

T. C.  
KADİR HAS ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI  
İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI

**TÜRK İŞ HUKUKUNDA BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ  
YAPMA SERBESTİSİ VE SINIRLARI**

Yüksek Lisans Tezi

HASAN GENİŞ

İSTANBUL - 2012

T. C.  
KADİR HAS ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI  
İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI

**TÜRK İŞ HUKUKUNDA BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ  
YAPMA SERBESTİSİ VE SINIRLARI**

Yüksek Lisans Tezi

HASAN GENİŞ

DANIŞMAN

PROF. DR. ALİ GÜZEL

DOÇ. DR. FUAT BAYRAM

İSTANBUL – 2012

## ÖZET

Belirli süreli iş sözleşmesi, objektif koşulların varlığı şartına bağlı olarak, taraflarca sözleşmenin sona erme anının sözleşmenin kurulması aşamasında takvime göre veya amaca dayalı olarak önceden öngörülebilir şekilde belirlendiği iş sözleşmesidir.

4857 sayılı İş Kanununun getirdiği düzenleme uyarınca belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılabilmesi ve yenilenmesi objektif koşulların varlığına bağlıdır. Eğer sözleşmenin belirli süreli olarak yapılması için objektif koşullar bulunmuyorsa bu durumda sözleşme baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilecektir.

Anahtar Kelimeler; Belirli süreli iş sözleşmesi, objektif koşullar, yenilenme ve belirsiz süreli iş sözleşmesi.

## **ABSTRACT**

Fixed-term employment contract means a contract that not only depending on existence of objective conditions, but also based on calendar or the purpose and in which the end of the contract is determined by interested parties when the contract is signed.

According to new legislation brought by numbered 4857 Labor Code, signing or renewing the fixed-term employment contract are depend on existence of objective conditions. If there are no objective conditions in contract, then this contract has to be considered as an employment contract of indefinite duration.

Key words are fixed-term employment contract, objective conditions, renewing and employment contract of indefinite duration.

## İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT .....	ii
İÇİNDEKİLER .....	iii
KISALTMALAR .....	vii

§1. GİRİŞ .....	01
I. KONUNUN ÖNEMİ .....	01
II. KONUNUN SINIRLANDIRILMASI.....	03
III. KONUNUN SUNULMASI .....	04

## BİRİNCİ BÖLÜM

### BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ

§2. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI .....	05
I. GENEL OLARAK.....	05
II. İŞ SÖZLEŞMESİ VE TÜRLERİ .....	06
III. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ TANIMI .....	07
IV. ZİNCİRLEME İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI .....	11
§3. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN BENZER İŞ SÖZLEŞMELERİ İLE KARŞILAŞTIRILMASI.....	13
I. ASGARİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ.....	13
II. AZAMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ .....	15
§4. BELİRLİ-BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ AYRIMI VE ÖNEMİ.....	16
I. GENEL OLARAK.....	16
II. BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI.....	17
§5. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNDE ŞEKİL.....	18
I. GENEL OLARAK.....	18
II. KANUNUN 8. VE 11. MADDELERİ ARASINDAKİ ÇELİŞKİNİN GİDERİLMESİ .....	19

III. YAZILI ŞEKİL KOŞULUNUN HUKUKİ NİTELİĞİ .....	23
<b>§6. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN SÜRELENDİRİLMESİ .....</b>	<b>25</b>
I. SÖZLEŞME SÜRESİNİN BELİRLENMESİ .....	25
1. Takvime Göre Sürenin Belirlenmesi.....	26
2. İşin Amacına Göre Sürenin Belirlenmesi . .....	27
3. Sözleşmede Çifte Süre Belirlenmesi .....	30
II. TARAF İRADELERİYLE SÖZLEŞME SÜRESİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ .....	30
<b>§7. SÜRELENDİRİLMENİN OBJEKTİF KOŞULA/ESASLI NEDENE BAĞLI OLMASI.....</b>	<b>31</b>
I. OBJEKTİF KOŞUL VE ESASLI NEDEN KAVRAMLARI .....	31
II. BELİRLİ SÜRELİ SÖZLEŞMESİNİN İLK DEFA YAPILMASINDA OBJEKTİF KOŞUL ARANIP ARANMAYACAĞI SORUNU .....	33
<b>İKİNCİ BÖLÜM</b>	
<b>BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA SERBESTİSİNE İLİŞKİN SINIRLAMALAR</b>	
<b>§8. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA SERBESTİSİ VE SINIRLARI</b>	<b>39</b>
I. GENEL OLARAK.....	39
II. SINIRLAMANIN NEDENLERİ .....	40
III. SINIRLAMANIN HUKUKİ DAYANAĞI .....	42
<b>§9. AB KONSEYİNİN 99/70 SAYILI YÖNERGESİNİN AMACI, UYGULAMA ALANI VE KAPSAMI.....</b>	<b>44</b>
I. GENEL OLARAK.....	44
II. AMACI.....	45
III. UYGULAMA ALANI VE KAPSAMI .....	46
<b>§10. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN YAPILMASINI GEÇERLİ KILAN OBJEKTİF NEDENLER .....</b>	<b>50</b>
I. GENEL OLARAK.....	50
II. BELİRLİ SÜRELİ İŞLER.....	51
1. Genel Olarak .....	51
2. Yapılan İşin (Mesleğin) Türü ve Özelliğine Bağlı Sürelendirme .....	53

a. Sahne Sanatçıları ile Yapılan Sözleşmeler .....	53
b. Profesyonel Sporcularla Yapılan Sözleşmeler .....	55
c. Üst Düzey Yöneticilerle Yapılan Sözleşmeler .....	56
3. Mevsim ve Kampanya İşleri .....	58
III. BELLİ BİR İŞİN TAMAMLANMASI .....	63
IV. BELİRLİ BİR OLGUNUN ORTAYA ÇIKMASI .....	65
1. Genel Olarak .....	65
2. İşletmede Ortaya Çıkan Geçici İş Gücü İhtiyacı . .....	65
a. İşletmenin Faaliyet Alanına Giren Geçici İşler .....	66
a.a. İş Hacminde Yaşanan Geçici Artış .....	66
a.b. İşçinin Geçici Yokluğu .....	69
b. İşletme Konusundan Bağımsız Geçici İşler .....	72
V. OBJETİF KOŞUL SAYILABİLECEK BENZER DURUMLAR .....	73
1. Genel Olarak .....	73
2. İhale İle Alınan İşlerin Değerlendirilmesi .....	74
3. İşyeri Hekimleriyle Yapılan Sözleşmelerin Değerlendirilmesi . .....	76
VI. İŞ KANUNU DIŞINDAKİ YASAL DÜZENLEMELER.....	77
1. Genel Olarak .....	77
2. Yasal Düzenlemeler . .....	78
a. Gemi Adamı İle Yapılan İş Sözleşmeleri .....	78
b. Özel Öğretim Kurumları Yönetici, Öğretmen ve Öğreticileri İle Yapılan İş Sözleşmeleri .....	80
c. Anonim Şirket Müdürleri İle Yapılan İş Sözleşmeleri .....	82
d. Kamu Kurum/Kuruluşlarında Maliye Bakanlığı Vizesine Tabi Çalışanlarla Yapılan İş Sözleşmeleri .....	84
e. Yabancı İşçilerle Yapılan İş Sözleşmeleri .....	87
f. Profesyonel Futbolcularla Yapılan İş Sözleşmeleri .....	89

