

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

Erdal ÖZTÜRK

Danışman
Doç. Dr. İlke GÜRSEL

İZMİR - 2024

YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAY SAYFASI

Üniversite : Dokuz Eylül Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Adı ve Soyadı : Erdal ÖZTÜRK
Öğrenci No : 2020800803
Tez Başlığı : Belirli Süreli İş Sözleşmesi

Savunma Tarihi : 07/06/2024
Danışmanı : Dr.Öğr.Üyesi İlke GÜRSEL

JÜRİ ÜYELERİ

<u>Ünvanı, Adı, Soyadı</u>	<u>Üniversitesi</u>	<u>İmza</u>
Dr.Öğr.Üyesi İlke GÜRSEL	-Dokuz Eylül Üniversitesi	
Prof.Dr.Mustafa ALP	-Dokuz Eylül Üniversitesi	
Dr.Öğr.Üyesi Asiye ŞAHİN EMİR	- Bakırçay Üniversitesi	

Erdal ÖZTÜRK tarafından hazırlanmış ve sunulmuş olan bu tez savunmada başarılı bulunarak oy birliği(X) / oy çokluğu() ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Asuman ALTAY
Müdür

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Belirli Süreli İş Sözleşmesi” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

.../.../.....

Erdal ÖZTÜRK

İmza

ÖZET
Yüksek Lisans Tezi
Belirli Süreli İş Sözleşmesi
Erdal ÖZTÜRK

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Özel Hukuk Anabilim Dalı
Özel Hukuk Programı

Küreselleşme olgusu ve teknolojik gelişmeler, işletmeler arasındaki rekabetin koşullarını daha da zorlaştırmış ve bu durum çalışma yaşamında da yenilikleri beraberinde getirmiştir. İşletmelerin mevcut rekabet koşullarında faaliyetlerini sürdürebilmeleri için iş hukukunun çağın yapısına uyumlandırılması ve daha esnek bir yapıya kavuşturulması gerektiği öne sürülmüştür. Bu kapsamda iş hukukunda esneklik kavramı benimsenerek klasik çalışma biçimleri dışında esneklik ihtiyacına yönelik çalışma biçimleri de yaygınlaşmaya başlamıştır. Bu çalışma biçimlerinden biri de belirli süreli iş sözleşmeleridir. Belirli süreli iş sözleşmelerinin yaygınlaşması ile bu sözleşmelerin kötüye kullanılması ve işçilerin daha güvencesiz şartlarda çalıştırılması için araç haline gelmiştir. 1980’li yıllardan itibaren Avrupa Birliği hukukunda konuya ilişkin düzenleme yapılması amacıyla çalışmalar yürütülmüştür. 1999 yılına gelindiğinde ise Avrupa Birliği tarafından 1999/70/EC sayılı direktif ve eki niteliğindeki çerçeve sözleşme yürürlüğe konmuştur.

Ülkemizde de 4857 sayılı İş Kanunu direktif ve çerçeve sözleşmeyi rehber edinerek belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını birtakım sınırlamalara tabi tutmuş ve bu sözleşmelerin istisnai olarak yapılabileceğini öngörmüştür. 4857 sayılı kanun, belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını objektif koşulların varlığına bağlamış ve yine üst üste belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını ancak esaslı nedenlerin varlığı halinde mümkün kılarak bir sınırlamaya gitmiştir. Kanunda ayrıca, birtakım ayırım yasakları da öngörülmüştür. Çalışmamızda, belirli süreli

iş sözleşmesi kavramı ve benzer sözleşme türleri ile ilişkisi, belirli süreli iş sözleşmesi yapma serbestisinin sınırları ve belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi ve hukuki sonuçları öğretideki tartışmalar ve içtihatlar ışığında ele alınarak ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Esneklik, Objektif Koşul, Sona Erme



ABSTRACT
Master's Thesis
Fixed-Term Employment Contract
Erdal ÖZTÜRK

Dokuz Eylül University
Graduate School of Social Sciences
Department of Private Law
Private Law Program

The phenomenon of globalization and technological developments have made the conditions of competition between businesses more difficult and this situation has brought innovations in working life. In order for businesses to continue their activities under the current competitive conditions, it has been suggested that labor law should be adapted to the structure of the age and should be made more flexible. In this context, the concept of flexibility has been adopted in labour law, and forms of work that meet the need for flexibility other than classical forms of work have become widespread. One of these forms of employment is fixed-term employment contracts. With the widespread use of fixed-term employment contracts, these contracts have become a tool for the abuse of these contracts and the employment of workers under more precarious conditions. Since the 1980's, studies have been carried out to regulate the issue in European Union law. In 1999, the European Union enacted Directive 1999/70/EC and its annex, the framework convention.

In our country, Labor Code No. 4857, taking the directive and the framework agreement as a guide, has subjected the conclusion of fixed-term employment contracts to certain limitations and stipulated that such contracts may be concluded exceptionally. The Code No. 4857 has subjected the conclusion of a fixed-term employment contract to the existence of objective conditions and restricted the conclusion of consecutive fixed-term employment contracts only in the presence of substantial reasons. The Code also stipulates certain discrimination prohibitions. In our study, the concept of fixed-term employment

contract and its relationship with similar types of contracts, the limits of the freedom to conclude a fixed-term employment contract, the termination of a fixed-term employment contract and its legal consequences are examined in detail in the light of the discussions in the doctrine and jurisprudence.

Keywords: Fixed-Term Employment Contract, Flexibility, Objective Condition, Termination



İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xiii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI VE BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN BENZER NİTELİKTEKİ İŞ SÖZLEŞMELERİNDEN AYIRT EDİLMESİ

I. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI	2
A. Genel Olarak	2
B. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı ve Unsurları	3
C. Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Ayrımı	7
D. Zincirleme İş Sözleşmesi Kavramı	10
II. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN DİĞER İŞ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİ İLE KARŞILAŞTIRILMASI	12
A. Mevsimlik İş Sözleşmesi ile Karşılaştırılması	12
B. Asgari Süreli İş Sözleşmesi ile Karşılaştırılması	15
C. Azami Süreli İş Sözleşmeleri ile Karşılaştırılması	18
D. Bozucu Koşula Bağlı İş Sözleşmesi ile Karşılaştırılması	20
E. Deneme Süreli ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri ile Karşılaştırılması	21

İKİNCİ BÖLÜM

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA SERBESTİSİ VE SINIRLARI

I.	BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI VE UNSURLARI	25
A.	Objektif Koşulların Varlığı	25
1.	Objektif Koşul ve Esaslı Neden Kavramları	25
2.	İşin Belirli Süreli Olması	28
3.	Belirli Bir İşin Tamamlanması	29
4.	Belirli Bir Olgunun Ortaya Çıkması	30
5.	Objektif Koşul Oluşturabilecek Nitelikteki Diğer Haller	31
a.	Sahne Sanatçıları ile Kurulan İş Sözleşmesi	32
b.	Teknik Direktör ve Antrenörlerle Kurulan İş Sözleşmesi	33
c.	İhale ile Alınan İşlerde Kurulan İş Sözleşmesi	37
6.	Kanundan Doğan Belirli Süreli İş Sözleşmeleri	40
a.	Özel Öğretim Kurumları Kanunu Kapsamında Kurulan İş Sözleşmesi	40
b.	Anonim Şirket Müdürleri ile Kurulan İş Sözleşmesi	43
c.	Yabancı İşçiler ile Kurulan İş Sözleşmesi	44
d.	Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Öğretim Elemanları ile Kurulan İş Sözleşmesi	45
e.	Noter Katipleri ile Yapılan İş Sözleşmesi	52
7.	Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılmasını Mümkün Kılan Objektif Koşulların (Esaslı Neden) Bulunmamasının Hukuki Sonuçları	54
a.	Belirli Süreli İş Sözleşmesinin İlk Kez Yapılmasında Objektif Koşulların Bulunmaması	54
b.	Zincirleme İş Sözleşmesi Yapılırken Esaslı Nedenlerin Bulunmaması	58
c.	Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Belirsiz Süreli İş Sözleşmesine Dönüşmesinin Hukuki Sonuçları	60
(1)	Sözleşmenin Belirlenen Süreden Önce Feshi	60

(2) Sözleşmede Belirlenen Sürenin Sona Ermesi Halinde İşçinin Durumu	61
B. Bir Süreye Bağlama İradesinin Varlığı	62
1. Genel Olarak	62
2. Sürelendirmede Takvim Biriminin Esas Alınması	62
3. Sürelendirmede İşin Amacının Esas Alınması	63
4. Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Çifte Sürelendirme	64
C. Kanunda Gösterilen Şekil Şartlarına Uygun Bir Sözleşmenin Varlığı	65
1. Genel Olarak Şekil Kavramı ve Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Şekil	65
2. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılmasında Şekil Şartı ve Şekil Şartının Hukuki Niteliği	66
a. Yalnızca Süresi Bir Yıl ve Daha Fazla Olan Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Şekil Şartına Tabi Olduğu Görüşü	66
b. Süresine Bakılmaksızın Tüm Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Şekil Şartına Tabi Olduğu Görüşü	68
(1) Şekil Şartının Tüm Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Açısından Geçerlilik Şartı Olduğu Görüşü	68
(2) Şekil Şartının Tüm Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Açısından İspat Şartı Olduğu Görüşü	70
(3) Şekil Şartının Hukuki Niteliğinin Sözleşmenin Süresine Göre Belirlenmesi Gerektiği Görüşü	71
c. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Şekline İlişkin Düzenlemelerin Emredici Değil Yol Gösterici Niteliğe Sahip Olduğu Görüşü	72
d. Görüşümüz	73
3. Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Yazılı Şekle Aykırılığın Hukuki Sonuçları	74
II. İŞVERENİN EŞİT DAVRANMA BORCU (İLKESİ) VE BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNDE AYRIM YASAĞI	77
A. Genel Olarak	77
B. Emsal İşçi Kavramı	80
C. Ayrım Yasağı Kuralının İhlali ve Hukuki Sonuçları	81

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ VE HUKUKİ
SONUÇLARI

I. GENEL OLARAK BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ	82
II. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESİH DIŞINDAKİ NEDENLERLE SONA ERMESİ	83
A. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Ölümle Sona Ermesi	83
1. İşçinin Ölümü	83
2. İşverenin Ölümü	84
B. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Karşılıklı Anlaşma (İkale/Bozma Sözleşmesi) Yoluyla Sona Ermesi ve Hukuki Sonuçları	85
C. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Belirlenen Sürenin Tamamlanmasıyla Sona Ermesi	91
III. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESİH YOLUYLA SONA ERMESİ VE HUKUKİ SONUÇLARI	93
A. Genel Olarak İş Sözleşmelerinin Feshi	93
B. Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Bildirim Şartı ve Kanundan Doğan Bildirimli Fesih Hakkı	95
1. Bildirimli (Süreli) Fesih Kavramı	95
2. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin Bildirim Şartına Bağlanması	96
3. On Yılı Aşan Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Bildirimli Fesih Yoluyla Sona Erdirilmesi	97
C. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinden Önce Haklı Nedenle Feshi ve Hukuki Sonuçları	99
D. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinden Önce Haksız Feshi ve Hukuki Sonuçları	103
1. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinden Önce İşveren Tarafından Haksız Feshi	103
a. Bakiye Süre Ücreti Tutarında Tazminat	104

(1) Bakiye Süre Ücreti Tutarında Tazminatın Belirlenmesinde	
Esas Alınacak Ücret	106
(2) Bakiye Süre Ücreti Tutarında Tazminatın Hesaplanması ve	
Tazminattan İndirilecek Değerler	107
(i) İşçinin Sözleşmenin Sona Ermesi Sebebiyle Tasarruf	
Ettiği Değerler	108
(ii) İşçinin Başka Bir İşte Çalışması Sebebiyle Elde	
Ettiği Gelirler	110
(iii) İşçinin Bilerek Elde Etmekten Kaçındığı Gelirler	
	111
b. Haksız Fesih Tazminatı	112
c. Cezai Şart	114
(1) Genel Olarak	114
(2) Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılmasını Gerektirecek	
Objektif Şartların Bulunmaması Durumunda Cezai Şartın	
Geçerliliği	118
(3) Cezai Şart ve Bakiye Süre Ücreti Tutarında Tazminat	
Arasındaki İlişki	121
d. Kıdem ve İhbar Tazminatı	122
e. 5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu Kapsamında Çalışan	
Personelin Kıdem Tazminatına Hak Kazanıp Kazanamayacağı	
Sorunu	124
2. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinden Önce İşçi Tarafından Haksız	
Feshi	126
a. Yeni İşverenin Sorumluluğu	126
b. İşçinin Sorumluluğu	127
(1) İşçinin Tazminat Sorumluluğu	127
(2) İşçinin Cezai Şart Sorumluluğu	129
c. Kıdem ve İhbar Tazminatı	130
SONUÇ	132
KAYNAKÇA	137

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ATAD	Avrupa Toplulukları Adalet Divanı
AÜEHFD	Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakóltesi Dergisi
AÜHFD	Ankara Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Dergisi
c.	Cümle
DEÜHFD	Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Dergisi
E.	Esas
Ed.	Editör
ERÜHFD	Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Dergisi
ETTK	Mülga 6762 Sayılı Türk Ticaret Kanunu
HBVÜHFD	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Dergisi
HD	Hukuk Dairesi
ILO	International Labour Organization
İKÜHFD	İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Dergisi
İNÜHFD	İnönü Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Dergisi
İÜHFM	İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Mecmuası
K.	Karar
Kamu-İş	İş Hukuku ve İktisat Dergisi
LİHSGHD	Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
m.	Madde
MAÜHFD	Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Dergisi
MÜHFHAD	Marmara Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Hukuk Araştırmaları Dergisi
ÖÖKK	5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu
RG	Resmi Gazete
s.	Sayfa
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
ss.	Sayfadan Sayfaya

SÜHFD	Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
T.	Tarih
TBK	6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TFF	Türkiye Futbol Federasyonu
TTK	6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu
UİK	Uluslararası İşgücü Kanunu
YÇİHK	Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun
YHGK	Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBBGK	Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu Kararı

GİRİŞ

Hukukumuzdaki iş sözleşmesi türlerinden biri olan belirli süreli iş sözleşmesi, 1475 sayılı İş Kanunu döneminde uygulaması olan ancak İş Kanunu'nda esasları düzenlenmemiş bir sözleşme türüydü. Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması, yenilenmesi ve sona ermesine ilişkin doğrudan bir düzenleme bulunmaması sebebiyle bu alandaki boşluk öğreti ve Yargıtay kararları ile doldurulmuştur.

1475 sayılı Kanun'un yerini alan 4857 sayılı İş Kanunu ise Avrupa Birliği'nin 99/70 sayılı Direktifi ve eki niteliğindeki Çerçeve Sözleşme'deki düzenlemeler doğrultusunda belirli süreli iş sözleşmesi yapma serbestisini sınırlayan birtakım hükümler getirmiştir. Bu kapsamda ilk kez yapılacak belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılabilmesi objektif koşulların varlığına bağlanırken, üst üste birden fazla belirli süreli iş sözleşmesi yapılması ise esaslı nedenlerin varlığına bağlanmıştır. Kanun objektif koşul oluşturacak halleri örnekleme yoluyla saymış olup diğer benzer nedenler de objektif koşul oluşturabilecektir. Bu benzer nedenlere; sahne sanatlarında yapılan işlerdeki esneklik ve dinamizm ihtiyacı ile teknik direktör ve antrenörlerle kurulan sezonluk çalışma ve başarı odaklı işler örnek teşkil eder. Yine bazı kanunlardan doğan belirli süreli iş sözleşmesi yapılması zorunluluğu da bir diğer objektif koşul kabul edilen haller arasında sayılmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu, belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını sınırlarken bir yandan da belirli süreli iş sözleşmesine tabi çalışan işçilerin ayrımcılığa uğramasını engellemek için birtakım ayırım yasakları öngörmüştür. Bu düzenleme ile işçinin sırf sözleşme türü sebebiyle ayrıma uğramasını engellenmek istenmiştir.

Belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi ve hukuki sonuçlarına ilişkin ise İş Kanunu'nda çok sınırlı sayıda hüküm yer almaktadır. Bu sebeple belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesine ilişkin düzenlemeleri uygulanmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesinin haksız feshi halinde Türk Borçlar Kanunu, işçinin ve işverenin fesih sebebiyle uğradığı zararların tazmini için düzenlemeler getirmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI VE BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN BENZER NİTELİKTEKİ İŞ SÖZLEŞMELERİNDEN AYIRT EDİLMESİ

I. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI

A. Genel Olarak

Son yıllarda küreselleşme ve teknolojik gelişmeler doğrultusunda üretim ilişkilerinin hızlı ve dinamik bir şekilde gelişmesi ile işletmelerin mevcut rekabet koşullarında ayakta kalmasının zorlaştığı ve bu durumun da iş piyasasına olumsuz yansıdığı öne sürülmektedir¹. Bu sebeple, iş hukukunun katı ve sınırları çizilmiş yapısının çağın gerekliliklerini karşılamaktan uzak olduğu ve çağdaş bir yapıya kavuşturulması gerektiği dile getirilmiştir². İş dünyası ve sermaye gruplarının öne sürdüğü bu gerekçeler ile iş hukukunda esneklik kavramı yer edinmeye başlamıştır³. Esneklik kavramının iş hukukuna girmesiyle, klasik çalışma biçimlerinin yanı sıra yeni çalışma biçimleri de ortaya çıkmıştır. Örneğin; kısmi süreli çalışma, uzaktan çalışma ve son yıllarda sıkça tartışılan sıfır saat sözleşmeleri bunlardan bazılarıdır⁴.

İş hukukundaki esneklik arayışlarının yaygınlaşmasıyla beraber belirli süreli iş sözleşmesi de önem kazanmıştır. Tarihsel süreçte belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi sözleşme özgürlüğü kapsamında değerlendirilirken sonrasında ise işçinin korunması amacıyla sınırlandırılmış; ancak işsizlik sorununun çözümü ve istihdamın artırılması gibi gerekçelerle belirli süreli iş sözleşmelerinin

¹ Cevdet İlhan Günay, “Çalışma Sürelerinde Esneklik”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 3, 2004, (Esneklik), s. 3. Fevzi Demir ve Gülşen Gersil, “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı: 16, 2008, s. 68. Ezgi Tathioğlu, “Güvenceli Esneklik Çerçevesinde Esnek Çalışmanın Uygulanabilirliği”, **Electronic Journal of Vocational Colleges**, Cilt: 2, Sayı: 2, 2012, s. 69. Muzaffer Koç, “4857 Sayılı İş Kanunundaki Esneklik Düzenlemeleri ve Uygulama Problemleri”, **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 7, 2016, s. 2170. Gökçe Cerev, “İş Kanunu Kapsamında Esnek Çalışmaya Yeni Yasal Yaklaşımların Çalışma Hayatına Etkisi”, **Karatahta İş Yazıları Dergisi**, Sayı: 5, 2016, s. 66.

² Günay, Esneklik, s. 5.

³ TİSK, TOBB ve TÜSİAD, **TİSK, TOBB ve TÜSİAD’ın Esneklik Konusundaki Ortak Görüş ve Önerileri** (Gözden Geçirilmiş Metin), 23.07.2009, https://tusiad.org/tr/tum/item/download/2210_2472d037f3c5afd5b10a20330b18c188, (05.08.2023).

⁴ İş hukukunda esneklik ve ortaya çıkan yeni çalışma türleri hakkında ayrıntılı bilgi için bakınız: Lütfi İncirlioğlu, **Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları**, Legal Yayıncılık, Ankara, 2020.

yapılabilmesinin kolaylaştırılması eğilimi ortaya çıkmıştır⁵. Bununla birlikte belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkının kötüye kullanılmasının önüne geçilebilmesi için Avrupa Birliği hukukunda 1980’li yıllardan itibaren çalışmalar yapılmış ancak sonuçlandırılmamıştır⁶. 1999 yılına gelindiğinde ise 99/70 sayılı Avrupa Birliği Direktifi ve eki niteliğindeki Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Sözleşme yürürlüğe konulmuştur⁷. Çerçeve Sözleşme’nin önsöz ve genel gerekçeler kısmında iş hukukunda belirsiz süreli iş sözleşmelerinin esas olduğu vurgulanmış, ancak belirli süreli iş sözleşmelerinin de bazı iş kollarında ve belirli mesleklerde işçi ve işverenin ihtiyaçlarına çözüm sunduğu belirtilmiştir.

Türk iş hukukunda ise 1475 sayılı İş Kanunu döneminde belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mümkün olmakla birlikte bu sözleşme türüne ilişkin yasal bir düzenleme bulunmaması sebebiyle bu boşluk Yargıtay içtihatları ve öğreti tarafından şekillendirilmiştir. Bu durum 4857 sayılı İş Kanunu⁸ yürürlüğe girene dek sürmüştür. 4857 sayılı Kanun ile 99/70 sayılı Direktif’in eki niteliğindeki Çerçeve Sözleşme hükümleri dikkate alınarak belirli süreli iş sözleşmesine ilişkin düzenlemeler getirilmiştir⁹.

B. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı ve Unsurları

Hukukumuzda belirli süreli iş sözleşmesinin tanımına ilk kez 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer verilmiştir. 1475 sayılı Kanun, belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına imkân veren bir niteliğe sahip olmakla beraber, kanunda belirli süreli iş sözleşmesinin

⁵ Ali Güzel ve Emre Ertan, “Avrupa Birliği Hukukunda ve Özellikle Avrupa Toplulukları Adalet Divanı (ATAD) Kararlarında Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılma ve Yenilenme Koşulları”, **LİHSGHD**, Cilt: 2, Sayı: 18, 2008, ss. 397-398. Ertan İren, **Avrupa Birliği İş Hukuku Yönergeleri Karşısında 4857 Sayılı İş Kanununun Durumu**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2008, ss. 72-73. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2012, (Belirli Süreli), s. 15.

⁶ RG: 10.06.2003, 25134.

⁷ Güzel ve Ertan, ss. 400-401. Ali Güzel, Ercüment Özkaraca ve Deniz Ugan, “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi: Yapılma ve Yenilenme Koşulları”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, Beta Yayınları, Cilt: 1, 2011, ss. 478-479. AB’nin 99/70 Sayılı Direktifi ve Eki Niteliğindeki Çerçeve Sözleşme’nin Türkçe metni için bakınız: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Çalışma Mevzuatı ile İlgili Avrupa Birliği Direktifleri**, (Ed. Fazıl Aydın), Ankara, 2014, <https://www.csgb.gov.tr/media/1324/%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fma-mevzuat%C4%B1-ile-ilgili-avrupa-birli%C4%9Fi-direktifleri.pdf>, (05.08.2023), ss. 67-73.

⁸ RG: 10.06.2003, 25134.

⁹ Savaş Taşkent, “Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Yapılabilmesi” **LİHSGHD**, Cilt: 1, Sayı: 9, 2006, (BİS Yapılabilmesi), s. 34. Mustafa Kılıçoğlu ve İlayda Kılıçoğlu, **Şerhli İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması**, Bilge Yayınevi, 4. Baskı, Ankara, 2016, s. 276. Emine Tuncay Senyen Kaplan, **Bireysel İş Hukuku**, Yenilenmiş 10. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2019, (İş Hukuku), s. 89.

tanımı ve koşullarına yer verilmemiştir. Kanun’da herhangi bir tanım bulunmadığından “belirli süreli iş sözleşmesi” kavramı öğreti ve yargı tarafından kullanılan ve tanımı yapılan bir kavram olmuştur¹⁰. Bu dönemde 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun hizmet akdini tanımlayan 338. maddesindeki; *“hizmet akdi, muayyen bir müddet için yapılmış yahut böyle bir müddet için maksut olan gayesinden anlaşılmakta bulunmuş ise, hilafı mukavele edilmiş olmadıkça feshi ihbara hacet olmaksızın bu müddetin müruriyle, akit nihayet bulur”* hükmü esas alınarak öğretilde belirli süreli iş sözleşmesine ilişkin tanımlar yapılmıştır¹¹.

Belirli süreli iş sözleşmesinin tanımına İş Kanunu’nun 11. maddesinin 1. fıkrası hükmünde yer verilmiştir. Bu hükme 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 sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.”* Görüleceği üzere madde hükmünde objektif koşullar örnekleme yoluyla sayılarak belirli süreli iş sözleşmesinin bu objektif koşullara bağlı olarak kurulabileceği ifade edilmiştir. Belirli süreli işler, belli bir işin tamamlanması yahut belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif nedenlerin dışında bunlara benzer ve objektif koşul niteliğini taşıyan diğer durumlarda da belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir¹². İş Kanunu tasarısı için TBMM’ye sunulan Bilim Kurulu taslağında objektif koşul kavramına yer verilmemiştir. Taslak metindeki tanım; *“belirli süreli iş sözleşmesi, süresi zaman ve tarih olarak belirlenen veya işçinin üstlendiği işin türü, amacı veya niteliğinden süresinin belirli olduğu anlaşılan sözleşmedir. İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır”* şeklindedir. Bilim Kurulu taslağındaki tanıma bakıldığında, bu tanımın hem 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun m. 338 hükmündeki hem de öğretildeki belirli süreli iş sözleşmesi tanımı ile uyumlu olduğu görülmektedir. Yine bu tanımda, tarafların sözleşmeyi süreye bağlama iradesine de belirli süreli iş sözleşmesinin bir unsuru olarak yer verilmiştir.

¹⁰ İftar Urhanoglu, “4857 Sayılı İş Kanunu’nun, Avrupa Birliği’nin 18 Mart 1999 Tarihli Belirli Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşmasına Göre Değerlendirilmesi”, **Kamu - İş**, Cilt: 10, Sayı: 1, 2008, (Değerlendirme), s. 79. Yusuf Yiğit, “Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bu Serbestinin Sınırları”, **DEÜHFD**, Cilt: 14, Sayı: 2, 2013, s. 103.

¹¹ Mikdat Güler, “Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, **LİHSİGH**, Cilt: 2, Sayı: 5, 2005, s. 30. Serkan Ayan, “Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, **AÜHFD**, Cilt: 54, Sayı: 4, 2005, s. 43.

¹² Münir Ekonomi, “4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (I) Kavram Süre ve Yenilenme”, **LİHSİGH**, Cilt: 1, Sayı: 9, 2006, (Süre ve Yenilenme), ss. 18-20.

Kanunlaştırma çalışmaları sırasında TBMM’ye verilen önerge ile belirli süreli iş sözleşmesi tanımı bugünkü halini almış ve bu tanımda objektif koşullara yer verilerek belirli süreli iş sözleşmesinin ancak objektif koşulların varlığı halinde yapılabileceği hüküm altına alınmıştır. Söz konusu değişiklik önergesinin gerekçesinde ise;

ilgili AB direktifinde iş ilişkilerinde belirsiz süreli yani süresi belli olmayan ilişkilerin esas olduğu belirtilmiştir. Belirli süreli iş sözleşmesinin tanımı yapılırken, sadece tarafların açıkça süresini belirlediklerinden değil, sürenin objektif belirlenebilir olduğu hallerde de sözleşmenin belirli süreli olacağı kabul edilmiştir. Bu bağlamda, getirilen düzenleme ile belirli süreli iş sözleşmelerinin hangi hallerde yapılabileceği belirtilerek uygulamadaki olası sorunların önüne geçilmek istenmiştir

ifadelerine yer verilmiştir¹³.

Öğretide, önerge ile son halini alan ve kanunlaşan belirli süreli iş sözleşmesi tanımının eksik ve çelişkili olduğu öğretide ifade edilmiştir. *Ekonomi*’ye göre; Bilim Kurulunca hazırlanan taslak metinde yer alan belirli süreli iş sözleşmesi tanımı, belirli süreli iş sözleşmenin niteliğine uygun ve açık düzenleme getirmektedir. Sözleşmenin taraflarca tarih ve zaman şeklinde belirleneceği de net bir şekilde ortaya konulmuştur. Ancak önerge ile getirilen ve kanunlaşan düzenlemede yer alan tanım, tartışmalı bir niteliğe sahip ve yetersizdir. Öte yandan Yazar, belirli süreli iş sözleşmesinin objektif koşulların varlığı halinde yapılabileceğine ilişkin getirilen düzenlemenin de hatalı olduğunu ve bu sebeple İş Kanunu’nun m. 11/1 hükmü ile m. 11/2 hükmü arasında terim birliği sağlanamadığını, m. 11/1 hükmünde objektif koşul kavramına yer verilirken, m. 11/2 hükmünde esaslı neden kavramına yer verilmesinin hatalı olduğunu savunmuştur¹⁴.

Öğretideki bir diğer eleştiri ise; belirli süreli iş sözleşmesinin tanımının objektif koşullar doğrultusunda tanımlanarak sürelendirme unsuruna yer verilmemesidir. Objektif koşulların varlığı, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabilmesi için gerekli olmakla birlikte yalnızca objektif koşulların varlığı sözleşmeye belirli süreli iş sözleşmesi niteliği kazandırmayacaktır. Bir belirli süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilebilmesi için taraflarca sözleşme kurulurken bu sözleşmenin sona erme tarihinin kararlaştırılması yahut öngörülebilir olması gerekmektedir. Aksi takdirde

¹³ TBMM, “İş Kanunu Tasarısı ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu”, 06.03.2003, <https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73m.htm>, (10.08.2023).

¹⁴ Ekonomi, Süre ve Yenilenme, s. 19.

belirli süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilemeyecektir¹⁵. Bununla birlikte, belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için objektif koşulların bulunması gerekli olmakla birlikte objektif koşulların bulunduğu her durumda belirli süreli iş sözleşmesinin yapılacağı düşünülmemelidir¹⁶. Örneğin mevsimlik bir işin yapılması objektif koşul oluştururken, taraflar belirli süreli iş sözleşmesi yapmak yerine belirsiz süreli iş sözleşmesi yapma yoluna da gidebileceklerdir. Bu sebeple belirli süreli iş sözleşmesinin yalnızca objektif koşullar üzerinden tanımlanması isabetli değildir¹⁷. Yargıtay da bu konuya ilişkin bir kararında belirli süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edebilmek için objektif koşulların varlığının gerekli olduğunu, ancak objektif koşul mevcut olsa dahi sözleşmenin yapıldığı tarihte iş ilişkisinin sona ereceği tarih belirli yahut belirlenebilir değilse belirsiz süreli iş sözleşmesinin söz konusu olduğunu belirtmiştir¹⁸. İş Kanunu’ndaki belirli süreli iş sözleşmesi tanımını isabetsiz bulan Alpagut, Kanun’daki tanımı da referans alarak belirli süreli iş sözleşmesini; *“belirli objektif nedenlerin varlığı durumunda, taraflarca sözleşmenin sona erme anı, zaman veya tarih olarak belirlenen veya işin türü, amacı ve niteliği ile saptanan sözleşme”* şeklinde tanımlamıştır¹⁹. Bozkurt Gümrükçüoğlu ise belirli süreli iş sözleşmesini; *“objektif koşulların varlığı halinde, sözleşmenin sona erme anının sözleşme kurulduğu esnada taraflarca takvime göre veya amaca dayalı olarak belirlendiği ve taraflarca önceden öngörülebilir olduğu iş sözleşmesi”* olarak tanımlamıştır²⁰.

Belirli süreli iş sözleşmesine ilişkin düzenlemenin Avrupa Birliği’nin 99/70 sayılı Direktifi ve eki niteliğinde Çerçeve Sözleşme ile uyumlu bir yapıya kavuşturulması amacıyla Bilim Kurulu taslağında değişiklik yapılmış olmakla birlikte yapılan bu değişiklik sonrasında İş Kanunu ile Çerçeve Sözleşme arasında farklılık meydana gelmiştir²¹. Çerçeve Sözleşme ile getirilen düzenlemede, ilk kez yapılacak belirli süreli iş sözleşmeleri açısından objektif koşulların varlığı aranmamaktadır. Yani

¹⁵ Gülsevil Alpagut, **Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi**, TÜHİS Yayınları, Ankara, 1998, (Belirli Süreli), ss. 7-8. Gülsevil Alpagut, “4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, **Mercek Dergisi**, Sayı: 33, 2004, (4857 Sayılı), s. 75.

¹⁶ Alpagut, 4857 Sayılı, s. 75. Ekonomi, Süre ve Yenilenme, s. 20. Asiye Şahin Emir, “Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Sınırlamalar ve Esneklik Olanakları Avrupa Birliği Örnekleriyle”, **DEÜHFD**, Cilt: 18, Sayı: 1, 2016, ss. 116-117.

¹⁷ Ekonomi, Süre ve Yenilenme, s. 20.

¹⁸ Yargıtay 9. HD, T. 07.12.2009, E. 2009/10191, K. 2009/33822. <https://legalbank.net>. (10.08.2023).

¹⁹ Alpagut, 4857 Sayılı, s. 74.

²⁰ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 15-16.

²¹ Taşkent, BİS Yapılabilmesi, s. 35.

taraflar ilk seferde objektif koşullar mevcut bulunmasa bile belirli süreli iş sözleşmesi yapabilecek olup işin niteliği, sözleşmenin yapılabilmesi açısından sınırlandırıcı bir etki yaratmayacaktır. Çerçeve Sözleşme, ilk defa yapılacak sözleşmeler açısından sınırlayıcı bir hüküm getirmemekle birlikte işçiyi korumak ve işverenin belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkını kötüye kullanmasını engellemek amacıyla üye ülkelerin bu konuda sınırlandırıcı düzenlemeler yapabileceğini hüküm altına almıştır. Bu doğrultuda İş Kanunu'nun m. 11/2 hükmünde; *“belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir”* hükmüne yer verilerek zincirleme olarak yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri açısından esaslı neden şartı getirilmiştir.

C. Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Ayrımı

İş Kanunu'nun m. 9/2 hükmünde iş sözleşmelerinin *“belirli veya belirsiz süreli”* yapılabileceği öngörülmüştür. Belirsiz süreli iş sözleşmesi, belirli süreli iş sözleşmesinin aksine belirli bir tarihte, belirli bir süre sonra veya belirli bir amaca ulaşılması ile sona ermesi kararlaştırılmayan bu sebeple kendiliğinden değil ancak tarafların fesih iradesi ile sona erdirilebilen iş sözleşmesi türüdür²². İş Kanunu'nun m. 11/1 hükmüne göre; *“iş 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.”* Görüleceği üzere kanun koyucu iş sözleşmesini temelde iki türe ayırmıştır²³. Ancak kanun koyucu, tarafların belirli süreli iş sözleşmesi yapma serbestisini sınırlamış ve ancak objektif koşulların varlığı halinde belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceğini belirtmiştir. Yani sözleşmenin taraflarının süre tayin etmesi yahut yapılan sözleşmeyi belirli süreli olarak nitelendirmesi sözleşmeyi belirli süreli iş sözleşmesi niteliğine büründürmez. Kanun'un m. 11/1 hükmünde sayılan işin belirli süreli olması, belirli bir işin tamamlanması yahut belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşulların bulunmaması halinde yapılan sözleşme tarafların nitelendirmesinden bağımsız olarak

²² Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 47.

²³ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 360. Sarper Süzek, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 16. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2018, (İş Hukuku), s. 244.

belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilir ve belirsiz süreli iş sözleşmesine ilişkin hükümlere tabi olur²⁴. Bu anlamda iş hukukumuzda belirsiz süreli iş sözleşmesi esas, belirli süreli iş sözleşmesi ise istisnai bir nitelik taşır. Bu durumun temel sebebi, belirsiz süreli iş sözleşmesine tabi çalışan işçilerin iş güvencesi hükümlerine tabi olması ve sözleşmenin işçiyi koruyucu niteliğinin daha fazla olmasıdır.²⁵

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işçi açısından koruyucu niteliğine dair ilk ayrım iş güvencesi konusunda ortaya çıkmaktadır. İş güvencesi kavramı, işçinin işinin devamlılığının güvence altına alınması ve işverence keyfi olarak iş sözleşmesine son verilememesini ifade eder. İş güvencesi, işverenin yönetim ve fesih hakkını mutlak bir sınırlandırmaya tabi tutmak anlamına gelmemekle birlikte işçinin işine ancak makul, uygun ve ölçülü kabul edilebilecek hallerde son verilebilmesini ifade eder²⁶. İş güvencesine ilişkin düzenleme İş Kanunu'nun "*feshin geçerli sebebe dayandırılması*" başlıklı 18. maddesinde yer almaktadır. Hükmün birinci fıkrasında hangi hallerde iş güvencesi hükümlerinin uygulanacağı ve işverenin hangi hallerde iş sözleşmesini feshedebilmesinin mümkün olduğu düzenlenmiştir. Buna göre;

otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.

Hükümde görüleceği üzere, bir işçinin iş güvencesi hükümlerinin korumasından yararlanabilmesi için belirsiz süreli iş sözleşmesine tabi olarak çalışıyor olması gerekmektedir. Belirli süreli iş sözleşmelerinin hiçbir sınırlamaya tabi olmadan yapılabilmesi halinde iş güvencesi hükümlerinden kaçınmak isteyen pek çok işveren belirli süreli iş sözleşmesi yapma yoluna gidecek ve iş güvencesi hükümleri uygulanamaz bir niteliğe bürünecektir. Yargıtay da konuya ilişkin bir kararında bu hususa değinmiş olup Yüksek Mahkemeye göre²⁷;

4857 sayılı İş Kanunun 11. maddesinde belirli süreli sözleşmesi düzenlenmiş ve iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşmenin belirsiz süreli

²⁴ Süzek, İş Hukuku, s. 246.

²⁵ Münir Ekonomi, **İş Hukuku**, Cilt: 1, İstanbul Teknik Üniversitesi Matbaası, İstanbul, 1987, (İş Hukuku), s. 84-85. Yiğit, s. 102.

²⁶ Tankut Centel, **İş Güvencesi**, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 2. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2020, (İş Güvencesi), s. 12.

²⁷ Yargıtay 9. HD, T.27.03.2007, E. 2007/613, K. 2007/8596, legalbank.net (01.05.2024).

sayılacağı kuralına yer verilerek, asıl olanın belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu vurgulanmıştır. Gerçekten, iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak için işçinin belirsiz süreli sözleşme kapsamında çalışması gerekir. İşverenlerin iş güvencesi hükümlerinin etkinliğini azaltmak için yaygın olarak belirli süreli iş sözleşmesi düzenlemeleri imkan dahilinde olduğundan, İş Kanununda belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabilmesi ve yenilenmesi özel bazı koşullara tabi tutulmuştur.

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi arasındaki bir diğer ayrımı gerektiren husus ise “*feshe bağlı haklar*” yönündendir. İşçi ve işveren belirli süreli iş sözleşmesi yaparken aynı zamanda sözleşmenin ne kadar süreceğini başka bir deyişle sözleşmenin ne zaman sona ereceğini de belirlemiş olurlar. Belirlenen sürenin tamamlanması ile ise sözleşme sona erer. Ancak, 1475 sayılı İş Kanunu’nun kıdem tazminatına ilişkin düzenleme getiren yürürlükteki 14. maddesi işçinin kıdem tazminatına hak kazanabileceği haller arasında sözleşmenin süresinin tamamlanması ile sona ermesi halini saymamıştır. Bu sebeple bir işçi belirli süreli iş sözleşmesine tabi olarak uzun yıllar çalışmış olsa bile bu sözleşmenin süresinin tamamlanması ile sona ermesi halinde kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır²⁸.

Belirli süreli iş sözleşmesine tabi çalışan işçi, sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi halinde ihbar tazminatına da hak kazanamayacaktır. Ihbar tazminatı, bildirim süresine uymaksızın sözleşmenin feshedilmesi halinde bir başka deyişle usulsüz fesih halinde ödenmesi gereken bir tazminat türüdür. Ancak; belirlenen sürenin tamamlanması ile sözleşmenin sona ermesi fesih niteliğinde olmadığından işçi, ihbar tazminatı hakkından da mahrum kalmış olacaktır²⁹.

Ülkemizin de taraf olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) İş İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkındaki 158 sayılı Sözleşmede de belirli süreli iş sözleşmesi yapma serbestisinin sınırlandırılmasına yönelik bir düzenleme getirilmiştir. Sözleşmenin m. 2/3 hükmüne göre³⁰; “*bu Sözleşmenin koruyucu hükümlerinden kaçınmak amacıyla belirli süreli hizmet sözleşmeleri yapılmasına karşı yeterli güvenceler alınmalıdır.*”

Keza yukarıda bahsedildiği üzere, 99/70 sayılı AB Direktifi’nin eki niteliğindeki Çerçeve Sözleşme’nin önsöz kısmında “*sözleşmenin tarafları sürekli iş akdinin, işveren ve işçiler arasındaki istihdam ilişkisinin temel biçimi olduğunu ve*

²⁸ Turhan Esener, **İş Hukuku**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1978, (İş Hukuku), s. 246.

²⁹ Alpagut, 4857 Sayılı, s. 83.

³⁰ RG: 12.10.1994, 22079.

olmaya devam edeceğini kabul ederler. Taraflar aynı zamanda süreli iş akdinin belli şartlar altında işveren ve işçinin ihtiyaçlarını karşıladığını da kabul ederler,” denilerek belirsiz süreli sözleşmelerin iş hukukunda esas teşkil ettiği vurgulanmıştır³¹.

D. Zincirleme İş Sözleşmesi Kavramı

Zincirleme iş sözleşmesi kavramı, birden fazla kez ve üst üste belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını ifade eder. Başka bir deyişle, taraflar arasında ilk kez yapılan belirli süreli iş sözleşmesinden sonra ardı ardına bir veya birden fazla kez belirli süreli iş sözleşmesi yapılması halinde zincirleme iş sözleşmesinin varlığından söz edilecektir. Öteden beri uygulamada işverenler, fesih için işçiye bildirim süresi vermemek veya bildirimli fesih süresine ilişkin ihbar tazminatını ödememek yahut işçinin kıdem tazminatına hak kazanmasını engellemek için işçilerle kısa süreli sözleşmeler yapma yoluna gitmekte ve iş ilişkisini sona erdirmek istediklerinde de yeni bir sözleşme yapmamaktaydılar³². 1475 sayılı Kanun döneminde hukukumuzda zincirleme şekilde iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin bir yasal sınırlama öngörülmemekle birlikte, Yargıtay hakkın kötüye kullanılması ilkesinden yola çıkarak bu konuya içtihatlar aracılığıyla yön vermiştir³³.

³¹ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Çalışma Mevzuatı ile İlgili Avrupa Birliği Direktifleri**, (Ed. Fazıl Aydın), Ankara, 2014, <https://www.csgb.gov.tr/media/1324/%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fma-mevzuat%C4%B1-ile-ilgili-avrupa-birli%C4%9Fi-direktifleri.pdf>, (), s. 70.

³² Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca. **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 35. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2022, s. 189.

³³ Süleyman Başterzi, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009**, Ankara, 2011, (İş İlişkisi), s. 59. “Taraflar arasında düzenlenmiş olan belirli süreli hizmet akitlerinden daha sonra düzenlenmiş olan 15.5.1995- 14.5.1996 dönemini kapsayan bir yıllık olanın mahkemece geçerli kabul edilmesi isabetlidir. 1 ay önceden taraflarca bir bildirimde bulunulmadığı açık olduğuna göre sözleşme Borçlar Kanunu’nun 339. maddesi uyarınca 1 yıl için yenilenmiş sayılır. Fesih bu bir yıllık süre dolduktan sonra 6.8.1997 de gerçekleşmiştir. Fesih tarihinde akdin belirsiz süreli şekle dönüştüğünü kabul etmek gerekir. Her ne kadar aynı sözleşmenin 7. maddesinde taraflarca bir ay önceden feshi ihbarda bulunulmaması halinde sözleşmenin sonraki seneler için de birer yıl yenilenmiş sayılacağı hükmüne yer verilmiş ise de İş Hukuku’nun işçiyi koruyucu ilkesi uyarınca bu tür düzenlemeler geçersiz sayılmalıdır. Gerçekten dairemizin uygulaması da zincirleme şeklinde yapılan bu tür sözleşmelerin süresi belirsiz hale dönüştüğü doğrultusundadır. Somut olayda bir yıllık süre dolmuş olduğundan süresi belirsiz bir sözleşme sözkonusudur. Böyle olunca artık bakiye süre için bir istekte bulunulamaz.” Yargıtay 9. HD, T. 02.11.1999, E. 1999/13652, K. 1999/16594, legalbank.net, (06.05.2024). Yargıtay, 9. HD, T. 21.02.1994, E. 1993/15148, K. 1994/2622, legalbank.net, (06.05.2024).

4857 sayılı İş Kanunu’nda ise konuya ilişkin özel bir düzenleme getirilmiştir. Kanun’un m. 11/2 hükmüne göre; *“belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.”* Kanun’un m. 11/3 hükmüne göre ise; *“esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.”* Hüküm uyarınca zincirleme şekilde belirli süreli iş sözleşmesi yapılması esaslı bir nedenin varlığı halinde mümkün olacaktır. Daha önce de belirtildiği üzere hukukumuzda objektif koşul ve esaslı neden kavramları özdeş kavramlar olarak kabul edildiğinden işin süreli olması, belirli bir işin tamamlanması, belirli bir olgunun ortaya çıkması veya benzer nitelikteki diğer hallerin bulunması durumunda zincirleme şekilde yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri İş Kanunu’nun m. 11/3 hükmü uyarınca geçerliliğini koruyacaktır.

Zincirleme bir iş sözleşmesinden söz edebilmek için üst üste kaç kez belirli süreli iş sözleşmesi yapılması gerektiğinin tespiti de önem taşımaktadır. Yargıtay, 1475 sayılı Kanun döneminde verdiği kararlarda yalnızca bir kez yenilenen belirli süreli iş sözleşmesinin zincirleme iş sözleşme olarak değerlendirilemeyeceği görüşünü savunmuştur³⁴. Ancak İş Kanunu’nun yürürlüğe girmesi sonrasında m. 11/2 hükmünde yer alan “birden fazla üst üste” ifadesi dikkate alınarak ikinci kez belirli süreli iş sözleşmesi yapılması ile bu sözleşmelerin zincirleme iş sözleşmesi niteliğinde olacağı kabul edilmektedir³⁵.

Zincirleme iş sözleşmesinin varlığından söz edilebilmesi için yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin kesintisiz ve aralıksız bir şekilde birbirini takip etmesi şart değildir. Yapılan sözleşmeler arasında belirli bir süre geçmiş de olabilir. İki sözleşme arasında geçen sürenin sözleşmeler arasındaki zincirleme niteliği kesip kesmediği somut olayın özelliklerine göre değerlendirilmelidir. Yapılan sözleşmelerin zincirleme şekilde yapılıp yapılmadığının tespitinde; iki sözleşme arasındaki süre, yapılan işin niteliği, ücret ve diğer unsurlar da göz önünde bulundurulmalıdır³⁶.

³⁴ Yargıtay 9. HD, T. 18.01.2001, E. 2000/14609, K. 2001/453, <https://lib.kazanci.com.tr/yargitay>, (20.08.2023).

³⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 193.

³⁶ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 18.

II. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN DİĞER İŞ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİ İLE KARŞILAŞTIRILMASI

A. Mevsimlik İş Sözleşmesi ile Karşılaştırılması

Ülkemizde pek çok farklı sektörde sıkça rastlanan iş sözleşmesi türlerinden biri olan mevsimlik iş sözleşmelerine ilişkin İş Kanunu'nda bir düzenleme mevcut değildir. Bu yönüyle atipik bir iş sözleşmesi türüdür. Üstelik mevzuatta “mevsimlik iş” kavramının tanımı da yapılmamıştır³⁷. Mevsimlik işler, yılın yalnızca belirli dönemlerinde veya tüm yıl boyunca çalışılmakla birlikte belirli dönemlerde çalışmanın yoğunlaşıp diğer dönemlerde azaldığı veya durma noktasına geldiği işlerdir³⁸.

Farklı işkollarında görülen bir çalışma türü olmakla birlikte daha çok oteller, kaplıcalar, gezi ve eğlence tesisleri gibi turizm sektöründe faaliyet gösteren iş yerlerinde ve ormancılık, inşaat, gıda ve tarım sektöründe faaliyet gösteren iş yerlerinde görülmektedir³⁹. Örneğin; tarım sektöründe fındık hasadı, çay hasadı, pamuk hasadı gibi isimler verilen dönemlerde yapılan işler; turizm sektöründe özellikle yaz aylarında sahil kesimlerindeki turizm işleri yine balık av sezonunun açıldığı dönemde yapılan işler mevsimlik işlere örnektir. Çalışma yaşamında, çalışmanın yoğunlaştığı, iş gücü ihtiyacının arttığı döneme “faal sezon”; çalışmaların azaldığı veya durduğu döneme ise “ölü sezon” adı verilmektedir⁴⁰. Mevsimlik işler, tek seferlik işler olmayıp aksi bir durum olmadığı takdirde her yılın belirli döneminde tekrarlanan periyodik çalışmalara dayanır. Bu yönüyle geçici veya tek seferlik işlerden ayrılır⁴¹.

Mevsimlik iş sözleşmesi ise, mevsimlik işlerin yapılmasını konu alan bir iş sözleşmesi türüdür. Mevsimlik iş sözleşmeleri, belirli süreli yahut belirsiz süreli olarak

³⁷ Zehra Gönül Balkır, “Her Yönüyle Mevsimlik İşler”, **KOÜHFD**, Sayı: 1, 1997, ss. 150-151.

³⁸ Erol Akı, “Mevsimlik İşlerde Çalışma Sorunları”, **Kamu - İş**, Cilt: 5, Sayı: 3, 2000, s. 250. Bektaş Kar, “Mevsimlik İş”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 4, 2006, (Mevsimlik İş), s. 70. Sevil Büyüktarakçı, “Mevsimlik İşler ve Kampanya İşlerinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, **DEÜHFD**, Cilt: 11, Özel Sayı, 2009, s. 1073. Benzer yönde: Savaş Taşkent, “Karar İncelemesi - Mevsimlik Bir İşte Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 3 Sayı: 26, 2010, (Mevsimlik İş), s. 227. Melda Sur, **Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 40.

³⁹ Balkır, ss. 153-154.

⁴⁰ Zeki Okur, Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı İncelemesi), **İÜHFM**, Cilt: 72, Sayı: 2, 2014, s. 310.

⁴¹ Akı, s. 250-251. Gaye Burcu Yıldız, “Mevsimlik İş Sözleşmesi”, **LİHSGHD**, Cilt: 1, Sayı: 25, 2010, s. 43.

yapılabilmektedir. Mevsimlik işlerin yılın yalnızca belirli bir dönemi çalışma gerektiren işler olması salt bu sebeple belirli süreli olarak yapılması gibi bir zorunluluk getirmemektedir.⁴² Bununla birlikte mevsimlik iş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işveren arasında sözleşmenin belirli süreli olarak yapılması konusunda herhangi bir açık veya örtülü bir irade beyanı mevcut değilse sözleşme belirsiz süreli kabul edilecektir. Bu durum iş hukukunda belirsiz süreli iş sözleşmelerinin asıl, belirli süreli iş sözleşmelerinin ise istisna olmasının bir sonucudur.

Mevsimlik işlerde belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmekle beraber işin mevsimlik olmasının tek başına belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi açısından objektif koşul teşkil edip etmeyeceğinin tespiti önem taşımaktadır. Öğretideki bir görüşe göre tek bir mevsimi kapsayan dönem için belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mümkündür. Bununla birlikte tek bir mevsimi aşan şekilde, takip eden mevsimlerde de işin niteliğinin esaslı neden teşkil ettiğinden bahisle zincirleme iş sözleşmesi yapılamaz. Bu halde sözleşmenin başından itibaren belirsiz süreli olduğu kabul edilir⁴³. Öğretideki diğer bir görüş ise tek bir mevsim dönemi ile sınırlı olmaksızın mevsimlik işlerde belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceğini savunmaktadır⁴⁴. Öğretide Aydın ise tek mevsim ile sınırlı olsa bile mevsimlik işlerde belirli süreli iş sözleşmesi yapılamayacağı görüşündedir. Yazara göre⁴⁵;

devamlı bir faaliyet olarak sürdürülen mevsimlik işlerde yapılan iş sözleşmeleri belirsiz süreli olarak değerlendirilmelidir. Zira, objektif yönden esaslı bir neden

⁴² Güler, s. 43.

⁴³ Kar, Mevsimlik İş, s. 72. Öcal Kemal Evren, “Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Objektif Koşul Kavramı”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 10, 2008, s. 99. Yıldız, s. 45. Yiğit, s. 140. Süzek, s. 266. Canan Ünal Adınır, “Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılması ve Yenilenmesinde Objektif Neden Koşulunun Değerlendirilmesi”, **İÜHF**, Cilt: 79, Sayı: 3, 2021, s. 807-808. Öğretide Taşkent bu görüşe bazı eleştiriler getirmiştir. Yazara göre; “mevsimlik iş sözleşmesi belirli süreli olarak bir defa için (tek bir mevsim için) yapılabilir; bunun için objektif/esaslı neden vardır, çünkü iş mevsimlik bir iştir, denildiğinde; böyle bir işte belirli süreli sözleşme ile birden fazla (zincirleme) çalışılması durumunda, objektif/esaslı nedenin ortadan kalktığını kabul etmek uygun görülemez. İşin mevsimlik iş olması belirli süreli iş sözleşmesi yapılması bakımından “objektif/esaslı neden” sayılıyorsa, bunun bir defa yapılması veya izleyen yıllarda tekrarlanması fark etmez.” Taşkent, Mevsimlik İş, ss. 237-238.

⁴⁴ S. Ayan, s. 461. Talat Canbolat, “Mevzuatta Öngörülen Bazı İş Sözleşmesi Türlerinin 4857 Sayılı İş Kanununun Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Esasları Yönünden Değerlendirilmesi”, **LİHSGHD**, Cilt: 4, Sayı: 13, 2007, s. 196. Uğur Hakan Kahraman, “Belirli Süreli Sözleşmelerde Objektif Neden Koşulu”, **LİHSGHD**, Sayı: 30, 2011, s. 511. Süleyman Başterzi, “Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılmasına İlişkin Objektif Nedenlerin Tespitinde Menfaatler Dengesi İşçinin Haklı Menfaati”, **DEÜHFD**, Cilt: 15, Özel Sayı, 2013, (Objektif Neden), s. 429.

⁴⁵ Ufuk Aydın, “4857 Sayılı İş Kanununda Çağrı Üzerine Çalışma, Takım Sözleşmesi, Deneme Süreli İş Sözleşmesi ve Mevsimlik İş Sözleşmesi”, **10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu Kitabı**, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi ve Çelik – İş Sendikası, Ankara, 26-27.04.2013, ss. 223-224.

olmaksızın tek bir mevsim için belirli iş sözleşmesi yapılabileceği kabul edilirse; işin mevsimlik olması objektif esaslı neden anlamına gelir. Bu durumda her mevsim için başka bir esaslı neden aramaya gerek kalmaz. Böylesi bir yaklaşım ise belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi ve yenilenmesi için aranan objektif yönden esaslı neden ve zincirleme iş sözleşmelerine ilişkin doktrin ve Yargıtay içtihadına uymaz. Dolayısıyla, kanaatimize göre devamlı bir faaliyet niteliğinde olan mevsimlik işler belirsiz süreli iş sözleşmelerine konu olabilmeli; tek bir mevsim için yapılmış mevsimlik iş sözleşmeleri belirli değil, belirsiz süreli sayılmalıdır.

Kanımızca *Aydın*'ın öne sürdüğü görüş isabetlidir. Öğretide tek bir mevsim dönemi süresiyle sınırlı olmak üzere belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği öne sürülse de tek bir mevsim süren, bir sonraki mevsim döneminde devam etmeyen işler, tanımı gereği mevsimlik iş niteliği taşımamaktadır. Bu tür işler geçici nitelik taşıyan ve bir sonraki mevsim döneminde devam etmeyen işlerdir. Ancak mevsimlik işler tek bir mevsim dönemiyle sınırlı değildir. Yılın mevsim olarak tabir edilen belirli döneminde işlerin yoğunlaştığı, yılın diğer dönemlerinde ise faaliyetin durduğu veya azaldığı işlerdir. Bu anlamda mevsimlik işler, süreklilik arz neden bir nitelik taşır. Niteliği gereği süreklilik arz eden işlerde başkaca objektif bir koşul bulunmadığı takdirde belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mümkün olmamalıdır. Keza işin mevsimlik olmasının tek başına objektif koşul teşkil ettiği ve tek bir mevsim dönemiyle sınırlı olmaksızın bir işte her mevsim döneminde yenilenecek şekilde zincirleme iş sözleşmesi yapılabileceği görüşü de kabul edilemez. Çünkü mevsimlik çalışma, işçi açısından oldukça güvencesiz bir çalışma türüdür. İşin durduğu veya azaldığı dönemde işçi çalışamayacağı için bu dönemi gelirsiz geçirmektedir. Mevsimlik işlerde zincirleme şekilde iş sözleşmesi yapılabileceğinin kabulü halinde, uzun bir süre zincirleme iş sözleşmeleriyle çalışan ve bir sonraki mevsim döneminde sözleşmesi yenilenmeyen işçi kıdem ve ihbar tazminatı gibi haklardan da mahrum kalacaktır.

Yargıtay'ın konuya ilişkin görüşü ise öğretideki ilk görüş ile aynı yöndedir. Yüksek Mahkeme konuya ilişkin güncel kararlarında tek bir mevsim dönemi ile sınırlı olmak üzere belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasının mümkün olduğunu, ancak zincirleme şekilde belirli süreli iş sözleşmesi yapılamayacağını, yapıldığı takdirde sözleşmenin belirsiz süreli iş sözleşmesi niteliği kazanacağını belirtmektedir⁴⁶.

⁴⁶ Yargıtay 22. HD, T. 09.12.2019, E. 2017/25992, K. 2019/22676, legalbank.net, (01.05.2024). Yargıtay 22. HD, T. 06.05.2014, E. 2014/6862, K. 2014/11577, legalbank.net, (01.05.2024). Yargıtay 9. HD, T. 22.01.2009, E. 2007/36135, K. 2009/732, legalbank.net, (01.05.2024). Aksi yönde; Yargıtay 9. HD, T.

B. Asgari Süreli İş Sözleşmesi ile Karşılaştırılması

İş ilişkisinin tarafı olan işçi ve işverenin iş sözleşmesini asgari süreli olarak yapmaları mümkündür. Sözleşmede asgari süre öngörülmesiyle, taraflar bildirimli fesih haklarını asgari sürenin sonuna dek kullanma haklarını askıya alırlar ve sözleşmenin asgari sürenin sonuna dek bildirimli fesih yoluyla sona erdirilmesi imkanını ortadan kaldırır⁴⁷. Bu durumda taraflar sözleşmenin en az ne kadar süreceğini öngörmüş olurlar. İş sözleşmesinde asgari süre belirlenmesi ile amaçlanan da budur⁴⁸. Türk iş hukukunda, işverenin bildirimli fesih hakkını sınırlayan iş güvencesi hükümleri bir yana bırakılırsa, iş sözleşmesinin tarafı olan işçi ve işveren, bildirim koşuluna uyarak iş sözleşmesini her zaman feshedebilirler. Ancak bazı durumlarda bildirim yoluyla iş sözleşmesinin feshi tarafların menfaatleri ile ters düşebilir. Bu sebeple taraflar, iş sözleşmesinin devamını güvence altına almak ister. İşçi açısından, işverenin bildirimli fesih hakkının sınırlandırılması sözleşmenin

22.02.2001, E. 2000/18588, K. 2001/2147. Aksi yönde: “Sağlıklı bir sonuca varabilmek için öncelikle taraflar arasındaki iş ilişkisinin ne tür bir hizmet akdine dayandığının açıklığa kavuşturulması gerekir. Mevsimlik işler genellikle iklim koşullarına bağlı olarak senenin belli aylarında çalışmayı ve diğer aylarında da çalışmamayı gerektiren belirsiz süreli işlerdendir. Dosya arasında mevcut taraflar arasında imzalanan 12.06.1996 – 29.11.1996, 11.08.1997 – 19.10.1997 ve 03.06.1998 – 27.10.1998 tarihleri arasını kapsayan sözleşmeler incelendiğinde, bunların belirli süreli hizmet akitleri olduğu ve davacının da bu sözleşmelere göre çalıştığı görülmektedir. Ayrıca davacı tarafından imzalanan ibranamelerin içeriğinden de bu sözleşmelerin bitim tarihlerinde taraflarca tekrar uzatılmayıp iş ilişkisinin son bulduğu anlaşılmaktadır. Her ne kadar davacı tanıkları davacının mevsimlik işçi olarak çalıştığını davacının yeni sezonda müracaatına rağmen işe alınmadığını söylemişlerse de, az önce belirtilen ve davacının açıkça itiraz etmediği bu yazılı belgeler karşısında tanık beyanlarına itibar edilemez. 1475 sayılı İş Kanunu’nda hangi hallerde ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanılacağı hükme bağlanmıştır. Belirli süreli hizmet akitlerinde ihbar tazminatına hükmedilemeyeceği gibi; bu tür hizmet akitlerinin süresi sonunda kendiliğinden son bulması durumunda da davacı kıdem tazminatına hak kazanamaz. Bu olgular karşısında davanın reddi gerekirken mahkemenin yanlış değerlendirme sonucu ihbar ve kıdem tazminatına hükmetmesi hatalıdır.” Yargıtay 9. HD, T. 22.02.2001, E. 2000/18588, K. 2001/3147, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, **Çalışma Hayatı ile İlgili Yargıtay Kararları 2000-2005**, Ankara, 2006, ss. 89-91.

