyade sözleşmenin sona erme anının belirlenmesine yönelik bir ifadedir. Tarafların önceden belirlediği bir olayın meydana gelmesi ile sözleşmenin sona ereceği ifade edilmektedir. Önceden yapılmış ve devam eden bir belirli süreli sözleşme bulunmaktadır. Bu sözleşmede, sözleşme yapılırken belirlenen olayın meydana gelmesi ile sözleşmenin sona ereceği kararlaştırılmıştır. Yani olayın meydana gelmesi belirli süreli iş sözleşmesi yapmayı sağlamaz, sözleşmenin sona ermesi ile ilgilidir. İş Kanunu'nda bahsedilen objektif koşullar ise sözleşmenin belirli süreli yapılabilmesi için aranan şartlardır.

İş Kanunu'nun 11. maddesine göre iş yerinde ortaya çıkan bir olgunun düzenlenen nesnel koşullardan sayılması için; firmanın olağan faaliyetlerine dâhil olmaması ya da olağan durumun haricinde bir olgu olması gerekir. Ayrıca bu olgunun geçici süreliğine ortaya çıkması da gerekmektedir. Örneğin; hastalık, hamilelik gibi nedenlerle izinli olan ve iş sözleşmesi askıya alınan işçilerin yerine, bir süreliğine başka bir işçi ile belirli süreli sözleşme yapılabilir.<sup>51</sup>

Objektif neden niteliğindeki olguların işyerinden ya da işverenin başka bir işçisinden kaynaklanması olasıdır. Yine esas işin dışında yardımcı işler ile ilgili olarak ortaya çıkan olgular dolayısıyla da belirli süreli iş sözleşmeleri yapılabilir. İşletmenin yüksek miktarda siparişler alması nedeniyle iş gücü

---

<sup>51</sup> Özkan Ertekin, *İş Güvencesi Hukuku ve İşe İade Davaları*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2012, s. 139.

ihtiyacı işyeri kaynaklı sebeplere örnek olarak gösterilebilir.<sup>52</sup>

#### **d. Benzer Haller**

İş Kanunu'nun 11. maddesinin 1. fıkrasında belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasına olanak tanıyan objektif koşullar sayıldıktan sonra “gibi” sözcüğüne yer verilerek sınırlı sayı esasının kabul edilmediği vurgulanmıştır. Benzer hallere profesyonel sporcular ve sahne sanatçıları ile yapılan iş sözleşmeleri örnek olarak verilebilir. Her program ve oyun değişikliğiyle beraber yeni sanatçılara gerek duyulması bu tür işlerde belirli süreli sözleşmelerin kurulmasında esaslı unsur sayılabilir.<sup>53</sup>

### **3. Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmelerinde Ayrım Yasağı ve Sınırları**

İş Kanunu'nun 12. maddesinin 1. fıkrasına göre “Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadığı sürece, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz”. Dolayısıyla işveren ayrımı haklı kılan vasıf, kıdem, yapılan işin özelliği gibi sebepler olmadığı sürece belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiyle belirli süreli çalışan işçi arasında eşitlik ilkesini ihlal edecek şekilde hiçbir ayırım yapamaz.<sup>54</sup>

Belirli süreli iş sözleşmesiyle iş görene, ölçüt olarak belli bir zaman alınarak ödenecek ücrete dair bölünebilir yararlar, iş görenin iş gördüğü süreye oranlanarak ödenir. Herhangi bir çalışma şartından faydalanmak için aynı işleri ya da firmada geçirilen kıdem arandığı durumda belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçiler için farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren makul bir sebep olmadığı sürece, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiler hakkında esas alınan kıdem uygulanır (İş K. m. 12/2). Emsal işçiyse işyerinde aynı ya da benzer işte belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçidir.

---

<sup>52</sup> Akyiğit, s. 117.

<sup>53</sup> Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Belirli Süreli İş Sözleşmesi*, Vedat Yayıncılık, İstanbul, 2012, s. 86.

<sup>54</sup> Süzek, s. 274.

İşyerinde böyle bir işçi olmadığı durumda, o iş kolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı ya da benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi dikkate alınır.<sup>55</sup> İş K. m. 12/3)

## **B. Kısmi Süreli Çalışma ve Türleri**

Kısmi süreli iş sözleşmeleri 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. Bu kanunun 9. maddesinin 2. fıkrasında iş sözleşmelerinin kısmi süreli olarak yapılabileceği belirtildikten sonra, 5. maddesinin 2. fıkrası ve 13. maddesinde bu sözleşme türlerine dair düzenlemelere yer verilmiştir. İş Kanunu kapsamında haftalık normal en çok çalışma süresi 45 saat olduğundan, tam sürenin de en çok 45 saat olacağı kabul edilir. Kısmi süreli ise bundan en az 1/3 oranında düşük süreyi içereceğinden, en çok haftada 30 saat olabilir. O halde İş Kanunu'nda kısmi süreli çalışmanın tavanı haftada en çok 30 saat olabilir. Fakat emsal tam süreli işçinin haftalık normal çalışma süresinin 45 saatten az olduğu hallerde ise, bu kez bu sürenin en az 1/3 daha azı olmalıdır. Ya da farklı bir deyişle onun en fazla 2/3 ü kadar olabilecektir.<sup>56</sup> Örneğin emsal tam süreli işçinin normal çalışma süresi haftada 36 saat ise, kısmi süreli iş ilişkisinin haftada en çok 24 saat çalışmayı öngörmesi gerekir. Sistemimizde uygulama imkânı bulan kısmi süreli çalışma genellikle sürekli ve düzenli biçimde haftanın her günü yarım gün, haftada iki tam veya yarım gün, haftada bir gün ve o da üç saat vb. şekillerdedir. Örneğin halk eğitim merkezlerindeki usta öğreticilerin durumu da kısmi süreli görülmektedir.

Kısmi süreli çalışmaya sözleşme özgürlüğü ilkesi gereğince tarafların anlaşmasıyla geçilir ve kısmi süreli iş sözleşmesi kurulabilir.<sup>57</sup> Fakat 29.01.2016 tarihli ve 6663 sayılı Kanunu'nun 21. maddesiyle İş Kanunu'nun 13. maddesine 5. ve 6. fıkralar eklenmiş ve işverenlerin bu konudaki serbestisine bir sınırlama getirilmiş, işçinin doğum yapması durumunda işverenlere ebeveynin talebi

---

<sup>55</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 141.

<sup>56</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 400.

<sup>57</sup> Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s. 66.

üzerine kısmi çalışma yaptırma zorunluluğu kurala bağlanmıştır. İlgili fıkralar gereğince “Bu kanunun 74. maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. Bu fıkra kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir. Ebeveynlerden birinin çalışmaması halinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır”. Yapılan değişiklik sonrası getirilen düzenleme uyarınca çocuğu olan veya evlat edinen ebeveynlerden birisi için tanınan kısmi süreli çalışmaya geçme imkânında hem sebep bellidir hem de işverenin buna karşı çıkma hakkı yoktur.<sup>58</sup>

Çağrı üzerine çalışma, işyerinde normal iş süresine oranla önemli ölçüde azaltılmış çalışma saatlerini içeren ve çalışma zamanının önceden kesin ve düzenli olarak belirlendiği bir iş sözleşmesi türüdür. Böylece çağrılmadığı sürenin ekonomik/mali riskleri ile sosyal sigortalılık durumu ve primi ödeme yükümü işverenin omzundan alınmakta, işçi isterse kendisi isteğe bağlı sigortalı olarak devam edebilmektedir.<sup>59</sup>

Söz konusu sistemde, işverenin çağrıda bulunma hakkı sınırlandırılıp, işçi işverenden gelecek çağrıyla beklemek zorunda bırakılmamaktadır. Anılan riski önleyecek olgu ise, işverene belli ölçekte işçiyi çağırma yükümü getirmektir. Konuya dair İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrasında çağrı üzerine çalışma “Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine

---

<sup>58</sup> Mustafa Kılıçoğlu, *İş Hukuku Esasları ve Yargıtay Uygulaması*, Zorunlu Arabuluculuk, Bilge Yayınevi, Ankara, 2018, s. 136.

<sup>59</sup> Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s. 75.



ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir” şeklinde tanımlanmaktadır. İşçinin hafta, ay ya da yıl gibi bir zaman diliminde ne kadar süre ile çağrılacağı sözleşmeyle belirlenebilir. Mesela, haftada 10 saat veya 25 saat çağrılma hususunu taraflar kararlaştırabilirler. Fakat 30 saati aşan bir çalışmanın kararlaştırıldığı hallerde, bunun gerçekten kısmi süreli çalışmanın bir türü olup olmadığı tartışılabilir. Çünkü eğer kısmi süreli sayılacaksa, (emsal tam sürenin en çok 45 saat olacağından hareketle) bunun da haftada en çok 30 saat olması gerekir. Eğer sözleşmede garanti çağrı süresi hakkında bir belirleme yoksa yasal belirleme geçerlidir. Buna ilişkin düzenleme İş Kanunu’nun 14. maddesinin 2. fıkrasında yer almaktadır.<sup>60</sup> Bu hükme göre, “hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır.”

İşveren; somut olarak çalıştırmak üzere yapacağı her bir çağrıyı, işçiyi çalıştıracığı zamandan asgari dört gün önce yapmak zorundadır. Fakat bu hususta taraflar sözleşmeyle farklı bir düzenleme öngörebilirler Üstelik böyle bir tutum, anılan çalışmanın esnek yapısına daha uygun düşer.<sup>61</sup> İşveren usulünce çağrıda bulunmadığında (yani hiç veya geç çağrı halinde) işçinin gelip çalışma borcu yoktur ve böylece gelmediği yani fiilen çalışmadığı halde, sanki çalışmış gibi işlem görür. Yine işverenin süresinde çağırıldığı ancak işçiyi fiilen çalıştırmadığı hallerde de durum aynıdır.<sup>62</sup>

Her bir çağrıda, çağrıldığı gün işçinin ne kadar çalışacağı taraflarca iş sözleşmesinde belirlenmiş olabilir. Fakat tarafların bu konudaki özgürlüğü de abartılmamalı, anlaşmayla bile olsa, günlük en çok 11 saat olarak çalışma süresi belirlenebilmelidir. Aşırıya kaçma (örneğin 13 saat kararlaştırılmış olması) halinde aşırı kısım (2 saatlik kısım) geçersiz sayılır. Dolayısıyla taraflarca

---

<sup>60</sup> Yüksel, s. 44.

<sup>61</sup> Sümer, s. 45.

<sup>62</sup> Arzu Dursun, Nurullah Dursun, *İş Kanununda ve Türk Borçlar Kanununda Belirli Süreli İş Sözleşmeleri*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2017, s. 41.

belirlenme halinde, yasal sınırlara uygun yapılmış bu belirlemeye uyulmalıdır. Buna karşın, her çağrıda işçinin ne kadar çalıştırılacağı taraflarca belirlenmemişse, yasal kural devreye girer. Usulünce çağrılan işçinin her bir çağrıda ne kadar süreyle çalışacağı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 3. fıkrasının son cümlesinde düzenlenmektedir. Buna göre "Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır."

Yasanın "en az 4 saat deyiminden", işverenin isterse daha fazla çalıştırabileceği anlaşılır. Ama yine de işçinin özel yaşamına veya girdiği bir başka işe zaman ayırması olasılığı, işverenin pek de serbest olmadığı, işçinin onayına da ihtiyaç bulunduğunu ortaya koyar. Böylesi hallerde de günde 11 saatlik üst sınırın aşılması gerekir. Tüm bunlara rağmen, işçinin sözleşmesel olarak 11 saatin altında belirlenen süreyi aşarak çalıştığı veya böylesi belirleme yoksa günde 11 saatten fazla çalıştırıldığı hallerde durumun fazla çalışma mı yoksa tam süreli iş sözleşmesiyle çalışma mı sayılacağı önemlidir. Haftalık 30 saati aşan çalışmaların düzenli ve sürekli değil de ara sıra ve düzensizce yaşandığı hallerde, ortada fazla çalışma ve/veya fazla süreler ile çalışma bulunduğu söylenebilir. Örneğin; günlük 11 saati aşan biçimde çalışma haftalık normal çalışma süresiyle ilgilenmeksizin hukuka aykırı fazla çalışma sayılmalı ve karşılığı ödenmelidir. Buna karşın kısmi süreli sözleşmenin tümü için geçerli olacak şekilde belirtilmesi gereken bir husus vardır. İşçiye düzenli ve sürekli denecek tarzda haftada 30 saatin üstünde çalışma yaptırıldığında; bunu fazla süreyle çalışma veya fazla çalışma saymanın mümkün olup olmadığı ciddi tartışmaları da beraberinde getirecektir.<sup>63</sup> Gerçekten de işçinin haftada 30 saati aşar biçimde süreklilik ve düzenlilik taşıyarak çalıştırılması fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilebilir. Fakat başka bir yaklaşım olarak ise, onun yerine, ortada tam süreli bir iş ilişkisinin bulunduğunu benimsemek de daha uygun gözükebilir.<sup>64</sup>

---

<sup>63</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 404.

<sup>64</sup> Narmanlıoğlu, s. 236.

### C. Geçici (Ödünç) İş İlişkisi

Atipik iş ilişkilerinden biri olan ve personel istihdamında esneklik sağlayan, öğretici ve uygulamada genelde “ödünç iş ilişkisi” diye adlandırılan,<sup>65</sup> geçici iş ilişkisi diye kavramlaşan bu durum, iş hukukuna ait üçlü bir ilişkidir.<sup>66</sup> Bu ilişkide kendi işçisini geçici olarak başkasının yönetimine verenin “geçici işçi sağlayan/ödünç veren”, işçiyi kabul edip yanında çalıştıranın “geçici işçi çalıştıran işveren/ödünç alan” ve bu şekilde bir başkası yanında çalışan işçininse “geçici işçi/ödünç işçi” olarak adlandırıldığı görülür. İlgili Kanunla yapılan değişiklik sonrasında geçici işçi veren kimse ya holding bünyesindeki bir işveren ya da bu konuda izinli bir özel istihdam bürosudur. Bunlar dışında bir işverenin herhangi bir işverene geçici iş ilişkisiyle işçi vermesi mümkün değildir. Geçici işçi çalıştıran/alan ise yasal istisnalar dışında herhangi bir işveren olabilir. Hatta başka bir işverenlik sıfatı bulunmayıp, sırf aldığı geçici işçi nedeniyle ödünç alan/onu çalıştıran kişi olarak sahnede gözükebilir.<sup>67</sup> İş hukukuna ait üçlü bir ilişki olması nedeniyle her üç tarafında yazılı rızası bulunmadan geçici iş ilişkisi kurulamaz. Bu durum, her zaman böyledir. Geçici iş ilişkisinin değişik görünüm biçimleri ve bunlara verilen isimler bulunmakta ve dönemine göre de değişik isimlerle anıldığı görülmektedir. Bunlardan birisi bizde sıkça rastlanan basit/alelade geçici (ödünç) iş ilişkisi diye anabileceğimiz türüdür.<sup>68</sup> Diğerleri ise şu an yasal sistemde de ifade edilen “Özel İstihdam Bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi”dir.

“Basit / alelade geçici iş ilişkisi”, “gerçek anlamda ödünç iş ilişkisi” ya da “meslek edinilmemiş iş ilişkisi” yaşamızda, bir holding bünyesi içindeki ya da aynı şirketler grubuna bağlı bir işveren (şirket), devir esnasında yazılı onayını almak şartıyla işçisini, aynı holding ya da şirketler topluluğundaki diğer bir işverene (şirkete) iş görme eylemini gerçekleştirmek için bir süreliğine

---

<sup>65</sup> Akyiğit, s. 166.

<sup>66</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 170-171.

<sup>67</sup> Evren, s. 40; Çelik, s. 53.

<sup>68</sup> Ercan Akyiğit, *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi*, Kamu-İş Yayınları, Ankara, 1995, s. 25.

verilmesi şeklinde tanımlanmaktadır.<sup>69</sup> Aslında bu tür ödünç/geçici iş ilişkisi 6715 sayılı kanunla yapılan değişikliğe kadar yasada öngörülen tek ödünç türü olarak “geçici iş ilişkisi” adıyla düzenlenmekteydi. Fakat bu düzenleme kavramı tam olarak ifade etmekten uzaktı. Burada hangi sektörde, grupta veya holdingde olduğuna bakılmaksızın; “bir işveren, kural olarak kendi işyerinde iş verip çalıştırdığı işçisini (ekonomik kriz, işlerde azalma, yardım, gözetim gibi düşüncelerle) geçici bir süre için başka işverene vermekte ve işçinin daha sonra gelip yine ödünç veren yanında çalışması gerekmektedir.”<sup>70</sup> İşçisini geçici olarak verenin de alanın da kim olduğu ilke olarak farksızdı. Buna karşın bu kurum, 06.05.2016 tarihinde 6715 sayılı kanunla yapılan değişiklikle “işverenin devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi” diye tanımlanmıştır. Böylelikle bu tür geçici iş ilişkisinin aynı holdingde veya şirketler topluluğunda sadece taraflar arasında yapılması aranmıştır. Yasal düzenlemeden aynı holding veya şirketler topluluğu dışında ÖİB aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinin kapsam dışında bırakıldığı şeklinde bir anlam çıkarılmamalıdır. Yasada geçen aynı şirketler grubuna bağlı diğer bir işyeri deyiminden, aynı şirketler grubuna bağlı diğer bir işveren anlaşılmalıdır. Buna göre TTK’da düzenlenen şirketler topluluğu, birden çok sermaye şirketinin hâkimiyet ilişkisi temelinde oluşturdukları müesseseyi ifade etmektedir.<sup>71</sup>

İşçinin başkası yanında geçici iş ilişkisiyle çalışmaya yönelik rızasının yazılı olması ve bu yazılı rızanın devir (ödünç) anında alınması zorunludur. Bu koşulun iş sözleşmesine önceden konulan bir genel kayıtla rızanın baştan alınmasını engellediği, yazılı rızanın her bir somut ödünç bağlamında bu ilişki kurulurken alınmasını hedeflediği düşünülmektedir. 6715 sayılı kanunla değişiklik öncesinde de Yargıtay, geçici iş ilişkisiyle bir başka işverene gönderilebilmesi için işçinin devir (ödünç) anında yazılı rızasının bulunmasını

---

<sup>69</sup> Süzek, s. 304.

<sup>70</sup> Akyiğit, *Ödünç İş İlişkisi*, s. 172.

<sup>71</sup> Fevzi Demir, *Sorularla Bireysel İş Hukuku*, 1.Cilt, Türkiye Barolar Birliği Yayını, Ankara, 2006, s. 104.

aramaktaydı. Konuya dair Yargıtay'ın bir kararı şu şekildedir; “4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca ‘İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir’. Bu maddeye dayanılarak yapılacak değişiklik feshinde; değişiklik ve fesih bildirimlerinin yazılı yapılması ve sebeplerinin de yazılı gösterilmesi geçerlilik koşuludur.

Somut uyuşmazlıkta, davalı işveren iş sözleşmesindeki nakil yetkisi nedeni ile davacı işçiyi grup şirketlerinden bir olan başka bir işverende çalışmak üzere, görevlendirilmiştir. Görevlendirme nedeni olarak, işletme gereklerinden çok, davacının bilgi ve becerisini geliştirmesi, deneyim kazanması, mesleki ve bireysel gelişimini arttırması gösterilmiştir. Bu bir hizmet akdi devridir. Geçici iş ilişkisinde dahi, devir anında işçinin yazılı rızası aranmaktadır. Hizmet akdi devrinde bu rızanın devir anında olması gerekir. Başlangıçta sözleşmede diğer grup şirketine nakil yetkisi verilmiş olması bu olguyu ortadan kaldırmaz. Davacı hizmet akdi devri uygulaması yaratan davalı işverenin bu uygulamasına, rıza göstermiş değildir. Davalı işveren fesih sonucu doğuran bu uygulamada, nakil nedenini ve sonuç olarak fesih nedeninin geçerli nedene dayandığını kanıtlamış değildir. Feshin geçerli nedene dayanmadığı anlaşıldığından, istemin kabulü gerekir.”<sup>72</sup>

Böylece aslında geçici iş ilişkisinde, bir tanesi işçiyle onu başkasına veren işveren arasındaki sözleşme, diğeri ise işçiyi verenle geçici olarak alıp kendi yanında çalıştıran arasındaki işçi verme sözleşmesi olmak üzere iki ayrı sözleşme bulunmaktadır. İşçi verme sözleşmesi, hukuki niteliği itibariyle kendine has bir sözleşme olup yazılı şekilde kurulması zorunludur. Geçici iş

<sup>72</sup> Yargıtay 9. HD'nin 16.06.2008 tarih, 41042/15622 esas ve karar sayılı kararı.

ilişkinin her türünde olduğu gibi, basit olanında da ilişki normal olarak sürerken, işçinin iş sözleşmesi ile tabi olduğu işveren yalnızca (geçici olarak ödünç alan yanında çalışma esnasında da) ödünç veren olup, onunla olan iş sözleşmesi ödünç esnasında da varlığını devam ettirir. Bu yüzden de işçi, ilke olarak onun işyerindeki işçi sayısına katılır. İşçiyle ödünç alan arasında ise iş sözleşmesine benzer bir ilişki mevcuttur.<sup>73</sup> Bundan dolayı da geçici iş sözleşmesiyle çalışan işçi, ödünç alanın işçi sayısına katılmaz.<sup>74</sup>

Holding bünyesinde veya grup içi işletmeler arasında geçici iş ilişkisinin belirli bir dönemle sınırlandırılması olağan bir durumdur. Hukukumuzda bu sürenin 06.05.2016 tarihine kadar ve halen “kesintisiz bir ödünçte” altı ayı geçmeyecek şekilde düzenlenmesi gerekip, ihtiyaç halinde en çok iki defa yenilenebilir. Böylece aynı ödünç alan yanında geçecek toplam ödünç süresinin on sekiz aydan fazla olmaması zorunludur. Ancak bu sürenin aşılması hali yeni düzenlemede de yer almamıştır.<sup>75</sup> Öyle ki, sürenin aşılmasında tüm tarafların rızası bulunuyorsa sözleşmenin ödünç alana devredildiği sonucuna varılır. Ancak ödünç süresi bittiği halde işçi ödünç verenin yanına dönmediyse ve bu durum ödünç verenin rızası dışında gerçekleşmişse, artık önceki sözleşmesi feshedilip, ödünç alan yanında (ödünç süresi sonunda başlayan) yeni bir iş sözleşmesiyle çalıştığı kabul edilir.<sup>76</sup>

Ödünç alan tarafa da yapılacak işle ilgili olarak ödünç süresince ödünç verenle birlikte sorumluluk getiren bir kısım borç/yüküm düşer.<sup>77</sup> Nitekim İş Kanunu 7. maddesinde geçici iş ilişkisi kurulan (ödünç alan) işverenin “işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden onu devreden (ödünç veren) işverenle birlikte sorumludur”

---

<sup>73</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 182; Süzek, s. 315.

<sup>74</sup> Elif Yıldız, "İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Süreli Feshi", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 2013, s. 57.

<sup>75</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 416.

<sup>76</sup> Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2016, s. 65.

<sup>77</sup> Ahmet Çoban, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2015, s. 97.

denmektedir.<sup>78</sup>

Özel İstihdam Bürosu (ÖİB) Kanalıyla Geçici İş İlişkisi: 6715 sayılı yasayla getirilen diğer bir geçici iş ilişkisi türü bu konuda Türkiye İş Kurumu'na yetkilendirilmiş bir ÖİB kanalıyla kurulan geçici iş ilişkisidir. Dolayısıyla Kurumdan yetki almamış bir ÖİB ile geçici iş ilişkisi kurulması Kanuna aykırı olacaktır.<sup>79</sup>

İş Kanunu gereğince, geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi için ÖİB'nin işverenle geçici işçi temini hususunda sözleşme yaparak işçisini geçici olarak bu işverene devretmesi gerekmektedir. Buradaki devirden işçinin iş sözleşmesinin devri anlaşılmamalıdır. Özel istihdam bürosu işçinin işvereni olarak kalmaya devam eder. Ancak işçiye emirler ve talimatlar verme hakkı ve yetkisi bu ilişkinin kurulması ile birlikte geçici işverene geçer.<sup>80</sup> Bu tür geçici iş ilişkisi hakkında belirtilmesi gereken hususlar aşağıda yer almaktadır.

### **1. ÖİB Kanalıyla Geçici İş İlişkisinin Kurulması ve İçeriği**

Yasa ÖİB aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulması noktasında bu ilişkinin de üçlü ilişki niteliğine uyar şekilde bir sistem belirlemiştir. Buna göre; öncelikle ÖİB aracılığıyla geçici iş ilişkisi, her ÖİB tarafından değil, sadece Türkiye İş Kurumu tarafından yetkilendirilen ÖİB'nin bir işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devretmesi ile kurulur. ÖİB'nin hangi koşullara bağlı olarak geçici iş ilişkisiyle işçi temin etme izni alabileceği, devamı, uzatılması, iptali vs. hususları 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda 6715 sayılı kanunla yapılan değişiklikle düzenlenmiştir.<sup>81</sup> Bu tür geçici iş ilişkisinde işçisini devreden ÖİB ile devralan (geçici işçiyi çalıştıran) işveren arasında geçici işçi sağlama sözleşmesi yapılır. Ancak geçici

---

<sup>78</sup> Mesut Sarıkaya, *İşçinin Sadakat Borcuna Aykırı Davranması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshedilmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 2010, s. 50.

<sup>79</sup> Mehmet Günay, *İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2007, s. 44.

<sup>80</sup> Çelik Caniklioğlu, Canbolat, s. 172-173.