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### **BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN YENİLENMESİ VE BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNE DÖNÜŞMESİ**

<b>§11. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN YENİLENMESİ .....</b>	<b>90</b>
---	-----------

I. GENEL OLARAK.....	90
II. 4857 SAYILI KANUNDA BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN YENİLENMESİ .....	92
<b>§12. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNE DÖNÜŞMESİ .....</b>	<b>97</b>
I. GENEL OLARAK.....	97
II. İLK KEZ YAPILAN SÖZLEŞMENİN BELİRSİZ SÜRELİYE DÖNÜŞMESİ .	97
III. ZİNCİRLEME İŞ SÖZLEŞMELERİNİN BELİRSİZ SÜRELİYE DÖNÜŞMESİ ...	99
<b>SONUÇ.....</b>	<b>105</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>109</b>



## KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği.
ATAD	: Avrupa Toplulukları Adalet Divanı.
AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.
BK	: Borçlar Kanunu.
CORPUS	: Corpus Mevzuat ve İçtihat Bankası.
ÇEİS	: Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası.
ILO	: International Labour Organization- Uluslar arası Çalışma Örgütü.
İBBB	: İstanbul Barosu Bilgi Bankası.
İHİD	: İş Hukuku ve İktisat Dergisi.
KAMU-İŞ	: Kamu İşletmesi İşverenleri Sendikası.
LİHSGHD	: Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi.
MESS	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası.
SİCİL	: Sicil İş Hukuku Dergisi
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi.
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.
TÜHİS	: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası.
ÇTD	:Çalışma ve Toplum Dergisi
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu.
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu.

## § 1. GİRİŞ

### I. KONUNUN ÖNEMİ

İş hukukunda, asıl olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması olmakla birlikte, belirsiz süreli iş sözleşmelerinden sonra en yaygın karşılaşılan iş sözleşmesi türü belirli süreli iş sözleşmeleridir.

Sanayileşme olgusu ile birlikte işçi ve işveren kavramları ortaya çıkmış, böylece iş hukukunun tarihsel süreci de başlamıştır. İş hukukunun tarihsel seyri içinde başlangıçta, tarafların sözleşme serbestisi ilkesi gereğince herhangi bir sınırlama olmaksızın belirsiz ya da belirli iş sözleşmeleri kurabilmeleri serbest iradelerine bırakılmıştır.

Sözleşme serbestisi ilkesi, çağdaş hukuk düzenlerinde 19. yüzyıldan bu yana uygulanan temel bir ilkedir. Sözleşme serbestisi ilkesi, kişilerin bir sözleşme yapıp yapmamakta, diledikleri kimseyle sözleşme yapmakta ve yapacakları sözleşmenin bir şekle tabi olmaksızın içeriğini istedikleri gibi düzenlemekte serbest olmalarını ifade etmektedir. Burada temel amaç, eşit tarafların serbest iradelerinin karşılıklı uyuşmasıdır.

Toplum ilişkilerinin düzenlenmesinin önemli ve vazgeçilmez bir aracı olan sözleşmelerin serbesti ilkesi çerçevesinde kurulmasına, tarihsel süreçte, bu ilkenin ekonomik ve sosyal yönden güçlü konumda olanlarca kötüye kullanılması sebebiyle hukuk düzenleri tarafından müdahale edilmiştir. Çağdaş hukuk düzenleri, hakkaniyete uygun ve hukuken meşru bir zeminde kullanılması gereğinden hareketle sözleşmeler hukukunun esası olan sözleşme serbestisi ilkesini belli ölçülerde sınırlandırmışlardır.

İşçi ve işveren arasındaki ilişkilerde de, Avrupa'da 18. ve 19. yüzyıllarda yeni buluşların üretime uygulanarak buhar gücüyle çalışan makinelerin makinalaşmış endüstriyi doğurması ile başlayan sanayi devrimiyle birlikte sanayileşme hareketlerinin dünya çapında büyük bir hız kazanması ve buna bağlı olarak, işyerlerinde çalışan işçilerin toplumun büyük bir kesimini oluşturması, beraberinde bir takım yeni sorunların ve sosyal çatışmaların ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bu sorunların ağırlıklı noktasını sözleşme serbestisi ilkesinin işçiler aleyhine kullanılması oluşturmuştur.

Gerçekten de, sanayi devrimiyle birlikte büyük sermaye birikimi yapan işverenler, sahip oldukları gücü daha zayıf konumda olan işçiler aleyhine kullanmışlar, sözleşme serbestisi ilkesine dayanarak işçileri çok düşük ücretlerle uzun çalışma sürelerine mahkum etmişlerdir. Sanayi alanındaki önlenebilir gelişmeyle birlikte işçi kesiminin giderek toplumda büyük bir kitle oluşturması, ortaya çıkan sorunların da bir an önce çözülmesini zorunlu kılmıştır.

Toplumsal barışı sağlamak için devletler soruna müdahale ederek, işçileri koruma amacıyla, sözleşme taraflarının eşitliğini temel alan sözleşme serbestisi ilkesini sınırlayıcı hukuki düzenlemeler yapmışlar, bilinçlenen ve örgütlenen işçiler de çalışma şartlarının belirlenmesinde işveren karşısında önemli ve etkin bir pazarlık gücüne erişmişlerdir. Devletler tarafından gerçekleştirilen yasal düzenlemeler ile işçi örgütleri ve işverenlerin yaptıkları toplu iş sözleşmeleriyle oluşan yeni hukuki düzen, iş ilişkilerini, sözleşme serbestisi ilkesine göre düzenleyen borçlar hukukundan ayırarak modern anlamda iş hukukunu ortaya çıkarmıştır.