⁴⁷ Şükran Ertürk, “Belirli-Belirsiz Süreli İş Akidlerinin Sona Ermeleri ve Sonuçları Arasındaki Farklar”, **Prof. Dr. Mahmut Tefik Bırsel’e Armağan**, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, 2001, (Belirli-Belirsiz), s. 100., Ali Güzel, “İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Hukuki Sonuçları (Eleştirel Bir Yaklaşım)” **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu Kitabı**, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Antalya, 15-18.10.2013, (Eleştirel Bir Yaklaşım), s. 260. Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku – Ferdi İş İlişkileri**, 5. Baskı, Beta Yayınları, , İstanbul, 2014, (İş Hukuku), s. 223. Süzek, İş Hukuku, s. 260. Ercan Poyraz, **İş Hukuku**, 7. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara, 2016, s. 30. Murat Caner Çelebi, “Belirli Süreli İş Sözleşmeleri İle Belirsiz Süreli İş Sözleşmelerinin Uygulama Alanları”, **İstanbul Barosu Dergisi**, Cilt: 93, Sayı: 2, 2019, s. 45. Kadir Arıcı, **Türk İş Hukuku – I Ferdi İlişkiler**, Gazi Kitabevi, Ankara, 2022, (İş Hukuku), s. 89.

⁴⁸ Güler, s. 33.

devamını güvenceye alarak iş kaybını önleme işlevi görürken, işveren açısından ise nitelikli personel kaybının önlenmesi işlevini görür⁴⁹.

İş sözleşmesinin taraflarının sözleşmenin devamını güvence altına almak için belirli süreli iş sözleşmesi yapması da mümkündür. Fakat, 4857 sayılı İş Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte iş sözleşmesinin belirli süreli yapılabilmesi için objektif koşulların mevcudiyeti şarttır. Bu durumda tarafların belirli süreli iş sözleşmesi yapmaları büyük ölçüde zorlaşmaktadır⁵⁰. Hal böyle olunca taraflar bildirimli fesih hakkını bir süreliğine sınırlandırarak sözleşmenin devamını güvence altına alabilmek için asgari süreli iş sözleşmesi yapma yoluna gitmektedir⁵¹.

Belirli süreli iş sözleşmesinin aksine, asgari süreli iş sözleşmesinde süre kararlaştırılmasının amacı, sözleşmenin ne kadar süreceğini belirlemek değildir. Taraflar, asgari süre öngörerek sözleşmenin sona ereceği tarihi belirlemeyi amaçlamazlar. Burada amaçlanan, sözleşmenin en erken hangi tarihe dek feshedilemeyeceğini tespit etmektir⁵². Buradaki sürelendirme söz konusu işlevi sebebiyle öğretide “gerçek olmayan sürelendirme” olarak da adlandırılmaktadır⁵³. Bu niteliği sebebiyle, asgari süre öngörülmüş bir iş sözleşmesi aslında belirsiz süreli iş sözleşmesi niteliği taşır⁵⁴. Keza, asgari süre kararlaştırılmış iş sözleşmesi belirsiz süreli kabul edileceğinden, asgari süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için belirli süreli iş sözleşmesinin aksine objektif koşulların varlığı aranmayacaktır.

Asgari süreli iş sözleşmesi, belirli süreli iş sözleşmesinde olduğu gibi belirlenen sürenin tamamlanmasıyla kendiliğinden sona ermez. Taraflar, yalnızca asgari süre içinde bildirimli fesih hakkını ortadan kaldırmak konusunda anlaşmış olduğundan bu sürenin tamamlanması sonrasında sözleşmenin sona ermesi için taraflardan birinin fesih bildiriminde bulunması gerekmektedir. İş sözleşmesi,

⁴⁹ Gülsevil Alpagut, “İşçinin Ediminin Güvence Altına Alınması Aracı Olarak Asgari Süreli Sözleşme ve Belirsiz Süreli Sözleşmede Cezai Şart”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 8, 2007, (Asgari Süreli), ss. 13-14. Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, ss. 22-23.

⁵⁰ Alpagut, 4857 Sayılı, s. 5. Alpagut, Asgari Süreli, s. 14. Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 22.

⁵¹ Alpagut, Asgari Süreli, s. 14.

⁵² Alpagut, 4857 Sayılı, s. 75. Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 23.

⁵³ Alpagut, Belirli Süreli, s. 13.

⁵⁴ Devrim Ulucan, “Belirli Süreli Hizmet Akdinin Sona Ermesi”, **Türk-İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları**, İstanbul Teknik Üniversitesi Matbaası, İstanbul, 1979, (Hizmet Akdi), s. 4. Hamdi Mollamahmutoğlu, “4857 Sayılı Yeni İş Kanunu’nun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler”, **Kamu- İş**, Cilt: 7, Sayı: 4, 2004, ss. 8-9. Canbolat, s. 206. Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, ss. 21-22.

belirlenen asgari sürenin sonuna dek bildirimli fesih yoluyla feshedilemeyeceği için bu sürenin sonuna dek sözleşme adeta belirli süreli iş sözleşmesi görünümündedir⁵⁵.

İş Kanunu'nda asgari süreli iş sözleşmelerine ilişkin bir düzenleme bulunmaması sebebiyle, bildirimli fesih yasağı öngörülen asgari süre içerisinde sözleşmeye hangi hükümlerin uygulanacağı konusunda öğretide iki farklı görüş bulunmaktadır. Öğretideki bir görüşe göre; bildirimli fesih yasağı için öngörülen süre boyunca sözleşmeye belirli süreli iş sözleşmesine ilişkin hükümlerin uygulanması gerektiği ileri sürülmektedir. Bu doğrultuda, belirlenen asgari süre boyunca taraflar sözleşmeyi yalnızca haklı nedenle feshedebilecektir. Bununla birlikte Türk Borçlar Kanunu'nun 438. maddesi uyarınca; asgari süreli iş sözleşmesi işveren tarafından haksız nedenle feshedildiği takdirde işçiye bakiye süre ücreti ödemekle yükümlü olacaktır⁵⁶. Öğretideki bir diğer görüş ise, bildirimli feshin yasaklandığı asgari süre de dahil olmak üzere asgari süreli iş sözleşmesinin başından itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi gerektiğidir⁵⁷. Sözleşmenin başından itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi hükümlerine tabi olduğu kabul edildiğinde; işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması mümkün olacaktır⁵⁸. Asgari süre içinde yapılan ve haklı nedene dayanmayan feshin tek yaptırımı ise fesih işleminin askıdaki iş sözleşmelerinde olduğu gibi asgari sürenin sonunda hüküm ve sonuç doğuracak

⁵⁵ S. Ayan, s. 436.

⁵⁶ Esener, İş Hukuku, s. 135. Şehnaz Bülbül, "Belirli- Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Doğurduğu Sorunlar", **DEÜHFD**, Cilt: 3, Sayı: 1-4, 1987, s. 317. Alpagut, Asgari Süreli, s. 15. Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 27. Süzek, İş Hukuku, s. 260.

⁵⁷ Güler, Belirli Süreli, ss. 33-34. Narmanlıoğlu, İş Hukuku, ss. 223-224. Güzel, Sona Erme, ss. 260-261.

⁵⁸ "yasa açıkça belirli süreli iş sözleşmelerini iş güvencesi dışında tutmakla asgari süreli sözleşme bu kapsamda değerlendirilmemelidir. Başka bir anlatımla asgari süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçi, feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade isteğinde bulunabilecektir. İş güvencesine tabi olan işçinin, asgari süreli sözleşmenin süresinden önce feshine bağlı olarak, kalan süre ücret ve diğer haklarını talebi ise, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/son maddesi hükmü çerçevesinde ele alınmalıdır. Gerçekten işe iade davası açan ve ancak 4 aya kadar boşta geçen süre ücreti alabilecek olan işçinin, belirtilen süreyi aşacak şekilde boşta geçen süre ücretine hak kazanması beklenemez." Centel, İş Güvencesi, s. 45. Çil, Belirli Süreli, s. 49. "...Asgari süreli sözleşmeler, tarafların bildirimli fesih haklarını asgari sürenin bitimi ile sözleşme kendiliğinden sona ermemekte, sözleşme belirsiz süreli olarak devam etmektedir. Bu özelliği nedeniyle asgari süreli sözleşmeler belirli süreli olarak kabul edilmemektedir. Belirsiz süreli olarak kabul edilmelerinin nedeni tarafların sözleşmenin sona erme zamanını belirlememiş olmalarıdır. Belirsiz süreli kabul edildikleri için asgari süreli sözleşmenin işveren tarafından sona erdirilmesi halinde işçi şartları varsa iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecektir." Yargıtay 7. HD, T. 30.06.2016, E. 2014/17814, K. 2016/13946, <https://karararama.yargitay.gov.tr>. (10.05.2023).

olmasıdır. Belirtmek gerekir ki, tarafların asgari süre içinde ortaya çıkan haklı nedene dayanarak iş sözleşmesini haklı nedene dayanarak feshetmeleri ise mümkündür⁵⁹.

Taraflar, sözleşme özgürlüğü kapsamında asgari süreli iş sözleşmesi yapma veya yapmama konusunda serbestiye sahiptir. Ancak Deniz İş Kanunu'nda asgari süreli iş sözleşmesi kanuni bir zorunluluk olarak öngörülmüştür. Kanun'un 16/A hükmü uyarınca *“süresi belirsiz hizmet akti, 14'üncü maddede yazılı durumlar dışında gemiadamının işe alınmasından itibaren altı ay geçmedikçe bozulamaz”* Bu düzenleme ile kanun koyucu Deniz İş Kanunu kapsamında çalışan gemiadamlarını koruyucu bir düzenleme getirmiş olup işveren Kanun'un m. 14 hükmünde sayılan haklı fesih sebepleri dışında bildirimli fesih ile gemiadamının iş sözleşmesine son veremeyecektir.

C. Azami Süreli İş Sözleşmeleri ile Karşılaştırılması

Azami süreli iş sözleşmesi, bildirimli fesih hakkını saklı tutmak kaydıyla taraflarca sözleşmenin sona erme tarihinin öngörüldüğü sözleşme türüdür. Taraflar, sözleşmede azami süre öngörmekle sözleşmeyi en fazla hangi tarihe dek sürdürmek istediklerini kararlaştırmış olurlar⁶⁰. Bu yönüyle belirli süreli iş sözleşmesi ve asgari süreli iş sözleşmesinden farklı olarak taraflar sözleşmeyi her zaman bildirimli fesih yoluyla sona erdirme hakkına sahiptir⁶¹.

Sözleşmenin taraflarca belirlenen azami süreden önce bildirimli fesih yoluyla sona erdirilebilmesi açısından azami süreli iş sözleşmesi ile belirsiz süreli iş sözleşmesi benzerlik taşımakta, fakat sözleşmenin taraflarca belirlenen bir tarihte kendiliğinden sona ermesi yani sözleşmenin bitiş tarihinin öngörülmüş olması ile de belirli süreli iş sözleşmesiyle benzerlik göstermektedir.⁶² Belirtmek gerekir ki azami süreli iş sözleşmesinin bildirimli feshinin mümkün olması ve belirlenen azami sürenin sonunda sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi sebebiyle işçi açısından olumsuz bir durum oluşacak ve işçi işsiz kalma tehlikesiyle karşılaşacaktır⁶³.

⁵⁹ Güler, Belirli Süreli, ss. 33-34.

⁶⁰ Çelebi, s. 46.

⁶¹ Güler, s. 35.

⁶² Güler, s. 35.

⁶³ Ertuğrul Yuvalı, “4857 Sayılı İş Kanunu'nun Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Geçerli Olarak Yapılabilmesini Objektif Bir Nedenin Mevcudiyetine Bağlanması Karşısında Asgari ve Azami Süreli İş Sözleşmeleri Bakımından Objektif Nedenin Gerekliliği”, **ERÜHFD**, Cilt: 1, Sayı: 2, 2006, s. 331.

Azami süreli iş sözleşmesi, taraflarca belirlenen tarihte kendiliğinden sona erecektir. Ancak, her ne kadar taraflarca sözleşmenin sona ereceği tarih başlangıçta öngörülmüş olsa da öngörülen tarihten önce sözleşmenin bildirimli fesih yoluyla sona erdirilmesi durumunda öngörülen tarih işlevsiz kalacaktır. Bu yönüyle sözleşmenin bitiş tarihinin taraflarca tespit edilmiş olması sözleşmeye belirli süreli iş sözleşmesi vasfı kazandırmayacaktır⁶⁴.

Azami süreli iş sözleşmelerinin hukuki niteliğine ilişkin öğretide farklı görüşler ortaya atılmıştır. Öğretideki ilk görüşe göre azami süreli iş sözleşmeleri taraflarca her zaman bildirimli fesih yoluyla sona erdirilebildiği için belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmektedir⁶⁵. Bir diğer görüşe göre ise azami süreli sözleşmelerin belirli süreli iş sözleşmeleri gibi taraflarca sona ereceği tarihin öngörülmesi belirli süreli iş sözleşmesi niteliği kazandırmaktadır⁶⁶. Azami süreli iş sözleşmelerinin hem belirsiz süreli hem de belirli süreli iş sözleşmelerine benzer niteliklere sahip olması sebebiyle karma niteliğe sahip bir sözleşme olduğu görüşü de öğretide kabul görmektedir⁶⁷.

Yargıtay bir kararında, azami süreli iş sözleşmelerinin; taraflarca belirlenen azami süre içerisinde bildirimli fesih yoluyla sona erdirilebilmesi açısından belirsiz süreli iş sözleşmesine ve azami sürenin sonunda sözleşmenin hiçbir işleme gerek kalmaksızın sona ermesi açısından ise belirli süreli iş sözleşmesine benzerlik gösterdiğini ve bu sebeple karma nitelikte bir sözleşme olduğunu belirtmiştir⁶⁸.

⁶⁴ Alpagut Belirli Süreli, s. 14.

⁶⁵ Ulucan, Hizmet Akdi, s. 104. Mollamahmutoğlu, s. 9. Şahin Çil, “Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, **Osman Güven Çankaya’ya Armağan**, Ankara, 2010, (Belirli Süreli), ss. 49-50. Narmanlıoğlu, İş Hukuku, ss. 224-225.

⁶⁶ “Azami süreli iş sözleşmelerinin, Alman Hukukunda, iş sözleşmesinin örneğin işçinin emekliliğe hak kazandığı ayın sona ermesiyle birlikte sona ereceği, önceden ise olağan fesih yoluyla sona erdirilebileceği kabul edilmektedir. Bu sözleşmelerin belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin kurallara tabi olacağı kanunda açık olarak düzenlenmiş bulunmaktadır. Hukukumuzda belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılması ve yenilenmesi objektif koşulların varlığına tabi kılınmıştır. Bu koşula tabi olarak yapılmış bir iş sözleşmesi, başlangıçtan itibaren belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilecektir. Bu tür bir sözleşmede, tarafların bildirimli fesihle sözleşmeyi sona erdirmeye haklarını saklı tutmaları, sözleşmeyi öngörülen sürenin (objektif nedenin) bitiminden önce süreli fesih yoluyla sona erdirebilmeleri anlamına gelmektedir. Belirli süreli bir iş sözleşmesinin sürenin bitiminden önce taraflardan birinin iradesiyle sona erdirilmesi, buna ilişkin hukuki sonuçların doğmasına yol açacaktır (TBK. m. 438/I). Bunun ayrıca, azami süreli bir sözleşme adıyla belirsiz süreli sözleşme olarak nitelendirilmesi, hem TBK. m. 438/I, hem de İş Kanunu m. 11 hükmüne aykırılık oluşturmaktadır. Dolayısıyla, azami süreli iş sözleşmesi de yeni bir sözleşme türü olmayıp, belirli süreli bir iş sözleşmesinden ibarettir.” Güzel, Sona Erme, s. 261.

⁶⁷ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 30.

⁶⁸ Yargıtay 22. HD. T. 13.09.2017, E. 2017/34873, K. 2017/17593, <https://karararama.yargitay.gov.tr>. (10.08.2023).

Azami süreli iş sözleşmelerinin bu karma niteliği sebebiyle bu sözleşmeye uygulanacak hükümler de karma yapıdadır⁶⁹. Sözleşmenin sona erme tarihinden önceki dönemde bildirimli fesih yoluyla iş sözleşmesinin sona erdirilebilecek olması sebebiyle bu dönemde belirsiz süreli iş sözleşmesine ilişkin hükümler uygulama alanı bulacaktır. Bu doğrultuda taraflardan birinin iş sözleşmesini haksız veya geçersiz feshetmesi durumunda ihbar tazminatı alacağını talep hakkı doğacaktır. Yine işverenin işçinin iş sözleşmesini haksız veya geçersiz olarak feshetmesi durumunda koşulları varsa işçi iş güvencesi hükümlerinden yararlanacak ve kıdem tazminatı gibi feshe bağlı haklarını talep edebilecektir⁷⁰.

Azami süreli iş sözleşmesinin taraflarca belirlenen sürenin sonunda kendiliğinden sona ermesi belirli süreli iş sözleşmesi ile benzerlik taşımaktadır ve tıpkı belirli süreli iş sözleşmesinde olduğu gibi işçi açısından daha güvencesiz bir sözleşme türüdür. Bu sebeple belirli süreli iş sözleşmesi kurulabilmesi için aranan objektif (esaslı) koşulların, azami süreli iş sözleşmelerinin kurulabilmesi açısından da aranması gerekmektedir⁷¹.

D. Bozucu Koşula Bağlı İş Sözleşmesi ile Karşılaştırılması

İş sözleşmesinin sona ermesinin, gerçekleşip gerçekleşmeyeceği belli olmayan, gerçekleşecek olsa bile ne zaman gerçekleşeceği belirsiz olan olay veya olgulara bağlandığı durumlarda taraflar arasında bozucu koşula bağlı iş sözleşmesi yapılmış olur⁷². Bozucu koşula ilişkin düzenleme TBK'nin m. 173 hükmünde yer almaktadır. Buna göre; *“sona ermesi önceden gerçekleşip gerçekleşmeyeceği bilinmeyen bir olguya bırakılan sözleşme, bozucu koşula bağlanmış olur.”*

Bozucu koşula bağlı iş sözleşmesinde her ne kadar bozucu koşul gerçekleştiğinde tarafların sözleşmeyi sona erdirme iradesi olsa da belirli süreli iş sözleşmesinden farklı olarak bu sözleşmede bozucu koşulun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği yahut ne zaman gerçekleşeceği taraflarca belirlenemez durumdadır. İş sözleşmesinin sona ermesinin bozucu koşula bağlandığı durumlarda

⁶⁹ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 30.

⁷⁰ Süzek, İş Hukuku, s. 260.

⁷¹ S. Ayan, s. 438. Süzek, İş Hukuku, s. 260.

⁷² Fikret Eren, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 24. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2019, (Genel Hükümler), s. 1312.

bozucu koşulun bir sözleşmeyi bir süreye tabi kılma işlevinden de söz edilemeyecektir⁷³.

Bir iş sözleşmesinin belirli süreli olduğundan bahsedilebilmesi için objektif olarak belirli bir süreye bağlanması gerekmektedir. Bu bir takvim günü olarak belirlenebileceği gibi, ileride gerçekleşmesi kesin olarak beklenen ve taraflarca öngörülebilir olay veya olgular şeklinde de belirlenebilir. Bozucu koşula bağlı iş sözleşmelerinde ise bozucu koşulun gerçekleşip gerçekleşmeyeceğinin kesin ve öngörülebilir olmaması sebebiyle bu sözleşmelerin belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabulü mümkün olmamaktadır⁷⁴.

İş hukukunun işçiyi koruyucu işlevi göz önünde bulundurulduğunda, iş sözleşmesinin devamının gerçekleşip gerçekleşmeyeceği belirsiz olan bozucu koşula bağlanması işçi açısından öngörülemez bir durum yaratacaktır. Yine bu tür bir sözleşme işçiyi daha güvencesiz bir konuma getirerek işverenin haklı feshe ilişkin emredici hükümleri aşabilmesini de olanaklı hale getirecektir⁷⁵. Bozucu koşula bağlı iş sözleşmelerinin bu sakıncaları sebebiyle öğretide kısmi geçersizlik yaptırımına tabi tutulması gerektiği görüşü kabul edilmektedir. Buna göre bozucu koşula bağlı yapılmış bir iş sözleşmesi belirsiz süreli bir sözleşme gibi hüküm ve sonuç doğuracak, bozucu koşul geçersiz kabul edilecektir⁷⁶.

E. Deneme Süreli ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri ile Karşılaştırılması

İş sözleşmesi, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren arasında süreklilik arz eden kişisel bir ilişki kurmaktadır. İş ilişkisinin bu vasfı tarafların, birbirlerini tanımasını ve bu iş ilişkisinin sürdürülmesinin her iki tarafın da menfaatine uygun olup olmadığının tespitini daha önemli hale getirmektedir⁷⁷. İşçinin işe uyumu, çalışma kapasitesi, mesleki bilgisi gibi özelliklerinin işverence sağlıklı bir şekilde değerlendirilebilmesi için işçinin bir süre işyerinde çalışması gerekecektir. Keza işçi de işyerindeki çalışma ortamının, işyeri uygulamalarının ve yapacağı işin kendisine

⁷³ Alpagut, Belirli Süreli, s. 18.

⁷⁴ Esener, İş Hukuku, s. 134.

⁷⁵ Alpagut 4857 Sayılı, ss. 76-77.

⁷⁶ Gülsevil Alpagut, "Hizmet Sözleşmesinin Bozucu Şarta Bağlanması", **Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan**, Ankara, 2000, (Bozucu Koşul), s. 417.

⁷⁷ Ayşe Fırat Şimşek, "Türk Hukukunda Deneme Süreli İş İlişkileri", **TİSK Akademi Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 7, 2009, s. 9.

uygun olup olmadığını ancak bir süre fiili olarak işyerinde çalışarak tespit edebilecektir⁷⁸. İş ilişkisinin taraflardan biri yahut her ikisi için de çekilmez bir nitelik barındırıp barındırmadığını henüz bu ilişkinin başında tespit edebilmek ve tazminatsız bir şekilde iş sözleşmesine son verebilmek için bir deneme süresine ihtiyaç duyulmaktadır⁷⁹.

Hukukumuzda iş sözleşmelerinin deneme süreli olarak yapılabileceği öngörülmüştür. Kanun'un m. 9/2. hükmüne göre; *"iş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmi süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir."* Kanun'un m. 15 hükmü uyarınca ise; *"taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir."*

İş sözleşmesinin tarafı olan işçi ve işveren bir deneme süresi kararlaştırıp kararlaştırmamakta serbesttir. Bu serbestinin tek istisnası süreksiz işlerdir. İş Kanunu'nun m. 10/2. hükmünde süreksiz iş ilişkileri hakkında uygulanmayacak Kanun hükümleri sayılmış olup sayılan maddeler arasında Kanun'un m. 15 hükmünün de yer alması sebebiyle süreksiz işlerde deneme süresi kararlaştırılamayacaktır.

⁷⁸ Ekonomi, İş Hukuku, ss. 84-85. Polat Soyer, "Deneme Süreli ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 16, 2008, (Deneme Süreli), s. 27. Fırat Şimşek, s. 9. Hamdi Mollamahmutoğlu ve Muhittin Astarlı, **İş Hukuku**, 4. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2011, s.440. Vedat Laçiner, "Deneme Süreli İş İlişkisinde Ortaya Çıkan Hukuki Sorunlar", **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Cilt: 12, Sayı: 23, 2012, ss. 316-317. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Deneme Süreli İş Sözleşmeleri", **İKÜHFD**, Cilt: 11, Sayı: 2, 2012, (Deneme Süreli), ss. 49-50. "Hizmet sözleşmesi, bağlandıktan sonra işçinin işvereni, işverenin işçiyi denemesi gerekebilir. Zira taraflar böyle bir sözleşme ile kendilerini bağlarken çoğunlukla birbirlerini tanımazlar. Yapılan sözleşmenin başarılı sonuçlar doğurması için birbirlerini tanımaları gerekir. Sonucu tarafları tatmin etmeyeceği düşünülen bir hizmet sözleşmesinin tazminatsız sona erdirilebilmesi deneme süreli hizmet akitlerinde söz konusu olur." Cevdet İlhan Günay, **İş Kanunu Şerhi**, Cilt: 1, 4. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2015, (Şerh), s. 460. Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Baskan, **İş Hukuku**, 10. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2020, s. 69. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 227.

⁷⁹ "Deneme süresi, hizmet sözleşmesine konulacak bir hükümlerle; işçinin çalışma şartlarını görmesi, sözleşme ile üstlenilen işin somut duruma uygunluğu ve işi yapabilme becerisini anlaması, işverenin ise işçinin sözleşme ile üstlendiği işi yapabilme yeteneğini verimini, ölçen bir süredir. Yine bu tanımda yer almayan birçok faktör; örneğin işçinin ve işverenin şahsına bağlı özellikler bu süre içinde test edilir. İş sözleşmelerinin taraflar arasında kişisel ve sürekli ilişkiler kuran özelliği, tarafların bu yönde bir ihtiyaç duymalarının haklı gerekçesini oluşturur. İş sözleşmesi taraflar arasında karşılıklı güvene dayalı sürekli borç ilişkisi kurduğu için, işçinin meslekî bilgi ve becerisini, çalışma şekli ile işyerine uyumu ve davranışlarını öğrenme bakımından belli bir süre denenmesinde işverenin korunmaya değer bir menfaati bulunmaktadır. Bu süre içinde beklentilere ulaşılamaması halinde işveren bildirim süresi tanıma ve tazminat ödeme yükümü olmaksızın iş sözleşmesinden kurtulabilecektir." Yargıtay 22. HD, T. 10.12.2013, E. 2013/9215, K. 2013/28777, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/yargitayindex.htm>, (10.08.2023).

Süreksiz işlerin niteliği gereği en fazla otuz gün süren işler olduğu düşünüldüğünde bu işlerde deneme süresi belirlenmesi pratik bir sonuç doğurmayacaktır.

İş Kanunu'nun m. 9/2 hükmünde açıkça belirtildiği üzere işçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesinin türü deneme kaydı kararlaştırılabilmesi açısından önem taşımamaktadır. Taraflar gerek belirli gerekse de belirsiz süreli iş sözleşmelerinde deneme süresi öngörebilirler⁸⁰.

Deneme süreli iş sözleşmesi, ayrı bir iş sözleşmesi türü değildir⁸¹. İş ilişkisinin başlangıcından itibaren taraflar arasında yalnızca bir sözleşme mevcuttur⁸². İş sözleşmesinin yapılması ile tıpkı deneme süresi öngörülmeyen iş sözleşmeleri gibi tarafların bir iş sözleşmesinden kaynaklanan borç ve yükümlülükleri doğar. Deneme süresi öngörülen sözleşmelerin tek farkı, sözleşmenin deneme süresi içerisinde tazminatsız bir şekilde feshedilebilmesinin mümkün olmasıdır⁸³. Bu husus İş Kanunu'nun 9. maddesinde de açıkça belirtilmiştir. İş sözleşmeleri temelde belirsiz veya belirli süreli yapılabilecek olup çalışma biçimleri açısından ise tam süreli, kısmi süreli yahut deneme süreli olabilmektedir. Kanun anlamında deneme süresi sözleşmenin “çalışma biçimini” belirtir. Bu sebeple iş sözleşmesinin belirsiz süreli yahut belirli süreli olması tarafların deneme süresi öngörebilmesi açısından önem arz etmemektedir. Her iki sözleşme türünde de taraflar deneme süresi kararlaştırabilecektir.

Deneme amaçlı iş sözleşmesi ise uygulamada neredeyse hiç karşılaşılan bir sözleşme türü olmamakla birlikte öğretide genellikle Alman hukukuyla mukayese edilen eserlerde yer almaktadır⁸⁴. Deneme amaçlı iş sözleşmelerinde taraflar tek bir sözleşmede deneme süresi öngörmek yerine deneme süresi ile sınırlı bir sözleşme

⁸⁰ Laçiner, s. 327. Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 69.

⁸¹ Mollamahmutoğlu, s. 15.

⁸² “Taraflarca bir deneme süresi kararlaştırıldığında aralarında kurmak istedikleri hizmet akdinden önce, deneme süresi kadar devam edecek belirli süreli (geçici) bir hizmet akdi yapmış olmazlar. Başka bir deyişle taraflarca bir deneme süresi tespit edildiğinde biri bu süre ile bağlı hizmet akdi, diğeri deneme başarılı geçtiğinde yapılan esas hizmet akdi olmak üzere iki akitten söz edilemez. İşveren ve işçi başlangıçtan itibaren belirli veya belirsiz süreli olarak diledikleri türde tek bir hizmet akdi meydana getirmektedirler.” Ekonomi, İş Hukuku, s. 85. Soyer, Deneme Süreli, s. 28.

⁸³ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Deneme Süreli, s. 71.

⁸⁴ Laçiner, s. 330.

yaparlar. Deneme amaçlı sözleşme sona erdiğinde taraflar iş ilişkisini sürdürme niyetindeyse yeni bir iş sözleşmesi yapmaları gerekmektedir⁸⁵.

Deneme amaçlı iş sözleşmesi, deneme süresi boyunca devam edip kararlaştırılan sürenin sonunda kendiliğinden sona ereceğinden belirli süreli iş sözleşmesi niteliğine sahiptir. Sözleşme, belirli süreli bir niteliğe sahip olduğu için deneme süresi kararlaştırılan iş sözleşmelerinin aksine bu sürenin sonuna dek, haklı bir nedenin ortaya çıkması durumu hariç olmak üzere, deneme amaçlı iş sözleşmesi sona erdirilemez.

Deneme amaçlı iş sözleşmeleri belirli süreli iş sözleşmesi niteliğinde olduğundan bu sözleşmelerin yapılabilmesi objektif koşulların varlığına bağlıdır. Buradaki sorun deneme amacının tek başına bir objektif koşul olarak kabul edilip edilemeyeceğidir. Öğretideki bir görüş, deneme amacının tek başına objektif bir koşul teşkil etmeyeceğini belirtmekte ve bu tür sözleşmelerin yapılamayacağını ileri sürmektedir⁸⁶. Öğretideki bir diğer görüş ise İş Kanun'un m. 15 hükmünde öngörülen ve emredici nitelik taşıyan azami deneme sürelerine uyulduğu takdirde deneme amaçlı iş sözleşmesi yapılmasının mümkün olduğunu savunmaktadır⁸⁷.

⁸⁵ Öner Eyrenci, "Hukuka Uygun Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Türleri", **Türk-İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları**, İstanbul Teknik Üniversitesi Matbaası, İstanbul, 1979, (Hizmet Akitleri), s. 61.

⁸⁶ Mollamahmutoğlu, s. 15. Güler, s. 45. Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 449.

⁸⁷ Alpagut, 4857 Sayılı, s. 83. S. Ayan, s. 453. Fırat Şimşek, s. 29. Laçiner, s. 334. Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, ss. 42-43. Öğretide Soyer, deneme süresi için İş Kanunu'nun m. 15 hükmünde öngörülen azami sürelerin deneme amaçlı iş sözleşmesi açısından uygulanamayacağını savunmaktadır. Yazara göre; "...deneme amaçlı iş sözleşmelerinin deneme süreli sözleşmelerden farkı, önelsiz ve tazminatsız olarak feshedilmeleri imkânının bulunmamasıdır. Bu nedenle, yasakoyucunun, deneme süresini işverenin önelsiz ve tazminatsız fesih hakkını sınırlandırmak düşüncesiyle bir azamî süreye bağlarken izlediği amaç, deneme amaçlı iş sözleşmelerinde söz konusu olmamaktadır. Bununla birlikte, deneme amaçlı iş sözleşmelerindeki sürenin hiç değilse iş güvencesine tâbi işçiler bakımından en çok altı ay olabileceğini kabul etmek ve böylece feshe karşı koruma hükümlerinin dolanılmasını engellemek doğru olur." Soyer, Deneme Süreli, ss. 35-36.

İKİNCİ BÖLÜM

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA SERBESTİSİ VE SINIRLARI

I. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI VE UNSURLARI

A. Objektif Koşulların Varlığı

1. Objektif Koşul ve Esaslı Neden Kavramları

AB'nin iş hukukuna ilişkin düzenlemelerine uyum sağlanması amacıyla 99/70 sayılı Direktif ve eki niteliğindeki Çerçeve Sözleşme dikkate alınarak hazırlanan 4857 sayılı İş Kanunu'nun m. 11/1 hükmü, taraflar arasında ilk kez yapılacak belirli süreli iş sözleşmesini de objektif koşulların varlığına bağlı kılmıştır. Çerçeve Sözleşme'de ise taraflar arasında ilk kez yapılacak belirli süreli iş sözleşmesi açısından herhangi bir şart öngörülmemiş olup bu konuda bir serbesti tanınmıştır. Çerçeve Sözleşme uyarınca objektif koşullar yalnızca belirli süreli iş sözleşmesinin yenilenmesi halinde bir başka deyişle üst üste birden fazla kez belirli süreli iş sözleşmesi yapılması halinde aranacak olup, bu durum 4857 sayılı İş Kanunu ve Çerçeve Sözleşme arasında bir farklılığa yol açmıştır. Türk iş hukuku öğretisinde baskın görüş, taraflar arasında ilk kez yapılacak belirli süreli iş sözleşmeleri açısından da objektif koşulların varlığının aranacağı yönündedir⁸⁸. Öğretideki bazı yazarlar ise bu görüşe katılmamaktadır. Yazarlar, objektif koşulların yalnızca belirli süreli iş sözleşmesinin birden fazla kez üst üste

⁸⁸ Alpagut, 4857 Sayılı, s. 74. Güler, s. 31. S. Ayan, ss. 434-435. Ercan Akyiğit, **İş Kanunu Şerhi**, Cilt: 1, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2008, (Şerh), s. 485. Çil, Belirli Süreli, s. 36. Devrim Ulucan, "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılması ve Sona Ermesine İlişkin Değerlendirme", **MAÜHFD**, Cilt: 10, Sayı: 1-2, 2011, (BİS Değerlendirme), s. 152. Güzel, Özkaraca ve Ugan, s. 520. Mollamahmutoğlu ve Astarlı, ss. 375-379. Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, ss. 169-171. Nurşen Caniklioğlu, "İş Kanununun 10. Yılında Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ve Uygulamada Yaşanan Sorunlar", **10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu Kitabı**, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi ve Çelik – İş Sendikası, Ankara, 26-27.04.2016, s. 164. Öner Eyrenci, "4857 Sayılı İş Kanunu'nun İş Sözleşmesinin Türleri ve İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu Kitabı**, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Antalya, 15-18.10.2013, (İşin Düzenlenmesi), ss. 152-153. Başterzi, Objektif Neden, s. 423. Narmanlioğlu, İş Hukuku, s. 217. Günay, Şerh, s. 401. Sarp Şahankaya, "Belirli Süreli İş Sözleşmeleri", **Ankara Barosu Dergisi**, Cilt: 74, Sayı: 4, 2016, ss. 190-192. Arzu Erkol Dursun ve Nurullah Dursun, **İş Kanunu'nda ve Türk Borçlar Kanunu'nda Belirli Süreli İş Sözleşmeleri**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2017, s. 61. Süzek, İş Hukuku, s. 245. Senyen Kaplan, İş Hukuku, s. 89. Eyrenci, Ulucan, Taşkent ve Baskan, s. 71. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, ss. 181-184. Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 26. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, (İş Hukuku), ss. 41-42.

yapılması söz konusu olduğunda aranacağını öne sürmüşlerdir⁸⁹. Yargıtay ise İş Kanunu'nun yürürlüğe girdiği dönemden itibaren verdiği kararlarda ilk kez yapılacak belirli süreli iş sözleşmeleri açısından objektif koşulların varlığının gerekli olduğu görüşündedir⁹⁰.

İş Kanunu'nda belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılması objektif koşulların varlığına bağlanmış olmakla birlikte, objektif koşul kavramının tanımına ve bu kavramdan ne anlaşılması gerektiğine yer verilmemiştir. Keza İş Kanunu'n m. 11/2 hükmünde yer alan ve belirli süreli sözleşmenin üst üste yapılabilmesi için aranan

⁸⁹ "Objektif koşullara bağlı " olmaksızın, bir işte tarafların Anayasa'nın iş sözleşmesine özgürlüğü ilkesine (m. 48) dayanarak tespit ettikleri ve belirli süreler için yaptıkları sözleşmeler de belirli süreli iş sözleşmeleridir. Zira taraflar, belirsiz süreli iş sözleşmesinde kullanabilecekleri ihbar öneli haklarını karşılıklı serbest iradeleri ile belirli bir süre için ortadan kaldırmak suretiyle kendilerini güvence altına almak isteyebilirler. Özellikle otuz kişiden az işçi çalıştıran işyerlerinde işçiler, kendilerine belirli bir süre "iş güvencesi" sağlamak amacı la böyle bir sözleşme türünü tercih edebilirler. Bu gibi hallerde tarafların "gün", "hafta", "ay" veya "yıl" olarak "serbest iradeleriyle" kararlaştırdıkları hizmet süreleri, iş sözleşmesini belirli süreli kılar." Fevzi Demir, **Sorularla Bireysel İş Hukuku**, Cilt: 1, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara, (Sorularla İş Hukuku), 2006, s. 75. "Her şeyden önce, 4857 sayılı yasa hazırlanırken belirli süreli sözleşmelerin yapılmasında göz önünde tutulan Avrupa Birliği'nin 99/70 sayılı yönergesinde bir kere yapılan belirli süreli iş sözleşmesi için herhangi bir sınırlama, objektif koşul veya esaslı neden aranmış değildir. Yönergenin "Kötüye Kullanmanın Önlenmesi" başlıklı 5. paragrafında sadece zincirleme denilen sözleşmeler için alınması gereken önlemler sıralanmaktadır... Belirtmek gerekir ki, belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalışma, zamanımızda kendini gösteren ve 4857 sayılı Yasa'ya da önemli ölçüde yansımış bulunan "esneklik" ihtiyacının ortaya koyduğu bir modeldir. Batı Avrupa ülkelerinde bu yol yeni iş alanları yaratmak, işverenleri yatırıma teşvik etmek, ilk defa işe girecekler veya işsizlere-belirli bir süre için de olsa- iş bulmak gibi gerekçelerle açık tutulmaktadır." Taşkent, BİS Yapılabilirliği, ss. 36-37. Aynı yönde: Savaş Taşkent, "Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Üzerine - Tekrar", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 13, 2009, (Tekrar), ss. 6-10. Savaş Taşkent, "Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Esaslı Neden Sorunu", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 24, 2011, (Esaslı Neden), ss.22-25, Savaş Taşkent, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bunun Sınırı", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 9, 2008, (Serbesti ve Sınır), ss. 19-28.

⁹⁰ "4857 sayılı İş Yasasının 11.maddesine göre belirli süreli işlerde veya belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir. Somut olaydaki davacı işçinin yaptığı iş bu kritere uymamaktadır. Bu durumda iş sözleşmesinin belirsiz süreli olarak kabulü gerekmiştir." Yargıtay 9. HD, T. 30.12.2004, E. 2004/25197, K. 2004/30014, legalbank.net, (10.04.2024). "Dosya içeriğine göre her ne kadar taraflar arasında dört yıllık belirli süreli iş sözleşmesi düzenlenmiş ise de, davalılara ait süreklilik arz eden işte, imalat işçisi olarak çalışan davacı işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektirir objektif haklı bir neden bulunmamaktadır. Dairemiz 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte olduğu dönemde de belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması için objektif haklı nedenlerin bulunması gerektiğini aramış ve bu konudaki uygulamasını istikrarlı bir şekilde sürdürmüştür. Bu nedenle sözleşmenin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli olduğunun kabulü gerekir. Esasen aynı sözleşmede iş sözleşmesinin sona ermesi halinde ihbar tazminatının da ödenmesinin kararlaştırılmış olması ve işverence ihbar tazminatının ödenmiş olması da sözleşmenin belirsiz süreli olduğunu göstermektedir." Yargıtay 9. HD, T. 30.06.2005, E. 2005/19975, K.2005/23340, legalbank.net, (10.04.2024). Aynı yönde bazı kararlar: Yargıtay 9. HD, T. 16.10.2006, E. 2006/5882, K. 2006/27048, legalbank.net, (10.04.2024). Yargıtay 9. HD, T. 31.10.2007, E. 2007/5519, K. 2007/32114, legalbank.net, (10.04.2024). Yargıtay 9. HD, T. 28.12.2010, E. 2009/43977, K. 2010/41772, legalbank.net, (10.04.2024). Yargıtay 9. HD, T. 15.11.2012, E. 2012/30622, K. 2012/37826, legalbank.net, (10.04.2024).

esaslı neden kavramı da tanımlanmamış ve objektif koşul kavramı ile ilişkisi açıklanmamıştır. Türk iş hukuku öğretisinde baskın görüş, İş Kanunu'nun m. 11/1 hükmünde yer alan objektif koşul ve m. 11/2 hükmünde yer alan esaslı neden kavramlarının özdeş olduğu yönündedir⁹¹. Objektif koşul kavramına Çerçeve Sözleşme'de de yer verilmiş ancak yine burada da kavramın ne anlama geldiği açıklığa kavuşturulmamıştır. Avrupa Toplulukları Adalet Divanı (ATAD), Adeneler Kararında objektif koşul kavramına açıklık getirmiştir. Karara göre⁹²;

bu koşullarda, objektif koşullar kavramı, Çerçeve Anlaşmasının 5/1(a) maddesi anlamında belirli bir faaliyeti niteleyen ve bu bağlamda zincirleme belirli süreli iş sözleşmelerine başvurulmasını haklı kılacak kesin ve somut koşullar biçiminde anlaşılmalıdır. Bu koşullar, bilhassa, bu sözleşmelerle ifa edilmesi amaçlanan işlerin özel niteliğinden ve bu işlerin doğasında var olan özelliklerden veya gerektiğinde üye bir devletin elde etmeyi amaçladığı meşru bir politika hedefinden kaynaklanabilir.

İş Kanunu'nun m. 11/1 hükmüne 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 sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.*” Hükümde belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesini mümkün kılan objektif koşullara ilişkin yapılan sayımın devamında “gibi” kelimesine yer verilerek örnekleyici bir sayım yapılmıştır. Yani hükümde sayılan objektif koşullara benzer diğer hallerin varlığı halinde de belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına imkân tanınmıştır⁹³.

Kanun'da sayılan objektif koşulların ortak noktası, süresi belirli veya belirlenebilir olma ve geçiciliktir. Keza objektif koşul hallerinin söz konusu olduğu durumlar işin niteliği, işyerinin faaliyeti yahut geçici bir işgücü ihtiyacının söz konusu olduğu hallerdir. Bununla beraber, işçinin niteliği ve eğitimi gibi olgular İş Kanunu'nun m. 11/1 hükmü anlamında objektif koşul oluşturmaz⁹⁴. Örneğin, işçinin mühendis olması, hekim olması veya avukat olması sözleşmenin türünün belirlenmesi açısından önem taşımaz. Yargıtay konuya ilişkin bir kararında, mühendis olarak

⁹¹ Münir Ekonomi, “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2007 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007**, İstanbul, 2009, (2007), s. 37. Başterzi, İş İlişkisi, s. 60.

⁹² Güzel ve Ertan, s. 409.

⁹³ Caniklioğlu, s. 165. Günay, Şerh, s. 401. Şahankaya, s. 192. Şahin Emir, s. 125. Süzek, İş Hukuku, s. 245. Ünal Adınır, s. 807.

⁹⁴ Güzel, Özkaraca ve Ugan, s. 521.

çalışan işçinin yaptığı işin veya çalıştığı işyerinin niteliği dikkate alındığında belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektirecek bir objektif koşul bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır⁹⁵.

2. İşin Belirli Süreli Olması

Belirli süreli iş, taraflarca sözleşmenin yapılması sırasında sözleşme konusu işin ne kadar süreceğinin bilindiği veya öngörüldüğü işlerdir⁹⁶. Bir başka deyişle, taraflar en başta belirli süreli iş sözleşmesine konu işin ne zaman biteceğini biliyor veya tahmin edebiliyor olmalıdır. İşin belirli süreli olması, doğrudan işin niteliğinden kaynaklandığından taraflarca sözleşmede süre belirlenmesinden farklıdır⁹⁷. İşin belirli süreli olması, belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını mümkün kılan bir objektif koşul teşkil etmekle birlikte, tarafların sözleşmeyi süreye bağlama iradesi bulunmuyorsa işin belirli süreli bir nitelik taşıması sözleşmenin belirli süreli olduğu anlamına gelmeyecektir⁹⁸.

İşin ne kadar süre devam edeceği işin belirli süreli olma vasfını etkilemez. Örneğin, belirli süreli bir iş dört ay sürebileceği gibi iki yıl da sürebilir⁹⁹. Burada önemli olan işin süresi değil, işin geçici bir niteliğe sahip olmasıdır. Geçici olmayan, süreklilik taşıyan işler ise belirli süreli işlerden sayılamayacak olup, bu işlerde belirli süreli iş sözleşmesi yapılamayacaktır¹⁰⁰.

Tarafların işin sona ereceği süreyi bilebildiği veya öngörebildiği; fuar, sergi, kongre, konferans işleri, bahçe düzenlemesi yapılması ve bilgisayar donanımı kurulması gibi işler, belirli süreli işlere örnek verilebilir¹⁰¹. Yine mevsimlik işler ve kampanya işleri de belirli süreli işlere örnek teşkil eder¹⁰².

⁹⁵ Yargıtay 9. HD, T. 20.12.2012, E. 2010/35586, Karar Numarası: 2012/43404, legalbank.net

⁹⁶ Alpagut, 4857 Sayılı, s. 78. Ulucan, BİS Değerlendirme, s. 155. Yiğit, s. 134. Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 220. Etem Kara, “AB, İngiliz, Alman ve Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, **Hasan Kalyoncu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 10, 2015, s. 97. Şahin Emir, ss. 125-126.

⁹⁷ Güzel, Özkara ve Ugan, s. 537.

⁹⁸ S. Ayan, s. 447. Yiğit, s. 135.

⁹⁹ S. Ayan, s. 447. Şahankaya, s. 192.

¹⁰⁰ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 185.

¹⁰¹ Güzel, Özkara ve Ugan, s. 537.

¹⁰² Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 185. Mehmet Şengül, “Türk Borçlar Kanunu ve İş Hukuku Mevzuatı Çerçevesinde Belirli Süreli İş/Hizmet Sözleşmesi”, **MAÜHFD**, Cilt: 2, Sayı: 2, 2012, s. 210. Süzek, İş Hukuku, s. 248. Ünal Adınır, s. 808-809.

3. Belirli Bir İşin Tamamlanması

İş Kanunu'nun m. 11/1 hükmünde sayılan objektif koşullardan biri de belirli bir işin tamamlanmasıdır. Belirli bir işin tamamlanması, bir işin en başından itibaren yapılarak tamamlanması şeklinde ortaya çıkabileceği gibi yarım kalan bir işin tamamlanması şeklinde de ortaya çıkabilir¹⁰³.

Belirli bir işin tamamlanması tıpkı belirli süreli işlerde olduğu gibi geçici bir nitelik taşır. Örneğin, bir bahçenin peyzaj işlerinin yapılması belirli bir işin tamamlanması niteliğindedir. Ancak, işin niteliği gereği aynı zamanda belirli süreli bir iştir. Öğretideki bir görüşe göre İş Kanunu'nun m. 11/1 hükmünde belirli süreli işler dışında, belirli bir işin tamamlanması kavramının da objektif koşul olarak sayılmasının temel nedeni; daha önce yapılmaya başlanmış ancak herhangi bir sebeple yarım kalmış veya tamamlanamamış işlerde de belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesinin mümkün olduğunu belirtmektir¹⁰⁴. Belirli bir işin tamamlanmasına örnek olarak; bir inşaat işinin veya bir projenin bitirilmesi¹⁰⁵, bir kazan veya makinenin fabrikaya montajı¹⁰⁶, yol veya köprü yapımı gibi işler verilebilir.

Belirli bir işin tamamlanması amacıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için işin ne zaman tamamlanacağını da öngörülebilir olması gerekmektedir¹⁰⁷. Yargıtay, Bakü – Ceyhan – Tiflis Boru Hattı'nın projesinde kısım şefi olarak çalışan işçinin iş sözleşmesinin feshine ilişkin bir olayda, projenin büyüklüğü ve sona erme tarihinin öngörülebilir olmaması ve tarafların bildirimli fesih haklarını saklı tutmaları sebebiyle sözleşmenin belirli süreli olduğunun kabul edilemeyeceği yönünde karar vermiştir¹⁰⁸. Yargıtay konuya ilişkin daha eski tarihli bir kararında da yine "öngörülebilirlik" vurgusu yapmıştır. Karara göre¹⁰⁹;

hükme dayanak yapılan iş sözleşmesinin 4. maddesinde "sözleşmenin geçerliliğinin Bartın-Amasra yolunun yapım işlerinin tamamlanması süresi sonuna kadar devam eder" kuralına yer verilmiştir. Sözleşmenin geçerlilik tarihi

¹⁰³ A. Erkol Dursun ve N. Dursun, s. 64. Süzek, İş Hukuku, s. 249. Ünal Adınır, s. 809. Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 72.

¹⁰⁴ Güler, s. 42.

¹⁰⁵ Alpagut, 4857 Sayılı, s. 79.

¹⁰⁶ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 182.

¹⁰⁷ Güzel, Özkaraca ve Ugan, s. 539. Yiğit, s. 138.

¹⁰⁸ Yargıtay 9. HD, T. 16.11.2009, E. 2009/6794, K. 2009/31883, <https://lib.kazanci.com.tr/yargitay>, (10.08.2023).

¹⁰⁹ Yargıtay 9. HD, T. 22.09.2003, E. 2003/2474, K. 2003/15155, <https://lib.kazanci.com.tr/yargitay>, (10.08.2023).

olarak belirtilen yol yapım işinin ne zaman sona ereceği konusunda somut bir tarih bulunmamaktadır. Diğer bir anlatımla işin bitiş tarihi öngörülemez. Böyle olunca bu sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olduğundan söz edilemez. Kaldı ki, davacının ilk açtığı ihbar ve kıdem tazminatı davasında ihbar tazminatı talep edilip, hüküm altına alınmakla sözleşmenin belirsiz süreli olduğu davacı tarafından da kabul edilmiştir. Sözleşmede belirtilen cezai şart niteliğindeki tazminat ise belirli süreli sözleşme için düzenlenmiş ve sözleşmenin süresinden önce feshi halinde ödeneceği ifade edilmiştir. Şu durumda taraflar arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi söz konusu olduğuna göre isteme konu tazminatın reddi gerekir. Yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır.

4. Belirli Bir Olgunun Ortaya Çıkması

İş Kanunu'nun m. 11/1 hükmünde sayılan ve objektif koşul teşkil eden hallerden biri de belirli bir olgunun ortaya çıkmasıdır. Belirli bir olgunun ortaya çıkması kavramsal olarak soyut ve netlikten uzak bir nitelik taşır¹¹⁰. Birçok durumda belirli bir olgunun ortaya çıktığından bahsedilebilir. Ancak burada önemli olan ortaya çıkan olgunun belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını mümkün kılan bir nitelik taşıyıp taşımadığıdır¹¹¹. Örneğin bir işyerinde işçilerin greve gitmesi belirli bir olgunun ortaya çıkması niteliğindedir. Ancak, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun¹¹² m. 68 hükmü uyarınca; *“işveren, kanuni bir grev veya lokavt süresince, 67'nci madde hükmü gereğince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz.”* Hükümde görüleceği üzere kanun koyucu işverenin greve katılan işçilerin yerine sürekli veya geçici olarak başka işçileri işe almasını yasaklamıştır. Bu durumda her ne kadar işçilerin greve gitmesi belirli bir olgunun ortaya çıkması niteliğinde olsa da belirli süreli iş sözleşmesi yapılması açısından objektif bir koşul teşkil etmeyecektir. Yine ekonomik daralma veya ciro kaybı gibi durumlarda belirli bir olgu ortaya çıkmış olmakla birlikte bunlar belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına imkân vermeyecektir¹¹³.

İşyerinin rutin faaliyetlerine dahil olmayan ya da belirli bir dönemde ortaya çıkan ve geçici niteliğe sahip olup söz konusu dönem için geçici bir iş gücü ihtiyacı doğuran olguların ortaya çıkması halinde ise belirli süreli iş sözleşmesi

¹¹⁰ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 213. Şengül, s. 211.

¹¹¹ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, ss. 213-214. Şengül, s. 211. A. Erkol Dursun ve N. Dursun, s. 65.

¹¹² RG: 07.11.2012, 28640.

¹¹³ Alpagut, 4857 Sayılı, s. 79.

yapılabilecektir¹¹⁴. Örneğin, bir işçinin hastalık, hamilelik veya bir başka mazereti sebebiyle yokluğu, acil bir siparişin yetiştirilmesi gerekliliği gibi hallerde belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına imkân veren nitelikte olguların ortaya çıktığından bahsedilebilecektir¹¹⁵.

İş Kanunu'nun m. 13/5 hükmünde analık iznine ilişkin yasal sürelerin bitiminden sonra ebeveynlerden birinin, çocuğun zorunlu ilköğretim çağına başladığı tarihe dek kısmi süreli çalışmaya geçebileceği öngörülmüştür. Hükmün devamında ise *"kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer,"* denilmek suretiyle, kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin yerine tam zamanlı olarak bir başka işçinin belirli süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilebilmesine bir anlamda olanak tanınmıştır. Kanun koyucu, işverenin de menfaatlerini gözeterek m. 13/5 hükmü kapsamında bu düzenlemeyi öngörmüştür. Kanımızca, kanunda bu yönde bir düzenleme öngörülmemiş olsaydı da işçinin kısmi süreli çalışmaya geçmesi halinde belirli bir olgunun ortaya çıktığı ve bu sebeple geçici bir işgücü ihtiyacının doğması halinde işverenin bir başka işçiyi belirli süreli iş sözleşmesi ile istihdam edebileceği söylenebilecektir.

5. Objektif Koşul Oluşturabilecek Nitelikteki Diğer Haller

İş Kanunu'nun m. 11/1 hükmü, objektif koşullara ilişkin sınırlayıcı bir sayım yapmamış olup işin belirli süreli olması, belirli bir işin tamamlanması ve belirli bir olgunun ortaya çıkması hükümde sayılan objektif koşulların yanı sıra bunlara benzer nitelikteki hallerin de objektif koşul oluşturabilmesine olanak tanımıştır. Aşağıda da görüleceği üzere objektif koşul oluşturabilecek benzer nitelikteki haller genellikle ilgili sektörün dinamik yapısı veya yapılan işin niteliği sebebiyle işletme ve kurumların ihtiyaç duyduğu değişim ve yenilenme konusundaki esneklik ihtiyacından kaynaklanmaktadır.

¹¹⁴ Şahankaya, ss. 192-193. Yiğit, 138-139. Süzek, İş Hukuku, s. 249.

¹¹⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 183.

a. Sahne Sanatçıları ile Kurulan İş Sözleşmesi

Sahne sanatçılarının ifa ettikleri işin niteliği sebebiyle hitap ettikleri seyirci kitlesinin veya halkın beğenisi önem arz etmektedir. Özellikle günümüzde çok hızlı değişen estetik anlayışı ve beğeni kalıpları sahne sanatlarının dinamik bir yapıya bürünmesine yol açar¹¹⁶. Sahne sanatlarının dinamik yapısı sebebiyle bu alanda faaliyet gösteren işletme ve kurumlar faaliyetlerini sürdürebilmek için bu dinamik yapıya ayak uydurmak amacıyla esnek bir personel politikası izleyerek hitap ettikleri kitlenin ilgi ve beğenisinin devamlılığını sağlamak zorunda kalmaktadır. Sahne sanatlarının kendine özgü bu niteliğinin sahne sanatçıları ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını mümkün kılan bir objektif koşul oluşturduğu kabul edilmektedir¹¹⁷.

Tiyatrolar, belirli süreli hizmet sözleşmesinin yaygın olarak yapıldığı sahne sanatı alanlarından biridir¹¹⁸. Bir tiyatro oyununda yer alacak oyuncunun; yaşı, cinsiyeti, fiziksel görünümü ve farklı birçok kişisel özelliği önem taşımaktadır. Tiyatro oyuncusunun bir tiyatro oyununda rol alabilmesi, oyundaki karakterlere uygun kişisel özellikleri de taşımasını gerektirmektedir¹¹⁹. Tiyatrolar genellikle tek sezonluk oyun programları hazırlamakta ve her sezon sahnelenecek oyunlar değişkenlik göstermektedir. Bu sebeple, mevcut sezonda rol alan oyuncuların bazılarının yeni sezonda çalıştırılması imkânı bulunmamaktadır. Yeni tiyatro sezonunda sahnelenecek oyunlara uygun kişisel özellikteki oyuncuların istihdam edilmesi gerekmekte ve bu durum belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını mümkün kılan objektif koşul oluşturmaktadır¹²⁰.

Müzisyen, şarkıcı veya gösteri sanatçılarının çalıştıkları işler de yine tiyatro ile benzer niteliklere sahiptir. Örneğin, bir gazinoda sahne alan müzisyen veya şarkıcıya olan ilginin her zaman aynı kalacağı söylenemez. Uzun bir süre aynı kişilerin sahne alması, bir süre sonra halkın ilgisinin ve dolayısıyla müşteri sayısının da azalmasına neden olabilecektir. Buradaki değişim ihtiyacı da belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını haklı kılan bir objektif koşul oluşturmaktadır.

¹¹⁶ Eyrenci, Hizmet Akitleri, s. 67. Alpagut, Belirli Süreli, s. 88. Süzek, İş Hukuku, s. 250.

¹¹⁷ Alpagut, 4857 Sayılı, s. 81. Yiğit, s. 41. Kara, s. 98. Süzek, İş Hukuku, s. 250.

¹¹⁸ Alpagut, Belirli Süreli, s. 88.

¹¹⁹ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 190.

¹²⁰ Alpagut, Belirli Süreli, s. 88.

Her ne kadar tiyatrolar ve diğer eğlence yerlerinin değişim ve esneklik ihtiyacının objektif koşul oluşturduğu kural olarak kabul edilse bile somut olayın özellikleri de dikkate alınmalıdır. Örneğin, bir tiyatronun ana oyuncu kadrosunda yer alan ve zincirleme iş sözleşmeleriyle uzun yıllardır istihdam edilen bir oyuncu bakımından değişim ihtiyacının varlığı ve bunun objektif bir koşul oluşturduğu öne sürülemeyecektir. Belirli süreli iş sözleşmesinin birçok kez yenilenerek art arda yapılması da bir değişiklik ihtiyacı olmadığını göstergesi olabilecektir¹²¹.

Öğretide *Karaca* 'ya göre; bir sinema veya reklam filminin çekimi işi belirli bir olgunun ortaya çıkması şeklinde değerlendirilebilecek olup işin niteliği objektif koşul oluşturduğundan oyuncu ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mümkündür. Ancak, dizi çekimleri bakımından aynı şey söylenemez. Uzun yıllardır devam eden popüler yapımlar da göz önünde bulundurulduğunda burada artık belirli süreli iş sözleşmesinin varlığından söz etmek doğru olmayacaktır¹²².

Son olarak belirtmek gerekir ki, sahne sanatları açısından söz konusu olan değişim ve esneklik ihtiyacı; seyircinin veya halkın beğenisine doğrudan hitap eden işler açısından objektif koşul oluşturacaktır¹²³. Sahne arkasında teknik işlerde çalışan personel ile yapılacak sözleşmeler açısından ise böyle bir ihtiyaçtan bahsedilemeyecek olup, bu kişilerle ancak başka bir objektif koşulun ortaya çıkması halinde belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir¹²⁴.

b. Teknik Direktör ve Antrenörlerle Kurulan İş Sözleşmesi

Teknik direktör, çalıştırdığı takımı müsabakalara hazırlayan, bu müsabakalarda hangi taktiğin ve oyun planının uygulanacağını, müsabakada hangi oyuncuların yer alacağını ve bu oyuncuların hangi görevleri üstleneceğini belirleyen kişidir¹²⁵. Bir başka tanıma göre ise teknik direktör, bir spor kulübüyle sözleşme imzalamak suretiyle oyunculara müsabakada uygulanacak taktikleri verme, oyuncu

¹²¹ Eyrenci, Hizmet Akitleri, s. 70. Alpagut, Belirli Süreli, ss. 90-91.