<sup>81</sup> Evren, s. 40; İnce, s. 60.



iş ilişkisi sadece bu ikisi arasındaki anlaşmayla gerçekleşmez, ayrıca bu tür devire/çalıştırılmaya yönelik olarak ilgili işçinin de yazılı rızası zorunludur. İşçinin yazılı rızasının her bir geçici devir halinde yeniden alınması gerekmektedir. Ancak uygulamada ÖİB tarafından icra edilen bu tür geçici iş ilişkisinde, daha önceden bir çerçeve rıza şeklinde alınmakta ve işçi sağlama sözleşmesinde de buna yollama yapılarak işçinin bilgisine sunulmaktadır.<sup>82</sup>

Yazılı biçimde yapılan bir işçi sağlama sözleşmesi iki işveren arasında yapıldığından, bu şeklin Türk Borçlar Kanunu'nun 12. Maddesinin 2. fıkrası gereğince geçerlilik şartı olduğu ve bu şekle uymayan sözleşmenin geçersizlik ile sonuçlanacağı gözden uzak tutulmamalıdır.<sup>83</sup> ÖİB ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılacak geçici işçi sağlama sözleşmesinde; işin niteliği, sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, ÖİB'nin hizmet bedeli, var ise geçici işçi çalıştıran işverenin ve ÖİB'nin özel yükümlülükleri bulunur. Burada geçici işçiyle onu bu şekilde başkalarına veren ÖİB arasında yapılan iş sözleşmesinde ya da ekinde, bu işçinin yaşanan her bir somut geçici/ödünç çalışma sonrasına yönelik olarak, çalışma özgürlüğünü kısıtlayan ve belirli ölçüde yasak getiren düzenlemelerin hukuken geçerli olmayacağı belirtilmiştir.<sup>84</sup> Öyle ki; bu çerçevede, geçici işçinin, bu geçici iş ilişkisi sırasında veya sonrasında bir başka ÖİB'den veya İşKur'dan hizmet almasını, geçici iş ilişkisi bittikten sonra geçici olarak yanında çalıştığı bu işverenin (ödünç alan) ya da diğer bir işverenin yanında, onun geçici ya da kendi işçisi olarak çalışmasını önler tarzda getirilen düzenlemeler hukuken geçersizdir.

Geçici iş ilişkisi kurma hakkı özel istihdam bürolarına sınırsız bir biçimde tanınmayıp kanunda hangi iş ve hallerde geçici iş ilişkisi kurulabileceği tek tek belirtilmiştir. Bunlar haricinde kurulacak geçici iş ilişkileri kanuna aykırıdır ve geçersiz olur. Kanunda geçici iş ilişkisinin kurulması “geçici iş ilişkisi kurulabilecek işler” ve “geçici iş ilişkisi kurulabilecek haller” olmak üzere iki

---

<sup>82</sup> Hande Akan, İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Sebep Feshi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 2009, s. 96.

<sup>83</sup> Nihat Yavuz, *Borçlar Hukuku*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2018, s. 58.

<sup>84</sup> Akyiğit, *Ödünç İş İlişkisi*, s. 174.



ayrı şekilde düzenlenmiştir. İlk ayırmada başkaca bir şarta gerek duyulmaksızın geçici iş ilişkisi kurulması mümkün iken, ikinci ayırmada işin işleyişi esnasında gerek duyulan ihtiyaçlar dolayısıyla işverene ÖİB aracılığı ile geçici iş ilişkisi kurma imkânı tanınmaktadır.<sup>85</sup>

## 2. Geçici İş İlişkisi Kurulabilecek İşler

Mevsimlik tarım işlerinde; burada sürekli yapılan işler değil, yılın belli dönemlerinde yapılan tarım işleri kastedilmektedir.<sup>86</sup> Örneğin, yılın belirli bir döneminde yapılacak hasat dolayısıyla mevsimlik tarım işleri bu kapsama girmektedir.<sup>87</sup> Bu bent uyarınca geçici işçi çalıştırmada İş Kanunu'nun 7. maddesinin 3. fıkrası gereğince herhangi bir süre sınırı bulunmamaktadır.<sup>88</sup>

Ev hizmetlerinde; 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına girmeyen ev hizmetleri (İş K. m. 4) ütü, temizlik, bulaşık, çamaşır vb olarak sayılmaktadır. Bu bende göre geçici işçi çalıştırılmasında da herhangi bir süre kısıtlaması yoktur. İstenirse belirli veya belirsiz süreli kurulabileceği gibi, geçici iş ilişkisiyle çalışmanın/çalıştırmanın aynı işçiyle yıllarca devam edecek tarzda kurulmasında da yasal bir engel yoktur.

İşletmenin günlük işleri arasında sayılmayan ve aralıklı olarak yaptırılan işlerde; hükümde yer alan işletmenin günlük işlerinden anlaşılması gereken, mutlaka günlük yapılması gereken işler değil, kısa aralıklar ve düzenli olarak yürütülen işlerin de günlük işler arasında kabul edilmesi gerektiğidir.<sup>89</sup> Hükümün gerekçesinde “sürekli nitelikte olan işler için zorunlu haller dışında geçici çalışmanın kullanılması engellenmiştir” denildikten sonra “yeni bir yazılım geliştirilmesi, teknik bakım ve onarım gibi ihtiyaçların ortaya çıkması, belirli

---

<sup>85</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 174.

<sup>86</sup> Sevil Doğan, *İş Hukukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2010, s. 24.

<sup>87</sup> Doğan, s. 93.

<sup>88</sup> İnce, s. 65; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s. 73.

<sup>89</sup> Süzek, s. 308.

sürekli proje işleri” örnek olarak gösterilmiştir. Bu bent hükmüne göre geçici iş ilişkisi en çok dört ay süreyle kurulabilir. Yapılan bu sözleşme, toplam sekiz ayı geçmemek üzere en çok iki kez yenilenebilir.

İş sağlığı ve güvenliği açısından acil olarak yapılması gerekli olan işlerde ya da üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı sebeplerin meydana gelmesi hâlinde; ÖİB kanalıyla geçici iş ilişkisi kurulup geçici işçi çalıştırılmasına imkân verilmektedir. Burada aslında iki ayrı nedenden dolayı geçici işçi çalıştırılmasına izin verilmektedir. Kanun hükmünün gerekçesinde iş güvenliği bakımından vuku bulan acil yapılması gerekli olan işlerin yürütülmesi durumunda (iş görenlerin güvenliği için gereken tadilat ve tamir işleri) ya da üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlaştırıcı nedenlerin meydana gelmesi durumunda (yangın, deprem, sel vb. doğal afet dolayısıyla işletmenin gereken üretimi yetiştirememesi) ÖİB işçileriyle geçici iş ilişkisi kurulabilir. Bu halde de geçici işçi sağlama sözleşmesi dört ay süre ile (sekiz ayı geçmemek şartıyla iki defa yenilenebilmek üzere) kurulabilecektir.<sup>90</sup>

İşletmelerin mal ve hizmet üretim kapasitelerinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek derecede ve tahmin edilemeyen şekilde artması durumunda ise bir işletmede/ işyerinde mal ve hizmet üretimi kapasitesinin o ana dek yaşanan ortalamasını yeni personele ihtiyaç duyuracak şekilde ve önceden öngörülemez biçimde aşması nedeniyle, en çok dört ay için geçici iş ilişkisi kurulması söz konusudur. Bu sözleşme sekiz ayı geçmemek koşuluyla iki kez yenilenebilir. İşletmenin kapasitesinin beklenmedik şekilde artmasına kanunun gerekçe kısmında ihracat talebinin artması, iç piyasada tahmin edilemeyen talep artışları örnek verilmiştir. Burada önemli olan konu, geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi için artan iş gücü gereksiniminin işletmelerin iş hacimlerinin genişlemesi dolayısıyla değil, öngörülemez bir sipariş ya da iç piyasada veya ihracatta talep artışları gibi beklenmedik durumların ortaya çıkması nedeniyle olmasıdır. Bu halde kurulan geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçilerin sayısı, mevcutta çalıştırılan işçilerin sayısının dörtte birini geçemez. Fakat, “on ve daha az işçi çalıştıran işyerlerinde beş işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilir. İşçi

---

<sup>90</sup> Süzek, s. 309.

sayısının belirlenmesinde, kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür.” (İş K. m. 7/6)

Dönemsellik gösteren iş artışları; İşletmelerin mevsimlik işlerin dışında dönemsellik gösteren işlerin artışlarından kaynaklanan geçici işçi gereksinimlerinde de meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulabilir. İş Kanunu'nun gerekçesinde dönemsellik arz eden iş artışlarına “gerçekleşmesi önceden öngörülen, bayram öncesinde şeker üretimi ve ambalajlanması, seçimler öncesi poster, afiş üretimi gibi iş hacminin artması durumları örnek olarak gösterilmiştir.”<sup>91</sup> “Bu işlerde diğer durumlardan farklı olarak geçici işçi sağlama sözleşmesi dört aylık süreyle sınırlandırılmış olup, yenilenmesi mümkün değildir.” (İş K. m. 7/3)

#### **D. Grupla (Takımla) Kurulan İş İlişkisi**

Takım sözleşmesi İş Kanunu'nun 16. maddesinin 1. fıkrasında düzenlenmiştir. İlgili fıkra göre “Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye takım sözleşmesi denir”. Genellikle inşaat ve tarım sektörü ile orkestra elemanları bağlamında örnekleri görülmektedir. Bu bağlamda kendisi de takım adı verilen işçi grubunda yer alan takım kılavuzu, diğer işçileri temsilen hareket etmekle birlikte, diğer işçiler için iş sözleşmesi, ancak fiilen işe başlamaları şartıyla bağlayıcı nitelik kazanmaktadır.<sup>92</sup> Dolayısıyla “takımı oluşturan işçilerden biri, takım sözleşmesinin imzalanmasından sonra işe başlamadığında; takım kılavuzu, işverene karşı sorumlu” olmaktadır.<sup>93</sup> (İş K. m. 16/3)

Takım sözleşmesinin, “süresi ne olursa olsun, yazılı şekilde yapılması” gerekmektedir. (İş K. m. 16/2) Buna göre yazılı şekilde yapılmayan takım sözleşmesi, hukuken geçersizdir. Takım sözleşmesi yapıldığında, takım

---

<sup>91</sup> Süzek, s. 310.

<sup>92</sup> Kenan Tunçomağ, *İş Hukukunun Esasları*, Beta Yayınevi, Ankara, 1989, s. 78.

<sup>93</sup> Yüksel, s. 46.

kılavuzuyla işveren arasında bir iş sözleşmesi oluşur. “Takımı oluşturan diğer işçilerle işveren arasındaysa, bunlardan her birinin işe başladığı anda, takım sözleşmesinde belirtilen şartlarla birden çok iş sözleşmesi ortaya çıkar. Bu sebeptir ki; işveren, takımı oluşturan her bir işçinin ücretini, bizzat kendisine ödemek ile yükümlüdür.”<sup>94</sup> (İş K. m. 16/4)

## **E. Uzaktan Çalışma İlişkisi**

Uygulamada karşılaşılan ve çeşitli yönleriyle tipik iş ilişkisinden ayrılan diğer bir atipik iş ilişkisi türü ise genel olarak uzaktan çalışma olarak anılan iş ilişkisidir. Bunansa birisi evde çalışma ve diğeri ise gerçek adıyla uzaktan çalışmadan oluştuğu söylenebilir. İş Kanunu'nun 14. maddesinin 4. fıkrası uyarınca, “Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir”. Bu tanım bizde yeni olup 6715 sayılı kanunla sistemimize girmiştir. Kişinin kendi evinde veya işverenin iş organizasyonu içinde işverenin işyeri dışında çalışması hali, özellikle bağımsız denetim ve danışmanlık firmalarında sıkça karşılaşılan bir durumdur.

Uzaktan çalışma sözleşmelerinin süresine bakılmaksızın yazılı olarak yapılması gerekmektedir. Bu yazılı sözleşmede İş Kanunu m. 14/5'e göre, “işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır.” İstenirse iş ilişkisiyle ilgili başka hükümler de konulabilir. Yine aynı maddenin 6. fıkrasına göre, “Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık

---

<sup>94</sup> Cevdet İlhan Günay, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2015, s. 82.

gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.”<sup>95</sup>

## **F. Evde Hizmet Sözleşmesi**

Evde hizmet sözleşmesiyle ilgili olarak 4857 sayılı İş Kanunu’nda özel bir düzenleme yer almamaktadır. Konuya ilişkin düzenleme TBK’nın 461 vd. maddelerinde yer almaktadır. Bahsi geçen madde gereğince, “Evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir”.

Evde çalışmalar daha çok programcılık, reklamcılık, hazır giyim, tekstil, çeviri gibi alanlarda yapılmaktadır. Bu türlü çalışmalar işçilere çalışma zamanlarını serbest bir şekilde tespit etme olanağı sağlamak ile beraber işçileri herhangi bir iş yerine gelip-gitme zahmetinden de kurtarmaktadır. Bu özelliklerinden dolayı, bu tarz çalışmalara, ücretinin az olmasına karşın kadın işçilerin daha fazla ilgi gösterdiği görülmektedir. Bu tür çalışmalarda işverenin üretim, giderleri düşük olmakta, yemek, mekân sağlama ve ulaşım gibi bazı masraflardan da kurtulmaktadır.<sup>96</sup> Bundan ötürü bu çalışma türünün işverenler bakımından da tercih edildiği görülmektedir. Evden çalışanlar iş görme edimini yerine getirirken işverenlere karşı belli bir özgürlüğe sahip olmalarına rağmen bu organizasyonda çalıştıklarından, sıkı bir bağımlılık ilişkisi aranmadan işçi olarak kabul edilmektedirler.<sup>97</sup>

İşverenler, işçilere verdikleri her yeni işte genel çalışma şartları haricinde kalan ve o işe has nitelikleri bildirirler. Ayrıca gerekiyor ise işçiler tarafından sağlanacak olan malzemeleri, bu malzemelerin sağlanması için kendilerine ne kadar ödeme yapılacağını ve iş için ödenecek ücreti de işçilere yazılı olarak

---

<sup>95</sup> Süzek, s.297-298.

<sup>96</sup> Akyiğit, s. 197.

<sup>97</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 420.

bildirirler (TBK. m. 462/1). İşin verilmeden önce malzemeler için ve iş için ödenecek bedeller yazı ile bildirilmemiş ise bu işlerde uygulanan alışlagelmiş bedeller ve ücretler de ödenir. (TBK m. 462/2)

İşçiler, işlerine zamanında başlamak, işlerini kararlaştırılmış olan sürede bitirmek ve çalışmalarının sonucunu işverenlerine teslim etmek ile yükümlüdürler (TBK. m. 463/1). İş, işçilerin kusuru ile ayıplı olarak görülmüş ise işçiler, giderilme olanağı bulunan ayıpları, masrafları kendilerine ait olmak üzere düzeltmek zorundadırlar. (TBK. m. 463/2)

İşçileri aralıksız bir şekilde çalıştıran işverenler, ürünleri kabulde temerrüde düşer veya işçilerin kişiliklerinden kaynaklanan nedenler ve kusurları olmaksızın çalışmaları engellendiğinde, hizmet ediminin engellenmesi durumundaki ücretler ödenmez. (TBK m. 467)

Evde çalışanların iş yeri dışında iş yapmalarından dolayı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun ilgili bazı hükümlerinin uygulanmasında fiili engeller bulunmaktadır. Kanuna göre işveren, iş yerinde risk analizleri yapmak, işin tehlike yaratan yönlerini işçilere anlatmak ve bunlardan korunma yol ve yöntemlerini öğretmek, gereken iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini vermek ve bunların uygulanıp uygulanmadığını, keza işçiler tarafından uyulup uyulmadığını denetlemek, uymayanları uyarmak ve hatta ikaza rağmen güvenlik önlemi almayan işçiler varsa bunların iş sözleşmelerini kanunun 25. maddesi doğrultusunda haklı bir nedene dayanarak feshetmek zorundadır. Bilindiği üzere işveren, evde yapılan işlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümlerini tam anlamıyla yerine getirme imkânsızlığı içerisinde. Bundan dolayı genel kurallar çerçevesinde olayı çözümlenmek gerekir. Yani evde yapılan işlerde meydana gelecek kazalardan dolayı işverenin sorumlu tutulabilmesi için meydana gelen kazayla yapılan iş arasında uygun bir illiyet bağının bulunması gerekmektedir.<sup>98</sup> Bundan dolayı evde, işveren için mal ve hizmet üreten kimsenin maruz kaldığı her kaza iş kazası değildir. Eğer evde işveren için yapılan bir iş nedeni ile bir kaza olursa bu bir iş kazası sayılabilir ve işveren de

---

<sup>98</sup> Günay, s. 22.

sorumlu tutulabilir. Fakat ev çalışmalarının kendine özgü niteliğinden dolayı işveren bazı önlemlerin alınmamasında ve kazanın önlenmesinde kusursuz olduğu için tazminat sorumluluğu azalmakta ve bazen de sorumlu tutulamamaktadır.<sup>99</sup>

Bununla birlikte ev çalışmalarında günlük ve haftalık çalışma zamanları, gece çalışmaları, ara dinlenmeleri, tatil günlerinde çalışmalar, fazla çalışma gibi çalışma sürelerine dair İş Kanunu hükümlerinin uygulanması ve denetlenmesi de tam olarak mümkün değildir. İş Kanunu'nun 4. maddesinde bulunan düzenleme kapsamında, dışarıdan biri katılmadan 3. dereceye kadar akrabalar arasında evde yapılan çalışmalar İş Kanunu kapsamı haricinde olup kanun kapsamında yer alan evde çalışma niteliğinde olmayacaktır.<sup>100</sup> Evde hizmet sözleşmesine dair bu bölümde hüküm bulunmayan durumlarda, hizmet sözleşmesinin genel hükümleri uygulanmaktadır. (TBK. m. 469)

## **G. Pazarlamacılık Sözleşmesi**

Pazarlamacılık sözleşmesi, uygulamada önceden beri karşılaşılmakla birlikte, hukukumuzda ilk kez 6098 sayılı TBK ile düzenlenerek yasal kurallara bağlanan tipik bir iş sözleşmesi türüdür. Türk Borçlar Kanunu'nun 448. maddesinde bulunan düzenleme uyarınca, “pazarlamacılık sözleşmesi, pazarlamacının sürekli olarak, bir ticari işletme sahibi işveren hesabına ve işletmesinin dışında her türlü işlemin yapılmasına aracılık etmeyi veya yazılı anlaşma varsa, bu anlaşmada belirtilen işlemleri yapmayı, işletme sahibi işverenin de buna karşılık ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.”<sup>101</sup> Buna göre öncelikle pazarlama sözleşmesi ticari işletme sahibi işveren ile pazarlamacı arasında kurulan bir sözleşmedir. İşçinin edimi aracılık olup, bu da işletmede üretilen şeyin ve/veya sunulan hizmetin işletme dışında müşterilere pazarlanmasıdır. Bu sözleşme TBK m. 469'da belirtildiği üzere genel hizmet sözleşmesi niteliğine sahip olup

---

<sup>99</sup> Süzek, s. 295.

<sup>100</sup> Esra Öztürk, Türk Hukukunda Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 2011, s. 110.

<sup>101</sup> İbrahim Çağrı Zengin, *Pazarlamacılık Sözleşmesi*, Oniki Levha Yayınları, İstanbul, 2013, s. 5.

aynı zamanda sürekli olma özelliğini de taşımaktadır. Pazarlamacılık sözleşmesine; uygulamada ilaç, kozmetik, turizm, beyaz eşya gibi iş kollarında sıkça rastlanmaktadır.<sup>102</sup>

Pazarlamacılık sözleşmesi ile pazarlamacılar, öncelikle genel olarak sözleşme kapsamında belirtilmiş olan işlerde yalnızca aracılık faaliyeti yapmayı üstlenmiş olabilirler. Bunun yanı sıra taraflar arasında yapılan pazarlamacılık sözleşmesine aracılık hizmetinin yanında işveren adına başka faaliyetlerin yapılmasına yetki ve izin verilmesi ve sözleşme içerisine dâhil edilmesi de mümkündür. TBK'daki yasal düzenleme ile tespit edilen unsurlardan biri de pazarlamacılık faaliyetinin işletme dışında yürütülmesidir. Böylelikle pazarlamacı işletme sahibi işverenin işletmesi dışında müşterilerini bizzat ziyaret ederek vazifesini ifa ve icra edecektir.<sup>103</sup>

Sözleşmenin tarafları; ticari işletme sahibi işveren ve pazarlamacıdır. Ticari işletme sahibi işverenin şirket yapısı veya faaliyetleri dikkate alınarak gerçek ya da tüzel kişi olması mümkündür. Ancak sözleşmenin diğer tarafı olan pazarlamacının sözleşme kapsamında yapılacak olan işin niteliği itibariyle gerçek kişi olması zaruridir.<sup>104</sup>

Pazarlamacılık sözleşmesinden söz edilebilmesi için TBK m. 448 uyarınca her şeyden önce pazarlamacının aracılık yapılacak işlemleri sürekli olarak yapmak üzere sözleşmeyi kurmuş olması gerekmektedir. Sürekli olmaksızın bir veya birkaç kez aracılık işleminin gerçekleştirilmesi ile bu sözleşme kurulmuş olmaz. Sözleşmenin kurulması genel hükümlere tabi olup şekil zorunluluğu da bulunmamaktadır.<sup>105</sup> Dolayısıyla yazılı şekil geçerlilik koşulu değildir.

---

<sup>102</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 427.

<sup>103</sup> Murat Topuz, "6098 Sayılı Borçlar Kanunu Uyarınca Pazarlamacılık Sözleşmesi", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.19, S.1, Yıl, 2013, s. 298.

<sup>104</sup> Umut Akdeniz, Pazarlamacılık Sözleşmesi, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.XVII, S.4, Yıl, 2013, s. 7.

<sup>105</sup> Zengin, s. 55.



Pazarlamacılık sözleşmesi genel hizmet sözleşmesini sona erdiren hükümlere tabidir. Ayrıca TBK m. 459’da pazarlamacılık sözleşmesinin sona ermesiyle ilgili olarak özel bir düzenlemeye yer verilmiştir. Pazarlamacılık sözleşmeleri belirli bir komisyon ödenmesi ve belirsiz süreli olması halinde özel fesih sürelerine tabidir. Adı geçen maddeye göre, “komisyon, sabit ücretin en az beşte birini oluşturuyor ve önemli mevsimlik dalgalanmalardan etkileniyorsa işveren, bir önceki mevsimin sona ermesinden beri kendisiyle çalışmaya devam eden pazarlamacının sözleşmesini, yeni mevsim sırasında iki aylık fesih süresine uyarak feshedebilir”. Aynı koşul pazarlamacı açısından da geçerlidir. Özel fesih süresine uyarak feshedilmiş pazarlamacılık sözleşmelerinde pazarlamacıya sona erme anına kadar işverene iletilen bütün siparişler de dâhil olarak tüm işler için komisyon ödemesi talep etme hakkı tanınmıştır. Ayrıca feshin genel sonucu olarak pazarlamacıya faaliyetleri için verilen örnek ve modeller, fiyat tarifeleri, müşteri kayıtları ve diğer belgeleri işverene iade etme zorunluluğu bulunmaktadır. Ancak pazarlamacının hapis hakkı da saklıdır.<sup>106</sup>

---

<sup>106</sup> Süzek, s. 303.

## İKİNCİ BÖLÜM

### BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ

#### I. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ TERMİNOLOJİSİ, TANIMI, AMACI, UNSURLARI VE ŞEKLİ

##### A. Terminoloji

“Belirli süreli iş sözleşmesi” Türk Hukuku’nda öğretilerde ve yargı kararlarında kullanılan bir kavramdır. Ve eski 1475 sayılı İş Kanunu’nda belirli süreli iş sözleşmesi tanımına özel olarak yer verilmemiştir. 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 zikretmiştir.<sup>107</sup>

1475 sayılı eski İş Kanunu’nda belirli süreli iş sözleşmesine özel düzenlemeler getirilmediğinden konu içtihatlarla, Borçlar Kanunu çerçevesinde düzenlenmeye çalışılmıştır.<sup>108</sup> Belirli süreli iş sözleşmesine 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun 338. ve 339. maddelerinde “muayyen bir müddet için yapılan” ifadeleriyle yer verildiğinden öğretilerde Borçlar Kanunu’nda kullanılan “müddetli (süreli) hizmet akdi” ifadelerinin belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi gerektiği belirtilmiştir.<sup>109</sup> Dolayısıyla belirli süreli iş sözleşmesinin tanımı, sona ermesi, yenilenmesi gibi konularda ağırlıklı olarak Borçlar Kanunu’nun uygulanması ve anılan kanunun liberal yapısının İş Hukuku’nu koruma amacına uymaması,

<sup>107</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, 2. Bası, Turhan Kitapevi, Ankara, 2005, s. 250.

<sup>108</sup> Mustafa Kılıçoğlu, *4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması*, Ayhan Yayınevi, İstanbul, 2005, s. 59.

<sup>109</sup> Mikdat Güler, *Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Objektif Neden Kavramı ve Çalışma Koşullarının Esaslı Tarzda Değiştirilmesi (Karar İnceleme)*, Legal Yayınevi, İstanbul, 2004, s. 549.

4857 sayılı İş Kanunu'nda 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 almıştır. Daha sonra 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 430. maddesi ile 818 sayılı kanunun 338. ve 339. maddeleri yerine yeni bir düzenleme getirilerek “belirli süreli hizmet sözleşmesi, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın, sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer” şeklinde tanımlanmış ve burada belirli süreli hizmet sözleşmesi olarak belirtilen sözleşmenin belirsiz süreli hizmet sözleşmesinden ayrılan yönünün sona erme noktasında olduğu vurgulanmıştır.

## **B. Tanımı**

Belirli süreli iş sözleşmesinin öğretilerdeki en genel tanımına göre; tarafların kararlaştırdığı bir süreye tabi olan ya da süre kararlaştırılmayıp işin amacından ve niteliğinden ne kadar sürede biteceği öngörülebilir, feshe gerek kalmadan sürenin bitimi ile kendiliğinden sona eren iş sözleşmesidir. Tanımdan da anlaşılacağı gibi sadece zaman içinde herhangi bir anda sona erdirileceği önceden kararlaştırılmış bir sözleşme değildir. Kurulduğu anda taraftarlarınca sona erme zamanının bilindiği veyahut öngörülebildiği, bu zamanın yapılan sözleşmede açık bir şekilde ya da örtülü olarak kararlaştırıldığı bir sözleşmedir. Bu nedenle sözleşmenin sona ereceği zaman taraflarca bilinmediği ya da öngörülemediği sürece kararlaştırılmış olan herhangi bir süre sözleşmeyi belirli süreli iş sözleşmesi yapmaz.<sup>110</sup> Başka bir ifadeyle 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

---

<sup>110</sup> Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri*, 3. Bası, DEÜHF Yayını, No:91, İzmir, 1998, s. 179.

sözleşmede belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilir.<sup>111</sup>

Belirtmek gerekir ki Türk Borçlar Kanunu uyarınca, aynı zamanda öğreti ve yargı kararlarında da sözleşmenin süresinin açık bir şekilde kararlaştırılmadığı hallerde işin özelliği ve amacı da yapılan iş sözleşmesini belirli süreli iş sözleşmesi haline getirebilir. Bir başka ifadeyle yapılan işin amacından ve niteliğinden sona erme zamanı objektif olarak belirlenebildiği durumlarda da sözleşmenin belirli bir süreye bağlı olduğu sonucuna ulaşılabilir. Burada görülen işin amacının sözleşme süresinin sınırını ve ölçüsünü oluşturduğunun taraflarca ve özellikle işçi açısından bilinmesi gerekir. Bu duruma örnek olarak; plaj, tiyatro, fuar, kaplıca gibi yılın bir döneminde yapılan mevsimlik işlerde bir yol ya da köprünün yapımı, bir iş merkezi inşaatı, yıkılan bacanın onarılması, bahçe tanziminin yapılması, bilgisayar donanımının kurulması gibi belli bir süre devam eden işler için yapılan sözleşmeler gösterilebilir. Bunun yanı sıra; işyerinde sürdürülen faaliyetler ile ilgili olarak, hasta olan veya yıllık izine çıkan işçilerin yerlerine ya da sipariş mevsimsel satışlar gibi iş yoğunluğunu artıran sebeplerle geçici işçilerin çalıştırılması da bu kapsama girer. Verilen örneklerden de anlaşılacağı gibi kararlaştırılan işin niteliği ve amacı, söz konusu işlerin tamamlanmasıyla gerçekleşeceğinden ve bu taraflarca bilindiğinden bu iş sözleşmelerini belirli süreli iş sözleşmesi şeklinde kabul etmek gerekmektedir.<sup>112</sup>

4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinin 1. fıkrasına göre; belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmelerinde tarafların sadece belli bir süre kararlaştırarak yani sübjektif olarak süre belirlenmesi suretiyle belirli süreli iş sözleşmesi yapma imkânı söz konusu değildir. Niteliği itibariyle belirli süreli işlerde yani ne kadar süreceği ya da tamamlanacağı bilinen işlerde ya da bir edimin tamamlanmasına dair olarak

---

<sup>111</sup> Münir Ekonomi, Bireysel İş İlişkilerinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, *Yargıç Utkan Araslı'ya Armağan*, Ankara, 2004, s. 33.