Türk hukukunda da sözleşme özgürlüğüne ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır. Anayasanın “Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti” başlığını taşıyan 48. maddesine göre, “Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir.” Halen yürürlükte olan 818 sayılı Borçlar Kanununun 19. maddesi “Bir akdin mevzuu, kanunun gösterdiği hudut dairesinde, serbestçe tayin olunabilir.” ve yine 319. maddesi de “Hizmet mukavelesinin şartları kanuna, ahlaka (adaba) mugayir olmamak üzere istenildiği gibi tayin olunabilir.” hükümleriyle sözleşme özgürlüğünü ifade etmekte ve bu özgürlüğün sınırlarını çizmektedir.

Yasalaşan, ancak 1 Temmuz 2012’de yürürlüğe girecek olan 6098 sayılı yeni Türk Borçlar Kanununun 26. maddesinde “Sözleşme özgürlüğü” başlığı altında getirilen düzenleme ise “Taraflar, bir sözleşmenin içeriğini kanunda öngörülen sınırlar içinde özgürce belirleyebilirler.” şeklinde olup aynı kanunun 394. maddesine göre de “Hizmet sözleşmesi, kanunda aksine bir hüküm olmadıkça özel bir şekilde bağlı değildir.”

İş sözleşmesinin taraflarından işçi, ekonomik olarak işverenden daha zayıf konumda bulunduğu ve iş hukukunun temel amacı işçinin korunması olduğundan, sözleşme serbestisi ilkesi iş kanunları ve toplu iş sözleşmeleri ile borçlar hukukuna göre çok daha geniş olarak sınırlandırılmıştır. İş hukuku alanında işçinin korunması,

emredici kurallarla sağlanmakta, tarafların sözleşme serbestisini kısıtlayan düzenlemeler getirilmektedir.

İş hukukunda esas olarak, işveren ve işçi arasındaki iş ilişkisinin belirsiz süreli olduğu kabul edilmekle birlikte, 4857 sayılı İş Kanunundan önce yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanununda konuya ilişkin bir düzenleme bulunmadığından, iş sözleşmesinin belirli süreli olup olmaması tarafların serbest iradelerine bırakılmıştı. Ancak işverenlerin, iş sözleşmelerini belirli süreli yapmak suretiyle işçilere karşı olan bir takım yükümlülüklerinden kurtulmak amacıyla hareket etmeleri karşısında, öğreti ve Yargıtay, işçinin korunması ilkesinden hareketle, hakkın kötüye kullanımını oluşturan bu gibi durumlarda belirli süreli iş sözleşmesinin belirsiz süreli sayılması gerektiğini kabul etmişlerdir.

4857 sayılı İş Kanununda, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO-International Labour Organization) ve Avrupa Birliği (AB) normlarının yanı sıra öğreti görüşleri ve yargı içtihatları da dikkate alınarak düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerden biri de çalışma konusu kapsamında ele alınacak olan belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkindir.

## **II. KONUNUN SINIRLANDIRILMASI**

Çalışmamızda, iş hukukunun gelişimi ile birlikte gittikçe önem kazanan ve 4857 sayılı İş Kanununun 11. md.'sinde "Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi" başlığı altında somut olarak düzenlenerek yasal çerçeveye oturtulan belirli süreli iş sözleşmesini yapma serbestisi ve sınırları, yasal dayanaklar, öğreti görüşleri ve yargı kararları çerçevesinde ele alınacaktır. Çalışmada belirli süreli iş sözleşmesi bütün kapsamıyla ele alınmayacak, yalnızca belirli süreli iş sözleşmesi yapabilme serbestisi ve sınırları incelenecek, bu tür iş sözleşmelerinde süre, yenilenme, şekil ve objektif (esaslı) nedenlere dayalı olarak meydana getirilme konuları irdelenecektir. Bu sebeple, çalışma konusuna ilgisi oranında dahil olan konulara temas edilecek, çalışma konusunu doğrudan ilgilendirmeyen alanlara girilmeyecektir.

### **III. KONUNUN SUNULMASI**

Üç bölümden oluşan tez çalışmamızın ilk bölümünde, belirli süreli iş sözleşmesi kavramı, belirli süreli süreli iş sözleşmesinin sınırlarının daha iyi ortaya konulabilmesi için benzer iş sözleşmesi türleri ile belirsiz süreli iş sözleşmeleri karşılaştırılarak ele alınacak, belirli süreli iş sözleşmelerinde şekil ve sözleşmenin süreye bağlanması konuları üzerinde durulacaktır.

Tezin ikinci bölümünde, belirli süreli iş sözleşmesi yapma serbestisi ve buna getirilen sınırlamalar, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasını ve yenilenmesini haklı kılan objektif nedenler ele alınacaktır. Bu bölümde ayrıca AB Konseyinin belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin 99/70 sayılı yönergesinin amacı, uygulama alanı ve kapsamı da değerlendirilecektir.

Üçüncü bölümde ise, belirli süreli iş sözleşmelerinin yenilenmesi ve belirli süreli iş sözleşmelerinin belirsiz süreli iş sözleşmelerine dönüşmesi konuları açıklanmaya çalışılacaktır. Sonuç kısmında ise ele alınan çalışma konusuna ilişkin değerlendirmelerde bulunulacaktır.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ

### § 2. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI

#### I. GENEL OLARAK

Özelikle sanayi devrimiyle birlikte ortaya çıkan olumsuz çalışma koşullarını düzeltmek, sosyal hayatı düzene koymak amacıyla devletin pasif rolünü bırakarak işçi-işveren ilişkilerinde müdahaleci bir konum üstlenmesi, o ana kadar borçlar hukukunun sözleşme (serbestisi) özgürlüğü<sup>1</sup> ilkesine göre oluşan düzen yerine, işçiyi koruma amaçlı yeni bir hukuki düzenin, modern anlamda iş hukukunun doğmasını sağlamıştır<sup>2</sup>.

Özel bir İş Kanununun çıkartılmadığı dönemlerde Borçlar Kanunu, bireysel iş ilişkilerini düzenleyen asıl hukuki düzenleme olarak işlev görmüş, ayrı İş Kanununun kabulünden sonra ise Borçlar Kanunundan, İş Kanununa tabi işçiler bakımından özel kanun niteliğini taşıyan İş Kanunu'nun yanında tamamlayıcı bir kanun olarak yararlanılmıştır. Yani, İş Kanununda açık hüküm bulunmayan hallerde Borçlar Kanununun ilgili hükümleri devreye girmektedir<sup>3</sup>.