¹²² Ali Karaca, "Sahne ve Perde Çalışanlarının İş İlişkileri ve Çalışma Koşulları Hakkında Tespitler" **Sahne ve Perde Çalışanlarının Hukuki Sorunları**, (Ed. Gülsevil Alpagut), Aristo Yayınları, İstanbul, 2017, s. 81.

¹²³ Eyrenci, Hizmet Akitleri, s. 70. Alpagut, Belirli Süreli, s. 90-91.

¹²⁴ Alpagut, Belirli Süreli, s. 90-91.

¹²⁵ Faruk Baştürk, "Teknik Direktör ve Antrenörlerin Hukuki Durumu", **LİHSİGH**, Cilt: 2 Sayı: 5, 2005, s. 594. Halit Egesoy, "Türkiye Futbol Süper Ligi Teknik Direktör Değişikliklerinin İncelenmesi", **Pamukkale Journal Of Sport Sciences**, Cilt: 1, Sayı: 2, 2010, s. 38.

grubundan kimlerin müsabakaya çıkacağını belirleme ve antrenmanları denetleme yetkisine sahip olan kimsedir¹²⁶. TFF tarafından yayınlanan Antrenörlerin Statüsü ve Çalışma Esasları Talimatı'nda¹²⁷ terminolojik olarak teknik direktör kavramı yerine teknik sorumlu kavramı tercih edilmiş ve teknik sorumlu kavramının tanımı yapılmıştır. Söz konusu talimatın m. 2/ğ hükmüne göre teknik sorumlu; *“kulüpler ile imzaladıkları sözleşme uyarınca maç öncesinde, maç esnasında ve maç sonunda takım seçimi, taktik ve takımın antrenmanından, soyunma odası ve teknik alanda oyuncuların ve teknik ekibin yönetiminden sorumlu olan antrenörü ifade eder.”*

Antrenör ise, sporculara ilgili spor branşına ilişkin kuralları ve taktikleri öğreten, sporcuların yetenek ve potansiyellerini keşfeden, bunlara ilişkin değerlendirmelerde bulunan, sporcuları müsabakalara hazırlayan ve onlara uygun disiplinleri geliştiren kişidir¹²⁸.

Teknik direktör ve antrenörler, tıpkı sporcular gibi sporun süjeleridir. Ancak, bu kişiler yaptıkları işin niteliği gereği sporcular gibi sportif faaliyetlerde ve müsabakalarda yarışan veya görev alan kişiler olmayıp sporcuları yöneten, eğiten ve sportif faaliyetlere hazırlayan kimselerdir¹²⁹. Teknik direktör ve antrenörler, spor kulüpleri ile sözleşme yaparak ücret karşılığında mesleki faaliyetlerini yerine getirirler ve söz konusu bu sözleşme, iş sözleşmesi niteliği taşır¹³⁰. Bununla beraber, teknik direktör ve antrenörlerle yapılan sözleşmelerin İş Kanunu'nun mu yoksa Türk Borçlar Kanunu'nun mu kapsamına girdiğine ilişkin tartışmada baskın görüş bu sözleşmelerin İş Kanunu'nu kapsamında değerlendirilmesi gerektiğidir¹³¹.

Yargıtay geçmiş yıllardaki kararlarında teknik direktör ve antrenörlerle yapılan sözleşmelerin hangi kanun kapsamında değerlendirileceğine ilişkin ihtilaflı kararlar vermiş ve uzun süre bu konuda içtihat birliği sağlanamamıştır¹³². Ancak Yüksek

¹²⁶ Hakkı Mert Doğu, **61 Soruda Spor Hukuku**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022, s. 63.

¹²⁷ Türkiye Futbol Federasyonu, “Antrenörlerin Statüsü ve Çalışma Esasları Talimatı”, **Türkiye Futbol Federasyonu Resmi İnternet Sitesi**, 07.09.2023, <https://www.tff.org/Resources/TFF/Documents/TALIMATLAR/Antrenorlerin-Statusu-ve-calisma-esaslari-talimati.pdf>, (15.08.2023).

¹²⁸ Baştürk, s. 594.

¹²⁹ Baştürk, s. 595. Sur, s. 16.

¹³⁰ Ümit Orhan, “Spor Kulübü ve Antrenör Arasındaki Sözleşmenin Hukuki Niteliği ve Ana Esasları”, **LİHSİGH**, Cilt: 16, Sayı: 63, 2019, s. 1000.

¹³¹ Ercan Akyiğit, **İş Kanunu Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 1999, (Kıdem Tazminatı), s. 134. Baştürk, s. 597. Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, ss. 198-199. Sur, s. 16.

¹³² Yargıtay'ın teknik direktör ve antrenörlerin çalışmalarının TBK kapsamında olduğuna ilişkin bazı kararları: Yargıtay 9. HD, T. 12.04.2001, E. 2001/3126, K. 2001/6251,

Mahkeme son yıllarda istikrarlı bir biçimde teknik direktör ve antrenörler ile yapılacak sözleşmelerin İş Kanunu'nun kapsamında değerlendirilmesi gerektiği yönünde kararlar vermektedir¹³³.

Teknik direktör ve antrenörler ile yapılan sözleşmeler İş Kanunu'na tabi olacağı için, bu sözleşmelerin belirli süreli olarak yapılabilmesi ancak objektif bir koşulun veya objektif koşul benzeri diğer bir nedenin varlığı halinde mümkün olacaktır. Özellikle takım sporlarında müsabakalar belirli sayıda takımın katıldığı ve daha önceden belirlenen tarih aralığında lig usulü oynanmaktadır. Müsabakaların oynandığı dönemler sezon olarak adlandırılmaktadır. İşte bu durumda, teknik direktör ve antrenörlerin de çalışması sezonluk olacağından bu durum belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi açısından objektif koşul oluşturmaktadır¹³⁴. Teknik direktör ve antrenörün çalışmasının süreklilik arz ettiği altyapı sorumluluğu veya eğitim merkezi sorumluluğu gibi işlerde ise çalışma sezonluk olmadığı için sözleşmenin

<https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/yargitayindex.htm>, (15.08.2023). Yargıtay 9. HD, T. 09.11.1998, E. 1998/11825, K. 1998/15702, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/yargitayindex.htm>, (15.08.2023).

¹³³ “Sporcular, kulüplerinin (işverenlerinin) gösterdiği yerlerde tespit edilmiş çalışma saatlerine tabi olarak ve işverenin emir ve gözetimi altında antrenman ve müsabakalar yaptıkları ve karşılığında önceden kararlaştırılmış bir ücret aldıklarına göre, kulüpleri ile bağları iş sözleşmesine dayanmaktadır. Faaliyetin sporla ilgili oluşu sporcu ile kulüp arasındaki bağın iş ilişkisi sayılmasına engel oluşturmaz. Federasyon ile kulüp, federasyon ile hakem, sporcu, teknik direktör, antrenör, idareci ve benzeri spor elemanları ile kulüpler arasında çıkan uyumsuzluklar için federasyonun kendi özel yasalarında veya hukuk talimatlarında özel kurallar ve tahkim şartı benimsenmiştir. Bu nedenle sporcu, antrenör gibi kimselerin işverenleri olan kulüplerle ilgili uyumsuzluklarda öncelikle bağlı olduğu federasyonun kurallarına başvurması gerekmektedir. Spor, kişisel veya toplu oyunlar biçiminde yapılan genellikle yarışmaya yol açan birtakım kurallara göre uygulanan beden hareketlerinin tümü olarak tanımlanabilir. Buna göre sporcu, sporla uğraşan, aktif olarak içinde yer alan, yarışan, maç yapan kişidir. Antrenör, sahip olduğu bilgiyi bilim ışığında sporcunun başarısı için kullanan, bu bilgileri spor becerileri ve stratejisi ile birleştiren kişidir. Teknik direktör ise eğitim sonucu aldığı teknik bilgileri sporcunun ve doğal olarak çalıştırdığı takımın başarısı için ortaya koyan, bu bilgileri strateji ve eğitici kimliğini kullanarak spor becerileriyle birleştiren ve bunları antrenör ve yardımcıları aracılığıyla uygulatan, eğiten, bu anlamda direktif veren kişidir. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu'nun 23.05.1960 gün, 11-10 sayılı ve 10.05.1974 gün, 3-44 sayılı kararları uyarınca, özellikle iş hukukunda istisnai hükmün genişletilerek değil, dar yorumlanması gerekir. İşçiler yararına düzenlenen hükümlerin, işçiler yararına yorumlanması asıldır. Yukarıdaki tanımlar ve içtihadı birleştirme kararları ışığında, sporla doğrudan uğraşan sporcunun İş Kanunu kapsamında kalmadığı açıktır. Ancak, doğrudan aktif spor yapmayan, sporcuyu aktif spor yapması için hazırlayan antrenör ile aktif görevi daha çok direktif vermek olan ve takımı başarıya ulaştırma görevi de bulunan teknik direktörün sporcu sayılmaması ve İş Kanunu kapsamında bir işçi olarak kabul edilmesi gerekir.” Yargıtay 9. HD, T. 14.09.2015, E. 2015/17745, K. 2015/25607, [legalbank.net](https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/yargitayindex.htm), (15.08.2023). Aynı yönde: Yargıtay 9. HD, T. 31.10.2017, E. 2017/6606, K. 2017/17044, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/yargitayindex.htm>, (15.08.2023). Yargıtay 9. HD, T. 08.12.2003, E. 2003/19877, K. 2003/ 20178, Günay, Şerh, s. 242.

¹³⁴ Baştürk, s. 604. Mollamahmutoğlu ve Astarlı, ss. 266-267. Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 201. Orhan, s. 1014.

belirli süreli olarak yapılması halinde objektif koşul oluşturan başka bir hal yok ise sözleşme belirsiz süreli sayılacaktır¹³⁵.

Yargıtay da sezonluk çalışmanın tek başına bir objektif koşul teşkil ettiğinden hareketle teknik direktör ve antrenörler ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasının mümkün olduğu görüşündedir. Yüksek Mahkemeye göre¹³⁶;

antrenörlük - teknik adamlık görevleri süreklilik arz eden görevlerdendir. Bununla birlikte, çalışma ilişkisinin belirlenmesinde işin nitelik ve özelliklerinden ziyade, çalıştırılacak antrenör veya teknik adamın mesleki bilgi ve deneyiminin daha önemli olması, çalışma döneminin teknik adamın sezondaki başarısı ve performansına göre uzatılması veya sona erdirilmesi, teknik direktörlük sözleşmelerinin spor dallarındaki müsabaka sezonlarına göre belirlenip düzenlenmesini zorunlu kılmaktadır. Buna göre, antrenörlerin yaptığı iş itibarıyla sezonluk çalışma hususu bizzatı objektif neden olmakta ve üst üste yapılmış olsa dahi bu özelliği değişmemektedir.

2020 yılında Yargıtay 22. Hukuk Dairesi kapatılarak başkan ve üyeleri Yargıtay 9. Hukuk Dairesinde görevlendirilmiştir. Bunun üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, içtihat farklılıklarının giderilmesi amacıyla her iki daire arasında uyumsuzluğa neden olan konularda uygulamanın birleştirilmesine karar vermiştir. Bu kapsamda 2020 yılının Eylül ayında uygulama birliğine gittiği konulara ilişkin aldığı kararları yayınlamıştır¹³⁷. Bu kararlardan 33/3 nolu karar uyarınca teknik direktör ve antrenörler ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği kabul edilmiştir¹³⁸.

Kanımızca, Yargıtay'ın görüşü isabetlidir. Ülkemizde amatör ve profesyonel futbol ligleri ve bunların birçok alt ve üst kademeleri bulunmaktadır. Bu kademelerin her birinde görev yapacak teknik direktör ve antrenörlerin TFF tarafından düzenlenen eğitimlere katılmış olmaları ve belirli lisans ve sertifikalara sahip olmaları gerekmektedir¹³⁹. Örneğin, TFF 2. Lig'de görev yapmak için gerekli sertifikaya sahip

¹³⁵ Orhan, s. 1015.

¹³⁶ Yargıtay 22. HD. T. 20.12.2018, E. 2017/18954, K. 2018/27906, legalbank.net, (15.08.2023). Aynı yönde: Yargıtay 22. HD, T. 24.10.2017, E. 2015/18396, K. 2017/22648, legalbank.net, (15.08.2023). Yargıtay 22. HD, T. 24.10.2017, E. 2015/21286, K. 2017/22652, legalbank.net, (15.08.2023).

¹³⁷ Fevzi Şahlanan, "Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin İçtihat Farklılıklarının Giderilmesi Amacıyla 20 Eylül 2020 Tarihinde Aldığı Kararlar", **Tekstil İşveren Hukuk**, Sayı: 131, 2020, (Yargıtay), s. 2.

¹³⁸ Şahlanan, Yargıtay, s. 7. Ahmet Evcimen, **İş Hukukunda İçtihat Farklılıklarının Giderilmesi Kararları ve Yorumu**, Aristo Yayınevi, İstanbul, 2021, s. 65.

¹³⁹ TFF tarafından yayınlanan 07.06.2021 tarihli Antrenörlerin Eğitimi ve Sınıflandırılması Talimatı'nın m. 3 hükmü futbol antrenörlerini aldıkları eğitim ve sahip oldukları lisans durumlarına göre sınıflandırmıştır. Hükme göre; "Antrenörlerin, mezun oldukları antrenör eğitim programı veya güncelleme programlarına göre sınıflandırılmaları aşağıdaki gibidir: UEFA PRO Lisanslı Antrenör, UEFA Elit Genç A Lisanslı Antrenör, UEFA A Lisanslı Antrenör, UEFA B Lisanslı Antrenör, UEFA Futsal B Lisanslı Antrenör, TFF A Kaleci Antrenörü, TFF B Kaleci Antrenörü, TFF Teknik Direktör,

antrenörün, çalıştığı takımın bir üst lig olan TFF 1. Lig'e yükselmesi halinde gerekli sertifika yeterliliğini sağlayamadığı için yeni sezonda çalışması mümkün olmayacaktır. Yine, kulüp yönetimi tarafından hedeflenen başarıları ulaşılamaması halinde teknik direktörün, bir sonraki sezonda görev alması beklenemeyecek olup bu anlamda yapılacak sözleşmelerin sezon bazlı olması bir zorunluluktur.

Belirtmek gerekir ki, teknik direktör ve antrenörün çalışmasının sezonluk olması, aynı zamanda belirli süreli iş sözleşmesinin art arda yenilenmesini mümkün kılan bir esaslı neden niteliği taşır. Bu sebeple esaslı neden bulunduğu sürece zincirleme yapılan sözleşmeler, belirli süreli niteliğini koruyacaktır¹⁴⁰.

c. İhale ile Alınan İşlerde Kurulan İş Sözleşmesi

İş hukuku uygulamasına bakıldığında ihale ile alınan işlerde sıklıkla belirli süreli iş sözleşmesi yapıldığı görülmektedir. Bu sebeple işin ihale ile alınmış olması veya işin ihale süresi ile sınırlı olması gibi nedenlerin belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını mümkün kılan objektif koşul teşkil edip etmediğinin tespiti önemlidir. Öğretide konuya ilişkin farklı görüşler ileri sürülmüştür. *Taşkent*'e göre, yalnızca ihale ile alınan işin görülmesi için işçi alınması halinde belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mümkündür¹⁴¹. *Şahlanan*'a göre ise; işveren işçiyi münhasıran ihale ile aldığı işte çalıştırmak için işe almış, sözleşmede bu husus belirtilmiş ve ihale süresinin sonunda iş sözleşmesinin sona ereceğine sözleşmede açıkça yer verilmişse yapılan belirli iş sözleşmesi geçerli kabul edilmelidir¹⁴². Öğretide *Süzek*'e göre, işin ihale ile alınmış

TFF A Lisanslı Antrenör, TFF B Lisanslı Antrenör, TFF Grassroots C Lisanslı Antrenör, TFF Grassroots Gönüllü Lideri, TFF Futsal Lisanslı Antrenör Plaj Futbolu Antrenörü, Çocuk Futbolu Antrenörü Engelli Futbolu Antrenörü, Maç Analizi Antrenörü, Atletik Performans Antrenörü, Oyuncu ve Maç İzleme Antrenörü.” Türkiye Futbol Federasyonu, “Antrenörlerin Eğitimi ve Sınıflandırılması Talimatı”, **Türkiye Futbol Federasyonu Resmi İnternet Sitesi**, 07.09.2023, <https://www.tff.org/Resources/TFF/Documents/TALIMATLAR/Antrenorlerin-Statusu-ve-calisma-esaslari-talimati.pdf>, (15.08.2023). TFF Antrenörlerin Statüsü ve Çalışma Esasları Talimatı'nın ekler kısmında ise hangi sınıftaki antrenörün hangi lig seviyelerinde görev alabileceğine ilişkin tablolara yer verilmiştir. Türkiye Futbol Federasyonu, “Antrenörlerin Statüsü ve Çalışma Esasları Talimatı”, **Türkiye Futbol Federasyonu Resmi İnternet Sitesi**, 07.09.2023, <https://www.tff.org/Resources/TFF/Documents/TALIMATLAR/Antrenorlerin-Statusu-ve-calisma-esaslari-talimati.pdf>, (15.08.2023).

¹⁴⁰ Baştürk, s. 605. Orhan, Spor Kulübü, s. 1014.

¹⁴¹ Savaş Taşkent, “Genel Görüşme”, **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi** 2006, Türk İş Hukuku Milli Komitesi, Ankara, 04.11.2006, (Genel Görüşme), ss. 103-104.

¹⁴² Fevzi Şahlanan, “Genel Görüşme”, **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi**, Türk İş Hukuku Milli Komitesi, Ankara, 04.11.2006, (Genel Görüşme), s. 106.

olması kural olarak o işte çalıştırılacak işçiler ile belirli süreli iş sözleşmesinin kurulması açısından objektif koşul teşkil etmez. Burada önemli olan husus, ihale sonucunda yapılan eser sözleşmesinin süreli olması değildir, ihalenin konusunu oluşturan işin niteliğidir. İhale sonucunda yapılan eser sözleşmesinin süreli olduğundan bahisle ihale ile alınan tüm işlerde belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği sonucuna ulaşmak İş Kanunu'nun m. 11 hükmünün amacıyla bağdaştırılamaz. Ancak bu durum, ihale ile alınan işlerde hiçbir koşulda belirli süreli iş sözleşmesi yapılamayacağı şeklinde yorumlanmamalıdır¹⁴³. Başkaca objektif koşulların varlığı halinde ihale ile alınan işlerde de belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi mümkündür¹⁴⁴. Öğretide *Doğan Yenisey'e* göre ise, işin ihale ile alınmış olması belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için tek başına objektif koşul teşkil etmez. Bununla beraber ihale ile alınan iş, işletmenin rutin faaliyetini oluşturmuyorsa; işçinin çalıştırılabileceği bir başka ihalenin alınması mümkün değilse ya da işletmenin geçici iş gücü ihtiyacına neden olacak başkaca objektif koşulların varlığı halinde ise belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği kabul edilmelidir¹⁴⁵.

Yargıtay 2006 tarihli bir kararında; her ne kadar belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını mümkün kılan bir objektif koşul bulunmasa da ihale ile alınan işte çalışmak üzere işe alınan işçi ile ihale süresinin sonuna kadar sürecek şekilde sözleşme yapılıp yapılmadığının tespit edilmesi halinde sözleşmenin belirli süreli olup olmadığının belirlenebileceği yönünde hüküm kurmuştur¹⁴⁶. Öğretide *Alp* ise Yargıtay'ın bu kararını eleştirmektedir. Yazara göre; sözleşmenin niteliğinin ihale ile alınan işin süreli olup olmadığına göre belirlenmeye çalışılması hatalıdır. Önemli olan ihale ile alınan işin süresi değil, işverenin faaliyetinin bakımından işgücü ihtiyacının geçici veya sürekli olmasıdır. İşverenin faaliyeti sürekli bu şekilde ihale alarak iş yapmak ise ve bu işte sürekli olarak aynı pozisyonda bir işgücü ihtiyacı doğacaksa bu durumda belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesini mümkün kılan bir objektif koşulun

¹⁴³ Süzek, İş Hukuku, s. 249.

¹⁴⁴ Süzek, İş Hukuku, s. 249. Benzer görüşler: Yiğit, s. 137. Hasan Geniş, **Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Sınırları**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013, s. 90.

¹⁴⁵ Kübra Doğan Yenisey, "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006**, Ankara, 04.11.2006, (2006), s. 44. Aynı yönde: Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Belirli Süreli**, s. 230.

¹⁴⁶ Yargıtay 9. HD, T. 20.11.2006, E. 2006/22123, K. 2006/30722, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 13, s. 13, 2007, s. 279.

varlığından söz edilemez. Keza işverenin tekrardan ihale alıp alamayacağını belirsiz olması halinde de işverenin işletme riskini işçiye yüklemesi bir objektif koşul teşkil etmeyeceğinden bu duruma dayanarak da belirli süreli iş sözleşmesi yapılamayacaktır¹⁴⁷.

Yargıtay farklı birçok kararında ise işin ihale ile alınmış olmasının tek başına belirli süreli iş sözleşmesi yapılması açısından objektif koşul teşkil etmeyeceği görüşündedir¹⁴⁸. Yargıtay konuya ilişkin bir kararında; işçinin çalıştığı işin süreklilik arz ettiğini, yapılan ihaleler ile işçinin aynı işi yapan başka alt işverenler nezdinde kesintisiz olarak çalıştığını ve yalnızca sözleşmenin ihale süresi ile sınırlı süreli olarak yapılmasının söz konusu işi belirli süreli hale getirmeyeceğini bu sebeple sözleşmenin belirsiz süreli olarak kabul edilmesi gerektiğini belirtmiştir¹⁴⁹. Yine Yargıtay bir başka kararında, ihale ile alınan iş kapsamında güvenlik görevlisi olarak çalışan işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için objektif koşul bulunmadığı belirtmiştir¹⁵⁰.

Bununla birlikte Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, içtihat farklılıklarının giderilmesini amaçlayan kararlarından 33/2 nolu kararında, işçinin ilk defa yurt dışındaki iş kapsamında çalıştırılmak üzere işe alınması ve işin belli bir süreye bağlı proje bazlı iş olması halinde projenin süresi ile uyumlu şekilde belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceğini belirtmiştir¹⁵¹.

¹⁴⁷ Mustafa Alp, “Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006**, Ankara, 04.11.2006, (2006), s. 148.

¹⁴⁸ Yargıtay 9. HD, T. 27.01.2021, E. 2020/2390, K. 2021/2568, legalbank.net, (15.04.2024). Yargıtay 9. HD, T. 01.12.2014, E. 2013/2047, K. 2014/36394, legalbank.net, (15.04.2024). “Somut olayda; taraflar arasında 3 ayrı dönemde imzalan iş sözleşmeleri belirli süreli olduğu belirtilerek ve 01.04.2002-01.04.2003,08.03.2003-10.11.2003 ve 21.01.2005-21.01.2005 tarihleri arasında geçerli olacağı gösterilmek sureti ile imzalanmış ise de; davacının, işverenin yüklenici firma olarak üstlendiği Kazakistan'daki yol yapım işinde silindir operatörü olarak görev yaptığı anlaşılmaktadır. Davacının görevidikkate alındığında, taraflar arasında iş akdinin belirli süreli olarak yapılmasını gerektirir, belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullar bulunmamaktadır. Bu nedenle taraflar arasındaki iş akdinin belirsiz süreli olarak kabul edilmesi gerekir. Saptanan bu durum karşısında ve yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular gözönünde tutulduğunda, ihbar tazminatı istemi yönünden davanın kabulü gerekirken reddine karar verilmesi isabetsiz olup bu husus bozmayı gerektirmiştir.” Yargıtay 22. HD, T. 25.06.2013, E. 2012/25654, K. 2013/15422, legalbank.net, (15.04.2024). İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 31. Hukuk Dairesi, T. 27.04.2018, E. 2017/1755, K. 2018/777, legalbank.net, (15.04.2024).

¹⁴⁹ Yargıtay 7. HD, T. 18.06.2015, E. 2015/14151, K. 2015/22225, legalbank.net, (15.04.2024).

¹⁵⁰ Yargıtay 9. HD, T. 21.11.2006, E.2006/22123, K. 2006/30722, legalbank.net, (15.04.2024).

¹⁵¹ Şahlanan, Yargıtay, s. 7. Evcimen, s. 65.

6. Kanundan Doğan Belirli Süreli İş Sözleşmeleri

a. Özel Öğretim Kurumları Kanunu Kapsamında Kurulan İş Sözleşmesi

Özel öğretim kurumlarının kuruluşu, yönetimi, denetimi, gözetimi ve bu kurumlarda çalışacak personele ilişkin kurallar 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu’nu¹⁵² (ÖÖKK) ile düzenlenmiştir. Kanun, özel eğitim kurumlarında çalışacak personeller ile yapılacak sözleşmeler açısından özel birtakım düzenlemeler içermesi sebebiyle konumuz açısından önem taşımaktadır. ÖÖKK’nin, “kurumda çalıştırılacak personeller” başlıklı m. 8 hükmü dikkate alındığında özel öğretim kurumlarında çalıştırılacak personellerin; öğretmen, uzman öğretici, usta öğretici, müdür ile diğer yöneticiler olduğu söylenebilir¹⁵³.

ÖÖKK’nin m. 9/1 hükmünde ise Kanun kapsamında yapılacak sözleşmelere ilişkin bir düzenleme yer almaktadır. Bu hükme göre;

kurumlarda çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile kurucu veya kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmesi, en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yönetmelikle belirtilen esaslara göre yazılı olarak yapılır. Mazeretleri nedeniyle kurumdan ayrılan öğretmen ve öğreticilerin yerine alınacak olanlar ile devredilen kurumların yönetici, öğretmen ve öğreticileri ile bir yıldan daha az bir süre için de iş sözleşmesi yapılabilir.

Benzer bir hüküm mülga 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu’nda da yer almaktaydı. Kanun’un m. 32 hükmüne göre; “...özel öğretim kurumlarında çalışan müdür, diğer yönetici ve öğretmenler ile kurumların kurucuları veya kurucular temsilcisi arasında hizmet akdi en az bir yıl süreli olmak kaydıyla yazılı olarak yapılır.” Bu anlamda 625 sayılı kanunda yer alan düzenlemenin ÖÖKK’de de korunduğu söylenebilecektir.

ÖÖKK m. 9/1 hükmünde, sözleşmenin “en az bir takvim yılı süreli” yapılacağı ibaresi, bu Kanun kapsamında yapılacak sözleşmelerin türü hakkında öğretide görüş ayrılıklarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Öğretide bir görüş, ÖÖKK m. 9/1 hükmü kapsamında yapılacak sözleşmelerin belirli süreli iş sözleşmesi niteliğinde olduğunu ve bunun kanundan doğan bir zorunluluk olduğunu savunurken¹⁵⁴;

¹⁵² RG: 14.02.2007, 26434.

¹⁵³ Fatmanur Alan, *Özel Okul Öğretmenlerinin İş Sözleşmesi*, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2021, s. 25.

¹⁵⁴ Ekonomi, İş Hukuku, s. 83. S. Ayan, s. 450. Güler, Belirli Süreli, s. 46. Tankut Centel, “Özel Okul Öğretmeniyle Sözleşme Yapılması”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 6, 2007, (Özel Okul), s. 22. Mehmet

öğretideki bir diğer görüş ise, m. 9/1 hükmünde “en az bir takvim yılı süreli” ifadesine yer verilmesi sebebiyle sözleşmenin asgari süreli iş sözleşmesi niteliğinde olduğunu savunmaktadır¹⁵⁵. Yargıtay bu konuya ilişkin geçmiş dönemlerde farklı değerlendirmelerde bulunmuştur. Bir dönem Yargıtay daireleri arasında konuya ilişkin görüş farklılığı dahi ortaya çıkmıştır. Yargıtay’ın 7. Hukuk Dairesi ve 9. Hukuk Dairesi 2014 yılına kadar, ÖÖKK m. 9/1 hükmü gereğince yapılan sözleşmelerin belirli süreli iş sözleşmesi niteliğinde olduğuna hükmederken, 2015 yılından itibaren görüş değişikliğine giderek ÖÖKK m. 9/1 hükmü kapsamında yapılan sözleşmeleri asgari süreli iş sözleşmesi olarak nitelendirmeye başlamıştır¹⁵⁶. Yargıtay’ın 22. Hukuk Dairesi ise, gerek 2015 yılından önce gerekse de 2015 yılından sonra diğer iki dairenin aksine ÖÖKK m. 9/1 hükmü kapsamında yapılan sözleşmelerin belirli süreli iş sözleşmesi niteliğinde olduğuna ilişkin görüşünü ortaya koymuştur¹⁵⁷. Konuya ilişkin Yargıtay daireleri arasında görüş ayrılığı bulunması sebebiyle Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu konuyu ele almış ve 2018 tarihli İçtihadı Birleştirme Kararı ile ÖÖKK m. 9/1 hükmü uyarınca yapılan sözleşmelerin belirli süreli iş sözleşmesi niteliğinde olduğuna hükmetmiştir. Söz konusu İçtihadı Birleştirme Kararı’na göre¹⁵⁸;

...4857 sayılı İş Kanunu'nun 11 'inci maddesinde iş sözleşmesinin belirli süreli yapılabilmesi için gerekli olan objektif koşullar sıralanmış olup, anılan düzenlemenin sözleşmenin tarafları olan işçi ve işverenin sözleşme serbestisine Kanun ile getirilen bir sınırlama olduğu açıktır. Eş deyişle bu sınırlama

Zülfü Camkurt, “Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Sona Ermesi ve Sonuçları”, **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 21, Sayı: 4, 2008, s. 70. Pelin Taşkın, “5580 Sayılı Özel Eğitim Kurumları Kanunu ve Getirdiği Yenilikler”, **Ankara Barosu Dergisi**, S. 2010/4, 2010, s. 168. Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 380. Haluk Hadi Sümer, “Özel Öğretim Kurumu Öğretmenlerinin İş Sözleşmelerinin Hukuki Niteliği”, **İKÜHFD**, Cilt: 15, Sayı: 1, 2016 (Özel Öğretim), s. 435. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Beste Gemici Filiz, “Yargıtay Kararları Işığında Özel Okul Öğretmenleri ile Yapılacak İş Sözleşmelerinin Türüne İlişkin Bir Değerlendirme”, **İKÜHFD**, Cilt: 15, Sayı: 2, 2016, s. 391. Gizem Sarıbay Öztürk, “5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu Işığında Özel Okul Öğretmenlerinin Kıdem Tazminatı Hakkı”, **Press Academia Procedia**, Cilt: 10, 2019, ss. 59-60.

¹⁵⁵ Muhittin Astarlı, “İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi – 2015**, On İki Levha Yayınları, 2017, ss. 343-349. Hakan Keser, “Özel Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Eğitim Personelinin İş Sözleşmelerinin Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu Kararı Kapsamında Değerlendirilmesi” **LİHSGHD**, Cilt: 15, Sayı: 59, 2018, (Özel Öğretim), s. 822. Kadir Arıcı, “Özel Okul Öğretmenlerinin İş Güvencesi İhtiyacı”, **HBVÜHFD**, Cilt: 26, Sayı: 2, 2022. (Özel Okul), s. 25. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 194.

¹⁵⁶ Yargıtay 7. HD, T. 22.12.2015, E. 2015/91, K. 2015/26257. legalbank.net, (15.08.2023). Yargıtay 9. HD, T. 25.04.2016, E. 2015/1320, K. 2016/10320, legalbank.net, (15.08.2023).

¹⁵⁷ Yargıtay 22. HD, T. 25.10.2017, E. 2015/17794, K. 22864, legalbank.net, (15.08.2023). Yargıtay 22. HD, T. 23.12.2015, E. 2015/27848, K. 2015/35474, legalbank.net, (15.08.2023).

¹⁵⁸ YİBBGK, 23.02.2018, E. 2017/1, K. 2018/2, legalbank.net, (15.08.2023).

sözleşmenin tarafları yönünden getirilmiştir. Buna karşılık 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9'uncu maddesindeki düzenlemenin, eğitim ve öğrenimin aksamamasını önlemek ve öğrencilerin menfaatini korumak amacıyla yapıldığı dikkate alındığında aynı sonuca varılması mümkün değildir. Zira bu düzenleme ile doğrudan sözleşmenin süresi kanun koyucu tarafından belirlenmiştir. Aynı şekilde 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu'na göre hem özel kanun hem de sonraki kanun niteliğinde olduğundan öncelikle uygulanması gereken kanun olduğu kuşkusuzdur. Bu itibarla sözleşmenin mahiyetinin tespitinde 5580 sayılı Kanun ile bu Kanuna dayanılarak çıkarılan Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği hükümlerinin irdelenmesi gerekmektedir... eğitim ve öğrenim konusunda geniş bir takdir yetkisine sahip olan kanun koyucunun eğitim ve öğretimi güvenceye alarak, yeknesak bir model oluşturarak öğrencilerin eğitiminin aksamadan sürdürülmesini amaçladığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla sözleşmenin belirsiz süreli olduğunun kabulü halinde eğitim ve öğrenim faaliyetlerinin devamı sırasında tarafların iş sözleşmesini bildirimli olarak feshetmeleri durumunda, kanun koyucunun bu amacının gerçekleşmeyeceği de her türlü tartışmanın dışındadır... Bu açıklamalar ışığında 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9'uncu maddesinde belirtilen iş sözleşmesinin niteliğinin belirli süreli iş sözleşmesi olduğu anlaşılmakla, kanunda öngörülen bu durumda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11 'inci maddesinde belirtilen objektif koşulun gerçekleştiği kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla kanun hükmünün sözleşmenin belirli süreli yapılması zorunluluğunu öngördüğü durumda objektif koşulların varlığı aranmaz. Kanun hükmü ile sözleşmenin belirli süreli yapılması gereken hallerde belirli süreli sözleşmenin zincirleme yapılması da sözleşmenin belirli süreli olma niteliğini ortadan kaldırmaz. Hal böyle olunca 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9'uncu maddesinde belirtilen sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olduğu sonucuna varılmıştır.

İçtihadı Birleştirme Kararı'nda benimsenen görüş ve gerekçeler öğretide bazı yazarlarca eleştirilmiştir. Öğretide Keser'e göre; İçtihadı Birleştirme Kararı temelde eğitim – öğretim faaliyetinin kesintisiz bir şekilde sürdürülebilmesinin yalnızca sözleşmenin belirli süreli olduğunun kabul edilmesiyle sağlanacağını öne sürmektedir. Ancak, kararda ileri sürüldüğünün aksine sözleşmenin belirli süreli olmasının eğitim - öğretim faaliyetlerinin kesintisiz sürdürülmesine katkısı çok düşük olacaktır. Eğitim personeli ile yapılacak sözleşmenin asgari süreli olarak kabul edilmesi ve asgari sürenin bitiminden sonra da sözleşmede caydırıcı niteliğe sahip cezai şartların kararlaştırılması, eğitim yılı içinde yapılacak fesihlerin önüne geçilmesini daha mümkün kılacak ve aynı zamanda eğitim personelinin de iş güvencesi hükümlerinden mahrum bırakmamış olacaktır¹⁵⁹.

Öğretide Arıcı'ya göre ise; ÖÖKK m. 9/1 hükmünden sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olduğuna dair bir sonuç çıkarılması doğru değildir. Kanun'un m. 9

¹⁵⁹ Keser, Özel Öğretim, ss. 818 – 825.

hükmünde yer alan düzenlemenin “eğitim ve öğretimin aksamasını önlemek ve öğrencilerin menfaatini korumak” amacını taşıdığına ilişkin bir hüküm Kanun yer almamaktadır. Kanun’un gerekçesinde de böyle bir değerlendirme bulunmamaktadır. Yazar, Yargıtay’ın Özel Eğitim Kurumları Yönetmeliği ve ekinde yer alan sözleşme örneklerini kararına dayanak yapmasını ve idari bir işlem olan yönetmelik ve ekindeki sözleşme örneklerinden kanunun öngördüğü sözleşme türünün belirli süreli iş sözleşmesi olduğu sonucuna ulaşmasını eleştirmiş ve ÖÖKK m. 9/1 hükmünün lafzından sözleşmenin asgari süreli olarak yapılmasının öngörüldüğü sonucuna da ulaşılabilmesinin mümkün olduğunu öne sürmüştür¹⁶⁰.

b. Anonim Şirket Müdürleri ile Kurulan İş Sözleşmesi

Gerek mülga 6762 Türk Ticaret Kanunu’nda (ETTK) gerek şu an yürürlükte bulunan 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’nda¹⁶¹ (TTK), anonim şirketlerin yönetim kurulu üyelerinin en çok üç yıl süreyle seçilebileceği düzenlemesine yer verilmiştir. ETTK m. 314 hükmüne göre; “*idare meclisi azaları en çok üç yıl müddetle seçilirler. Esas mukavelede aksine hüküm yoksa tekrar seçilmeleri caizdir.*” Söz konusu düzenlemeye TTK m. 362 hükmünde de yer verilmiştir. Hükme göre; “*yönetim kurulu üyeleri en çok üç yıl görev yapmak üzere seçilir. Esas sözleşmede hüküm yoksa aynı kişi yeniden seçilebilir.*” Görüleceği üzere her iki kanunda da yönetim kurulu üyelerinin görev süresi sınırlandırılmış olmakla beraber, ETTK m. 334 hükmünde TTK’den farklı olarak anonim şirket müdürlerinin görev süresini sınırlandıran bir düzenleme de yer almaktaydı. Bu hükme göre; “*aksine mukavelede hüküm olmadığı takdirde müdürler, idare meclisi azalarının vazife müddetini aşan bir zaman için tayin olunamazlar.*” ETTK döneminde, anonim şirket müdürlerinin görev süresinin yönetim kurulunun görev süresinden uzun olamayacağını öngören hükmün, belirli süreli iş sözleşmesi yapılması açısından objektif koşul teşkil ettiği ve aynı zamanda zincirleme şekilde belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi açısından da esaslı neden teşkil ettiği kabul edilmekteydi¹⁶². Ancak, 6102 sayılı TTK’de bu düzenlemeye yer verilmemiş

¹⁶⁰ Arıcı, Özel Okul, ss. 23 – 25.

¹⁶¹ RG: 14.02.2011, 27846.

¹⁶² Alpagut, 4857 Sayılı, s. 84. S. Ayan, s. 450. Güler, Belirli Süreli, s. 46. “ETTK m. 344 hükmünün “en çok üç yıl” şeklinde bir sınırlama öngörmesi sebebiyle anonim şirket genel müdürleriyle yapılacak iş sözleşmesinin azami süreli olarak kabul edilmesi gerektiği” görüşü için bakınız: Canbolat, s. 208-209. Yargıtay 9. HD, T. 11.04.2003, E. 2002/20581, K. 2003/6120, legalbank.net, (15.08.2023).

olup artık anonim şirket müdürlerinin görev süreleri açısından bir sınırlama söz konusu değildir. O halde, anonim şirket müdürleri ile yapılacak iş sözleşmeleri açısından objektif koşul teşkil eden yasal neden ortadan kalktığı için bu sözleşmeler başka bir objektif koşul yok ise belirsiz süreli olmak zorundadır¹⁶³. Yine, bu durumda belirli süreli iş sözleşmesinin ardı ardına yapılmasına olanak tanıyan esaslı bir nedenin varlığından da söz edilemeyeceği için anonim şirket müdürleri ile zincirleme şekilde belirli süreli iş sözleşmesi de yapılamayacaktır¹⁶⁴.

c. Yabancı İşçiler ile Kurulan İş Sözleşmesi

Yabancıların Türkiye’de çalışmaları, Türk vatandaşlarından farklı olarak birtakım kurallara bağlanmıştır. Yabancıların ülkemizde bazı işlerde ve mesleklerde çalışması yasaklanmış iken, yasak kapsamında olmayan iş ve mesleklerde çalışabilmeleri de kural olarak çalışma iznine tabidir¹⁶⁵. Yabancılar çalışma izni verilmesine ilişkin usul ve esaslar 2016 yılında yürürlüğe giren 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu’nda¹⁶⁶ (UİK) düzenlenmiştir. UİK’in m. 3-c hükmünde çalışma izni kavramı tanımlanmıştır. Bu hükme göre çalışma izni; *“bakanlıkça (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı) resmi bir belge şeklinde düzenlenen ve geçerlilik süresi içinde yabancıya Türkiye’de çalışma ve ikamet etme hakkı veren izni”* ifade eder.

Yabancıya verilecek çalışma izni, UİK m. 10/1 hükmü uyarınca, ilk seferde iş sözleşmesinin süresini aşmamak koşuluyla en çok bir yıllık süreyle verilir. Kanun’un m. 10/2 hükmü ise çalışma izninin ne kadar süreyle uzatılabileceğini düzenlemekte olup buna göre; yabancıya ilk uzatma başvurusunda en çok iki yıla, sonraki uzatma başvurularında ise en çok üç yıla kadar çalışma izni verilmesi öngörülmüştür. Kanun’un m. 10/3 hükmünde ise, Türkiye’de uzun dönemli ikamet izni sahibi olan veya en az sekiz yıl kanuni çalışma izni olan yabancılara süresiz çalışma izni verilebileceği öngörülmüştür. Çalışma izninin süreli olmasının yabancı işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına imkân tanıyan bir objektif koşul teşkil edip

¹⁶³ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 244-245. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 192-193.

¹⁶⁴ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 192-193.

¹⁶⁵ Konuya ilişkin ayrıntılı bilgi ve açıklamalar için bakınız: **Aydoğan Asar, Yabancılar Hukuku (Temel Konular)**, Gözden Geçirilmiş 8. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara, 2023, ss. 319-344.

¹⁶⁶ RG: 13.08.2016, 29800.

etmediğine ilişkin öğretide farklı görüşler söz konusudur. 6735 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesiyle ilga edilen 4817 sayılı mülga Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun'un (YÇİHK) m. 5 hükmünde de çalışma izninin en çok bir yıl süreyle verileceği düzenlenmiş olup, bu dönemde öğretide bazı yazarlar çalışma izni süresi ile sınırlı olmak üzere belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için objektif koşulun var olduğunu belirtmiş iken, öğretideki çoğunluk görüşü ise çalışma izninin süreli olmasının tek başına objektif koşul teşkil etmeyeceğini ve yabancı işçilerle yapılacak iş sözleşmeleri açısından da İş Kanunu'nun m. 11 hükmü uyarınca objektif bir koşulun bulunması gerektiğini savunmuştur¹⁶⁷.

Yargıtay, 2005 yılında vermiş olduğu bir kararında; çalışma izinlerinin birer yıllık arayla alınmış olması halinde yabancı işçi ile aynı sürelerle yani birer yıllık belirli süreli iş sözleşmesinin zincirleme şekilde yapılabileceğini, ancak işçi için çalışma izninin alınmamış olması veya süresiz çalışma izni alınması halinde ise sözleşmenin, belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşeceğini belirtmiştir¹⁶⁸. Ancak Yargıtay'ın mevcut görüşü aksi yöndedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, içtihat farklılıklarının giderilmesi konulu kararlarından biri olan 33/1 nolu kararında, Türkiye'de çalışan işçiler yönünden salt yabancılik unsurunun belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için objektif neden oluşturmayacağını ve işçinin çalışma veya ikamet izninin süreli olmasının da önem taşımadığını belirtmiştir¹⁶⁹.

d. Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Öğretim Elemanları ile Kurulan İş Sözleşmesi

Vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının hukuki statüsü ve tabi oldukları sözleşmenin hukuki niteliği tartışmalıdır. Öğretide baskın görüş, vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasındaki sözleşmenin iş sözleşmesi niteliğinde olduğunu ve bu sözleşmeden kaynaklanan uyuşmazlıkların da iş hukuku hükümlerine

¹⁶⁷ Gülsevil Alpagut, "İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2005**, Ankara, 2007, (Değerlendirme), s. 77. Canbolat, s. 217. Hediye Ergin, "Yabancıların Çalışma ve İkamet İzninin İş Sözleşmesine Etkisi", **LİHSİGH**, Sayı: 16, 2007, s. 1381. Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 248-249.

¹⁶⁸ Yargıtay 9. HD, T. 07.06.2005, E. 2004/24583, K. 2005/20488, legalbank.net, (16.08.2023). Aynı yönde: Yargıtay 9. HD, T. 07.06.2005, E. 2004/24583, K. 2005/20176, legalbank.net, (16.08.2023).

¹⁶⁹ Şahlanan, Yargıtay, s. 7. Evcimen, s. 65.

tabi olduğu yönündedir¹⁷⁰. Ancak yapılan sözleşmenin idari hizmet sözleşmesi olduğunu savunan yazarlar da bulunmaktadır¹⁷¹. Çalışmamızda bu tartışmalara ayrıntılı olarak yer verilmeyecek olup vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının iş sözleşmesine tabi oldukları görüşü doğrultusunda konu ele alınacaktır¹⁷².

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu¹⁷³ uyarınca devlet üniversitelerinde ve vakıf üniversitelerinde eğitim, öğretim ve araştırma faaliyetleri üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları aracılığıyla yürütülür. Kanun'un m. 3/1-l hükmü uyarınca öğretim elemanı kavramı; öğretim üyelerini, öğretim görevlilerini ve araştırma görevlilerini içine alan genel bir kavramdır. Devlet üniversitelerinden farklı olarak vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanları ile üniversite arasında kurulan sözleşmenin iş sözleşmesi olduğu kabul edildiğinde, bu sözleşmenin belirli süreli olarak yapılıp yapılamayacağı tartışması da gündeme gelecektir. Bilindiği üzere belirli süreli iş sözleşmesi kurulabilmesi için objektif koşulların varlığı gerekmektedir. İşin niteliği gereği belirli süreli olması, belirli bir işin tamamlanması yahut belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşulların ortak noktası ise geçici işler açısından söz konusu olabilmeleridir. Yani başka bir ifadeyle "süreklilik arz eden" işlerde belirli süreli iş sözleşmesi yapılamayacaktır. Eğitim-öğretim faaliyetinin süreklilik arz etmesi ve Yükseköğretim Kanunu'nda da özel bir düzenleme yer almadığından öğretim üyesi

¹⁷⁰ Nuri Çelik, "Vakıf Üniversitesi Öğretim Üyeleri ile Yapılan Sözleşmelerin Hukuki Niteliği Konusundaki Uyuşmazlık Mahkemesi ve Diğer Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi", **MÜFHHAD**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, C.20, S.1, 2014, ss. 13-15. Sur, s. 25. Ayça İzmirlioğlu, **Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademik Personelin Hukuki Statüsü**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2017, Şükran Ertürk, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Pratik Çalışmaları**, Genişletilmiş 6. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018, ss. 199-201. s. Seracettin Göktaş, "Vakıf Üniversiteleri ile Öğretim Elemanları Arasındaki Hukuki İlişkinin Niteliği", **SÜHFD**, Cilt: 29, Sayı: 1, 2021, (Hukuki İlişki), ss. 581-621. Yalçın Bostancı ve Sevede Bulun Toktaş, "Uyuşmazlık Mahkemesi'nin 2020/479 E., 2020/626 K. Sayılı ve 26.10.2020 Tarihli Vakıf Üniversitesinde Çalışan Öğretim Üyesinin Alacak Talepli Açtığı Davanın "İdari Yargı" Yerinde Çözümlemesi Gerektiğine İlişkin Verilen Kararın İncelenmesi", **SÜHFD**, Cilt: 29, Sayı: 3, 2021, ss. 2657- 2678. Mustafa Kılıçoğlu, "Vakıf Üniversitelerinde Çalışma İlişkinine Son Verilen Öğretim Elemanlarının Yargı Yolu Sorunu", **Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 2, 2023, ss. 209-232.

¹⁷¹ Kemal Gözler ve Gürsel Kaplan, **İdare Hukuku Dersleri**, 18. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa, 2016, s. 620.

¹⁷² Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, içtihat farklılıklarının giderilmesi kararlarından biri olan 12 nolu kararında; vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve okutmanlar bakımından adli yargı-idari yargı sorununa ilişkin olarak içtihatların birleştirilmesi için başvuruda bulunulduğunu ve konunun gündeme alınarak karar verilmesinin beklenildiğini belirtmiştir.

¹⁷³ RG: 06.11.1981, 17506.

kadrosunda yer alan doçentler ve profesörler ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılması kural olarak mümkün değildir¹⁷⁴.

Öğretim üyesi statüsündeki doktor öğretim üyeleri ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılıp yapılamayacağı konusu ise tartışmalıdır. Bazı yazarlar eğitim-öğretim faaliyetinin süreklilik göstermesi, objektif koşulların bulunmaması ve kanunda bu yönde bir düzenleme olmaması sebebiyle doktor öğretim üyeleriyle¹⁷⁵ belirli süreli iş sözleşmesi yapılamayacağı görüşünderken¹⁷⁶, bazı yazarlar ise bunun aksini savunmaktadır¹⁷⁷. Yükseköğretim Kanunu'nun m. 23-a hükmüne göre, *"...atama rektör tarafından en çok dört yıl süre ile yapılır. Her atama süresinin sonunda görev kendiliğinden sona erer. Görev süresi sona erenler yeniden atanabilirler."* Maddenin 2018 yılında 7100 sayılı Kanun ile değiştirilmeden önceki düzenlemesi ise, *"...yardımcı doçentler bir üniversitede her seferinde ikişer veya üçer yıllık süreler için en çok on iki yıla kadar atanabilirler. Her atama süresi sonunda görev kendiliğinden sona erer,"* şeklindeydi. Ancak 2000 yılında Yükseköğretim Kanunu'na eklenen Geçici Madde 47/2 hükmü ise; *"yardımcı doçentlik kadrosunda görev yapan öğretim elemanlarının çalışma sürelerindeki sınırlama kaldırılmıştır"* hükmü ile m. 23-a hükmünde öngörülen on iki yıllık azami süre sınırı kaldırılmıştır. Öğretide Bozkurt Gümrükçüoğlu'na göre; 2000 yılında yürürlüğe giren Yükseköğretim Kanunu'nun Geçici Madde 47/2 hükmü dikkate alındığında doktor öğretim üyeleri ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren bir düzenleme

¹⁷⁴ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 224.

¹⁷⁵ 2018 yılında yürürlüğe giren 7100 sayılı kanunun m. 4 hükmü ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun m. 23 hükmünde değişiklik yapılmıştır. Değişiklik ile birlikte yardımcı doçent kadrosu kaldırılmış ve yerine doktor öğretim üyesi kadrosu ihdas edilmiştir. Anılan nedenle bu bölümde atıf yapılan bazı öğreti görüşlerinde ve Yargıtay kararlarında yer alan "yardımcı doçent" ibaresi, aynen atıflar hariç olmak üzere konu bütünlüğü sağlanabilmesi amacıyla "doktor öğretim üyesi" olarak değiştirilmiştir.

¹⁷⁶ Güzel, Özkaraca ve Ugan, s. 538. Senyen Kaplan, Haksız Fesih, ss. 19-20. Süzek, İş Hukuku, s. 252.

¹⁷⁷ Gaye Baycık, "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016**, Ankara, 01-02.12.2017, ss. 154-158, "4857 sayılı İş Kanunu'nun 11'inci maddesine göre belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için objektif koşulların bulunması gerekir. Sözleşmenin belirli süreli yapılması gerektiğine ilişkin kanuni bir düzenleme bulunması halinde, objektif koşulun varlığı aranmaz. Yükseköğretim Kanunu'nda doktor öğretim üyeleri, öğretim üyesi pozisyonunda görev yapan öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri için öngörülen süreler, bunlarla belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektirir. Bu durumda objektif şartların mevcut olup olmadığına bakılamaz. Ayrıca sözleşmenin belirli süreli yapılması zorunluluğu kanun hükmüne dayandığı için art arda belirli süreli yapılması sözleşmeyi belirsiz hale getirmez." Göktepe, Belirli Süreli, s. 182.

bulunmamaktadır. Bununla birlikte başkaca objektif koşulların varlığı halinde belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mümkün olabilecektir¹⁷⁸.

Yargıtay ise 2014 tarihli bir kararında yardımcı doçentler ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılması yönünde bağlayıcı bir hüküm bulunmadığını belirtmiştir. Karara göre¹⁷⁹;

...kanunun daha sonra yürürlüğe giren geçici 47 nci maddesinin ikinci fıkrasında ise yardımcı doçentlik kadrosunda görev yapan öğretim elemanlarının çalışma sürelerindeki sınırlamanın kaldırıldığı belirtilmiştir. Buna göre 2547 sayılı Kanunda yardımcı doçentlerle belirli süreli sözleşme yapılması yolunda bağlayıcı bir düzenleme bulunmamaktadır. Kanunun 23 üncü maddesinde belirtilen ikişer veya üçer yıllık süreler, atama tasarrufu ile ilgili olup, vakıf üniversitelerinde çalışacak yardımcı doçentlerle iş sözleşmesinin belirsiz süreli olarak yapılmasına engel bir durum teşkil etmemektedir. Dairemizin uygulaması da bu yöndedir.

Öğretide Baycık'a göre ise; doktor öğretim üyesi kadrolarının 2 veya 3 yıl süreli olduğunu ve öğretim üyesinin tekrardan doktor öğretim üyesi kadrosuna atanması için m. 23-b¹⁸⁰ hükmündeki genel şartlara ve m. 23-c¹⁸¹ hükmü uyarınca üniversite tarafından belirlenecek özel şartlara haiz olması gerekir. Yazara göre; yükseköğretim kurumlarının birtakım kriterler belirleyerek personelin akademik gelişimini sağlamayı amaçlaması ve koyduğu kriterlere karşılayamayan personelle çalışmaya devam etmemesi akademik gelişimin bir gereğidir. Bu sebeple doktor öğretim üyeleri ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için gerekli olan objektif koşullar mesleğin niteliğinden kaynaklanır ve bunlar kanunda açık bir şekilde düzenlenmiştir¹⁸².

Kanımızca, doçentler ve profesörler gibi öğretim üyesi statüsüne haiz olan doktor öğretim üyelerinin de süreklilik arz eden eğitim-öğretim faaliyetlerinde görev aldıkları gözetildiğinde kendileriyle belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mümkün

¹⁷⁸ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 783.

¹⁷⁹ Yargıtay 9. HD, T. 07.04.2014, E. 2012/7189, K. 2014/11509, legalbank.net, (01.05.2024). Aynı yönde: Yargıtay 9. HD, 23.02.2009, E. 2008/12778, K. 2009/3194, legalbank.net, (01.05.2024).

¹⁸⁰ 2547 sayılı kanunun m. 23-b hükmüne göre; “doktor öğretim üyeliğine atanabilmek için, doktora ile tıpta, diş hekimliğinde, eczacılıkta ve veteriner hekimlikte uzmanlık unvanını veya Üniversitelerarası Kurulun önerisi üzerine Yükseköğretim Kurulunca tespit edilen belli sanat dallarının birinde yeterlik kazanmış olmak gerekir.”

¹⁸¹ 2547 sayılı kanunun m. 23-c hükmüne göre; “yükseköğretim kurumları, doktor öğretim üyesi kadrosuna atama için Yükseköğretim Kurulunun onayını almak suretiyle, münhasıran bilimsel kaliteyi artırmak amacına yönelik olarak, bilim disiplinleri arasındaki farklılıkları da göz önünde bulundurarak, objektif ve denetlenebilir nitelikte ek koşullar belirleyebilirler.”

¹⁸² Baycık, s. 157.

olmamalıdır. Bu sebeple Yükseköğretim Kanunu'nun m. 23-a hükmü de doktor öğretim üyeleri ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi açısından bir objektif koşul yahut yasal bir zorunluluk şeklinde yorumlanamaz.

Öğretim görevlileri ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılıp yapılamayacağının da incelenmesi gerekmektedir. 2547 sayılı Kanun'un 1-n hükmüne göre öğretim görevlisi; “yükseköğretim kurumlarında okutulan dersleri vermek, uygulama yapmak veya yaptırmakla yükümlü olan öğretim elemanıdır.” Kanun'un m. 31 hükmünde ise öğretim görevlilerinin istihdamına ilişkin kurallara yer verilmiştir. Hükme göre;

öğretim görevlileri; üniversitelerde ve bağlı birimlerinde bu Kanun uyarınca atanmış öğretim üyesi bulunmayan dersler veya herhangi bir dersin özel bilgi ve uzmanlık isteyen konularının eğitim - öğretim ve uygulamaları için, kendi uzmanlık alanlarındaki çalışma ve eserleri ile tanınmış kişiler, süreli veya ders saati ücreti ile görevlendirilebilirler. Meslek yüksekokullarının Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenen uzmanlık alanlarına başvuracak olanlar hariç olmak üzere öğretim görevlisi kadrosuna başvuracak adaylarda en az tezli yüksek lisans derecesine sahip olmak şartı aranır. Öğretim görevlileri, ilgili yönetim kurullarının görüşleri alınarak fakültelerde dekanların, rektörlüğe bağlı bölümlerde bölüm başkanlarının önerileri üzerine ve rektörün onayı ile öğretim üyesi, araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi kadrolarına atanabilirler veya kadro şartı aranmaksızın ders saati ücreti veya sözleşmeli olarak istihdam edilebilirler. Öğretim üyesi kadrolarına öğretim görevlileri en çok iki yıl süre ile atanabilirler; bu süre sonunda işgal ettikleri kadroya başvuran öğretim üyesi bulunmadığı ve görevlerine devamda yarar görüldüğü takdirde aynı usulle yeniden atanabilirler. Atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunların yeniden atanmaları mümkündür. Bu takdirde ilk atama usulü uygulanır. Konservatuvarlar ile meslek yüksekokullarına gerektiğinde sürekli olarak öğretim görevlisi atanabilir.

Hükümde görüleceği üzere öğretim görevlilerinin öğretim üyesi, araştırma görevlisi veya öğretim görevlisi kadrosuna atanması mümkün olduğu gibi kadro şartı olmaksızın da atanabilecekleri belirtilmiştir. Ancak öğretim görevlilerinin, öğretim üyesi kadrosuna en çok iki yıl süreyle atanabileceği gerekli görüldüğü takdirde tekrardan atanabileceği öngörülmüştür. Ayrıca, konservatuvarlar ile meslek yüksekokullarında gerekli görüldüğü takdirde sürekli olarak öğretim görevlisi atanabileceği öngörülmüştür.

Öğretide *Göktaş'a* göre, m. 31 hükmünde öğretim görevlilerinin en çok iki yıllık süre ile öğretim üyesi kadrosunda çalıştırılabilmesinin mümkün kılınması ve öğretim görevlisi ile yapılan sözleşmenin belirlenen sürenin tamamlanması ile

kendiliğinden sona ereceğinin öngörülmesi, öğretim görevlileri ile yapılan sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olduğunu göstermektedir¹⁸³.

Öğretim görevlileri ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılması kanundan kaynaklandığından ayrıca objektif koşulların varlığı aranmaksızın belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir¹⁸⁴. Yargıtay da konuya ilişkin bazı kararlarında öğretim görevlileri ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasının kanundan kaynaklandığını belirtmiştir¹⁸⁵. Yine, Yargıtay konuya ilişkin bir başka kararında ise 2547 sayılı Kanun'un m. 31 hükmü karşısında öğretim görevlileri ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için İş Kanunu'nun m. 11/1 hükmünde yer alan objektif koşulların varlığının aranmayacağını ve işin niteliği dikkate alındığında her yıl belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına olanak tanıyan geçerli sebebin bulunduğunu belirtmiştir¹⁸⁶.

2547 sayılı Kanun'un m. 31 hükmü uyarınca konservatuvar ve meslek yüksekokullarında öğretim görevlisinin sürekli olarak istihdamı mümkündür. Bu halde, öğretim görevlisinin çalışması süreklilik arz edecek olup başkaca bir objektif koşul bulunmadığı takdirde öğretim görevlisi ile yapılacak sözleşme belirli süreli olamayacaktır¹⁸⁷. *Bozkurt Gümrükçüoğlu*, konservatuvar ve meslek yüksek

¹⁸³ Göktaş, Belirli Süreli, s. 177.

¹⁸⁴ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 224. Baycık, s. 156. Göktaş, Belirli Süreli, ss. 177-178. Benzer yönde: Süzek, s. 253.