<sup>112</sup> Lütfi İncirlioğlu, *Sorulu-Cevaplı Yeni İş Hukuku Uygulaması*, 3. Bası, Legal, İstanbul, 2005, s. 69.

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; yalnızca bir iş gezisi için bir şoför alınması ya da aniden meydana çıkan bir sipariş için işçi çalıştırılması halinde belirli süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilmesi için işçilerin o iş gezisinin ya da siparişin karşılanması için iş sözleşmesinin kurulduğunu bunların bitimi ile sözleşmenin sonlanacağını bilmeleri gereklidir.<sup>113</sup>

Kanunun tanımında geçen belirli süreli iş sözleşmesi için öngörülen objektif sebepler örnek olarak belirtildiğinden başkaca objektif sebepler bulunması hallerinde de belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmektedir.

Görüldüğü üzere taraflar ancak objektif nedenlere bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapabilirler. Burada önemli olan işin nitelik itibarıyla belirli süreli olmasıdır. Yoksa nitelik itibarıyla devamlılık arz eden işlerde yapılan iş sözleşmeleri belirli süreli iş sözleşmesi olarak ifade edilemez. Fakat Yargıtay 2002 tarihinde verdiği bir kararında,<sup>114</sup> hastaneyle hemşire arasında yapılan birbirini takip eden sözleşmelerin her birinin belirli süreli nitelikte olduklarını kabul etmiştir.<sup>115</sup>

Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması için nesnel sebebin varlığı, sözleşmenin mutlak şekilde belirli süreli olmasını da gerektirmez. Dolayısıyla taraflar isterlerse objektif sebebin varlığı durumunda belirsiz süreli sözleşme yapabilirler. Örneğin; bir üst geçit yapım işi, belirli süreli iş olarak nesnel sebep oluşturabilir, fakat bu iş için belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulabilir. Zira, işe alınan işçiyle daha sonra diğer yapım işlerinde çalıştırılmak üzere belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılabileceği gibi, sırf bu inşaatta çalışmak üzere belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış da olabilir. Belirtmek gerekir ki, objektif sebeplere dayalı olarak meydana getirilecek belirli süreli iş sözleşmesinde taraflar, süreyi diledikleri gibi tespit edemezler ve bu nedenle taraflarca bu konuda var olan

---

<sup>113</sup> Sümer, İş Hukuk, s. 41.

<sup>114</sup> Yargıtay 9. HD'nin 09.05.2002 tarih, 2001/20847 esas ve 2002/7404 sayılı kararı.

<sup>115</sup> Aktay, Arıcı, Kaplan, s. 85.

sınırlamaların dikkate alınması gerekir. Bu bağlamda belirli süreli iş sözleşmesinin sadece objektif nedenlere dayalı olarak tanımlanması doğru değildir. Tarafların istekleri ve işçilerin üstlendiği işin niteliği, türü 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, belli nesnel sebeplerin varlığı halinde, tarafların sözleşmenin sona erme süresini, zamanını ya da tarihini belirleyebildikleri bir sözleşme türüdür.<sup>116</sup>

### **C. Türk Borçlar Kanunu Kapsamında Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi**

Türk Borçlar Kanunu çerçevesinde hizmet sözleşmeleri şeklinde düzenleme mevcut olup iş sözleşmelerinin de bir tür hizmet sözleşmesi olması nedeniyle özel bir düzenleme olan İş Kanunu kapsamında düzenleme bulunmayan hallerde genel hüküm olarak Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulama alanı bulmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesi İş Kanunu'nun 11. maddesinde tanımlanmış olmakla birlikte, sona ermesine dair İş Kanunu'nda hüküm bulunmamaktadır. Belirli süreli hizmet sözleşmeleri ile belirsiz süreli hizmet sözleşmeleri sadece sona erme noktasında birbirinden ayrılır ve sona erme hususu Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiştir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 430. maddesinde belirli süreli hizmet sözleşmesinin sona ermesi düzenlenmiştir. Bu hükme göre; "belirli süreli hizmet sözleşmesi, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın, sürenin bitiminde kendiliğinden sona ermektedir."

Bütün özel hukuk sözleşmelerinde olduğu gibi belirli süreli hizmet sözleşmesinin de en olağan sona erme yöntemi ifadır. Buradaki ifa; işçinin taahhüt ettiği hizmeti ifa etmesi, işverenin ise bu hizmet karşılığı ücret ödemesidir. Sözleşmenin tipik özelliği olarak işçinin hizmeti belirlenmiş veya belirlenebilir bir süre içerisinde yerine getirmiş olması gerekmektedir. Bu

---

<sup>116</sup> 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.

nedenle belirli süreli hizmet sözleşmesinde ifanın tamamlanması genellikle belirlenen sürenin dolması ile mümkündür. Fakat henüz süresi dolmadan sözleşmenin ifası tamamlanmış ise belirli süreli hizmet sözleşmesinin sona erip ermeyeceği sorunu gündeme gelecektir. Kanımızca; belirli süreli iş sözleşmesi bir özel hukuk sözleşmesidir ve genel hükümler çerçevesinde sözleşmenin en olağan sona erme yöntemi ifadır. Dolayısıyla belirli süreli hizmet sözleşmesi de her ne kadar süresi açıkça belirlenmiş veya belirlenebilir olsa da öngörülen sürenin dolmasından evvel ifa gerçekleşmiş ise sözleşmenin ifayla sona erdiği kabul edilmelidir.

6098 sayılı kanununun 430. maddesinde ayrıca "...sözleşme süresi dolduktan sonra tarafların susarak sözleşmeye devam etmesi halinde sözleşme belirsiz süreli olarak yenilenmiş sayılır." "Bu bağlamda, belirli süreli hizmet sözleşmesi esaslı bir neden olmadıkça zincirleme olarak yapılamaz eğer esaslı bir neden olmadan üst üste belirli süreli hizmet sözleşmesi yapılmış ise sözleşme başından itibaren belirsiz süreli sözleşme sayılır. "(TBK m. 430/2)

Belirli süreli hizmet sözleşmesi aksi kararlaştırılmadıkça herhangi bir fesih bildirimine gerek kalmaksızın sürenin dolması ile kendiliğinden sona erer. Buradan anlaşıldığı üzere taraflar sözleşmenin sona ermesini fesih bildirimine bağlayabilirler. Bu durumda taraflar fesih bildiriminde bulduklarında sözleşme sona erer fakat böyle bir şarta rağmen fesih bildiriminde bulunmamışlar ise sözleşme belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür. (TBK m. 430/4) Burada yeni bir sözleşme akdetme durumu yoktur taraflar aynı koşullarda aynı sözleşmenin belirsiz süreli olarak devamına zımnen rıza göstermiş sayılırlar.

Kanun koyucu "...süresi on yıldan uzun hizmet sözleşmelerinde belirli süreli de olsa on yıl dolduktan sonra sözleşmeyi fesih bildirimini ile sona erdirme" şansı vermiştir. (TBK m. 430/3) Bu durumda altı aylık fesih bildirim süresine uyarak altı ayın bitiminden sonraki ay başından itibaren hüküm ifade edecek şekilde sözleşme feshedilebilir.

Sözleşmenin haklı nedenle feshi (TBK Mm. 431), haklı nedenlerle fesih (TBK m. 435) ve haklı nedenle fesih sonuçları (TBK m. 437) hususunda Türk Borçlar

Kanunu'nda düzenlemeler mevcuttur. Konu başlıkları altında ilgili maddelere ilişkin açıklamalara değinilmiştir.

#### **D. Amacı**

Çalışma hayatında, feshe karşı işçinin korunduğu belirsiz süreli iş sözleşmesi kuraldır. Dolayısıyla özel bir tür olan belirli süreli iş sözleşmesi, iş güvencesinin sağlanması sorunuyla yakından alakalıdır. Bu tür sözleşmeler hem fesihlere karşı tam bir korumanın sağlandığı hukuk sistemleri açısından hem de yeterli bir feshe karşı korumanın olmadığı hukuk sistemleri açısından önemlidir.<sup>117</sup>

Genel olarak, tüm çalışma biçimleri bakımından esneklik ihtiyacını ortaya çıkaran nedenler<sup>118</sup> 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. Bilhassa işçinin kanuni bir düzenlemeyle feshe karşı korunduğu batı ülkelerinde işsizlik problemi yasaların ve başka hukuki düzenlemelerin katılığına bağlanmıştır. Bu nedenle işverenler, işçiyi feshe karşı koruyucu yasaları, yeni işçi istihdamlarını engelleyici faktör olarak görmüşlerdir. Bu düşüncede olan işverenler feshe karşı korumayla karşı karşıya kalmamak için iş gücü gereksinimini yeni işçiler almak yerine hali hazırda çalışan işçilere daha fazla çalışma yaptırarak karşılamışlardır. Böylece iş hukuku istihdam edilenleri korurken işsizliği de beraberinde getirmiştir.<sup>119</sup>

Kısacası belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması yoluyla, bir takım işçi lehine düzenlemelerden kaçınmak istenmesi, bu sözleşme türüne kuşkuyla

---

<sup>117</sup> Alpagut, s. 1-2.

<sup>118</sup> Sürelerin esnekleştirilmesi ve kısa süreli çalışmalara geçilebilmesi istihdamın sağlanmasına, işsizliğin ve işten çıkarmaların önlenmesine katkıda bulunabilir. Bekir Uzun, *Yeni İş Yasası Semineri*, İstanbul Ticaret Odası Yayını, Yayın No:2004-31, İstanbul, 2004, s. 18.

<sup>119</sup> Belirli süreli iş sözleşmelerine esneklik çerçevesinde ele alan ülkeler için bkz; Can Tuncay, Hizmet Akdinin Türleri ve Sona Erdirilmesi Açısından Arayışlar, *TÜHİS*, Mayıs-Ağustos, 2001, s. 22.



yaklaşılmasına neden olmuştur. Fakat bugün iş gücü piyasasında esnekliğin artırılması çalışma yaşamının önemli konuları arasında yer almıştır. Farklı çalışma türleri yaygınlaşmış, bunların arasında bulunan belirli süreli olarak yapılan sözleşmeler artmıştır. Bunun nedeni olarak süresi belli işçi kullanma bakımından firmaların avantajları arasında; taleplerde ani ortaya çıkan artışlara yanıt verebilmek, yapısal değişmeye uyumu gerçekleştirmek, düzenleyici iş görenlerin devamsızlığının yaratacağı eksikliği bertaraf etmek, yeni firmaların açılmasında işçi gereksinimini çabucak karşılamak sayılabilir.

Bir tür geçici çalışma türü olan belirli süreli çalışma, bir işletmede belli bir süre uzman çalışan istihdamında esnek bir yol olurken, bilhassa katı istihdamı koruma amacına sahip ülkelerde işverenler bakımından esnekliği sağlamanın bir gereğidir. Çoğunlukla, işletmeler bu çalışma türünü, karşılaştıkları belirsizlik durumlarında ya da mal talebindeki değişiklik durumlarında 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 amacı ile geçici işçi çalıştırmakta, dolayısıyla belirsiz süreli sözleşmeyle çalışan tam süreli, iş güvencesine sahip yüksek ücretli, işçilerin yanı sıra, işletmenin ihtiyaç duyduğu müddetçe, işletmede çalıştırılan çevre iş gücünü bu şekilde sağlamaktadırlar.<sup>120</sup>

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 ülkelerde<sup>121</sup> istihdamı teşvik ve işletmelerin ihtiyacını karşılamak amacıyla ve mevzuat aracılığı ile bu sözleşme türü 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

---

<sup>120</sup> Ayşe Ünal, AB'de Belirli Süreli Çalışma, *İş Hukuk ve İktisat Dergisi*, Kamu-İş Yayını, C.8, S.1, 2005, s. 75-76.

<sup>121</sup> Bu ülkeler ve bu ülkelerde gelişen rejim için bkz; Arzu Kuban, Yeni İstihdam Türleri Açısından İşçi Kavramı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi veya İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, *Kemal Oğuzman Anısına*, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1997, s. 56-57.

sözleşmeyle çalışanların sözleşmenin devamı ve sona ermesinde korunması yönlerinde olmuştur. Bunun yanı sıra, Avrupa Birliği normlarında belirli süreli iş sözleşmesinin ortaya konuluşunda iki amaç gözetilmiştir. Bu bağlamda; birinci amaç, mümkün olduğu kadar çok sayıda işçi çalıştırabilmek yani istihdam edebilmek; ikincisi de belirli süreli sözleşmenin istisna olduğu, belirsiz süreli sözleşmenin asıl olduğu fakat ayırım yasağının da olduğu belirli süreli iş sözleşmesinin kötüye kullanılmasını önlemektir.<sup>122</sup>

Belirli süreli iş sözleşmelerinin faydalarının dikkate alınması sebebiyle hem işverenler hem de işçiler bakımından bu tür sözleşmelerin tamamen yasaklanması yolu düşünülmemiştir. Bu konuda baskın olan düşünce, bu tür sözleşme yapma hakkının kötüye kullanılmasının olabildiğince önüne geçilmek istenmesi olmuştur.<sup>123</sup>

Belirtilmelidir ki, belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalışma, günümüzde kendini gösteren ve 4857 sayılı Kanuna da önemli ölçüde yansımış olan “esneklik” ihtiyacının ortaya koyduğu bir türdür. Avrupa Birliği Konseyinin 99/70 sayılı Yönergesinde ve Türk Hukuku’nda yargı kararlarıyla da açıklandığı gibi belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler sosyal yönden daha az korunmaktadırlar. Fakat, belirsiz ve belirli süreli iş sözleşmesi arasında ayırım yapılmama ilkesi uygulanarak, belirli süreli iş sözleşmeleriyle daha iyi koşullarda işçi istihdamı gerçekleştirilmek istenmiştir. Bu amaçla 4857 sayılı İş Kanunu’nun 11. maddesinde belirli süreli iş sözleşmesi tanımlanmış, bu sözleşmenin hangi durumlarda yapılabileceği belirtilmiş ve böylece uygulamadaki olması muhtemel problemlerin önüne geçilmek istenmiştir.<sup>124</sup>

---

<sup>122</sup> Şeyda AYTEKİN, Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Objektif Neden Kavramı ve AB uygulamaları, *MESS (Mercek)*, S.42, Y.11, (Özel Sayı), Nisan 2006, s. 101.

<sup>123</sup> Güler, s. 28.

<sup>124</sup> Cevdet İlhan GÜNAY, *İş Kanunu Şerhi*, C.1, Yetkin Yayınları, Ankara, 2005, s. 350-365.

## **E. Unsurları**

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabilmesi sadece belirli süreli işlerde veya belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşulların varlığı durumunda mümkün olacaktır. Böylelikle iş ilişkilerinde asıl olanın belirsiz süreli iş sözleşmeleri olduğu, belirli süreli iş sözleşmelerininse istisnaen ve ancak belirli koşullarda yapılabileceği ilkesi vurgulanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nda yapılan belirli süreli iş sözleşmesi tanımıyla, iş sözleşmesinin taraflarının objektif koşullar olmadan yani sübjektif şekilde kendi isteklerine göre sözleşmede bir süre belirlenmesi yolu ile belirli süreli iş sözleşmesi yapmayı engellemiştir. Diğer bir deyişle taraflar, ancak bu objektif koşullarda, iş sözleşmesini belirli süreli olarak yapabilirler.<sup>125</sup>

Kanununun 11. maddesi, önceki İş Kanunu'ndan farklı olarak, İş Kanunu kapsamındaki işçiler açısından tarafların yalnızca tarih ve gün vererek belirli süreli iş sözleşmeleri yapmalarına engel olmaktan, sözleşme yapılırken başta nesnel koşulların varlığını ilk şart olarak aramaktadır. Bunlar; aşağıda ayrıntılarına değinilecek olan “işin belirli süreli olması” veya “belirli bir işin tamamlanması” ya da “belirli bir olgunun ortaya çıkması” gibi nesnel koşullardır.<sup>126</sup>

### **1. İşin Belirli Süreli Olması**

Yapılan işin belirli süreli olması; işin özelliği gereği başlangıcından itibaren ne kadar zamanda biteceğinin bilinmesi demektir. Belirli süreli iş sözleşmesinden bahsedilebilmek için ilk olarak belirli bir süre için yapılan bir iş sözleşmesi bulunması gerekmektedir. İş sözleşmesinin sürelendirilmesinde en sık kullanılan biçim taraflarca sözleşme süresinin zaman ve tarih olarak bir takvim birimi kullanılmak yoluyla belirlenmesidir. Bu da gün, ay, yıl gibi açıkça veya

---

<sup>125</sup> Mollamahmutoglu, İş Hukuku, s. 262.

<sup>126</sup> Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s. 47.

doğrudan belirli bir zaman birimiyle ifade edilmesi demektir. İşçi ve işveren iş sözleşmesinin belli bir tarihten başlayarak mesela on beş gün, üç hafta, beş ay, iki yıl süre ile yürürlükte kalabileceğini kararlaştırabilirler. Takvime göre diğer bir belirleme yöntemi ise belli bir tarih aralığında iş sözleşmesinin uygulanacağını tespiti şeklindedir. Örneğin sözleşmenin, 26.09.2006 tarihinden 24.02.2007 tarihine kadar yürürlükte kalacağı belirlenebilir. İş Kanunu'nun 11. maddesine göre belirli süreli iş sözleşmesinin kurulabilmesi için nesnel koşulun aranması, takvim birimi belirtmek suretiyle iş sözleşmesinin sürelendirilemeyeceği anlamına gelmez. İş Kanunu'nun 11. maddesinde belirtilen nesnel koşullardan biri bulunduğu takdirde, sözleşme tarih veya süre belirtmek suretiyle kurulabilecektir.<sup>127</sup>

Sürenin belirlenmesinde ikinci yöntem, sözleşme konusu işin amacı ve niteliğine göre belirlemedir. Taraflar açıkça bir süre kararlaştırmaları bile sözleşmenin konusu olan işin amacından ve niteliğinden belirli süreli bir iş sözleşmesinin var olduğu çıkarılabilir. Amaç sözleşmenin yapılması sırasında işverenin, işçiyi istihdam için sadece etken niteliğinde olmayıp, bununla birlikte sözleşme süresini belirleme anlamında ifade edilmiş olmalı ve işçi de amacın bildirilmesini, süre belirleme olarak anlamalıdır. Dolayısı ile görülen işin amacının sözleşme süresinin ölçüsünü 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 sürecek 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 veya mevsimlik bir işte veya kampanyalarda bu şekildedir. Esasen işin amacı ile iş sözleşmesinin sürelendirildiği haller büyük ölçüde İş Kanunu'nun 11. maddesinde bulunan "objektif koşullarla" örtüşür.<sup>128</sup> Belirtmek gerekir ki; işverenin yürüttüğü veya işçinin üstlendiği işin amacından ve niteliğinden belirli

---

<sup>127</sup> Güler, s. 31.

<sup>128</sup> Mollamahmutoglu, İş Hukuku, s. 251.

sürelî olduğu kabul edilecek iş sözleşmesinin ne zaman biteceğinin nesnel olarak açıklıkla tespit edilebilir 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. Örneğın; hastalanan bir işçinin yerine çalıştırılmak üzere iş sözleşmesi yapılması durumunda işçiye açık olarak, hastalanan işçinin iş sözleşmesinin askıda kaldığı süre için sözleşmenin yapılacağı açıklanmalıdır. Aksi takdirde yeni işçi, böyle bir süreye bağlı sözleşmenin yapıldığından bilgi sahibi olmadığından belirsiz sürelî iş sözleşmesine göre istihdam edildiğini iddia edebilecektir. Benzer bir örneğre göre de işçinin işverenle iş sözleşmesini kurması anında salt ortaya çıkan sipariş artışının karşılanması amacı ve bu süre ile sınırlı olarak çalıştırılacağını ve bunun sona erme anını bilmemesi işçi için açıklığın bulunmaması demektir. Dolayısıyla burada belirli sürelî iş sözleşmesinden söz edilemez.<sup>129</sup>

Yargıtay HGK bir kararında<sup>130</sup> mühendisin bir barajın bitimi tarihine kadar çalışacağını öngören bir iş sözleşmesinin belirli sürelî iş sözleşmesi sayılmayacağını, bunu belirsiz sürelî 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 sureti ile sürelendirildiği hallerde kural olarak belirsiz sürelî sözleşmenin varlığı kabul edilmelidir.

Yargıtay aynı şekilde verdiği bir kararında<sup>131</sup> işin özelliğinden kaynaklı belli bir süre devam edeceği bilinmesine rağmen çok uzun sürecek işlerde, işin bitiş zamanının nesnel olarak başından tespit edilememesi halinde belirsiz sürelî iş sözleşmesinden söz edilebileceğini belirtmiştir. Bunun yanı sıra Yargıtay yine bazı kararlarında da hiçbir neden gösterilmeden işin bitiş nedeni ile iş

---

<sup>129</sup> Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, s. 251-252.

<sup>130</sup> Yargıtay HGK'nın 07.10.1998 tarih, 1998/9647 esas ve 1998/687 karar sayılı kararı; Can Tuncay, İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri İş Hukuk ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, *Yeni İş Yasası Sempozyumu*, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2003, s. 130.

<sup>131</sup> Yargıtay 9. HD'nin 22.09.2003 tarih, 2003/2474 esas ve 2003/15155 karar sayılı kararı.

sözleşmesinin sona erdiği hallerde belirsiz süreli iş sözleşmesinin söz konusu olacağını belirtmektedir.<sup>132</sup>

Öyleyse iş sözleşmesinin süresinin ne zaman sonlanacağı objektif olarak açık bir biçimde saptanabilir olmalı ve bu konuda taraflara belirleme yetkisi verilmelidir. Zira taraflar, iş ile güdülen amacı göz önünde bulundurarak hangi koşullarda gerçekleşmiş olacağı konusunda anlaşmışlardır.<sup>133</sup> 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 olarak kabul edilecektir. Sözleşmenin sona ereceği zamanın işverence belirlenmesi uygulamada sıkça görülen bir yoldur. Örneğin; işçi ile yedi aylık belli süre kararlaştırılarak yazılı bir sözleşme yapılıyor ve süreye dair kısım boş bırakılıyor, ardından süre işverenin iradesine göre belirleniyor ve sözleşmeye geçiriliyor. Böyle bir yola baş vurulduğunun ispatlanması durumunda yapılan sözleşme başlangıcından beri belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılır.

Sadece işin bitiş tarihinin bilinmesinin sözleşmenin belirli süreli sayılıp sayılmayacağı konusuna etkisi 1475 sayılı İş Kanunu döneminde tartışmalıydı. 4857 sayılı İş Kanunu'ndaysa "belirli bir işin tamamlanmasından" söz ederek bunu geçerli görmüştür. Nitekim belli süreli bir işin tamamlanması amacıyla, örneğin ihale makamından alınan belirli süreye bağlı bir projenin tamamlanması ile veya belirli bir süreli araştırma projesinin yürütülmesi ile sınırlı bir süre için belirli süreli iş sözleşmesi ile işçi çalıştırılabilecektir.<sup>134</sup>

---

<sup>132</sup> Yargıtay 9. HD'nin 21.10.1991 tarih, 1991/8961 esas ve 1991/13488 karar sayılı kararı, Güler, s. 33.

<sup>133</sup> Mollamahmutoğlu'na göre, 4857 sayılı İş Kanunu'nda belirli süreli iş sözleşmesinin sözleşmenin konusu olan işi esas almak suretiyle tanımlandığı 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 sözleşmedir. Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, s. 253.

<sup>134</sup> Akyiğit, s. 462.

Belirtilmesi gerekir ki, işin belli süre devam etmesi en çok inşaat işlerinde görülür. Örneğin; bir inşaatın kaba işlerinin nesnel ölçüler dahilinde ne kadar zamanda tamamlanabileceği bilinir. Dolayısıyla işyerinde bir ek binanın yapılmasında, bahçe tanziminde, bilgisayar donanımında, bir köprü yapımında, beş kilometre yol yapımında da durum aynıdır. Şu da bir gerçektir ki, örneklerden anlaşılabilen 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 taşır.<sup>135</sup>

Diğer bir önemli konu da niteliklerinden ötürü en fazla otuz 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 otuz 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 bildirilmiştir.<sup>136</sup> Dolayısıyla, sürekli bir işte çok kısa süreli bir iş sözleşmesi yapılabilir. Örneğin; bir işyerinde taşıma işinde çalışan bir işçinin on iki günlük rapor alması üzerine bu işçinin işinde çalıştırılmak üzere kurulan iş sözleşmesi, objektif bir nedene dayalı sürekli bir işin üstlenildiği bir sözleşmedir.<sup>137</sup>

---

<sup>135</sup> Uzun, s. 44.

<sup>136</sup> Yargıtay 9. HD'nin 13.10.1969 tarih, 308/9795 esas ve karar sayılı kararı, Turgut Uygur, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar Yargılama*, Olgaç Matbaası, Ankara, 1980, s. 67.

<sup>137</sup> 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. 24.