Borçlar hukuku alanında egemen olan sözleşme özgürlüğü ilkesi kural olarak iş hukuku alanında da geçerli olmakla birlikte, hakkaniyete uygun ve hukuken meşru bir zeminde kullanılması gereğinden hareketle ve özellikle de iş hukukunun işverene göre

---

<sup>1</sup> Sözleşme özgürlüğü ilkesi ve sınırları konusunda ayrıntılı bilgi için bkz: **Ünal**, Akın: Kelepçeleme Sözleşmeleri, Adalet Yayınevi, Ankara 2012, 25 vd.; **Küçükyalçın**, Arzu: Karşılaştırmalı Hukukta Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlandırılması, AÜHFD, C.53, S.4,2004, 101; **Feyzioğlu**, Feyzi Necmeddin: Borçlar Hukuku, C:I, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1980, 14 vd.; **Oğuzman**, M. Kemal/**Öz**, M. Turgut: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Filiz Kitabevi, İstanbul 1995, 16; **Akman**, Sermet/**Burcuoğlu**, Haluk/**Altop**, Atilla: Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Filiz Kitabevi, İstanbul 1993, 362 vd.

<sup>2</sup> **Özdemir**, Erdem: İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri, AÜHFD, C.54, S.3, 2005, 95; **Yenisey Doğan**, Kübra: İş Hukukunun Kendine Özgü Emredici Doğası: Sosyal Kamu Düzeni Kurallarına Bir Bakış, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C:I, Beta Yayınları, İstanbul 2011, 33; Ayrıca iş hukukunun gelişimi için bkz. **Çelik**, Nuri: İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, İstanbul 2011, 3 vd.; **Süzek**, Sarper: İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul 2010, 6 vd.; **Mollamahmutoğlu**, Hamdi: İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara 2004, 21 vd.; **Aktay**, A. Nizamettin/**Arıcı**, Kadir/**Kaplan**, E.Tuncay Senyen, İş Hukuku, Seçkin Yayınları, Ankara 2009, 41 vd.; **Tunçomağ**, Kenan/**Centel**, Tankut: İş Hukukunun Esasları, Beta Yayınları, İstanbul 2005, 14 vd.; **Özveri**, Murat: Güvencesizliğin Hukuku: Esneklik, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C:I, Beta Yayınları, İstanbul 2011, 280; **Feyzioğlu**, 26.

<sup>3</sup> **Yılmaz**, Ejder: "Genel Kanun-Özel Kanun" İlişkisi (Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Bağlamında), Sicil, S.22, MESS Yayınları, Haziran 2011, 28; **Çelik**, 14; **Aktay/Arıcı/Kaplan**, 50.

daha zayıf konumda olan işçinin korunması amacı nedeniyle, sözleşme özgürlüğü ilkesi, iş hukukunda borçlar hukukuna nazaran çok daha geniş ölçüde emredici hükümlerle sınırlandırılmıştır<sup>4</sup>. Bu emredici kuralların büyük bir kısmı, işçinin lehine düzenlemelere olanak tanıyan nispi emredici niteliktedir<sup>5</sup>.

Belirli süreli iş sözleşmesinin üzerinde önemle durulması ve sınırlarının açık olarak saptanmaya çalışılması da işçinin korunması düşüncesinden kaynaklanmaktadır.

## II. İŞ SÖZLEŞMESİ VE TÜRLERİ

İş sözleşmesinin tanımına ilişkin 1475 sayılı İş Kanununda bir hüküm yer almamasına karşın 4857 sayılı İş Kanununun 8. maddesinde “*İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir*” şeklinde tanımlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanununun 9. maddesinde, sözleşme serbestisi ilkesine uygun düzenleme yapılmıştır. Bun göre, “*Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler.*” Bu düzenleme uyarınca taraflar, ihtiyaçlarına uygun şekilde diledikleri gibi yeni sözleşme tipleri oluşturabileceklerdir.

4857 sayılı İş Kanununda sözleşme özgürlüğünün belirtilmesinin yanında belirli-belirsiz süreli iş sözleşmeleri, takım sözleşmesi, tam süreli-kısmi süreli iş sözleşmesi, çağrı üzerine çalışma ve geçici iş ilişkisi gibi değişik iş sözleşmesi türlerine de yer verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanununda işin niteliğine göre sürekli-süreksiz işler, iş sözleşmesinin süresi bakımından da belirli-belirsiz süreli işler ayrımı yapılmıştır.

İş Kanununun 10. maddesinde işin niteliğine göre ayırım yapılmış, “*nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş*” tanımı yapılmıştır. Buradaki ayırım belirli-belirsiz iş sözleşmelerindeki gibi

---

<sup>4</sup> **Esener**, Turhan: İş Hukuku, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No. 432, Yeniden Gözden Geçirilmiş 3. Bası, Sevinç Matbaası, Ankara 1978, 33; **Feyzioğlu**, 14; **Çelik**, 19; **Süzek**, 15-16; **Aktay/Arıcı/Kaplan**, 43 vd.; **Tunçomağ/Centel**, 14 vd.

<sup>5</sup> **Özdemir**, Mutlak Emredici Hükümler, 96.

iş sözleşmesinin süresine göre değil, işin niteliğine göre yapılmaktadır. Bu nedenle, işin niteliği gereği otuz günden uzun sürüp sürmeyeceği tarafların iradesiden bağımsız olarak objektif kriterlere göre değerlendirilecek<sup>6</sup>, otuz günden daha az bir sürede bitirilebilecek bir işin çeşitli sebeplerle otuz günden daha uzun bir sürede bitirilmesi sözkonusu işi sürekli iş kılmayacaktır. İşin niteliğinin değerlendirilmesinde her bir somut olayın kendi özellikleri dikkate alınarak sonuca varılmalıdır<sup>7</sup>.

Sürekli-süreksiz iş ayrımının önemi, 10. maddenin 2.fikrasında belirtilen İş Kanununun ilgili (3, 8, 12, 13, 14, 15, 17, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 75, 80, geçici 6.) maddelerinin süreksiz işlerde uygulanmamasından kaynaklanmaktadır. Süreksiz işlerde bu maddelerde düzenlenen konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

İş Kanununun 9. maddesinin 2. fıkrasında iş sözleşmelerinin süresi bakımından “iş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır” hükmü getirilmiş, bu sözleşmelerin “çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmi süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde” oluşturulabileceği belirtilmiştir.