¹⁸⁵ “Somut olayda, davacı ...Üniversitesi'nden 17/09/2007 tarihinde emekli olduktan sonra davalı *yakıf* üniversitesinde *öğretim görevlisi* olarak 19/09/2007- 15/07/2015 tarihleri arasında *belirli süreli* iş sözleşmeleri ile çalışmıştır. Davacının tabi olduğu 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanunu ve bu kanuna dayanılarak hazırlanan Bakanlar Kurulu Kararının 7. maddesine göre emekli öğretim elemanları ile en çok bir yıla kadar sözleşme yapılabileceği düzenlemesi karşısında taraflar arasında *belirli süreli* iş sözleşmesinin yapılmasını gerektiren yasal sebebin bulunduğu anlaşılmıştır.” Yargıtay 22. HD, T. 09.05.2019, E. 2016/11797, K. 2019/10193, legalbank.net, (10.04.2024).

“2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu'nun 32 maddesine göre, gerek ilk sözleşmenin, gerekse yenilenerek yapılan diğer sözleşmenin *belirli süreli* olarak yapılmasına imkan sağlanmıştır. Sözleşmenin süreli yapılabilmesi anılan kanuni düzenlemeye dayandığından, zincirleme *belirli süreli* sözleşme yapılması sözleşmeyi belirsiz süreli hale getirmez. Davacının *belirli süreli* sözleşmeyle çalışması sebebiyle iş güvencesi hükümlerinden yararlanması mümkün değildir. Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Yargıtay 22. HD, T. 30.10.2012, E. 2012/23840, K. 2012/23765, legalbank.net, (10.04.2024).

¹⁸⁶ Yargıtay 22. HD, T. 11.07.2018, E. 2017/43716, K. 2018/17485, legalbank.net, (10.04.2024).

¹⁸⁷ Göktaş, Belirli Süreli, s. 158. Aksi görüş; “...öğretim görevlisi ve okutmanlarla ile sürekli istihdam ilişkisi kurulabilmesi kanun tarafından da açıkça kabul edilmiştir. Ancak; öğretim görevlisi veya okutmanın sürekli kadroya atanması halinde, yükseköğretim kurumunun belirsiz süreli sözleşmeyle istihdam yolunu tercih etmediği kabul edilmelidir. Zira mesleğin doğasından kaynaklanan objektif neden kanunen de tanınmış ve işveren tarafından buna dayalı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yolu tercih edilmiştir.” Baycık, s. 158.

okullarında sürekli olarak istihdam edilecek öğretim görevlileri ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasının zorunluluk arz etmediği görüşündedir¹⁸⁸.

Öğretim görevlileri ile zincirleme iş sözleşmesi yapılıp yapılamayacağına ilişkin ise öğretide farklı görüşler bulunmaktadır. Öğretide *Süzek*'e göre, 2547 sayılı Kanun'un m. 31 hükmü, öğretim görevlileri ile zincirleme şekilde belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını mümkün kılmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesi yapılması kanundaki söz konusu düzenlemeden kaynaklandığından, zincirleme iş sözleşmesi yapılması sözleşmeyi belirsiz süreli hale getirmeyecektir¹⁸⁹. *Bozkurt Gümrükçüoğlu*'na göre ise, öğretim görevlileri ile ilk kez yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri açısından objektif koşulun varlığı kabul edilecek olup, öğretim görevlisi ile birden fazla kez üst üste zincirleme şekilde belirli süreli iş sözleşmesi yapıldığında ise sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşecektir¹⁹⁰. Yargıtay'ın öğretim görevlileri ile zincirleme şekilde belirli süreli iş sözleşmesi yapılıp yapılamayacağına ilişkin farklı kararları bulunmaktadır. Yargıtay, 1999 yılından 2013 yılına kadar üst üste yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalışan öğretim görevlisine ilişkin sözleşmenin belirsiz süreli iş sözleşmesi niteliğinde olduğunu belirtmiştir¹⁹¹. Yargıtay daha yakın tarihli bir başka kararında ise öğretim görevlileri ile zincirleme şekilde belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasının mümkün olduğuna kanaat getirmiştir. Karara göre¹⁹²;

Mahkemece her ne kadar objektif neden bulunmaması nedeniyle davacıyla yapılan belirli süreli sözleşmelerin başından itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu kabul edilerek ihbar tazminatı alacağına hükmedilmiş ise de 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu'nun 31 inci maddesi, öğretim görevlisi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına cevaz vermekte olup bu durumda, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11 inci maddesinde düzenlenen şartların varlığı aranamayacağından gerek ilk sözleşmenin, gerekse yenilenerek yapılan diğer sözleşmenin belirli süreli olarak yapılmasına imkân sağlandığı, zincirleme şekilde belirli süreli sözleşme yapılmasının da sözleşmeyi belirsiz süreli hale getirmeyeceği kabul edilmelidir. İşin niteliği itibarıyla her yıl belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren geçerli sebebin bulunduğu açık olup, taraflar

¹⁸⁸ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 224.

¹⁸⁹ Süzek, İş Hukuku, s. 253.

¹⁹⁰ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, ss. 224.

¹⁹¹ Yargıtay 9. HD, T. 23.06.2014, E. 2014/7066, K. 2014/21106, legalbank.net, (10.04.2024). Aynı yönde; Yargıtay 9. HD, T. 17.12.2013, E. 2011/46313, K. 2013/33723, legalbank.net, (10.04.2024).

¹⁹² Yargıtay 9. HD, T. 13.04.2022, E. 2022/3132, K. 2022/4468, legalbank.net, (10.04.2024). Aynı yönde; Yargıtay 22. HD, T. 09.05.2019, E. 2016/11797, K. 2019/10193, Yargıtay 9. HD, T. 04.11.2003, E. 2003/5165, K. 2003/18625, legalbank.net, (10.04.2024).

arasındaki sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olduğu anlaşılmakla davacının ihbar tazminatı alacağı talebinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır.

2547 sayılı Kanun, araştırma görevlileri açısından iki farklı düzenleme öngörmüştür¹⁹³. Araştırma görevlilerine ilişkin asıl düzenleme Kanun'un m. 33-a hükmünde yer almaktadır. Hükme göre;

Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim elemanıdır. Araştırma görevlisi kadrosuna başvurabilmek için sınavın yapıldığı yılın ocak ayının birinci günü itibarıyla otuz beş yaşını doldurmamış olmak gerekir. Bunlar ilgili anabilim veya anasanat dalı başkanlarının önerisi, Bölüm Başkanı, Dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuvar müdürünün olumlu görüşü üzerine rektörün onayı ile araştırma görevlisi kadrolarına en çok üç yıl süre ile atanırlar; atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunlar aynı usulle yeniden atanabilirler.

Hükümde görüleceği üzere araştırma görevlileri en çok üç yıl için atanabilmekte ve sürenin sonunda sözleşmeleri kendiliğinden sona ermektedir. Ancak tekrar atanmaları mümkündür. Tıpkı öğretim görevlilerinde olduğu gibi araştırma görevlileri ile de belirli süreli iş sözleşmesi yapılması kanundan kaynaklanmaktadır. Sözleşmenin yapılması kanundan kaynaklandığından araştırma görevlileri ile zincirleme şekilde belirli süreli iş sözleşmesi yapılması da mümkün olacaktır¹⁹⁴.

2547 sayılı Kanun'un 50-d hükmünde, lisansüstü öğrenim gören öğrencilerin bir yıllık sürelerle araştırma görevlisi kadrosuna atanabileceği öngörülmüştür. 50-d hükmü uyarınca atanan araştırma görevlileri ile yapılan sözleşmelerin de öngörülen hüküm nedeniyle belirli süreli olacağı söylenebilecektir.

e. Noter Katipleri ile Yapılan İş Sözleşmesi

1512 sayılı Noterlik Kanunu'nda¹⁹⁵ personel istihdamına ilişkin birtakım düzenlemeler öngörülmüştür. Kanun'un m. 42 hükmü uyarınca noterlik dairesinde istihdam edilecek personeller; hizmetli ve kâtip olarak ikiye ayrılmaktadır. Noterlik

¹⁹³ Araştırma görevlilerinin statüsü ve konuya ilişkin hukuki düzenlemeler konusunda ayrıntılı bilgi için bakınız: İzmirlioğlu, ss. 168-176.

¹⁹⁴ Göktaş, Belirli Süreli, s. 178. Aksi görüş: Öğretide Bozkurt Gümrükçüoğlu'na göre araştırma görevlileri ile ilk kez yapılacak sözleşmenin belirli süreli olması mümkün olmakla birlikte zincirleme şekilde belirli süreli iş sözleşmesi yapılması halinde sözleşmenin belirsiz süreli olduğu kabul edilmelidir. Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 226.

¹⁹⁵ RG: 05.02.1972, 14090.

Kanunu Yönetmeliği'nin¹⁹⁶ m. 8/3 hükmüne göre hizmetli; odacı, temizleyici ve bekçilik gibi işlerde çalışan personeldir. Noter dairesinde bu işler dışındaki işlerde çalışan diğer tüm personel ise noter kâtibî statüsündedir. Noterlik Kanunu'nun m. 48 hükmü uyarınca, kâtip ve hizmetlilerle noter arasındaki ilişki iş ilişkisi niteliğinde olup Kanun'da aksi bir hüküm bulunmadıkça İş Kanunu ve diğer ilgili mevzuat hükümlerine tabidir.

Noter katipleri ile noterler arasındaki hukuki ilişki, iş ilişkisi niteliğinde olsa da noterliğin bir kamu hizmeti olması ve hukuki güvenlik açısından noterlik kurumunun önemi, burada istihdam edilecek noter kâtibî statüsündeki personelin belirli niteliklere ve yeterliliklere sahip olmasını zorunlu kılmaktadır. Noterlik Kanunu'nun m. 44 hükmünde noter kâtibî olabilme şartları öngörülmüştür. Hükme göre; *“noter kâtibî olabilmek için Devlet Memurları Kanunu'nda yazılı şartlara sahip bulunmak, ceza veya disiplin kararı ile meslekten çıkarılmış olmamak, altı aylık adaylık süresini geçirmek ve yeterliği noter tarafından onaylanmak şarttır.”*

Noterlik Kanunu'nun m. 45/1-c.1 hükmü ise noter kâtibî adayları ile yapılacak iş sözleşmesine ilişkin bir düzenleme getirmektedir. Hükme göre; *“noterler, adayları en az bir yıl süreli bir sözleşme ile işe alırlar.”* Hükümden de anlaşılaçağı üzere kanun koyucu Özel Öğretim Kurumları Kanunu kapsamında çalışan personel ile yapılacak iş sözleşmelerinde olduğı gibi noter kâtibî adayları ile yapılacak iş sözleşmelerinin *“en az bir yıl süreli”* olması gerektiğini öngörmüştür. Yargıtay konuya ilişkin 2005 tarihli bir kararında, Kanun'daki *“en az bir yıl süreli”* ifadesinden hareketle noter kâtibî adayları ile yapılan sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi niteliğinde olduğı sonucuna ulaşmıştır¹⁹⁷.

Kanımızca buradaki *“en az bir yıl süreli”* ifadesi sözleşmenin süresini belirleme işlevi taşımadığı gibi kanun koyucu tarafından da sözleşmeye süre tayin etme amacı güdölerek öngörülmemiştir. Burada temel amaç, adaylık süresi içerisinde sözleşmenin bildirimli fesih yolu ile sona erdirilmesinin önüne geçilerek, noter katibinin adaylık sürecini başarılı bir şekilde tamamlaması ve noter kâtibî unvanını kazanmasıdır. Bu sebeple noter kâtibî adayları ile yapılan sözleşmenin asgari süreli bir iş sözleşmesi olduğunu düşünmekteyiz.

¹⁹⁶ RG: 13.07.1976, 15645.

¹⁹⁷ Yargıtay 9. HD, T. 16.11.2005, E. 2005/8643, K. 2005/36270, legalbank.net, (23.04.2024).

7. Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılmasını Mümkün Kılan Objektif Koşulların (Esaslı Neden) Bulunmamasının Hukuki Sonuçları

a. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin İlk Kez Yapılmasında Objektif Koşulların Bulunmaması

İş Kanunu'nun m. 11/1 hükmü uyarınca belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için objektif koşulların varlığı gerekmektedir. Ancak kanun koyucu, objektif bir koşul bulunmaksızın taraflarca belirli süreli olarak nitelendirilen bir sözleşme yapılması durumunda uygulanacak yaptırıma ve hukuki sonuçlarına ilişkin bir hüküm öngörmemiştir.

Öğretide konuya ilişkin farklı görüşler bulunmakla beraber öğretideki baskın görüş, objektif bir koşul bulunmaksızın taraflarca belirli süreli iş sözleşmesi olarak nitelendirilen bir sözleşme yapılması durumunda, bu sözleşmenin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşeceği yönündedir¹⁹⁸. Bir başka deyişle objektif bir koşul bulunmaksızın, belirli süreli iş sözleşmesi adı altında yalnızca sözleşmenin sürelendirilmesi suretiyle sona ereceği anın belirlendiği sözleşme, belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşecektir¹⁹⁹. Öğretide *Ekonomi*'ye göre, İş Kanunu'nun m. 11/2 hükmünde esaslı neden bulunmaksızın zincirleme iş sözleşmesi yapılmasının yaptırımı açıkça düzenlenmiş olmasına karşın; Kanun'un m. 11/1 hükmünde objektif bir koşul bulunmaksızın belirli süreli iş sözleşmesi yapılması durumunda uygulanacak yaptırımın düzenlenmemiş olması bir boşluk yaratmıştır²⁰⁰. Yazara göre, İş Kanunu'nun m. 11/1 hükmünde objektif koşul kavramına yer verilmeyerek m. 11/2 hükmünün; *"belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı (veya objektif) bir neden olmadıkça, bir defa veya birden fazla üste üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir,"* şeklinde düzenlenmesi daha uygun olurdu²⁰¹.

Öğretideki baskın görüşün aksini savunan *Taşkent*'e göre ise, taraflar arasında ilk kez yapılacak belirli süreli iş sözleşmeleri açısından objektif koşulların varlığı

¹⁹⁸ S. Ayan, s. 457. Güler, s. 47-49. Ekonomi, Süre ve Yenilenme, s. Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 379. Kahraman, s. 513. Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 265. Geniş, s. 116. Caniklioğlu, s. 166-167.

¹⁹⁹ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 265.

²⁰⁰ Ekonomi, Süre ve Yenilenme, s. 19.

²⁰¹ Ekonomi, Süre ve Yenilenme, dn. 10, s. 19.

aranmayacaktır. Yazara göre, İş Kanunu'nun m. 11 hükmü incelendiğinde kanun koyucunun objektif koşul (esaslı neden) bulunmaksızın yapılamayacağını belirttiği sözleşmeler, birden fazla ve üst üste yapılan (zincirleme) belirli süreli iş sözleşmeleridir. Esaslı neden olmaksızın zincirleme iş sözleşmesi yapılmasının yaptırımı da açıkça belirtilmiştir. Kanun'daki bu açık düzenleme karşısında, yapılmasında objektif koşul bulunmayan ancak herhangi bir kötünîyetin de söz konusu olmadığı bir sözleşmenin yalnızca Kanun'un m. 11/1 hükmündeki tanımdan hareketle belirsiz süreli kabul edilmesi mümkün değildir²⁰².

Yargıtay'ın da konuya ilişkin 2004 tarihinden itibaren vermiş olduğu kararlar öğretideki baskın görüş ile paralellik göstermektedir. Bununla birlikte yakın bir tarihe dek işçinin belirli süreli iş sözleşmesine dayanarak bakiye süre ücreti tutarında tazminat talep etmesi halinde Yargıtay'ın iş hukuku daireleri, objektif koşulların bulunup bulunmadığının tespiti için işverenin sözleşmenin belirsiz süreli olduğu yönündeki savunmalarına itibar ettiği gibi aynı zamanda resen de objektif koşulların bulunup bulunmadığını araştırmaktaydı²⁰³. Yargıtay'ın bu uygulaması öğretide farklı yazarlarca eleştirilmiştir²⁰⁴.

²⁰² Taşkent, BİS Yapılabilmesi, s. 37.

²⁰³ Mustafa Alp, "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yargıtay Tarafından Resen Belirsiz Süreli İş Sözleşmesine Dönüştürülmesi", **Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, (Belirli Süreli), s. 477. Yargıtay 9. HD, T. 14.05.2019, E. 2016/1339, K. 2019/10864, legalbank.net, (10.04.2024). Yargıtay 9. HD, T. 15.12.2015, E. 2014/22707, K. 2015/35412, legalbank.net, (10.04.2024). Yargıtay 9. HD, T. 16.03.2011, E. 2009/6334, K. 2011/7184, legalbank.net, (10.04.2024). Yargıtay 9. HD, T. 11.06.2009, E. 2008/1006, K. 2009/16612, legalbank.net, (10.04.2024). Yargıtay 9. HD, T. 27.03.2007, Esas Numarası: 2007/613, K. 2007/8596, legalbank.net, (10.04.2023). Yargıtay 22. HD, T. 22.09.2016, E. 2016/19088, K.2016/20610, legalbank.net, (10.04.2023). Yargıtay 22. HD, T. 07.04.2014E. 2014/8576, K. 2014/6959, legalbank.net, (10.04.2023). Yargıtay 22. HD, T. 03.12.2012, E. 2012/6173, K. 2012/27097, legalbank.net, (10.04.2024). Yargıtay 7. HD, T. 17.05.2016, E. 2016/8903, K.2016/10859, legalbank.net, (10.04.2024). Yargıtay 7. HD, T. 02.07.2015, E. 2014/19191, K. 2015/13511, legalbank.net, (10.04.2024). Yargıtay 7. HD, T. 12.12.2013, E. 2013/14956, K. 2013/22045, legalbank.net, (10.04.2024).

²⁰⁴ Alpagut, Değerlendirme, s. 79. Başterzi, İş İlişkisi, s. 80. Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 266. Kübra Doğan Yenisey, "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, İstanbul, 21-22.11.2014, (İş İlişkisi), s. 69-70. Seracettin Göktaş, "Genel Görüşme", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2013**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, İstanbul 21-22.11.2014, (Genel Görüşme), s. 154. Mustafa Alp, "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2013**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, İstanbul 21-22.11.2014, (Sona Erme), ss. 178-185. Mahmut Kabakçı, "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Geçersizliğinin İşçi ve İşveren Açısından Farklı Değerlendirilmesi Gereği", **İÜHFİM**, Prof. Dr. Berin Ergin'e Armağan, Cilt: 72, Sayı: 2, 2014, (Farklı Değerlendirme), s. 123-141. Baycık, ss. 161-164. Süzek, ss. 253-255. Alp, Belirli Süreli, ss. 477-502. Öğretide *Sur*, Yargıtay'ın bu uygulamasını eleştiren yazarların haklılık payı büyük olduğunu belirtmekle beraber yazara göre; "hâkimin hukuki tavsif yetkisi ve görevinin olduğu göz ardı edilemez (HMK m.33: Hakim

Öğretide Yargıtay'ın bu görüşünü eleştiren yazarlardan *Doğan Yenisey*'e göre; emredici kurala aykırılık söz konusu olduğunda hâkim bunu resen gözetir. Ancak, sözleşmenin zayıf tarafını korumak amacıyla getirilen emredici bir düzenlemeye aykırılığın herkesçe ileri sürülmesi veya hâkim tarafından resen dikkate alınması, düzenlemenin koruma amacıyla uyuşmayan sonuçların ortaya çıkmasına neden olur. Kanun koyucu, işçiyi koruma amacıyla hareket ederek belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılabilmesini objektif koşulların varlığına bağlamış olmasına karşın sözleşmenin objektif koşulun bulunmadığından bahisle belirsiz süreli sayılması tam tersi bir etki yaratarak daha çok işveren lehine bir sonuç doğurmaktadır. Bu sebeple getirilen düzenlemenin işçiyi koruma amacı göz önünde bulundurulduğunda sözleşmenin belirsiz süreli olduğunun yalnızca işçi tarafından öne sürülebilmesi gerekir²⁰⁵.

Öğretide *Alp*'e göre ise; işçi, sözleşmenin belirsiz süreli olduğunu öne sürüp buna dayanarak kıdem ve ihbar tazminatı ile iş güvencesi hükümlerinden yararlanmayı istediğinde belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif koşulların bulunup bulunmadığının mahkemece incelenmesi hem kanuni bir gerekliliktir hem de işçi lehine sonuç doğurur. İşçinin tam aksine sözleşmenin belirli süreli olmasına dayanarak bakiye süre ücreti tutarında tazminat isteminde bulunması halinde ise mahkemenin objektif koşullar yönünden resen bir araştırma yaparak sözleşmenin belirsiz süreli olduğundan bahisle bu istemi reddetmesi işçi aleyhine sonuç verecektir²⁰⁶. Yargıtay'ın konuya ilişkin kararlarındaki yaklaşımı her ne kadar İş Kanunu'nun m. 11/1 hükmünün emredici niteliği dikkate alındığında hukuken doğru ve tutarlı olsa da ortaya çıkan sonuç iş hukukuna uygun bir nitelik taşımamaktadır. İş hukuku kurallarının, sosyal kamu düzeni kuralı niteliği taşıdığı gözetildiğinde bu kuralların hüküm ve sonuçlarının buna uygun olması gerekir. Bu sebeple, emredici kurala aykırılık yani sözleşmenin belirsiz süreli olduğu iddiası yalnızca işçi tarafından öne sürülebilmelidir. Keza işçi sözleşmenin belirli süreli olduğuna dayanarak bakiye

Türk hukukunu re'sen uygular). Hakimce yapılan nitelemenin bu nitelemenin gereği olan hukuki sonuçlarına da hükmetmesi yadırganmamalıdır. Kaldı ki, hukuk sistemimizde belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı bir neden olmadan feshi önemli bazı sonuçlara bağlanmış bulunmaktadır; bunların arasında ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, iş güvencesi hükümlerinin işletilebilmesi gibi, özellikle işçiyi korumaya yönelik önemli sonuçlar vardır." Sur, s. 34.

²⁰⁵ Doğan Yenisey, *İş İlişkisi*, s. 69-70.

²⁰⁶ Alp, *Belirli Süreli*, s. 486.

süre ücreti tutarında tazminat veya cezai şart talep etmişse mahkemece objektif koşulların bulunup bulunmadığının araştırılması da yerinde değildir²⁰⁷.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, öğretideki görüş ve eleştirileri de dikkate alarak 2017 yılında konuya ilişkin bir kararı ile görüş değişikliğine gitmiştir²⁰⁸. Karara göre;

somut olayda, davalı işverence davacının dış ticaret uzmanı olarak ... adlı proje kapsamında istihdam edilmesine yönelik dava dışı Ekonomi Bakanlığı'ndan istihdam desteği talep edildiği ve talebin kabul edilmesi üzerine davacı ile 17.05.2014 tarihli iş sözleşmesinin imzalandığı, içeriğine göre sözleşmenin 17.05.2014 tarihinde başlayıp 11.11.2016 tarihinde sona ereceği ve belirli süreli olduğunun kararlaştırıldığı, sözleşmenin belirli süreli olduğu kararlaştırıldığı halde işverence aksinin savunulmasının hakkın kötüye kullanımı niteliğinde olacağı, kaldı ki davalı işverence iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğuna dair bir savunma yapılmadığı gibi işçiyi korumaya yönelik düzenlemenin işveren lehine değerlendirilemeyeceği gözetilmeksizin Mahkemece objektif neden bulunmadığı ve iş sözleşmesinin belirli süreli olmadığından bahisle dava konusu bakiye süre ücreti talebinin reddi isabetli olmamıştır. Her ne kadar Dairemizce, benzer nitelikli davalarda, aksine kararlar verilmiş ise de konunun yeniden değerlendirilmesi neticesinde, anılan içtihadın değiştirilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin aksine bir süre daha aynı yöndeki içtihatlarını sürdürmüştür²⁰⁹. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin kapatılarak başkan ve üyelerinin Yargıtay 9. Hukuk Dairesinde görevlendirilmesi sonrasında 2020 yılının Eylül ayında yayınlanan içtihat farklılıklarının giderilmesi konulu kararlarından 29 nolu kararında bu konuda içtihat değişikliğine gidileceği belirtilmiştir²¹⁰. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, içtihat farklılıklarının giderilmesi konulu kararlarının yayınlanmasından çok kısa bir süre önce, 15.09.2020 tarihli bir kararında, benimsenen yeni görüş ile aynı yönde hüküm kurmuştur. Karara göre²¹¹;

²⁰⁷ Alp, Sona Erme, ss. 179-183. Alp, Belirli Süreli, ss. 486-492.

²⁰⁸ Yargıtay 22. HD, T. 21.12.2017, E. 2015/20653, K. 2017/30350, <https://karararama.yargitay.gov.tr> (25.08.2023).

²⁰⁹ Yargıtay 9. HD, T. 29.06.2020, E. 2017/16506, K. 2020/6610, legalbank.net, (10.04.2024). Yargıtay 9. HD, T. 29.05.2019, E. 2016/7564, K. 2019/12552, legalbank.net, (10.04.2024). Yargıtay 9. HD, T. 23.01.2018, E.2017/27839, K. 2018/1082, legalbank.net, (10.04.2024).

²¹⁰ “Belirli süreli sözleşme yapmak için gereken objektif neden veya yenilemelerde esaslı neden olmadığı halde, taraflar arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapıldığında ve işveren tarafından süresinden önce haklı bir neden olmaksızın feshine bağlı olarak işçi tarafından bakiye süreye ait ücret isteklerinden işverenin sözleşmenin belirsiz süreli olduğunun savunulmasının hakkın kötüye kullanımı olduğu sonucuna varılmıştır. Bu durumda işçi yararına talepler bakımından sözleşme belirli süreli olarak değerlendirilecektir. İşçi bakiye süreye ait ücretleri talep edebilir. İşveren tarafından süresinden önce haksız feshine bağlı cezai şart istenebilir. İşverenin ihbar tazminatı talebi dinlenmez.” Şahlanan, Yargıtay, ss. 6-7. Evcimen, s. 58

²¹¹ Yargıtay 9. HD, T. 15.09.2020, E. 2016/22178, K. 2020/7846, legalbank.net, (01.05.2024). Aynı yönde: Yargıtay 9. HD, T. 10.01.2024, E. 2023/14965, K. 2024/234, legalbank.net, (01.05.2023). Yargıtay 9. HD. T. 01.06.2022, E. 2022/6021, K. 2022/6943, <https://karararama.yargitay.gov.tr>.

somut olayda, Mahkemece, taraflar arasında 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde ifade edilen objektif koşul bulunmadan yapılan iş sözleşmesinin taraflarca belirli süreli olarak nitelendirilse bile, belirsiz süreli iş sözleşmesi niteliğini koruduğu ve davacının bakiye süre ücret alacağını isteyemeyeceği gerekçeleri ile davacının bakiye süre ücreti talebinin reddine karar verilmiştir. Her ne kadar önceki ilkelerimiz gereği benzer konumda çalışan işçiler yönünden sözleşmenin baştan itibaren geçersiz olduğu ve belirsiz süreli olduğu gerekçesi ile bakiye süre ücretinin reddine karar verilmesi sonucuna varılmış ve bu kararlar Dairemiz tarafından onanmış ise de, YİBK'nun 2017/10 esas 2019/1 sayılı içtihatı birleştirme kararından sonra yeniden yapılan değerlendirme sonucunda; İş Kanununun 11. maddesinde öngörülen hükmün işçiyi koruma amacıyla düzenlendiği dikkate alınarak, objektif şartlar bulunmadığı halde belirli süreli olarak yapılmış olan iş sözleşmesinin, belirsiz süreli olduğunun işveren tarafından ileri sürülmesinin Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca hakkın kötüye kullanımını teşkil ettiği, İş Kanunu'nun 11. maddesine dayanarak sözleşmenin belirsiz süreli olduğunu ileri sürme hakkının sadece işçiye ait olması gerektiği anlaşılmıştır.

Söz konusu karar incelendiğinde, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin öğretideki görüş ve eleştirileri dikkate aldığı görülmektedir. Daire kararında isabetli olarak, İş Kanunu'nun m. 11 hükmünün işçiyi koruma amacını gözetmiş ve objektif koşullar olmaksızın belirli süreli iş sözleşmesi yapılması halinde işverence sözleşmenin belirsiz süreli olduğu yönündeki savunmaların hakkın kötüye kullanılması niteliğinde olduğunu belirterek, sözleşmenin belirsiz olduğunu öne sürme hakkının işçiye ait olduğunu vurgulamıştır. Keza Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, sözleşmenin belirli süreli olarak yapılabilmesi için gerekli objektif koşulların bulunup bulunmadığının mahkemece resen değerlendirme konusu yapılamayacağı görüşünü benimsemiş olup Dairenin güncel kararları, haksız feshin varlığı halinde işçinin bakiye süre ücreti tutarındaki tazminat talebinin kabulüne karar verilmesi gerektiği yönündedir²¹².

b. Zincirleme İş Sözleşmesi Yapılırken Esaslı Nedenlerin Bulunmaması

Birden fazla kez üst üste bir başka deyişle zincirleme şekilde belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi, daha önce ilgili bölümde de bahsedildiği üzere İş Kanunu'nun m. 11/2 hükmü uyarınca esaslı nedenlerin varlığı halinde mümkündür. Esaslı bir neden bulunmaksızın zincirleme şekilde belirli süreli iş sözleşmesi yapılması durumunda ise İş Kanunu'nun m. 11/2 hükmünde bir yaptırım öngörülmüştür. Hükme

(25.08.2023). Yargıtay 9. HD, T. 16/02/2021, E. 2020/4863, K. 2021/3915, <https://karararama.yargitay.gov.tr> (25.08.2023).

²¹² Yargıtay 9. HD. T. 01.06.2022, E. 2022/6021, K. 2022/6943, legalbank.net. (25.08.2023). Yargıtay 9. HD, T. 24.12.2020, E. 2018/300, K. 2020/20141, legalbank.net. (25.08.2023).

göre; “belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.”

1475 sayılı Kanun döneminde Yargıtay uygulaması ve öğretideki görüşler de bu yöndeydi. İş Kanunu’nun gerekçesinde de bu görüşlerin benimsendiği ve kanuna aynen alındığı belirtilmiştir²¹³. Yargıtay 1475 sayılı Kanun döneminde objektif haklı bir neden bulunmaksızın zincirleme iş sözleşmesi yapılmasının sözleşme serbestisinin kötüye kullanımı olduğu ve hukuk düzenince korunamayacağı bu sebeple sözleşmenin başından itibaren belirsiz süreli kabul edilmesi gerektiği yönünde kararlar vermektedir²¹⁴.

Yargıtay, 2001 tarihli bir kararında yalnızca bir kez yenilenen belirli süreli iş sözleşmesinin zincirleme iş sözleşme olarak değerlendirilemeyeceğini belirtmiştir.²¹⁵. Yargıtay bu dönemde verdiği bir kararında ise sözleşmenin en az iki kez üst üste yenilenmesi halinde belirsiz süreli bir nitelik kazanacağını belirtmiştir²¹⁶. Bununla birlikte 4857 sayılı İş Kanunu’nun yürürlüğe girmesi sonrasında m. 11/2 hükmünde yer alan “birden fazla üst üste” ifadesi dikkate alınarak ikinci kez belirli süreli iş sözleşmesi yapılması ile bu sözleşmelerin zincirleme iş sözleşmesi niteliğinde olacağı kabul edilmektedir²¹⁷. O halde esaslı neden olmaksızın birden fazla üst üste belirli süreli iş sözleşmesi yapılması veya bir başka deyişle belirli süreli iş sözleşmesinin esaslı bir neden olmaksızın en az bir kez yenilenmiş olması halinde Kanun’un m. 11/2

²¹³ “Ne var ki ülkemizde, uzun yıllardan beri gerek yargı kararlarında ve gerek doktrinde esaslı bir sebep olmadıkça belirli süreli sözleşmenin ikincisinin yapılmasıyla zincirleme akitlerin meydana geldiği görüşü benimsendiği için, bu görüş, kanuna da aynen alınmıştır. Buna göre, esaslı bir sebep olmadıkça, belirli süreli iş sözleşmesi ikincisinin yapılmasıyla belirsiz süreliye dönüşerek işçi bu tür sözleşmenin koşullarından ve bu arada feshe karşı korumaya ilişkin kanun hükümlerinden yararlanacaktır.”, TBMM, “İş Kanunu Tasarısı ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu”, 06.03.2003, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73m.htm>, (20.08.2023).

²¹⁴ Davacı, davalıya ait işyerinde birbirini izleyen belirli süreli hizmet akitleriyle, başka bir deyişle zincirleme sözleşmelerle çalıştırılmıştır. Bu durumda davacının başlangıçtan itibaren süresi belirli olmayan hizmet akti ile çalıştığının kabulü gerekir. Dairemizin ötedenberi yerleşmiş uygulamaları da bu doğrultudadır. Gerçekten, ortada objektif haklı bir neden olmadıkça işçinin zincirleme sözleşmelerle çalıştırılması ve böylece belirsiz süreli hizmet akitlerine tanınan koruyucu hükümlerden kurtulmak amacının güdülmesi akit serbestisinin kötüye kullanılması halini oluşturur ve hukuk düzenince korunmaz. Yargıtay 9. HD, T. 16.09.1993, E. 993/12848, K. 1993/2920, legalbank.net, (10.04.2024). Benzer yönde: YHGK, T. 10.03.1999, K. 1999/9-130, K.1999/133, legalbank.net, (10.04.2024).

²¹⁵ Yargıtay 9. HD, T. 18.01.2001, E. 2000/14609, K. 2001/453, <https://lib.kazanci.com.tr/yargitay>, (20.08.2023).

²¹⁶ Yargıtay 9. HD, T. 30.06.2003, E. 2003/1553, K. 2003/12237, legalbank.net, (10.04.2024).

²¹⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkara, s. 193.

hükmü uyarınca sözleşme başlangıçtan itibaren belirsiz süreli sayılacaktır²¹⁸. Kanun'un m. 11/2 hükmü, yaptırım olarak sözleşmenin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli sayılacağını öngörmüş olmakla beraber, "başlangıçtan itibaren" ibaresi farklı şekilde yorumlanmaya müsaittir. Nitekim öğretide bir görüşe göre, zincirleme şekilde yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinde, son yapılan sözleşmeden önceki sözleşmeler esaslı bir nedene dayanarak yapılmışsa; yalnızca esaslı nedene dayanmayan sözleşme, belirsiz süreli sayılmalıdır²¹⁹. Öğretideki bir diğer görüşe göre ise, ilk belirli süreli iş sözleşmesinin kurulduğu andan itibaren sözleşme belirsiz süreli sayılacaktır.²²⁰

c. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Belirsiz Süreli İş Sözleşmesine Dönüşmesinin Hukuki Sonuçları

(1) Sözleşmenin Belirlenen Süreden Önce Feshi

Belirli süreli iş sözleşmesinin objektif bir koşul bulunmaksızın yapıldığından bahisle belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmesi halinde, sözleşmenin taraflarının bildirimli fesih yoluyla sözleşmeyi sona erdirip erdiremeyeceklerinin tespiti önem taşımaktadır. Ancak hukukumuzda konuya ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Öğretide bazı yazarlar, belirli süreli iş sözleşmesinin belirsiz süreliye dönüşmesi halinde işverenin bildirimli fesih hakkının kötüye kullanımını engellemek ve sözleşmenin belirsiz süreliye dönüşmesi halinde işçinin, işverence yapılacak olası bir bildirimli fesihten korunması için sözleşmenin asgari süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmesinin uygun olacağını öne sürmüştür. Bu görüşe göre; belirli süreli iş sözleşmesinde öngörülen süre boyunca tarafların sözleşmeyi devam ettirme iradesini taşıdığı gözetilerek, sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüştüğünde tarafların bu süre boyunca bildirimli fesih yapamayacakları kabul edilmelidir. Yani bir başka deyişle bu süre kaydı, asgari bir süre kaydı olarak değerlendirilmelidir. Asgari süre içinde taraflarca yapılacak bildirimli fesih, iş ilişkisini sona erdirmeyeceğinden işçi en azından belirlenen süre boyunca feshe karşı korunmuş olacaktır²²¹. Ancak, Yargıtay'ın belirli süreli iş sözleşmesinin geçersizliğine dair içtihatlarının değişmiş olması ve

²¹⁸ Ekonomi, Süre ve Yenilenme, s. 30. Kahraman, s. 513.

²¹⁹ S. Ayan, s. 460.

²²⁰ Alpagut, 4857 Sayılı, s. 85. Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, ss. 268-269.

²²¹ Alpagut, Değerlendirme, ss. 79-80. S. Ayan, ss. 457-458. Alp, Sona Erme, ss. 183-185. Alp, Belirli Süreli, ss. 493-495.

sözleşmenin belirsiz olduğunun yalnızca işçi tarafından öne sürülebileceğinin kabul edilmesi ile bu görüşün uygulama alanının kalmadığını düşünmekteyiz.

(2) Sözleşmede Belirlenen Sürenin Sona Ermesi Halinde İşçinin Durumu

Sözleşmenin, belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğunun tespiti halinde, sözleşmedeki sürelendirme kaydı hükümsüz hale geleceğinden, taraflarca belirlenen süre sona ermesine rağmen iş sözleşmesi varlığını koruyacaktır. Bu durumda işveren, belirlenen sürenin tamamlandığından bahisle sözleşmenin sona erdiğini bildirirse bu bildirim fesih beyanı niteliği taşıyacak ve sözleşmeyi sona erdirecektir. İşverenin bu bildirimi, haklı bir fesih nedeni bulunmadığı takdirde İş Kanunu'nun m. 17 hükmü uyarınca usulsüz fesih niteliği taşıyacak ve işçi bu sebeple işverenden ihbar tazminatı talebinde bulunabilecektir. Keza sözleşmenin haksız bir fesih ile sona ermiş olması sebebiyle işçi koşulları varsa kıdem tazminatına da hak kazanacaktır²²². Yargıtayın konuya ilişkin kararları da sözleşmenin belirsiz süreli kabul edildiği durumlarda işçinin ihbar tazminatı isteminde bulunmuş olması durumunda ihbar tazminatına hükmedilmesi yönündedir²²³.

Sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olduğunun tespiti halinde sözleşmenin tarafı işçinin, belirsiz süreli iş sözleşmesine tabi çalışma dışındaki diğer koşulların da varlığı halinde iş güvencesi hükümlerinden yararlanması mümkün olacaktır. İş güvencesi hükümleri kapsamındaki bir işçinin iş sözleşmesi ancak geçerli nedenlerin varlığı halinde feshedilebileceğinden, geçerli bir neden söz konusu değilse işverenin sürenin tamamlandığına ilişkin bildirimi geçersiz fesih niteliği taşıyacaktır. Bu halde işçinin işe iade davası açması mümkün olabilecektir²²⁴. Yargıtay'ın konuya ilişkin kararları bu yöndedir²²⁵.

²²² Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 272.

²²³ Yargıtay 22. HD, T. 03.06.2020, E. 2017/29111, K. 2020/5509, legalbank.net, (10.04.2024). Yargıtay 7. HD, T. 09.06.2014, E. 2014/7708, K. 2014/12728, legalbank.net, (10.04.2024). Yargıtay 9. HD, T. 25.05.2009, E. 2009/19124, K. 2009/14418, legalbank.net, (10.04.2024).

²²⁴ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 272.

²²⁵ Yargıtay 22. HD, T. 21.02.2017, E. 2017/1834, K. 2017/3063, legalbank.net, (10.04.2024). Yargıtay 22. HD, T. 09.02.2012, E. 2011/5463, K. 2012/1468, legalbank.net, (10.04.2024). Yargıtay 9. HD, T. 20.04.2009, E. 2008/27905, K.2009/11203, legalbank.net, (10.04.2024).

B. Bir Süreye Bağlama İradesinin Varlığı

1. Genel Olarak

Sözleşmeyi bir süreye bağlama iradesinin varlığı, belirli süreli iş sözleşmesinin temel unsurlarından biridir. Taraflarca süreye bağlanmamış bir iş sözleşmesinin belirli süreli olduğundan bahsedilemeyecektir²²⁶. Belirli süreli bir iş sözleşmesinin yapılabilmesi açısından İş Kanunu'nun m. 11/1 hükmü uyarınca objektif bir koşulun varlığı aranacak olmakla beraber objektif koşulun varlığı tek başına sözleşmenin belirli süreli olduğu anlamına gelmeyecektir. Çünkü taraflar bir objektif koşulun varlığı halinde dahi belirsiz süreli iş sözleşmesi yapabilirler.

Taraflar sözleşmede açıkça bir süre belirleyebileceği gibi, sözleşmeyi örtülü olarak da bir süreye bağlayabilirler²²⁷. Taraflarca bir takvim birimi esas alınmak suretiyle süre belirlenmesi halinde açık bir sürelendirmenin varlığından söz edilebilecektir. Örtülü bir sürelendirme genellikle işin amacından, türünden veya niteliğinden anlaşılabılır²²⁸.

2. Sürelendirmede Takvim Biriminin Esas Alınması

Belirli süreli iş sözleşmesinin taraflarınca sözleşme yapılırken, sözleşmenin süresi bir takvim birimine bağlanabilir²²⁹. Bu durumda sözleşmenin sona ereceği tarih takvime göre belirli veya belirlenebilir nitelik taşımaktadır. Örneğin; sözleşmenin 01.01.2025 tarihinde sona ereceği veya 01.01.2024 ila 01.01.2025 tarihleri arasında süreceği yahut sözleşmenin 03.05.2024 tarihinden itibaren bir yıl süreceği gibi ibarelere yer verildiğinde sözleşme, takvim birimi ile öngörülen tarihte sona erecektir. Ancak, tam bir kesinlik taşımayan ve sözleşmenin sona ereceği tarihi tam olarak tespit etmeyi mümkün kılmayan; “08.02.2023’ten sonra 2-3 ay sonra sözleşme sona erecektir,” gibi ifadeler sözleşmenin sona ereceği tarihin tespiti açısından yeterli olmayacaktır²³⁰.

²²⁶ Ekonomi, İş Hukuku, s. 81.

²²⁷ S. Ayan, ss. 441-442. Ceren Damar, **İş Sözleşmesinde Süre Belirlenmesi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2018, s. 116.

²²⁸ S. Ayan, s. 442.

²²⁹ Ulucan, Hizmet Akdi, s. 103. Alpagut, Belirli Süreli, s. 160. Alpagut, 4857 Sayılı, s. 74. Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 296.

²³⁰ Ulucan, Hizmet Akdi, s. 103.

3. Sürelendirmede İşin Amacının Esas Alınması

Belirli süreli iş sözleşmesinin sona ereceği tarihin takvime göre değil de işin amacına göre belirlendiği hallerde sözleşmenin sona ereceği tarihin tam olarak tespit edilebilmesi her zaman olanaklı değildir. Belirli süreli bir iş sözleşmesinin varlığından söz edilebilmesi için işin amacının ne zaman gerçekleşeceği hususunun taraflarca öngörülebilir olmasının gereklilik arz ettiği tartışmasızdır²³¹. Ancak, amacın tam olarak hangi tarihte gerçekleşeceği işçi tarafından bilinemezse veya tespit edilemese bile, işçinin, sözleşmenin yaklaşık olarak hangi zaman diliminde sona ereceğini öngördüğü durumlarda sözleşmenin belirli süreli olma niteliği etkilenmez²³². Belirli süreli iş sözleşmesinin, işin amacının gerçekleşme anına göre sürelendirildiği birçok durumda, işçinin yapılan işin tamamlanma durumu veya işleyişinden işin ne zaman sona ereceğini tespit etmesi mümkündür. Örneğin, bir inşaatın elektrik tesisatının yapımı içinde çalışan bir işçinin, iş yaşamındaki tecrübesi ile elektrik tesisatı yapımı işinin ne zaman sona ereceğini tam olarak bilmesi olanaklıdır²³³. Yine, işyerindeki bir işçinin yurt dışına eğitime gönderilmiş olması nedeniyle bu işçinin dönüşüne dek belirli süreli olarak işe alınan işçinin de yurt dışına eğitime gönderilmiş işçinin hangi zaman dilimi içinde döneceğine ilişkin bilgilendirildiği takdirde sözleşmenin sona ereceği tarihi bilebilmesi olanaklı olacaktır. Bununla birlikte bazı durumlarda ise işçinin, sözleşmenin sona ereceği tarihi tam olarak tespit edilebilmesi beklenemeyecektir. Örneğin; tedavi olan bir hastanın yerine belirli süreli olarak işe alınan bir işçinin, tedavi altındaki işçinin tedavisinin ne zaman biteceğini veya bu işçinin ne zaman iyileşeceğini bilmesi beklenemez. Burada işçi açısından önemli olan, tedavi altındaki hastanın ne zaman iyileşebileceğini ve işe dönebileceğini öngörebilmesidir. Nihayet, işçi açısından öngörülen zaman dilimi içerisinde olmak kaydıyla işin amacının gerçekleşmesi halinde belirli süreli iş sözleşmesi sona erecektir.²³⁴

²³¹ Ulucan, Hizmet Akdi, ss. 105-106.

²³² Güler, s. 42. Caniklioğlu, ss. 162-163.

²³³ Alpagut, Belirli Süreli, s. 162.

²³⁴ Alpagut, Belirli Süreli, s. 162.

4. Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Çifte Sürelendirme

Belirli süreli iş sözleşmelerinin, bir takvim birimi yahut işin amacı esas alınarak açık veya örtülü bir şekilde sürelendirilmesi mümkündür. Bununla beraber öğretide iş sözleşmelerinin birden fazla sürelendirme biçimi esas alınmak suretiyle de sürelendirilebileceği öğretide kabul edilmektedir²³⁵. Örneğin taraflarca, sözleşmenin belirli bir işin tamamlanmasına kadar veya izindeki bir işçinin işe geri dönüşüne kadar devam edeceği öngörülmüş olabilir. Bu şekilde yapılan sürelendirme “çifte sürelendirme” olarak adlandırılır²³⁶. Çifte sürelendirme halinde taraflarca sözleşmenin süresi iki farklı esasta belirlenmekte yani sözleşmenin sona ermesine yönelik iki farklı koşul belirlenmektedir²³⁷.

İş sözleşmesinin tarafları, sözleşmenin ne kadar süreyle devam edeceğinin alt ve üst sınırını hem asgari hem de azami bir süre öngörerek belirlemiş olabilir. Bu tür sözleşmeler de -asgari ve azami sürenin birlikte kararlaştırıldığı- “çifte sürelendirilmiş” sözleşmelerdir²³⁸. Örneğin, sözleşmenin en erken 01.01.2023; en geç 01.01.2024 tarihinde sona ereceği öngörüldüğünde durum böyledir²³⁹.

Çifte sürelendirmenin takvim birimi ve işin amacı esas alınarak, bu iki sürelendirme unsurunun birleşimi şeklinde öngörülmesi de olanaklıdır. Sözleşmede bu türden bir sürelendirmenin öngörülmesi ile işin amacının esas alındığı durumlarda söz konusu olan sözleşmenin sona erme anına ilişkin belirsizliğin ortadan kalkacağı söylenebilir²⁴⁰. Örneğin en çok bir yıl sürmek kaydıyla bir bahçenin duvar inşaatının tamamlanmasını konu alan bir iş sözleşmesi yapılmasında durum böyledir. Burada sözleşmenin süresi, hem takvim birimi esas alınarak açık bir azami süre ile hem de azami süreyi aşmamak koşuluyla işin amacı esas alınarak bahçe duvarı inşaatının tamamlanması ile sınırlandırılmıştır²⁴¹.

Kanımızca, iş sözleşmesinde hem asgari süre hem de azami süre öngörülmesini amaçlayan çifte sürelendirme kayıtları geçerli kabul edilmemelidir. Örneğin, sözleşmenin “en az 1 yıl en çok 3 yıl” süreceği şeklinde bir süre kaydı konulması

²³⁵ Çil, Belirli Süreli, s. 42. Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 123. Şahankaya, ss. 189-190.

²³⁶ Şahankaya, s. 190.

²³⁷ Damar, s. 113.

²³⁸ Alpagut, Belirli Süreli, s. 14.

²³⁹ Alpagut, Belirli Süreli, s. 14.

²⁴⁰ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 124.

²⁴¹ Akyiğit, Şerh, s. 484.

halinde sözleşme işçi açısından öngörülemez bir hal alabilecektir. Bununla beraber, sözleşmede hem asgari hem azami bir süre sınırı öngörülmesini amaçlamayıp işin amacının sürelendirmede esas alınması halinde ortaya çıkacak belirsizliği gidermeyi amaçlayan çifte sürelendirme kayıtları ise geçerli kabul edilmelidir. İşin amacının sürelendirmeye esas alındığı durumlarda, işin tamamlanması için öngörülen sürenin aynı zamanda bir takvim birimi ile daha açık ve belirgin hale getirilmesi söz konusu ise burada belirsizliği giderme amacından söz edilebilir. Yaklaşık olarak 9-10 ayda tamamlanacağı öngörülen bir binanın su tesisatı işini konu alan iş sözleşmesinde “binanın su tesisatı tamamlanana kadar; her halde en çok bir yıl süreyle” şeklinde bir sürelendirmeye yer verilmesi durumunda süre konusundaki “belirsizliği giderme” amacından söz edilebilecektir.

C. Kanunda Gösterilen Şekil Şartlarına Uygun Bir Sözleşmenin Varlığı

1. Genel Olarak Şekil Kavramı ve Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Şekil

İradenin dış dünyaya açıklanmasını sağlayan kalıp veya araç şekil olarak adlandırılır. Her hukuki işlem veya her sözleşme bir şekle sahiptir. Bir sözleşmenin şekle bağlı olmadığından bahsedilmesi halinde burada sözleşmenin şekle sahip olmadığı değil, sözleşmenin sözlü, yazılı veya resmi şekilde yapılabileceği kastedilir. Sözleşmenin taraflarının, herhangi bir şekil şartına bağlı olmaksızın sözleşmenin şeklini özgürce belirleyebilmeleri şekil serbestisi olarak adlandırılır²⁴². Hukukumuzda kural olarak, bir sözleşmeyi oluşturan karşılıklı irade beyanlarının açıklanması herhangi bir şekil şartına tabi değildir. Borçlar hukukunda hâkim ilke şekil serbestisidir²⁴³. Bu husus TBK m. 12/1 hükmünde açıkça ifade edilmiştir.

İş hukukunda da borçlar hukukunda olduğu gibi kural olarak iş sözleşmeleri herhangi bir şekil şartına bağlı olmaksızın yapılabilir. İş Kanunu’nun m. 8/1 hükmüne göre, Kanun’da aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri özel bir şekle tabi değildir. Kanun koyucu, iş hukuku kapsamındaki iş ilişkilerinin kolaylıkla kurulması amacıyla şekil

²⁴²Eren, Genel Hükümler, s. 298.

²⁴³ K. Ahmet Sevimli, “İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 17 Sayı: 2, 2003, (Şekil), s. 11. M. Kemal Oğuzman ve M. Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Cilt: 1, Güncellenip Genişletilmiş 17. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2019, (Borçlar Genel 1), s. 144.

serbestisi öngörmüştür²⁴⁴. Ancak, kanun koyucu işçiyi koruma ilkesini de dikkate alarak iş hukukunda şekil serbestisine İş Kanunu'nun m. 8/2 hükmü ile belirli süreli iş sözleşmeleri açısından istisna getirmiştir. Bu hükme göre süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı yapılması zorunlu kılınmıştır. Ancak, İş Kanunu'nun m. 11/1 hükmünde, m. 8/2 hükmüyle çelişen bir düzenleme getirilmiştir. Bu düzenleme İş Kanunu taslağında yer almamasına rağmen TBMM'deki görüşmeler esnasında yapılan bir değişiklikle metne eklenmiştir. Bu değişiklikle süresine bakılmaksızın tüm belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunluluğu getirilmiştir²⁴⁵. İş Kanunu'nun m. 8/2 ve m. 11/1 hükümleri arasındaki çelişki, öğretide yazılı şekil zorunluluğu getiren hükümlerin ne şekilde yorumlanması gerektiğine ilişkin tartışmalara ve görüş farklılıklarına yol açmıştır. Keza, öğretideki bir diğer tartışma konusu ise yazılı şekil şartının hukuki niteliğine ilişkindir. Kanunda öngörülen yazılı şeklin geçerlilik mi yoksa ispat şartı mı olduğu konusunda farklı görüşler ortaya atılmıştır. Son olarak belirtmek gerekir ki şekle aykırılığın hukuki sonuçları hakkında da öğretide farklı görüşler bulunmaktadır. Öğretide bahsi geçen bu tartışmalara ve görüş farklılıklarına aşağıda ilgili başlıkların altında ayrıntılı olarak yer verilecektir.

2. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılmasında Şekil Şartı ve Şekil Şartının Hukuki Niteliği

a. Yalnızca Süresi Bir Yıl ve Daha Fazla Olan Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Şekil Şartına Tabi Olduğu Görüşü

Öğretide savunulan bu görüşe göre; İş Kanunu'nun m. 8/2 ve m. 11/1 hükümleri birlikte değerlendirildiğinde, yazılı şekil şartı yalnızca süresi bir yıl ve daha uzun süreli belirli süreli iş sözleşmeleri açısından geçerli olup, süresi bir yıldan kısa belirli süreli iş sözleşmeleri açısından yazılı şekil şartı söz konusu değildir²⁴⁶. *Süzek'e*

²⁴⁴ Mustafa Çenberci, **1475 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, Sevinç Matbaası, Ankara, 1972, Sevimli, Şekil, s. 11. s. 235. Zela! Narçin Tosun, "İş Sözleşmelerinde Şekil Şartı", **Terazi Hukuk Dergisi**, Cilt: 10, Sayı: 107, 2015, s. 16.

²⁴⁵ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 91-92. Süzek, İş Hukuku, s. 310.

²⁴⁶ Barış Duman, "Belirli Süreli İş Akitleri Yönünden, 4857 Sayılı Yasa'ya Eleştirel Bir Bakış", **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı: 49, 2003, s. 232. Güler, Belirli Süreli, s. 55-56. Akyiğit, Şerh, s. 499. Günay, Şerh, s. 353. Süzek, İş Hukuku, s. 310-311. Faruk Andaç, **İş Hukuku (Sosyal Politika Bakımından Türk Çalışma Uygulaması)**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2018, s. 111. Senyen Kaplan, İş Hukuku, s. 136. Sur, s. 35. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 278. Akyiğit, İş Hukuku, s. 116-117. Sümer, İş Hukuku, s. 59.

göre, tüm belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılması gerektiği kabul edildiği takdirde, süresi bir yıl ve daha fazla olan sözleşmelerin yazılı yapılmasını zorunlu kılan m. 8/2 hükmü ile yine taraflar arasında yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işverenin en geç iki ay içerisinde işçiye belge vermesi zorunluluğunu getiren m. 8/3 hükmünün uygulanması mümkün olmayacak ve bu düzenlemeler işlevsiz hale gelecektir²⁴⁷. Kanun koyucunun abesle iştigal ederek işlevi olmayan bir düzenlemeye kanunda yer vermesi düşünülemeyeceğinden²⁴⁸ belirli süreli iş sözleşmesinin şekline ilişkin düzenleme getiren m. 8/2 ve m. 11/1 hükmü arasındaki çatışma, İş Kanunu'nda şekle ilişkin asıl düzenlemenin yer aldığı "tanım ve şekil" başlıklı m. 8/2 hükmü dikkate alınarak yalnızca süresi bir yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekil şartına tabi olduğunun kabulü ile giderilmelidir²⁴⁹. Öğretide Akyiğit'e göre, TBMM'de İş Kanunu'na ilişkin görüşmeler esnasında m. 11 hükmünde değişiklik yapılırken m. 8/2 hükmünün gözden kaçırılmış olması sebebiyle iki hüküm arasındaki çelişki ortaya çıkmıştır. O halde İş Kanunu'nun m. 8/2 ve m. 11/1 hükümlerinin ortak noktası olması sebebiyle yazılı şekil şartının yalnızca süresi bir yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmelerinde uygulanması yerinde olacaktır²⁵⁰.

Daha önce de bahsedildiği üzere belirli süreli iş sözleşmelerinin şekline ilişkin düzenleme getiren İş Kanunu'nun m. 8/2 ve m. 11/1 hükümleri birbiriyle çelişmektedir. Aynı konuyu düzenleyen ve aynı değerdeki iki farklı hükmün çelişmesi halinde ise örtülü bir kanun boşluğu (çatışma boşluğu) ortaya çıkmaktadır²⁵¹. Ortaya çıkan bu boşluğun ise hâkim tarafından Türk Medeni Kanunu'nun m. 1/2 hükmü uyarınca hukuk yaratılması suretiyle giderilmesi gerekmektedir²⁵². Süzek'e göre ortaya çıkan örtülü boşluğu giderirken hâkim, şekle ilişkin asıl düzenlemeyi getiren m. 8/2 hükmünü esas alarak çözüme gitmelidir. Bununla beraber, mevcut çelişkinin giderilmesi amacıyla kanun koyucu tarafından bir kanun değişikliği yapılarak yalnızca

²⁴⁷ Süzek, İş Hukuku, s. 310.

²⁴⁸ Süzek, İş Hukuku, s. 310.

²⁴⁹ Süzek, İş Hukuku, s. 310-311. Aynı yönde: Güler, Belirli Süreli, s. 55-56.

²⁵⁰ Akyiğit, Şerh, s. 499.

²⁵¹ Arzu Arslan Ertürk, **İş Sözleşmesinde Şekil**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2017, s. 172. Süzek, İş Hukuku, s. 311. Kemal Oğuzman ve Nami Barlas, **Medeni Hukuk**, 25. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2019, s. 107.

²⁵² Oğuzman ve Barlas, s. 110.

süresi bir yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekil şartına tabi olduğu öngörülmelidir²⁵³.

Yazılı şekil şartının yalnızca bir yıl ve daha uzun süreli belirli süreli iş sözleşmeleri açısından geçerli olduğunu savunan yazarlardan bir kısmı söz konusu şekil şartının geçerlilik şartı olduğu görüşünderken²⁵⁴, diğer bir kısmı ise buradaki şekil şartının ispat şartı olduğu görüşündedir²⁵⁵.

b. Süresine Bakılmaksızın Tüm Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Şekil Şartına Tabi Olduğu Görüşü

(1) Şekil Şartının Tüm Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Açısından Geçerlilik Şartı Olduğu Görüşü

Öğretide bu görüşü savunan yazarlar, taraflarca sözleşmede kararlaştırılan sürenin uzunluğuna bakılmaksızın tüm belirli süreli iş sözleşmelerin yazılı şekilde yapılmasının zorunlu olduğunu ve söz konusu yazılı şekil şartının ise geçerlilik şartı olduğunu belirtmektedir²⁵⁶. *Ekonomi*'ye göre; İş Kanunu'nun m. 8/2 ve m. 11/1 hükümlerinin birlikte yorumlanması ve bütün belirli süreli iş sözleşmelerinin ortak bir hükme bağlanarak kural birliği sağlanması gerekliliği sebebiyle süreksiz işlerde yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri hariç olmak üzere tüm belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur ve bir geçerlilik şartıdır²⁵⁷. Keza, bir sözleşmenin şekil şartına tabi tutulmasının nedenlerinden biri de sözleşmenin her iki tarafını veya en az birini korumaktır. Belirli süreli iş sözleşmesinin şekil şartına tabi tutulması, sözleşme yapılmadan önce bir düşünme ve değerlendirme olanağı sunması sebebiyle işverenin menfaatini de korumakla beraber, yazılı şekil şartı asıl olarak işçinin korunması amacını taşımaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesi gibi istisnai nitelikteki ve sosyal hakların daha sınırlı olduğu sözleşmelerde şekil; işçinin

²⁵³ Süzek, İş Hukuku, s. 311. Karşı yönde görüş: Güzel, Özkaraca ve Ugan, s. 545-546.

²⁵⁴ Güler, Belirli Süreli, s. 56. Süzek, İş Hukuku, s. 311-312. Senyen Kaplan, İş Hukuku, s. 136. Sümer, İş Hukuku, s. 60.

²⁵⁵ Duman, s. 232-233. Akyiğit, Şerh, s. 499. Andaç, s. 111.

²⁵⁶ Münir Ekonomi, "4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Şekil Yönünden Hukuka Uygunluğu (II/1)", *LİHSGHD*, Cilt: 3 Sayı: 15, 2007, (Şekil), s. 902-905. Güzel, Özkaraca ve Ugan, s. 545-548.

²⁵⁷ Ekonomi, Şekil, s. 902.

durumunu belirginleştirmek, ispat kolaylığı sağlamak, güvensizliği ortadan kaldırmak gibi işlevlere sahiptir²⁵⁸.