## 2. Belli Bir İşin Tamamlanmasına Yönelik Olması

Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasına imkân sağlayan başka bir nesnel koşul iş sözleşmesinin belirli bir işin tamamlanmasına bağlı yapılmasıdır. Belli bir işin tamamlanmasına ilişkin olması, başlamış ve yarım kalmış bir işin tamamlanması demektir. Dolayısıyla işçiyle zaman içinde süregiden bir iş için değil de tamamlanmasıyla sona erecek bir işte çalıştırılmak için belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mümkündür. Mesela yarım bırakılan bir bina inşaatının, fuar veya festivalin tamamlanması ile sınırlı olarak iş sözleşmesinin yapılması bu niteliktedir.<sup>138</sup>

Bir işin tamamlanması, öncelikle başlamış fakat birtakım sebeplerle bitirilmesi için iş gücü gereksiniminin ortaya çıktığı işleri belirtir. Fakat burada önemli olan konu işin sonunun bilinir ya da önceden tahmin edilebilir olmasıdır.

Bir işin bitirilmesi, gerçekte işin belli müddet sürmesinin başka bir görünüşünden farklı bir şey değildir. Burada sadece, önceden başlanan bir işin tamamlanması için yapılacak sözleşme hususunda oluşabilecek ihtilafların önüne geçilmek istenmiştir. Nitekim belirli bir işin tamamlanması, işin belirli süreli olmasında olduğu gibi, her zaman süresi önceden bilinebilir özellikte geçici işlerin varlığını gerektirdiği için işin belli süreli olması ölçütü içerisinde değerlendirilebilir. İşin belirli süreli olması ile işin tamamlanmasına ilişkin olması objektif koşulları arasındaki ayrımın ortaya konulması güçtür. Ancak, işin özelliği gereği belli süreli olmasının, işin tamamlanmasına göre süre bakımından daha fazla açıklık arz etmesi bir ayrım olabilir. Her iki objektif koşulda da sürenin sonu taraflarca aşağı yukarı öngörülebilir nitelikte olmalıdır.<sup>139</sup>

---

<sup>138</sup> Ercan Güven, Ufuk Aydın, *Bireysel İş Hukuku*, Nisan Kitapevi, Eskişehir, 2004, s. 55.

<sup>139</sup> Akyiğit, s. 70.



### 3. Belli Bir Olgunun Ortaya Çıkması

Belirli bir olgunun meydana çıkması, belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasının bir diğer objektif koşulu olarak sayılmıştır. Kanunda geçen belli bir olgunun ortaya çıkmasıyla anlatılmak istenen tarafların ortaya çıkan bir olguyu göz önüne alarak belirli süreli iş sözleşmesi yapmalarıdır. Belli bir olgunun meydana çıkmasına bağlı olarak yapılan belirli süreli iş sözleşmesinde olgunun özelliğini iyi tespit etmek gerekir.<sup>140</sup>

Belirli bir olgunun meydana çıkması her zaman belirli süreli iş sözleşmesi kurulmasının nesnel koşulunu oluşturmaz. Örneğin işyeri cirosunun belirli bir miktarın altına düşmesi durumunda veya işçinin elli beş yaşına yaklaşması halinde iş sözleşmesinin sona ereceği gibi düzenlemeler her ne kadar belirli olgunun ortaya çıkması olarak değerlendirilse de bunlar belirli süreli iş sözleşmesinin kurulması için nesnel koşul oluşturmazlar. Bu sebeple her şeyden önce, belli bir olgunun meydana çıkmasına bağlı olarak kurulan belirli süreli iş sözleşmesinde bu olgunun nesnel 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 nesnel koşul kapsamında değerlendirilemeyecektir.<sup>141</sup>

Belirli bir olgunun ortaya çıkmasında akla gelen ilk durum asıl işçinin işyerinde belli bir süre ile mevcut olmamasıdır. İşyerinin asıl işçisinin olmadığı dönemin geçici olması, yerine alınacak işçiyle bu süre ile sınırlandırılmış belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını haklı kılmaktadır. Örneğin; işçinin hasta veya raporlu olması yahut yıllık ücretli izinli veya işveren tarafından verilen ücretsiz izinli olması, kadın işçi için çalışma yasağı veya doğum izni olması gibi durumlar bu kapsamdadır. Bu gibi durumlarda işveren bu işçilerin yerine alınacak işçiyle belirli süreli iş sözleşmesi yapabilir. İşveren işçi ile yapılacak iş sözleşmesini takvim birimine bağlı olarak sürelendirebilir. Örneğin; “sözleşme diğer işçinin

---

<sup>140</sup> Güven, Aydın, s. 55.

<sup>141</sup> Uzun, s. 45.

doğum izninin bitimi tarihi olan 07.01.2007'ye kadar sürecektir” şeklinde bir belirleme yapılabilir. Bunun yanı sıra görülen işin amacından da işçi bakımından amacın aynı zamanda sözleşme süresini belirlediğinin açık olması ve sürenin sonunun belli veya 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 zorda bırakabilir. Nitekim bu tür olayların karşısında işverenlerin, o süre için yeni alınan işçiyi belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırabilmesinin kabul edilmesi gerekmektedir. Böylece hem işveren zarara uğramamış olacak hem de işçi işini kaybetmemiş olacaktır. Diğer bir olasılık ise işyeri içerisinde yapılacak organizasyon değişikliği ile bu işte geçici süre ile başka bir işçinin görevlendirilmesi ve belirli süreli sözleşme ile alınan işçinin bu işçinin işinde çalıştırılmasıdır. Böylelikle işçinin mutlaka geçici süre ile bulunmayan diğer işçinin yerine alınmasının gerekmediği anlaşılmaktadır.<sup>142</sup>

Belli bir olgunun ortaya çıkmasında akla gelen ikinci durum işyerinde iş yoğunluğunun artmasıdır. İşletmelerde iş yoğunluğu arttığında yürüttükleri faaliyetlere dair geçici iş gücü ihtiyacı baş gösterebilir. Örneğin; acil olarak yetiştirilmesi gerekli olan siparişler olabilir, özel üretim talepleri olabilir, önemli misafirlerini ağırlamak isteyen bir işveren fazladan servis elemanları çalıştırmak isteyebileceği gibi, bu misafirler için fazladan güvenlik tedbirleri de isteyebilir. Burada esasen işyerinin faaliyeti sürekli olmakla birlikte işçiye olan ihtiyaç geçicidir. Aynı zamanda buradaki iş gücü ihtiyacı, işletmenin normal işleyişinin haricinde, düzenli değil ve bir anlamda önceden öngörülmeyen bir ihtiyaçtır. Dolayısıyla “belirli bir olgunun ortaya çıkması” esasen geçicilik ifade ettiği için işyerinin normal faaliyetinin ve iş gücü ihtiyacı içerisindeki işlerinin belirli süreli istihdamla yerine getirilmesinin imkânı yoktur. Uygulamada sıkça görülen bir durum da şudur; işveren daimî işçi kadrosunu düşük tutarak esasında olağan olan iş ya da siparişlerle beraber işyerinde iş hacminin arttığını ileri sürmek suretiyle, iş gücü ihtiyacının arttığı gerekçesiyle belirli süreli iş

---

<sup>142</sup> Güler, s. 44.

sözleşmesi yapmaktadır. Kanuna karşı hile olarak nitelendirilebilecek bu durumda yapılan sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olduğu kabul edilemez. Çünkü buradaki rutin olarak alınan siparişler iş yoğunluğunun artmasını değil, normal iş hacminin ifadesidir.<sup>143</sup> Dolayısıyla işletmenin olağan iş hacmine dahil olan işlerde belirli süreli iş sözleşmesi yapılmaması gerekir. Dolayısıyla somut olaya göre belirli süreli iş sözleşmesi koşullarının oluşup oluşmadığının irdelenmesi gerekmektedir.

Belirli bir olgunun ortaya çıkması hem asıl işte hem de yardımcı işlerde mümkündür. Asıl işte ortaya çıkan olguya örnek olarak; siparişlerin standart olarak devam ettiği bir işyerinde, bir defaya mahsus olan acil bir sipariş geldiğinde, işverenin bu işi yetiştirebilmek için yeni işçilere gereksinim duyması gösterilebilir. Normal şartlarda öğle yemeklerini iş yeri dışında yediklerinden zaman kaybettiğini düşünen işveren bu siparişlerin yetiştirilmesi sürecinde iş görenlerine işyeri içerisinde yemek vermek istediği zaman, yemek işi için yeni işçiler çalıştırılmasındaki olgu ise yardımcı işte gerçekleşmiştir.<sup>144</sup>

Bazı durumlarda işletme için gereken bir projenin yapılması amacı ile uzman birisiyle projenin süresi göz önünde bulundurularak belirli süreli sözleşme yapılabileceği gibi, işletmenin insan kaynaklarını yeniden yapılandırmak ya da işletme stratejilerini tekrar belirlemek için bir uzman ile bu stratejilerin hayata geçirilmesine kadar bir süre içinde belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir. Buradan çıkarılacak önemli olan husus sürekli işler ile ilgili belirli süreli iş sözleşmesi yapılamayacağı, fakat gerektiği zaman sürekli bir işle ilgili olmasına rağmen, bu işin sunulan örneklerdeki gibi, bir bölümünde ortaya çıkan yeniden yapılanma ya da ıslah çalışmalarıyla ilgili bir olgu nedeniyle bu olgunun gerektirdiği süre kadar belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabileceğidir.<sup>145</sup>

---

<sup>143</sup> Uzun, s. 45.

<sup>144</sup> Güler, s. 44.

<sup>145</sup> Uzun, s. 45.

Son olarak belirtmek gerekir ki, yukarıda verilen örneklerde, iş sözleşmesinin belirli süreli olarak kurulması şart değildir; belirsiz süreli de yapılabilir.<sup>146</sup> Belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecek her halde tarafların belirsiz süreli iş sözleşmesi yapmalarına herhangi bir engel yoktur.

#### 4. Diğer Haller

İş Kanunu'nun 11. maddesinin 1. fıkrasında belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması “belirli süreli işlerde veya belirli bir işin tamamlanması veya 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 itibarıyla kanunda sayılanlara benzer nitelikte olmalı ve aynı zamanda belirli süreli iş sözleşmesinin işlevi ve sınırlandırılması amacıyla uyumlu olmak durumundadır. Buradan da anlaşılacağı gibi, maddede belirtilen objektif koşullar örnek olarak sayılmıştır. Dolayısıyla diğer objektif koşullar ile de belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir. Belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerekli kılan objektif koşullar olmadan yapılan iş sözleşmeleri de belirsiz süreli iş sözleşmesi şeklinde kabul edilir.<sup>147</sup> İzmir Bölge Adliye Mahkemesi bir kararına göre “... Büyükşehir Belediyesinde güvenlik görevlisi olarak görev yapan davacı ile işveren arasında yapılan işin niteliğine göre belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektirir objektif koşul bulunmadığından iş sözleşmesi belirsiz sürelidir.”<sup>148</sup>

Bazı işlerin özelliğinin belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasında objektif şart 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

---

<sup>146</sup> Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, s. 253.

<sup>147</sup> Ömer Eyrenci, 4857 Sayılı İş Kanunu, TİSK Dergisi, C.41, S.10, Temmuz 2003, s. 5.

<sup>148</sup> İzmir BAM 15. HD'nin 30.09.2019 tarih, 2018/482 esas ve 2019/767 karar sayılı kararı.

zorunlu kılan objektif koşul aynı zamanda belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını da haklı kılabılır. Fakat bu durum sahne sanatçılarıyla belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılmasına bir mâni oluşturmaz.

Önemli olan bir husus da işçinin niteliğine göre değil, işin niteliğine göre belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasıdır. İşçi nitelikli olsa da gördüğü iş, niteliği itibarıyla 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 değildir.<sup>149</sup>

Kanımızca; kanun maddesinde “gibi” ifadesine yer verilmesinden dolayı uygulamada ortaya çıkabilecek sorunların çözümünde hakimlere kanunu lafzıyla yorumlama noktasında görev düşmektedir. Hakim her somut olayda işin niteliğine göre belirli süreli iş sözleşmesi yapabilme objektif kriterinin oluşup oluşmadığını değerlendirecektir.

## **F. Şekil**

### **1. Genel Olarak**

İş hukukunda, kural şekil serbestisidir. Fakat bu kurala getirilen istisnalardan biri de belirli süreli iş sözleşmeleri ile ilgilidir. 1475 sayılı eski İş Kanunu’nda 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. fıkrasında “süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması zorunludur” ifadesine yer verilerek paralel bir hüküm getirilmiştir. Fakat yeni kanunun belirli süreli iş sözleşmesinin tanımını veren 11. maddesinde “yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir” ifadesinin yer alması tartışmalara neden olmuştur. İş Kanunu’nun 11. maddesi lafzi olarak yorumlandığında, hiçbir süre sınırlaması olmaksızın bütün belirli süreli iş

<sup>149</sup> Tuncay, Yeni İş Yasası Sempozyumu, s. 131.

sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması mecburiyeti sonucuna ulaşabilir. Bunun dışında İş Kanunu'nun şekle ilişkin 8. maddesi de lafzi olarak yorumladığında, yalnızca süresi bir yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmelerinde yazılı şekil şartı aradığı sonucuna ulaşılabilir. Bu farklılığın sebebi, belirli süreli iş sözleşmesini tanımlayan 11. madde hükmünün daha sonra TBMM görüşmelerinde şekle ilişkin 8. madde hükmü gözden uzak tutularak yasaya eklenmesidir.<sup>150</sup>

Her iki madde metni birlikte değerlendirildiğinde; İş Kanunu'nun genel bir hükmü olan 11. maddeyi esas almak ve şekle ilişkin özel bir düzenleme olan 8. maddeyi de ona göre yorumlamak gerekmektedir. Böylelikle 11. maddede yer alan yazılı olma kuralını, şekle dair özel düzenlemeyi oluşturan 8. maddede yer alan yazılı şekil, yazılı belge ve yazılı bilgi vermeyi içeren genel bir ifade olarak algılamak gerekir. Bu durumda, belirli süreli iş sözleşmesinin süresine bakılmadan yazılı olmasının mutlak olarak kabulü durumunda, şekle dair maddedeki yalnızca süresi bir yıl ve daha fazla olan sözleşmelerin yazılı olma mecburiyeti, yazılı sözleşme yapılmayan durumlardaki belge verme yükümlülüğü, süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerine yazılı olma mecburiyetinin uygulanmaması belgede yer alması gerekli olan bilgilerin iki aylık süre bitmeden sona eren, iş sözleşmesi için en geç sona erme tarihinde yazılı olarak verilmesi gibi detaylı düzenlemeler anlamsız olacaktır. Aksi şekilde yorumlanması halinde; özel düzenleme olan şekle ilişkin 8. madde hükmü mutlak anlamda uygulanırsa genel nitelikte olan 11. madde hükmünün hiçbir anlamı kalmayacaktır.

Hangi görüş kabul edilirse edilsin kanunda bir nevi çelişki içeren bu tarz düzenlemelerden somut olayın koşullarına göre Medeni Kanun'un 2. maddesindeki "dürüstlük kuralı" gereği yorum yapılarak uyumsuzluğun çözümü gerekmektedir. Nitekim zorunlu şekil şartı aranan durumlarda, söz konusu şekle uygun yapılmadığı takdirde mutlak anlamda geçersiz sayılan (gayrimenkul devrinin tapuda resmi şekilde yapılması gibi) şekil koşulları dışındakilerin çok sıkı olarak aranmaması gerekir. Süresi bir yılı geçen iş sözleşmesi veya belirli

---

<sup>150</sup> Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s. 51.

sürelî iş sözleşmesi yazılı olarak yapılmamış olsa dahi taraflar edimini yerine getirmeye başlamış (işçi işini yapıyor, işveren ücretini ödüyor) ise artık bu iş sözleşmesinin kurulmuş olduğunu kabul etmek gerekir. Sözleşmenin hangi koşullarda kurulduğu da yine somut olay verilerine ve işin niteliğine göre tespit edilmelidir. Tarafların edimini yerine getirmeye başladıkları bir sözleşmenin bu aşamadan sonra geçersiz olduğunu ileri sürmeleri dürüstlük kuralına aykırı kabul edilmelidir. Tüm bu bilgiler ışığında teorik anlamda tartışmalar, uygulamada somut uyuşmazlığın çözümünde hakime yol gösterici olma noktasında çok önemlidir.

## 2. Şekil Koşulunun Hukuki Niteliği

Bu konudaki asıl tartışma, İş Kanunu'nun 8. maddesi 2. fıkrasıyla İş Kanunu'nun 11. maddesinin 1. fıkrası arasında, bir yıldan uzun belirli süreli iş sözleşmeleri yönünden bir çelişki bulunmadığı için, yazılılık şartının geçerlilik mi yoksa 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 şartı olduğunun kabul edilmesi uygun olur. Bu görüşe göre, bir yıldan kısa süreli iş sözleşmeleri için yazılı olma koşulu sadece düzeni sağlama amacı gütmektedir.<sup>151</sup>

Savunulan bir başka görüş de yeni İş Kanunu'nda belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabilmesinin nesnel sebeplerin varlığı koşuluna bağlanmasından ve kanun hükümleri arasındaki çelişkiden hareketle, sadece bir yıl ve daha uzun süreli belirli süreli iş sözleşmesinin yazılı yapılması 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 amacına yöneliktir. Deniz İş Kanunu'nun 5. maddesine göre, hizmet sözleşmesi işveren ya da işveren vekili ile gemi adamı arasında yazılı

<sup>151</sup> Süleyman Başterzi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, *Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı*, Ankara, 2006, s. 180.



olarak yapılır ve taraflara birer nüshası verilir. Aynı şekilde Basın İş Kanunu'nun 4. maddesinin birinci fıkrasına göre de gazeteciyle kendisini çalıştıran işveren arasındaki iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılması mecburidir. Dolayısıyla Basın İş Kanunu ile Deniz İş Kanunu'nda da iş sözleşmelerinin "yazılı" olarak yapılması öngörülmüştür. Fakat her üç kanunda da öngörülen yazılı şekil şartı, iş sözleşmelerinin "geçerlilik" şartı olarak değil, "ispat şartı" olarak kabul edilmelidir. Yine bu görüşü savunanlara göre, niteliği gereği birkaç ay süren ve genellikle hizmet sektörü haricinde kalan örneğin inşaat sektöründe niteliği gereğince üç-dört ay sürecek bir binanın yapımı için işçi ile yapılan belirli süreli iş sözleşmesinin muhakkak yazılı olması gerekli değildir. Çünkü buradaki yazılı koşul, yerine getirilmediğinde cezalandırılma ile karşı karşıya kalan işverene, yasanın yüklediği bir yükümlülüktür.<sup>152</sup>

Savunulan bir diğer görüş de yazılı şekil koşulunun ispat değil, geçerlilik koşulu olduğudur. Bu görüşü savunanlara göre, kanuna göre belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması gerekir ve yazılı yapılmazsa geçersiz olur.<sup>153</sup> Bu görüşü savunan SÜMER'e göre, İş Kanunu'nun 11. maddesinin 1. fıkrası karşısında belirli süreli iş sözleşmesi, süresi bir yıldan az olsa da yazılı yapılmadıkça geçerli olmayacaktır. Çünkü İş Kanunu'nda 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 şekildir.<sup>154</sup>

Şekil konusu ile ilgili olarak öğretilerde belirli süreli iş sözleşmeleriyle ilgili ileri sürülen görüşe göre, belirli süreli iş sözleşmelerinde nesnel koşulun bulunup bulunmaması sözleşmenin yapıldığı şekle göre belirsiz veya belirli süreli sayılmasını sağlayacaktır. Buna göre nesnel koşulların söz konusu olduğu durumlarda, sözleşmenin yapıldığı şeklin hiçbir önemi olmayacaktır.

---

<sup>152</sup> Gültekin Özdener ve Sevim Özsoy, *4857 Sayılı İş Kanununda Süreler ve İlgili Mevzuat*, Vedat Yayıncılık, İstanbul, 2004, s. 30.

<sup>153</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu, "4857 Sayılı İş Kanununun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler", *Kamu-İş Yayıncılık*, C.7, S.4, 2004, s. 8.

<sup>154</sup> Sümer, İş Hukuku, s. 60.



Sözleşmenin süresinin önemi olmaksızın, belirli süreli iş sözleşmesi olarak geçerli sayılacaktır. Buna rağmen, nesnel koşulun olmadığı durumlarda, süresi bir yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapıldığı durumlarda belirli süreli iş sözleşmesi olarak geçerli sayılacaktır. Fakat yazılı yapılmamış ise belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşür. Süresi bir yıldan daha kısa olan ve nesnel koşulun söz konusu olmadığı iş sözleşmelerindeyse sözleşmenin şeklinin bir önemi olmayacak ve belirli süreli olarak yapılma olanağı bulacaktır.<sup>155</sup>

Kanımızca uygulamaya yönelik yukarıda değindiğimiz hususların yanı sıra teorik anlamda; İş Kanunu'nun 8 ve 11. maddeleri bir arada değerlendirildiği zaman bütün belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılması ve bu yazılılık koşulunun da bir yıldan kısa belirli süreli iş sözleşmeleri için ispat şartı 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 hedeflenen amaç özel olarak nitelenen bu sözleşme türü seçiminde tarafların düşünmeye sevk edilmesi ve işçilerin belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştığı iddiası ile haklarından mahrum bırakılmasını önlemektir.<sup>156</sup>

Yukarıda bir yıldan kısa belirli süreli iş sözleşmelerinde yazılılık koşulunun ispat niteliğinde olduğunu belirtmiştik. Burada İş Kanunu'nun 8. maddesi 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

---

<sup>155</sup> Güler, s. 56.

<sup>156</sup> Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s.126.

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 var olduğunu ileri süren taraf bunu ispat etmekle yükümlüdür. Maddeye göre, sözleşmenin yazılı olmadığı durumlarda işverenin işçiye vereceği belgede, sözleşme süresinin de gösterilme zorunluluğu işçiyi bilgilendirme gereğinin yanı sıra işverene ispat külfetini kolaylaştıran bir olanak da vermiş olacaktır.

Yukarıda da belirtildiği gibi, bir yıldan uzun belirli süreli iş sözleşmelerinde yazılılık koşulu geçerlilik niteliğindedir, buna göre buradaki geçerlilik şartını yasanın şekle dair hükmünün amaca uygun yorumlanmasıyla, sözleşmenin var olması değil, belirli süreli olarak yapıldığını ispata ilişkin bir hüküm olarak değerlendirilmesi daha doğru olacaktır. Şöyle ki, buradaki yazılı şekil şartına uyulmamış olması sözleşmenin geçersizliğini değil, aksinin ispatlanamadığı müddetçe belirsiz süreli olarak kabul edilmesi 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, feshe ilişkin hüküm ve sonuçlarını da doğurmayacağından işçinin zararına olacaktır. Zira ifa edilmiş sözleşmelerde şekle aykırılığı ileri sürmenin hakkın kötüye kullanılmasını oluşturacağından, bu da sözleşmenin geçersiz sayılmasına engel olur. Diğer bir deyişle, burada kabul ettiğimiz geçerlilik, sözleşmenin “belirliliğine” ilişkindir ve dolayısıyla buradaki şekil koşuluna 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 edilemeyecektir.<sup>157</sup>

Şekil konusu ile ilgili olarak öğretide belirli süreli iş sözleşmeleri ile ilgili ileri sürülen bir görüşe göre, belirli süreli iş sözleşmelerinde nesnel koşulun bulunup bulunmaması ve sözleşmenin yapıldığı şekle göre belirli süreli veya belirsiz süreli sayılacaktır. Buna göre nesnel koşulların olduğu durumlarda, sözleşmenin yapıldığı şeklin hiçbir önemi kalmayacaktır. Sözleşmenin süresi ne olursa olsun, sözleşme belirli süreli iş sözleşmesi olarak geçerli sayılacaktır. Buna karşılık, nesnel koşulun olmadığı durumlarda, süresi bir yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmeleri yazılı yapılırsa belirli süreli iş sözleşmesi olarak geçerli sayılacaktır. Fakat yazılı yapılmamış ise belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşür. Süresi bir yıldan az olan ve nesnel koşulun olmadığı iş sözleşmelerindeyse sözleşmenin şekli önemli olmayacak ve belirli süreli olarak yapılma imkanı bulacaktır.<sup>158</sup>

## II. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

### A. Genel Olarak

İş Kanunu'nun 11. maddesinde, “Belirli süreli işlerde veya belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir” tanımlaması yapılmıştır. Ancak bununla beraber tarafların süreyle ilgili iradelerinin haricinde farklı hukuki yapılanma gösteren belirli süreli iş sözleşmeleri de söz konusudur. Buna göre, belirli süreli iş sözleşmelerini, kişisel sebeplerle yapılan, işin nitelikleri nedeni ile yapılan, işletmeye bağlı sebeplerle yapılan, yasadan kaynaklanan belirli süreli iş

---

<sup>157</sup> M. Kemal Oktar, Kemal Akınbingöl, *Gerekçeli Karşılaştırmalı ve Açıklamalı İş Kanunu*, Oluşum, Ankara, 2003, s. 41.

<sup>158</sup> Güler, s. 56.

sözleşmeleri olarak dört ana başlıkta toplamak mümkündür.<sup>159</sup>

## **B. 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 sözleşmelerinin birbiri ile karıştırılmaması gerekir. Bu tür iş sözleşmelerinde sözleşmenin tümü deneme amaçlı iş sözleşmesidir. Hatırlatmak gerekir ki, deneme amaçlı yapılan iş sözleşmelerinde de aynı deneme süreli iş sözleşmelerinde olduğu gibi, somut olayda hakkın kötüye kullanılmaması, bir başka ifade ile objektif koşulun varlığı gerekmektedir. Hukukumuzda deneme amaçlı yapılan iş sözleşmeleri, TBK 433. madde ile düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre; “ taraflar hizmet sözleşmesine iki ayı aşmamak koşuluyla deneme süresi koyabilirler. Deneme süresi konulmuşsa taraflar bu süre içinde fesih süresine uymak zorunda olmaksızın, hizmet sözleşmesini tazminatsız feshedebilirler”. Borçlar Kanunu ile getirilen bu düzenleme de karşılaştırmalı hukukta kabul edildiği üzere deneme süresi içinde akdedilen hizmet sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesi niteliğindedir, karşılaştırmalı hukukta da deneme amaçlı yapılan iş sözleşmeleri, belirli süreli iş sözleşmesi şeklinde nitelendirilmektedir.