### III. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ TANIMI

4857 sayılı İş Kanunundan önceki dönemde, belirli (belirsiz) süreli iş sözleşmelerinin tanımına 1475 sayılı İş Kanunda yer verilmemiş, Borçlar Kanununun 338 ve 340. maddelerinde yer alan dolaylı tanımlardan yola çıkılarak belirli süreli iş sözleşmeleri tanımlanmaya çalışılmıştır<sup>8</sup>.

Borçlar Kanununun 338. maddesine göre; “Hizmet akdi, muayyen bir müddet için yapılmış yahut böyle bir müddet işin maksut olan gayesinden anlaşılmakta bulunmuş ise, hilafı mukavele edilmiş olmadıkça feshi ihbara hacet olmaksızın bu müddetin müruriyle, akit nihayet bulur.”

---

<sup>6</sup> Aktay/Arıcı/Kaplan, 85; Çelik, 88; Esener, 134; Ertürk, Şükran: Türk ve Alman Hukukunda Belirli Süreli İş Akidlerine Genel Bir Bakış, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, Ankara 2000, 227.

<sup>7</sup> Bozkurt Gümrukçüoğlu, Yeliz: Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2012, 6; Ertürk, 227-228.

<sup>8</sup> Ekonomi, Kavram Süre ve Yenilenme, 18.



Borçlar Kanununun 340/1. maddesine göre: *Hizmet akdinde, bir müddet tayin edilmez ve böyle bir müddet için maksut olan gayesinden de anlaşılmazsa, her iki tarafça feshi ihbar olunabilir.*”

Bu hükümlerden, sözleşmede açıkça belirli bir süre kararlaştırılmışsa veya sözleşmede açıkça bir süre kararlaştırılmamakla birlikte işin gayesinden belirli bir süre için yapıldığı zımni olarak anlaşılıyorsa sözleşmenin belirli süreli, aksi halde ise sözleşmenin belirsiz süreli olacağı anlaşılmaktadır<sup>9</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu öncesinde belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin yasal bir tanım olmadığından, öğretide farklı tanımlar yapılmıştır. Öğretide *Saymen*, belirli süreli iş sözleşmesini, tarafların sözleşmenin yalnız belirli bir müddet için hüküm ifade edeceğini kararlaştırdıkları veya bu müddetin sözleşmenin mahiyetinden anlaşılabilirdiği sözleşme olarak tanımlamıştır<sup>10</sup>. Öğretide *Esener*, belirli-belirsiz süreli iş sözleşmelerinde ayırımın esasının tarafların iş sözleşmesinde bir süre kararlaştırıp kararlaştırmamış olmalarına dayandığını belirterek belirli süreli iş sözleşmesini, taraflarca sözleşmenin kuruluşu anında sözleşmenin sonunu tesbit eden objektif sürenin hiçbir şüpheye yer olmaksızın bilindiği veya öngörülebildiği, bu anın açıkça veya örtülü olarak kararlaştırıldığı iş sözleşmesi olarak tanımlamıştır<sup>11</sup>. *Alpagut*'a göre ise, belirli süreli iş sözleşmesi, taraflarca sözleşmenin kurulduğu anda hukuki ilişkinin devam süresinin, diğer bir ifade ile sona erme anının bilindiği veya öngörülebildiği, bu anın sözleşmede açıkça veya örtülü olarak kararlaştırıldığı sözleşmedir<sup>12</sup>.

4857 sayılı İş Kanununun madde gerekçelerinde atıfta bulunulan Avrupa Birliği Konseyi'nin 99/70 sayılı Yönergesi ile yürürlüğe konulan "Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Çerçeve Anlaşması"nda da, belirli süreli iş sözleşmesinin tanımı yapılmamış, ancak 3. maddesinde belirli süreli işlerde çalışan işçi, "*İş sözleşmesinin ya*

---

<sup>9</sup> Yasalaşan ancak 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girecek olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda belirli veya belirli süreli hizmet sözleşmelerine ilişkin bir tanıma yer verilmemiş ancak hizmet sözleşmesinin tanımlandığı 393. maddesinde hizmet sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olarak yapılabileceği ifade edilmiş, yine belirli süreli sözleşmesinin sona ermesine ilişkin 430. maddesinde de belirli süreli hizmet sözleşmesinin sürenin bitiminde kendiliğinden sona ereceği belirtilmiştir.

<sup>10</sup> *Saymen*, Ferit H., Türk İş Hukuku, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul 1954, 417.

<sup>11</sup> *Esener*, 134.

<sup>12</sup> *Alpagut*, Gülsevil: Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, TÜHİS Yayınları, İstanbul 1998, 7.

*da iş ilişkisinin sonunun belirli bir tarihe ulaşılması veya belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak belirlenen iş sözleşmesine ya da iş ilişkisine sahip işçi” olarak tanımlanmıştır<sup>13</sup>.*

4857 sayılı Kanun tasarısını hazırlayan Bilim Kurulu tarafından, yasal tanım eksikliğini gidermek amacıyla taslakta belirli (ve belirsiz) süreli iş sözleşmesine bir tanım getirilmiş, bu husus sözleşme türlerinin özelliklerine göre tasarının 12. maddesinde düzenlenmişti<sup>14</sup>. Buna göre;

*“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.*

*Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.*

*Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.”*

Bilim Kurulunun bu tanımı TBMM’de verilen önerge ile değişikliğe uğramış, kanunun diğer maddeleri ile çelişki oluşturan ve öğretide görüş ayrılıklarına sebep olan<sup>15</sup> yeni bir tanım 4857 sayılı İş Kanununun 11. maddesi ile getirilmiştir. Buna göre;

*“İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.*

---

<sup>13</sup> **Başterzi**, Süleyman: Avrupa Birliği Konseyinin 99/70 Sayılı Yönergesi Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları ve 4857 Sayılı İş Kanununun Öngördüğü Sistem, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, 127.

<sup>14</sup> <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73m.htm> - 30.10.2011

<sup>15</sup> TBMM görüşmeleri sırasında yapılan değişiklikten kaynaklanan tartışmalar ve değerlendirme için bkz. aşağıda § 8.

*Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.*

*Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.”*

Görüldüğü üzere, 11. maddenin ilk fıkrasında, iş ilişkisinin belirli süreye bağlı olarak yapılmadığı hallerde sözleşmenin belirsiz sayılacağı ifade edilerek, iş sözleşmelerinin belirsiz süreli olmasının asıl belirli süreli yapılmasının istisna olduğuna ilişkin kurala uygun düzenleme yapılmış, yine belirli süreli iş sözleşmesinin unsurlarını da içerecek şekilde belirli süreli iş sözleşmesi tanımlanmıştır.

Yasal düzenlemede açıkça, belirli süreli iş sözleşmesi, objektif koşullara bağlı olarak yapılan sözleşme şeklinde tanımlandığından, bir sözleşmenin belirli süreli olarak kabul edilebilmesi için objektif koşulların varlığı zorunludur<sup>16</sup>.

Ancak, objektif bir nedenin varlığı sözleşmenin mutlak surette belirli süreli olacağı anlamına da gelmemektedir. Objektif nedenlerin varlığı, taraflara sadece belirli süreli iş sözleşmesi yapma imkanı vermekte ancak iş ilişkisini doğrudan doğruya belirli süreli iş sözleşmesi haline getirmemektedir<sup>17</sup>. Taraflar, objektif nedenin varlığına rağmen belirsiz süreli sözleşme yapabilirler<sup>18</sup>.

Belirli süreli iş sözleşmesinin tanımında sözleşmenin yazılı olarak yapılması da sözleşmenin unsurlarından biri olarak belirtilmiştir. TBMM'deki görüşmeler sırasında verilen değişiklikle tanımda kendine yer bulan bu yazılılık unsuru, İş Kanununun şekle

---

<sup>16</sup> Belirli süreli iş sözleşmesinin ilk defa yapılmasında objektif koşulların aranıp aranmayacağı konusundaki tartışmalar ve değerlendirme için bkz. aşağıda § 7, II.

<sup>17</sup> **Alpagut, Gülsevil**: 4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Mercek Ocak 2004, MESS Yayınları, 74; **Ekonomi**, Kavram Süre ve Yenilenme, 25; **Güler**, Mikdat;, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, LİHSGHD, 2005, S.5, 31; **Kılıçoğlu/Şenocak**, 139; **Ayan**, Serkan: Belirli Süreli İş Sözleşmesi, AÜHFD, C.54, S.4, Ankara 2005, 441; **Ok**, 6.

<sup>18</sup> **Çelik**, 91; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 14-15; **Süzek**, 223; **Aktay/Arıcı/Kaplan**, 86; **Ekonomi**, Kavram Süre ve Yenilenme, 20; **Çil**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 42; **Kara**, 20.

ilişkin 8. maddesindeki düzenlemeyle çelişki oluşturduğundan öğretide tartışmalara sebep olmuştur<sup>19</sup>.

Öğretide belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin çeşitli tanımlar yapılmaktadır. Genel bir tanıma göre, belirli süreli iş sözleşmeleri, taraflarca sözleşmenin sona erme zamanının sözleşmenin kurulması sırasında kararlaştırıldığı, sözleşme kurulduğu anda taraflarca sözleşmenin sona erme zamanının hiçbir şüpheye düşülmeksizin bilindiği sözleşmelerdir<sup>20</sup>. Bu sebeptendir ki, sözleşmenin kurulduğu anda sürenin kararlaştırılmadığı ya da taraflarca öngörülebilir olmadığı durumlarda belirli süreli iş sözleşmesinden bahsedilemeyecektir.

Öğretide *Alpagut*, 4857 sayılı İş Kanunu'ndan sonra *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* olarak tanımlamıştır.

Öğretide *Gümrükçüoğlu* tarafından daha isabetli bir ifadeyle; *Belirli süreli iş sözleşmesi, objektif koşulların varlığı halinde, sözleşmenin sona erme anının sözleşme kurulduğu esnada taraflarca takvime göre veya amaca dayalı olarak belirlendiği ve taraflarca öngörülebilir olduğu iş sözleşmesi* olarak tanımlanmıştır<sup>21</sup>.

#### IV. ZİNCİRLEME İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI

Zincirleme iş sözleşmesi, belirli süreli iş sözleşmelerinin birbiri ardına yapılması veya yenilenmesidir. Birbirini takip eden belirli süreli iş sözleşmelerinin zincirleme iş sözleşmesi olarak kabul edilebilmesi için, sözleşmeler arasındaki sürenin hukuki ilişkinin bütünlüğünü bozacak fasılalarda olmaması gerekir. Nitekim Yargıtay

<sup>19</sup> Belirli süreli iş sözleşmesindeki yazılı şekle ilişkin tartışmalar ve değerlendirme için bkz. aşağıda § 5.

<sup>20</sup> **Süzek**, 223; **Mollamahmutoğlu**, 245; **Narmanlıoğlu**, 382; **Centel**, Tankut: İş Hukuku, C:1 Bireysel İş Hukuku, Kazancı Yayınları, İstanbul 1992, 83; **Çil**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları, Ankara 2010, 33; **Arslan**, Arzu: Yargıtay'ın Belirli/Belirsiz Süreli Hizmet Sözleşmesi Niteliğine İlişkin Bir Kararı Üzerine, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C:2, Beta Yayınları, İstanbul 2001, 1050; **Kar**, İş Güvencesi, 130; **Çelik**, Çağrı: İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Sebeplerle Süreli Feshi ve Sonuçları, Seçkin Yayınları, Ankara 2007, 35; **Yorulmaz**, Çiğdem: Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı, Şekil Şartı, Sözleşme Yapma Serbestisi ve Sınırları, ÇTD, 2010/1, S.24, <http://calismatoplum.org/sayi24/yorulmaz.pdf>, 203.

<sup>21</sup> **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 15-16.

bir kararında altı-yedi aylık fasılalarla yapılan belirli süreli iş sözleşmelerini zincirleme iş sözleşmesi olarak kabul etmemiştir<sup>22</sup>.