Güzel, Özkaraca ve Ugan'a göre; İş Kanunu'nun hazırlık çalışmaları esnasında m. 11 hükmünde değişiklik yapılırken, m. 8 hükmü ile arasındaki bağlantı gözetiilmemiştir. Bu durumun bir sonucu olarak ise m. 8/2 ve m. 11/1 hükümleri arasındaki çelişki sebebiyle ortaya çıkan örtülü kanun boşluğu hâkim tarafından tüm belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılmasını öngören m. 11/1 hükmü dikkate alınmak suretiyle doldurulmalıdır. İş Kanunu'nun m. 8/2 hükmü, 1475 sayılı Kanun'un m. 9 hükmünden aynen alınmış olup 4857 sayılı İş Kanunu'nda belirli süreli iş sözleşmesine ve bu sözleşmelerin istisnai nitelikte olduğuna dair ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiş olması sebebiyle belirli süreli iş sözleşmeleri açısından m. 11/1 hükmünde şekle ilişkin düzenlemenin esas alınması iş hukukumuzun güncel durumuna daha uygun düşecektir. Nihayetinde, salt süresi sebebiyle belirli süreli iş sözleşmelerinin tabi olduğu şekil şartına ilişkin farklılık yaratılmamış olacaktır²⁵⁹.

Belirli süreli sözleşmelerin, belirsiz süreli sözleşmelere göre işçiyi koruyucu niteliğinin daha zayıf olması ve iş ilişkilerinde istisna olması sebebiyle bu sözleşmelerin yazılı şekle tabi olması, tarafları daha dikkatli ve özenli davranmaya yönlendirmekte, sözleşmenin hüküm ve sonuçları üzerinde bir değerlendirme yapma imkânı sağlamaktadır. İşçi, kendi açısından daha az koruma sağlayan bu hukuki ilişkiye taraf olmadan önce yazılı olması sebebiyle sözleşmenin koşulları hakkında daha doğru ve kesin bir biçimde bilgi sahibi olacaktır²⁶⁰.

Öğretide *Caniklioğlu* ise; İş Kanunu'nun m. 11/1 hükmüne üstünlük tanınarak süresine bakılmaksızın tüm belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması gerektiğini belirtmektedir. Yazara göre, tüm belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması kabul edilerek m. 8/2 ve m. 11/1 hükümleri arasındaki çelişki, işçinin daha lehine olacak bir yorum ile giderilmiş olacaktır. İşçinin, yapacağı iş sözleşmesinin yazılı olması, sözleşmenin ne zaman biteceği konusunda da belirlilik sağlar. Bu doğrultuda sözleşmenin yazılı yapılmamasının yaptırımını ise sürelenendirmenin geçersizliği olarak kabul edilmelidir²⁶¹.

²⁵⁸ Ekonomi, Şekil, s. 902-903.

²⁵⁹ Güzel, Özkaraca ve Ugan, s. 545-546.

²⁶⁰ Güzel, Özkaraca ve Ugan, s. 546.

²⁶¹ Caniklioğlu, s. 164.

Yargıtay da yazılı şeklin, belirli süreli iş sözleşmeleri açısından geçerlilik şartı olduğu görüşündedir. Ancak yüksek mahkeme konuya ilişkin kararlarında İş Kanunu’nun m. 8/2 ve m. 11/1 hükümleri arasındaki çatışmaya dair bir değerlendirme yapmamış, dahası m. 8/2 hükmüne atıfta dahi bulunmamıştır. Yargıtay, yazılı şeklin belirli süreli iş sözleşmeleri açısından geçerlilik şartı olduğunu belirtmekle yetinmiştir²⁶². Kanımızca Yargıtay’ın söz konusu kararlarında m. 8/2 hükmüne atıfta bulunmaması, yüksek mahkemenin yazılı şekil yönünden m. 11/1 hükmünü esas aldığını ve yazılı şekli, tüm belirli süreli iş sözleşmeleri açısından geçerlilik şartı olarak değerlendirdiğini göstermektedir.

(2) Şekil Şartının Tüm Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Açısından İspat Şartı Olduğu Görüşü

Öğretide bu görüşü savunan yazarlara göre; İş Kanunu’nun m. 11/1 hükmü uyarınca yazılı şekil şartı, süresine bakılmaksızın tüm belirli süreli iş sözleşmeleri açısından söz konusu olacaktır. Ancak, öngörülen yazılı şekil, geçerlilik şartı olmayıp bir yıl ve daha uzun süreli belirli süreli iş sözleşmeleri de dahil olmak üzere tüm belirli süreli iş sözleşmeleri açısından ispat şartıdır²⁶³.

Öğretide *Alpagut’a* göre; her ne kadar yalnızca bir yıl ve daha uzun süreli belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekle tabi olduğu söylenebilecek olsa da AB hukuk sistemlerindeki yaygın eğilim, tüm belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılması yönündedir²⁶⁴. Belirli süreli iş sözleşmesinin yazılı yapılmasının amacı, istisnai bir nitelik taşıyan bu sözleşme türü yapılırken tarafları düşünmeye sevk etmek ve belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı öne sürülerek işçinin hak kaybına uğramasını engellemektedir. Buradan hareketle, belirli süreli iş sözleşmeleri açısından öngörülen yazılı şeklin, ispat şartı olduğu kabul edilmelidir. Aksi halde, yazılı şeklin bir geçerlilik

²⁶² “Somut olayda taraflar arasında yazılı bir iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Yazılı şekil belirli süreli iş sözleşmelerinde geçerlilik şartı olup taraflar arasında yazılı bir iş sözleşmesi bulunmadığından iş aklının belirli süreli olarak kabulü mümkün değildir. Mahkemece bu husus değerlendirilerek talepler hakkında karar verilmelidir. Mahkemece sözleşmenin belirli süreli olduğu kabul edilerek karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Yargıtay 9. HD, T. 02.06.2014, E. 2014/14083, K. 2014/17845, legalbank.net, (15.04.2024). Benzer yönde: Yargıtay 9. HD, T. 03.10.2017, E. 2015/27922, K. 2017/14778, legalbank.net, (10.04.2023).

²⁶³ Öner Eyrenci, “4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme”, **LİHSİHD**, Sayı: 1, 2004, (Genel Bir Değerlendirme), s. 26. Alpagut, 4857 Sayılı, s. 86-87. A. Erkol Dursun ve N. Dursun, s. 61-63.

²⁶⁴ Alpagut, 4857 Sayılı, s. 86.

şartı olduğu kabul edilmesi halinde, yazılı şekilde yapılmayan belirli süreli iş sözleşmeleri geçersiz hale gelecek ve bu durum öğretide savunulanan aksine işçinin zararına sonuç verebilecektir²⁶⁵.

Öğretide A. Erkol Dursun ve N. Dursun'a göre ise; kanun koyucu tarafından genel bir hükmün kapsamına giren konulara ilişkin aynı zamanda özel bir kanun hükmü ile düzenleme öngörülmüşse bu özel hüküm, genel hüküm bertaraf eder. Keza, İş Kanunu'nun m. 8/2 hükmü şekle ilişkin genel bir düzenleme öngörmüş iken; İş Kanunu'nun m. 11 hükmü belirli süreli iş sözleşmelerine özgü bir düzenleme olması sebebiyle özel hüküm niteliğindedir. Özel hüküm niteliğinde olan m. 11/1 hükmü, genel hüküm niteliğinde olan m. 8/2 hükmünü bertaraf ettiğinde m. 11/1 hükmü uyarınca süresine bakılmaksızın tüm belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması gerekir²⁶⁶. İş Kanunu'nun m. 8/3 hükmü uyarınca iş sözleşmesinin yazılı şekilde yapılmaması halinde işveren, işçiye sözleşmenin detaylarını açıklayan bir belge vermekle yükümlüdür. Bu yükümlülüğe aykırı davranan işverene ise Kanun'un m. 99/c hükmü uyarınca idari para cezası verileceği öngörülmüştür. Yazarlara göre, yazılı şeklin geçerlilik şartı olduğu kabul edilirse geçersiz bir sözleşmeye dayanılarak idari para cezası uygulanması mümkün olmayacak ve hüküm anlamsız hale gelecektir. Bu sebeple yazılı şeklin ispat şartı olarak değerlendirilmesi gerekir²⁶⁷.

(3) Şekil Şartının Hukuki Niteliğinin Sözleşmenin Süresine Göre Belirlenmesi Gerektiği Görüşü

Öğretide savunulan bu görüşe göre, İş Kanunu'nun m. 8/2 ve m. 11/1 hükümleri birlikte değerlendirildiğinde, süresi bir yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmeleri ile süresi bir yıldan az olan belirli süreli iş sözleşmeleri açısından kanunda öngörülen şekil şartının hukuki niteliği farklılık arz etmektedir. Buna göre, Kanun'un m. 11/1 hükmü, bir yıl ve daha uzun süreli belirli süreli iş sözleşmeleri açısından söz konusu olan yazılı şekil, geçerlilik şartıdır. Ancak, süresi bir yıldan az belirli süreli iş sözleşmeleri açısından ise aynı şey söylenemeyecek olup bu sözleşmeler açısından yazılı şekil, ispat şartı niteliği taşır²⁶⁸.

²⁶⁵ Alpogut, 4857 Sayılı, s. 86-87.

²⁶⁶ A. Erkol Dursun ve N. Dursun, s. 61

²⁶⁷ A. Erkol Dursun ve N. Dursun, s. 62.

²⁶⁸ Çil, Belirli Süreli, s. 37. Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 459-461. Yorulmaz, s. 208-209.

Örneğin *Mollamahmutoğlu ve Astarlı*'ya göre; İş Kanunu'nun m. 11/1 hükmünün lafzından, süresi ne olursa olsun tüm belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılacağı sonucu çıkmaktadır. Fakat, m. 11/1 hükmüne göre yazılı şekil, süresi bir yıldan az olan belirli süreli iş sözleşmeleri açısından geçerlilik şartı olarak değil, bir ispat şartı olarak kabul edilmelidir. Yazılı şekil, tüm belirli süreli iş sözleşmeleri açısından geçerlilik şartı kabul edildiği takdirde; süresi bir yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılmasını öngören İş Kanunu'nun m. 8/2 hükmü anlamsız hale gelecektir²⁶⁹.

c. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Şekline İlişkin Düzenlemelerin Emredici Değil Yol Gösterici Niteliğe Sahip Olduğu Görüşü

Öğretide *Demir* tarafından savunulan bu görüş, belirli süreli iş sözleşmesinin objektif koşullar bulunmadan da yapılabileceği kabulüne dayanmaktadır. Yazara göre; İş Kanunu'nun m. 8/2 hükmü, tarafların belirsiz süreli işlerde kendilerini belirli bir süre güvence altına almak amacıyla serbest iradeleriyle ve objektif koşullara bağlı olmayan belirli süreli iş sözleşmesi yapma ihtiyacı sebebiyle öngörülmüştür. Taraflarca objektif koşullar bulunmaksızın yapılacak bir yıl ve daha uzun süreli belirli süreli iş sözleşmeleri açısından İş Kanunu'nun m. 8/2 hükmü emredici nitelikte olup bu sözleşmenin yazılı yapılması gerekmektedir. Söz konusu yazılı şekil kuralına riayet edilmemesi halinde ise sözleşme geçersiz kabul edilmeyecek ancak belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşecektir²⁷⁰.

Yine yazara göre; İş Kanunu'nun m. 11/1 hükmü, objektif koşulların varlığına dayanan işlerde taraflar arasında yapılacak belirli süreli iş sözleşmesinin yazılı şekilde yapılmasını öngörmektedir. Fakat düzenleme emredici olmayıp yol gösterici bir niteliğe sahiptir. Çünkü objektif koşullara bağlı olarak yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri, bir yıldan az veya daha uzun süreli olup olmadıklarına ve hangi şekilde yapıldıklarına bakılmaksızın belirli süreli niteliklerini korurlar. Örneğin, çalışma süresi bir projenin tamamlanmasına bağlı olarak yapılmış olan iş sözleşmesi niteliği

²⁶⁹ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 461. Öğretide *Yorulmaz*; yazılı şeklin tüm belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından bir geçerlilik şartı olarak kabul edildiği takdirde İş Kanunu'nun m. 8/2 ve m. 11/1 hükümleri arasında uygunsuzluk olacağını belirtmektedir. Çiğdem Yorulmaz, "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı, Şekil Şartı, Sözleşme Yapma Serbestisi ve Sınırları", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C. 1 S. 24, 2010 s. 208.

²⁷⁰ Demir, s. 78.

gereği zaten belirli süreli olup sözleşmenin yazılı yapılmamış olması durumu değiştirmeyecektir²⁷¹.

Aktardığımız görüşü eleştiren *Ekonomi*'ye göre, yol gösterici şekil şartı iş hukukuna yabancı bir kavramdır ve bunun hukuki sonuçlarını belirlemek ve değerlendirmek mümkün değildir. Bununla beraber, objektif koşulun bertaraf edilmesi ve yazılı şekil ile objektif koşulun özdeş kavramlar olarak ele alınıp birbirlerinin ikamesi olarak ele alınması isabetsizdir²⁷².

Kanımızca, öğretide Demir tarafından savunulan görüşe katılmak mümkün değildir. İş Kanunu açıkça belirli süreli iş sözleşmelerinin ancak objektif koşulların varlığı halinde yapılabileceğini öngörmüştür. Yukarıda savunulan görüş kabul edilecek olursa objektif koşullar bulunmadan da belirli süreli iş sözleşmesi mümkün hale geleceğinden İş Kanunu'nun m. 11 hükmü kadük duruma düşecektir. Nitekim, İş Kanunu'nun lafzından ve ruhundan böyle bir anlam çıkarılamaz. Kaldı ki, m. 11 hükmü incelendiğinde objektif koşul ile yazılı şekil şartı birbiriyle ilişkili kavramlar olmadığı görülecektir. Ayrıca yazar tarafından m. 11/1 hükmünün yol gösterici niteliğe sahip olduğu öne sürülmüşse de bu kavramın ne anlama geldiği açıklanmamıştır. Kanımızca, belirli süreli iş sözleşmelerinin istisnai niteliği bu sözleşmelerin yazılı yapılmasını gerekli kılmaktadır. Bu sebeple m. 11/1 hükmü emredici bir nitelik taşımaktadır.

d. Görüşümüz

Belirli süreli iş sözleşmesinin tabi olduğu şekil şartı ve hukuki niteliği belirlenirken kanımızca İş Kanunu'nun m. 11/1 hükmüne üstünlük tanınmalı ve yazılı şeklin süresine bakılmaksızın tüm belirli süreli iş sözleşmeleri açısından geçerlilik şartı olduğu kabul edilmelidir. Daha önce de bahsedildiği üzere belirli süreli iş sözleşmeleri, işçi açısından koruyuculuğu daha zayıf olan ve işçinin iş güvencesi kapsamı dışında kalmasına yol açan sözleşmelerdir. Belirli süreli iş sözleşmelerinin bu niteliği sebebiyle iş hukukunda istisnai bir sözleşme türü olarak kabul edildiği de açıktır. Süresine bakılmaksızın tüm belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekle tabi olduğu ve yazılı şeklin geçerlilik şartı olduğu kabul edildiği takdirde, işçi sözleşmeyi

²⁷¹ Demir, s. 78-79.

²⁷² Ekonomi, Şekil, s. 902.

imzalamadan önce bir düşünme ve karar verme sürecinden geçerek tarafı olduğu sözleşmenin hüküm ve sonuçlarını daha sağlıklı bir şekilde değerlendirme imkânı bulacaktır. Yine yazılı şeklin geçerlilik şartı olarak kabul edilmesi halinde sözlü olarak yapılmış sözleşme geçersiz kabul edileceğinden, işverenin belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkını kötüye kullanmasının de önüne geçilebilecektir.

3. Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Yazılı Şekle Aykırılığın Hukuki Sonuçları

Belirli süreli iş sözleşmesinde yazılı şekil şartına aykırılığın hukuki sonuçları öğretide tartışmalı bir konudur. Belirli süreli iş sözleşmeleri açısından öngörülen yazılı şeklin ispat şartı olduğunu öne süren yazarlar, sözleşme yazılı şekil şartına uyulmadan yapılmış olsa bile geçerli kabul edileceğini belirtmektedir. Öğretide *Alpagut*'a göre; kanunda öngörülen yazılı şekil şartının temel getiriliş amacı, işçinin korunmasıdır. Ancak, yazılı şeklin geçerlilik şartı olarak kabul edilmesi halinde sözleşme geçersiz sayılacağından bu durum işçi açısından olumsuz sonuçlara ve hak kayıplarına yol açabilecektir²⁷³. Yazılı şekil ispat şartı olarak kabul edilirse, sözleşmenin yazılı şekilde yapılmamış olması sözleşmenin geçerliliğini etkilemeyecek olup uyumsuzluk halinde sözleşmenin belirli süreli olduğu yazılı bir şekilde ispatlanamadığı takdirde sözleşme belirsiz süreli sayılacaktır²⁷⁴.

Yazılı şeklin geçerlilik şekli olduğunu savunan yazarlar arasında ise şekle aykırılığın hukuki sonuçları hakkında görüş ayrılığı bulunmaktadır. Yazılı şeklin geçerlilik şartı olduğunu ileri süren bazı yazarlar, belirli süreli iş sözleşmesinin şekle aykırılığı durumunda, şekil şartının aksine bir düzenleme bulunmadığı takdirde geçerlilik şartı olduğunu ve şekil şartına uyulmaksızın yapılan sözleşmelerin geçersiz olacağını düzenleyen TBK'nin m. 12/1 hükmü uyarınca sözleşmenin geçersiz olacağını savunmaktadır. Ancak, iş hukukunun kendine özgü dinamikleri dikkate alındığında, şekil şartlarına aykırı sözleşme borçlar hukukunda olduğu gibi baştan itibaren geçersiz sayılmayacak olup geçersizlik ileriye dönük olacaktır. Sözleşme, geçersizliğinin tespit edildiği döneme kadar geçerli bir sözleşmenin hüküm ve sonuçlarını doğuracağı için işçinin geçmiş döneme yönelik bir hak kaybı da söz konusu

²⁷³ Alpagut, 4857 Sayılı, s. 86-87. Benzer görüş: Duman, s. 232.

²⁷⁴ Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s. 26.

olmayacaktır²⁷⁵. Her ne kadar bu görüşü savunan yazarlarca sözleşmenin ileriye dönük geçersizlik yaptırımına tabi tutulması durumunda işçinin bir hak kaybına uğramayacağı ileri sürülse de sözleşmenin geçersiz olduğunun tespiti ile taraflar arasındaki sözleşme ilişkisi de sona ereceği için işçi işini kaybetme riski ile karşı karşıya kalacaktır. Kanımızca iş hukukunun işçinin iş güvencesini güçlendirmeye ve istihdamın sürekliliğini sağlamaya yönelik seyri gözetildiğinde, bu görüş kabul edilebilirlikten uzaktır.

Yazılı şeklin geçerlilik şartı olduğunu savunan bazı yazarlar ise, yazılı şeklin bir geçerlilik şartı olduğunu ancak yazılı şekle aykırılık durumunda klasik geçersizlik yaptırımının uygulanmayacağını ileri sürmektedir. Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasına imkân veren objektif koşulun yokluğunda uygulanan belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşme yaptırımı burada da uygulanmalı ve yazılı şekil şartına aykırı olarak yapılan sözleşmenin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşeceği kabul edilmelidir²⁷⁶. *Süzek'e* göre, AB ülkelerinin pek çoğunda da benimsenmiş olan bu çözüm işçiyi korumak açısından en uygun yoldur. Ancak, TBK'nin m. 12/3 hükmü gözetildiğinde hukukumuz açısından bu görüşe katılmak güçtür. Sorunun en uygun çözümü, kanunda yapılacak bir değişiklikle yazılı şekil şartına aykırı yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin, belirsiz süreliye dönüşeceğinin öngörülmesidir²⁷⁷.

Yargıtay da belirli süreli iş sözleşmeleri açısından yazılı şeklin geçerlilik şartı olduğu ve yazılı yapılmayan belirli süreli iş sözleşmesinin, belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşeceği görüşündedir²⁷⁸. Yargıtay'ın kararına konu olayda, işçi ile bir projede proje müdürü sıfatıyla proje bitim tarihine kadar çalışacağına ilişkin sözlü şekilde belirli süreli iş sözleşmesi yapılmıştır. İşçi sözleşmesinin feshedilmesi üzerine açtığı davada, bakiye süre ücreti tutarında tazminat, ihbar tazminatı ve kıdem tazminatı isteminde bulunmuştur. Yerel mahkeme işçinin bakiye süre ücreti tutarında tazminat isteminin kabulüne, işçinin işyerindeki kıdeminin 6 ay olması sebebiyle kıdem

²⁷⁵ Öğretide Doğan Yenisey'e göre: İşçinin korunması amacıyla getirilen normlara aykırılık halinde geçersizlik ileriye etkili hüküm ve sonuçlarını doğuracaktır. İş hukukunda normun koruma amacından hareketle geçersizlik yaptırımının ileriye etkisi borçlar hukuku literatüründe de kabul edilmiştir." Kübra Doğan Yenisey, "İş Hukukunun Kendine Özgü Emredici Doğası: Sosyal Kamu Düzeni Kurallarına Bir Bakış", **Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan**, Cilt: 1, Beta Yayınları, İstanbul, 2011, (Emredici Doğa), ss. 68-69.

²⁷⁶ Ekonomi, Şekil, ss. 902-905. Güzel, Özkaraca ve Ugan, s. 547.

²⁷⁷ Süzek, İş Hukuku, s. 312.

²⁷⁸ Sur, ss. 35-36.

tazminatı isteminin reddine ve sözleşmenin belirli süreli olduğundan bahisle ihbar tazminatı isteminin reddine karar vermiştir. Yargıtay ise önüne gelen dosyada, taraflar arasında yazılı bir belirli süreli iş sözleşmesi olmadığını, yazılı şeklin belirli süreli iş sözleşmeleri açısından geçerlilik şartı olduğunu ve bu sebeple bakiye süre ücreti tutarındaki tazminat isteminin kabulünün hatalı olduğunu belirterek bozma kararı vermiştir²⁷⁹.

Belirli süreli iş sözleşmesinin yazılı şekle aykırı olması halinde belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşeceğine tahvil yoluyla da ulaşılabilir²⁸⁰. Tahvil, şekil şartlarına uyulmaması sebebiyle geçersiz olacak bir sözleşmenin ayakta tutulması için bu sözleşmenin yerine tarafların istediği sonuca uygun koşulları sağlayan bir başka sözleşme türünün ikame edilmesidir²⁸¹. Nitekim, belirli süreli iş sözleşmesinin şekil şartına uygun yapılmamış olması sebebiyle belirsiz süreli bir sözleşme olarak varlığının kabulü de hakkaniyete aykırı olmayacaktır²⁸². Ancak, tahvil yoluyla yazılı şekil şartına aykırı yapılmış olan bir sözleşmenin belirsiz süreli olarak kabulü için tarafların farazi iradelerinin de bu yönde olduğu sonucuna ulaşılabilmesi gerekmektedir. Yani taraflar, başlangıçta yaptıkları sözleşmenin şekil şartına uyulmamış olması sebebiyle geçersiz olduğunu biliyor olsaydı bile aynı hukuki sonuca ulaştıracak benzer nitelikteki sözleşmeyi yapmayı istedikleri kabul edilebiliyorsa tahvil yoluyla sözleşmenin geçerli diğer sözleşmeye çevrilebilmesi mümkündür. Belirli süreli iş sözleşmesinin taraflarının her halükârda belirsiz iş sözleşmesi yapmayı isteyeceğini öne sürmek ise pek mümkün görünmemektedir²⁸³.

Kanımızca, İş Kanunu'nun m. 8 ve m. 11/1 hükümleri birlikte değerlendirildiğinde, belirli süreli iş sözleşmeleri açısından öngörülen yazılı şekil şartına aykırılığın ispat şartı olarak kabul edilmesi mümkün görünmemektedir. Yazılı şekil şartının geçerlilik şartı olarak kabul edildiği takdirde buna aykırılığın yaptırımı sözleşmenin geçersizliğine yol açmamalı, sözleşmenin başından itibaren belirsiz süreli olduğu kabul edilerek çözüme gidilmelidir.

²⁷⁹ Yargıtay 9. HD, T. 03.10.2017, E. 2015/27922, K. 2017/14778, legalbank.net, (10.04.2023).

²⁸⁰ S. Ayan, s. 455-456. Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 101-102. Arslan Ertürk, s. 169.

²⁸¹ Sözleşmelerin tahvili konusunda ayrıntılı bilgi için bakınız: Turhan Esener, "Hukuki Muamelelerde Tahvil", **AÜHFD**, Cilt: 16, Sayı: 1, 1959, (Tahvil), ss. 234-259.

²⁸² S. Ayan, s. 456.

²⁸³ Arslan Ertürk, s. 169-170.

II. İŞVERENİN EŞİT DAVRANMA BORCU (İLKE) VE BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNDE AYRIM YASAĞI

A. Genel Olarak

Eşit davranma borcu (ilke), işverenin iş sözleşmesinden doğan borçlarından biridir. Bu borcun temelini eşitlik ilkesi oluşturmaktadır. Eşitlik ilkesi, dayanağını, Anayasa'nın “kanun önünde eşitlik” başlıklı m. 10 hükmünden alır²⁸⁴. İş hukukunda 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesine dek eşitlik ilkesini düzenleyen özel bir hüküm olmaması sebebiyle, bu konu Anayasa'nın m. 10 hükmü ile hakkaniyet ve dürüstlük kuralı kapsamında değerlendirilmiştir²⁸⁵. İş hukukumuzun Avrupa Birliği düzenlemeleriyle uyumlandırılmasını amaçlayan 4857 sayılı İş Kanunu'nun “eşit davranma ilkesi” başlıklı m. 5 hükmüyle konuya ilişkin bir düzenleme yapılmıştır²⁸⁶. Bu düzenleme, eşit davranma ilkesinin işverenin borcu olmasının ötesinde bu ilkenin temel bir iş hukuku ilkesi niteliğine bürünmesini sağlamıştır²⁸⁷.

Eşitlik ilkesinin iş hukukundaki görünümü olan eşit davranma borcu; işverenin herhangi bir haklı neden bulunmaksızın işçiler arasında fark gözetmemesi ve keyfi

²⁸⁴ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 639. Şükran Ertürk ve İlke Gürsel, “İş Hukuku’nda Eşit Davranma İlkesi”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, Beta Yayınları, Cilt: 1, 2011, s. 426. Devrim Ulucan, “Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık”, **DEÜHFD**, Cilt: 15, S. Özel Sayı, 2013, (Eşitlik İlkesi), ss. 372-373. Sera Reyhani Yüksel, “İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi”, **LİHSİGH**, Cilt: 10, S. 39, 2013, ss. 59-62. Süzek, İş Hukuku, s. 450. Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, ss. 161-162.

²⁸⁵ Kübra Doğan Yenisey, “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 4, Sayı: 11, 2006, (Eşitlik İlkesi), s. 64.

²⁸⁶ Kübra Doğan Yenisey, “Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık İlkesi”, **LİHSİGH**, Sayı: 7, 2005, (Metodoloji), s. 974. İş Kanunu'nun m. 5 hükmü uyarınca: “(1) İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

(2) İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

(3) İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

(4) Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

(5) İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

(6) İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır.

(7) 20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.”

²⁸⁷ Doğan Yenisey, Metodoloji, ss. 974-975.

davranışlardan kaçınmasıdır²⁸⁸. Ancak, iş hukukunda eşitliğin mutlak olarak uygulanacağı düşünülmemelidir. Bu anlamda iş hukukunda eşit davranma borcu nispi bir nitelik taşır²⁸⁹. Bu borç aynı nitelikteki ya da aynı veya benzer durumdaki işçiler açısından geçerlidir. İşveren işçileri arasında; yapılan işin niteliği, işçilerin kıdemi, işçilerin eğitim durumu gibi objektif nedenlerle ve işçilerin performansı, yeteneği, çalışkanlığı gibi sübjektif nedenlerle farklı davranması eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmez²⁹⁰.

İş hukukunda eşit davranma borcu, dar anlamda eşit davranma borcu ve ayrımcılık yasakları olarak ikiye ayrılmaktadır²⁹¹. Dar anlamda eşit davranma borcu; işverenin daha çok yönetim hakkına ilişkin olup temelini hakkaniyet ilkesi ve dürüstlük kuralından alır. İşverenin genel anlamda işçileri arasında eşit davranma yükümlülüğünü kapsamına alır ve nispi bir nitelik taşır. Ayrımcılık yasakları ise daha çok işçilerin temel hak ve özgürlüklerine ilişkindir. Ayrımcılık yasakları kişinin çoğunlukla doğuştan gelen ve sonradan değiştiremeyeceği özellikleri sebebiyle işveren tarafından ayrıma uğramasını yasaklamakta olup, dar anlamda eşit davranma borcunun aksine genellikle mutlak bir nitelik taşır.

İş Kanunu'nun eşit davranma ilkesi başlıklı m. 5 hükmü, ayrımcılık yasaklarına ilişkin düzenleme getirmiştir. Buna karşılık, dar anlamda eşit davranma borcuna ilişkin hukukumuzda yasal bir düzenleme bulunmadığı söylenebilecektir²⁹². Dar anlamda eşit davranma borcuna ilişkin yasal düzenleme bulunmaması m. 5 hükmünde sayılan ayrımcılık yasakları dışında iş hukukunda eşit davranma borcunun söz konusu olmadığı anlamına gelmez. Dar anlamda eşit davranma borcunun dayanağı yukarıda da belirtildiği üzere hakkaniyet ilkesi ve dürüstlük kuralıdır.

Ayrımcılık yasakları, önceleri yalnızca işçilerin dil, din, ırk, cinsiyet ve benzeri sebeplerle farklı muameleye uğramasını yasaklarken, daha sonra ayrımcılık yasaklarının kapsamı genişletilmiş ve işçilerin farklı sözleşme türlerine tabi olarak çalışmalarının farklı muameleye ve ayrıma uğramalarını meşrulaştıramayacağı kabul

²⁸⁸ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 640.

²⁸⁹ Ertürk ve Gürsel, ss. 428-429.

²⁹⁰ Reyhani Yüksel, s. 60.

²⁹¹ Doğan Yenisey, Eşitlik İlkesi, s. 66-67. Benzer yönde: Deniz Ugan Çatalkaya, "İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayrımcılık Yasası", **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 2, Sayı: 69, 2021, s. 866.

²⁹² Doğan Yenisey, Eşitlik İlkesi, 68.

edilmiştir²⁹³. Bu kapsamda İş Kanunu’nda da bu yönde düzenlemelere yer verilmiştir. Kanun’un m. 5 hükmüne göre; *“işveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.”* Bu düzenleme ile tabi olduğu iş sözleşmesinin niteliği sebebiyle daha zayıf bir korumaya sahip olan işçilerin bu sebeple herhangi bir ayrıma uğramalarının önüne geçilmesi amaçlanmıştır. Kanun koyucu bu hükümle yetinmeyip ayrıca belirli süreli iş sözleşmesi ve kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere ilişkin ayrımcılık yasaklarını İş Kanunu’ndaki özel birtakım hükümler ile de düzenlemiştir.

Kanun koyucu, Avrupa Birliği’nin 99/70 sayılı Direktifini ve eki niteliğindeki Çerçeve Sözleşme’yi dikkate alarak belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere ilişkin ayırım yasağını, İş Kanunu’nun “belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayırımının sınırları” başlıklı 12. maddesinde özel olarak düzenlemiştir. Kanun’un m. 12/1 hükmüne göre; *“belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz.”* Hükmün getiriliş amacı lafzından da anlaşılacağı üzere, her iki sözleşme türüne tabi çalışan işçiler arasında mutlak bir eşitlik sağlamak olmayıp işverenin yalnızca sözleşme türü sebebiyle işçiler arasında keyfi bir ayırım yapmasını engellemektir. Hükümdeki “ayırımı haklı kılan esaslı bir neden olmadıkça” ve “emsal işçiye göre” ifadeleri de ayırım yasağının nispi niteliğini vurgulamaktadır²⁹⁴.

İş Kanunu’nun m. 12/2 hükmünde ise bölünebilir ücret ve menfaatlerin ödenmesinde oransallık ilkesinin gözetilmesi gerektiği öngörülmüştür. Hükme göre;

belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir. Herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır.

Hüküm uyarınca aynı işyerinde belirsiz süreli iş sözleşmesine tabi çalışan emsal işçiye belirli bir zaman dilimi ölçüt alınarak ücret veya bölünebilir bir menfaat

²⁹³ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 63.

²⁹⁴ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 656-658.

ödenmiş ise aynı şekilde belirli süreli iş sözleşmesine tabi çalışan işçi de çalıştığı süreye orantılı olarak bunlardan yararlandırılacaktır²⁹⁵. Örneğin, toplu iş sözleşmesi ya da personel yönetmeliğinde belirsiz süreli iş sözleşmesine tabi işçiye her yıl için belirli bir miktar ikramiye ödeneceği öngörülmüşse, belirli süreli iş sözleşmesine tabi işçinin de çalıştığı süreye oranlanmak suretiyle bu ikramiyeden yararlandırılması gerekmektedir. Yine düzenlemede öngörüldüğü üzere işyerindeki işçilerin kıdemi esas alınarak sağlanan hak ve menfaatler açısından da ayrımı haklı kılan esaslı bir neden olmadıkça belirli ve belirsiz süreli işçiler arasında bu haktan yararlandırılma bakımından bir ayrıma gidilemeyecektir²⁹⁶.

B. Emsal İşçi Kavramı

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerine tabi çalışan işçiler arasında ayrım yasaklarına aykırı bir davranışın bulunup bulunmadığının tespit edilmesi amacıyla Çerçeve Sözleşme’de “kıstas alınacak süresiz işçi” ölçütüne yer verilmiştir. Çerçeve Sözleşme’nin m. 3/2 hükmüne göre;

bu sözleşme bağlamında “kıstas alınacak süresiz işçi”: kalifiye olma/beceri gibi hususlar göz önünde bulundurularak aynı işyerinde aynı veya benzer bir işte sürekli olma (belirlenmemiş süreyle) niteliğini haiz bir iş akdine sahip olarak veya istihdam ilişkisi için de çalışan işçi anlamına gelir. İş yerinde böyle bir işçi yoksa karşılaştırma iş yerinde uygulanan toplu sözleşmeler veya uygulamaya göre yapılır.

Kıstas alınacak süresiz işçi kavramı hukukumuzda “emsal işçi” kavramı olarak alınmıştır. İş Kanunu’nun m. 12/3 hükmünde ise emsal işçi kavramının tanımına yer verilmiştir. Hükme göre; “*emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınır.*” Hükümden de anlaşılabacağı üzere emsal işçi; aynı işyerinde, aynı veya benzer nitelikteki işi yapan ve belirsiz süreli iş sözleşmesine tabi çalışan işçidir. Yine hüküm uyarınca emsal işçinin tespitinde öncelikle aynı işyerinde çalışan ve aynı ya da benzer bir işi yapan belirsiz süreli iş sözleşmesine tabi işçinin olup olmadığının araştırılması gerekmektedir. İşyerinde bu

²⁹⁵ Günay, Şerh, s. 433.

²⁹⁶ Günay, Şerh, s. 433.

nitelikte bir işçi var iken başka bir işyerinde çalışan işçi, emsal işçi olarak dikkate alınamayacaktır. İşyerinde bu nitelikte bir işçi bulunamaması halinde, aynı iş kolunda faaliyet gösteren ve belirli süreli iş sözleşmesine tabi işçinin çalışma koşullarına benzer nitelikteki bir işyerindeki ve benzer bir işi yapan bir işçinin emsal işçi olarak tespiti gerekecektir²⁹⁷. Emsal işçinin tespitinde; işçinin tecrübesi, yeterliliği, bilgi düzeyi, bazı işler açısından işçinin cinsiyeti gibi unsurlar önem taşımakta olduğundan bunların da dikkate alınması gerekmektedir²⁹⁸.

C. Ayrım Yasağı Kuralının İhlali ve Hukuki Sonuçları

İş Kanunu, ayrımcılık yasaklarının ihlali halinde birtakım yaptırımlar öngörmüştür. İş Kanunu'nun m. 5 hükmünde yer alan ayrımcılık yasaklarının ihlali halinde işçi, m. 5/6 hükmü uyarınca en fazla dört aylık ücret tutarında bir tazminat isteyebilecek olup, ayrıca ayrımcılık yasaklarının ihlali sebebiyle yoksun kaldığı hakları da talep edebilecektir. Ayrımcılık tazminatın hesaplanmasında esas alınacak ücret asıl ücrettir. Bu ücrete; ikramiye, prim ve parasal nitelikteki sosyal yardımlar dahil değildir²⁹⁹. Yine işçi, herhangi bir zararı olmasa dahi ayrımcılık tazminatı isteme hakkına sahiptir³⁰⁰.

İş Kanunu'nun m. 5/7 hükmünde ise, m. 5 hükmünde yer alan ayrımcılık yasaklarının ihlal edildiğini öne süren işçinin bu hususu ispatla yükümlü olduğu öngörülmüştür. Ancak yine hükme göre, işçi ihlalin varlığını güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğu takdirde ispat yükü işverene geçecektir.

²⁹⁷ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 73-74.

²⁹⁸ Güler, Belirli Süreli, s. 58. S. Ayan, s. 462.

²⁹⁹ Ertürk ve Gürsel, s. 448. Süzek, İş Hukuku, s. 465.

³⁰⁰ Süzek, İş Hukuku, s. 466.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ VE HUKUKİ SONUÇLARI

I. GENEL OLARAK BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

İş sözleşmesi; yapısı gereği edimin ifası ile sona ermeyen, sürekli borç doğuran bir sözleşme türüdür. İş sözleşmesinin sürekli borç doğuran bu niteliği, bu sözleşmenin süresiz olacağı anlamına gelmez³⁰¹. Sözleşmenin süresiz bir niteliğe sahip olması kişi hak ve özgürlüklerine aykırılık teşkil edeceğinden hukuk düzenince korunmaz³⁰².

Sözleşme özgürlüğü, iş sözleşmesinin taraflarına sözleşme yapabilme imkânı tanıdığı gibi sözleşmeyi sona erdirmeye imkanını da tanıır³⁰³. İş sözleşmesi, tıpkı diğer sürekli borç doğuran sözleşmeler gibi birtakım nedenlerle kendiliğinden sona erebilir veya sözleşmenin taraflarınca tek taraflı yahut karşılıklı bir şekilde de sona erdirilebilir. Ancak bununla birlikte, iş sözleşmesinin taraflarından biri olan işçinin; sözleşmenin diğer tarafı olan işverene bağımlı olması ve sözleşmenin zayıf tarafını oluşturması sebebiyle iş sözleşmelerinin sona ermesi sürekli borç doğuran diğer sözleşmelere göre farklılık göstermektedir.

İş sözleşmesinin zayıf tarafını oluşturan işçinin, yaşamını sürdürebilmesi ve geçimini sağlaması; iş ilişkisinin kesintisiz ve sürekli bir şekilde devam etmesine veya iş sözleşmesi sona ermişse en kısa sürede yeni bir iş bulabilmesine bağlıdır. İş sözleşmesinin sona ermesi, işçinin işini kaybetmesine ve haliyle yaşamını sürdürebilmek için ihtiyaç duyduğu gelirini de kaybetmesine neden olacağından işçi açısından kritik öneme sahiptir. Söz konusu bu özel durum sebebiyle, iş ilişkisinin sona ermesi ayrıca ve ayrıntılı bir şekilde düzenlenmekte olup işçinin işini kaybetmemesi güvence altına alınmaya çalışılmaktadır³⁰⁴. İşin devamlılığı, işçinin korunması ve sosyal kamu düzeni gibi iş hukukunun gelişmesi sonucu ortaya çıkan sorun ve ilkeler, borçlar hukukunun klasik prensiplerinin uygulanmasına yer bırakmamıştır. Bu sebeple, iş sözleşmesinin feshi hakkında borçlar hukuku

³⁰¹ Ulucan, Hizmet Akdi, ss. 97-98. Senyen Kaplan, İş Hukuku, s. 258.

³⁰² Esener, İş Hukuku, s. 220. Alpagut, Belirli Süreli, s. 159.

³⁰³ Arıcı, İş Hukuku, s. 237.

³⁰⁴ Narmanlıoğlu, İş Hukuku, ss. 333-334.

hükümlerinin yerini, işçiyi koruyucu nitelik taşıyan iş hukuku hükümleri almıştır³⁰⁵. İş sözleşmesinin feshi ve feshe karşı işçinin korunması, her geçen gün önemi daha da artan bir olgu haline gelmiştir. Bununla birlikte son yıllarda küreselleşme sonucunda ortaya çıkan iş hukukundaki esneklik uygulamaları, işçinin feshe karşı korunması ilkesinin aşındırılmasına sebebiyet vermiştir³⁰⁶.

İş sözleşmesi, sona erme halleri açısından ikiye ayrılmaktadır. Bunlardan ilki fesih nedeniyle sona erme olup yukarıda da bahsedildiği üzere iş hukukuna özgü özel hükümler ile düzenlenmiştir. Diğer sona erme halleri ise genel sona erme sebepleri olarak adlandırılan fesih dışındaki sona erme halleridir³⁰⁷. İş sözleşmesinin sona erme hallerinden bir kısmı hem belirli süreli hem de belirsiz süreli iş sözleşmeleri açısından ortak sona erme halidir. Bunlar, işçinin veya işverenin ölümü, tarafların anlaşarak iş sözleşmesini sona erdirmesi (ikale) ve haklı nedenle fesihtir. Belirlenen sürenin tamamlanması ile sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi ise belirli süreli iş sözleşmelerine özgü bir sona erme halidir. Fesih ise, her iki sözleşme türü için de ortak bir sona erme hali olmakla birlikte belirli süreli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinde birtakım farklılıklar bulunmaktadır³⁰⁸.

II. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESİH DIŞINDAKİ NEDENLERLE SONA ERMESİ

A. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Ölümle Sona Ermesi

1. İşçinin Ölümü

İşçinin, iş sözleşmesinin devamı sırasında ölümü iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi sonucunu doğurur. Bu husus Türk Borçlar Kanunu'nun m.440/c.1 hükmünde açıkça düzenlenmiştir. Bilindiği üzere iş sözleşmesi, işçi ile işveren arasında kişisel bağıllık ilişkisi kurmakta ve işçi, iş görme borcunu bizzat görmeyi üstlenmektedir³⁰⁹. İşçinin kişiliği ve niteliklerinin iş ilişkisindeki bu rolü,

³⁰⁵ Esener, İş Hukuku, s. 241.

³⁰⁶ Arıcı, İş Hukuku, s. 237.

³⁰⁷ Esener, İş Hukuku, s. 214.

³⁰⁸ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, ss. 281-282.

³⁰⁹ Ercan Akyiğit, "Ölüm ve İş İlişkisindeki Yeni Sonuçlar", *Sicil İş Hukuku*, Sayı: 19, 2010, (Ölüm), s. 33.

işçinin ölümüyle birlikte iş sözleşmesinin sona ermesini kaçınılmaz kılmaktadır³¹⁰. Yine işçinin iş görme borcunu bizzat yerine getirmesi gerektiğinden işçinin ölümüyle birlikte; işçinin mirasçılarının iş sözleşmesiyle bağlı tutulması söz konusu olamayacağından işveren, mirasçılardan sözleşmeden doğan borçların yerine getirilmesini de isteyemez³¹¹.

İşçinin ölümü halinde, sosyal ve ekonomik birtakım gereksinimler doğrultusunda kanun koyucu; işvereni, işçinin bazı aile üyelerine veya bakmakla yükümlü olduğu kişilere tazminat ödemekle yükümlü tutmuştur. Türk Borçlar Kanunu'nun m. 440/c.2 hükmü uyarınca; *“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.”* Kanun'da sayılan kimseler, işçinin ölümü halinde işçinin işyerindeki kıdemine bakılmaksızın bir aylık ücret tutarındaki tazminatı almaya hak kazanacaktır. Bu anlamda bir aylık ücret tutarındaki tazminata hak kazanılabilmesi için işçi açısından herhangi bir kıdem şartı öngörülmemiştir. Beş yıllık kıdem şartı, yalnızca iki aylık ücret tutarındaki tazminata hak kazanmak bakımından geçerli olacaktır³¹².

2. İşverenin Ölümü

İşverenin ölümü, işçinin ölümünün aksine kural olarak iş sözleşmesini sona erdirici bir etkiye sahip değildir. İş ilişkisinin devamı açısından istisnai birtakım durumlar haricinde işverenin kişiliği önem taşımamaktadır. Bu nedenle iş sözleşmesi, işçi ile işverenin mirasçıları arasında devam edecektir³¹³. Bu husus Türk Borçlar Kanunu'nun m.441/1-c.1 hükmünde açıkça ifade edilmiştir. Bununla birlikte istisnai bazı durumlarda işverenin kişiliği, iş sözleşmesinin devamı için esaslı bir unsur olabilir. Örneğin; yaşlı bir hastanın kendisinin bakımını sağlayacak bir hemşire ile iş sözleşmesi yapması, bu duruma örnek teşkil etmektedir. İşte bu durumda işverenin ölümü ile iş sözleşmesinin, işçi ile işverenin mirasçıları arasında devam etmesi

³¹⁰ Esener, İş Hukuku, s. 215. Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 334. İpek Kocagil, “İşçinin Ölümünün İş İlişkisi Bakımından Sonuçları”, **MÜHFHAD**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Cilt: 20, Sayı: 1, 2014, s. 430. Süzek, İş Hukuku, s. 515. Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 177.

³¹¹ Akyiğit, Ölüm, s. 34. Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 334. Kocagil, s. 431. Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 177.

³¹² Akyiğit, Ölüm, s. 35. Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 334. Süzek, İş Hukuku, s. 515.

³¹³ Akyiğit, Ölüm, s. 39. Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 177.

imkânsız hale gelecektir³¹⁴. Bu nedenle Türk Borçlar Kanunu’nun m.441/2-c. I hükmü uyarınca; iş sözleşmesi ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınarak yapılmışsa, bu durum işverenin ölümü ile sözleşmenin kendiliğinden sona ermesine neden olacaktır. Bununla birlikte; işverenin ölümü nedeniyle iş sözleşmesinin sona ermesi halinde işçi, Türk Borçlar Kanunu’nun m.441/2-c. II hükmü uyarınca; iş sözleşmesinin sona ermesinden dolayı bir zarara uğramışsa, işverenin mirasçılarından hakkaniyete uygun bir tazminat talep edebilecektir.

B. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Karşılıklı Anlaşma (İkale/Bozma Sözleşmesi) Yoluyla Sona Ermesi ve Hukuki Sonuçları

İkale (bozma) sözleşmesine ilişkin hukukumuzda bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, sözleşme özgürlüğü ilkesi kapsamında, iş sözleşmesinin tarafı olan işçi ve işverenin anlaşma yoluyla iş sözleşmesini her zaman sona erdirebilmeleri mümkündür³¹⁵. Hukukumuzda tarafların anlaşarak sözleşmeye son vermesi ikale sözleşmesi veya bozma sözleşmesi olarak adlandırılmaktadır³¹⁶. İkalenin sözcük anlamı; karşılıklı olarak, tarafların isteğiyle sözleşmenin veya mukavelenin feshi anlamına gelmektedir³¹⁷. İkale sözleşmesi ise; bozma sözleşmesi, işçi ve işveren arasında iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma ile sona erdirilmesi şeklinde tanımlanmıştır³¹⁸. İkale sözleşmesi, iş güvencesi kavramının hukukumuzda girmesinden önce âtil durumda olan hukuki bir müessese iken önce 4773 sayılı kanun ve daha sonrasında 4857 sayılı İş Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle uygulamada yaygınlaşmaya başlamıştır³¹⁹.

³¹⁴ Akyiğit, Ölüm, s. 41. Pelin Çavdar ve Sema Aydın. “İş Görme Borcu Doğuran Sözleşmelerde Taraflardan Birinin Ölümünün Asli Edim Yükümlülüklerinin İfasına Etkisi”, **İNÜHFD**, Cilt: 13, Sayı: 2, 2022, s. 335.

³¹⁵ Savaş Taşkent. “İş Sözleşmesinin İkale Yoluyla Sona Erdirilmesi”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt: 11, Sayı: 4, 2011, (İkale), s. 1. İlhan Cevdet Günay, “İkale Sözleşmesi”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 23, Sayı: 5, 2011, (İkale), s. 6. Nüvit Gerek. “İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesiyle Sona Ermesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 31, 2011, (İkale), s. 44. s. 1. Hatice Sever. “Türk İş Hukukunda İkale Sözleşmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 18, 2011, s. 82.

³¹⁶ Mustafa Alp, “İş Hukukunda İkalenin (Bozma Sözleşmesi) Geçerlilik Koşulları”, **LİHSGHD**, S. 17, 2008, (İkale), s. 28. Gerek, İkale, s. 44. Serkan Taylan Karaç, **Türk İş Hukukunda İkale (Bozma) Sözleşmeleri**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020, ss. 64-65.

³¹⁷ İsmail Parlatur, **Osmanlı Türkçesi Sözlüğü**, Gözden Geçirilmiş 7. Baskı, Yargı Yayınları, Ankara, 2014, s. 713.

³¹⁸ T.C. Adalet Bakanlığı, “Hukuk Sözlüğü”, <https://sozluk.adalet.gov.tr/ikale>, (21.08.2023.)

³¹⁹ Gülsevil Alpagut, “Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik”, **Bankacılar Dergisi**, Sayı: 65, 2008, (İş Güvencesi), s. 97.

İkale sözleşmesi, işçi ve işverenin ortak iradeleriyle iş sözleşmesini sona erdirmeye yönelik bir hukuki işlem olduğundan taraf feshi niteliğinde değildir³²⁰. İş Kanunu'nda iş sözleşmesinin bu şekilde sona erebileceğine ilişkin bir düzenleme yer almasa da taraflardan birinin karşı tarafa iletmediği -iş sözleşmesinin sona erdirilmesine dair sözleşme yapılmasını içeren- bir öneri (icap) ve ardından diğer tarafın da bunu kabulü ile ikale sözleşmesi kurulmuş olur³²¹.

İkale sözleşmesi, iki taraflı (sinallagmatik) bir sözleşmedir³²². Bu sebeple yalnızca sona erdirilmek istenen iş sözleşmesinin tarafı olan işçi ve işverence yapılabilecektir³²³. İş yaşamının canlı ve süregelen yapısı iş sözleşmesindeki işveren tarafının değişmesini; yani işçinin, iş sözleşmesi sona ermesizin işyerinin devri ve benzeri sebeplerle başka bir işverene bağlı olarak çalışmasını sürdürmesine yol açabilmektedir. Bu durumda; ikale sözleşmesinin taraflarından birinin iş sözleşmesinin tarafı olan işçi olacağı kesin olmakla birlikte işveren tarafının değişebileceği kabul edilmekte olup, işçi ikale sözleşmesini yeni işverenle yapabilecektir³²⁴.

İş Kanunu ve TBK'de ikale sözleşmesine ilişkin bir düzenleme yer almadığı gibi, bu sözleşmenin yapılmasına ilişkin bir şekil şartı da getirilmemiştir. Bu durumun doğal bir sonucu olarak ikale sözleşmesinin herhangi bir şekil şartına tabi olmadığı söylenebilecektir³²⁵. Bununla birlikte ikale sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması ispat yükü anlamında kolaylık sağlayacaktır³²⁶. Yine ikale sözleşmesi yapılmasına ilişkin iradenin açık veya örtülü bir şekilde ortaya çıkmış olması da olanaklıdır³²⁷. Örneğin; kamu kurumlarında işçi kadrosunda çalışan birinin kendi onayı ile kurumca memur kadrosuna geçirilmesi durumunda iş sözleşmesinin örtülü olarak taraflarca sona erdirildiği sonucuna ulaşılabilecektir³²⁸. Ancak, tarafların iş sözleşmesine örtülü bir

³²⁰ Günay, İkale, ss. 9-10.

³²¹ Şahin Çil, "İbra Sözleşmesi ile İkale Sözleşmesinin İş Güvencesine Etkileri", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 7, 2007, (İbra ve İkale), s. 27. Günay, İkale, s. 9. Yargıtay 9. HD, T. 21.04.2008, E. 2007/31287, K. 2008/9600, legalbank.net, (21.08.2023).

³²² Ergun İnce, "İkale (Sözleşmeyi Sona Erdirme) Sözleşmesi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 23, 2010, s. 87. Karaç, s. 72.

³²³ İnce, s. 87.

³²⁴ İnce, s. 87.

³²⁵ Günay, İkale, s. 15. Aksi görüş: Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 336. Karaç, s. 89.

³²⁶ K. Ahmet Sevimli, "İş Hukukundaki İbra ve İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Koşulları Konusundaki Gelişmeler", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 14, 2009, (İbra ve İkale), s. 87.

³²⁷ Sever, s. 84.

³²⁸ Gere, İkale, s. 46.

şekilde son verme konusundaki iradelerinin tespitinde, tarafların iş sözleşmesini sona erdirmeye isteginin şüpheyeye yer vermeyecek şekilde ortaya koyulması gerekmektedir³²⁹.

İşçi ve işverenin iş sözleşmesini ikale sözleşmesi yapmak suretiyle sona erdirmesi bakımından iş sözleşmesinin türü önem taşımamaktadır. Gerek belirsiz süreli iş sözleşmeleri gerekse de belirli süre iş sözleşmeleri ikale yoluyla sona erdirilebilmektedir³³⁰. Ancak iki sözleşme türü arasındaki farklar, ikale sözleşmesi ile işçiye sağlanacak birtakım menfaatlerin nevinde farklılıkların ortaya çıkması sonucunu doğuracaktır.

Taraflar arasında sözleşmesel bir ilişki kurması ve iş mevzuatında da özel bir düzenleme bulunmaması sebebiyle Türk Borçlar Kanunu'nun sözleşmelere ilişkin genel hükümleri, ikale sözleşmesi için de uygulanacaktır³³¹. Ancak, ikale sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte işçi, İş Kanunu'nda yer alan iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı için işe iade davası açması, kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanması ve işsizlik sigortası ödeneceğinden yararlanması mümkün olmamaktadır³³². Bu açıdan bakıldığında ikale sözleşmesi, işçi açısından olumsuz sonuçlara yol açma ve hak kayıplarına sebebiyet verme ihtimali olan bir sözleşmedir³³³. Taraflar arasındaki iş sözleşmesinin bir ikale sözleşmesiyle sona erdirilmesi çoğunlukla işverenin lehine bir durum yaratacaktır. Doğaldır ki, bu çıkar dengesi göz önünde bulundurulduğunda ikale sözleşmesi yapma önerisi genellikle işveren tarafından gelecektir. İ kale sözleşmesinin bu niteliği, sözleşmenin geçerliliği konusunda işçi lehine bir değerlendirme yapmayı zorunlu hale getirmektedir³³⁴. Bu doğrultuda, işçinin, ikale sözleşmesi yapma isteğinin şüpheyeye yer bırakmaksızın tespit edilebildiği durumlarda sözleşme geçerli kabul edilecektir. Aksi durumda; işverenin,

³²⁹ Çelik, Caniklioğlu, Özkaraca ve Canbolat, s. 442. Karaç, ss. 86-87.

³³⁰ Günay, Şerh, s. 5.

³³¹ Gerek, İkale, s. 46.

³³² Taşkent, İkale, s. 2.

³³³ Yargıtay 9. HD. T.18.10.2010, E. 2009/29861, K. 2010/29354, legalbank.net, (21.08.2023).

³³⁴ Çil, İbra ve İkale, s. 33. "Bozma sözleşmesi yoluyla iş sözleşmesi sona eren işçi, iş güvencesinden yoksun kaldığı gibi, kural olarak feshe bağlı haklar olan ihbar kıdem tazminatlarına da hak kazanamayacaktır. Yine 4447 sayılı Kanun kapsamında işsizlik sigortasından da yararlanamayacaktır. Bütün bu hususlar, İş Hukukunda hâkim olan ibranamenin dar yorumu ilkesi gibi, hatta daha da ötesinde, ikale sözleşmesinin geçerliliği noktasında işçi lehine değerlendirmenin gerekliliğini ortaya koymaktadır." YHGK, T. 14.1.2015, E. 2013/22-2015, K. 2015/13, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/anaindex.html>, (21.08.2023).

iş güvencesi hükümlerini dolanma ve iş güvencesinden doğan yükümlülüklerden kurtulma amacı taşıdığı gerekçesiyle yapılan sözleşme geçersiz sayılacaktır³³⁵.

İkale sözleşmesinin geçerlilik denetimi yapılırken ilk olarak Türk Borçlar Kanunu'nun m. 27 hükmü uyarınca sözleşmenin, kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı olmaması ve konusunun imkânsız olup olmadığının tespiti gerekmektedir. Yine ikale sözleşmesinin kurulması esnasında TBK'de düzenlenen irade bozukluğu halleri olan yanıltma, aldatma veya korkutma gibi bir olgunun söz konusu olup olmadığı araştırılacaktır³³⁶. Yargıtay, işveren tarafından işçiye emekli olabileceğinin bildirilmesi ve akabinde ikale sözleşmesi ile iş sözleşmesinin sona erdirildiği bir olayda; işçinin SGK'ye yaptığı başvurunun yaş şartı nedeniyle reddedilmesini ve işçinin emekli olamamasını dikkate alarak, işverenin işçiye aldattığı gerekçesiyle ikale sözleşmesinin geçersizliğine hükmetmiştir³³⁷.

Geçerlilik denetimi kapsamında bir diğer ölçüt ise, iş hukukunun işçiyi koruyucu yönü ve işçi lehine yorum ilkesi kapsamında Yargıtayca benimsenen makul yarar ölçütüdür. Makul yarar ölçütü, işçinin işveren tarafından yapılan feshe kıyasla daha aleyhe sonuçları olan ikale sözleşmesi yapmak suretiyle iş sözleşmesini sona erdirmeyi kabul etmesi için makul bir yarar elde etmesi gerektiği düşüncesine dayanır³³⁸. İş hukuku uygulamasında işverenlerin ikale sözleşmesi yoluyla iş güvencesi hükümlerini bertaraf etmeye yönelmeleri makul yarar ölçütünün benimsenmesinde etkili olmuştur³³⁹. Bu anlamda makul yarar ölçütünün temel hukuki dayanağı kanuna karşı hiledir.³⁴⁰ Yargıtay da makul yarar ölçütünü kullanarak somut olayda makul yararın sağlanıp sağlanmadığını araştırmakta ve ikale sözleşmesi ile

³³⁵ Taşkent, İkale, ss. 2-3.

³³⁶ Karaç, ss. 91-92, 95.

³³⁷ Yargıtay 9. HD. T. 15.10.2012, E. 2012/16013, K. 2012/34430, legalbank.net, (01.05.2024).

³³⁸ Alp, İkale, ss. 35-36. Sevimli, İbra ve İkale, s. 94. İnce, s. 94.

³³⁹ Karaç, s. 102. "İş ilişkisi taraflardan her birinin bozucu yenilik doğuran bir beyanla sona erdirmeleri mümkün olduğu halde, bu yola gitmeyerek karşılıklı anlaşma yoluyla sona erdirmelerinin nedenleri üzerinde de durmak gerekir. Her şeyden önce bozma sözleşmesi yapma konusunda icapta bulunanın makul bir yararının olması gerekir. İş ilişkisinin bozma anlaşması yoluyla sona erdirildiğine dair örnekler 1475 sayılı İş Kanunu ve öncesinde hemen hemen uygulamaya hiç yansımadağı halde, iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesinin ardından özellikle 4857 sayılı İş Kanunu sonrasında giderek yaygın bir hal almıştır. Bu noktada, işveren feshinin karşılıklı anlaşma yoluyla sona erme gibi gösterilmesi suretiyle iş güvencesi hükümlerinin dolanılması şüphesi ortaya çıkmaktadır. Bu itibarla irade fesadı denetimi dışında tarafların bozma sözleşmesi yapması konusunda makul yararının olup olmadığının da irdelenmesi gerekir." Yargıtay 9. HD, T. 21.04.2008, E. 2007/31287, K. 2008/9600, legalbank.net, (01.05.2024).

³⁴⁰ Alp, İkale, ss. 36-37. Karaç, ss. 102-103.

işçiye makul yararın sağlanmadığının tespiti halinde de ikale sözleşmesinin kanuna karşı hile oluşturduğundan bahisle geçersizliğine karar vermektedir.