Deneme dönemi bir sözleşmeye deneme kaydı koyularak veya sözleşmenin amacının deneme ile sınırlandırılması ile sağlanabilir. Deneme dönemi, bir sözleşmeye deneme kaydı koyularak yapılıyorsa deneme süreli iş sözleşmesinden, eğer sözleşmenin amacı deneme ile sınırlandırılmışsa deneme amaçlı iş sözleşmesinden bahsedilecektir. İkisi arasındaki fark, ilk durumda, belirli ya da belirsiz süreli sözleşmeye deneme kaydı koyularak deneme süresi içerisinde hiçbir tazminat ödemeye gerek kalmaksızın taraflarca

---

<sup>159</sup> Meyer, Daniel, “İsviçre Hukukunda Hizmet Akitlerinin Uyulması Zorunlu Olmayan Süreye Bağlanmaları” (Çev. Eyrenci, Öner), *Türk-İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukukî Sorunları*, Rehbindir/Ekonomi, İstanbul 1979, s. 59.

feshedilebilecektir.<sup>160</sup> Diğer durumda ise esasında deneme amacıyla yapılmış belirli süreli iş sözleşmesi söz konusu olmaktadır.<sup>161</sup>

Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasını sınırlandıran hukuk sistemlerinde deneme amacı, nesnel sebep olarak kabul edilmiştir. Fakat işçinin daha evvel çalışmış olduğu işyerine, aynı iş için yeniden deneme amacı ile belirli süreli iş sözleşmesi ile işe alınması dürüstlük kuralına aykırı olmakla birlikte, bu şekildeki davranış, deneme amaçlı sürelendirme için nesnel sebep oluşturmaz. Bununla beraber, işçinin daha nitelikli bir iş için işe alınması ya da önceki işle aradan uzun bir sürenin geçmesi tekrar sürelendirmeyi ve denemeyi gerekli kılabilir.<sup>162</sup> Ayrıca bu tür iş sözleşmelerinde iş güvencesi ve feshi ihbar gibi koruyucu hükümler uygulanmaz.

Deneme amaçlı yapılan iş sözleşmeleri, karşılıklı olarak; işveren açısından işçinin işe uyumluluğu ve yeterli olması, işçi açısındansa işyeri ve çalışma koşullarının tanınması konusunda belli bir sürenin öngörüldüğü iş ilişkilerini ifade etmektedir. Bu süre içinde taraflar gerçek durumun beklentilerine uyup uymadığını denetleme olanağına 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 konusunda kabiliyetini, iş bilgisini, işyerine uyumunu görme olanağını elde ederken; işçi de işverenini, işyerini ve iş koşullarını tanıyarak, işin kendine uygun olup olmadığı konusunda bilgi sahibi olacaktır.

Türk Borçlar Kanunu'nun 433. maddesi ve İş Kanunu taraflara deneme süresinin kararlaştırılmasında serbestlik tanınmıştır. Deneme süresinin hukuki işlevi, bu süre içinde tarafların hukuki ilişkiye kolayca son verebilmeleri noktasında kendisini göstermektedir. TBK'nın 433. maddesi ve İş Kanunu'nun 15. maddesi taraflara yasal feshi ihbar süresine uymak zorunda kalmaksızın

---

<sup>160</sup> M. Polat, Soyer, "Deneme Süreli ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri", *Çalışma ve Toplum*, S.16. 2008/1, s. 28.

<sup>161</sup> Soyer, s. 28.

<sup>162</sup> Güler, s. 44.

sözleşmeyi tazminatsız olarak feshetme hakkını tanımıştır.<sup>163</sup>

Deneme süresi iki şekilde kararlaştırılabilir. Birincisi, işçinin ve işverenin belirli süreli bir iş sözleşmesi yaparak sözleşmenin devamı süresince birbirlerini tanımaya çalışmalarıdır. Belirli süreli iş sözleşmesi süresince birbirlerini deneyen taraflar, sürenin dolmasıyla sözleşme kendiliğinden sona erdiğinden yaptıkları değerlendirmeye göre iş ilişkisini sürdürmeye karar vermişlerse, belirsiz süreli bir iş sözleşmesi veya başka bir haklı objektif 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 veya 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 fazla iki ay olabileceği, fakat bu sürenin toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilceği öngörülmüştür. Burada tartışma konusu olan konu, işçi ve işverenin birbirini denemek amacıyla İş Kanunu'nda öngörülen azami sürenin üstünde bir zaman dilimini kapsayan belirli süreli iş sözleşmesi yapıp yapamayacaklarıdır. Bir görüşe göre, deneme amacı ile yapılan belirli süreli iş sözleşmesi İş Kanunu'nun 15. maddesinin emredici bir düzenlemesi nedeniyle anılan maddede belirtilen azami sürelerle sınırlı olarak yapılabilir.<sup>164</sup> Bir başka görüşe göre ise, belli

---

<sup>163</sup> Meyer, s. 59-60.

<sup>164</sup> Güler, s. 55.

koşullarda İş Kanunu'nun 15. maddesinde öngörülen azami süreleri aşan süreyle belirli süreli iş sözleşmesi yapılarak da taraflara birbirlerini deneme olanağı sağlanabilir.<sup>165</sup> 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 değiştirilebilir.<sup>166</sup>

Kanımızca taraflar deneme süresini belirleme serbestisine sahip değildirler. Çünkü bu süre İş Kanunu'nun 15. maddesinin birinci fıkrasıyla emredici olarak hükme bağlanmıştır. Dolayısıyla iş sözleşmesi ile kanunda veya toplu iş sözleşmesinde öngörülen süreden daha fazla bir deneme süresi kararlaştırılması durumunda, bu süreler geçersiz sayılır ve kanunda veya toplu iş sözleşmesinde öngörülen süreler uygulanır. Sonuç olarak işçi ve işveren, birbirini denemek amacıyla İş Kanunu'nda öngörülen azami sürenin üstünde bir zaman dilimini kapsayan belirli süreli iş sözleşmesi yapamazlar.<sup>167</sup> Kanun metninin aksi yorumundan, öngörülen süreden daha kısa süreler belirlenebileceğinin kabulü gerekir.

Her ne kadar öğretilerde madde hükmünün kısmi emredici nitelikte olduğu ve taraflarca aksinin kararlaştırılabileceği belirtilmiş ise de bu yorum İş Kanunu'nun lafzına ve ruhuna aykırı olmaktadır. Nitekim İş Kanunu işçiyi daha güçlü konumdaki işverene karşı koruma temeli üzerine kuruludur ve bu tarz bir yorum işverenin sözleşmede daha güçlü taraf haline getirilmesine sebebiyet verme ihtimali barındırır.

## **2. Ek İş Olarak Kısmi Süreli Çalışmalar**

Ek iş olarak, kısmi süreli çalışmalar, normal iş süresinden daha kısa bir süre içerisinde isteğe bağlı ve düzenli olarak sürdürülen çalışma şeklinde ifade edilmektedir ve günümüz çalışma hayatında teknolojik ve ekonomik

---

<sup>165</sup> Başterzi, s. 141.

<sup>166</sup> Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri, s. 185.

<sup>167</sup> Sümer, İş Hukuku, s. 42.



gelişmelerin sonucunda gittikçe daha fazla önem kazanmaktadır. Kısmi süreli çalışmaların genel özelliği, normal olarak adlandırılan tam gün esasına dayanan iş ilişkilerinden farklı olarak kısmi süreli çalışmalarda iş görme işi, günde belli bir saat, yarım gün ya da haftanın belli günlerinde gerçekleştirilmektedir. Bu çalışma türü, işçinin çalışma hayatına dair tek faaliyeti olabileceği gibi, işçi açısından bir ek iş özelliği de gösterebilir. Başka bir ifadeyle kısmi süreli çalışma işçinin içerisinde bulunduğu tek iş ilişkisini oluşturabileceği gibi, işçinin hiçbiri esas iş olarak nitelendirilemeyecek, farklı işverenlerin yanında ya da farklı işyerlerinde çalışma sureti ile birden çok iş ilişkisi özelliğini de taşıyabilir. Kısmi süreli çalışmaya örnek olarak; bir büroda ya da evde her hafta birkaç saat temizlik işlerinde çalışan bir kadın ya da her hafta sonu bir kütüphanenin idari işlerine yardım eden bir öğrenci gösterilebilir. Böylelikle kısmi süreli çalışmalar, işçilerin bilhassa iş gücü arzının yeterli olmadığı zamanlarda mesleki ya da meslek dışı bazı ek işlerde çalışmalarını olanaklı 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. Dolayısıyla, bunlardan hiçbiri işçinin asıl olarak nitelendirilebilecek işi olmayabilir. Nitekim söz konusu durumlardan ötürü kısmi süreli çalışmalar iş ilişkisinin sürelendirilmesinde haklı bir neden oluşturur. Çünkü, belirli süreli iş sözleşmesinde, işçinin yasal feshi ihbar önellere, askı süreleri, kıdem tazminatı gibi haklarının korunması amaçlanmıştır ve kısmi süreli çalışmalarda da bu hakların korunması amaçlanmalıdır.<sup>168</sup>

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

---

<sup>168</sup> Meyer, s. 66.



hususları ayrıntılı olarak belirtilmelidir.

Gerek işçi gerekse de işveren açısından olumlu yönleri olabilen kısmi süreli çalışma son zamanlarda ortaya çıkan ekonomik ve teknolojik değişimlerden dolayı, konunun 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinde yer almasına sebep olmuştur. İş Kanunu'nun 13. maddesinde kısmi süreli iş sözleşmesi tanımlanmış<sup>169</sup> ve ayrıca ayrımı haklı kılan sebepler olmadığı sürece, emsal tam süreli sözleşmeye göre çalışan işçiden farklı bir işleme tabi tutulamayacağı hükme bağlanmıştır. Kısmi süreli çalışanlara ilişkin farklılığın kaldırılması amaçlanırken, tüm çalışma koşullarından yararlanma konusunda tam süreli çalışanlarla eşit duruma getirilmesi de düşünülemez, tersi durumda tam bir eşitsizlik hali ortaya çıkar.<sup>170</sup>

### **C. Mesleğin Özellikleri Nedeniyle Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmeleri**

#### **1. Sahne Sanatçıları ile Yapılan İş Sözleşmeleri**

Sahne sanatçılarının yaptığı işlerin özellikleri gereğince diğer olağan işçi çalışmalarından ayrılmasının ve belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasının köklü bir uygulamaya dönüşmesinin sebebi burada yapılan işin, halkın önünde gerçekleşmesi ve halkın tasvip etmesinin ön planda olmasıdır. Bu sebeple bu tür işlerde halkın isteğine bağlı olarak sürekli bir değişiklik mecburiyeti ortaya çıkar, zira bir çeşit işletmenin sürekliliği, bu değişikliğe bağlıdır. Başka bir ifade ile daha fazla eğlence ve tiyatro yerlerinde gerçekleştirilen bu işler açısından, halkın nezdinde popülerliğini yitirmemesi olgusu, program değişikliğiyle beraber sanatçı değişikliğini de zorunlu kılmaktadır.

Gerçekten, belirli süreli iş sözleşmesinin yaygın olduğu tiyatrolarda genellikle oyun programları sezonluk olarak oluşur ve çoğunlukla ana bir oyuncu kadrosu bulunur. Fakat ana bir oyuncu kadrosunun bulunması yeni oyuncuların

---

<sup>169</sup> Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s. 57.

<sup>170</sup> Cevdet İlhan Günay, *İş Hukuku Yeni İş Yasaları*, 2. Bası, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2004, s. 302-303.

alınmasına, eskilerin işten ayrılmasına engel değildir. Dolayısıyla yeni bir karaktere ihtiyaç duyulabilir veya oyuncunun yaşı nedeniyle ayrılması gerekebilir. 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 veya gösteri sanatçılarına ihtiyaç duyulabilir.<sup>171</sup>

Bu tür mesleklerde işverenlerin sayısı oldukça az olduğu için 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 yolu ile giderilebilir. Özel tiyatrolardaysa, bazı sanatçılar bizzat girişimci olarak çalışmakta, bir kısım sanatçılar ise genelde belirli süreli sözleşmeler ile çalışmaktadırlar.<sup>172</sup>

Yukarıda bahsedilen “değişiklik gereksinimi” sahne sanatçıları açısından kural olarak belirli süreli iş sözleşmesini geçerli kılan nesnel haklı bir neden oluşturmak ile beraber, somut olayın niteliklerinin de göz önünde bulundurulması gerekir. Şöyle ki, bu tür işlerdeki sözleşmelerin zincirleme bir görünüm oluşturması halinde sırf değişiklik ihtiyacının, belirli süreli iş sözleşmesini geçerli kılan haklı objektif bir sebep için gösterilmesi mümkün değildir. Örneğin; kişinin senelerce baş oyunculuk yapması, belirli süreli iş sözleşmesinin ardı ardına yenilenmesi için bir neden oluşturmaz.<sup>173</sup>

Belirtmek gerekir ki, piyasaya bağlı değişiklik ihtiyacı yalnızca sahne sanatlarının gerçekleştirildiği işyerlerinde doğrudan halkın karşısına çıkan ve onların beğenilerine hitap edenler ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için

---

<sup>171</sup> Alpagut, s. 88.

<sup>172</sup> Meyer, s. 68-69.

<sup>173</sup> Alpagut, s. 89-90.

objektif haklı neden oluşturur, yoksa söz konusu işyerlerinde arka planda çalışanlarla belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasının aynı sebeple açıklanması mümkün değildir. Dolayısıyla bu gruptakilerle ancak yukarıda değindiğimiz diğer objektif haklı nedenlerden biri varsa belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir.

Sahne sanatçılarıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapılması öteden beri yerleşik ve gelenekselleşmiş bir uygulamadır. Fakat sahne sanatçıları ile 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 açısından da avantajlı olabileceği, çünkü bu şekilde mesleki ilerlemeleri bakımından karşılıklarına çıkan daha iyi imkanları değerlendirilebilecekleri de genel bir kural olarak kabul edilemez. Bu yüzden sahne sanatçılarıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için nesnel haklı sebebin bulunup bulunmadığı her olayın niteliğine göre ayrı bir şekilde değerlendirilmesi gerekir.<sup>174</sup>

## **2. Futbolcular ile Yapılan İş Sözleşmeleri**

Sporcularla yapılacak iş sözleşmelerinde de yapılan mesleğin özellikleri nedeniyle sözleşmenin belirli süreli olabilmesi mümkündür. Sporda performansın ve başarının yaşa bağlılığı, özellikle takım oyuncularında başarının oyuncular arasında yaşanan uyuma bağlı olması ve kulüplerin stratejilerini belirlerken anılan nedenlerle oyuncu kadrosunda değişikliğe gitme ihtiyacı duyması profesyonel sporcular ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılması açısından nesnel haklı sebep oluşturur. Bu sebeple, futbolcularda da yukarıda bahsettiğimiz gibi yani sahne sanatçılarında da olduğu gibi değişim gereksinimi diğer sektörlere göre daha fazladır. Ayrıca bu gereksinim sadece sporculara özgüdür, yoksa spor kulüplerindeki diğer çalışanlar ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını haklı kılmaz.<sup>175</sup>

---

<sup>174</sup> Başterzi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 169-170.

<sup>175</sup> Başterzi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 170.

Her şeyden önce futbol oyunculuğu genellikle belirli bir yaş sınırına kadar ve 10-15 yıl gibi kısa bir süre içinde yapılabilir. Bu nedenle sporcular ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi açısından yaşları da nesnel sebebi oluşturmaktadır. Diğer taraftan, bilhassa futbol oyuncularının ve basketbol oyuncularının aktif bir şekilde profesyonel sporculuk yapabilecekleri söz konusu kısa olan bu dönemi mümkün olduğu kadar en iyi şekilde değerlendirmeleri konusundaki çıkarları tarafların uzun süreli iş ilişkisine girmelerine engel olur. Gerçekten profesyonel olarak spor yapanlar, iş güvencesi kurallarının uygulama alanı haricinde kaldıklarından bunlar ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılması profesyonel olarak spor yapanların da menfaatinde. Bunun dışında futbol, basketbol, voleybol vb. oyunların takım oyunları olması sebebiyle oyuncuların uyum halinde olmaları gerekir. Tersi durumda bu uyumsuzluk takım oyuncularının değiştirilmesine sebep olur.<sup>176</sup>

Spor branşlarına göre, oyuncular ile takımları arasında çalışma ilişkilerinin özel bir şekilde düzenlenmesi ve işlerinin niteliği gereği iş sözleşmelerinin süreye bağlanması, sporcular ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını haklı kılan nedenlerdir.<sup>177</sup>

### **3. Üst Düzey Yöneticilerle Yapılan İş Sözleşmeleri**

İşyerlerinde üst düzey yöneticilik pozisyonunda bulunan işçiler ile kurulan iş sözleşmelerinde taraflar arasındaki güven ilişkisi, diğer işçilere göre daha fazladır ve bu güven ilişkisiyle yönetici işçinin ve dolayısı ile işletmenin başarısı iş ilişkisinin sürdürülmesinde önemli ve belirleyici bir rol oynar. Üst düzey yöneticiler ile işveren arasındaki başarı ve güven esasına dayalı iş ilişkisinin belli dönemler halinde gözden geçirilmesinin gerekmesi sözü edilen iş ilişkinin belirli süreli iş sözleşmesiyle kurulması için objektif haklı sebep oluşturmaktadır. Bu tarz ilişkiler, deneme amaçlı yapılan iş sözleşmelerine benzemek ile beraber, buradaki denemenin yalnızca işçinin mesleki niteliklerinin ve kişiliğinin yapılacak işe uygunluğunun belirlenmesiyle

---

<sup>176</sup> Alpagut, s. 91.

<sup>177</sup> Başterzi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 171; Alpagut, s. 91.

sınırlı olmadığı noktasında ayrılmaktadır. Buradaki denemeyle daha çok işletmenin kârlılığı ve verimliliği için yöneticinin başarısının dönemsel olarak gözlemlenmesi amaçlanmaktadır.<sup>178</sup>

Yönetici işçiler diğer işçiler ile aynı hukuki statüye sahip olmakla birlikte işyerlerinde yaptıkları işlerin niteliği, bu kişileri fiilen işçiden çok işveren pozisyonuna taşımaktadır. Yöneticilerin işyerlerinde bizzat işletmenin faaliyetleri ve varlığı konusunda önemli olan kararlar vermek durumunda olmaları onların başarılarının bu kapsamda işletme ve işyerinin başarısıyla doğru orantılı olarak belirlendiği dikkate alındığında, yönetici işçiler ile işveren arasında belirli süreli iş sözleşmesi kurulması için objektif haklı sebebin olduğu anlaşılır. Uygulamada hem işletme için belirli bir öneme sahip kişilerin çalışmasını en azından bu süre için teminat altına almak, hem de bu sürede yöneticinin işletme yönetimindeki başarısını görebilmek için bu tür iş sözleşmeleri belirli süreli olarak yapılmaktadır.<sup>179</sup>

İşletmenin verimliliği ve faaliyetlerin istikrarı açısından yönetici işçilerin öneminin büyüklüğü, işçi ve işverenin menfaatleri de göz önünde bulundurulduğunda, bu tür sözleşmelerin belirli süreli iş sözleşmesi şeklinde kurulabilmesi için objektif haklı nedenin varlığının kabulünü gerektirir. Buradaki objektif haklı neden bir kereye mahsus belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için geçerlidir. Aksi takdirde, işçinin zincirleme sözleşmeler ile 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 veya 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

---

<sup>178</sup> Başterzi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 145.

<sup>179</sup> Alpagut, s. 83.

sorumluluğu taşımadıklarında işveren ile aralarındaki güven ilişkisi zedelenmiş olur. Böylece işverene bu duruma katlanmak zorunda kalmaması için iş ilişkisini kolayca sona erdirebilme imkânı sağlanır.<sup>180</sup>

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 kapsamaktadır.<sup>181</sup>

Türk İş Hukuku'nda belli seviyedeki yöneticilerin iş güvencesi sistemi haricinde kalmaları, söz konusu yöneticiler ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için objektif haklı sebep oluşturmaktadır. Ancak bu aradaki objektif haklı sebep yalnızca iş güvencesi kapsamı haricinde kalan üst düzey yöneticiler için geçerlidir, yoksa iş güvencesi hükümlerinden yararlanan yöneticiler ile 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 sebep 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 olmaktadır.

---

<sup>180</sup> Başterzi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 145.

<sup>181</sup> 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 yenilenmiş olursa olsun belirli süreli olarak kabulü sonucuna varmıştır. Yargıtay 9. HD'nin 11.04.2013 tarih, 2002/20581 esas ve karar sayılı kararı.

## **D. 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 sebeplerin başında işletmede ortaya çıkan geçici işçi gereksinimi gelmektedir. Bu nedenle sözü edilen gereksinime bağlı olarak ortaya çıkan işlere de geçici iş denilmektedir. Bir başka ifadeyle geçici olarak ortaya çıkan ve niteliği gereği olarak geçici bir süre için iş gücü gereksinimi gereken sebeplerden kaynaklanan işlere geçici iş denmektedir. Daha önceki bölümde belirli süreli iş sözleşmesinin objektif şartları arasında sayılan “belirli bir olgunun ortaya çıkması” da bunun bir ifadesidir. Bir başka deyişle geçici iş, işletmenin olağan iş akışının ve yoğunluğunun haricinde beklenilmeyen şekilde ve belli olmayan bir zamanda, ortaya çıkan iştir. Bu sebeple işletmede ortaya çıkan geçici iş nedeni ile işverenin işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapması, objektif haklı sebep bulunduğu için mümkündür.<sup>182</sup>

Geçici işler işletmede yürütülmekte olan asıl faaliyet kapsamında ya da ondan bağımsız bir şekilde ortaya çıkabilir. Uluslararası bir konferansın, fuarın, karnavalın, serginin, olimpiyat oyunlarının vb. sportif faaliyetlerin düzenlenmesi, işletmenin veya işyerinin belli bir geçici faaliyetin yürütülmesi amacıyla kurulması buna örnektir.<sup>183</sup>

Geçici iş sözleşmeleri doğrudan kanunda düzenlenmemiş olmasına rağmen uygulamada belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalışanlar “geçici işçi” olarak adlandırılmaktadır. Aynı şekilde Yargıtay bir kararında da “daimî işçi” deyimiyile belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışanları, “geçici işçi” deyimiyile de belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanları kastetmiştir. Uygulamada ve bazı Yargıtay kararlarında<sup>184</sup> belirtilen bu ayırım isabetli değildir. Çünkü böyle bir

---

<sup>182</sup> Meyer, s. 70.

<sup>183</sup> Başterzi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 153.

<sup>184</sup> Yargıtay 9. HD'nin 12.11.1996 tarih, 5436/6488 esas ve karar sayılı kararı.



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, normal iş akışına dayanmayan bir iş gücü gereksiniminin ortaya çıkması ve bu ihtiyacın sınırlı bir süre için belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiyle karşılanmasıdır.

Son olarak geçici işte çalışan işçiler de iş mevzuatından diğer işçiler gibi yararlanırlar ve ayrıca diğer işçilerden ayrımı haklı kılan bir sebep bulunmadıkça farklı işleme tabi tutulamazlar. Bunun yanı sıra, geçici bir ihtiyacı gidermek amacı ile yapılan sözleşmeler belirli süreli olabileceği gibi belirsiz süreli olarak da kurulabilir.

## **a. İşletmenin Faaliyet Konusuna Giren Geçici İşler**

### **aa. İşçinin Geçici Yokluğu**

İşyerinde geçici süre ile ek iş gücüne duyulan gereksinim işyerinin asıl işçisinin mesela iş kazası, hastalanması, askerlik ve annelik gibi sebeplerle belli bir süre ile işyerinde bulunmamasından kaynaklanıyor olabilir. Böyle bir durumda işyerinin asıl işçisinin olmadığı dönemin geçici olması yerine alınacak işçiyle bu süre ile sınırlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını haklı kılmaktadır. Bahsedilen sebeplerle işçiye yüklenemeyen bir geçici ifa imkansızlığı ortaya çıktığı zaman ve ayrıca dürüstlük kuralına göre işverenden katlanması beklenebilecek bir süre için haklı sebeple feshedilemeyeceği öngörüldüğünde iş sözleşmesi yasal olarak askıya alınmaktadır. İşveren bu askı süresi ile sınırlı olarak, bir başka deyişle geçici ifa imkansızlığı son buluncaya kadar belirli süreli iş sözleşmesi ile başka bir işçi istihdam edebilir. Benzer olarak, iş sözleşmesinin sözleşmesel olarak askıda kaldığı hallerde de işveren, geçici olarak işe gelmeyen işçinin yerine belirli süreli iş sözleşmesi ile işçi çalıştırabilir. İşverenin bu durumda yeni bir işçi istihdam etmesi veya işyerinde çalışmakta olan aynı



ehliyete sahip başka bir işçiyi çalıştırması işverenin yönetim hakkının bir gereğidir.<sup>185</sup>

Şayet işveren, belli bir işçiyi devamlı bir şekilde aynı işyerinde iş sözleşmesi askıya alınan işçilerin yerine belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırıyorsa, her bir durum tek başına belirli süreli iş sözleşmesi ile işçi istihdamı için objektif haklı sebep oluştursa bile, bu şekilde işverenin belirli süreli iş sözleşmesi ile işçi istihdamı dürüstlük kuralına aykırı olacaktır. Böylesi bir durumda aradaki sözleşmenin başından beri belirsiz süreli olduğunun kabul edilmesi gerekmektedir.

Yukarıda bahsedildiği gibi, geçici iş gücünün ortaya çıkmasında işverenin işçi istihdamı bireyseldir. Yoksa işveren, işçilerin kolektif iradelerinin ürünü olan grev durumunda, sözleşmeleri grev nedeniyle askıya alınan işçilerin yerine grev süresi boyunca 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 edebilir.<sup>186</sup>

Belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için objektif haklı sebep olarak kabul edilen işçiye bağlı durumlarda, iş sözleşmesinin, belli süreli olduğu işin amacından anlaşılabilceği gibi, sürelendirmenin bir takvim belirlenerek yapılması da gerekebilir. Mesela ücretli izin alan bir işçi ele alınırsa, bu işçinin izin süresi bellidir ya da askerlik hizmeti için askere giden işçi ele alınırsa, askere giden işçinin askerlik süresi bellidir. Ancak hastalanan işçi ele alınırsa, hastalanan işçinin hastalığının ne kadar sürede iyileşceği bilinemeyebilir ve bu durumda da bir takvim belirtilmesi gerekebilir.<sup>187</sup>

---

<sup>185</sup> Alpagut, s. 98.

<sup>186</sup> Başterzi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 155-156.

<sup>187</sup> Alpagut, s. 97.