Sözleşmenin zincirleme sözleşme olup olmadığının değerlendirilmesinde sözleşmeler arasındaki fasılaların uzunluğu yanında, yapılan işin türü, ücret gibi unsurların da birlikte ele alınması gereklidir.<sup>23</sup>

Yine, zincirleme iş sözleşmeleri açısından ardı ardına belirli süreli sözleşme yapılması önemli olup, bu sözleşmelerin süresinin uzunluğunun ya da kısalığının bir etkisi bulunmamaktadır<sup>24</sup>. Ardı ardına yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin bu özelliklerini koruyabilmeleri için esaslı bir nedenin varlığı zorunludur. 4857 sayılı İş Kanununun 11. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, “*Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz.*”

Avrupa Birliği Konseyi'nin 99/70 sayılı Yönergesi ile yürürlüğe konulan "Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Çerçeve Anlaşması"nın 5. maddesinde belirli süreli çalışma nedeniyle ortaya çıkabilecek kötüye kullanmanın engellenmesi amacıyla bazı önlemler getirilmiş olup buna göre üye devletler, belirli süreli iş sözleşmelerinin hangi hallerde belirli süreli olarak yenilenmiş (zincirleme) sayılacağını ve hangi hallerde ise belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşeceğini sosyal taraflara danışarak düzenleyecek veya sosyal taraflar bu hususları belirleyecektir<sup>25</sup>.

---

<sup>22</sup> Yargıtay 9. HD. 07.02.2011, 2000/18306 E. 2011/1898 K.: “...Taraflar arasında 3 adet belli süreli hizmet akti yapılmışsa da bunlar art arda düzenlenmemiştir. Başka bir anlatımla akitler arasında 6-7 aylık fasılalar mevcut olduğu gibi işyeri de mevsimlik olmadığından bu akitlerin zincirleme yapılmış olduğunu kabul etmek mümkün değildir. Bu nedenle taraflar arasındaki hizmet sözleşmelerinin belirli süreli akitler olduğunun kabulü gerekir.” (Corpus)

<sup>23</sup> **Alpagut**, 58; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 18.

<sup>24</sup> **Alpagut**, 61.

<sup>25</sup> AB Yönergesinin ilgili 5. Maddesinin değerlendirilmesi için bkz. §9/III.

### § 3. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN BENZER İŞ SÖZLEŞMELERİ İLE KARŞILAŞTIRILMASI

#### I. ASGARİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

Kural olarak taraflar, kanundaki sınırlamalara tabi olarak diledikleri şekilde iş sözleşmesi yapabileceklerinden, yaptıkları sözleşmenin asgari veya azami süreli bir iş sözleşmesi olması da mümkündür<sup>26</sup>.

Taraflar iş sözleşmesinin devam edeceği en az bir süre öngörerek asgari süreli bir iş sözleşmesi yapabilirler. Bundan amaç, işverenin nitelikli personelini asgari sözleşme süresince çalıştırma imkanına sahip olması, işçi açısından ise sözleşmede yazılı asgari süre boyunca iş güvencesi elde etmektir. Bu amacı karşılamak için belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği düşünülebilir de, İş Kanununun belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasını sınırlamalara tabi tutması karşısında, bu imkanın olmadığı durumlarda taraflar asgari süreli iş sözleşmesi yaparak sözleşme süresi boyunca iş ilişkisinin devamını güvence altına almaktadırlar<sup>27</sup>.

Asgari süreli iş sözleşmelerinde sürenin bitiminde iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermeyeceği gibi iş ilişkisinin devamı için yenilenmesine ihtiyaç da yoktur. Burada taraflar, sözleşmede belirlenen asgari süre içerisinde süreli fesih hakkını sınırlamakta ancak bu süre geçtikten sonra fesih hakkı kullanılabilir. Bu nedenle, asgari süreli iş sözleşmelerini belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul etmeye olanak bulunmamaktadır. Bu durumda asgari süreli iş sözleşmesini, bildirimli fesih olanağının sözleşmede belirtilen asgari bir süre ile sınırlandırıldığı belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak nitelendirmek gerekmektedir<sup>28</sup>.

Asgari süreli iş sözleşmelerinde, asgari sürenin bitiminden önce gerçekleşen bir fesih halinde belirli süreli iş sözleşmesine ilişkin hükümlerin mi yoksa belirsiz iş sözleşmesine ilişkin hükümler mi uygulanacağı öğretide tartışılmalıdır.

---

<sup>26</sup> **Ekonomi**, Münir: 4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (I), -Kavram Süre ve Yenilenme-, LİHSGHD, S.9, 2006, 31; **Çil**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 47; **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 33 vd.; **Süzek**, 236; **Yorulmaz**, 217.

<sup>27</sup> **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 22; **Ekonomi**, Kavram Süre ve Yenilenme, 32; **Süzek**, 236.

<sup>28</sup> **Ekonomi**, Kavram Süre ve Yenilenme, 31; **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 33.; **Süzek**, 237.

Öğretide bir görüşe göre asgari süreli iş sözleşmeleri, belirlenen asgari süreyi de içine alacak şekilde baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmeleri olduğundan, asgari süre dolmadan gerçekleşen bir fesih halinde de belirsiz süreli iş sözleşmelerine ilişkin hükümler uygulanmalıdır<sup>29</sup>.

Öğretide diğer bir görüşe göre ise, asgari süreli sözleşmenin süresinden önce işverence feshi halinde, asgari süre boyunca belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin hükümler uygulanma alanı bulmaktadır<sup>30</sup>.

Yargıtay da, iş sözleşmesinin asgari 3 yıl, azami 5 yıl süreli olarak belirlendiği ve sözleşmenin asgari süreden önce feshedildiği bir olayda 3 yıla kadar olan süre yönünden bakiye süre ücretin istenebileceğine karar vermiştir<sup>31</sup>.

Kanaatimizce, asgari süreli iş sözleşmeleri belirsiz süreli iş sözleşmeleri olduklarından, asgari sürenin dolmasından önce sözleşmenin feshi halinde de, bu genel kuraldan ayrılmayı gerektiren bir durum yoktur. Asgari süre içerisinde belirli süreli iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanacağına kabulü durumunda, bu süre içerisinde bir fesih gerçekleştiğinde iş güvencesi hükümlerinden yararlanılması mümkün olmayacağı gibi bildirim sürelerine uyulması da beklenemeyeceğinden ihbar tazminatı da söz konusu olmayacaktır. Bu nedenle Yargıtay'ın kararını isabetsiz buluyoruz.

İş sözleşmesinin asgari süreli olmasının yaptırımı, fesih işleminin askıda olan sözleşmelerde olduğu gibi, asgari sürenin geçmesi ile birlikte sonuç doğurmasıdır<sup>32</sup>. Dolayısıyla ihbar önelleri de bu sürenin dolması ile birlikte işlemeye başlayacaktır. Yine süreli fesih de iş güvencesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla yapılabilecektir.

---

<sup>29</sup> **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 34.

<sup>30</sup> **Çil**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 48-49; **Esener**, 135; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 27.