Yargıtay somut olayda makul yararın sağlanıp sağlanmadığını tespit ederken ikale teklifinin kimden geldiğini dikkate almaktadır. Yüksek mahkeme, ikale teklifinin işçiden gelmiş olması halinde makul yarar kavramını daha dar yorumladığı söylenebilir. Örneğin Yargıtay, ikale teklifinin işçiden geldiği bir olaya ilişkin kararında işçinin kıdem ve ihbar tazminatının ödenmiş olmasını yeterli görmüştür³⁴¹. Yargıtay kararına konu bir başka olayda ise banka personeli olan işçi birçok usulsüz iş ve işlem yapmış olup bankanın iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı doğmuştur. Sonrasında işçi tazminatlarını alabilmek için işveren olan bankaya ikale teklifinde bulunmuş ve banka bu teklifi kabul etmiştir. İşçinin daha sonra açtığı davada yerel mahkemenin ikale sözleşmesinin geçersizliğine hükmetmesi üzerine dosyayı ele alan Yargıtay yeterli ek menfaatin sağlandığından bahisle bozma kararı vermiştir. Karara göre³⁴²;

dosya içeriğine göre haklı fesih nedeni ispatlanmış olup, iş akdi tazminatsız ve bildirimsiz olarak feshedilecek olan işçi için kıdem ve ihbar tazminatı ek menfaat olarak değerlendirilmiştir. Zira istifa etmese idi ve iş akdi işveren tarafından sonlandırılrsa idi kıdem ve ihbar tazminatını alamayacaktı. Somut olayda, davacı için ek menfaat, kıdem ve ihbar tazminatını almış olmasıdır ve yasanın aradığı ek menfaat koşulu sağlanmıştır. Bu durumda, davanın reddi gerekirken yazılı gerekçeyle kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İkale teklifinin işverenden gelmiş olması halinde ise Yargıtay makul yarar kavramını daha geniş yorumlamakta ve işçiye kıdem ve ihbar tazminatı gibi yasal tazminatlarının dışında başkaca bir ek menfaat sağlanmış olmasını da aramaktadır³⁴³.

³⁴¹ “Davalının işçiden gelen teklif sonrası imzalanan ikaleyle iş akdinin sona erdirildiği savunması karşısında davacının dilekçenin irade fesadı altında baskıyla imzalatıldığı iddiasını ileri sürdüğü ancak davacıya doğrudan zorlama ve baskı yapıldığı iddiası kanıtlayamadığı, ikale yapılırken teklifin işçiden gelmesi halinde de kıdem ve ihbar tazminatının ödenmesinin yeterli olduğu, davacıya ek menfaat sağlanmasının gerekmediği gözetilerek ve ikalenin geçerli olduğu kabul edilerek davanın reddi gerekirken yazılı gerekçeyle kabulüne karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.” Yargıtay 9. HD, T. 23.09.2019, E. 2019/2019, K. 2019/16546, legalbank.net, (01.05.2024).

³⁴² Yargıtay 22. HD, T. 21.06.2012, E. 2011/18618, K. 2012/14136, legalbank.net, (01.05.2024).

³⁴³ “Somut uyuşmazlıkta; ikale gereğince davacıya 15.175,63 TL kıdem tazminatı, 9.509,68 TL ihbar tazminatı, 762,50 TL kullanılmamış izin ücreti ve iki maaşlık ödemeye karşılık gelen 9.150,00-TL ek ödeme yapılmasının kararlaştırıldığı, ancak ikale teklifinin davacı işçiden geldiğinin ispatlanamadığı, davacının iş akdinin işverenden gelen teklif ile sona erdiği ve davacıya makul menfaat sağlanmadığı anlaşıldığından Bölge Adliye Mahkemesi ile İlk Derece Mahkemesi kararlarının bozularak ortadan kaldırılmasına ve Dairemizce 4857 sayılı İş Kanunu’nun 20/3. maddesi uyarınca aşağıdaki gibi karar vermek gerekmiştir.” Yargıtay 9. HD, T. 08.01.2019, E. 2018/4949, K. 2019/328, legalbank.net, (01.05.2024). “Somut olayda; davacı prodüktör olarak davalı işyerinde çalışmıştır. İş sözleşmesinin

Yargıtay makul yararın tespitinde somut olayın niteliklerini de göz önünde bulundurmaktadır. Yargıtay konuya ilişkin bir kararında ikale sözleşmesi ile işçiye kıdem ve ihbar tazminatlarının dışında üç aylık ücreti tutarında bir ek menfaat sağlanmış olmasını, işçinin işyerindeki kıdemini gözeterek yetersiz bulmuş ve ikale sözleşmesinin geçersizliğine hükmetmiştir³⁴⁴.

Belirli süreli iş sözleşmesinin ikale sözleşmesi ile sona erdirilmesi halinde makul yarar ölçütünün dikkate alınacağını söylemek kanımızca güçtür. Belirli süreli iş sözleşmesine tabi çalışan işçi, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağından işverenin kanuna karşı hile yoluna başvurması durumu da ortaya çıkmayacaktır. Bu durumda işçi, ikale sözleşmesi ile iş sözleşmesini sona erdirmeyi kabul etmiş ve irade bozukluğu hallerinden biri de söz konusu değilse yapılan ikale sözleşmesi geçerli kabul edilecektir. Yargıtay, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışırken ikale sözleşmesi yoluyla sözleşmesi sona erdirilen bir işçinin kıdem ve ihbar tazminatı istemiyle dava açtığı olayda;

Somut uyuşmazlıkta, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan davacı süre bitiminde iş sözleşmesinin uzatılmamasını ve kıdem tazminatı ile özlük haklarının verilmesini talep etmiştir. Bu doğrudan istifa değildir. İ kale yapma yönünde bir icaptır. Davacının bu icabına işveren vekili konumunda olan bölüm başkanlığı ve dekanlık olur vermiştir. Diğer taraftan işyerinde bazı ayrılan işçilere işverence tazminat ödendiği olgusu da dikkate alındığında belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan davacıya oluşan ikale nedeni ile kıdem tazminatı ödenmelidir. Belirli süreli olması ve davacının ikaledeki talebinin kıdem tazminatı ve özlük hakları ile sınırlanması nedeni ile ihbar tazminatı isteminin reddi doğru ise de kıdem tazminatının yazılı gerekçe ile reddi hatalıdır,

şeklinde karar vermiştir³⁴⁵. Söz konusu kararda görüleceği üzere Yargıtay, makul yarar ölçütüne başvurmamıştır.

31.10.2011 tarihinde karşılıklı fesih ve son bulması hususunda sözleşme yapılarak anlaşmaya varılmıştır. Davacıya 4800 TL ek ödeme hariç kıdem tazminatı ihbar tazminatı ve diğer yasal hakları karşılığı toplam 24.014,63 ödenmesine karar verilmiştir. Davacı tarafından ikale sözleşmesi imzalanmıştır. Davacının eğitim düzeyi, iş yerindeki konumu, yaptığı iş ve kendisine sağlanmış olan ek menfaat dikkate alındığında, dosya içerisinde ikaleyi geçersiz kılacak bir olgu mevcut değildir. İkalenin baskı altında iradesi sakatlanarak imzalandığı davacı tarafından ispat edilememiştir. Bu durumda, davanın reddi gerekirken yazılı gerekçeyle kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Yargıtay 22. HD, T. 19.10.2012, E. 2012/22772, K. 2012/23626, legalbank.net, (01.05.2024).

³⁴⁴ Yargıtay 22. HD, T. 25.02.2013, E. 2013/3340, K. 2013/3675, legalbank.net, (01.05.2024).

³⁴⁵ Yargıtay 9. HD, T. 17.01.2017, E. 2016/36009, K. 2017/148, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/anaindex.html>, (01.05.2023).

C. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Belirlenen Sürenin Tamamlanmasıyla Sona Ermesi

Belirli süreli iş sözleşmesinin ayırt edici niteliği sözleşmede öngörülen sürenin tamamlanmasıyla beraber sözleşmenin hiçbir hukuki işleme gerek kalmaksızın kendiliğinden sona ermesidir³⁴⁶. Belirli süreli iş sözleşmesinin tarafları, sözleşmeyi yaparken aynı zamanda bu sözleşmenin ne kadar süreceğini başka bir deyişle sözleşmenin ne zaman sona ereceğini de başlangıçta belirlemiş olmaktadır.

Taraflarca kararlaştırılan tarihte belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi bazı hallerde mümkün olmamaktadır. 854 sayılı Deniz – İş Kanunu’nun m.7/I-c. I hükmü; *“belirli bir süre için yapılmış hizmet akti bu sürenin bitiminde sona erer. Hizmet akti gemi seyir halinde iken sona ererse akit, geminin ilk limana varmasına ve güvenlik altına alınmasına kadar devam eder”* düzenlemesini getirmiştir. Buna göre taraflar, sözleşmenin sona ereceği tarihi belirlemiş olsa da eğer belirlenen tarihte gemi henüz seyir halinde ise sözleşme, taraflarca belirlenen tarihte değil geminin ilk limana varması ve güvenlik altına alınması sonrasında sona ermiş sayılacaktır. Bu durum, deniz işinin niteliğinin ve gemi adamının, gemi seyir halinde iken sözleşmenin sona ermesi halinde gemiyi terk etme imkanının olmamasının ortaya çıkardığı bir zorunluluktur.

Sözleşmenin belirlenen sürenin sonunda kendiliğinden sona ermesi teknik olarak bir fesih işlemi niteliğinde değildir. Bu nedenle belirlenen sürenin tamamlanması ile belirli süreli iş sözleşmesi sona ereceğinden feshin doğurduğu hukuki sonuçlar ve işçiyi koruma ilkesi kapsamında getirilen işverenin fesih hakkını sınırlayan hükümler (iş güvencesi hükümleri) uygulama alanı bulamayacaktır³⁴⁷.

Sürenin dolması iş sözleşmesini hiçbir işlem olmaksızın sona erdirdiği için işçinin feshe bağlı esaslı birtakım haklardan yararlanması mümkün olmayacaktır. Belirlenen sürenin tamamlanması ile belirli süreli iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermesi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz. İşçinin hangi koşullarda kıdem tazminatına hak kazanacağına ilişkin 1475 sayılı İş Kanunu’nun yürürlükteki 14.

³⁴⁶ Jean – Fritz Stöckli, “Belirli Süreli Hizmet Akdinin Sona Ermesi”, Çev. Devrim Ulucan, **Türk-İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları**, İstanbul Teknik Üniversitesi Matbaası, İstanbul, 1979, s. 77. Ulucan, Hizmet Akdi, s. 95. 160. Alpagut, 4857 Sayılı, s. 88. Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 70.

³⁴⁷ Ulucan, Hizmet Akdi, s. 102.

maddesinde sınırlı bir sayım (numerus clausus) yapılmıştır. Belirlenen sürenin sona ermesi, işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağı haller arasında sayılmamıştır³⁴⁸. Ancak, tarafların belirlenen sürenin tamamlanması ile sözleşmenin sona ermesi durumunda işçiye kıdem tazminatı ödeneceği yönünde bir anlaşma yapmaları mümkündür³⁴⁹. Yargıtay da konuya ilişkin bir kararında işçinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığının tespiti için sözleşmenin ne şekilde sona erdiğinin tam olarak tespiti sağlanmadan karar verildiğinden bahisle bozma kararı vermiştir. Karara göre³⁵⁰;

somut uyuşmazlıkta davacının iş sözleşmesi belirli sürenin sona erdiği gerekçe gösterilerek işverence feshedilmiştir. Buna göre, mahkemece dava dışı ... şirketi ile davalı ...Ş. arasındaki hizmet alım sözleşmesi tüm ekleri ile birlikte dosya kapsamına dahil edilmeli, anılan taraflar arasındaki hizmet alımının biteceği tarih duraksamaya yer vermeyecek şekilde belirlenmeli, iş sözleşmesinin gerçekten iş bitimi sebebiyle feshedilip feshedilmediği araştırılmalı, ... şirketi ile davalı ...Ş. arasındaki hizmet alım sözleşmesinin süresi bitmeden davacının iş sözleşmesi feshedilmiş ise şimdiki gibi kıdem tazminatı istemi kabul edilmeli, bununla birlikte ... şirketi ile davalı ...Ş. arasındaki hizmet alım sözleşmesinin bitimi tarihi ile davacının iş sözleşmesinin fesih tarihi örtüşüyor ise belirli sürenin son bulması sebebiyle iş sözleşmesi feshedildiğinden kıdem tazminatı isteminin reddine karar verilmelidir. Anılan hususlar gözetilmeksizin eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Belirlenen sürenin sona ermesi durumunda işçi ihbar tazminatına hak kazanamaz. Zira, bildirimli feshi düzenleyen İş Kanunu'nun m.17/1 hükmünde açıkça görüleceği üzere; bildirimli fesih belirsiz süreli iş sözleşmelerinin usulsüz feshi açısından söz konusu olmaktadır³⁵¹. Yine, Türk Borçlar Kanunu'nun m.430/1 hükmü uyarınca; aksi kararlaştırılmadıkça tarafların sözleşmenin belirlenen tarihte sona ereceğine dair bir bildirimde bulunma yükümlülükleri de söz konusu değildir.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda belirlenen sürenin sonunda belirli süreli iş sözleşmesi sona eren sigortalılar gayri iradi işsiz olarak kabul edilmiş ve işsizlik ödeneğinden yararlanmaları öngörülmüştür.³⁵² İşsizlik Sigortası Kanunu'nun m. 51/1-a hükmünde yer alan; “hizmet akdinin belirli süreli olması halinde, bu sürenin

³⁴⁸ Esener, İş Hukuku, s. 246. Narmanlıoğlu, Kıdem Tazminatı, ss. 389-390. Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, 9. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2018, s. 241. Aynı yönde: Yargıtay 22. HD, T. 21.01.2013, E. 2012/9934, K. 2013/29, <https://karararama.yargitay.gov.tr>. (22.08.2023).

³⁴⁹ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 298. YHGK, T.01.04.2015, E.2013-22/1943, K.2015/1135, legalbank.net. (22.08.2023).

³⁵⁰ Yargıtay 22. HD, T. 17.12.2019, E. 2016/26407, K. 2019/23559, legalbank.net, (01.05.2024).

³⁵¹ Çil, Belirli Süreli, s. 56.

³⁵² İbrahim Subaşı ve Yusuf Yiğit, “İş Sözleşmesinin Sona Erme Nedeninin İşsizlik Sigortasından Yararlanma Hakkına Etkisi ve Uygulamadan Doğan Sorunlar”, **İş ve Hayat Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 8, 2018, ss. 158-159.

bitimi nedeniyle işsiz kalmak, 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 7. maddesinin II numaralı bendinde belirtilen hizmet akdinin belirli bir sefer için yapılmış olması nedeniyle sefer sonunda işsiz kalmak” düzenlemesi uyarınca belirlenen sürenin tamamlanması ile iş sözleşmesi sona eren işçi, Kanun’da yer alan diğer koşulları da sağlamak şartıyla işsizlik ödeneğinden yararlanabilecektir³⁵³.

III. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESİH YOLUYLA SONA ERMESİ VE HUKUKİ SONUÇLARI

A. Genel Olarak İş Sözleşmelerinin Feshi

İş sözleşmesi, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren arasında sürekli bir borç ilişkisi kurmaktadır. Fakat; iş ilişkisinin bu niteliği, iş sözleşmesinin fesih yoluyla sona erdirilmesine engel değildir³⁵⁴. Fesih, tek taraflı ve bozucu yenilik doğuran bir irade açıklamasıdır ve feshin türüne göre karşı tarafa ulaştığı anda veya bildirim süresinin sonunda hüküm ve sonuç doğurur³⁵⁵. Bir başka deyişle, fesihle taraflardan birinin iradesi ile karşı tarafın kabulüne gereksinim duyulmaksızın iş sözleşmesi geleceğe dönük olarak ortadan kaldırılmaktadır³⁵⁶.

Yenilik doğurucu bir niteliğe sahip olması ve iş sözleşmesinin karşı tarafı işçi veya işverenin hukuki durumu üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olması sebebiyle fesheden tarafın, fesih iradesini açıkça ortaya koyması gerekmektedir³⁵⁷. Bu sebeple fesih iradesinin açıkça anlaşılmasına hizmet etmeyen teklif veya soru sorma niteliğindeki beyanlar fesih bildirimi niteliği taşımaz³⁵⁸. Fesih bildirimin şarta bağlanması da kural olarak geçerli değildir.³⁵⁹ Yargıtay bu konuya ilişkin bir kararına göre³⁶⁰;

³⁵³ Subaşı ve Yiğit, s. 159.

³⁵⁴ Günay, Şerh, ss. 471-472. Senyen Kaplan, İş Hukuku, s. 232. Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 178.

³⁵⁵ Narmanlıoğlu, İş Hukuku, ss. 349-350. Süzek, İş Hukuku, s. 517. Arif Kalkan, “İş Sözleşmesinde Fesih Halleri”, **ERÜHFD**, Cilt: 13, Sayı: 1, 2018, s. 287. Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 179.

³⁵⁶ Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 349. Senyen Kaplan, İş Hukuku, s. 262. Sümer, İş Hukuku, s. 98.

³⁵⁷ Senyen Kaplan, İş Hukuku, s. 262. Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 179. Arıcı, İş Hukuku, s. 196. Sümer, İş Hukuku, s. 98. Aynı yönde: Yargıtay 9. HD, T. 15.12.2015. E. 2014/22778, K. 2015/35420, <https://karararama.yargitay.gov.tr>. (22.08.2023).

³⁵⁸ Çelik, Caniklioğlu, Özkaraca ve Canbolat, s. 456.

³⁵⁹ Günay, Şerh; s. 475. Senyen Kaplan, İş Hukuku, s. 264. Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, s. 179; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. Arıcı, İş Hukuku, s. 245. Sümer, İş Hukuku, s. 98.

³⁶⁰ Yargıtay 22. HD, T. 17.03.2016, E. 2016/4332, K. 2016/8393, legalbank.net. (22.08.2023).

şarta bağlı fesih de kural olarak geçerli değildir. Zira, yenilik doğurucu bir beyan olan fesih bildirimi, tek taraflı olarak karşı tarafın hukuk alanına müdahale anlamına gelmekte ve sürekli borç ilişkisinin gelecekteki kaderini belirlemektedir. Bu sebeple, fesih bildiriminden, iş ilişkisinin ne zaman sona ereceği yeteri kadar açıklıkla anlaşılması gerekir.

Bazı durumlarda ise doğrudan bir fesih bildirimi olmamakla beraber taraflardan birinin eylem veya davranışı fesih iradesini ortaya koyar. İşte bu halde, eylemli fesih söz konusudur³⁶¹. Örneğin işçinin, işverene bilgi vermeden yeni bir işte çalışmaya başlaması yahut işverenin işçinin işyerine girmesini engelleyici önlemler alması³⁶²; yine işveren veya işveren vekilinin işçiye yönelik olarak iş kıyafetlerini çıkartıp işyerini terk etmesini istemesi; işçinin kendisinde bulunan işyeri ve araç anahtarlarını işverene teslim ederek işyerini terk etmesi durumlarında fesih iradesinin varlığı kabul edilmelidir³⁶³. Yargıtay uygulamasında da fesih iradesinin eylemli bir şekilde ortaya konabileceği kabul edilmektedir³⁶⁴.

İş hukukumuzda bildirimli fesih ve haklı nedenle (derhal) fesih olmak üzere iki tür fesih bulunmaktadır. Bildirimli fesih, kural olarak taraflardan birinin herhangi bir neden göstermeksizin bir süre vererek bu süre sonunda sözleşmenin sona erdirilmesidir. Haklı nedenle (derhal) fesihte ise taraflar, Kanunu'nda sayılan haklı fesih sebeplerinin varlığı halinde sözleşmeyi bildirim sürelerine uymaksızın derhal feshedebilir³⁶⁵.

³⁶¹ Kalkan, s. 305. Arıcı, İş Hukuku, ss. 196-197.

³⁶² Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s.179.

³⁶³ Günay, Şerh, s. 427.

³⁶⁴ "... fesih bildiriminde "fesih" sözcüğünün bulunması gerekmez. Fesih iradesini ortaya koyan ifadelerle eylemli olarak işe devam etmeme hali birleşirse bunun fesih anlamına geldiği kabul edilmelidir. Bazen fesih işverenin olumsuz bir eylemi şeklinde de ortaya çıkabilir. İşçinin işe alınmaması, otomatik geçiş kartına el konulması buna örnek olarak verilebilir. Dairemizce, işverenin tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulamasına gitmesi halinde, bunu kabul etmeyen işçi yönünden "işverenin feshi" olarak değerlendirilmektedir..." Yargıtay 9. HD, T. 26.01.2021, E. 2019/1981 K. 2021/2355, <https://legalbank.net>, (22.08.2023). Aynı yönde; Yargıtay 9. HD, T. 21.05.2019 E. 2016/2014, K. 2019/11635 <https://legalbank.net>, (22.08.2023).

³⁶⁵ Senyen Kaplan, İş Hukuku, s. 265.

B. Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Bildirim Şartı ve Kanundan Doğan Bildirimli Fesih Hakkı

1. Bildirimli (Süreli) Fesih Kavramı

Bildirimli fesih, işçi veya işverence fesih iradesinin açıklanmasını takip eden belirli bir sürenin (bildirim süresi) sonunda sözleşmenin sona erdirildiği yenilik doğurucu bir haktır. Bildirimli fesih kural olarak, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin sona erdirilmesinde söz konusu olur³⁶⁶.

Kanun koyucu, fesih hakkının kullanılmasından doğan zararların en aza indirilmesi ve taraf menfaatlerinin dengelenmesi amacıyla iş sözleşmesinin feshinden önce bildirim (ihbar) sürelerine uyulması düzenlemesini getirmiştir. Bu sayede, iş sözleşmesinin feshinden önce karşı taraf bu konu hakkında bilgilendirilmekte ve bildirim süresi içerisinde, hem işçinin yeni bir iş bulması hem de işverenin yeni bir personel bulması için imkân sağlanmış olmaktadır³⁶⁷.

Bildirimli feshe ilişkin düzenleme getiren İş Kanunu'nun 17. maddesinin 1. fıkrasına göre; *“belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.”* Görüleceği üzere bildirimli fesih, belirsiz süreli iş sözleşmeleri açısından söz konusu olabilecektir. Belirli süreli iş sözleşmesinin niteliği gereği sözleşmenin belirlenen sürenin sonuna dek sürmesi konusunda tarafların irade birliği mevcuttur³⁶⁸. Bu anlamda taraflar belirli süreli iş sözleşmesini yapmakla süreli fesih haklarını askıya almış olmaktadır³⁶⁹. Yargıtay, taraflarca belirli süreli iş sözleşmesi adı altında yapılmış olmakla birlikte bildirimli feshe olanak tanıyan bir sözleşmenin azami süreli iş sözleşmesi niteliğinde olduğunu belirtmiştir³⁷⁰.

³⁶⁶ Senyen Kaplan, İş Hukuku, s. 266.

³⁶⁷ Süzek, İş Hukuku, s. 522. Benzer görüş: Hazal Tolu, **İş Sözleşmesinin Haksız Feshi**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2017, s. 20.

³⁶⁸ Tolu, s. 20.

³⁶⁹ Yargıtay 9. HD, T. 04.11.2020, E. 2016/30096, K. 2020/14827, <https://karararama.yargitay.gov.tr>. (22.08.2023). Yargıtay 9. HD, T. 16.09.2020, E. 2016/22173, K. 2020/8016, <https://karararama.yargitay.gov.tr>. (22.08.2023).

³⁷⁰ “Azami süreli iş sözleşmesi için ise kanunda bir tanımlama yapılmamıştır. Bu sözleşme biçiminde taraflar bir azami süre belirlerler ancak bu süre içerisinde sözleşmeyi her zaman feshi ihbarla sona erdirmeye yetkisine sahiptirler. Azami sürenin sonuna kadar sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesi hükmündedir ve taraflar arasındaki bir uyuşmazlık durumunda belirsiz süreli iş sözleşmesi hükümleri uygulanır. Belirlenen süre sonunda iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Azami süreli iş sözleşmesi hem belirsiz süreli hem de belirli süreli (karma) nitelikli bir iş sözleşmesidir. Çünkü azami süreli iş sözleşmeleri azami sürenin sonunda kendiliğinden sona erdiği için belirli süreli, azami süre içerisinde ihbarlı fesih hakkı bulunması nedeni ile de belirsiz süreli iş sözleşmesinin özelliklerini taşır. Somut

2. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin Bildirim Şartına Bağlanması

Türk Borçlar Kanunu'nun m. 430/1 hükmüne göre; *“belirli süreli hizmet sözleşmesi, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın, sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer.”* Hükümde her ne kadar “fesih bildirimi” olarak adlandırılmış olsa da bildirim şartı, teknik anlamda fesih bildirimi niteliği taşımamaktadır. Bildirim, feshe ilişkin hükümlere tabi olmadığı için feshe ilişkin sonuçlar da ortaya çıkmayacaktır. Bildirim, yalnızca sözleşmenin yenilenmek istenmediğinin açıklanmasından ibarettir³⁷¹. Belirli süreli iş sözleşmesinin sona ereceği tarih, taraflarca başlangıçta bilinmekle birlikte; taraflar, sözleşmenin sona ermesini bildirim şartına bağlayarak bir nevi sözleşmenin sona ereceği zamanı ve iş ilişkisinin devamını istemediklerini birbirlerine hatırlatma yükümlülüğü altına girmiş olmaktadır³⁷².

Yine, sona ermesi bildirim şartına bağlanmış belirli süreli iş sözleşmesinin, azami süreli iş sözleşmesi ile de karıştırılmaması gerekmektedir. Azami süreli iş sözleşmesinde taraflar, belirlenen azami süreden önce sözleşmenin feshi için bildirim süresi kararlaştırılabilir. Ancak TBK'nin m. 430/1 hükmünde düzenlenen durumda taraflar; belirli süreli bir iş sözleşmesi yapmakla birlikte, iş ilişkisinin devamı ihtimalini de göz önünde bulundurarak sözleşmenin sona ereceği andan evvel sona erdirmeye iradesini bildirme zorunluluğu getirmiş olmaktadır. Bu anlamda azami süreli iş sözleşmeleri açısından; bildirim bir fesih bildirimi niteliği taşımakta ve sözleşmeyi belirlenen azami süreden önce sona erdirmekte iken; belirli süreli iş sözleşmesinin

olayda, taraflar arasında 01.09.2011-31.08.2012 ve 01.09.2012-31.08.2013 tarihleri arasında geçerli olmak üzere imzalanan sözleşmelerin 15/2. maddesinde; "üniversite veya personel en az 60 gün önce yazılı olarak ihbar etmek şartıyla sebep göstermeksizin sözleşmeyi feshedebilir" düzenlemesine yer verilmiştir. Davalı üniversite 27.06.2013 tarihli yönetim kurulu kararı ile 2013-2014 eğitim öğretim yılında Öğretim Görevlisi olarak çalışan davacı ile yeni bir sözleşme yapılmamasına karar vermiştir. İş sözleşmesinin, anılan yönetim kurulu kararı gereğince 31.08.2013 tarihi itibarı ile sonlandığı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmamaktadır. Yukarıda açıklanan bilgiler ve taraflar arasında imzalanan sözleşmenin 15/2. maddesi birlikte değerlendirildiğinde davacının azami süreli sözleşme ile çalıştığı ve belirlenen süre sonunda sözleşmenin sona erdiği anlaşılmaktadır." Yargıtay 22. HD, T. 13.09.2017, E. 2017/34873, K. 2017/17593, <https://legalbank.net>. (23.08.2023).

³⁷¹ Soyer, Hizmet Sözleşmesi, ss. 12-13. Alpogut, Türk Borçlar Kanunu, s. 928; Süzek, İş Hukuku, s. 515.

³⁷² Süzek, İş Hukuku, s. 515.

sona ermesinin bildirim şartına bağlandığı durumda, bu bildirim sözleşme ilişkisinin belirlenen sürenin sonunda sona ereceğini açıklamaktadır³⁷³.

Taraflar, belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi için bildirim şartı öngörmeleri halinde, taraflardan en az biri belirlenen sürenin sonunda sözleşme ilişkisini sürdürmeme iradesini diğer tarafa bildirmez ise TBK m. 430/4 hükmü uyarınca sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşür. Bu durumda sözleşme kural olarak aynı şartlarda devam edecek, yalnızca türü değişerek belirsiz süreli hale gelecektir. Tarafların anlaşma yolu ile sözleşme şartlarını değiştirmeleri de mümkündür. Ayrıca belirtmek gerekir ki, işçinin kıdem tazminatına esas çalışma süresi tespit edilirken, işçinin belirli süreli iş sözleşmesi ile işe başladığı tarih esas alınacaktır³⁷⁴.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, içtihat farklılıklarının giderilmesi konulu kararlarından 30/3 nolu kararında, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin sonunda işverence yenilenmeyeceğinin bildirilmesi halinde işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağını, 30/4 nolu kararında ise yenilememe bildiriminin işçi tarafından yapılması halinde işçinin kıdem tazminatına hak kazanamayacağını belirtmiştir³⁷⁵.

3. On Yılı Aşan Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Bildirimli Fesih Yoluyla Sona Erdirilmesi

Yukarıda açıklandığı üzere, taraflar, belirli süreli iş sözleşmesine bildirimli fesih yoluyla son veremezler; çünkü taraflar bu sözleşmeyi yapmakla birlikte bildirimli fesih haklarını da ortadan kaldırmış olurlar. Taraflar, her ne kadar sözleşmenin süresini kendi istek ve ihtiyaçları doğrultusunda belirleme imkanına sahip olsa da belirlenen süre boyunca sözleşmenin sona erdirilememesi, sözleşmenin oldukça uzun süreli olduğu durumlarda kişisel ve ekonomik özgürlüğü sınırlayıcı bir etki yaratır³⁷⁶. Kanun koyucu, tarafların kişisel özgürlüğünün korunması amacıyla, sözleşmesinin süresinin on yıldan uzun kararlaştırıldığı belirli süreli iş sözleşmeleri açısından bildirimli fesih yasağına bir istisna getirerek sözleşmenin taraflarına

³⁷³ Ertürk, Belirli – Belirsiz Süreli, s. 99.

³⁷⁴ Ünal Narmanlıoğlu, “Belirli Süreli İş Sözleşmesini Sona Erdiren Olgular ve İşlemler”, **LİHSGHD**, Cilt: 9, Sayı: 35, 2012, (Sona Erdiren Olgular ve İşlemler), ss. 10-11.

³⁷⁵ Şahlanan, Yargıtay, s. 7. Evcimen, s. 60.

³⁷⁶ Alpagut, Türk Borçlar Kanunu, s. 930.

bildirimli fesih hakkı tanınmasını öngörmüştür³⁷⁷. TBK'nin m. 430/3 hükmüne göre; *“taaraflardan her biri, on yıldan uzun süreli hizmet sözleşmesini on yıl geçtikten sonra, altı aylık fesih bildirim süresine uyarak feshedebilir. Fesih, ancak bu süreyi izleyen aybaşıında hüküm ifade eder.”* 818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde de on yıldan uzun süreli iş sözleşmelerinin bildirimli feshine olanak sağlayan bir düzenleme yer almaktaydı. Kanun'un *“hayat müddetince yahut on seneden fazla için yapılan akit”* başlıklı 343. maddesine göre; *“bir hizmet akdi, bir taraafın yaşadığı müddetçe yahut on seneden fazla için yapılmış ise işçi, bunu on sene geçtikten sonra her zaman ve bir aylık bir ihbar müddetine riayet şartıyla tazminat dahi vermeksizin feshedebilir.”* 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun m. 343 hükmü ile TBK'nin 430/3 hükmü arasındaki en temel farklılıklardan biri; 818 sayılı Borçlar Kanunu'ndaki hükme göre on yıllık sürenin tamamlanması durumunda yalnızca işçiye bildirimli fesih ile sözleşmeye son verme hakkı tanınmışken; Türk Borçlar Kanunu ile getirilen düzenlemede bu hak hem işçiye hem de işverene tanınmıştır³⁷⁸.

Yine Türk Borçlar Kanunu, bildirim süresine ilişkin de önemli bir değişiklik getirmiştir. 818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde bir ay olarak düzenlenen bildirim süresi yeni düzenlemede altı ay olarak öngörölmüştür ve feshin bu süreyi izleyen ay başında hüküm doğuracağı belirtilmiştir³⁷⁹.

Bir diğer önemli yenilik ise 818 sayılı Borçlar Kanunu'nu m.343 hükmünde yer alan *“hayat müddetince”* ve *“bir taraafın yaşadığı müddetçe”* ifadelerine Türk Borçlar Kanunu'nun m. 430/3 hükmünde isabetli olarak yer verilmemiş olmasıdır. Borçlar Kanunu'nu döneminde de öğretilde, yaşam süresine veya ölüme bağlı olarak yapılan iş sözleşmelerinin sürelendirme unsuru açısından belirli ve öngörülebilir olmadığı ve bu tür sözleşmelerin belirli süreli iş sözleşmesi niteliğinde olamayacağı ifade edilmekteydi³⁸⁰. Borçlar Kanunu'na ve Türk Borçlar Kanunu'na kaynaklık eden İsviçre Borçlar Kanunu'nun m. 334 hükmünde 1971 yılında değişiklik yapılarak *“yaşam süresince yapılan sözleşmeler”* ifadesi hükümden çıkarılmıştır³⁸¹.

İş Kanunu'nda ise belirli süreli iş sözleşmeleri açısından herhangi bir süre sınırlaması öngörölmemiş olmakla, İş Kanunu kapsamında kurulacak belirli süreli iş

³⁷⁷ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 180.

³⁷⁸ Narmanlıoğlu, Sona Erdiren Olgular ve İşlemler, s. 12.

³⁷⁹ Narmanlıoğlu, Sona Erdiren Olgular ve İşlemler, s. 12.

³⁸⁰ Oğuzman, ss. 215-216. Alpagut Belirli Süreli, s. 174.

³⁸¹ Alpagut, Belirli Süreli, s. 74.

sözleşmelerinde taraflarca belirlenen sürenin, objektif koşulun niteliğine uygun olması gerekmektedir³⁸². Öğretide, 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle beraber İş Kanunu'na tabi belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabilmesi için objektif koşulların aranacak olması sebebiyle, on yıllık bir sürelendirmenin objektif koşulun niteliğine uygun olarak değerlendirilmesinin pek mümkün olmayacağı ve uygulamada da süresi on yıl veya daha uzun olarak belirlenmiş bir sözleşme ile neredeyse hiç karşılaşmadığı isabetli olarak belirtilmiştir³⁸³.

TBK'nin m.430/3 hükmünde, taraflara bildirimli fesih hakkı tanınmış olmakla birlikte; bildirim koşuluna uyulmaksızın sözleşmenin feshedilmesi durumunda, bildirim süresine uymamanın yaptırımının ne olacağı belirsizdir. Öğretide *Bozkurt Gümrükçüoğlu*'na göre; TBK m. 430/3 hükmü, İş Kanunu'nun m. 17 hükmü ile paralellik göstermektedir. İş Kanunu'nun m. 17 hükmünde de sözleşmenin bildirim süresinin sonunda feshedilmiş sayılacağı öngörülmüştür. Buradan hareketle, belirli süreli iş sözleşmesinin altı aylık bildirim süresine uyulmaksızın feshedilmesi halinde bu süreye ilişkin ücret tutarında tazminat ödenmesi şeklinde bir yaptırımın kabulü yerinde olur³⁸⁴.

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanamayacağı konusunda ise bildirimli fesih hakkının kim tarafından kullanıldığı önem arz eder. 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükteki 14. maddesi uyarınca işçi, iş sözleşmesini bildirimli fesih yoluyla sona erdirmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır. Ancak, işveren tarafından bildirimli fesih hakkının kullanılması suretiyle belirli süreli iş sözleşmesi sona erdirildiği takdirde işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır³⁸⁵.

C. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinden Önce Haklı Nedenle Feshi ve Hukuki Sonuçları

İş hukukunda kural olarak belirli süreli iş sözleşmeleri belirlenen sürenin sona ermesiyle, belirsiz süreli iş sözleşmeleri ise fesih bildirimini yapılmasını takip eden bildirim süresinin sonunda yani bildirimli fesih yoluyla sona ermektedir. Bununla birlikte iş sözleşmesi; işçi ve işveren arasında kişisel ilişki kuran bir niteliğe sahip

³⁸² Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 319.

³⁸³ Soyer, Hizmet Sözleşmesi, ss. 13-14. Alpagut, Türk Borçlar Kanunu, ss. 930 – 931.

³⁸⁴ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 322.

³⁸⁵ Güler, s. 81; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 323.

olduğundan, bazı durumlarda dürüstlük kuralları gereği iş ilişkisinin daha fazla sürdürülmesi beklenemeyecektir³⁸⁶. İşte bu durumda sözleşme ilişkisi kendisi için çekilmez hale gelen taraf, bildirim süreleriyle bağlı kalmaksızın fesih yoluyla sözleşmeyi derhal sona erdirebilecektir. Bu fesih türü iş hukukumuzda “*haklı nedenle fesih*” olarak adlandırılır³⁸⁷.

İş Kanunu’nda m. 24 ve m. 25 hükümlerinde işçi ve işveren açısından hangi hallerin haklı nedenle fesih sebebi oluşturacağı ayrı iki madde halinde düzenlenmiş olmakla birlikte; haklı fesih kavramına ilişkin bir tanım yer almamaktadır³⁸⁸. Haklı nedenle feshin tanımına Türk Borçlar Kanunu’nun m. 435/2 hükmünde yer verilmiştir. Hükme göre; “*sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır.*” İş Kanunu’nda yer alan haklı feshe ilişkin düzenlemelere bakıldığında hangi durumlarda haklı fesih hakkının doğacağı düzenlemiştir. İş Kanunu’nun aksine Türk Borçlar Kanunu m. 435/2 hükmünde ise yalnızca haklı fesih kavramının tanımıyla yetinilmiştir. İş Kanunu’nda haklı fesih nedeni oluşturacak haller sayılmış olup bu anlamda İş Kanunu’na tabi işçiler açısından, Türk Borçlar Kanunu’nun dürüstlük kurallarına göre iş ilişkisinin sürdürülemeyeceği tüm durum ve koşulların taraflar açısından fesih için haklı neden sayılacağını düzenleyen m. 435/2 hükmü uygulanamayacaktır³⁸⁹.

İş sözleşmesi ister belirli süreli ister belirsiz süreli olsun sözleşmenin tarafları, İş Kanunu’nda sayılan sebeplerden en az birinin ortaya çıkmış olması halinde iş sözleşmesini derhal feshedebilir³⁹⁰. Bir başka deyişle, belirli süreli iş sözleşmesi haklı bir nedenin varlığı halinde iş ilişkisi kendisi için çekilmez hale gelen tarafça süresinden önce feshedilebilir. İş Kanunu’nun işçi açısından haklı fesih nedenlerini düzenleyen m. 24 ve işveren açısından haklı fesih nedenlerini düzenleyen m. 25 hükümleri de bu yöndedir.

³⁸⁶ Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 405. Süzek, İş Hukuku, s. 679. Tolu, s. 26-27.

³⁸⁷ Tunçomağ ve Centel, s. 220.

³⁸⁸ Tunçomağ ve Centel, ss. 220-221.

³⁸⁹ Esener, İş Hukuku, s. 238, Günay, Şerh, s. 1219. Aksi görüşe göre; “İş Kanunu’nda “ahlak ve iyiniyet kuralları ve benzerleri” denilmek suretiyle, bunların sınırlı olmadığı açıkça belirtilmiş olmaktadır. Bu itibarla İş Kanunu’nda belirlenen durumlar dışında kalmakla beraber ahlak ve iyiniyet kurallarına benzer bir durumun Borçlar Kanunu’nun 435/2’nci maddesi çerçevesinde haklı sebep sayılabilmesi imkânı mevcuttur.” Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 418.

³⁹⁰ Günay, Şerh, ss. 1218 - 1219. Çelik, Caniklioğlu, Özkaraca ve Canbolat, s. 605. Akyiğit, İş Hukuku, s. 245.

İş Kanunu'nun m. 24 hükmünde sayılan haklı nedenlerden birinin ortaya çıkması veya gerçekleşmesi halinde iş ilişkisi işçi açısından çekilmez hale gelecektir. Bu durumda işçi, haklı nedene dayanarak belirli süreli iş sözleşmesini feshetme hakkına sahiptir. Kanun'da işçi açısından haklı neden teşkil edecek durumlar; *“sağlık sebepleri,” “ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri”* ve *“zorlayıcı sebepler”* başlıkları altında sayılmıştır. Bununla beraber, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri yalnızca hükümde sayılan durumlarla sınırlı olmayıp örnekleyici bir sayım yapılmıştır. Yani, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık teşkil eden durumlar kanunda yer alanlarla sınırlı olmayıp bunlara benzer durumların ortaya çıkması da işçi açısından haklı fesih nedeni teşkil edecektir³⁹¹.

Belirli süreli iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden işçi ihbar tazminatına hak kazanamaz. İhbar tazminatı, bildirimli fesihte bildirim sürelerine uymaksızın iş sözleşmesini fesheden tarafın diğer tarafa ödemekle yükümlü olduğu bir tazminat türüdür³⁹².

Belirli süreli iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden işçi, 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükteki 14. maddesi uyarınca, bir yıllık kıdem şartını da sağlamak koşuluyla kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

Yine, belirli süreli iş sözleşmesini süresinden önce haklı nedenle fesheden işçi 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun m. 51/1-b hükmü uyarınca, Kanun'daki diğer şartları da sağlaması halinde işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanabilecektir.

İş Kanunu'nun m. 25 hükmünde ise işveren açısından haklı neden teşkil edecek durumlara yer verilmiştir. Kanun, m. 25 hükmünde ise *“sağlık sebepleri,” “ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri,” “zorlayıcı sebepler”* ve *işçinin gözetimine alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması”* şeklinde bir sayıma gitmiş olup bu madde hükmünde yer alan haklı sebeplerden birinin ortaya çıkması durumunda işveren, iş sözleşmesini derhal feshedebilir.

İşverenin haklı nedenlerin varlığı halinde belirli süreli iş sözleşmesini süresinden önce derhal feshedebilecek olmakla birlikte, tarafların anlaşma yolu ile

³⁹¹ Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 424. Tolu, s. 30. Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 233. Akyiğit, İş Hukuku, s. 251. Sümer, İş Hukuku, s. 116. Aksi yönde: Esener, İş Hukuku, s. 238

³⁹² Süzek, İş Hukuku, s. 711; Yargıtay 9. HD, T. 23.9.2019, E. 2016/9141, K. 2019/16505, legalbank.net, (24.08.2023).

işverenin haklı fesih hakkının işçi lehine sınırlandırılması mümkündür. Ancak taraflar, belirli süreli iş sözleşmesinde işverenin haklı nedenle fesih hakkını tamamen ortadan kaldıracak bir düzenlemeye yer veremezler³⁹³. Taraflar arasında yapılan bu yöndeki bir anlaşma geçersiz sayılacaktır. Zira, İş Kanunu’nda yer alan haklı nedenlerden birinin ortaya çıkması halinde işveren açısından dürüstlük kuralları uyarınca iş ilişkisi sürdürülemez bir nitelik kazanacağından, işverenin iş ilişkisini sürdürmeye zorlanması kişi özgürlüğüne müdahale niteliği taşır³⁹⁴.

İşveren, belirli süreli iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi halinde işçi açısından fesih nedeni büyük önem taşımaktadır. Çünkü; işverence sözleşmenin İş Kanunu’nun m. 25/II hükmünde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına ve benzerlerine aykırılık sebebiyle feshedilmesi durumunda işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacağı gibi işsizlik sigortası ödeneğinden de faydalanamayacaktır. Ancak, işveren iş sözleşmesini m. 25 hükmünde yer alan diğer haklı nedenlere dayanarak feshetmiş ise; işçi kıdem tazminatına hak kazanabilecek ve 4447 sayılı Kanun’un m. 51/I-c hükmü uyarınca işsizlik sigortası ödeneğinden de yararlanabilecektir.

İş Kanunu’nun m. 26/1 hükmü, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı bir durumun ortaya çıkması halinde işçi ve işverenin haklı fesih haklarını kullanmasını bir süreyle sınırlamıştır. Hükme göre;

24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere 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. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.

Bu süreler, hükümden açıkça anlaşılacağı üzere yalnızca m. 24/II ve m. 25/II kapsamındaki fesihler için söz konusu olup sağlık sebepleri veya zorlayıcı sebeplerle

³⁹³ Sarper Süzek, “İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması”, **Kamu – İş Dergisi**, Yargıç Dr. Aydın Özkul’a Armağan, Cilt: 6, Sayı: 4, 2002, (Fesih Hakkı), ss. 80-83. Aksi görüş: Senyen Kaplan’a göre; “Sözleşmenin her iki tarafına da tanınan olağanüstü fesih hakkı, sözleşme ile ortadan kaldırılamayacağı gibi kısmen de olsa sınırlandırılmaz. Tarafları iş münasebeti içinde tutmak için yapılabilecek olan bu tür sözleşmeler geçersizdir. Öyle durumlar ortaya çıkabilir ki, artık taraflardan iş ilişkisini sürdürmelerini talep etmek iyi niyet kuralları ile bağdaşmaz, çoğunlukla da kişilik haklarının ihlali niteliğini taşıyabilir. Bu nedenlerle olağanüstü fesih ile ilgili kurallar emredici nitelik taşırlar.” Senyen Kaplan, İş Hukuku, s. 311.

³⁹⁴ Gülsevil Alpagut, “İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Sözleşmesel Kayıtlar ve Sözleşmenin Tarafların Anlaşmasıyla Sona Ermesi”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Toplantısı Kitabı**, İstanbul Barosu, İstanbul, 08 – 09. 06. 2007, (Sona Erme), ss. 37-39.

yapılan fesihler açısından uygulanmaz³⁹⁵. Kanun’da altı iş günü ve bir yıl olarak öngörülen süreler hak düşürücü süre niteliğinde olup bu sürelerinden geçmesinden sonra yapılan fesih, haksız fesih sayılacaktır³⁹⁶.

İşçi veya işverence belirli süreli iş sözleşmesinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı bir durumun ortaya çıkmış olması sebebiyle feshedilmesi halinde İş Kanunu’nun m. 26/2 hükmü uyarınca iş sözleşmesini fesheden taraf diğerinden kendisine tazminat ödenmesini talep edebilir.

D. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinden Önce Haksız Feshi ve Hukuki Sonuçları

1. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinden Önce İşveren Tarafından Haksız Feshi

Belirli süreli iş sözleşmesinin işverence haksız feshinin doğuracağı sonuçlara ilişkin İş Kanunu’nda herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. 818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde de bu hususa ilişkin kanunda bir düzenleme bulunmamaktaydı³⁹⁷. Bu dönemde öğretide belirli süreli iş sözleşmesinin işverence süresinden önce ve haklı bir neden olmaksızın feshinin hukuki niteliğine ilişkin farklı görüşler ortaya atılmıştır³⁹⁸. Türk Borçlar Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle birlikte belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce işverence haksız feshinin hukuki niteliğine ve sonuçlarına ilişkin tartışmalar sona ermiştir³⁹⁹. Kanun koyucu getirdiği düzenleme ile belirli süreli iş sözleşmesinin haklı bir neden olmaksızın feshinin haksız fesih niteliğinde olduğu ve sözleşmeyi sona erdirdiği görüşünü kabul etmiştir⁴⁰⁰. Kanun’un m. 438 hükmü uyarınca;

³⁹⁵ Süzek, İş Hukuku, s. 720.

³⁹⁶ Süzek, İş Hukuku, s. 720.

³⁹⁷ Tolu, s. 205.

³⁹⁸ 818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde haksız feshin hukuki niteliğine ilişkin öğretideki görüşler için bakınız: Narmanlıoğlu, Sona Erdiren Olgular ve İşlemler, ss. 13-17.

³⁹⁹ Kübra Doğan Yenisey, “Türk Borçlar Kanununun “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne İlişkin Hükümleri ve İş Hukuku Açısından Önemi”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu Kitabı**, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Antalya, 15-18.10.2013, (Genel Hizmet Sözleşmesi), s. 103. Süzek, İş Hukuku, s. 713. Senyen Kaplan, İş Hukuku, s. 329.

⁴⁰⁰ Mustafa Alp, “Yeni Borçlar Kanunu Hükümlerinin İş Hukukuna Etkisi”, **İzmir Barosu Bülteni**, İş Hukuku Komisyonu Özel Sayısı, 2012, (Yeni Borçlar Kanunu), s. 37. Senyen Kaplan, İş Hukuku, s. 330.

işveren, haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhâl feshederse işçi, belirsiz süreli sözleşmelerde, fesih bildirim süresine; belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu sürelere uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir. Belirli süreli hizmet sözleşmesinde işçinin hizmet sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir, tazminattan indirilir. Hâkim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, ayrıca miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebilir; ancak belirlenecek tazminat miktarı, işçinin altı aylık ücretinden fazla olamaz.

Görüleceği üzere TBK m. 438 hükmü hem belirli süreli hem de belirsiz süreli iş sözleşmelerinin haksız feshine ilişkin bir düzenleme getirmektedir. İş Kanunu'na tabi belirli süreli ve belirsiz süreli çalışan işçiler açısından TBK m. 438 uygulanabilir niteliktedir⁴⁰¹. Ancak, iş güvencesi kapsamındaki işçiler açısından ise İş Kanunu'nda özel düzenleme bulunduğu için TBK m. 438 hükmü uygulanamayacaktır⁴⁰².

a. Bakiye Süre Ücreti Tutarında Tazminat

Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce işverence haksız feshi halinde işçi, sözleşme süresine uyulsaydı bakiye sürede kazanabileceği miktarı tazminat olarak işverenden talep edebilir. Bu husus TBK m. 438/1 hükmünde öngörülmüştür. İşte bu durumda işçi tarafından talep edilebilecek miktar Yargıtay tarafından “*bakiye süre ücreti tutarında tazminat*” olarak adlandırılmaktadır⁴⁰³. İşverence yapılan fesih haksız fesih niteliğinde olsa da sözleşme ilişkisini sona erdirdiği için kanun koyucu madde hükmünde işçinin “*kazanabileceği miktar*” ifadesini kullanarak burada işçinin sözleşme süresine uyulmaması sebebiyle uğradığı ücret kaybının tazminini amaçlamış olup sözü edilen tazminat, ücret kaybı tazminatıdır⁴⁰⁴.

Bakiye süre ücreti tutarında tazminat, işverenin temerrüde düşmesi halinde TBK m. 408 uyarınca ödemesi gereken “*bakiye süre ücretinden*” farklıdır⁴⁰⁵. TBK ile

⁴⁰¹ Alpagut, Türk Borçlar Kanunu, ss. 931-932.

⁴⁰² Süzek, İş Hukuku, s. 712.

⁴⁰³ Yargıtay 9. HD, T. 20.02.2023, E. 2022/18750, K. 2023/2557, legalbank.net. (25.08.2023). Yargıtay 22. HD, T. 26.06.2019, E. 2016/16804, K. 2019/14158, legalbank.net. (25.08.2023). Yargıtay 22. HD, T. 16.03.2012 E. 2011/10399, K. 2012/4451, legalbank.net. (25.08.2023). Yargıtay 9. HD, T. 30.10.2003, E. 2003/5607 K. 2003/18351, legalbank.net. (25.08.2023).

⁴⁰⁴ Emine Tuncay Senyen Kaplan, “Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Sonuçları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 36, 2016, (Haksız Fesih), s. 24. Senyen Kaplan, İş Hukuku, s. 331. Tolu, s. 208. Benzer yönde: Sur, s. 32.

⁴⁰⁵ Seracettin Gökteş, **Türk İş Hukukunda Haksız Fesih**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, (Haksız Fesih), s. 257.

belirli süreli iş sözleşmesinin haksız feshine ilişkin özel bir düzenleme getirildiği için, hâkim bakiye süre ücreti tutarında tazminata hükmederken işverenin temerrüdünü düzenleyen m. 408 hükmünü değil m. 438/1 hükmünü esas alarak hüküm kuracaktır⁴⁰⁶.

İşçinin TBK m. 438/1 hükmü uyarınca bu tazminata hak kazanabilmesi için, belirli süreli iş sözleşmesinin işverence haksız olarak feshedilmiş olması gerekmektedir⁴⁰⁷. Sözleşmeyi fesheden tarafın işçi olması halinde ise bu fesih haklı bir nedene dayanıyor olsa dahi işçi, TBK m. 438/1 hükmü uyarınca tazminata hak kazanamayacaktır.

İş Kanunu'nun m. 18 hükmünde yer alan geçerli nedenlerin ortaya çıkması halinde işverenin belirli süreli iş sözleşmesini geçerli fesih yoluyla sona erdirmeye imkânı bulunmamaktadır. Geçerli fesih, belirsiz süreli iş sözleşmelerine özgü bir fesih türüdür. Belirli süreli iş sözleşmesi, işveren tarafından yalnızca haklı bir nedenin varlığı halinde feshedilebilecektir. Yargıtay, konuya ilişkin bir kararında işverenin geçerli nedenlerin varlığına dayanarak feshi gerçekleştirmesi halinde işçiye bakiye süre ücreti tutarında tazminatın ödenmesi gerektiğini belirtmiştir. Söz konusu karara göre⁴⁰⁸;

15.03.2003 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 15.03.2002 tarihinde yürürlüğe giren 4773 sayılı Kanun ile "geçerli fesih" kavramı iş hukukunda yerini almıştır. Her ne kadar geçerli fesih gerek yukarıda değinilen Kanun ve gerekse 4857 sayılı Kanunu'nda belirsiz süreli iş sözleşmeleri için öngörülmüş olsa da, belirli süreli iş sözleşmesi bakımından da tartışılmasında yarar bulunmaktadır. Geçerli sebep ister işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklansın, isterse işçinin yeterliliği ve davranışlarına dayansın, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce işverence feshi için gerekçe oluşturmamalıdır. Gerçekten, belirli süreli iş sözleşmesi düzenleyerek taraflar fesih iradelerini sürenin sonuna kadar askıya almış sayılmalıdır. Bu itibarla geçerli nedenlerin varlığına rağmen belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin iş sözleşmesi süresinden önce haklı bir neden olmaksızın feshedildiğinde kalan süreye ait ücretinin ödenmesi gerekir.

Yargıtay bir dönem, objektif koşullar olmaksızın yapılan sözleşmelerin belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin verdiği kararlarda işverenin sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi vasfını taşımadığını öne sürebileceği gibi bu hususun resen mahkemece

⁴⁰⁶ Göktaş, Haksız Fesih, s. 257.

⁴⁰⁷ Yargıtay 9. HD. T. 01.06.2022, E. 2022/6021, K. 2022/6943, <https://karararama.yargitay.gov.tr> (25.08.2023). Aynı yönde; Yargıtay 9. HD, T. 08.11.2022, E. 2022/11070, K. 2022/14531, legalbank.net, (25.08.2023).

⁴⁰⁸ Yargıtay 9. HD, T. 15.09.2020, E. 2016/22178, K. 2020/7846, <https://karararama.yargitay.gov.tr> (25.08.2023).

de araştırılabileceğini kabul etmekte ve bu doğrultuda işçinin bakiye süre ücreti tutarında tazminat talep edemeyeceği görüşünü savunmaktaydı⁴⁰⁹.

Yargıtay konuya ilişkin güncel kararlarında, işverence objektif nedenlerin bulunmadığından bahisle sözleşmenin belirsiz süreli olduğunun ileri sürülmesinin işçinin korunması amacını taşıyan düzenlemenin aksine sonuç doğuracağını, bunun kanunun amacına aykırı olacağı gibi hakkın kötüye kullanılması niteliğinde olduğunu belirtmekte ve işverenin bu yöndeki iddia ve savunmalarına itibar etmemektedir⁴¹⁰. Yargıtay ayrıca, sözleşmenin belirli süreli olarak yapılabilmesi için gerekli objektif koşulların bulunup bulunmadığının mahkemece resen değerlendirme konusu yapılamayacağını ve haksız feshin varlığı halinde işçinin bakiye süre ücreti tutarındaki tazminat talebinin kabulüne karar verilmesi gerektiğini ifade etmektedir⁴¹¹.

Bakiye süre ücreti tutarında tazminat, sözleşmenin süresinden önce sona ermesi sebebiyle işçinin meydana gelen zararının giderilmesi amacını taşıyan bir tazminat olduğundan ücret niteliğinde değildir. Bu sebeple bakiye süre ücreti tutarında tazminata ücret alacaklarına uygulanan en yüksek mevduat faizi değil yasal faiz uygulanacaktır⁴¹². Yine tazminat olması sebebiyle bakiye süre ücreti tutarında tazminat on yıllık zamanaşımı süresine tabidir⁴¹³.

(1) Bakiye Süre Ücreti Tutarında Tazminatın Belirlenmesinde Esas Alınacak Ücret

Bakiye süre ücreti tutarında tazminat ile işçinin sözleşme süresine uyulmaması sebebiyle elde etmekten yoksun kaldığı gelirin tazmini amaçlanmış olsa da TBK’de bu tazminatın hesabında esas alınacak ücretin kapsamı belirtilmemiştir. Öğretide bir görüş bakiye süre ücreti tutarında tazminatın hesaplanmasında çıplak ücretin esas

⁴⁰⁹ İftar Urhanoğlu, “Yargıtay Kararları Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresi İçerisinde Haksız Fesih ile Sona Ermesi”, **Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 12, Sayı: 1, 2022, (Haksız Fesih), ss. 90 – 91.

⁴¹⁰ YHGK, T. 27.01.2022, E. 2021/778, K. 2022/65, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>. (25.08.2023).

⁴¹¹ Yargıtay 9. HD. T. 01.06.2022, E. 2022/6021, K. 2022/6943, legalbank.net. (25.08.2023). Yargıtay 9. HD, T. 24.12.2020, E. 2018/300, K. 2020/20141, legalbank.net. (25.08.2023).

⁴¹² Tolu, s. 208. Yargıtay 9. HD, T. 23.09.2021, E. 2021/8356, K. 2021/12654, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>. (25.08.2023). Yargıtay 9. HD, T. 17.02.2021, E. 2020/5734, K. 2021/4067, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>. (25.08.2023).

⁴¹³ Yargıtay 9. HD, T. 23.09.2021, E. 2021/8356, K. 2021/12654, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>. (25.08.2023).

alınması gerektiğini öne sürmektedir⁴¹⁴. Kanımızca bu görüş isabetsiz olup bakiye süre ücreti tutarındaki tazminatın hesaplanmasında çıplak ücretin dikkate alınması halinde işçi, çıplak ücrete dahil olmayan ancak sözleşme devam etmiş olsaydı elde edebileceği parayla ölçülebilir diğer menfaatlerden yoksun kalacaktır. Bu durum, işverenin belirli süreli iş sözleşmesini süresinden önce haklı bir neden olmaksızın feshetmesini engellemek bir yana, daha cazip hale getirecektir. Öğretide savunulan aksi yöndeki görüşe göre ise bakiye süre ücreti tutarındaki tazminat, giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanmalıdır⁴¹⁵. TBK m. 438/1 hükmünde, işçinin sözleşme süresine uyulsaydı kazanabileceği miktar ifadesi, ücreti de içine alan daha geniş bir anlama sahiptir⁴¹⁶. Bu sebeple bakiye süre ücreti tutarında tazminatın hesaplanmasında geniş anlamda ücretin esas alınması gerekmekte olup ücret dışında sözleşmenin devam etmesi halinde işçiye ödenecek olan toplu iş sözleşmesindeki ücret artışları, ikramiye ve izin ücretleri ile önceden yapılması kararlaştırılmış olan fazla çalışma ücretleri;⁴¹⁷ yemek, yakacak ve giyim yardımı gibi olağan çalışma süresi içinde iş görmeye bağlı ve parayla ölçülmesi mümkün menfaatler de bu kapsamdadır⁴¹⁸.

(2) Bakiye Süre Ücreti Tutarında Tazminatın Hesaplanması ve Tazminattan İndirilecek Değerler

TBK'nin m. 438/2 hükmü uyarınca, bakiye süre ücreti tutarında tazminatın hesabında, işçinin sözleşmenin süresinden önce sona ermesi sebebiyle tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelirlerin tazminattan indirilmesi gerekmektedir ve bu düzenleme emredici niteliktedir⁴¹⁹.

⁴¹⁴ Narmanlıoğlu, Sona Erdiren Olgular ve İşlemler, s. 18. Bektaş Kar, **İş Yargılaması Usulü**, Yetkin Yayınları, 2018, s. 842.

⁴¹⁵ Alpagut, Belirli Süreli, s. 185. Erdem Özdemir, "Borçlar Kanunu'nun 325. Maddesine İlişkin Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi", **Ali Güneren'e Armağan**, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2010, (325. Madde), ss. 73-75. Emine Tuncay Senyen Kaplan, "Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Haksız Feshi ve Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Getirilen Yeni Düzenlemeler", **Osman Güven Çankaya'ya Armağan**, Ankara, 2010, (TBK Tasarısı), s. 223. Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 350; Senyen Kaplan, Haksız Fesih, s. 24. Tolu, s. 208. Göktaş, Haksız Fesih, s. 258. Ali Güzel, "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Hukuki Niteliği - Haksız Feshe Bağlı Tazminat ve Cezai Şart", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 3 Sayı: 74, 2022, (Cezai Şart), s. 1717.