## ab. İş Hacminde Geçici Artış

İşletmenin esas faaliyet alanı kapsamında işletmeye dair sebepler, ortaya çıkan geçici iş gücü gereksiniminin belirli süreli iş sözleşmesiyle işçi istihdamını objektif olarak haklı kılabilmesi için, işletmenin normal iş hacminin haricindeki bir üretimi gerektiren, alışıldık ve düzenli olmayan geçici bir durumun ortaya çıkması gerekir. Dolayısı ile işletmenin normal faaliyetine dair yani normal faaliyet sınırları dahilinde kalan işler kural olarak geçici iş kavramı altında değerlendirilemez. Burada önemli olan husus, işletmenin normal faaliyetinin başka bir ifade ile esas faaliyetinin sınırlarının tespit edilmesidir. Bu sebeple işverenlerin iş gücü maliyetlerini azaltmak amacı ile işletmelerinde çalışan işçi sayısını normal iş hacminin gerektirdiği sayının altına indirerek, daimi işlerde belirli süreli iş sözleşmesi ile işçi istihdam etmeleri ve bu işçileri geçici işçilermiş gibi aralıklarla değiştirip yenilemeleri, ne buradaki daimi işi geçici iş ne de iş sözleşmesini belirli süreli iş sözleşmesi yapar.<sup>188</sup>

Geçici iş gücüne duyulan ihtiyaç, işletmenin gerçekleştirdiği faaliyete dair olarak ortaya çıkabilir. Bu durumda söz konusu ihtiyaç, bir fazla çalışma gereği biçiminde ortaya çıkar ve acilen yetiştirilmesi gerekli olan siparişler, mevsim sonu satışları, özel üretimlere ilişkin siparişler bunlara örnek olarak gösterilebilir. Örneklerden de anlaşılacağı gibi, işletmenin faaliyeti sürekli fakat iş gücü gereksinimi sürelidir. Ayrıca, fazla çalışma gereğini, geçici iş olarak nitelendirip belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için objektif haklı sebep olarak kabul edersek, işyerindeki daimî işlerin belirli süreli işçilerle ifasını zorlaştırmış oluruz. Bu sebeple işyerinde görülmekte olan işin geçici bir süre ile artışı, bir başka ifade ile fazla çalışma gereksiniminin belirli iş sözleşmesiyle yapılmasında objektif haklı neden oluşturması için bazı kriterler kabul edilmelidir. Öte yandan iş yoğunluğundaki genel belirsizlikte geçici iş kavramı ile adlandırılmamalıdır. Çünkü işletme riski ya da girişimcinin riskine dahil olan konjonktür dalgalanmalar, sadece iş piyasasındaki belirsizlik nedeniyle iş gücü ihtiyacının öngörülememesi söz konusu olduğu için geçici iş kavramıyla ifade

<sup>188</sup> Başterzi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 159.

edilemez. Çünkü iş piyasasındaki normal konjonktür dalgalanmalar ve işin azalıp çoğalması her işletme açısından bir risk oluşturur. Dolayısıyla işverenin salt bu nedenlerle geçici iş gücü ihtiyacını, belirli süreli iş sözleşmesi ile işçi istihdam ederek karşılaması objektif haklı sebep olarak değerlendirilemez. Fakat, bu iş gücü gereksiniminin, işletmenin normal işleyişinin haricinde olması, diğer bir deyişle öngörülememesi ve düzenli olarak mevcut olmaması durumunda objektif haklı sebep oluşturabilir.<sup>189</sup>

Toplu iş sözleşmelerinde geçici işçi başlığı altında işyerinin tamiri, ayrılması, kısmi ya da genel inşaat işleri, yeni makine ve teçhizatın montajı, olağanüstü üretim vb. nedenlerle belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceğine dair hükümler getirilmiştir. Bu tür hükümlerin ortak özelliği, bu işlerin doğası gereği belli bir süreye ilişkin olmaları ve işletmenin normal faaliyetine dahil olmamalarıdır. Diğer bir deyişle geçici iş olmalarıdır. Burada önemli olan işin geçici nitelik taşıması ve tarafların hukuki ilişkiyi bu geçici işin gerçekleştirilmesine yönelik olarak kurmalarıdır. Fakat işçinin zincirleme sözleşmeler ile işyerinin normal faaliyetine dahil işleri ifası, geçici iş değildir veya başlangıçta geçici olarak ortaya çıkmış olmasına rağmen sonradan sürekli tekrarlanarak daimî nitelik kazanmıştır. Bu da o işçiyle belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için objektif haklı sebep oluşturmadığını gösterir.<sup>190</sup>

Sonuç olarak; belirli süreli iş sözleşmesiyle iş gücü 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 bir şekilde iş yapmadığı bir başka ülkeye mal ihracı yapması durumunda, ihracat sözleşmelerinin veya diğer belgelerinin tercüme edilmesi için ihracat süresi ile sınırlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi ile

---

<sup>189</sup> Başterzi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 160-161.

<sup>190</sup> Alpagut, s. 99-100.

tercüman istihdam edilmesi; başka şekilde inşaat faaliyetleri ile uğraşmayan bir işletmenin kendisine ait binaların tamirâtı için yürüttüğü inşaat faaliyetlerinde inşaat süresi ile sınırlı olarak işçi istihdam etmesi; bilgisayar sistemleri ile ilgili olmayan bir işletmenin, bir bilgisayar sisteminin işletmeye kurulması amacı ile belirli süreli iş sözleşmesi ile bilgisayar sistemleri konusunda uzmanları çalıştırmaları gibi, nadir olarak gerçekleştirilen, açıkça tanımlanan ve süreklilik niteliği olmayan işler, işletmenin esas faaliyet konusundan bağımsız olarak ortaya çıkan arızı işlerdir.<sup>191</sup>

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 geçilmiştir.<sup>192</sup>

## **2. Mevsim ve Kampanya İşleri**

Mevsim ve kampanya işleri de belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasında objektif sebep olarak değerlendirilmesi gerekli olan bir durumdur. Bir başka ifadeyle bu tarz işler işletmedeki işin yoğunluğu ve buna bağlı olarak iş gücü gereksiniminin sürekli şekilde artması hallerinden bir başkasını oluşturur.

Mevsim ve kampanya işlerine dair olarak yapılmış olan ilk düzenleme 3008 sayılı İş Kanunu'nun 25.01.1950 tarih ve 5518 sayılı kanunla değişik 2/B maddesi ile getirilmiştir. Aynı Kanun'un işçi temsilcilerinin seçimine dair 78/2 maddesinde de bu türden işyerleri ele alınmıştır. Eski 1475 sayılı İş Kanunu'ndaysa 50/V, 24/IV maddelerinde ve 57. madde gereğince çıkarılan yıllık ücretli izin yönetmeliğinin 9. maddesinde yer almakta idi. Yürürlükteki mevzuattaysa mevsim ve kampanya işlerine dair hükümler 02.01.1924 tarihli 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun'da bulunmaktadır. Mevsim ve kampanya işleri 4857 sayılı İş Kanunu'nda tanımlanmamış olmasına karşın

---

<sup>191</sup> Başterzi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 163.

<sup>192</sup> Başterzi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 164.

Yargıtay kararları ve öğretiyle şekillenmiştir. Öğretideki tanıma göre,<sup>193</sup> mevsimlik işler esas itibarı ile faaliyetin yılın belirli bir döneminde sürdürüldüğü veya tüm yıl süresince çalışmak ile beraber yılın belli dönemlerinde faaliyetin yaygınlaştığı işyerlerinde yapılan işlerdir. İşyerinde faaliyetin yılın belli bir dönemi ile sınırlı sürdürüldüğü durumlarda, bu yılın belli bir dönemi ile sınırlı işe alınan işçi mevsimlik işçi ve bu faaliyetin yılın belli bir dönemi ile sınırlı sürdürüldüğü işyeri de mevsimlik işyeridir. Ancak her mevsimlik işçinin, çalıştığı işyerinin mevsimlik işyeri olması kural değildir. Çünkü, işçinin çalıştığı işyeri mevsimlik işyeri olmasa da bu işyerinde çalışan işçi mevsimlik işçidir. Her ne kadar işyerinde faaliyetin artması farklı sebeplere bağlı olmasa da bunun yılın belli dönemlerinde periyodik olarak tekrarlanması mevsimlik işin karakteristik özelliğini oluşturur. Çeşitli sebep olarak, hava şartları, satış ve üretim olanakları sayılabilir. Öğretideki tanıma göre; kampanya işleri, yapılan işin özelliği gereği olarak yılda sadece birkaç ay çalışılan işyerinde yapılan işlerdir. Kampanya işlerin de hava şartları, satış ve üretim imkanları sebebiyle yılın belli bir döneminde ortaya çıkması mümkündür. Fakat aralarındaki fark yani kampanya ve mevsimlik işler arasındaki fark, kural olarak mevsimlik işlerin yapıldığı işyerlerinde tüm yıl süresince faaliyette bulunmak mümkünken, kampanya işlerinde bu dönem haricinde söz konusu işlerde faaliyet göstermek mümkün değildir. Kampanya işleri yoğunlukla 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 yapılıp bitirilmesi gerekli olan işlerdendir. Belirtmek gerekir ki kampanya işlerinde, işletmenin varlığının sürdürülmesi için idari faaliyetin yerine getirilmesi ya da gelecek kampanya dönemi için hazırlıkların yapılması gibi sebeplerle sürekli personel istihdamının bulunması esas itibarıyla faaliyetin ortaya çıktığı dönemlerde çalışan işçilerin kampanya işçisi ve görülen işin kampanya işi olmasını etkilemez. Kısacası işin mevsim ya da kampanya işi olup olmaması doğrudan görülen iş ve işyerinin niteliğiyle ilgilidir.<sup>194</sup>

---

<sup>193</sup> Ulucan, Devrim: “Belirli Süreli Hizmet Akdinin Sona Ermesi”, *Türk-İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları*, Rehbinden/Ekonomi, İstanbul, 1979, s. 71.

<sup>194</sup> Alpagut, s. 102-112.

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 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 gerçekleştiğinden burada düzenli bir iş gücü ihtiyacı vardır. Buradaki sözleşmenin belirli süreli ve geçerli olduğu kabul edilebilir.<sup>195</sup> Dolayısıyla geçici ihtiyacı gidermek için yapılan sözleşmelerde kural olarak iş gücü ihtiyacı ve artan iş yoğunluğu geçiciyken, mevsim ve kampanya işlerinde ise işin sona ermesi veya azalması geçicidir. Aynı zamanda mevsimlik iş sözleşmesi özünde çağrı üzerine çalışma tipindeki iş sözleşmesine benzemek ile beraber, mevsimlik iş sözleşmesinde işçinin çalışacağı dönemlerin belli olması bu iki sözleşme arasındaki en 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 bellidir.

Mevsim ve kampanya işlerinde belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesiyle işçi çalıştırılabilir. Eğer işçi belirsiz süreli iş sözleşmesi ile 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 başlangıcıyla her iki borç yeniden yürürlük kazanır. Dolayısıyla iş mevsimi ve kampanyası ile askı durumu ortadan kalkacağı için işbaşı yapmak isteyen işçiye iş verilmemesi o sözleşmenin feshi anlamına gelir. Mevsim ve kampanya işleri, nitelikleri gereği, belirli süreli iş sözleşmesi yapılması açısından objektif haklı sebep oluştururlar.<sup>196</sup>

Mevsim ve kampanya işi için yapılan sözleşmelerin birbirini izleyen mevsimlerde, kampanyalarda belirli süreli iş sözleşmelerinin tekrarlanması

---

<sup>195</sup> Süzek, s. 208-209.

<sup>196</sup> Sarper Süzek, Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, *Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi*, 2001, Kamu-İş Yayını, Ankara, 2003, s. 17.

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 göre,<sup>197</sup> mevsimlik işlerde çalışan işçiler aynı işyerinde gelecek mevsimlerde de zincirleme olarak aynı şartlarda çalıştırılmaya devam ettirilmişse, işverenin sözleşme yapma hakkını kötüye kullandığı iddia edilerek iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüştüğü kabul edilemez. Bu görüşe göre, bu işlerin niteliği iş sözleşmesinin belirli süreli yapılmasının ve yenilenmesinin objektif haklı sebebini oluşturur.

Diğer bir görüşe göreyse,<sup>198</sup> yapılan işin niteliğinin mevsimlik olmasının; sözleşmenin ilk defa yapılması aşamasında ve yenilenmesi aşamasında objektif haklı neden oluşturması gerekir. Bu görüşe göre, iş sözleşmesinin belirsiz süreliye dönüştüğü kabul edilir. Mesela; iki yıllığına kiralanmış olan bir tarlada hasat mevsiminde çalıştırılacak bir işçi ile iki yıllık belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği gibi, söz konusu işçi iki yıl süresince iki yıl yinelenen belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılabilir. Sözü edilen tarlanın/işyerinin kiracı işveren bakımından kira süresi ile 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.

Bir başka görüşe göre, mevsimlik çalışmaların yürütüldüğü bir işyerinde, mevsimi geldiği zaman faaliyetlerin artması geçici nitelik taşıyor, diğer bir ifadeyle düzenli aralıklar ile her yıl tekrarlanıyor ise bu, işyerinin normal çalışma düzenini oluşturur. Bu görüşe göre, yapılan işin niteliği belirtilen şekilde sürekli ise ve normal iş hacmine bağlı olarak mevsimlik işçi

---

<sup>197</sup> Münir Ekonomi, "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, s. 87.

<sup>198</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 232.



çalıştırılıyorsa işin mevsimlik olması iş sözleşmesinin belirli süreli yapılması için objektif haklı sebep oluşturmaz. Bu tür normal iş hacmine dahil işlerde belirli süreli iş sözleşmesi yapılması halinde iş sözleşmesinin başından itibaren belirsiz süreli olduğu kabul edilmelidir. Yine aynı görüşe göre, mevsimlik işlerin yapıldığı bir işyerinde iş gücü gereksiniminin artması geçici nitelik taşıyorsa, yani mevsim boyunca artan iş gücü 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 bitimiyle iş sözleşmesi sonlanmaz. Ayrıca mevsim haricinde kalan zamanlarda iş sözleşmesinin askıda olduğu kabul edilir.<sup>199</sup>

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu; *“işçi ile işveren arasında mevsimlik bir işte belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış ve izleyen yıllarda da zincirleme mevsimlik iş sözleşmeleriyle çalışılmışsa, iş sözleşmesi belirsiz süreli nitelik kazanacaktır”*<sup>200</sup> şeklinde içtihat oluşturmuş ve mevsimlik iş sözleşmesinin zincirleme olarak yapılması halinde kanundan kaynaklanan objektif nedeni dikkate almaksızın belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğunu kabul etmiştir.

Mevsimlik iş sözleşmesinin belirsiz süreli nitelik kazanması açısından önemli olan husus, işin sürekli olmasının, işçinin o işyerinin normal iş hacmi içerisinde istihdam edilmesinin yanında iş sözleşmesinin yenilenmekle işçi açısından da sürekli nitelik kazanmasıdır.<sup>201</sup> Bu bağlamda, tek bir sezon için yapılmış mevsimlik işçi sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir ve sürenin bitimiyle

---

<sup>199</sup> Yargıtay 9. HD'nin 14.06.2001 tarih, 7874/10211 esas ve karar sayılı kararı; Yargıtay 9. HD'nin 17.11.1991 tarih, 1992/4407 esas ve 1992/12561 karar sayılı kararı.

<sup>200</sup> Yargıtay HGK'nın 04.04.2018 tarih, 2018/206 esas ve 2018/710 karar sayılı kararı.

<sup>201</sup> 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. Başterzi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 167-168.



sona erer.<sup>202</sup>

Kanaatimizce; mevsimlik iş sözleşmelerinde, iş yeri geçici değil sürekli ve sadece dönemsel olarak daha yoğun iş temposuna sahip yerlerdir. Bu işyerleri sürekli olan işleri için yeterli işçi bulundurup periyodik, dönemsel yoğunluklarda geçici olarak belirli süreli iş sözleşmesiyle işçi almaktadırlar. Burada belirleyici unsur iş yoğunluğunun artış gösterdiği dönemlerin belli ve bilinebilir olmasıdır. Bu unsur olmasaydı, genel olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapabilmenin objektif koşullarından biri olan “belirli bir olgunun ortaya çıkması” durumu söz konusu olurdu. Bu halde işverenden olağan dönemde dahi mevsimsel yoğunluk döneminde yeterli olacak işçiyi sürekli çalıştırmalarını beklemek dürüstlük kuralına aykırı olacaktır. Bu nedenle mevsimlik işler için belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi, zincirleme olarak yapılması halinde ise Yargıtay tarafından da kabul edildiği üzere sözleşmenin dönem sonunda askıya alındığının kabul edilmelidir.

#### **E. Kanundan Kaynaklanan Belirli Süreli İş Sözleşmeleri**

Kimi durumlarda belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını zaruri kılan veya buna imkân tanıyan özel düzenlemeler söz konusudur. Bu noktada taraflara sözleşme türünü seçme konusunda bir serbestlik tanınmamıştır. Bu nedenle hakkın kötüye kullanılmasından da söz edilemeyeceği için sözleşmenin geçerliliği ayrıca bir objektif haklı sebebin bulunması koşuluna bağlı değildir. Nitekim, kanun koyucu özel kanunlarla belirlenen bu özel durumları belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecek objektif koşul saymıştır. Dolayısıyla bu ilişkilerde, belirli süreli iş sözleşmesi, birbirini izleyen birden çok iş sözleşmesinden oluşsa da, bunların objektif haklı sebebin yokluğu gerekçesi ile belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüştüğü ileri sürülemeyecektir.<sup>203</sup>

<sup>202</sup> Yargıtay HGK'nın 29.11.2018 tarih, 2016/1256 esas ve 2018/1802 karar sayılı kararı.

<sup>203</sup> İstanbul BAM 28. HD'nin 17.07.2019 tarih, 109/1522 esas ve karar sayılı kararı.

## 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 veya 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 yöneticisi 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 da, belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmeyeceği de bir gerçektir.<sup>204</sup> Yargıtay 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".<sup>205</sup>

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

Yürürlükten kalkan 625 sayılı kanunun 32. maddesinin 1. fıkrasına göre, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından uygun görülecek mazeretleri sebebiyle geçici bir süreyle okuldan ayrılmak zorunda kalan öğretmenlerin yerine istihdam edilecek öğretmenler ile bir yıldan kısa bir süre için iş sözleşmesi yapılabileceği hükme

<sup>204</sup> Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s. 49.

<sup>205</sup> Yargıtay 9. HD'nin 17.02.2000 tarih, 1999/18875 esas ve 2000/1758 karar sayılı kararı; Yargıtay 9. HD'nin 02.07.2002 tarih, 2972/11223 esas ve karar sayılı kararı. 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 kazanamaz. Ayrıntılı bilgi için bkz, Alpagut, s. 91-92.

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 düzenleme olmasaydı dahi, geçerli mazeretleri nedeniyle iş sözleşmesi yasal ya da sözleşmesel olarak askıya alınan öğretmenlerin yerine belirli süreli iş sözleşmesiyle öğretmen istihdam edilebilirdi.<sup>206</sup>

625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Hakkındaki Kanun, 14.02.2007’de yürürlüğe giren 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu’nun 14. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır. 5580 sayılı kanunun “özlük hakları ve sorumlulukları” başlıklı 9. maddesine göre, kurumlarda çalışan yönetici, öğretmen, usta ve uzman öğreticilerle kurucu ya da kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmesi, en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yönetmelik ile belirtilen esaslara göre yazılı olarak yapılır. Mazeretleri sebebiyle kurumdan ayrılan öğretmen ve öğrencilerin yerine alınacak olanlarla 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 kanunun 9. maddesine dayanılarak, kurumlarda çalışan yönetici öğretmen, usta ve uzman öğreticilerle kurucu ya da 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 (A.Ş.) müdürleriyle yapılan iş sözleşmeleridir. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’nun 362. maddesinde A.Ş. yönetim kurulu üyelerinin en çok üç yıl süre ile seçilecekleri öngörüldükten sonra aynı kanunun 334. maddesi müstesna tutulmuştur. 334. maddede de kamu tüzel kişilerinin yönetim kurulunda temsili

---

<sup>206</sup> Başterzi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 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 amacı ise asgari süreli iş sözleşmesi ile yerine getirilebilir.

düzenlenmiştir. Bu kapsamda, A.Ş. genel müdürleri ile şirket arasında, yönetim kurulunun görev süresi ile sınırlı olarak, belirli süreli iş sözleşmesi yapılması objektif haklı neden oluşturduğu için bunların birden fazla kez uzatılması yani yenilenmesi de hakkın kötüye kullanılmasını oluşturmayacaktır. Yargıtay da bir kararında,<sup>207</sup> “bir yıllık belirli süreli sözleşmelerle toplam üç yıl çalıştırılan A.Ş. genel müdürünün iş sözleşmesinin, A.Ş. genel müdürlerinin esas itibarıyla süresi belirsiz sözleşmelerle çalıştırılmasına müsait olmadığı gerekçesiyle belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüştürülemeyeceği taraflar arasında sözü edilen bu sözleşmelerin süresi belirli süreli sözleşmeler olarak kabulünün gerektiğini” belirtmiştir.

Belirtmek gerekir ki buradaki A.Ş. genel müdürleri ile yönetim kurulunun görev süresiyle sınırlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılması Türk Ticaret Kanunu bağlamında bir zorunluluktur. İş Hukuku bakımından sadece A.Ş. genel müdürleriyle belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını haklı kılar. Dolayısıyla anılan genel müdürlerle belirsiz süreli iş sözleşmesinin yapılabilmesi mümkündür. Nitekim A.Ş. ile genel müdür arasındaki belirsiz süreli iş sözleşmesi feshedilmediği sürece devam eder, fakat üç yıllık sürenin bitiminde yeniden bu göreve getirilmedikleri takdirde genel müdürlük görevi sona erer.<sup>208</sup>

Belirtilmesi gereken diğer bir husus, A.Ş.’de belirsiz süreli iş sözleşmesi ile 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. Bir diğer ifadeyle, bu durum sözleşmeyi belirli süreli hale getirmez. Şöyle ki, burada taraflar kendi iradeleri ile belirli süreli iş sözleşmesi kurana kadar sözleşme belirsiz süreli kalmayı sürdürür. 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

---

<sup>207</sup> Yargıtay 9. HD'nin 31.10.1989 tarih, 604/9302 esas ve karar sayılı kararı.

<sup>208</sup> Uzun, s. 45.

amacıyla getirilmiştir.<sup>209</sup>

### 3. Profesyonel Futbolcular ile Yapılan İş Sözleşmeleri

Belirli süreli iş sözleşmesinin kanundan kaynaklandığı üçüncü bir halde profesyonel futbolcular ile yapılan iş sözleşmeleridir.<sup>210</sup> Profesyonel futbolcuların yaptıkları işler bu mesleğin özellikleri nedeniyle farklılık gösterir. Daha önce profesyonel sporcularla yapılan iş sözleşmelerinden, mesleğin özellikleri nedeni ile yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri ana başlıklı bölümün alt başlığı altında değinilmiştir. Burada ise kısaca yasal olan nedeninden bahsedilecektir. Yürürlükten kalkan Profesyonel Futbol Talimatına göre, profesyonel futbolcular ile yapılacak iş sözleşmelerinin belirli süreli olması öngörülmüştü. Daha sonra futbolcular ile kulüpleri arasındaki çalışma ilişkileri 17.06.1992 tarih 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, sözleşmenin bu transfer döneminin başında sona ermiş sayılacağı da hükme bağlanmıştır. Yukarıda belirtildiği gibi bu yasal düzenleme olmasaydı dahi, yapılan mesleğin özelliği profesyonel futbolcular ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasında objektif haklı sebep oluştururdu.<sup>211</sup>

---

<sup>209</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 204.

<sup>210</sup> Kanundan kaynaklanan belirli süreli iş sözleşmelerinin diğer bir türü olan "kamu kurum ve kuruluşlarında Maliye Bakanlığı vizesine tabi çalışma" türü için bkz, Başterzi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 175-178.

<sup>211</sup> Alpagut, s. 91-92.

#### 4. Yabancı İşçiler ile Yapılan İş Sözleşmeleri

27.02.2003 tarihli ve 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanunla, yabancıların Türkiye’de nasıl ve hangi koşullarda çalışabilecekleri genel olarak düzenlenmişti, fakat 28.07.2016 tarihinde 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu ile yeni bir yasal düzenleme getirilmiştir. Türkiye’nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı sözleşmelere aykırı olmamak koşuluyla getirilen düzenlemede yabancıların çalışma izni olmaksızın Türkiye’de çalıştırılmaları yasaktır. Adı geçen kanunun 10. maddesindeki hallerde çalışma izni alınması mümkündür. Buna göre ilk başvuruda 1 yıl çalışma izni verilebilir, ilk uzatma başvurusunda haklı sebep var ise 2 yıl, ikinci uzatma talebinde ise haklı neden var ise en çok 3 yıla kadar çalışma izni uzatılabilir. Anlaşılacağı üzere, bu yasa hükmü verilen çalışma izni süresiyle sınırlı olmak üzere, yabancılar ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için objektif haklı sebep oluşturmaktadır.

Diğer yandan, yabancı uyruklu öğretim elemanlarıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına olanak tanıyan düzenlemeyle, 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanunu’nun (YÖPK) 16. maddesine dayalı olarak, Bakanlar Kurulu tarafından alınan, Yüksek Öğretim Kurumlarında Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanı Çalıştırılması Esaslarına dair 1993 tarihli kararda yer almaktadır. Yabancı uyruklu öğretim elemanlarının sözleşmeli olarak çalıştırılabilmesi için önce alacakları ücretin Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) tarafından belirleneceği, İçişleri Bakanlığı’nın olumlu görüşünün alınmasının ardından ilgili üniversite rektörü tarafından sözleşmenin imzalanacağı ve sözleşmenin vize için Maliye Bakanlığı’na gösterileceği kararda belirtilmiştir. Yüksek Öğretim Kurulu’nun olumlu görüşü üzerine ilgili üniversite rektörlüğü tarafından sözleşme yapılarak ve Maliye Bakanlığı’na bilgi verilerek sözleşmenin aynı koşullarda uzatılması mümkündür. Son olarak bu tür sözleşmenin süresi iki yıla sınırlı olup, Maliye Bakanlığı’nın olumlu görüşü alınarak her seferinde iki yıl olmak üzere uzatılabilirler.<sup>212</sup>

---

<sup>212</sup> Başterzi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 178-179.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ VE HUKUKİ SONUÇLARI

#### I. SÜRENİN/İŞİN BİTMESİ İLE SONA ERME

##### A. Sürenin/İşin Bitmesi ile Sona Erme ve Sonuçları

Belirli süreli iş sözleşmesinin karakteristik özelliği; belirlenmiş olan sürenin bitimine kadar tarafları bağlayan bir iş ilişkisinin varlığı ve sürenin sonunda ya da işin bitmesi ile beraber sözleşmesinin feshedilmesine gerek kalmadan kendiliğinden sona ermesidir. Dolayısı ile taraflardan her biri haklı bir nedenin ortaya çıkması haricinde bu sürenin bitiminden evvel sözleşmeyi bozamazlar. Aksi durumda, yani sürenin bitmesinden önce haksız yere sözleşmenin bozulması durumunda, bozan taraf diğerinin zararını tazminle sorumludur. Bu nedenle işçi fesih tarihiyle sözleşmenin biteceği tarih arasındaki süreye dair ücret ve ek ödemelerin ödenmesini isteyebilir. Başka bir ifade ile belirli süreli iş sözleşmesinde sözleşmenin biteceği tarihten önce durumun karşı tarafa bildirilmesi veya bildirim süresi için ücret ödenmesi söz konusu değildir.

4857 sayılı kanun belirli süreli iş sözleşmesi ile ilgili esasları belirlemiş olmasına rağmen, bunların nasıl sona ereceğine dair bir düzenleme getirmemiştir. Belirli süreli iş sözleşmesinin sona erme esaslarını düzenleyen Türk Borçlar Kanunu'nun 430. maddesidir. "Belirli süreli sözleşmede" başlıklı bu maddeye göre; belirli süreli hizmet sözleşmesi, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın, sürenin bitiminde kendiliğinden sona ermektedir. TBK 430/1 fıkrasının mefhumu mühalifinden aksi kararlaştırıldığında sürenin dolmasından önce fesih yoluyla sözleşmenin her zaman sona erdirilebileceği sonucu çıkarılamaz. 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 gerekir.<sup>213</sup>

Belirli süreli iş sözleşmesi kendiliğinden sona erdiğinden feshe bağlanan sonuçlar burada gündeme gelmeyecektir. Mesela ihbar tazminatı, burada söz konusu olmayacaktır. Başka bir konuda kıdem tazminatı konusudur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesine göre, kıdem tazminatına dair hali hazırda yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi kıdem tazminatına hak kazanma şartlarını sıralarken, iş sözleşmesinin belli bazı hallerde sona ermesi şartını da aramaktadır. Dolayısı ile iş sözleşmesinin işin/süresinin bitmesi ile kendiliğinden sona ermesi durumu, kıdem tazminatına hak kazandıran bir sebep olarak düzenlenmediği için sözleşmenin bu şekilde sona ermesi durumunda işçi kıdem tazminatına da hak kazanamayacaktır.<sup>214</sup>

## **B. Sözleşmenin Yenilenmesi**

Sözleşmenin yenilenmesine dair İş Kanunu'nda bir düzenleme bulunmamasına karşın TBK'nın 430. maddesinin ikinci fıkrasında “belirli süreli sözleşme, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür” hükmüne yer verilerek, belirli süreli iş sözleşmelerinin sürenin bitmesinin ardından yenilenmesi düzenlenmiştir. 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 Kanunu'nun yeni düzenlemesi karşısında da uygulama alanı bulacaktır. Belirtmek gerekir ki, yedek hukuk kuralı olan bu hükmün aksinin taraflarca kararlaştırılması mümkündür. TBK 430. maddesinin 4. fıkrasında “sözleşmenin

<sup>213</sup> Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s. 55-57.

<sup>214</sup> Güler, s. 60; Bir görüşe göre, 4857 sayılı İş Kanunu'nun aksi bir kural içermemesinden dolayı süre bitimiyle sona ermede de kıdem tazminatı ödeneceğinin kararlaştırılması mümkündür. Akyığıt, İş Hukuku, s. 469.



fesih bildirimiyse sona ereceği kararlaştırılmış ve iki taraf da fesih bildiriminde bulunmamışsa, sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşür” hükmü gereği, belirli süreli iş sözleşmesinin süresi dolan belirli süreli iş sözleşmesi ile aynı koşullarda belirsiz süreli olarak yenilenmiş sayılacaktır. 818 sayılı BK döneminde 339. maddede bu durum farklı düzenlenmişti, tarafların sürenin bitiminde susması halinde sözleşmenin aynı süreliğine yenilendiği ve nihayet bir yıl yenilenmiş olacağı kabul edilmişti. Bu kanun döneminde bu husus öğretide sıkça tartışılmış ve ortaya farklı görüşler atılmıştı. Belirli süreli süresi dolan sözleşmenin süresi bir yıldan fazla ise, örneğin üç yıllık bir sözleşme ise, sürenin bitiminde tarafların susması halinde yeni sözleşme bir yıllık bir belirli süreli iş sözleşmesi niteliğine sahip olacaktır şeklinde anlaşılması gerektiği kabul edilmiştir. 818 sayılı BK uygulamasında; 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 yerindedir. 6098 sayılı kanunun 430. maddesi uygulamada birliği sağlayacak ve yoruma gerek kalmayacak şekilde sözleşmenin yenilenmesi durumunu düzenlemiştir.

TBK'nın 133. maddesine göre, “yeni bir borçla mevcut bir borcun sona erdirilmesi, ancak tarafların bu yöndeki açık iradeleriyle olur”. Bu hükümle kanun koyucu aslında yenilemeyi borcun sona erme hali olarak düzenlemiştir ve yenileme için tarafların açık iradesini aramış ise de daha özel düzenleme olan TBK 430. maddesinde 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 “zımn” irade uyuşmasıyla aynı koşullarda yeni bir sözleşme oluşturmuşlardır. Burada her ne kadar teknik anlamda bir “yenileme” söz konusu olmasa da önceki sözleşmeyle aynı şartlarda yeni bir sözleşme söz konusudur ve kanun bu sözleşmenin süresini ayrıca belirlemiştir.

Öğretide sözleşmenin yenilenmesiyle sözleşme süresinin uzatılmasının birbirine karıştırılmaması gerektiği belirtilmiştir. 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 veya 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 veya yüksek nitelik 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 edilmektedir.<sup>215</sup>

TBK'nın 430. maddesinin 1. fıkrasında "...aksi kararlaştırılmadıkça fesih bildiriminde bulunmaksızın sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer" düzenlemesinden anlaşılacağı üzere belirli süreli bir sözleşmenin sona ermesini taraflar fesih bildirimine bağlayabilirler. Fakat sözleşmenin sona ermesi fesih bildirimine bağlanmakla beraber, iki taraftan hiçbiri bildirimde bulunmazsa

---

<sup>215</sup> Ekonomi, Kavram, Süre, Yenileme, s. 29.

sözleşme sürenin geçmesiyle sona ermiş olmaz. TBK 430/4 fıkrasında belirtildiği üzere yenilenmiş sayılır. Kanun hükmünde kullanılan “fesih bildirim” terimi, bilinen hukuki ve teknik anlamı dışında kullanılmıştır. Bir görüşe göre belirli bir süre için akdedilmekle birlikte, sona ermesi fesih bildirimine bağlanan bir sözleşme hukuken baştan itibaren belirsiz süreli bir sözleşme mahiyetindedir. Kanaatimizce buradaki “fesih” ibaresinin sözleşmenin süresinin bitmesi ile sona ermesi şeklinde anlaşılması gerekmektedir. Eski kanun döneminde aynı yönde hüküm içeren madde metninde sözleşmenin yenilenmiş sayılacağı belirtilmiş, fakat ne kadar süre ile yenilenmiş olacağına dair herhangi bir düzenleme getirilmemiş iken bu husus öğretilerde tartışmalı idi. Buna göre; yeni sözleşmenin aynı süreyle yapıldığını kabul edenler çoğunlukta idi. Ayrıca, “belirli süreli iş sözleşmesinde, sürenin tespiti ile objektif nedenlerin varlığı farklıdır. Kanunda belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılabilmesi için objektif neden bulunması zorunluluğunun öngörülmüş 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 gerekir” şeklinde yorum yapılmaktaydı. 6098 sayılı kanunla getirilen düzenleme ile tartışmalara mahal bırakmayacak şekilde sözleşmenin belirsiz hale dönüşeceği düzenlenmiştir.

Önemli olan bir nokta da, böyle bir ihbar süresinin kararlaştırıldığı belirli süreli iş sözleşmelerinde ihbar süresine uyulmamasının yaptırımının ihbar tazminatı olmamasıdır. Zira bu ihbar sürelerine aykırılık, sadece sözleşmenin “yenilenmesi” neticesini doğurmaktadır ve ihbar tazminatı gündeme gelmez.<sup>216</sup>

---

<sup>216</sup> Ekonomi, Kavram, Süre ve Yenileme, s. 29.

## II. SÜRENİN/İŞİN BİTMESİNDEN ÖNCE SONA ERMESİ

### A. Anlaşma ile Sona Erme

Sözleşme özgürlüğü, tarafların anlaşma yoluyla var olan sözleşmeyi istedikleri zaman sonlandırabilmelerini de içermektedir. Böylece sözleşmenin tarafları, iş sözleşmesini sonlandırma konusunda anlaşmak sureti ile iş sözleşmesinin karşılıklı olarak sona erdirme sözleşmesi adıyla yeni bir sözleşme oluşturmuş olur. Sonlandırılan iş sözleşmesinin belirli süreli ya da belirsiz süreli olmasının bir önemi bulunmamaktadır. Belirli süreli iş sözleşmelerinde de taraflar, anlaşmaları sureti ile sözleşmenin süresi bitmeden sözleşmeyi nihayetlendirebilirler. Sözleşmenin taraflarının bu anlaşmadaki iradelerinin uyuşması açık ya da örtülü olabilir. Sözleşmenin tarafları sözleşmenin karşılıklı anlaşarak sonlandırılmasına karar verdiklerinde, sözleşmenin sona erme zamanını ileri bir tarih olarak da belirleyebilirler. Bu durumda sözleşme belirlenmiş olan ileri bir tarihte son bulur.<sup>217</sup>

Tarafların anlaşarak iş sözleşmesini sonlandırmaları fesih anlamına gelmez ve fesih ile sona ermenin hukuki sonuçları gerçekleşmez. Bu sonuçlardan en önemlisi kıdem tazminatı konusudur. 1475 sayılı kıdem tazminatını düzenleyen İş Kanunu'nun 14. maddesi iş sözleşmesinin sınırlı ve belirtilen şekilde sonlanması haricindeki bir sona erme şeklinin kıdem tazminatı hakkı kazandırmayacağını belirtmektedir. Bu sebeple tarafların anlaşarak iş sözleşmesini sonlandırmaları 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde sayılan hallerin içerisinde sayılmadığından, bu durumda işçinin lehine kıdem tazminatına hükmedilemeyecektir.<sup>218</sup>

Taraflar belirli süreli iş sözleşmesinin süresini kısaltabilirler. Fakat burada anlaşarak sona erme değil, sözleşmenin değiştirilmesi söz konusudur. Yani burada değişiklik sözleşmesi vardır. Bu nedenle sürenin kısaltılması sebebiyle

<sup>217</sup> Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, s. 85; Alpagut, s. 158.

<sup>218</sup> Güler, s. 64.

normal bitiş zamanından önce sona eren sözleşme, anlaşma sebebiyle değil, sürenin sona ermesi nedeni ile sona ermiş olacaktır. Nitekim sözleşme sürenin bitmesi sebebiyle sona erdiğinden, buna dair hükümlere tabi olacaktır.<sup>219</sup>

## **B. Ölüm Nedeniyle Sona Erme**

### **1. İşçinin Ölümü**

İş sözleşmesi, sürekli edim ilişkisi kuran ve işçinin kişiliği ile bağlantılı olan bir sözleşme olduğundan işçinin ölümüyle de hiçbir hukuki işleme ihtiyaç kalmadan kendiliğinden sonlanır. TBK'nın 440. maddesi gereğince, işçinin ölümüyle iş sözleşmesi biter. Bu kural hem yasadan kaynaklanır hem de işçi için mutlaklıdır. Bu sebeple iş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli olmasının bir önemi bulunmamaktadır.

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 düzenlenmiştir.

TBK 440. maddesi ile ; "...işveren, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak bir aylık; hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse, iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür" hükmü getirilmiş ve işçinin ölümü ile iş ilişkisi sona erse dahi işveren tarafından bir miktar ödeme yapılması yükümlülüğü getirilmiştir, bu ödeme işçilik alacaklarından bağımsız bir ödemedir ve başka bir koşula bağlanmamıştır.

---

<sup>219</sup> Güler, s. 64.

## 2. İşverenin Ölümü

TBK 441. maddesinde düzenlendiği üzere; işverenin ölümü, kural olarak iş sözleşmesini sona erdirmemektedir. Zira iş sözleşmeleri genel olarak işverenin kişiliği dikkate alınmadan yapıldığı için işveren açısından mal varlığı bir özellik taşımaktadır. Dolayısı ile sözleşmeden doğan haklar ve borçlar işverenin mirasçılara kalır. Ancak, çok istisna bir durum da olsa, iş sözleşmesi işverenin kişiliği dikkate alınarak yapılmış ise bu durumda, işverenin ölümüyle iş sözleşmesi sonlanır. Yukarıdaki sona erme hallerinde olduğu gibi burada da iş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli olmasının bir önemi bulunmamaktadır. Önemle belirtilmesi gerekir ki, eğer ortada belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce sona erme hali mevcutsa, bu takdirde işçi zarara uğrayacaktır ve zarara uğrayacak işçi hakkaniyete uygun bir tazminat talep edebilecektir. Bu tazminatın miktarı, bakiye süre için işçinin alacağı ücret miktarını geçemez.<sup>220</sup>

## C. İşverenin Feshi

### 1. İşverenin Haklı Nedenle Feshi

Fesih, taraflardan birinin sözleşmeyi sona erdirmeye yönelik irade göstermesi ve iradeyi açıklamasıdır. Ancak burada sözleşme geleceğe dönük olarak ortadan kalmış olur. Bunun dışında fesih, yenilik doğurucu bir hak niteliğindedir. Fesih beyanının karşı tarafa ulaşması gerektiği halde, ayrıca karşı tarafın bunu kabul etmesine ihtiyaç bulunmamaktadır. Türk hukuk sisteminde taraflara tanınmış olan fesih yetkisi, kullanma koşulları ve sonuçları açısından feshi ihbar ve haklı sebeple fesih olarak düzenlenmiş bulunmaktadır. Her iki durumda da sözleşmeyi sonlandıran tarafın irade beyanı olmasına rağmen, feshi ihbarda kişilik haklarının korunması gereği, belirsiz süreli bir sözleşme ile sınırsız bir süreye bağlı kalmanın önüne geçilmesi, haklı sebeple fesihteyse sözleşme belirli süreli ya da belirsiz süreli olsun dürüstlük kuralına göre sözleşmeye devamı kendisinden beklenemeyecek olan tarafa bu borç ilişkisinden kurtulabilme olanağının sağlanması söz konusudur. Dolayısı ile

<sup>220</sup> Alpagut, s. 159; Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, s. 86.

haklı sebeple fesihte sözleşmenin belirli süreli ya da belirsiz süreli olmasının bir önemi yoktur.<sup>221</sup>

Fesih bildiriminde bulunma hakkı, kural olarak hem işverene hem de işçiye tanınmıştır. İş Kanunu'nda 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 öngörülen yazılı şartın ispat şartı olduğu gerekçesiyle fesih bildirimini sözlü de yapılabilir. Fakat uyumsuzluk halinde, sözleşmeyi feshettiğini iddia eden taraf bunu ispat etmekle yükümlüdür.<sup>222</sup>

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 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 erdirecektir.<sup>223</sup>

İşverenin haklı sebeple belirli süreli iş sözleşmesini feshedebilmesi için öncelikle, işveren açısından haklı nedenlerin ortaya çıkması gerekir. İş sözleşmesinin haklı sebeple feshi için, İş Kanunu'nda, haklı nedenler işçi ve işveren açısından ayrı ayrı düzenlenmiş bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinde bu nedenler, "sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı sebepler, gözaltına alma ve tutukluluk" başlıkları altında toplanmıştır. İş sözleşmesini fesih hakkı veren haklı sebepler, İş Kanunu'nda sayılanlarla sınırlı değildir. Örneğin; TİSGLK.

---

<sup>221</sup> Alpagut, s. 159; Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, s. 86.

<sup>222</sup> Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, s. 87.

<sup>223</sup> Ulucan, s. 111.



(Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu) m. 45'e göre işçinin kanunsuz bir şekilde greve katılması, işveren bakımından iş sözleşmesinin haklı nedenle feshini gerektiren bir durumdur. Ayrıca hem işçi hem de işveren bakımından İş Kanunu'nda sayılan ve iş sözleşmesinin feshini haklı kılan ahlak ve iyiniyet kurallarıyla uyuşmayan durumlar örnek olarak belirtilmiş bulunmaktadır. Dolayısıyla kanunda belirtilmemiş bir olayın haklı sebep olarak kabul edilebilmesi için bu olayın sonucu olarak sözleşmeye devamın objektif iyiniyet kuralları gereğince beklenemez olması gerekir.<sup>224</sup>

İş Kanunu 26. maddesinde “ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerde dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz...” ifadeleriyle, haklı neden ve ihbar süreleri açıklanmıştır. TBK 435. maddesinde ise; “taflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhal feshedebilir” şeklinde düzenlenmiştir. İş Kanunu'nda ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık fesih için haklı sebep sayılmış iken TBK'da sadece “haklı neden” tabiriyle yetinilmiştir. Yine TBK 435. maddesinde haklı nedenle fesih bildiri için herhangi bir süre öngörülmemiş iken İş Kanunu 26. maddesinde altı gün ve bir yıllık süreler öngörülmüştür. Buna göre, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan durumlara dayanarak iş sözleşmesini feshetmek isteyen taraf, haklı neden oluşturan olay ya da davranışı öğrendiği tarihten sonra 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 aranmayacaktır. Bu süreler, hak düşürücü süreler olduğu için, bu sürelerin uzatılması veya kısaltılması mümkün değildir.<sup>225</sup>

---

<sup>224</sup> Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, s. 100-101.

<sup>225</sup> Tankut, Centel, "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yenilenmesi, (Karar İncelemesi)", *Tekstil İşveren Dergisi*, S.284, Ağustos 2003, s. 36.



## 2. İşverenin Haksız Feshi

### a. Genel Olarak

Belirli süreli iş sözleşmesinin, işverence sürenin bitiminden önce haklı sebebe dayanmaksızın yaptığı fesih beyanının hukuki niteliği, Türk İş Hukuku öğretisinde tartışmalı bir konudur. Ancak söz konusu bu tartışma üç ana görüş üzerindedir. Bunlardan birincisine göre, işveren tarafından yapılan bu fesih beyanı esasında işverenin alacaklı temerrüdüne düşmesi anlamına gelmektedir. Bir başka görüşe göre işveren bulunduğu bu beyan ile beraber, kusurlu bir imkânsızlık yaratmaktadır. Sonuncu görüşe göreyse, işverenin fesih beyanı iş sözleşmesini fesih niteliğine sahiptir ve iş sözleşmesini sonlandırır.

Yapılan bu beyanın hukuki niteliğini alacaklı temerrüdü olarak niteleyen görüşe göre; haklı sebep 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. Zira belirli süreli iş sözleşmelerinde haklı sebeple fesih dışında bir fesih imkânı 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 bu borcundan kaynaklanan rekabetten kaçınma yükümlülüğü devam edecektir. Bu görüşe göre, sözleşme kararlaştırılan sürenin bitiminde kendiliğinden sona ereceğinden işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır. Bu görüşe göre, en önemli sonuçta, sözleşmeyi sürdürdüğünden, işçi, geri kalan ve işverenin çalıştırmadığı süreye ilişkin ücretini Türk Borçlar Kanunu'nun 408. maddesine göre tazminat adı

altında değil, ücret adı altında talep edebilecektir.<sup>226</sup>

Kusurlu imkânsızlık görüşünde olan yazarlara göre ise, iş sözleşmesinde işverenin iş verme borcu vardır. Dolayısıyla sürenin bitmesinden önce belirli süreli iş sözleşmesini fesheden taraf kendi ediminde imkânsızlık yaratmış olur. Bu görüşe göre, iş sözleşmesinden doğan işçi için iş görme, işveren için iş verme borçlarının cebri icra yolu ile aynen yerine getirilmesi mümkün değildir. Nitekim bu durumda alacaklının ifayı icra yolu ile elde etmesi mümkün olmayan hallerde ifa imkansızlığının kabul edilmesi gerekir. Aynı nedenle edimini yerine getirmeyen borçlunun ediminin icra vasıtası ile elde edilmesine imkân yoktur. Sonuç olarak, işverenin haklı bir sebep olmaksızın iş sözleşmesini feshi kusurlu imkânsızlık oluşturur ve sözleşme kendiliğinden sona erse de işveren işçinin bu nedenle uğradığı zararı tazmin etmek zorundadır.<sup>227</sup>

İşveren tarafından yapılan feshi geçerli kabul eden diğer bir görüşe göreyse,<sup>228</sup> belirli süreli iş sözleşmesi işveren tarafından haklı sebep olmadan süresinin sona ermesinden önce feshedilir ise iş ilişkisi sona erer ve işçi Türk Borçlar Kanunu'nun 408. maddesi uyarınca tazminat isteme hakkı kazanır. Bu görüşü savunan GÜLER'e göre, belirli süreli iş sözleşmesinin bu yolla feshine ilişkin bir boşluk vardır. Bu görüşe göre, belirsiz süreli iş sözleşmesinin bildirimli feshinin düzenlenmesi, belirli süreli iş sözleşmesinde haklı sebep dışında feshin yasaklanması olarak yorumlanmamalıdır.<sup>229</sup> NARMANLIOĞLU'na göre 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

---

<sup>226</sup> Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, s. 60-62; Narmanlıoğlu, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 395; Alpagut, s. 183-184.

<sup>227</sup> Gülsevil Alpagut, "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinden Önce Feshi ve İfa İmkansızlığı, (Karar İncelemesi)", *Legal Yayınevi*, S.6, 2005, s. 656-657.

<sup>228</sup> Narmanlıoğlu, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 410-411.

<sup>229</sup> Güler, s. 71.

Hukuku ile bağdaşmamaktadır.<sup>230</sup>

Yargıtay konuyla ilgili olarak, ortada haklı bir sebep bulunmamasına rağmen, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce işverence 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 Türk Borçlar Kanunu 408. maddesine dayandırmakta ise de bu madde çerçevesinde işçinin işverenden talep edebileceği meblağı bazen “ücret” bazen de “tazminat” olarak nitelendirmektedir.<sup>231</sup> Buradaki meblağın ücret olarak nitelendirilmesi ortada devam eden bir iş sözleşmesinin kabul edildiğini, tazminat olarak nitelendirilmesi ise sözleşmenin fesihle sona erdirildiğini gösterir. Yargıtay ister ücret ister tazminat olarak nitelendirilse de, sonuçta konuyla ilgili olarak Türk Borçlar Kanunu’nun 408. maddesinin uygulanacağını belirtmektedir.<sup>232</sup>

Kanımızca, TBK’nın 408. maddesinde yer alan “işveren iş görme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup...” hükmündeki “ücret” ibaresinden de anlaşılacağı gibi burada iş sözleşmesi ortadan kalkmamaktadır. Bu nedenle haklı sebep olmaksızın belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce sona erdirilmesine dair 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 öğretideki alacaklının temerrüdü görüşüne katılıyoruz.

---

<sup>230</sup> Narmanlıoğlu, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 403-404.

<sup>231</sup> Yargıtay 9. HD'nin 15.11.1999 tarih, 14565/17470 esas ve karar sayılı kararı.

<sup>232</sup> Yargıtay HGK'nin 06.12.2018 tarih, 2015/3673 esas ve 2018/1851 karar sayılı kararı.

## **b. Sonuçları**

### **ba. İhbar Tazminatı**

Belirli süreli iş sözleşmesi, sözleşmenin kuruluşu sırasında taraflarca öngörölmüş olan sürenin dolmasıyla, ayrıca herhangi bir hukuki işleme ihtiyaç kalmadan kendiliğinden sona erdiğinden feshe dair hükümler uygulanmayacaktır. Bu sebeple belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesinde ihbar öneleri ve buna uyulmamasının yaptırımını olarak ihbar tazminatı söz konusu olmaz. Çünkü İş Kanunu'nun 17. maddesinin 4. fıkrası gereğince, ihbar tazminatının belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinde, bildirim şartına uyulmaksızın sözleşmenin sona erdirilmesi durumunda söz konusu olacaktır. Sonuç olarak belirli süreli iş sözleşmesinin haklı sebep bulunmaksızın işveren tarafından feshi halinde, işçi ihbar tazminatına hak kazanamayacaktır. Nitekim Yargıtay da belirli süreli iş sözleşmesinin haklı sebep bulunmaksızın feshi durumunda, ihbar tazminatının gerekmediğini kabul etmektedir.<sup>233</sup>

Belirli süreli iş sözleşmesinin haklı sebep olmadan feshinde ihbar tazminatının talep edilemeyeceği gibi buna bağılı olarak fesih hakkının kötüye kullanılmasının yaptırımını olarak kötü niyet tazminatı da talep edilemeyecektir. İş Kanunu'nun 17. maddesi 6. fıkrası gereğince, iş güvencesi hükümlerinden faydalanamayan işçilerin, iş sözleşmesi kötü niyetli olarak feshedildiği takdirde bildirim sürelerinin üç katı tutarında kötü niyet tazminatına hak kazanabilecektir. Hükümden de anlaşılacağı gibi, kötü niyet tazminatının hesabında bildirim süreleri ölçüt alınmıştır. Dolayısıyla belirli süreli iş sözleşmesinde bildirim, süreleri olmadığından belirli süreli iş sözleşmesinin haksız nedenle feshi durumunda da kötü niyet tazminatının uygulanması mümkün değildir.<sup>234</sup>

---

<sup>233</sup> Yargıtay 9. HD'nin 13.02.2002 tarih, 2001/17364 esas ve 2002/2697 karar sayılı kararı.

<sup>234</sup> Güler, s. 73.

## bb. Kıdem Tazminatı

Belirli süreli iş sözleşmesinin işverence haksız sebebe dayandırılarak feshi durumunda, işçinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmayacağı, bunun hukuki niteliğine göre değişir. 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 kazanamayacaktır.<sup>235</sup>

İşverenin haklı sebep olmadan işçiyi işten uzak tutmasını, işverenin sonradan kusurlu imkansızlığı olarak nitelendiren görüşe göreyse, belirli süreli iş sözleşmesi herhangi bir fesih ile sona erdiğinden işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır.