⁴¹⁶ Senyen Kaplan TBK Tasarısı, s. 223; Göktaş, Haksız Fesih, s. 258; Güzel, Cezai Şart, s. 1717.

⁴¹⁷ Senyen Kaplan, Haksız Fesih, s. 24.

⁴¹⁸ Göktaş, Haksız Fesih, s. 258.

⁴¹⁹ Güzel, Cezai Şart, s. 1720.

Mahkemece, tazminattan indirilmesi gereken değerler araştırılarak tespit edilmeli ve bu doğrultuda tazminattan indirilmelidir. Mahkemece bu konuda araştırma yapılmaksızın hüküm kurulması bozma sebebidir⁴²⁰. Yani işverenin bu konuda herhangi bir talebi olmasa bile mahkemece tespit edilen değerler resen tazminattan indirilmelidir.

Hâkim, TBK m. 438/2’de sayılanlar dışında herhangi bir indirim uygulayamayacaktır⁴²¹. Keza hâkimin takdiri bir indirim uygulama hakkı da bulunmamaktadır⁴²².

(i) İşçinin Sözleşmenin Sona Ermesi Sebebiyle Tasarruf Ettiği Değerler

İşçinin belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderlerin tespit edilerek bakiye süre ücreti tutarında tazminattan indirilmesi gerekir. İşe gitmek için yapılan yol masrafları, sözleşme gereği temin edilmesi gereken alet, edevat ile giysi masrafı işçinin yapmaktan kurtulduğu giderlere örnek olarak verilebilir⁴²³. İşçinin, tasarruf ettiği gider kalemlerinin indirimine konu olabilmesi için, doğrudan belirli süreli iş sözleşmesi kapsamında yapılan işe ilişkin olması gerekmektedir⁴²⁴. Bir başka deyişle, işçinin sözleşmenin devam etmemesi sebebiyle tasarruf etmiş olduğu ancak iş görme borcunu yerine getirmesine doğrudan hizmet etmeyen gider kalemleri indirim konusu yapılamayacaktır⁴²⁵. Yine, yemek masrafı gibi işçinin işe gitmemesi durumunda dahi yapacak olduğu olağan giderler de tazminattan indirilemez⁴²⁶.

İşçinin çalışmaması sebebiyle yapmaktan kurtulduğu ve tasarruf ettiği miktarın mahkemece tam olarak tespit edilmesi ve indirilmesi her durumda mümkün olamayacaktır. Yargıtay, 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun yürürlükte olduğu dönemde konuya ilişkin verdiği kararında⁴²⁷;

⁴²⁰ Yargıtay 22. HD, T. 05.02.2020, E. 2016/28007, K. 2020/1617, legalbank.net. (26.08.2023).

⁴²¹ Yargıtay 9. HD, T. 08.12.2022, E. 2022/15900, K. 2022/16315, legalbank.net. (26.08.2023).

⁴²² Urhanoğlu, Haksız Fesih, s. 93.

⁴²³ Senyen Kaplan, TBK Tasarısı, ss. 223-224. Senyen Kaplan, Haksız Fesih, ss. 24-25.

⁴²⁴ Güler, s. 75. Tolu, s. 209. Göktaş, Haksız Fesih, s. 258.

⁴²⁵ Alpagut, Belirli Süreli, s. 186.

⁴²⁶ Göktaş, Haksız Fesih, s. 258.

⁴²⁷ Yargıtay 9. HD, T. 19.6.2007, E. 2007/11049 K. 2007/19514, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 16, 2018, ss. 293-294.

davacının davalı işverene ait işyerinde çalışmamış olması sebebiyle yapmak zorunda olmadığı harcamalar için yüzde yetmiş beş gibi yüksek bir oranda indirimle gidilmesi doğru olmaz. Araç tahsis edilen ve yakıt gideri işverence karşılanan yemek verilen bir işyerinde işçinin gelirinin yüzde yetmiş beşini işyerinde çalışma sebebiyle gider olarak harcaması düşünülemez. Bu nedenle somut olayın özelliklerine göre, davacının işyerinde çalışması olmasından kaynaklanan harcamaları toplamı yüzde beşi geçmemek üzere bir oranda indirimle gidilmesi yerinde olur.

Görüleceği üzere Yargıtay somut olayda, işçinin çalışmaması sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderlere ilişkin oransal bir indirim yapıldığı takdirde bunun yüzde beşi geçemeyeceğine hükmetmiştir. Özdemir'e göre; Yargıtay'ın söz konusu değerlendirmesi her ne kadar yerel mahkemenin değerlendirmesinden çok daha isabetli olsa da Yargıtay'ın yüzde beşlik oranı nasıl tespit ettiği sorusu cevapsızdır. İşçinin tasarruf ettiği değerlerin tespiti oldukça zor olup mahkemenin işçinin tasarruf ettiği değerlere ilişkin yapacağı indim, büyük oranda takdir bir indirim olacaktır. Bu indirim yapılırken mahkemenin ölçülü davranması ve temel mantık ilkeleri çerçevesinde kalarak bir indirimle gitmesi gerekmektedir⁴²⁸.

Konuya ilişkin yakın tarihli bir Yargıtay kararına konu olayda Bölge Adliye Mahkemesi, yerel mahkemenin kararında işçinin iş sözleşmesinin sona ermesi sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderlere ilişkin herhangi bir indirim yapmadan tazminata hükmettiğini ancak bakiye çalışma süresi ve çalışılan süre dikkate alınarak takdiri bir indirim yapılması gerektiğini belirterek davacının tespit edilen ücret alacağı üzerinden yüzde elli oranında takdiri bir indirim uygulamıştır. Yargıtay önüne gelen dosyada isabetli olarak verdiği kararlar, indirim gereken tutarların tespit edilemeyeceği bilinmeyen bir dönemin olmadığını ve bu sebeple varsayımsal bir indirim yapılamayacağını belirtmiştir. Karara göre⁴²⁹;

6098 sayılı Kanun'un 438/2 maddesine göre yapılacak indirim somut verilere dayalı olmalıdır. Oysa dosya içeriğine göre, ispat yükü üzerinde olan davalı tarafça işin yapılmaması ve işyerine gidip gelinmemesi sebebiyle işçi tarafından yapılmayan bir gider olduğu ispatlanabilmiş değildir. Ayrıca, Mahkemece hükme esas alınan rapor tarihi 30.03.2018 olup hesaplanması gereken bakiye sürenin sonu 31.12.2016 olduğundan davacının iş arayıp aramadığının, başka işten elde ettiği ya da kasten kaçındığı gelirlerin olup olmadığının belirlenemediği bir dönem yoktur. Bir başka anlatımla, davada indirimi gereken tutarların tespit edilemeyeceği bilinmeyen bir dönem bulunmamaktadır. Şu halde, varsayımsal bir indirimle gidilmesi mümkün değildir. Dolayısıyla davalı tarafça işin

⁴²⁸ Özdemir, 325. Madde, s. 78.

⁴²⁹ Yargıtay 9. HD, T. 25.03.2021, E. 2020/9011, K. 2021/6982, legalbank.net. (27.08.2023).

yapılmaması ve işyerine gidip gelinmemesi sebebiyle işçi tarafından yapılmayan bir gider olduğu kabul edildiğinde dahi yapılması gereken az yukarıda açıklandığı üzere bilinmeyen bir dönem olmadığından belirlenen giderin hesaplanan miktardan indirilmesidir. Bu yöntem yerine, belli bir oran üzerinden indirim yapılmış olması da doğru değildir. Açıklanan sebeplerle, İlk Derece Mahkemesince dosya kapsamındaki ispat durumu değerlendirilerek indirilen miktar dışında Bölge Adliye Mahkemesi tarafından ikinci kez ve %50 oranında yapılan indirimin yasal bir dayanağı bulunmadığından 57.714,13 USD bakiye süre ücreti alacağının hüküm altına alınması yerine yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

(ii) İşçinin Başka Bir İşte Çalışması Sebebiyle Elde Ettiği Gelirler

İşçi, belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi sebebiyle sözleşmenin kalan süresi içinde bir başka işte çalışarak gelir elde etmiş ise; söz konusu bu gelir de indirime konu olacaktır. Elde edilen bu gelir, işçinin bağımlı çalışmasının bir ürünü olabileceği gibi işçinin bağımsız çalışmasının da bir ürünü olabilir. Bu anlamda işçinin başka işten elde ettiği gelir ister bağımlı çalışmasının ister bağımsız çalışmasının ürünü olsun indirime tabi olacaktır⁴³⁰.

Yargıtay’a göre, işçinin gerçek ücretinin araştırılması ve yapılacak indirimin tespit edilen gerçek ücret üzerinden yapılması gereklidir. İşçinin gerçek ücretinin tespiti için; yeni işinde aldığı ücrete ilişkin ücret ve SGK dönem bordroları getirtilmeli, gerekirse emsal ücret araştırması yapılarak yeni girdiği işyerinde aldığı ücret tespit edilerek sonucuna göre mahsup işlemi yapılmalıdır⁴³¹. Yargıtay, bir başka kararında ise doktor olan davacı işçinin, davalının işyerinde çalıştığı dönemde aldığı ücret 14.000 TL iken; yeni işyerindeki ücretinin 475 TL olarak bildirilmesi karşısında; davacı işçinin ortopedi uzmanı bir doktor olduğunu ve sonradan girdiği işindeki ücretinin çok daha düşük olmasının mümkün olmadığını, bu sebeple davalı işverenin bildirilen ücretin gerçeği yansıtmadığı iddiasının göz önünde bulundurulması ve emsal ücret araştırması yapılarak sonuca gidilmesi gerektiğini belirtmiştir⁴³².

Yargıtay, işçinin gelir edip etmediğinin tespitinin yapılamadığı bir dönem bulunduğu takdirde bilinmeyen dönem yönünden; işçinin nitelikleri, yaptığı iş, iş

⁴³⁰ Tolu, s. 209.Göktaş, Haksız Fesih, s. 258.

⁴³¹ Yargıtay 9. HD, T. 04.11.2010, E. 2008/40012, K. 2010/31664, legalbank.net. (27.08.2023).

⁴³² Yargıtay 7. HD, T. 03.06.2014, E. 2014/3970, K. 2014/12221, legalbank.net. (27.08.2023).

bulma olasılığı, işçinin alabileceği ücret gibi hususların değerlendirilerek varsayımsal bir indirimle gidilmesinin kaçınılmaz olduğu görüşündedir⁴³³.

İşçi, sözleşmenin süresinden önce sona ermesi nedeniyle boşta kaldığı dönemde yaşlılık aylığı almaya başlamışsa⁴³⁴ veya işsizlik ödeneğinden yararlanmışsa⁴³⁵ bu gelirler de indirimle konu olacaktır.

(iii) İşçinin Bilerek Elde Etmekten Kaçındığı Gelirler

Bakiye süre ücreti tutarında tazminatın hesaplanmasında, işçinin bakiye süre içerisinde çalışmasının olmadığına tespiti yetersizdir. İşçinin fiilen çalışarak elde edebileceği gelirlerden kaçınması halinde işçinin bilerek elde etmekten kaçındığı gelirler de indirim konusu yapılacaktır⁴³⁶. İşçinin kazanmaktan bilerek kaçındığı gelirlerden bahsedilebilmesi için işçinin işverene zarar vermek amacıyla hareket etmesi ve bu doğrultuda yeni bir işe girmemesi şart değildir. İşçi, niteliklerine uygun seviyede bir iş bulmasına rağmen işe başlamaması yeterlidir. Dürüstlük kuralı gereğince işçinin kendisine uygun olan işi kabul etmeyerek çalışmaması bilerek kaçındığı gelir niteliğindedir. İşçinin mesleki olarak uygun olmayan bir işi kabul etmesi beklenemez⁴³⁷. Dürüstlük kuralı gereği işçiden kabul etmesi beklenebilecek işler, işçinin mesleki nitelikleri, sosyal durumuna uygun işlerdir⁴³⁸. Yargıtay konuya ilişkin kararlarında işçinin mesleği, yaşı, kişisel nitelikleri gibi unsurları göz önünde bulundurarak işçinin iş bulamadığı sürenin makul olup olmadığını değerlendirmektedir⁴³⁹. Yargıtay konuya ilişkin bir kararında kadın doğum uzmanı olan davacının mesleğini ve uzmanlığını göz önünde bulundurarak işsiz kalmayacağını belirtmiştir⁴⁴⁰. Yargıtay konuya ilişkin bir başka kararında ise öğretmen olan davacının bakiye süre olan 12 ay boyunca iş bulamamasının hayatın olağan akışına aykırılık teşkil ettiğini belirtmiştir⁴⁴¹.

⁴³³ Yargıtay 9. HD, T. 25.03.2021, E. 2021/498, K. 2021/6992, legalbank.net. (27.08.2023). Aynı yönde: Yargıtay 9. HD, T. 17.05.2021, E. 2021/4804, K. 2021/9057, legalbank.net. (27.08.2023).

⁴³⁴ Yargıtay 9. HD, T. 29.12.1997, E. 1997/21060, K. 1997/22846, legalbank.net, (27.08.2023).

⁴³⁵ Yargıtay 9. HD, T. 21.05.2009, E. 2007/41429, K. 2009/13673, legalbank.net, (27.08.2023).

⁴³⁶ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 355.

⁴³⁷ Senyen Kaplan, s. TBK Tasarısı, s. 224. Senyen Kaplan, Haksız Fesih, s. 25.

⁴³⁸ Alpagut, Belirli Süreli, ss. 187 – 188. Tolu, ss. 210-211.

⁴³⁹ Yargıtay 9. HD, T. 13.12.2004, E. 2004/12120, K. 2004/27469, legalbank.net, (27.08.2023).

⁴⁴⁰ Yargıtay 9. HD, T. 15.09.2015, E. 2014/13114, K. 2015/25647, legalbank.net, (27.08.2023)

⁴⁴¹ "...bakiye süre 12 ay olup bu süre içinde davacının başka bir işte çalıştığı ve gelir elde ettiği dosya içeriğinden anlaşılamamaktadır. Davacı niteliğindeki bir işçinin 12 ay süreyle iş bulamaması hayatın

İş bulma bürolarına başvurulması, telefon ile yapılan görüşmelere ilişkin notlar, iş ilanlarına yapılan başvurular ve bunlara ilişkin belgeler, işçinin iş bulmaya yönelik çabalarını ispat etmeye yaracak unsurlardır⁴⁴². Yargıtay'ın eski tarihli bir kararında işçinin, bakiye süre içerisinde iş aradığını fakat buna rağmen iş bulamadığını ispat etmekle yükümlü olduğu belirtilmiştir⁴⁴³.

b. Haksız Fesih Tazminatı

Haksız fesih tazminatı, Türk Borçlar Kanunu'nun m. 438/3 hükmünde düzenlenmiştir. Bu hükme göre; *“hâkim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, ayrıca miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebilir; ancak belirlenecek tazminat miktarı, işçinin altı aylık ücretinden fazla olamaz.”* Haksız fesih tazminatı, TBK m. 438/1'de düzenlenen bakiye süre ücreti tutarındaki tazminatın ikamesi olmayıp hâkim tarafından bakiye süre ücreti tutarında tazminata ek olarak hükmedilebilecek bir tazminat türüdür⁴⁴⁴. Haksız fesih tazminatı, hükümdeki “karar verebilir” ifadesinden de anlaşılacağı üzere takdiri bir tazminattır. Hâkim sözleşmenin tarafı olan işçi ve işverenin sosyal ve ekonomik durumlarını, işçinin kişilik haklarının ne derecede ihlal edildiğini, iş ilişkisinin devam ettiği süre içerisinde tarafların tutum ve davranışları ile işverence yapılan feshin nedenini göz önünde bulundurarak haksız fesih tazminatına hükmedebilecektir⁴⁴⁵. Bununla beraber

olağan akışına uygun düşmez. Davacının yeni iş arayıp aramadığı ve elde etmekten kasten feragat ettiği gelirlerinin olup olmadığı belirlenmeli son olarak davacının davalıya ait işyerinde çalışmaktan kaynaklanan yapmaktan kaçındığı masrafları varsa bu hususlar saptanarak mülga 818 sayılı Kanun'un 325. maddesi uyarınca bu miktarların tenkisi ile sonuca gidilmelidir. Bu olgu, davacının sözleşme kapsamında görülen işi yapmaması sebebiyle sarf etmemiş olduğu giderleri ile birlikte değerlendirildiğinde mahkemece yapılan indirim yetersiz kalmıştır. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...” Yargıtay 22. HD, T. 28.01.2014, E. 2013/2034, K. 2014/959, legalbank.net, (27.08.2023).

⁴⁴² Senyen Kaplan, TBK Tasarısı, s. 224.

⁴⁴³ Yargıtay 9. HD, T. 13.12.2004, E. 2004/12120, K. 2004/27469, legalbank.net. (27.08.2023). Özdemir, Yargıtay'ın bu görüşünü eleştirmektedir. Yazara göre; “her şeyden önce işçinin mahkemenin yapacağı mahsup miktarını etkileyebilmesi için iş aradığını kanıtlaması gerektiği yolundaki görüş tartışmaya açıktır. Teorik olarak bu yerinde görülebilse bile, pratik bakımından işçinin isteğine rağmen iş bulamadığını kanıtlaması oldukça güçtür. Bu konuda işçi iş başvurularını veya İş-Kur'a bu yöndeki müracaatını delil olarak sunabilir. Ancak işçinin bu başvurulara çağrılıp çağrılmadığı, işçinin bu işyerlerinde işe başlamamasında kendi isteği olup olmadığının tespiti çok güç hatta imkansızdır.” Özdemir, 325. Madde, s. 81.

⁴⁴⁴ Ender Gülver, “Türk Borçlar Kanunu'nda İş Sözleşmesinin Derhâl Feshi”, **LİHSİGH**, Cilt: 8, Sayı: 31, 2011, s. 1020. Caniklioğlu, s. 177.

⁴⁴⁵ Senyen Kaplan, Haksız Fesih, s. 27. Bektaş Kar, “Haksız Fesih Tazminatı”, **Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, (Haksız Fesih), ss. 2-4.

hâkim, somut olaya ilişkin tüm durum ve koşulları gözeterek haksız fesih tazminatına ilişkin bir hüküm kurmayabilir⁴⁴⁶.

Haksız fesih tazminatı, kendine özgü (sui generis) bir tazminattır⁴⁴⁷. Haksız fesih tazminatının temel getiriliş amacı, işverenin haksız fesih yoluyla iş sözleşmesini sonlandırmasını engellemek ve işçiyi manevi açıdan tatmin etmektir⁴⁴⁸. Bu yönüyle haksız fesih tazminatı medeni ceza niteliği taşır⁴⁴⁹. Haksız fesih tazminatı, doğrudan bir zararın giderilmesine yönelik olmadığından işçi maddi veya manevi bir zararının ortaya çıktığını ispatlamakla yükümlü değildir⁴⁵⁰. Haksız fesih tazminatı ile kanun koyucu temelde işverence yapılan haksız feshin işçinin kişilik haklarını zedelendiğinden hareketle bir medeni ceza öngörmüş olup, hâkimin ayrıca işçinin kişilik haklarının ne ölçüde zedelendiğini ortaya koyması gerekmemektedir⁴⁵¹.

Hâkim, haksız fesih tazminatına ilişkin değerlendirme yaparken kanun koyucu tarafından TBK m. 438/3 hükmünün gerekçesinde de belirtildiği üzere tarafların sosyal ve ekonomik durumları, sözleşmenin devam süresi, fesih için ileri sürülen sebep gibi bütün durum ve koşulları göz önünde bulunduracaktır. Bu sayılan durum ve koşullar dışında haksız fesih tazminatı ile öngörülen amaca uygun olarak işverenin davranışının nedenlerine göre özellikle fesih sebebi, işçinin müterafik kusurunun bulunup bulunmadığı gibi hususların da dikkate alınması gerekir. İşçinin yaşı, işyerindeki durumu, işçinin fesih nedeniyle psikolojik sorunlar yaşaması gibi fesihten sonraki hassasiyet durumları da göz önünde bulundurulmalıdır⁴⁵². İsviçre Federal Mahkemesi bir kararında, çocukları yanında olmayan ve yalnız yaşayan bir kadın çalışanın aniden iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde yalnız yaşayan bir şahıs olarak büyük bir gelecek korkusuna düştüğünü kabul ederek tazminata hükmetmiştir⁴⁵³.

Kanun koyucu, haksız fesih tazminatının miktarına ilişkin bir üst sınır öngörmüştür. TBK m. 438/3 uyarınca hâkim, işçinin en fazla altı aylık ücreti tutarında

⁴⁴⁶ Gülver, s. 1021; Göktaş, Haksız Fesih, s. 260.

⁴⁴⁷ Alpagut, Türk Borçlar Kanunu, s. 932. Doğan Yenisey, Genel Hizmet Sözleşmesi, s. 104. Senyen Kaplan, Haksız Fesih s. 27.

⁴⁴⁸ Doğan Yenisey, Genel Hizmet Sözleşmesi, s. 104.

⁴⁴⁹ Alpagut, Türk Borçlar Kanunu, s. 932. Caniklioğlu, s. 177. Tolu, s. 214.

⁴⁵⁰ Alpagut, Türk Borçlar Kanunu, s. 932. Doğan Yenisey, Genel Hizmet Sözleşmesi, 104. Sabahattin Yürekli, **Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s. 312. Alp, Türk Borçlar Kanunu, s. 37. Tolu, s. 215.

⁴⁵¹ Alpagut, Türk Borçlar Kanunu, s. 932.

⁴⁵² Senyen Kaplan, TBK Tasarısı, s. 225.

⁴⁵³ Senyen Kaplan, TBK Tasarısı, s. 225.

tazminata hükmedebilecektir. Bununla birlikte öğretide bu hükmün nispi emredici bir niteliğe sahip olduğu ve sözleşme ile işçi lehine aksinin kararlaştırılabilmesinin mümkün olduğu belirtilmektedir⁴⁵⁴.

Haksız fesih tazminatı ile feshe bağlı birtakım tazminatlara birlikte hükmedilip hükmedilemeyeceğinin de değerlendirilmesi gerekmektedir. TBK m. 438/3 hükmü hem belirli süreli hem de belirsiz süreli iş sözleşmeleri açısından uygulama alanı bulacak olmakla beraber belirsiz süreli iş sözleşmelerine özgü bir tazminat olan kötü niyet tazminatı ile haksız fesih tazminatı birlikte kararlaştırılamayacaktır⁴⁵⁵. Belirli süreli iş sözleşmeleri açısından ise kötü niyet tazminatı söz konusu olmamakla birlikte belirli süreli iş sözleşmesi; işçinin şikâyet hakkını kullanması, işveren aleyhine tanıklık yapması gibi nedenlerle feshedilmişse hâkim kötü niyetle fesih nedenini de dikkate alarak tazminatın miktarını belirleyebilir⁴⁵⁶.

Hâkim, haksız fesih tazminatıyla birlikte ayrımcılık tazminatına veya sendikal tazminata hükmedemez⁴⁵⁷. Ancak, işveren ayrımcılık yasağını ihlal ederek veya sendikal nedenlerle belirli süreli iş sözleşmesini feshetmiş ise hâkim, haksız fesih tazminatına hükmederken bu hususları da dikkate alarak değerlendirme yapabilir⁴⁵⁸.

Haksız fesih tazminatının belirlenmesinde esas alınacak ücret, aksine bir düzenleme olmadığından işçinin çıplak ücretidir⁴⁵⁹. Ücret niteliğinde olmaması ve özel bir düzenleme bulunmaması sebebiyle haksız fesih tazminatına yasal faiz uygulanacaktır. Yine özel bir düzenleme bulunmaması sebebiyle haksız fesih tazminatı, TBK m. 146 hükmü uyarınca on yıllık zamanaşımına tabidir⁴⁶⁰.

c. Cezai Şart

(1) Genel Olarak

Cezai şart, borçlu tarafından geçerli bir borcun kısmen veya hiç ifa edilmemesi durumunda ödenmesi gereken, hukuki bir işlem sonucunda kararlaştırılmış parasal

⁴⁵⁴ Alpagut, Türk Borçlar Kanunu, s. 932. Yürekli, s. 314.

⁴⁵⁵ Alp, Yeni Borçlar Kanunu, s. 38. Kar, Haksız Fesih, ss. 5-6.

⁴⁵⁶ Göktaş, Haksız Fesih, s. 263.

⁴⁵⁷ Kar, Haksız Fesih, s. 6. Urhanoğlu, Haksız Fesih, s. 97.

⁴⁵⁸ Urhanoğlu, Haksız Fesih, s. 97.

⁴⁵⁹ Senyen Kaplan, Haksız Fesih, s. 28.

⁴⁶⁰ Kar, Haksız Fesih, s. 7. Urhanoğlu, Haksız Fesih, ss. 97-98.

değer taşıyan bir edimdir⁴⁶¹. Cezai şart temelde borçlunun edimini tam ve eksiksiz bir şekilde ifa etmesini güvenceye altına alma ve borçlunun borca aykırı davranışlarını engelleme işlevi görür⁴⁶². Cezai şart, ferî bir nitelik taşır ve cezai şartın varlığı asıl borcun geçerli olmasına bağlıdır⁴⁶³.

Cezai şart, borcun hiç veya eksik ifa edilmesi durumlarında ifa edilmek üzere kararlaştırılmış olabileceği gibi gerektiği şekilde ifa edilmeyen borcun ifasına ek olarak ödenmek üzere de kararlaştırılmış olabilir. Türk Borçlar Kanunu'nda üç farklı cezai şart türüne yer verilmiştir⁴⁶⁴. Öğretide cezai şart türleri farklı şekillerde isimlendirilmekle birlikte biz Kılıçoğlu'nun isimlendirme sistemini esas alarak cezai şart türlerine yer vereceğiz⁴⁶⁵. Cezai şart türlerinden ilki “*seçimlik cezai şart*”tır. Seçimlik cezai şart TBK m. 179/1 hükmünde düzenlenmiştir. Hükme göre; “*bir sözleşmenin hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi durumu için bir ceza kararlaştırılmışsa, aksi sözleşmeden anlaşılmadıkça alacaklı, ya borcun ya da cezanın ifasını isteyebilir.*” Hükümden de anlaşılacağı üzere burada sözleşmenin hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi halinde aynen ifayı veya cezai şartı talep etme yetkisi alacaklıya bırakılmış olup alacaklı lehine bir yenilik doğurucu hak söz konusu olmaktadır⁴⁶⁶. Alacaklı seçim hakkı kapsamında borcun aynen ifasını talep edebilir. Bu durumda borçlu cezai şartı ödeyerek borcundan kurtulamayacak olup alacaklının aynen ifa talebini yerine getirmekle yükümlüdür⁴⁶⁷. Alacaklı seçimlik hakkını borcun aynen ifası yönünde kullandığı takdirde artık bundan geri dönüp borçludan cezai şartın ödenmesini isteyemez. Keza alacaklı seçimlik hakkının cezai şartın ödenmesi yönünde

⁴⁶¹ Kenan Tunçomağ, **Türk Hukukunda Cezai Şart**, Baha Matbaası, İstanbul, 1963, s. 6. Eren, Genel Hükümler, s. 1323. Turgut Akıntürk ve Derya Ateş, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler – Özel Borç İlişkileri**, Yenilenmiş 28. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 163. Bilgehan Çetiner, Andreas Furrer ve Markus Müller-Chen, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2021, s. 657.

⁴⁶² Kadir Arıcı, “Hizmet Akitlerine Cezai Şart Konulması”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 1, 1997, s. 31. Veli Karagöz, **İş Sözleşmesinde Cezai Şart**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2006, (Cezai Şart), s. 22. Ahmet Kılıçoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Genişletilmiş 22. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2018, s. 986. Eren, Genel Hükümler, s. 1324. Çetiner, Furrer ve Müller-Chen, s. 657.

⁴⁶³ Emin Zeytinoglu, “İş Hukukunda Cezai Şart”, **Öneri Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 4, 1996, s. 78. Mehmet Ayan, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 11. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s. 103. M. Kemal Oğuzman ve M. Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Cilt: 2, Gözden Geçirilmiş 15. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2019, (Borçlar Genel 2), s. 535. Çetiner, Furrer ve Müller-Chen, s. 658.

⁴⁶⁴ Oğuzman ve Öz, Borçlar Genel 2, s. 544.

⁴⁶⁵ A. Kılıçoğlu, ss. 990-998.

⁴⁶⁶ A. Kılıçoğlu, s. 991.

⁴⁶⁷ A. Kılıçoğlu, s. 991.

kullanırsa bu durumda da borcun aynen ifasından vazgeçmiş olacak ve aynen ifayı talep edemeyecektir⁴⁶⁸. Bununla birlikte TBK m. 179/1 hükmü emredici nitelikte olmayıp taraflar sözleşmede edimin hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi halinde alacaklının hem borcun aynen ifasını hem de cezai şartı birlikte isteyebileceğini de öngörebilirler⁴⁶⁹.

Bir diğer cezai şart türü ise “*ifaya eklenen cezai şart*”tır. İfaya eklenen cezai şart TBK’nin m. 179/2 hükmünde düzenlenmiştir. Hükme göre; “*ceza, borcun belirlenen zaman veya yerde ifa edilmemesi durumu için kararlaştırılmışsa alacaklı, hakkından açıkça feragat etmiş veya ifayı çekincesiz olarak kabul etmiş olmadıkça, asıl borçla birlikte cezanın ifasını da isteyebilir.*” Hüküm uyarınca sözleşmenin tarafları, edimin belirlenen zamanda yahut belirlenen yerde ifa edilmemesi hallerinde alacaklının hem borcun hem de cezai şartın ifasını isteyebilmesi mümkündür. Hükümde yalnızca iki hal için ifaya eklenen cezai şart talep edilebileceği düzenlenmişse de bu hüküm emredici olmayıp taraflar başka eksik ifa halleri için de ifaya eklenen cezai şart kararlaştırabilirler⁴⁷⁰. Yine taraflar belirlenen zamanda veya belirlenen yerde ifa edilmeme hallerinde ifaya eklenen cezai şart yerine seçimlik cezai şart da kararlaştırabilirler⁴⁷¹. Son olarak belirtmek gerekir ki alacaklının TBK m. 179/2 hükmü uyarınca alacaklı çekince kaydı koymaksızın ifayı kabul ettiği yahut bu hakkından açıkça feragat ettiği takdirde hem borcun hem de cezai şartın ifasını birlikte isteyemez.

TBK’nin m. 179/3 hükmünde ise “*ifa yerine cezai şart (dönme cezası)*” düzenlenmiştir. Hükme göre; “*borçlunun, kararlaştırılan cezayı ifa ederek sözleşmeyi, dönme veya fesih suretiyle sona erdirmeye yetkili olduğunu ispat etme hakkı saklıdır.*” Taraflarca sözleşmede cezai şart kararlaştırılmasının temel amacı borçlunun edimini eksik ifa etmesinin önüne geçilmek istenmesidir. Ancak dönme cezasında, borçlu borcunu ifa etmek yerine alacaklıya sözleşmede kararlaştırılan cezai şartı ödemek suretiyle borcun ifasından kurtulmaktadır. Burada seçim hakkı borçluya aittir. Ayrıca cezai şarttan farklı olarak sözleşmede dönme cezası kararlaştırılan durumlarda diğer

⁴⁶⁸ Oğuzman ve Öz, s. 545.

⁴⁶⁹ Tunçomağ, s. 44. Oğuzman ve Öz, s. 545. A. Kılıçoğlu, s. 992.

⁴⁷⁰ Tunçomağ, s. 46. A. Kılıçoğlu, s. 995.

⁴⁷¹ Oğuzman ve Öz, s. 546.

cezai şart türlerinden farklı olarak alacaklı ifa yerine cezai şart miktarını aşan bir zarar olsa dahi bunun tazminini isteyemeyecektir⁴⁷².

Hukukumuzda cezai şart, geçerli olmak şartıyla kural olarak tüm borç ilişkileri açısından kararlaştırılabilecektir⁴⁷³. Bu anlamda iş sözleşmeleri açısından da cezai şartın kararlaştırılabilmesi mümkündür.

İşçi ve işveren arasında iş sözleşmesi yapılmakla işçi, iş görme borcu altına girerken işveren de bunun karşılığında ücret ödeme borcu altına girmektedir. Yine iş sözleşmesi işçiye itaat ve sadakat borçlarını yüklerken, işverene ise işçiye koruma ve gözetme borcunu yüklemektedir. Bununla beraber iş ilişkisinin devamı sırasında tarafların sözleşmeden doğan borçlarını hiç veya gereği gibi ifa etmediği bazı durumların ortaya çıkması da olasıdır. Kanun koyucu, bu durumu gözeterek bazı yaptırımlar öngörmüştür. Ancak işçi ve işveren, karşı tarafın iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini ihlal etmesi halinde kişisel menfaatlerinin olumsuz etkilenmemesi için ortaya çıkacak olası bir zararın etkilerini cezai şart kararlaştırarak bertaraf etme yoluna gideceklerdir⁴⁷⁴. Cezai şarta iş sözleşmesinde yer verilebileceği gibi toplu iş sözleşmelerinin normatif hükümlerinde ve işyeri iç yönetmeliklerinde de yer verilebilir⁴⁷⁵.

İş Kanunu'nda cezai şarta ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Türk Borçlar Kanunu'nun cezai şarta ilişkin hükümleri iş sözleşmeleri açısından da uygulama alanı bulacaktır. Cezai şarta ilişkin genel hükümler Kanun'un m. 179 ila m. 182 hükümleri arasında düzenlenmiştir. TBK m. 420'de hizmet sözleşmelerinde kararlaştırılan cezai şarta ilişkin bir düzenleme yer almaktadır. Son olarak işçinin rekabet yasağına aykırı davranmasının sonuçlarını düzenleyen TBK m. 446'da da cezai şarta ilişkin düzenlemeler yer almaktadır.

Cezai şart uygulamada genellikle belirli süreli iş sözleşmelerinin süresinden önce haksız feshi halinde ödenmesi gereken bir yaptırım olarak öngörülmektedir⁴⁷⁶. Belirli süreli iş sözleşmesi taraflarca belirlenen sürenin sonuna dek haklı neden

⁴⁷² Oğuzman ve Öz, ss. 548-550. A. Kılıçoğlu, ss. 996-998. Çetiner, Furrer ve Müller-Chen, s. 664-666.

⁴⁷³ Hakan Keser, "İş Sözleşmelerinde Kararlaştırılan Cezai Şartlara İlişkin Bir Değerlendirme", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 35, 2016, (Cezai Şart), s.19. Oğuzman ve Öz, Borçlar Genel 2, s. 537.

⁴⁷⁴ Keser, Cezai Şart, s. 18.

⁴⁷⁵ Arıcı, Cezai Şart, s. 35.

⁴⁷⁶ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 782-783. Süzek, İş Hukuku, s. 728. Çelik, Caniklioglu, Canbolat ve Özkaraca, s. 451.

olmaksızın feshedilemeyeceğinden sözleşmede kararlaştırılan cezai şart; işçi açısından işverenin, işveren açısından ise işçinin keyfi olarak haklı bir nedene dayanmaksızın belirli süreli iş sözleşmesini feshetmesini engelleyecektir⁴⁷⁷.

Taraflarca belirli süreli iş sözleşmesinin haksız feshi halinde ödeneceği kararlaştırılan cezai şartın aşırı olması halinde Türk Borçlar Kanunu'nun m. 182/3 hükmü uyarınca hâkim aşırı gördüğü cezai şartı kendiliğinden indirecektir⁴⁷⁸. Hâkimin cezai şartın aşırı olup olmadığını nasıl tespit edeceği ve cezai şartı indirme konusundaki takdir yetkisinin sınırlarının çizilmesi, cezai şartın tarafları haksız fesihten caydırma işlevi açısından büyük önem taşımaktadır. Yargıtay, sözleşmenin çalışılan süresi ve çalışılmayan bakiye süresi üzerinden bir değerlendirme yapılarak belirli süreli iş sözleşmesinin haksız feshi halinde kararlaştırılan cezai şarttan indirim yapılmasının gerektiği görüşündedir⁴⁷⁹.

(2) Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılmasını Gerektirecek Objektif Şartların Bulunmaması Durumunda Cezai Şartın Geçerliliği

Taraflar arasında yapılan iş sözleşmesinin belirli süreli yapılmasını gerektirecek objektif koşulların bulunmaması durumunda mahkemece sözleşme başından itibaren belirsiz süreli olarak kabul edilecektir. Ancak bu durumda tarafların belirli süreli iş sözleşmesi yaparken cezai şart kararlaştırmış olmaları halinde sözleşmenin başından itibaren belirsiz süreli kabul edilmesinin cezai şartın geçerliliğini etkileyip etkilemeyeceği bir sorun teşkil etmektedir. Öğretide bazı yazarlarca sözleşmenin belirli süreli olma niteliğini kaybederek belirsiz süreli iş olarak kabul edilmesi durumunda kararlaştırılan cezai şartın da geçerliliğini yitireceği ileri sürülmüştür⁴⁸⁰. Yakın bir tarihe kadar Yargıtay'ın da bu konuda yeknesak bir

⁴⁷⁷ Tunçomağ, ss. 49-50.

⁴⁷⁸ Ömer Ekmekçi, "Türk Borçlar Kanunu Tasarısının Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine", **Mercek Dergisi**, Sayı: 39, 2005, s. 167. A. Kılıçoğlu, s. 1003. Eren, Genel Hükümler, s. 1333. Çetiner, Furrer ve Müller-Chen, s. 663.

⁴⁷⁹ Yargıtay 22. HD, T. 21.06.2016, 2016/9536 E. 2016/18659 K. <https://karararama.yargitay.gov.tr>, (28.08.2023).

Yargıtay 22. HD, T. 01.07.2015, E. 2014/13476, K. 2015/22855. <https://karararama.yargitay.gov.tr>, (28.08.2023).

⁴⁸⁰ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 785. Bozkurt Gümrükçüoğlu, Belirli Süreli, s. 362. "Belirli süreli iş sözleşmelerinin birbirini izler şekilde yapılmasını veya yenilenmesini haklı kılan esaslı nedenlerin bulunmaması durumunda ise iş sözleşmesi belirsiz süreli iş sözleşmesine ilişkin hükümlere tabi olacağından, sözleşmenin süresinden önce feshini engellemeye yönelik olarak öngörülen cezai şart

uygulanması bulunmamaktaydı. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi; sözleşmenin belirli süreli olmasını gerektirecek objektif koşulların bulunmaması halinde, sözleşmenin belirsiz süreli olarak kabul edilecek olmasının, taraflardan biri lehine öngörülen cezai şartın geçersizliği sonucunu doğurmayacağı yönünde karar vermekte iken⁴⁸¹; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi sözleşmenin süresinden önce haksız feshi halinde cezai şart kararlaştırılabilmesi için sözleşmenin belirli süreli olmasının şart olduğunu, sözleşmenin objektif koşulların bulunmaması sebebiyle belirsiz süreli kabul edildiği takdirde cezai şarta ilişkin sözleşme hükmünün de geçerli olmayacağı yönünde kararlar vermekteydi⁴⁸². Yargıtay’ın iki dairesi arasındaki bu görüş farklılığı sebebiyle aynı konuya ilişkin içtihatlar arasındaki ihtilafın önlenmesi için toplanan Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu, belirli süreli olarak yapılmış ancak objektif şartları taşımadığı için belirsiz süreli olarak kabul edilen iş sözleşmesinde kararlaştırılan süreden önce haksız feshe bağlı cezai şart hükmünün, belirlenen süre ile sınırlı olmak üzere geçerli olduğuna hükmetmiş ve Yüksek Mahkeme’nin 9. ve 22. Hukuk Daireleri arasındaki görüş ayrılığı giderilmiştir⁴⁸³.

geçerliliğini sürdüremeyecektir. Bunun sonucu olarak iş sözleşmesinin feshi, süreli fesih bildirimini yoluyla gerçekleştirilebilecektir.” Karagöz, Cezai Şart, s. 146.

⁴⁸¹ Yargıtay 22. HD, 20.03.2014, E. 2013/6500, K. 2014/6727, legalbank.net, (01.09.2023). Yargıtay 22. HD, 29.05.2014, E. 2013/12632, K. 2014/15162, legalbank.net, (01.09.2023). Yargıtay 22. HD, 17.02.2015, E. 2013/31698, K. 2015/5108, legalbank.net, (01.09.2023).

⁴⁸² Yargıtay 9. HD, 26.12.2013, E. 2011/48912, K. 2013/35045, legalbank.net, (01.09.2023). Yargıtay 9. HD, 19.03.2014, E. 2012/3721, K. 2014/9071, legalbank.net, (01.09.2023). Yargıtay 9. HD, 25.12.2014, E. 2014/36059 K. 2014/40181, legalbank.net, (01.09.2023). Yargıtay 9. HD, 13.10.2016, E. 2015/19021, K. 2016/17864, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, (01.09.2023). Yargıtay 9 HD, 04.04.2017, E. 2017/3977, K. 2017/5968, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, (01.09.2023). Aynı yönde; Yargıtay 7. HD, 13.03.2014, E. 2013/9069, K. 2014/6022, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, (01.09.2023).

⁴⁸³ “...açıklanan bu hususlara göre, işçi ve işveren tarafından iş sözleşmesinin belirli süreli olarak akdedilmesi ve sözleşmede “süreden önce haksız feshe bağlı cezai şart” düzenlemesinin öngörülmesi durumunda, objektif koşulları bulunmadığı için sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesi niteliğinde kabul edilse de, burada 6098 sayılı TBK’nın 27’nci maddesinin ikinci fıkrası gereğince kısmi geçersizlik yaptırımını uygulanarak taraf iradelerine üstünlük tanınmalı ve “süreden önce haksız feshe bağlı cezai şart” hükmünün, kararlaştırılan süre için geçerliliğini koruduğu kabul edilmelidir. Nitekim burada, sözleşmede belirlenen süre için işçiye iş güvencesi sağlamaya, işverene de o süre içerisinde işçinin iş görme edimini garanti etmeye yönelik işçi ve işveren iradeleri söz konusudur. Taraflarca sözleşmede kararlaştırılan süre boyunca sözleşmenin yalnızca haklı nedenle feshedilebileceği; haklı neden oluşturmayan diğer hâllerde sözleşmeye devam edilmesi kabul edilmiştir. Taraflar, bu husustaki taahhütlerini yerine getirmek amacıyla sözleşmede baskı aracı niteliğinde olan cezai şarta ilişkin düzenlemeye yer vermişlerdir. Belirli süreli iş sözleşmesinin objektif koşulları bulunmaması nedeniyle belirsiz süreli olarak nitelendirilmesi, tarafların cezai şarta ilişkin sözleşme iradelerinin geçersizliği sonucunu doğurmamalıdır. Yapılan açıklamalar ışığında, işçi ve işverenin belirli süreli iş sözleşmesinde belirledikleri süre boyunca haklı neden olmaksızın sözleşmenin feshedilmemesini garanti altına almak amacıyla sözleşmede öngördükleri cezai şart hükmü, sözleşmenin, belirli süreli iş sözleşmesinin objektif koşulları taşımadığından belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi hâlinde, kararlaştırılmış olan süre ile sınırlı olmak üzere geçerliliğini koruyacaktır. Hâl böyle olunca belirli süreli

Öğretide söz konusu İçtihadı Birleştirme Kararı'na ilişkin farklı değerlendirmeler yapılmıştır. *Keser'e* göre söz konusu karar isabetlidir. Bir sözleşmenin geçersiz olması ile objektif koşulları taşıyamaması sebebiyle belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi aynı şey değildir.⁴⁸⁴ *Urhanoglu* ise karardaki gerekçelerin ve benimsenen hukuki çözümün isabetsiz olduğu görüşündedir. Yazara göre; taraflar belirli süreli iş sözleşmesi yapmaları sebebiyle cezai şart kararlaştırma yönünde bir iradeye sahip olduklarından kararda ileri sürülen görüşün aksine sözleşmenin belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi durumunda da cezai şart yapma iradelerinin devam edeceğinin kabulü hatalıdır⁴⁸⁵.

Öğretide *Güzel*, Yargıtay'ın konuya ilişkin İçtihadı Birleştirme Kararı'nda öne sürülen gerekçeleri ve hukuki çözümü isabetli bulmamıştır. Yazara göre; belirli süreli iş sözleşmesinin tarafları, sözleşmenin süresinden önce feshini engellemek amacıyla cezai şart kararlaştırmaktadır. Sözleşmenin taraflarının cezai şart kararlaştırılması konusundaki iradeleri belirli süreli iş sözleşmesi yapmaları sebebiyle birleşmiştir. Tarafların başkaca bir sözleşme için de bu yönde bir iradesi olduğundan söz edilemez⁴⁸⁶.

Kanımızca, İçtihadı Birleştirme Kararı'ndaki hukuki çözüm isabetlidir. İşçi ve işveren arasındaki eşitsizlik düşünüldüğünde işçinin belirli süreli iş sözleşmesi adı altındaki bir sözleşmeye imza atarken böyle bir sözleşmenin yapılabilmesi için objektif bir koşulun mevcut olup olmadığını bilmesi mümkün değildir. Ancak çoğu durumda işveren bu konuda yeterli bilgiye sahiptir. Bu anlamda işverenin sözleşmenin belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi ve cezai şartın geçersiz olduğunun tespit edilmesi yönündeki haksız savunmalarının önüne geçilmiştir.

olarak yapılmış ancak objektif şartları taşımadığı için belirsiz süreli olarak kabul edilen iş sözleşmesinde kararlaştırılan “süreden önce haksız feshe bağlı cezai şart” hükmünün, kararlaştırılmış olan süre ile sınırlı olmak üzere geçerli olduğu sonucuna varılmıştır.” YİBBGK, 18.07.2019, E. 2017/10, K. 2019/1, RG, 18.07.2019, S. 30835, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2019/07/20190718-11.pdf>. (01.09.2023).

⁴⁸⁴ Hakan Keser, “Objektif Sebep Olmaksızın Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Düzenlenmiş Cezai Şartın Geçerliliğinin Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu Kararı Kapsamında Değerlendirilmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 43, 2020, (Objektif Sebep), s. 47.

⁴⁸⁵ Urhanoglu, Haksız Fesih, s. 107.

⁴⁸⁶ Güzel, Cezai Şart, ss. 1715-1717.

(3) Cezai Şart ve Bakiye Süre Ücreti Tutarında Tazminat Arasındaki İlişki

Yukarıda ayrıntılı olarak bahsedildiği üzere belirli süreli bir iş sözleşmesini süresinden önce haksız bir şekilde fesheden işveren, işçiye bakiye süre ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür. Ancak, sözleşmede işverenin haksız feshi halinde işçi lehine cezai şart kararlaştırıldığı takdirde işçinin bakiye süre ücreti tutarında tazminat talebinin söz konusu olup olamayacağı ve bakiye süre ücreti tutarında tazminat yanında ayrıca cezai şartın talep edilip edilemeyeceği sorusu gündeme gelmektedir. Bakiye süre ücreti tazminatına ilişkin TBK m. 438/1 hükmü nispi emredici niteliktedir. Bunun sonucu olarak taraflar sözleşmede bakiye süre ücreti tutarında tazminata ilişkin işçi lehine bir düzenleme öngörebilirler fakat işçinin bakiye süre ücreti tutarında tazminatı talep hakkını kısmen veya tamamen ortadan kaldıran bir düzenlemeye sözleşmede yer veremezler⁴⁸⁷.

TBK’de cezai şarta ilişkin önemli bir hüküm yer almaktadır. Kanun’un m. 179/1 hükmü uyarınca; *“bir sözleşmenin hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi durumu için bir ceza kararlaştırılmışsa, aksi sözleşmeden anlaşılmadıkça alacaklı ya borcun ya da cezanın ifasını isteyebilir.”* Madde hükmünde görüleceği üzere aksine anlaşma olmadıkça alacaklı hem borcun hem de cezai şartın ödenmesini isteyemeyecektir. Bu sebeple işçinin bakiye süre ücreti tutarında tazminatın ödenmesini talep etmesi halinde cezai şartın ifasından vazgeçtiği ve borcun ifasını istediği kabul edileceğinden işçinin talebinin kesinleştirilmesi ve açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. İşverence belirli süreli iş sözleşmesinin haksız feshi halinde, taraflarca sözleşmede aksi kararlaştırılmamışsa işçi bakiye süre ücreti tutarında tazminat ve cezai şarttan yalnızca birinin ödenmesini isteyebilecektir⁴⁸⁸. Yakın tarihli kararlarında görüleceği üzere Yargıtay, sözleşmede aksi kararlaştırılmadıkça cezai şartın ifaya eklenen cezai şart niteliğinde olmadığını ve bu sebeple de bakiye süre ücreti tutarında tazminat ile cezai şartın birlikte istenemeyeceği görüşündedir⁴⁸⁹.

Belirli süreli iş sözleşmesinin taraflarının seçimlik bir cezai şart kararlaştırmaları halinde, cezai şartın işveren üzerindeki caydırıcı etkisi de

⁴⁸⁷ Gülver, s. 1018.

⁴⁸⁸ Alpagut, Türk Borçlar Kanunu, s. 933. Baycık, s. 175. Göktaş, Haksız Fesih, s. 399.

⁴⁸⁹ Yargıtay 9. HD, T. 06.10.2021, E. 2021/9405, K. 2021/13725, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/yargitayindex.htm>, (05.09.2023). Yargıtay 9. HD, T. 4.12.2018, E. 2016/15172, K. 2018/22247, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/yargitayindex.htm>, (05.09.2023).

gözetildiğinde bakiye süre ücreti tutarında tazminattan daha fazla veya en az bakiye süre ücreti tazminatı tutarında kararlaştırılması işçinin lehine olacaktır. Çünkü, işçi hiçbir zararı mevcut olmasa bile cezai şartın ödenmesini talep edebileceği gibi bakiye süre ücreti tutarında tazminattan indirilmesi gereken değerler cezai şarttan indirilmeyecektir⁴⁹⁰.

Yargıtay'a göre davacı işçinin hem bakiye süre ücreti hem de cezai şartı talep etmesi halinde TBK m. 179 hükmü doğrultusunda mahkemece davacıya süre verilerek bakiye süre ücreti tazminat ile cezai şart arasındaki seçimlik hakkının kullanılması ve buna göre sonuca gidilmesi gerekir⁴⁹¹. Öğretide *Güzel*'e göre, Yargıtay'ın konuya ilişkin görüşü isabetli değildir. Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce haksız feshi halinde cezai şartın, seçimlik cezai şart olarak nitelendirilmesi hatalıdır. Yazara göre⁴⁹²;

gerçekten, cezai şart, sözleşmeye aykırı davranışın bir yaptırımı olarak, sözleşmeye uyulmasının güvencesini oluşturmaktadır. Dolayısıyla, sözleşmeye aykırılık halinde bu yaptırımın ödenmesi gerekir; cezai şartı, Yüksek Mahkeme kararlarında ifade edildiğinin aksine, seçimlik borç niteliğinde değerlendirmemek gerekir. Çünkü, cezai şart, ortaya çıkacak zararı karşılamak amacıyla yönelik olmayıp, sözleşmeye uyulmasının güvencesini oluşturur. Sözleşme taraflarından birinin haklı bir neden olmadan sözleşmede öngörülen süreye uymayarak sözleşmeyi feshetmesi halinde sadece cezai şartı ödemek suretiyle bakiye süre ücreti tutarında tazminatı ödemekten kurtulması, isabetli bir çözüm olarak kabul edilemez; ayrıca, böyle bir çözüm benimsendiğinde, cezai şartın işlevi de ortadan kalkmış olacaktır. Bakiye süre ücreti tutarı tazminat, Kanunun emredici bir sonucu olmaktadır. Cezai şart ise, tarafların ortak iradesiyle belirli süreli sözleşmeye özgü bir yaptırım olarak öngörülmüştür. Belirtilen nedenlerle, belirli süreli iş sözleşmesinin haklı bir neden olmadan feshi halinde, cezai şart yanında bakiye süre ücreti tutarındaki tazminat da talep edebilecektir.

d. Kıdem ve İhbar Tazminatı

Daha önce bahsedildiği üzere kanun koyucu, Türk Borçlar Kanunu'nun 438. maddesi ile belirli süreli iş sözleşmesinin işverence haklı bir neden olmaksızın feshinin haksız fesih niteliğinde olduğunu kabul ederek öğretideki tartışmalara son vermiştir.

⁴⁹⁰ Göktaş, Haksız Fesih, s. 400.

⁴⁹¹ Yargıtay 9. HD, T. 13.06.2023, E. 2022/6065, K. 2022/7555, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (05.09.2023). Yargıtay 9. HD, T. 03.03.2021, E. 2021/854, K. 2021/5458, legalbank.net, (05.09.2023). Yargıtay 22. HD, T. 12.12.2019, E. 2016/21847, K. 2019/23341, legalbank.net (05.09.2023). Yargıtay 22. HD, T. 27.03.2019, E. 2017/14212, K. 2019/6788, legalbank.net, (05.09.2023).

⁴⁹² Güzel, Cezai Şart, ss. 1723-1724.

Haksız fesih tazminatı görüşünün kabul edilmesinin pratik sonucu, işverenin fesih iradesini ortaya koymasıyla fesih haksız bile olsa belirli süreli iş sözleşmesi sona erecektir. Sözleşmenin işverenin haksız feshi ile sona ermesinin en önemli sonucu, işçinin diğer koşulların da varlığı halinde kıdem tazminatına hak kazanacak olmasıdır⁴⁹³. Çünkü, kıdem tazminatı alacağı ancak iş sözleşmesinin sona ermesi ile muaccel hale gelir⁴⁹⁴. Kıdem tazminatına hak kazanma bakımından kanun koyucu belirli süreli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri arasında bir ayrım gözetmemiş olup belirli süreli iş sözleşmesinin haksız feshi halinde işçi, ilgili diğer koşulların varlığı halinde 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükteki 14. maddesi uyarınca kıdem tazminatına hak kazanacaktır⁴⁹⁵. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de içtihat farklılıklarının giderilmesi konulu kararlarından 30/1 nolu kararında, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce işverence haksız feshi halinde işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağını belirtmiştir⁴⁹⁶.

İhbar tazminatı ise belirsiz süreli iş sözleşmelerine özgü bir tazminat türü olup belirli süreli iş sözleşmeleri açısından söz konusu olmaz. Ancak belirli süreli iş sözleşmesini haksız bir şekilde fesheden işveren tarafından işçiye ihbar tazminatı adı altında bir ödeme yapılmış olması halinde bu miktarın mahkemece hükmedilen bakiye süre ücreti tutarında tazminattan indirilmesi gerekmektedir⁴⁹⁷. Yargıtay'ın kararları da bu yöndedir⁴⁹⁸.

⁴⁹³ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 776.

⁴⁹⁴ Yargıtay 9. HD, T. 11.12.2017, E. 2017/7944, K. 2017/20924, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/yargitayindex.htm>, (15.09.2023). Yargıtay 9. HD, T. 25.1.2012, E. 2009/36097, K. 2012/1761, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/yargitayindex.htm>, (15.09.2023). Yargıtay 9. HD, T. 17.2.2005, E. 2004/14044, K. 2005/4568, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/yargitayindex.htm>, (15.09.2023).

⁴⁹⁵ Ünal Narmanlıoğlu, “Belirli Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan İşçinin Sözleşmesinin İşverence Haksız Feshi Halinde Kıdem Tazminatı Talep Hakkı”, **Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan**, Ankara, 2000, (Kıdem Tazminatı), s. 386. Çil, Belirli Süreli, s. 57.

⁴⁹⁶ Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde ter türlü sona ermesinde (emeklilik, işçinin haklı feshi, işverenin haksız feshi vs.) kıdem tazminatı talep hakkı mevcuttur. Şahlanan, Yargıtay, s. 7. Evcimen, s. 60.

⁴⁹⁷ Çil, Belirli Süreli, s. 61.

⁴⁹⁸ YHGK, T. 07.06.2022, E. 2021/9-762, K. 2022/840, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/yargitayindex.htm>, (15.09.2023). Yargıtay 9. HD, T. 12.12.2018, E. 2015/28047, K. 2018/23085, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/yargitayindex.htm>, (15.09.2023). Yargıtay 9. HD, T. 04.11.2010, E. 2008/40012, K. 2010/31664, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/yargitayindex.htm>, (15.09.2023).

e. 5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu Kapsamında Çalışan Personelin Kıdem Tazminatına Hak Kazanıp Kazanamayacağı Sorunu

5580 sayılı Kanun'a tabi çalışan personelin hangi durumlarda kıdem tazminatına hak kazanacağı hangi durumlarda hak kazanamayacağı hukukumuzda uzun yıllardır süregelen bir sorun niteliği taşımaktadır. 5580 sayılı Kanun kapsamında çalışan personelin iş sözleşmesini haklı nedenlerle feshetmesi halinde yahut iş sözleşmesinin ilgili kurumca haksız bir şekilde feshedilmesi halinde personelin işyerindeki kıdemi bir yıl ve daha fazla ise kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Bu konuda öğretide ve Yargıtay kararlarında bir tartışma yoktur⁴⁹⁹. Ancak bununla birlikte 5580 sayılı Kanun kapsamında yapılan sözleşmelerin belirli süreli iş sözleşmesi niteliğine haiz olması sebebiyle bu sözleşmelerin yenilenmeyerek, belirlenen sürenin tamamlanması ile sona ermesi halinde personelin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanamayacağı Yargıtay daireleri ve Hukuk Genel Kurulu arasında farklı içtihatların ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, zincirleme şekilde belirli süreli iş sözleşmesi yapılan personel ile yeni dönemde sözleşme yapılmayarak iş ilişkisinin sona erdirilmesi halinde personelin kıdem tazminatına hak kazanamayacağı yönünde kararlar vermekte iken⁵⁰⁰; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi zincirleme sözleşmeler ile çalıştırılan personelle herhangi bir haklı neden olmaksızın yeni bir sözleşme yapılmamasının işveren tarafından yapılan haksız fesih niteliğinde olduğuna ve personelin kıdem tazminatına hak kazanacağına hükmetmekteydi⁵⁰¹.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da 2014 yılından itibaren konuya ilişkin kararlarında Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ile aynı yönde kararlar vermeye başlamıştır⁵⁰². Hukuk Genel Kurulu 2014 tarihli kararında şu gerekçelere yer vermiştir⁵⁰³;

elbette kural olarak belirli süreli iş sözleşmesi kararlaştırılmış ve süre sonunda taraflardan herhangi biri fesih iradesini ortaya koymamış ise iş sözleşmesinin

⁴⁹⁹ Alan, s. 129.

⁵⁰⁰ Yargıtay 22. HD, T. 13.04.2015, E. 108018, K. 13309, legalbank.net, (15.09.2023). Yargıtay 22. HD, T. 25.02.2014, E. 2014/3400, K. 2014/3804, legalbank.net, (15.09.2023).

⁵⁰¹ Süzek, İş Hukuku, ss. 738-739.

⁵⁰² YHGK, T. 22.02.2017, E. 2015/22-922, K. 2017/316, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/yargitayindex.htm>, (15.09.2023). YHGK, T. 01.04.2015, E. 2013/22-1943, K. 2015/1131, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/yargitayindex.htm>, (15.09.2023). YHGK, T. 26.11.2014, E. 2013/22-1443, K. 2014/958, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/yargitayindex.htm>, (15.09.2023).

⁵⁰³ YHGK, T. 26.11.2014, E. 2013/22-1443, K. 2014/958, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/yargitayindex.htm>, (15.09.2023).

kendiliğinden sona ereceği açıktır. Ancak belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesinden önce taraflardan biri yenilememe iradesini ortaya koymuş ise burada yenilemeyen tarafın iradesine göre kıdem tazminatına hak kazanılıp kazanılamayacağı araştırılmalıdır. İşveren yenilememe iradesini göstermiş ve haklı nedene dayanmıyor ise bir yıllık kıdem koşulu gerçekleştiği takdirde kıdem tazminatı ödenmelidir.

Görüleceği üzere Hukuk Genel Kurulu, 5580 sayılı Kanun kapsamında yapılan sözleşmelerin belirli süreli iş sözleşmesi niteliğinde olduğunu kabul etmekle birlikte belirli süreli iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi kuralından uzaklaşarak, işverenin haklı bir neden olmaksızın yenilememe iradesini ortaya koyması durumunda personelin kıdem tazminatına hak kazanacağına hükmetmiştir.

Öğretide *Keser*’e göre; Yargıtay’ın, 5580 sayılı Kanun kapsamında yapılan iş sözleşmelerinin belirli süreli iş sözleşmesi niteliğinde olduğuna ilişkin İçtihadı Birleştirme Kararı’nda kıdem tazminatına ilişkin hususlara ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun izlediği çözüm yoluna ilişkin bir değerlendirme yapılmadığından Hukuk Genel Kurulu’nun bu yöndeki kararları geçerliliğini korumaktadır⁵⁰⁴.

Hukuk Genel Kurulu’nun bu yöndeki kararlarını isabetsiz bulan *Süzek*’e göre, söz konusu içtihat ile 5580 sayılı Kanun kapsamındaki personelin kıdem tazminatından mahrum kalmaması amaçlanmış olsa da bu yöndeki yorum 1475 sayılı Kanun’un m. 14 hükmüne aykırılık taşımakta ve hukuki bir gerekçeye dayanmamaktadır. Kıdem tazminatına ilişkin sorunun çözümü için 5580 sayılı Kanun kapsamında çalışan personel açısından istisnai bir yasal düzenleme yapılmalı ve bu sözleşmelerin yenilenmeyerek sona ermesi halinde personelin kıdem tazminatına hak kazanacağı öngörülmelidir⁵⁰⁵.

Öğretide *Keser* ise, 5580 sayılı Kanun kapsamındaki personelin zincirleme şekilde yapılan iş sözleşmesinin herhangi bir haklı nedene dayanmaksızın yenilenmemesi halinin fesih niteliğinde kabul edilmesinin mümkün olmadığını belirtmekte, ancak bu konuda yasal bir düzenleme yapılana kadar personelin kıdem tazminatı hakkından mahrum kalmaması için yenilememe bildiriminin fesih bildirimi olarak değerlendirilmesi gerektiğini savunmaktadır⁵⁰⁶.

⁵⁰⁴ Keser, Özel Öğretim, s. 823.

⁵⁰⁵ Süzek, İş Hukuku, ss. 739, 742.

⁵⁰⁶ Keser, Özel Öğretim, ss. 824-825.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2020 yılında yayınlamış olduğu içtihat farklılıklarının giderilmesi konulu kararlarından 30/4 nolu kararında isabetli olarak; *“belirli süreli iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesinde sadece Kanun gereği belirli süreli iş sözleşmesi yapılan hallerle (5580 SY) sınırlı olmak üzere kıdem tazminat talep edilebilir,”* şeklinde görüş belirtmiştir⁵⁰⁷. Ülkemizde özel öğretim kurumlarında çalışan personel sayısı da göz önünde bulundurulduğunda, bu kurumlarda çalışan personelin en azından yasal bir düzenleme yapılana dek kıdem tazminatı hakkından yararlandırılması en uygun çözüm yoludur.

2. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinden Önce İşçi Tarafından Haksız Feshi

a. Yeni İşverenin Sorumluluğu

Belirli süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından haksız feshi halinde işçiye uygulanacak yaptırıma ilişkin İş Kanunu’nda bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak, işçinin haksız feshi sonucunda zarar gören eski işveren bazı koşulların varlığı halinde yeni işverenin sorumlu tutabilecektir. İş Kanunu’nun m. 23 hükmü uyarınca;

süresi belirli olan veya olmayan sürekli iş sözleşmesi ile bir işverenin işine girmiş olan işçi, sözleşme süresinin bitmesinden önce yahut bildirim süresine uymaksızın işini bırakıp başka bir işverenin işine girerse sözleşmenin bu suretle feshinden ötürü, işçinin sorumluluğu yanında, ayrıca yeni işveren de aşağıdaki hallerde birlikte sorumludur: a) İşçinin bu davranışına, yeni işe girdiği işveren sebep olmuşsa. b) Yeni işveren, işçinin bu davranışını bilerek onu işe almışsa. c) Yeni işveren işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam ederse.

Madde hükmünde görüleceği üzere, yeni işverenin sorumluluğuna başvurulabilmesi için sözleşmenin belirli veya belirsiz süreli olması önem taşımamaktadır. Bununla beraber iş sözleşmesine konu işin sürekli iş niteliğinde olması gerekmektedir. Süreksiz işler ve İş Kanunu’na tabi olmayan işçiler söz konusu olduğunda bu madde hükmü uygulanamayacak ve yeni işverenin sorumluluğuna gidilemeyecektir⁵⁰⁸.

⁵⁰⁷ Şahlanan, Yargıtay, s. 7. Evcimen, s. 60.

⁵⁰⁸ İftar Urhanoğlu, “Yeni İşverenin Sorumluluğunun Şartları”, **Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 1, 2019, (Yeni İşveren), ss. 81-89.

Belirli süreli iş sözleşmesini haksız olarak fesheden işçiyi işe alan yeni işveren işçiyi ayartarak iş sözleşmesini haksız olarak feshetmesine neden olmuşsa, işçinin iş sözleşmesini haksız olarak feshettiğini bilerek onu işe almışsa veya işçinin iş sözleşmesini haksız olarak feshettiğini öğrenmesine rağmen işçiyi çalıştırmaya devam etmişse sorumluluğu gündeme gelebilir. Bu halde işçi ile yeni işveren, eski işverene karşı müteselsilen sorumlu olacaktır⁵⁰⁹.

Yeni işverenin sorumluluğunun doğması için maddede sayılan şartlardan birinin ortaya çıkması yeterli olup ayrıca eski işverenin haksız fesih sebebiyle bir zararının ortaya çıkmış olması aranmaz⁵¹⁰.

b. İşçinin Sorumluluğu

(1) İşçinin Tazminat Sorumluluğu

Belirli süreli iş sözleşmesini haksız olarak fesheden işçinin tazminat sorumluluğu TBK m. 439 hükmünde düzenlenmiştir. Hükme göre;

İşçi, haklı sebep olmaksızın işe başlamadığı veya aniden işi bıraktığı takdirde işveren, aylık ücretin dörtte birine eşit bir tazminat isteme hakkına sahiptir. İşverenin, ayrıca ek zararlarının giderilmesini isteme hakkı da vardır. İşveren zarara uğramamışsa veya uğradığı zarar işçinin aylık ücretinin dörtte birinden az ise, hâkim tazminatı indirebilir.

İşçinin haklı bir neden olmaksızın işe başlamadığı veya aniden işi bırakması halinde işverence işçinin aylık ücretinin dörtte birine eşit bir tazminat istenebileceği öngörülmüştür. İşveren ayrıca bu haksız fesih sebebiyle ek bir zarara uğramışsa bunun da tazminini isteyebilecektir. Bu hüküm, Türk Borçlar Kanunu'na tabi belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile İş Kanunu'na tabi belirli süreli iş sözleşmeleri açısından uygulanabilir niteliktedir⁵¹¹. Ancak bu hüküm, İş Kanunu'na tabi belirsiz süreli iş sözleşmelerinin haksız feshi halinde uygulanamayacaktır. İş Kanunu kapsamında haksız fesih, bildirim sürelerine uyulmadığı için aynı zamanda usulsüz

⁵⁰⁹ M. Kılıçoğlu ve İ. Kılıçoğlu, s. 670. Süzek, İş Hukuku, s. 773. Tolu, ss. 237-238. Urhanoğlu, Yeni İşveren, s. 81.

⁵¹⁰ Günay, Şerh, s. 1211. M. Kılıçoğlu ve İ. Kılıçoğlu, s. 670.

⁵¹¹ Alpagut, Türk Borçlar Kanunu, s. 935. Yürekli, s. 318. Aksi görüş: Öğretide Kar'a göre; "işçinin haksız olarak işe başlamaması veya işi aniden bırakması nedeni ile öngörülen tazminatın da sadece Borçlar Kanunu kapsamında kalan işçilere uygulanması, İş Kanunları kapsamında kalan işçi, gazeteci ve gemiadamı aleyhine uygulanmaması gerekir." Kar, Haksız Fesih, s. 10.

fesih niteliğinde olup işveren usulsüz fesih yapan işçiden ihbar tazminatı ödemesini isteyebilir⁵¹².

TBK m. 439 hükmü, işverenin haksız feshi durumunda işverenin tazminat sorumluluğunu düzenleyen TBK m. 438 hükmünün karşılığını oluşturmaktadır. İki madde hükmü karşılaştırıldığında kanun koyucu, haksız feshin yaptırımı açısından işçi lehine bir düzenlemeye gitmiş olup işçinin tazminat yükümlülüğünü ortaya çıkan ek zararlar hariç olmak üzere aylık ücretin dörtte biriyle sınırlandırmıştır⁵¹³.

İşveren, işçinin işi bıraktığından kesin olarak emin olmadığı takdirde işçiye ihtarname ile bildirimde bulunarak iş görme borcunu yerine getirmesini istemelidir. Örneğin işçinin, işe devam edeceğini bildirmek suretiyle birkaç gün süreyle işi bıraktığı durumlarda işçinin kesin olarak işten ayrıldığı söylenemeyecektir⁵¹⁴.

TBK m. 439/1 hükmü kapsamında öngörülen tazminat, götürü (maktu) tazminat niteliğindedir⁵¹⁵. Öğretide, işverenin haksız fesih sebebiyle uğradığı zararın varlığını ve miktarını ispatlamasının zorluğu gözetildiğinde bu tazminatın götürü olarak belirlenmesinin isabetli olduğu belirtilmiştir⁵¹⁶.

İşveren, haksız fesih sebebiyle ek bir zarara uğramışsa işçiden bu zararın tazminini de isteyebilir. Ancak, ek zararın varlığını ve miktarını ispat yükü işverene aittir. İşçinin haksız feshi nedeniyle yerine yeni bir işçi bulununcaya kadar geçen süredeki kazanç kaybı, işin diğer işçiler tarafından yerine getirilmesi sebebiyle ödenen fazla çalışma ücretleri, işin dışarıdan getirilen üçüncü bir kişiye yaptırılması ve işe yeni alınan işçiye ödenen ücret farkları ve yine ortaya çıkan manevi zarar da işverenin ek zararı kapsamında değerlendirilebilecektir⁵¹⁷.

TBK m. 439/2 hükmü uyarınca hâkim, işveren haksız fesih nedeniyle zarara uğramamışsa veya işverenin uğradığı zarar işçinin aylık ücretin dörtte birinden daha

⁵¹² Senyen Kaplan, Haksız Fesih, s. 28. Aksi yönde: Doruk Utku, “Türk Borçlar Kanununun 439. Maddesi ve İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin İhbar Tazminatı Sorumluluğuna Etkisi”, **MÜHFAD**, Prof. Dr. Cevdet Yavuz’a Armağan, C. 22, S. 3, 2016, ss. 2784-2786.

⁵¹³ Gülver, s. 1025.

⁵¹⁴ Gülver, s. 1026. Senyen Kaplan, Haksız Fesih, s. 29.

⁵¹⁵ Alpagut, Türk Borçlar Kanunu, s. 935. Öğretide Utku’ya göre, TBK m. 439/2 hükmünde hâkime tazminatta indirim uygulama yetkisi verilmiş olması bu tazminatın götürü tazminatı niteliğini önemli ölçüde zedelemektedir. Yazara göre; “fakat işveren zararının olmadığına ya da işçinin aylık ücretinin dörtte birinden az olduğunun anlaşılması halinde tazminat miktarını indirme hususunda hâkime takdir yetkisi veren TBK m. 439/2 hükmünün, TBK m. 439/1’in götürü tazminat hükmü olma niteliğini önemli ölçüde zedelediğine ve bu hükmü aksi ispatlanabilir bir “zarar miktarı karinesi” (nispi götürü tazminat) düzenlemesi haline çevirdiğine de dikkat edilmelidir.” Utku, s. 2761.

⁵¹⁶ Alpagut, Türk Borçlar Kanunu, s. 935.

⁵¹⁷ Alpagut, Türk Borçlar Kanunu, ss. 935 – 936.

az ise tazminatı indirebilir. Hükümde bazı durumlarda tazminat miktarından indirim yapılabileceğinin öngörülmesi tazminatın götürü (maktu) niteliğinden ayrılmaktadır⁵¹⁸. İşverenin hiç zarara uğramadığının yahut zararın aylık ücretinin dörtte birinden daha az olduğunu ispat yükü işçidedir. İşçi, yerine hemen bir işçi alındığını ve işverenin zarara uğramadığını yahut işverenin zararın doğmaması veya artmaması için gerekli çabayı göstermediğini ispatladığı takdirde hâkim tazminatı indirebilir⁵¹⁹.

TBK m. 439/3 hükmü uyarınca işverenin tazminat isteme hakkı takas yoluyla sona ermemişse, haksız fesih sebebiyle işçiden isteyebileceği tazminat hak düşürücü süreye bağlanmıştır. Buna göre; işveren, işçinin işe başlamamasından veya işi bırakmasından itibaren otuz gün içinde dava veya takip yoluyla işçiye tazminat istemini yöneltilmelidir. Ancak kanundaki ifadeden otuz günlük hak düşürücü sürenin götürü tazminat haricinde ek zararın talep edilmesi için de geçerli olup olmadığına ilişkin bir açıklık bulunmamaktadır. Öğretide, otuz günlük hak düşürücü sürenin götürü tazminat açısından geçerli olduğu, ek zararın ise on yıllık zamanaşımına tabi olduğu belirtilmektedir⁵²⁰.

(2) İşçinin Cezai Şart Sorumluluğu

Belirli süreli iş sözleşmesini süresinden önce haksız bir şekilde feshetmesine karşı işvereni caydırmak ve sözleşmenin zayıf tarafı olan işçiye bir anlamda iş güvencesi sağlamak için tarafların sözleşmede işçi lehine cezai şart kararlaştırılabilmesi mümkündür. Keza belirli süreli iş sözleşmesinin devamı, işçinin menfaatleri açısından önem arz ettiği kadar işverenin menfaatleri açısından da önem taşımaktadır. Çünkü belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması aynı zamanda işverenin belirlenen sürenin sonuna dek sözleşmeyi sürdürme isteğinin bir yansımasıdır. Her ne kadar işçinin haksız feshine karşı işvereni koruyucu birtakım yaptırımlar mevzuatta öngörülmüş olsa da bunlar işverenin menfaatlerini korumak açısından yeterli olmayabilir. İşveren; vasıflı işçisini kaybetmemek veya masraflı bir eğitim sürecinden geçen bir işçisinin kısa bir süre sonra işten ayrılmasını önlemek isteyebilir⁵²¹. Bu

⁵¹⁸ Alpagut, Türk Borçlar Kanunu, s. 936. Süzek, İş Hukuku, s. 717.

⁵¹⁹ Gülver, s. 1026. Gökteş, Haksız Fesih, s. 269.

⁵²⁰ Yürekli, s. 327. Tolu, s. 228. Aksi görüş: Gülver, s. 1027.

⁵²¹ Süzek, İş Hukuku, s. 732.

durumda sözleşmede işçi aleyhine cezai şart kararlaştırması gündeme gelecektir. Ancak, iş ilişkisinde işçi ile işveren arasında eşitsizlik bulunması ve işçinin maddi açıdan güçsüz durumda olması işçi aleyhine sözleşmede kararlaştırılacak cezai şartta uygulanacak bazı hükümler yönünden borçlar hukukunun genel kurallarından uzaklaşmayı zorunlu kılmaktadır. İş sözleşmelerinde işçi aleyhine kararlaştırılacak cezai şartın geçerliliği karşılıklı ilkesine göre değerlendirilmektedir⁵²². Keza 818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde Yargıtay, iş sözleşmelerinde yalnızca işçi aleyhine cezai şart kararlaştırılamayacağı görüşünü benimsemiştir⁵²³. Yargıtay'ın bu uygulaması, TBK'nin m. 420/1 hükmü ile yasal düzenleme halini almıştır. Hükme göre, iş sözleşmelerinde yalnızca işçi aleyhine kararlaştırılan cezai şart geçersiz olacaktır. Yine karşılıklı ilkesi uyarınca işçi aleyhine kararlaştırılan cezai şart, işveren aleyhine kararlaştırılan cezai şarttan daha yüksek olamayacaktır. İşçi aleyhine kararlaştırılan cezai şartın daha yüksek olması halinde cezai şart geçersiz hale gelmemekle beraber, işçinin sorumlu olduğu cezai şart miktarının işverenin sorumlu olduğu cezai şart miktarı ile sınırlı olduğu kabul edilecektir⁵²⁴.

c. Kıdem ve İhbar Tazminatı

Belirli süreli iş sözleşmesini haksız olarak fesheden işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz. Zira yukarıda da bahsedildiği üzere 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükteki 14. maddesinde sayılan haller dışında iş sözleşmesi sona eren işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır.

İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmelerine özgü bir tazminat türü olup feshin bildirim sürelerine uyulmaksızın usulsüz bir şekilde yapılması sonucunda usulsüz feshi yapan tarafın diğer tarafa ödediği bir tazminat türüdür. Ancak, belirli

⁵²² Özdemir, Cezai Şart, s. 404.

⁵²³ Özdemir, Cezai Şart, s. 409-410.

⁵²⁴ Keser, Cezai Şart, s. 29. Süzek, İş Hukuku, s. 732. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, ss. 452-453. "Cezai şartın işçi ve işveren hakkında ve iki taraflı olarak düzenlenmesi gereği, işçi aleyhine kararlaştırılan cezai şartın işveren aleyhine kararlaştırılardan daha fazla olmaması sonucunu da ortaya koymaktadır. Başka bir anlatımla işçi aleyhine olarak belirlenen cezai şartın, koşulları ve ceza miktarı bakımından işverenin sorumluluğunu aşması düşünülemez. İki taraflı cezai şartta işçi aleyhine bir eşitsizlik durumunda, cezai şart hükmü tümden geçersiz olmamakla birlikte, işçinin yükümlülüğü işverenin sorumlu olduğu miktarı ve halleri aşamaz." Yargıtay 22. HD, T. 15.06.2020, E. 2020/1896, K. 2020/6750, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/yargitayindex.htm>, (25.09.2023). Yargıtay 22. HD, T. 07.10.2019, E. 2016/19833, K. 2019/18334, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/yargitayindex.htm>, (25.09.2023).

sürelî iş sözleşmeleri açısından bildirimli fesih söz konusu olmadığı için tarafların haksız feshi halinde diğer tarafın ihbar tazminatı talep hakkı doğmayacaktır. Belirli süreli iş sözleşmesinin haksız feshi halinde işveren, yalnızca TBK m. 439 uyarınca işçiden tazminat talebinde bulunabilecektir.



SONUÇ

İşverenler ve sermaye grupları tarafından öne sürülen gerekçeler doğrultusunda ortaya çıkan ve çalışma yaşamının daha esnek bir hale getirilerek işletmelerin çağdaş rekabet koşullarına uyum sağlanmasını amaçlayan esneklik kavramının iş hukukunda yer edinmesiyle birlikte esnek çalışma biçimleri yaygınlaşmaya başlamıştır. İş hukukunda esneklik kavramının yer edinmesiyle birlikte belirli süreli iş sözleşmelerinin de önemi kayda değer bir şekilde artmıştır. Ancak, belirli süreli iş sözleşmesi yapılmak suretiyle işçilerin daha güvencesiz iş şartlarında çalıştırılması gibi sakıncaların ortaya çıkması sonrasında 1980’li yıllardan itibaren Avrupa Birliği tarafından birtakım düzenlemeler yapılması için çalışmalar yürütülmüş fakat sonuç alınamamıştır. 1999 yılına gelindiğinde ise Avrupa Birliği, 99/70 sayılı Direktif ve eki niteliğindeki Çerçeve Sözleşme’yi yürürlüğe koyarak belirli süreli iş sözleşmesi yapma serbestisine birtakım sınırlamalar getirmiş, bu sözleşmelerin üst üste birden fazla kez yapılmasını birtakım objektif nedenlerin varlığına bağlamış ve belirli süreli iş sözleşmesine tabi çalışan işçilerin ayrımcılığa uğramasını engelleyecek düzenlemeler öngörmüştür.

Avrupa Birliği’nin 99/70 sayılı Direktifi ve eki niteliğindeki Çerçeve Sözleşme hükümleri dikkate alınarak hazırlanan 4857 sayılı İş Kanunu ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi bazı şartlara tabi kılınmış ve iş hukukunda belirsiz süreli sözleşmelerin esas olduğu vurgulanmıştır.

Belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi ancak objektif koşulların varlığı halinde mümkündür. Objektif koşullar İş Kanunu’nda örnekleyici bir şekilde sayılmış ve benzer nedenlerin de objektif koşul teşkil etmesine imkân tanınmıştır. İşin niteliği gereği belirli süreli olması, belirli bir işin tamamlanması, belirli olguların ortaya çıkması ve bunlara benzer nitelikteki diğer hallerde bir objektif koşulun varlığından söz edilebilecek ve belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mümkün olacaktır. Objektif koşulların varlığı her halükârda yapılan sözleşmenin belirli süreli olduğu anlamına gelmeyecektir. Belirli süreli iş sözleşmesinin en önemli unsurlarından bir diğeri ise sürelendirmedir. Bir belirli süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilebilmesi için tarafların sözleşmeyi bir süreye bağlama iradesi ile hareket ediyor olması gerekir. Eğer, bir süreye bağlama iradesi bulunmuyorsa tarafların yaptığı sözleşmenin belirli süreli olduğundan da bahsedilemeyecektir. Sürelendirmede bir takvim birimi esas

alınabileceği gibi işin amacı da esas alınabilir. İşin amacının esas alınması halinde belirli süreli bir iş sözleşmesinin varlığından söz edilebilmesi için sözleşmenin ne kadar süreceğinin veya bir başka deyişle sözleşmenin ne zaman sona ereceğinin taraflarca öngörülebilir nitelikte olması gerekmektedir.

İş hukukunda şekil serbestisi ilkesi geçerli olmakla birlikte belirli süreli iş sözleşmeleri açısından İş Kanunu'nda yazılı şekil şartı öngörülmüştür. İş Kanunu'nun m. 8 hükmünde bir yıl ve daha uzun süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılması şartı getirilmişken, m. 11 hükmünde ise tüm belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması gerektiği düzenlenmiştir. Bu iki kanun hükmü arasındaki çelişki sebebiyle iş hukuku öğretisinde yazılı şekil şartının hukuki niteliği ve bu şarta aykırılığın yaptırımının ne olacağına ilişkin farklı görüşler ortaya atılmıştır. Yazılı şeklin geçerlilik şartı olduğunu savunan yazarlar olduğu gibi yazılı şeklin ispat şartı olduğunu savunan yazarlar da bulunmaktadır. Her iki görüşü savunan yazarların büyük bir bölümü, yazılı şekle aykırılığın yaptırımı konusunda aynı noktaya varmakta ve bu sözleşmelerin belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğunun kabul edilmesi gerektiğini savunmaktadır.

Kanun koyucu, iş hukukunun işçiyi koruyucu niteliğini de gözeterek belirli süreli iş sözleşmesi yapma serbestisini sınırlamak dışında, belirli süreli iş sözleşmesine tabi işçilerin sırf sözleşmelerinin türü sebebiyle ayrıma uğramasının önüne geçmek için birtakım düzenlemeler öngörmüştür. Bu düzenlemeler temelini, eşit davranma ilkesinden almaktadır. İşveren bu kapsamda esaslı bir neden olmadıkça aynı işyerinde belirsiz süreli iş sözleşmesine tabi çalışan işçi karşısında, belirli süreli iş sözleşmesine tabi çalışan işçiye ayrımcılık yapamayacaktır. Bir zaman kesiti ölçüt alınarak ödenecek parasal menfaatler ise orantılılık ilkesi kapsamında belirli süreli iş sözleşmesine tabi çalışan işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilecektir. Yine işveren bu kapsamda esaslı bir neden olmadıkça kıdeme ilişkin hak ve menfaatler yönünden de belirli süreli iş sözleşmesine tabi çalışan işçiye farklı muamelede bulunamaz.

Belirli süreli iş sözleşmesinin ilk kez yapılmasını objektif koşulların varlığına bağlayan kanun koyucu, üst üste birden fazla kez zincirleme şekilde belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını da esaslı nedenlerin varlığına bağlamıştır. Buna göre esaslı bir neden olmadıkça birden fazla kez belirli süreli iş sözleşmesi yapılması başka bir ifadeyle belirli süreli iş sözleşmesinin yenilenmesi mümkün olmayacaktır. Öğretide İş Kanunu'nun m. 11/1 hükmünde yer alan objektif koşul kavramı ile m. 11/2 hükmünde

yer alan esaslı neden kavramının aynı anlamı taşıdığı kabul edilmektedir. Bu doğrultuda zincirleme şekilde belirli süreli iş sözleşmesi yapılması açısından da işin niteliği gereği belirli süreli olması, belirli bir işin tamamlanması, belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi haller esaslı neden niteliği taşıyacaktır.

Belirli süreli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerini sona erdiren haller benzerlik taşımakla birlikte sözleşmelerin türü gereği farklılık arz ettiği noktalar da bulunmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesi niteliği gereği belirlenen sürenin sonunda kendiliğinden sona ermektedir. Bu durum, her iki sözleşme türü arasındaki en temel ayrımlardan biridir. Belirli süreli iş sözleşmesinin belirlenen sürenin sonunda kendiliğinden sona erecek olması işçi açısından istihdamın sürekliliği noktasında bir güvencesizlik yaratmaktadır. Ayrıca sözleşmenin bu şekilde sona ermesi, işyerindeki kıdemi ne kadar olursa olsun işçinin kıdem tazminatına hak kazanmasını da olanaksız hale getirmektedir.

Belirli süreli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi arasında bir diğer fark ise sözleşmenin fesih yoluyla sona erdirilmesi noktasındadır. Belirli süreli iş sözleşmesi, belirsiz süreli iş sözleşmesinin aksine bildirimli fesih yoluyla sona erdirilemez. Çünkü belirli süreli iş sözleşmesinin tarafları, bu sözleşmeyi yapmakla belirlenen sürenin sonuna dek sözleşmeyi feshetme haklarını askıya almış olurlar. Bildirimli fesih, belirsiz süreli iş sözleşmelerine özgü bir fesih türüdür. Ancak, Türk Borçlar Kanunu m. 430/3 hükmünde belirli süreli iş sözleşmeleri açısından bir istisnai düzenleme getirmiştir. Bu düzenleme uyarınca, belirli süreli iş sözleşmesinin tarafları on yıldan uzun süreli bir iş sözleşmesini, on yıl geçtikten sonra altı aylık bildirim süresine uyarak feshedebileceklerdir. Kanun koyucunun bu yönde bir istisnai hüküm öngörmesinin amacı, çok uzun süreli sözleşmeler yapılmak suretiyle kişi hak ve özgürlüklerinin ihlalinin önlemektir.

İş Kanunu'nda öngörülen bir diğer fesih türü ise haklı nedenle fesihtir. Belirli süreli iş sözleşmesinin taraflarının İş Kanunu'nun m. 24 ve m. 25 hükümlerinde sayılan haklı nedenlerin varlığı halinde iş sözleşmesini süresinden önce feshetmesi mümkündür. Belirli süreli iş sözleşmesinin belirlenen süreden önce haklı bir neden olmaksızın feshi halinde haksız fesih konusu gündeme gelecektir. Belirli süreli iş sözleşmesinin işverence belirlenen süreden önce haksız olarak feshi halinde bakiye

süre ücreti tutarında tazminat ve haksız fesih tazminatı gibi kavramlar gündeme gelecektir.

Belirli süreli iş sözleşmesinin işverence haksız feshinin doğuracağı sonuçlara ilişkin İş Kanunu'nda herhangi bir hüküm öngörülmemiştir. İşverence yapılan haksız feshin sonuçlarına ilişkin düzenlemeler Türk Borçlar Kanunu'nda yer almaktadır. Türk Borçlar Kanunu'nun m. 438/1 hükmü uyarınca belirli süreli iş sözleşmesinin işverence haksız feshi halinde işçi, sözleşme süresine uyulsaydı kazanabileceği parasal değeri tazminat olarak talep edebilir. Bu tazminat öğretide ve Yargıtay içtihatlarında bakiye süre ücreti tutarında tazminat olarak adlandırılmaktadır. Türk Borçlar Kanunu'nun 438/3 hükmünde ise haksız feshe bağlı bir başka tazminat düzenlenmiş olup bu tazminat, haksız fesih tazminatı olarak adlandırılmaktadır. Haksız fesih tazminatı medeni bir ceza niteliğindedir. Hâkim, somut olayın koşullarını dikkate alarak bir belirleme yapacaktır. Haksız fesih tazminatı, takdiri bir tazminat niteliğinde olup somut olayın koşullarına göre hâkim bu tazminata hükmetmeyebilecektir.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin süresinden önce haksız bir şekilde feshedilmesinin önüne geçilebilmesi için sözleşmede cezai şart kararlaştırılabilmesi mümkündür. İş sözleşmelerinde kararlaştırılacak cezai şart ile bakiye süre ücreti tutarındaki tazminat arasındaki ilişki önem arz etmektedir. Yargıtay, sözleşmede aksi kararlaştırılmadıkça işçinin bakiye süre ücreti tutarında tazminatı ve cezai şartı birlikte talep edemeyeceği görüşündedir. Yargıtay'ın bu yöndeki görüşü cezai şartın efektif bir kurum olmasını engelleyici bir nitelik taşımaktadır. Cezai şartın, işveren açısından caydırıcı bir nitelik taşıması ancak söz konusu içtihadın değiştirilmesi ile mümkün olabilecektir.

Belirli süreli iş sözleşmesi kavramı özellikle 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden sonra gerek öğretide gerekse de Yargıtay içtihatlarında birçok farklı açıdan değerlendirilmiştir. Ancak, her ne kadar 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte yasal bir düzleme yerleşmiş olsa da belirli süreli iş sözleşmesi kavramına ilişkin pek çok konuya ilişkin ikilem devam etmektedir.

Belirli süreli iş sözleşmesine ilişkin objektif koşul ve esaslı neden kavramlarının kapsamının belirlenmesi, belirli süreli iş sözleşmelerinin tabi olduğu yazılı şekil şartının hukuki niteliğinin tespit edilmesi gibi hususlar Kanun'da tekrar düzenlenerek bu konulara ilişkin tartışmalara son verilmelidir. Yine belirtmek gerekir

ki belirli süreli iş sözleşmesinin belirlenen sürenin sonunda sona ermesi halinin de kıdem tazminatına hak kazanılacak sona erme halleri arasında sayılması belirli süreli iş sözleşmelerinin işçiler açısından daha az olumsuz bir niteliğe kavuşmasına katkıda bulunacaktır.



KAYNAKÇA

Akı, Erol. “Mevsimlik İşlerde Çalışma Sorunları”, **Kamu - İş**, Cilt: 5, Sayı: 3, 2000, ss. 249-267.

Akıntürk, Turgut ve Derya Ateş. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler – Özel Borç İlişkileri**, Yenilenmiş 28. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2019.

Akyiğit, Ercan. “Ölüm ve İş İlişkisindeki Yeni Sonuçları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 22, 2011, ss. 32-44.

Akyiğit, Ercan. **İş Hukuku**, Güncellenmiş 14. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara, 2022.

Akyiğit, Ercan. **İş Kanunu Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 1999.

Akyiğit, Ercan. **İş Kanunu Şerhi**, Cilt: 1, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2008.

Alan, Fatma Nur. **Özel Okul Öğretmenlerinin İş Sözleşmesi**, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2021.

Alp, Mustafa. “Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yargıtay Tarafından Resen Belirsiz Süreli İş Sözleşmesine Dönüştürülmesi”, **Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, ss. 477-502.

Alp, Mustafa. “Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006**, Ankara, 04.11.2006, ss. 133-177.

Alp, Mustafa. “İş Hukukunda İkalenin (Bozma Sözleşmesi) Geçerlilik Koşulları”, **LİHSGHD**, Sayı: 17, 2008, ss. 27-46.

Alp, Mustafa. “Yeni Borçlar Kanunu Hükümlerinin İş Hukukuna Etkisi”, **İzmir Barosu Bülteni**, İş Hukuku Komisyonu Özel Sayısı, 2012, ss. 35-39.

Alpagut, Gülsevil. “4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, **Mercek Dergisi**, Sayı: 33, 2004, ss. 73-91.

Alpagut, Gülsevil. “Hizmet Sözleşmesinin Bozucu Şarta Bağlanması”, **Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan**, Ankara, 2000, ss. 413-426.

Alpagut, Gülsevil. “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, **Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2005**, Ankara, 2007, ss. 75-121.

Alpagut, Gülsevil. “İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Sözleşmesel Kayıtlar ve Sözleşmenin Tarafların Anlaşmasıyla Sona Ermesi”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Toplantısı Kitabı**, İstanbul Barosu, İstanbul, 08 – 09. 06. 2007, ss. 19-52.

Alpagut, Gülsevil. “İşçinin Ediminin Güvence Altına Alınması Aracı Olarak Asgari Süreli Sözleşme ve Belirsiz Süreli Sözleşmede Cezai Şart”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 8, 2007, ss. 13-21.

Alpagut, Gülsevil. “Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri”, **LİHSGHD**, Cilt: 8, Sayı: 31, 2011, ss. 913-959.

Alpagut, Gülsevil. “Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik”, **Bankacılar Dergisi**, Sayı: 65, 2008, ss. 89-110.

Alpagut, Gülsevil. **Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi**, TÜHİS Yayınları, Ankara, 1998.

Andaç, Faruk. **İş Hukuku (Sosyal Politika Bakımından Türk Çalışma Uygulaması)**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2018.

Arıcı, Kadir. “Hizmet Akitlerine Cezai Şart Konulması”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 1, 1997, ss. 43-56.

Arıcı, Kadir. “Özel Okul Öğretmenlerinin İş Güvencesi İhtiyacı”, **HBVÜHFD**, Cilt: 26, Sayı: 2, 2022, ss. 3-31.

Arıcı, Kadir. **Türk İş Hukuku – I Ferdi İlişkiler**, Gazi Kitabevi, Ankara, 2022.

Arslan Ertürk, Arzu. **İş Sözleşmesinde Şekil**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2017.

Ayan, Mehmet. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 11. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016.

Ayan, Serkan. “Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, **AÜHFD**, Cilt: 54, Sayı: 4, 2005, ss. 431-487.

Aydın, Ufuk. “4857 Sayılı İş Kanununda Çağrı Üzerine Çalışma, Takım Sözleşmesi, Deneme Süreli İş Sözleşmesi ve Mevsimlik İş Sözleşmesi”, **10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu Kitabı**, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi ve Çelik – İş Sendikası, Ankara, 26-27.04.2013, ss. 202-228.

Balkır, Zehra Gönül. “Her Yönüyle Mevsimlik İşler”, **KOÜHFD**, Sayı: 1, 1997, ss. 147-196.

Başterzi, Süleyman. “Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılmasına İlişkin Objektif Nedenlerin Tespitinde Menfaatler Dengesi İşçinin Haklı Menfaati”, **DEÜHFD**, Cilt: 15, Özel Sayı, 2013, ss. 423-449.

Başterzi, Süleyman. “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009**, Ankara, 2011, ss. 2-92.

Baştürk, Faruk. “Teknik Direktör ve Antrenörlerin Hukuki Durumu”, **LİHSGHD**, Cilt: 2, Sayı: 6, 2005, ss. 591-605.

Baycık, Gaye. “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018, ss. 7-355.

Bostancı, Yalçın ve Sevde Bulun Tokkaş. “Uyuşmazlık Mahkemesi’nin 2020/479 E., 2020/626 K. Sayılı ve 26.10.2020 Tarihli Vakıf Üniversitesinde Çalışan Öğretim Üyesinin Alacak Talepli Açtığı Davanın “İdari Yargı” Yerinde Çözümlemesi Gerektiğine İlişkin Verilen Kararın İncelenmesi”, **SÜHFD**, Cilt: 29, Sayı: 3, 2021, ss. 2657- 2678.

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz ve Beste Gemici Filiz. “Yargıtay Kararları Işığında Özel Okul Öğretmenleri ile Yapılacak İş Sözleşmelerinin Türüne İlişkin Bir Değerlendirme”, **İKÜHFD**, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, Cilt: 15, Sayı: 2, 2016, ss. 369-401.

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz. “Deneme Süreli İş Sözleşmeleri”, **İKÜHFD**, Cilt: 11, Sayı: 2, 2012, ss. 47-84.

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz. **Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2012.

Bulun Tokkaş, Sevde. “İş İlişkisinde Tarafların Ölümünün Bireysel İş Hukukuna Etkisi”, **SÜHFD**, Cilt: 29, Sayı: 1, 2021, ss. 179-217.

Bülbül, Şehnaz. “Belirli- Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Doğurduğu Sorunlar”, **DEÜHFD**, Cilt: 3, Sayı: 1-4, 1987, ss. 307-363.

Büyüktarakçı, Sevil. “Mevsimlik İşler ve Kampanya İşlerinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, **DEÜHFD**, Cilt: 11, Özel Sayı, 2009, ss. 1071-1110.

Canbolat, Talat. “Mevzuatta Öngörülen Bazı İş Sözleşmesi Türlerinin 4857 Sayılı İş Kanununun Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Esasları Yönünden Değerlendirilmesi”, **LİHSGHD**, Cilt: 4, Sayı: 13, 2007, ss. 187-219.

Caniklioğlu, Nurşen. “İş Kanununun 10. Yılında Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ve Uygulamada Yaşanan Sorunlar”, **10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu Kitabı**, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi ve Çelik – İş Sendikası, Ankara, 26-27.04.2013, ss. 159-200.

Centel, Tankut. “Özel Okul Öğretmeniyle Sözleşme Yapılması”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 6, 2007, ss. 22-26.

Centel, Tankut. **İş Güvencesi**, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 2. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2020.

Cerev, Gökçe. “İş Kanunu Kapsamında Esnek Çalışmaya Yeni Yasal Yaklaşımların Çalışma Hayatına Etkisi”, **Karatahta İş Yazıları Dergisi**, Sayı: 5, 2016, ss. 65-80.

Çavdar, Pelin ve Sema Aydın. “İş Görme Borcu Doğuran Sözleşmelerde Taraflardan Birinin Ölümünün Asli Edim Yükümlülüklerinin İfasına Etkisi”, **İNÜHFD**, Cilt: 13, Sayı: 2, 2022, ss. 323-339.

Çelebi, Murat Caner. “Belirli Süreli İş Sözleşmeleri ile Belirsiz Süreli İş Sözleşmelerinin Uygulama Alanları”, **İstanbul Barosu Dergisi**, Cilt: 93, Sayı: 2, 2019, ss. 39-48.

Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca. **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 35. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2022.

Çelik, Nuri. “Vakıf Üniversitesi Öğretim Üyeleri ile Yapılan Sözleşmelerin Hukuki Niteliği Konusundaki Uyuşmazlık Mahkemesi ve Diğer Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **MÜHFHAD**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Cilt: 20, Sayı: 1, 2014, ss. 3-16.

Çenberci, Mustafa. **1475 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, Sevinç Matbaası, Ankara, 1972.

Çetiner, Bilgehan, Andreas Furrer ve Markus Müller-Chen. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2021.

Çil, Şahin. “Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, **Osman Güven Çankaya’ya Armağan**, Ankara, 2010, ss. 33-65.

Çil, Şahin. “İbra Sözleşmesi ile İkale Sözleşmesinin İş Güvencesine Etkileri”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 7, 2007, ss. 25-35.

Damar, Ceren. **İş Sözleşmesinde Süre Belirlenmesi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2018.

Demir, Fevzi ve Gülşen Gerşil, “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.16, 2008, ss. 68-89.

Demir, Fevzi. **Sorularla Bireysel İş Hukuku**, Cilt: 1, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara, 2006.

Doğan Yenisey, Kübra. “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006**, Ankara, 04.11.2006, ss. 9-99.

Doğan Yenisey, Kübra. “İş Hukukunun Kendine Özgü Emredici Doğası: Sosyal Kamu Düzeni Kurallarına Bir Bakış”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, Cilt: 1, Beta Yayınları, İstanbul, 2011, ss. 33-82.

Doğan Yenisey, Kübra. “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, İstanbul, 21-22.11.2014, ss. 7-145.

Doğan Yenisey, Kübra. “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 11, 2006, ss. 63-82.

Doğan Yenisey, Kübra. “Türk Borçlar Kanununun “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne İlişkin Hükümleri ve İş Hukuku Açısından Önemi”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu Kitabı**, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Antalya, 15-18.10.2013, ss. 78-110.

Doğu, Hakkı Mert. **61 Soruda Spor Hukuku**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022.

Duman, Barış. “Belirli Süreli İş Akitleri Yönünden, 4857 Sayılı Yasa’ya Eleştirel Bir Bakış”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı: 49, 2003, ss. 229-235.

Egesoy, Halit. “Türkiye Futbol Süper Ligi Teknik Direktör Değişikliklerinin İncelenmesi”, **Pamukkale Journal Of Sport Sciences**, Cilt: 1, Sayı: 2, 2010, ss. 37-48.

Ekmekçi, Ömer. “Türk Borçlar Kanunu Tasarısının Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine”, **Mercek Dergisi**, Sayı: 39, 2005, ss. 157-176.

Ekonomi, Münir. “4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (I) Kavram Süre ve Yenilenme”, **LİHSGHD**, Cilt: 1, Sayı: 9, 2006, ss. 16-32.

Ekonomi, Münir. “4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Şekil Yönünden Hukuka Uygunluğu (II/1)”, **LİHSGHD**, Cilt: 3 Sayı: 15, 2007, ss. 892-905.

Ekonomi, Münir. “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2007 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007**, İstanbul, 2009, ss. 1-64.

Ekonomi, Münir. **İş Hukuku**, Cilt: 1, İstanbul Teknik Üniversitesi Matbaası, İstanbul, 1987.

Eren, Fikret. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 24. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2019.

Ergin, Hediye. “Yabancıların Çalışma ve İkamet İzninin İş Sözleşmesine Etkisi”, **LİHSGHD**, Cilt: 4, Sayı: 16, 2007, ss. 1357-1402.

Erkol Dursun, Arzu ve Nurullah Dursun. **İş Kanunu’nda ve Türk Borçlar Kanunu’nda Belirli Süreli İş Sözleşmeleri**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2017.

Ertürk, Şükran. “Belirli-Belirsiz Süreli İş Akidlerinin Sona Ermeleri ve Sonuçları Arasındaki Farklar”, **Prof. Dr. Mahmut Tevfik Birsal’e Armağan**, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları, İzmir, 2001.

Ertürk, Şükran. **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Pratik Çalışmaları**, Genişletilmiş 6. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018.

Esener, Turhan. “Hukuki Muamelelerde Tahvil”, **AÜHFD**, Cilt: 16, Sayı: 1, 1959, ss. 234-259.

Esener, Turhan. **İş Hukuku**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1978.

Evcimen, Ahmet. **İş Hukukunda İctihat Farklılıklarının Giderilmesi Kararları ve Yorumu**, Aristo Yayınevi, İstanbul, 2021.

Evren, Öcal Kemal. “Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Objektif Koşul Kavramı”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 10, 2008, ss. 93-104.

Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Başkan. **İş Hukuku**, 10. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2020.

Eyrenci, Öner. “4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme”, **LİHSGHD**, Sayı: 1, 2004, ss. 15-54.

Eyrenci, Öner. “4857 Sayılı İş Kanunu’nun İş Sözleşmesinin Türleri ve İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu Kitabı**, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Antalya, 15-18.10.2013, ss. 150-184.

Eyrenci, Öner. “Hukuka Uygun Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Türleri”, **Türk-İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları**, İstanbul Teknik Üniversitesi Matbaası, İstanbul, 1979, ss. 57-75.

Fırat Şimşek, Ayşe. “Türk Hukukunda Deneme Süreli İş İlişkileri”, **TİSK Akademi Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 7, 2009, ss. 6-34.

Geniş, Hasan. **Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Sınırları**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013.

Gerek, Hasan Nüvit. “İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi ile Sona Ermesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 31, 2011, ss. 43-58.

Göktaş, Seracettin. “Vakıf Üniversiteleri ile Öğretim Elemanları Arasındaki Hukuki İlişkinin Niteliği”, **SÜHFD**, Cilt: 29, Sayı: 1, 2021, ss. 581-621.

Göktaş, Seracettin. “Vakıf Yükseköğretim Kurumları ile Akademik Personel Arasında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılıp Yapılamayacağı Sorunu”, **Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi**, Sayı: 1, 2022, ss. 145-188.

Göktaş, Seracettin. **Türk İş Hukukunda Haksız Fesih**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.

Gözler, Kemal ve Gürsel Kaplan, **İdare Hukuku Dersleri**, 18. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa, 2016.

Güler, Mikdat. “Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, **LİHSGHD**, Cilt: 2, Sayı: 5, 2005, ss. 27-82.

Gülver, Ender. “Türk Borçlar Kanunu’nda İş Sözleşmesinin Derhâl Feshi”, **LİHSGHD**, Cilt: 8, Sayı: 31, 2011, ss. 999-1029.

Günay, Cevdet İlhan. “Çalışma Sürelerinde Esneklik”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 3, 2004, ss. 1-17.

Günay, Cevdet İlhan. “İkale Sözleşmesi”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 23 Sayı: 5, 2009, ss. 4-25.

Günay, Cevdet İlhan. **İş Kanunu Şerhi**, Cilt: 1, 4. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2015.

Güneş, Başak ve Faruk Barış Mutlay. “Yeni Borçlar Kanununun “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 3, Sayı: 30, 2011, ss. 231-288.

Güzel, Ali ve Emre Ertan. “Avrupa Birliği Hukukunda ve Özellikle Avrupa Toplulukları Adalet Divanı (ATAD) Kararlarında Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılma ve Yenilenme Koşulları”, **LİHSGHD**, Cilt: 2, Sayı: 18, 2008, ss. 395- 416.

Güzel, Ali, Ercüment Özkaraca ve Deniz Ugan. “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi: Yapılma ve Yenilenme Koşulları”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, Cilt: 1, Beta Yayınları, 2011, ss. 475-566.

Güzel, Ali. “Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Hukuki Nitelemesi - Haksız Feshe Bağlı Tazminat ve Cezai Şart”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 3 Sayı: 74, 2022, ss. 1705-1732.

Güzel, Ali. “İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Hukuki Sonuçları (Eleştirel Bir Yaklaşım)” **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu Kitabı**, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Antalya, 15-18.10.2013, ss. 237-314.

İnce, Ergun. “İkale (Sözleşmeyi Sona Erdirme) Sözleşmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 18, 2010, ss. 86-96.

İncirlioğlu, Lütfi. **Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları**, Legal Yayıncılık, Ankara, 2020.

İren, Ertan. **Avrupa Birliği İş Hukuku Yönergeleri Karşısında 4857 Sayılı İş Kanununun Durumu**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2008.

İzmirlioğlu, Ayça. **Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademik Personelin Hukuki Statüsü**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2017.

Kahraman, Uğur Hakan. “Belirli Süreli Sözleşmelerde Objektif Neden Koşulu”, **LİHSGHD**, Sayı: 30, 2011, ss. 503-515.

Kalkan, Arif. “İş Sözleşmesinde Fesih Halleri”, **ERÜHFD**, Cilt: 13, Sayı: 1, 2018, ss. 281-314.

Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, **Çalışma Hayatı ile İlgili Yargıtay Kararları 2000-2005**, Ankara, 2006.

Kar, Bektaş. “Mevsimlik İş”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 4, 2006, ss. 69-86.

Kar, Bektaş. **İş Yargılaması Usulü**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2018.

Kara, Etem. “AB, İngiliz, Alman ve Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, **Hasan Kalyoncu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 10, 2015, ss. 81-105.

Karaca, Ali. “Sahne ve Perde Çalışanlarının İş İlişkileri ve Çalışma Koşulları Hakkında Tespitler”, **Sahne ve Perde Çalışanlarının Hukuki Sorunları**, (Ed. Gülsevil Alpagut), Aristo Yayınları, İstanbul, 2017, ss. 75-85.

Karaç, Serkan Taylan. **Türk İş Hukukunda İkale (Bozma) Sözleşmeleri**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020.

Karagöz, Veli. **İş Sözleşmesinde Cezai Şart**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2006.

Keser, Hakan. “İş Sözleşmelerinde Kararlaştırılan Cezai Şartlara İlişkin Bir Değerlendirme”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 35, 2016, ss. 17-42.

Keser, Hakan. “Objektif Sebep Olmaksızın Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Düzenlenmiş Cezai Şartın Geçerliliğinin Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu Kararı Kapsamında Değerlendirilmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 43, 2020, ss. 30-52.

Keser, Hakan. “Özel Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Eğitim Personelinin İş Sözleşmelerinin Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu Kararı Kapsamında Değerlendirilmesi”, **LİHSGHD**, Cilt: 15, Sayı: 59, 2018, ss. 795-828.

Kılıçoğlu, Ahmet. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Genişletilmiş 22. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2018.

Kılıçoğlu, Mustafa ve İlayda Kılıçoğlu, **Şerhli İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması**, Bilge Yayınevi, 4. Baskı, Ankara, 2016.

Kılıçoğlu, Mustafa. “Vakıf Üniversitelerinde Çalışma İlişkisine Son Verilen Öğretim Elemanlarının Yargı Yolu Sorunu”, **Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 2, 2023, ss. 209-232.

Kocagil, İpek. “İşçinin Ölümünün İş İlişkisi Bakımından Sonuçları”, **MÜHFHAD**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Cilt: 20, Sayı: 1, 2014, ss. 429-457.

Koç, Muzaffer. “4857 Sayılı İş Kanunundaki Esneklik Düzenlemeleri ve Uygulama Problemleri”, **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 7, 2016, ss. 2169-2192.

Kübra Doğan Yenisey, “Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık İlkesi”, **LİHSGHD**, Sayı: 7, 2005, ss. 973-1003.

Laçiner, Vedat. “Deneme Süreli İş İlişkisinde Ortaya Çıkan Hukuki Sorunlar”, **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Cilt: 12, Sayı: 23, 2012, ss. 313-378.

Mollamahmutoğlu, Hamdi ve Muhittin Astarlı. **İş Hukuku**, 4. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2011.

Mollamahmutoğlu, Hamdi. “4857 Sayılı Yeni İş Kanunu’nun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler”, **Kamu- İş**, Cilt: 7, Sayı: 4, 2004, ss. 1-37.

Narçin Tosun, Zela. “İş Sözleşmelerinde Şekil Şartı”, **Terazi Hukuk Dergisi**, Cilt: 10, Sayı: 107, 2015, ss. 14-26.

Narmanlıoğlu, Ünal. “Belirli Süreli İş Sözleşmesini Sona Erdiren Olgular ve İşlemler”, **LİHSGHD**, Cilt: 9, Sayı: 35, 2012, ss. 3-23.

Narmanlıoğlu, Ünal. “Belirli Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan İşçinin Sözleşmesinin İşverence Haksız Feshi Halinde Kıdem Tazminatı Talep Hakkı”, **Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan**, Ankara, 2000, ss. 381-411.

Narmanlıoğlu, Ünal. **İş Hukuku – Ferdi İş İlişkileri I**, Beta, 5. Baskı, İstanbul, 2014.

Oğuzman, M. Kemal ve M. Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Cilt: 1, Güncellenip Genişletilmiş 17. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2019.

Oğuzman, M. Kemal ve M. Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Cilt: 2, Gözden Geçirilmiş 15. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2019.

Oğuzman, M. Kemal ve Nami Barlas, **Medeni Hukuk**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2019.

Okur, Zeki. “Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin”, **İÜHFM**, Cilt: 52, Sayı: 2, 2014, ss. 305- 316.

Orhan, Ümit. “Spor Kulübü ve Antrenör Arasındaki Sözleşmenin Hukuki Niteliği ve Ana Esasları”, **LİHSGHD**, Cilt: 16, Sayı: 63, 2019, ss. 993-1028.

Özdemir, Erdem. “Borçlar Kanunu’nun 325. Maddesine İlişkin Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Ali Güneren’e Armağan**, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2010, ss. 73-83.

Özdemir, Erdem. “İş Hukukunda Cezai Şart”, **AÜEHFD**, Cilt: 9, Sayı: 3-4, 2005, ss. 403-416.

Parlatır, İsmail. **Osmanlı Türkçesi Sözlüğü**, Gözden Geçirilmiş 7. Baskı, Yargı Yayınları, Ankara, 2014.

Poyraz, Ercan. **İş Hukuku**, 7. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara, 2016.

Rehbinder, Manfred. “Hizmet Akitlerinin Süreye Bağlanmasını Haklı Kılan Objektif Nedenler”, Çev. Öner Eyrenci, **Türk-İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları**, İstanbul Teknik Üniversitesi Matbaası, İstanbul, 1979, ss. 37-56.

Reyhani Yüksel, Sera. “İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi”, **LİHSGHD**, Cilt: 10, Sayı: 39, 2013, ss. 57-79.

Sarıbay Öztürk, Gizem. “5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu Işığında Özel Okul Öğretmenlerinin Kıdem Tazminatı Hakkı”, **Press Academia Procedia**, Cilt: 10, Sayı: 1, 2019, ss. 56-62.

Senyen Kaplan, Emine Tuncay. “Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Haksız Feshi ve Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Getirilen Yeni Düzenlemeler”, **Osman Güven Çankaya’ya Armağan**, Ankara, 2010, ss. 213-229.

Senyen Kaplan, Emine Tuncay. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Sonuçları, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 36, 2016, ss. 17-31.

Senyen Kaplan, Emine Tuncay. **Bireysel İş Hukuku**, Yenilenmiş 10. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2019.

Sever, Hatice. “Türk İş Hukukunda İkale Sözleşmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 23, 2011, ss. 81-92.

Sevimli, K. Ahmet. “İş Hukukunda İbra ve İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Koşulları Konusundaki Gelişmeler”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 14, 2009, ss. 84-104.

Sevimli, K. Ahmet. “İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 17 Sayı: 2, 2003, ss. 11-26.

Soyer, Polat. “Deneme Süreli ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 16, 2008, ss. 27-38.

Soyer, Polat. “Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin “Yeni” Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi” **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 22, 2011, ss. 12-21.

Stöckli, Jean – Fritz. “Belirli Süreli Hizmet Akdinin Sona Ermesi”, Çev. Devrim Ulucan, **Türk-İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları**, İstanbul Teknik Üniversitesi Matbaası, İstanbul, 1979, ss. 77-94.

Subaşı, İbrahim ve Yusuf Yiğit. “İş Sözleşmesinin Sona Erme Nedeninin İşsizlik Sigortasından Yararlanma Hakkına Etkisi ve Uygulamadan Doğan Sorunlar”, **İş ve Hayat Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 8, 2018, ss. 135-165.

Sümer, Haluk Hadi. “Özel Öğretim Kurum Öğretmenlerinin İş Sözleşmelerinin Hukuki Niteliği”, **İKÜHFD**, Cilt: 15, Sayı: 1, 2016, ss. 407-441.

Süzek, Sarper. “İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması”, **Kamu - İş**, Yargıç Dr. Aydın Özkul’a Armağan, Cilt: 6, Sayı: 4, 2002, ss. 73-94.

Süzek, Sarper. **İş Hukuku**, Yenilenmiş 16. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2018.

Şahankaya, Sarp. “Belirli Süreli İş Sözleşmeleri”, **Ankara Barosu Dergisi**, Cilt: 74, Sayı: 4, 2016, ss. 177-208.

Şahin Emir, Asiye. “Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Sınırlamalar ve Esneklik Olanakları Avrupa Birliği Örnekleriyle”, **DEÜHFD**, Cilt: 18, Sayı: 1, 2016, ss. 113-153.

Şahlanan, Fevzi. “Genel Görüşme”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006**, Türk İş Hukuku Milli Komitesi, Ankara, 04.11.2006, ss. 104-107.

Şahlanan, Fevzi. “Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin İçtihat Farklılıklarının Giderilmesi Amacıyla 20 Eylül 2020 Tarihinde Aldığı Kararlar”, **Tekstil İşveren Hukuk**, Sayı: 131, 2020.

Şengül, Mehmet. “Türk Borçlar Kanunu ve İş Hukuku Mevzuatı Çerçevesinde Belirli Süreli İş/Hizmet Sözleşmesi”, **MAÜHFD**, Cilt: 2, Sayı: 2, 2012, ss. 185-225.

Taşkent, Savaş. “Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Üzerine - Tekrar”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 13, 2009, ss. 5-19.

Taşkent, Savaş. “Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Esaslı Neden Sorunu”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 24, 2011, ss. 19-28.

Taşkent, Savaş. “Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Yapılabilmesi” **LİHSGHD**, Cilt: 1, Sayı: 9, 2006, ss. 34-39.

Taşkent, Savaş. “Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bunun Sınırı”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 9, 2008, ss. 14-22.

Taşkent, Savaş. “Genel Görüşme”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006**, Türk İş Hukuku Milli Komitesi, Ankara, 04.11.2006, ss. 103-104.

Taşkent, Savaş. “Karar İncelemesi - Mevsimlik Bir İşte Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 3 Sayı: 26, 2010, ss. 223-242.

Taşkent, Savaş.” İş Sözleşmesinin İkale Yolu ile Sona Erdirilmesi”, **Kamu - İş**, Cilt: 11, Sayı: 4, 2011, ss. 1-7.

Taşkın, Pelin. “5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu ve Getirdiği Yenilikler”, **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı: 4, 2010, ss. 159-178.

Tatlıoğlu, Ezgi. “Güvenceli Esneklik Çerçevesinde Esnek Çalışmanın Uygulanabilirliği”, **Electronic Journal of Vocational Colleges**, Cilt: 2, Sayı: 2, 2012, ss. 69-84.

TBMM, “İş Kanunu Tasarısı ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu”, 06.03.2003, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73m.htm>, (10.08.2023).

TİSK, TOBB ve TÜSİAD, **TİSK, TOBB ve TÜSİAD’ın Esneklik Konusundaki Ortak Görüş ve Önerileri (Gözden Geçirilmiş Metin)**, 23.07.2009, https://tusiad.org/tr/tum/item/download/2210_2472d037f3c5afd5b10a20330b18c188, (05.08.2023).

Tolu, Hazal. **İş Sözleşmesinin Haksız Feshi**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2017.

Tunçomağ, Kenan ve Tankut Centel. **İş Hukukunun Esasları**, 9. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2018.

Tunçomağ, Kenan. **Türk Hukukunda Cezai Şart**, Baha Matbaası, İstanbul, 1963.

Türkiye Futbol Federasyonu, “Antrenörlerin Statüsü ve Çalışma Esasları Talimatı”, **Türkiye Futbol Federasyonu Resmi İnternet Sitesi**, 07.09.2023, <https://www.tff.org/Resources/TFF/Documents/TALIMATLAR/Antrenorlerin-Statusu-ve-calisma-esaslari-talimati.pdf>, (15.08.2023).

Ugan Çataalkaya, Deniz. “İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayrım Yasağı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 69, 2021, ss. 859-898.

Ulucan, Devrim. “Belirli Süreli Hizmet Akdinin Sona Ermesi”, **Türk-İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları**, İstanbul Teknik Üniversitesi Matbaası, İstanbul, 1979, ss. 95-115.

Ulucan, Devrim. “Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılması ve Sona Ermesine İlişkin Değerlendirme”, **MAÜHFD**, Cilt: 10, Sayı: 1-2, 2011, ss. 151-168.

Ulucan, Devrim. “Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık”, **DEÜHFD**, Cilt: 15, Özel Sayı, 2013, ss. 369-383.

Urhanoglu, İhtar. “4857 Sayılı İş Kanunu’nun, Avrupa Birliği’nin 18 Mart 1999 Tarihli Belirli Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşmasına Göre Değerlendirilmesi” **Kamu -İş**, Cilt: 10, Sayı: 1, 2008, ss. 77-92.

Urhanoglu, İhtar. “Yargıtay Kararları Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresi İçerisinde Haksız Fesih ile Sona Ermesi”, **Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 12, Sayı: 1, 2022, ss. 85-121.

Urhanoglu, İhtar. “Yeni İşverenin Sorumluluğunun Şartları”, **Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 1, 2019, ss. 77-92.

Ünal Adınır, Canan. “Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılması ve Yenilenmesinde Objektif Neden Koşulunun Değerlendirilmesi”, **İÜHFM**, Cilt: 79, Sayı: 3, 2021, ss. 797-835.

Yıldız, Gaye Burcu. “Mevsimlik İş Sözleşmesi”, **LİHSGHD**, Cilt: 1, Sayı: 25, 2010, ss. 41-58.

Yiğit, Yusuf. “Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bu Serbestinin Sınırları”, **DEÜHFD**, Cilt: 14, Sayı: 2, 2013, ss. 101-166.

Yorulmaz, Çiğdem. “Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı, Şekil Şartı, Sözleşme Yapma Serbestisi ve Sınırları”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 1 Sayı: 24, 2010, ss. 203-220.

Yuvalı, Ertuğrul. “4857 Sayılı İş Kanunu’nun Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Geçerli Olarak Yapılabildiğini Objektif Bir Nedenin Mevcudiyetine Bağlanması Karşısında Asgari ve Azami Süreli İş Sözleşmeleri Bakımından Objektif Nedenin Gerekliliği”, **ERÜHFD**, Cilt: 1, Sayı: 2, 2006, ss. 327-335.

Yürekli, Sabahattin. **Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016.

Zeytinoğlu, Emin. “İş Hukukunda Cezai Şart”, **Öneri Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 4, 1996, ss. 77-80.