İşverenin davranışını fesih olarak kabul eden görüşe göreyse, kıdem tazminatına hak kazanılarak sona erme durumlarının belirlendiği 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi işverenin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller vb. sebeplerle haklı sebeple fesih dışında kalan tüm fesihlerin, işçiye kıdem tazminatı hakkı kazandıracığı düzenlenmiştir. Bu nedenle bu durumlardan biri ile iş sözleşmesi sona erer ise işçi bu durumda kıdem tazminatı hakkı kazanacaktır.<sup>236</sup>

Kıdem tazminatı iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda söz konusu ise de iş sözleşmesinin sona erdiği bütün hallerde talep edilemez. Kıdem tazminatı talep hakkının doğması yönünden iş sözleşmesinin herhangi bir şekilde değil, kanunda sayılan sınırlı şekillerden (*numerus clausus*) 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 işçiye kıdem

---

<sup>235</sup> Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, s. 63.

<sup>236</sup> Narmanlıoğlu, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 387.

tazminatı talep hakkı sağlayan sona erme hallerinden değildir. Bizim görüşümüze göre de belirli süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi durumunda, söz konusu fesih geçersiz olacağı için ve ayrıca sözleşme sürenin sonuna kadar varlığını sürdüreceği için, sözleşme sürenin sonunda kendiliğinden ortadan kalkacağından işçi bu durumda kıdem tazminatı hakkı kazanamayacaktır. Nitekim Yargıtay da bir kararında “*belirli süreli iş sözleşmesi işveren tarafından haklı bir neden bulunmadan feshedilen işçi, işverenden kıdem tazminatı isteyebilir*” demiştir.<sup>237</sup>

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 tazminatı hakkı kazanacaktır. Benzer 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 durumunda şartları gerçekleşmişse işçi kıdem tazminatı hakkı kazanacaktır.

İş Kanunu'nun 11. maddesi 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, usta öğretici ve uzman öğreticiler ile kurucu ya da kurucu temsilci arasında belirli süreli iş sözleşmesi kurulması zorunluluğu karşısında anılan kişiler ile 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 vermez.<sup>238</sup>

Yargıtay da kararlarında öğretmenler ve müdürlerle yapılan belirli süreli iş sözleşmelerini, vadesinde bitmesine rağmen kıdem tazminatına imkân veren bir

---

<sup>237</sup> Yargıtay 9. HD'nin 29.05.2002 tarih, 1100/9207 esas ve karar sayılı kararı.

<sup>238</sup> Alpagut, Kıdem Tazminatı, s. 89-95.

durum olarak görmektedir.<sup>239</sup>

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

### **bc. Bakiye Süreye İlişkin Tutar**

Belirli süreli iş sözleşmesinde sözleşmenin sürenin bitiminden önce haksız feshedilmesi halinde, işçinin kalan süreye ilişkin menfaatlerini talep edebilmesi mümkündür. Burada TBK'nın 408. 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 TBK'nın 408. maddesi "...işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir" 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 nedeni ile oluşması gerekmektedir. Mahsubu gereken diğer bir şey de işçinin yeni bir işte çalışıyor olması nedeni ile 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 rağmen bu işte çalışmaktan kaçınması halidir.<sup>240</sup>

---

<sup>239</sup> Yargıtay 9. HD'nin 28.02.2002 tarih, 1999/20113 esas ve 2000/2317 karar sayılı kararı.

<sup>240</sup> Güler, s. 74-75.



## **bd. Cezai Şart**

Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce sona erdirilmesi nedenine dayalı olarak taraflar arasında cezai şart belirlenmişse, bu husus Türk Borçlar Kanunu'nun 182. maddesine göre değerlendirilmelidir. Bu bağlamda, aşırı cezai şartın indirilmesi veya fahiş bir indirimin makul düzeye getirilmesi gerekir. Türk Borçlar Kanunu'nun 182. maddesinde, sözleşmenin 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 aşırı gördüğü ceza koşulunu kendiliğinden indirir" hükmüne yer verilmiştir.

Böylelikle hükümsüz kılınan cezai şartlara 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 sayılmıştır.<sup>241</sup> Yargı kararları ile kesinlik kazanan diğer yön, cezai şarta dayalı tazminat ile yoksun kılınmış süreye ait tazminatın birbiriyle örtüştüğü, bu itibarla TBK'nın 182. maddesine göre cezai şarta hükmedilmesi durumunda 408. maddenin uygulama yerinin olmadığı hususudur.<sup>242</sup> 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 Türk Borçlar Kanunu'nun emredici nitelikte olan 408. 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 ya da eksik ifa edilmesi halinde ödenecek cezai şartın ödenmesi konusunda, aksi kararlaştırılmadıkça alacaklı isterse borcun ifasını isterse cezai şartın ifasını talep edebilecektir. Böylelikle belirli süreli iş sözleşmesinin

---

<sup>241</sup> Yargıtay 9. HD'nin 03.04.2002 tarih, 19822/5789 esas ve karar sayılı kararı.

<sup>242</sup> Yargıtay 9. HD'nin 02.07.1997 tarih, 9247/10245 esas ve karar sayılı kararı.



işverence süresinden önce haksız feshi durumunda, işçi ya TBK'nın 408. maddesine göre, sözleşmenin ifa edilmemesi nedeniyle tazminat veya cezai şartı talep edebilecektir. Belirtmek gerekir ki, sözleşmede kararlaştırılan cezai şart miktarı TBK'nın 408. maddesi gereği ödenen tazminatın altında kaldığı durumlarda, geriye kalan zararın istenmesi mümkündür. Bu talep işverenin feshinin haksız olduğunun ispatlanması ve Türk Borçlar Kanunu'nun 180. maddesinin 2. fıkrası gereğince yapılabilir. Bu madde metnine göre; “alacaklının uğradığı zarar kararlaştırılan ceza tutarını aşıyorsa alacaklı, borçlunun kusuru bulunduğunu ispat etmedikçe aşan miktarı isteyemez”.

İşverenin haksız feshi bakımından cezai şartın önemi, cezai şart miktarının bakiye sözleşme süresine ilişkin ücret tutarının üzerinde olduğu ya da hem cezai şarttan hem de sözleşmenin haksız feshinden doğan zararın ödeneceğinin kararlaştırıldığı hallerde kendini gösterir. Ayrıca işçinin cezai şartı talep ettiği hallerde, Türk Borçlar Kanunu'nun 408. maddesinin 2. cümlesindeki mahsup kuralının uygulanması söz konusu olmayacağından, işçinin hiçbir zararı olmasa da, cezai şart ödenecektir.

## **D. 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 sebeple feshedebilir. Burada ahlak ve iyiniyet kurallarıyla ilgili bir hususun belirtilmesi gerekir. Ahlak ve iyiniyet kuralları, sadece maddede sayılan durumlar için değil, buna benzer durumlarda da işçiye haklı sebeple 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 feshi olayın gerçekleştiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde yapmalıdır. Ayrıca işveren için üst süre olan bir yıllık süreyi kaldıran durumun bir benzeri burada işçi için getirilmemiştir.

## **b. Sonuçları**

İşçinin haklı sebeple feshi hem belirli hem de belirsiz süreli iş sözleşmeleri için geçerlidir. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi 1. fıkrasının ikinci bendine göre iş sözleşmesi işçi tarafından bu kanunun 16. maddesi gereğince haklı sebeple feshedilir ise işçi kıdem tazminatı hakkı 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 öneleri söz konusu olmayacağı için işçi ihbar tazminatı da talep edemeyecektir. Aynı şekilde işveren de işçiden ihbar tazminatı talep edemeyecektir.<sup>243</sup>

İşçi, İş Kanunu'nun 26. maddesinin 2. fıkrasına göre ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık nedeni ile iş sözleşmesini haklı nedenle feshederse, işçinin tazminat talep hakkı doğacaktır. Bu tazminatın kapsamını, bakiye süreye ilişkin ücret oluşturacaktır. Diğer bir deyişle işçinin talep edeceği bu tazminat TBK'nın 408. maddesine göre hesaplanacaktır. Son olarak koşulları varsa TBK'nın 58. maddesine dayanarak işçinin manevi tazminat da talep edebilmesi mümkündür.

## **2. İşçinin Haksız Feshi**

### **a. Genel Olarak**

Türk Hukuk sisteminde belirli süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından süresi dolmadan önce haksız feshine dair özel bir düzenleme bulunmamak ile birlikte yeni İş Kanunu'nda da bu konu ile ilgili herhangi bir düzenleme getirilmemiştir. Bu sebeple işverenin haklı sebep olmadan feshi durumunda, yapılmış olunan

<sup>243</sup> Yargıtay 9. HD'nin 05.02.2003 tarih, 2002/13633 esas ve 2003/1443 karar sayılı kararı.

açıklamalar burada da geçerli olacaktır.

## **b. Sonuçları**

### **ba. İhbar ve Kıdem Tazminatı**

Belirli süreli iş sözleşmelerinde ihbar önelleri ve buna uymamanın yaptırımını olan ihbar tazminatları kural olarak mümkün olmadığından ne işçi ne de işveren ihbar tazminatı talep edemeyecektir. Kıdem tazminatı ile ilgili bir görüşe göre, kıdem tazminatına ilişkin söz konusu hüküm ne sözleşmenin belirli veya belirsiz olması ayrımını yapmıştır ne de feshin olağan veya olağanüstü olması ayrımını yapmıştır. Bu görüşe göre, kanuna uygun sebeplerin bulunması durumunda, işçi kıdem tazminatı hakkı kazanabilecektir.<sup>244</sup>

### **bb. İşverenin Uğradığı Zararın Tazmini**

Türk İş Hukukunda belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin belli sürenin bitmesinden önce haklı bir sebep olmadan feshine dair tek bir hüküm vardır. Bu da 4857 sayılı İş Kanunu'nun 23. maddesindedir. Bu maddeye göre, işçi sözleşme süresinin dolmasından önce işini bırakıp, başka bir işverenin işine girer ise iş sözleşmesinin bu suret ile feshedilmesi sebebiyle eski işverenin zararından yeni işveren, işçiyle beraber sorumludur. Her şeyden önce madde gereği, sorumluluğun doğması için, işçinin iş sözleşmesini, yeni bir işe girmek amacı ile sona erdirmiş olması ve işçinin yeni bir işe girmiş olması gerekir. Ayrıca işçinin yeni bir işe girmesine, yeni işe girdiği işverenin neden 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. Bu bağlamda, işçi İş Kanunu'nun 23. maddesinin dışında, işverenin herhangi bir zararından sorumlu değildir.

---

<sup>244</sup> Güler, s. 78-79.

## **bc. Cezai Şart**

Tarafların belirli süreli iş sözleşmesini süresinden önce feshi durumunda cezai şart ödenmesine dair bir anlaşma yapmaları mümkündür. Uygulamada bilhassa işverenin, işçinin edimini belirli süre ile 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 gerekir. Yoksa salt sözleşmenin süresinden önce feshi durumuna dair olarak kabul edilen cezai şart koşulu, sözleşmenin haklı sebeple 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 öngörülmektedir. 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 mükelleftir.<sup>245</sup>

## **3. On Yılı Aşan Süre İçin Yapılan İş Sözleşmelerinde Bildirimli Fesih**

### **a. Genel Olarak**

İşçinin kişilik hak ve özgürlüğünün korunması amacı ile belirli süreli iş sözleşmelerinin sona erdirilmesine dair getirilen Borçlar Kanunu'nun 343. maddesindeki düzenleme, sözleşmenin bir tarafın yaşadığı süre boyunca veya on yılı aşkın bir süre için yapıldığı hallerde, on yılı geçtikten sonra sözleşmenin bazı şartlar ile süresi dolmadan feshedilmesi olanağını içermektedir. Düzenlemede biri, bir tarafın yaşam 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

---

<sup>245</sup> Yargıtay 9. HD'nin 27.12.1999 tarih, 17469/20361 esas ve karar sayılı kararı.

bahsedilmişse de bunun sadece sürenin bir takvim olarak belirlenmesi şeklinde değil, aynı zamanda 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 koşuluna 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 yolu ile sona erdirilemez. Ancak Türk Borçlar Kanunu'nun 430/3. fıkrası bu kuralın istisnasını oluşturmaktadır. Kişisel özgürlüğün korunması düşüncesi ile getirilen bu hüküm, bu fesih hakkını hem işçiye hem de işverene tanımıştır. Bu hüküm işçinin kişilik haklarının korunmasına yönelik olduğu için nisbi emredici olarak nitelendirilmektedir. Bunun neticesinde taraflar bu haklarını sözleşmeyle kaldıramamalarına rağmen, süreyi işçi lehine olarak kısaltabilirler.

Türk Borçlar Kanunu 430/3 fıkrasına göre; “taraflardan her biri, on yıldan uzun süreli hizmet sözleşmesini on yıl geçtikten sonra, altı aylık fesih bildirim süresine uyarak feshedebilir.” Böylelikle uzun süreli iş sözleşmelerinde taraflara yasal bir fesih hakkı tanınmıştır.<sup>246</sup>

## **b. Sonuçları**

Bu hususta öğretilerde farklı görüşler bulunmaktadır. Bir görüşe göre,<sup>247</sup> işçi tarafından yapılacak fesih, haklı sebeple 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 edebilecektir. Buradaki tazminatın niteliği, ihbar tazminatı değildir. Buradaki tazminatın kapsamı işçinin bir aylık bildirim süresine uymaması sebebiyle işverenin uğrayacağı zararları içerir.

---

<sup>246</sup> Demir, Sorularla Bireysel İş Hukuku, s. 85.

<sup>247</sup> Güler, s. 81.

İşçinin bu süreye uymasına rağmen işveren yine de bazı zararlara uğrarsa bunun tazminini işçiden talep edemeyecektir.



## SONUÇ

Belirli-belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımının önemi, bilhassa sözleşmenin sona ermesi noktasında ortaya çıkmaktadır. Haklı sebeple derhal fesih haricinde belirli süreli iş sözleşmesinin sonlandırılması Türk Borçlar Kanunu hükümlerine tabiyken, belirsiz süreli iş sözleşmesinin sonlandırılmasında İş Kanunu hükümleri uygulanmaktadır. Türk Borçlar Kanunu'na göre; belirli süreli iş sözleşmesi kural olarak belirli sürenin dolmasıyla kendiliğinden sonlanır. Bu nedenle tarafların bildirimde bulunmalarına ihtiyaç bulunmamaktadır. Bunun dışında sözleşmede kararlaştırılan veya işin özelliğinden ve amacından belirli süreli olduğu anlaşılan iş sözleşmesinin süresinin dolmasından önce haklı sebep olmaksızın işçi veya işveren tarafından sona erdirilmesi durumunda karşı tarafa tazminat ödeme yükümlülüğü ortaya çıkar.

İş Kanunu'nun, işçiyi koruyucu bazı hükümlerinin belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalışan işçiler bakımından geçerli olması nedeniyle, işverenlerin bazı kanuni sorumluluklardan kaçınmak amacı ile uygulamada sıklıkla belirli süreli iş sözleşmelerine müracaat ettikleri görülmektedir. İşverenlerin belirli süreli iş sözleşmesi yapma haklarını bu şekilde kötüye kullanmalarının önüne geçmek amacıyla öğretide ve yargı kararlarında öteden beri savunulmakta olan çözüm, kanuni düzenleme haline getirilmiştir. Bu düzenlemeye göre, belirli süreli iş sözleşmesi haklı bir sebep olmadıkça birden fazla üst üste yapılamaz. Aksi durumda iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Haklı sebebe dayalı zincirleme iş sözleşmesinde ise belirli süreli olma niteliği korunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun taslağında, ilk kez yapılacak sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli olarak yapılması tamamen tarafların iradesine bırakılmış; fakat, belirli süreli iş sözleşmesinin objektif haklı sebep bulunmadıkça üst üste yapılamayacağı hükmü getirilmiştir. Hükmün gerekçesinde de bu hüküm hazırlanırken Avrupa Birliği Çalışma Müktesabatı, özellikle Konseyin 99/70 sayılı yönergesi dikkate alınarak hazırlandığı belirtilmiştir. Ancak bu hüküm yasalaşma süreci içinde, Avrupa Birliği'nin 99/70 sayılı yönergesinde öngörülen

belirli süreli iş sözleşmesinin objektif temellere dayandırılması ilkesinin, belirli süreli iş sözleşmesinin ilk kez yapılmasında da aranması yönünde tecelli etmiştir. 99/70 sayılı yönerge; esas itibariyle zincirleme iş sözleşmelerinin kötüye kullanılmasının önlenmesi bakımından alınacak tedbirleri içerdiğinden, kural olarak ilk defa 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 sebep arayan düzenlemesi yerine, Avrupa ülkelerindeki esneklik gereksinimlerinin ortaya çıkardığı bu gelişim ve eğilimlerin Türk Hukuku açısından da dikkate alınmasının daha doğru olacağı kanısındayız. Çünkü iş piyasalarına yeni giren ve uzun süredir işsiz olan kişilerin istihdama girişlerinin sağlanması veya yeni kurulan işyerinde istihdamın teşvik edilmesi açısından objektif sebep aranmadan belli bir dönem için belirli süreli iş sözleşmesi yapabilme olanağı tanıyan bir düzenleme, günümüzün ihtiyaçlarına daha uygun olacaktır.

Ayrıca çalışmamızda da bahsettiğimiz 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesi ile 11. maddesi arasındaki çelişkinin giderilerek hükmün daha açık ve tartışmaları önleyecek şekilde düzenlenmesinin daha yerinde olacağı kanısındayız. İş sözleşmesi ve belirli süreli iş sözleşmesinin şekil şartlarının daha ayrıntılı düzenlenmesi işçinin korunması açısından önem arz etmektedir.

Son olarak belirtmek gerekir ki, esneklik sağlamaya yönelik olarak uygulanagelen belirli süreli iş sözleşmesinin yasal olarak düzenlenmesinin yanı sıra, işçinin korunmasına yönelik tedbirler alma zorunluluğu da hasıl olmuştur. Bu amaca yönelik alınan tedbirlerden biri olan zincirleme olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılamaması ilkesi doğrultusunda; 4857 sayılı İş Kanunu'nda zincirleme sözleşmeler için azami bir süre ve en fazla yenilenme sayısına dair bir düzenleme getirilmiş olsaydı, hem uygulamada bu yönde ortaya çıkabilecek sorunlar en aza indirgenirdi, hem de bu düzenlemeyle 90/70 sayılı yönergeye daha çok uyum sağlanmış olurdu.



## KAYNAKÇA

A. Hakim Çelik, Ozan Bingöl, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Ekin Yayınevi, Bursa, 2014.

A. Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı, E. Tuncay Kaplan/Senyen, **İş Hukuku**, Gazi Kitapevi, Ankara, 2013.

Ahmet Çoban, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2015.

Arzu Dursun, Nurullah Dursun, **İş Kanununda ve Türk Borçlar Kanununda Belirli Süreli İş Sözleşmeleri**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2017.

Arzu Kuban, Yeni İstihdam Türleri Açısından İşçi Kavramı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi veya İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, **Kemal Oğuzman Anısına**, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1997.

Ayşe Ünal, AB'de Belirli Süreli Çalışma, **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Kamu-İş Yayını, C.8, S.1, 2005.

Bekir Uzun, Yeni İş Yasası Semineri, **İstanbul Ticaret Odası Yayını**, Yayın No:2004-31, İstanbul, 2004.

Can Tuncay, Hizmet Akdinin Türleri ve Sona Erdirilmesi Açısından Arayışlar, **TÜHİS**, Mayıs-Ağustos, 2001.

Can Tuncay, İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, **Yeni İş Yasası Sempozyumu**, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2003. (Yeni İş Yasası Sempozyumu)

Cevdet İlhan Günay, **İş Davaları**, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2016.

Cevdet İlhan Günay, *İş Hukuku Yeni İş Yasaları*, 2. Bası, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2004.

Cevdet İlhan Günay, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2015.

Daniel Meyer, "İsviçre Hukukunda Hizmet Akitlerinin Uyulması Zorunlu Olmayan Süreye Bağlanmaları" (Çev. Eyrenci, Öner), *Türk-İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukukî Sorunları*, Rehbindir/Ekonomi, İstanbul 1979.

Durmuş Özcan, *Uygulamalı İş Davaları*, Adalet, Ankara, 2016.

Elif Yıldız, "İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Süreli Feshi", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 2013.

Ercan Akyiğit, *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi*, Kamu-İş Yayınları, Ankara, 1995. (Ödünç İş İlişkisi)

Ercan Akyiğit, *İş Hukuku*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2016.

Ercan Güven, Ufuk Aydın, *Bireysel İş Hukuku*, Nisan Kitapevi, Eskişehir, 2004.

Ergun İnce, *Bireysel İş Hukuku*, Secretcv Yayınevi, İstanbul, 2007.

Esra Öztürk, Türk Hukukunda Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 2011.

Faruk Andaç, *İş Hukuku*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2008.

Fevzi Demir, *İş Hukuku ve Uygulaması*, Birleşik Yayınevi, İzmir, 2005.

Fevzi Demir, *Sorularla Bireysel İş Hukuku*, 1. Cilt, Türkiye Barolar Birliği Yayını, Ankara, 2006. (Sorularla Bireysel İş Hukuku)

Gülsevil Alpagut, "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinden Önce Feshi ve İfa İmkansızlığı, (Karar İncelemesi)", *Legal Yayınevi*, S.6, 2005.

Gülsevil Alpagut, *Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı*, Kamu-İş Yayınları, Ankara, 2003. (Kıdem Tazminatı)

Gültekin Özden ve Sevim Özsoy, *4857 Sayılı İş Kanununda Süreler ve İlgili Mevzuat*, Vedat Yayıncılık, İstanbul, 2004.

Haluk Hadi Sümer, *Bireysel Basın İş Hukuku*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2017.

Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2016. (İş Hukuku Uygulamaları)

Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku*, 12. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2017. (İş Hukuku)

Hamdi Mollamahmutoğlu, "4857 Sayılı İş Kanununun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler", *Kamu-İş Yayını*, C.7, S.4, 2004.

Hamdi Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, 2. Bası, Turhan Kitapevi, Ankara, 2005. (İş Hukuku)

Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, *İş Hukuku*, Turhan Kitapevi, Ankara, 2012.

Hande Akan, İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Sebep Feshi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 2009.

Hasan Yüksel, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ekin Yayınevi, Bursa, 2014.

İbrahim Çağrı Zengin, *Pazarlamacılık Sözleşmesi*, Oniki Levha Yayınları, İstanbul, 2013.

İhsan Erkul, Nuray Gökçek Karaca, *Türk İş Hukuku*, Birlik Yayınevi, Eskişehir, 2000.

Kenan Tunçomağ, *İş Hukukunun Esasları*, Beta Yayınevi, Ankara, 1989.

Lütfi İncirlioğlu, *Sorulu-Cevaplı Yeni İş Hukuku Uygulaması*, 3. Bası, Legal, İstanbul, 2005.

Lütfi İncirlioğlu, *Yeni İş Hukuku Uygulaması*, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005.

M. Kemal Oktar, Kemal Akınbingöl, *Gerekçeli Karşılaştırmalı ve Açıklamalı İş Kanunu*, Oluşum, Ankara, 2003.

M. Polat, Soyer, "Deneme Süreli ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri", *Çalışma ve Toplum*, S.16. 2008/1.

Mehmet Günay, *İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2007.

Mesut Sarıkaya, *İşçinin Sadakat Borcuna Aykırı Davranması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshedilmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.

Mikdat Güler, *Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Objektif Neden Kavramı ve Çalışma Koşullarının Esaslı Tarzda Değiştirilmesi (Karar İnceleme)*, Legal Yayınevi, İstanbul, 2004.

Murat Aktaş, *İş Hukuku*, Academia Yayınevi, Konya, 2014.

Murat Topuz, "6098 Sayılı Borçlar Kanunu Uyarınca Pazarlamacılık Sözleşmesi", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.19, S.1, Yıl, 2013.

Mustafa Kılıçoğlu, *4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması*, Ayhan Yayınevi, İstanbul, 2005.

Mustafa Kılıçoğlu, *İş Hukuku Esasları ve Yargıtay Uygulaması*, Zorunlu Arabuluculuk, Bilge Yayınevi, Ankara, 2018.

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. (Kavram, Süre ve Yenileme)

Münir Ekonomi, "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.

Münir Ekonomi, Bireysel İş İlişkilerinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, *Yargıç Utkan Araslı'ya Armağan*, Ankara, 2004.

Nihat Yavuz, *Borçlar Hukuku*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2018.

Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canpolat, *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayınevi, Ankara, 2016.

Öcal Kemal Evren, *İşverenin El Kitabı*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2014.

Öner Eyrenci, 4857 Sayılı İş Kanunu, *TİSK Dergisi*, C.41, S.10, Temmuz 2003.

Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*, Beta Yayınevi, Ankara, 2014.

Özkan Ertekin, *İş Güvencesi Hukuku ve İşe İade Davaları*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2012.

Polat Tuncer, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ekim Yayınevi, Ankara, 2015.

Sarper Süzek, Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, *Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi*, 2001, Ankara, 2003.

Sarper Süzek, *İş Hukuku*, Beta Yayınevi, Ankara, 2016.

Sevil Doğan, *İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2016.

Süleyman Başterzi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, *Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı*, Ankara, 2006. (İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku)

Süleyman Başterzi, İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi*, 2009, Ankara, 2011.

Şeyda AYTEKİN, Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Objektif Neden Kavramı ve AB uygulamaları, *MESS (Mercek)*, S.42, Y.11, (Özel Sayı), Nisan 2006.

Tankut Centel, *İş Hukuku*, Beta Yayınevi, İstanbul, 2016.

Tankut, Centel, Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yenilenmesi, (Karar İncelemesi), *Tekstil İşveren Dergisi*, S.284, Ağustos 2003.

Turgut Uygur, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar Yargılama*, Olgaç Matbaası, Ankara, 1980.

Ulucan, Devrim: Belirli Süreli Hizmet Akdinin Sona Ermesi, *Türk-İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları*, Rehbindir/Ekonomi, İstanbul, 1979.

Umut Akdeniz, Pazarlamacılık Sözleşmesi, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.XVII, S.4, Yıl, 2013.

Ünal Narmanlıoğlu, Belirli Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan İşçinin Sözleşmesinin İşverence Haksız Feshi Halinde Kıdem Tazminatı Talep Hakkı, *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Kamu İş Yayını, C.5, S.3, Yıl, 2000. (Belirli Süreli İş Sözleşmesi)

Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri*, 3. Bası, DEÜHF Yayını, No:91, İzmir, 1998. (Ferdî İş İlişkileri)

Yeliz Bozkurt Gmrkuglu, **Belirli Süreli İş Sözleşmesi**, Vedat Yayıncılık, İstanbul, 2012.

Yılmaz Aslan, **İşletme Hukuku**, Ekin Yayınevi, Bursa, 2012.

Yusuf Yiğit, Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bu Serbestinin Sınırları, **DEÜHFD**, C.14, S.2, 2012.