<sup>31</sup> Yargıtay 9. HD. 29.07.2005 T. 2005/7279 E. 2005/31416 K.: "... Davacı, Aynı zamanda sözleşme süresi 3-5 yıl olarak öngörülmüştür. Adı geçen şirketin genel müdürü imzalı 1.7.2000 tarihli yazıda, davacının anılan teklifi kabul ederek asgari 3 yıl ve azami 5 yıllık süreli sözleşmeyle göreve başlaması sebebiyle memnun olduğu bildirilmiştir. Söz konusu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği ve davacıya belirtilen ücretin ödendiği, yine öngörülen görevin ifa edildiği anlaşılmaktadır. Davacı işçiyile davalılardan Jotun Boya San AŞ arasında iş sözleşmesinin 3 yıl asgari süreli olarak yapıldığı dosya içeriğiyle sabit olup, sözleşmenin süresinden önce işverence feshi sebebiyle kalan süre ücretinin ödenmesi gerekir. Borçlar Kanununun 325/son maddesi uyarınca indirim yönünden gerekli araştırmaya da gidilerek istekle ilgili bir karar verilmelidir." (Corpus).

<sup>32</sup> **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 34; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 27.

Belirtmek gerekir ki, asgari süre içerisinde haklı nedenle derhal fesih hakkı her zaman mümkündür.

## II. AZAMI SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

Tarafların, yukarıda açıklandığı üzere sözleşmenin devam edeceği asgari süreyi kararlaştırabilmeleri mümkün olduğu gibi sözleşmenin devam edeceği azami süreyi kararlaştırmaları da mümkündür.

Azami süreli iş sözleşmeleri, taraflarca sözleşmede kararlaştırılan süre boyunca bildirimli fesih hakkının bulunduğu ve sözleşmenin sona erme tarihinin taraflarca kesin olarak bilindiği sözleşmelerdir<sup>33</sup>. Azami süreli iş sözleşmelerinde, kararlaştırılan azami süre içerisinde sözleşme feshedilmediği takdirde, sürenin sona ermesiyle birlikte iş sözleşmesi kendiliğinden sonra ermektedir<sup>34</sup>.

Taraflar, azami süreli iş sözleşmelerinde sözleşmenin sona erme anını belirli süreli iş sözleşmelerinde olduğu gibi takvime dayalı olarak veya amaca göre belirleyebilirler.

Azami süreli iş sözleşmeleri, sözleşmede belirlenen süreye kadar bildirimli fesihle feshedilebildiklerinden belirsiz süreli iş sözleşmesine, belirlenen azami sürenin sonunda kendiliğinden sonra ermeleri nedeniyle de belirli süreli iş sözleşmesine benzemektedirler. Bu sebeple, öğretide de isabetli belirtildiği gibi, azami süreli iş sözleşmelerinin karma nitelikli sözleşme olarak nitelendirilerek, bu sözleşmelere azami süre içerisinde belirsiz süreli iş sözleşmelerinin hükümlerinin uygulanması, azami sürenin sonunda ise belirli süreli iş sözleşmelerinin hükümlerinin uygulanması gerekecektir<sup>35</sup>.

Azami süreli iş sözleşmesinin, belirlenen azami sürenin sonunda kendiliğinden sona ermesinin bir gereği olarak, bu tür sözleşmelerin hukuken geçerli bir şekilde

---

<sup>33</sup> **Esener**, 135; **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 35; **Ekonomi**, Kavram Süre ve Yenilenme, 32; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 28; **Süzek**, 236.

<sup>34</sup> **Alpagut**, 162; **Ekonomi**, Kavram Süre ve Yenilenme, 32; **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 35; **Süzek**, 236.

<sup>35</sup> **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 35; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 30; **Süzek**, 236; **Alpagut**, 4857 Sayılı Yasa, 76.



kurulabilmeleri için belirli süreli iş sözleşmelerinin kurulmasında aranan objektif koşulların varlığı burada da aranacaktır<sup>36</sup>. Belirli süreli iş sözleşmeleri için aranan objektif koşullar olmadan yapılan bir azami süreli iş sözleşmesi geçersiz olmayacak ancak belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılacaktır<sup>37</sup>.

## § 4. BELİRLİ-BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ AYRIMI VE ÖNEMİ

### I. GENEL OLARAK

Türk iş hukukunda, 4857 sayılı kanundan önce yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanununun 9, 13, 15, 16, 17. maddelerinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinden bahsedilmekle birlikte belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinin tanımlarına yer verilmemiş, bu hususta, Borçlar Kanunu'nun iş sözleşmesinin sona ermesini düzenleyen 338. ve 340. maddelerindeki düzenlemelerden yararlanılmıştır<sup>38</sup>.

Belirli süreli iş sözleşmesine ilişkin açık bir yasal düzenlemenin olmadığı bu dönemde öğretici görüşlerinde ve yargı içtihatlarında, çalışma ilişkisinde belirsiz süreli iş sözleşmeleri asıl kabul edilmiş, daha çok işverenin belirli süreli iş sözleşmesi yapma amacı üzerinde durularak, öneli feshe bağlı ihbar ve kıdem tazminatından kurtulmak amacıyla yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşeceği kabul edilmiştir<sup>39</sup>.

Belirli süreli iş sözleşmelerin hukuki sonuçlarının belirsiz süreli iş sözleşmelerine bağlanan hukuki sonuçlarla farklılık oluşturması, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin genel olarak işçi lehine olduğunun düşünülmesi sebepleriyle önem arz etmektedir<sup>40</sup>.

---

<sup>36</sup> **Alpagut**, 4857 Sayılı Yasa, 76; **Ekonomi**, Kavram Süre ve Yenilenme, 32; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 31; **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 36; **Süzek**, 236.

<sup>37</sup> **Aktay/Arıcı/Kaplan**, 89; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 31; **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 35; **Süzek**, 236;

<sup>38</sup> **Alpagut**, 6.

<sup>39</sup> **Başterzi**, 124.

<sup>40</sup> **Alpagut**, 7.

Gerçekten de belirli süreli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinde sözleşmenin içeriği ve çalışma şartları bakımından herhangi bir fark bulunmazken, sözleşmenin sona ermesi bakımından önemli farklar bulunmakta, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler açısından feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatı ile şartların mevcut olması koşuluyla iş güvencesi hükümleri belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler bakımından söz konusu olmamaktadır<sup>41</sup>.

## II. BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI

4857 Sayılı İş Kanununun hazırlanmasında, çalışma konusuna ilişkin madde gerekçelerinde de belirtildiği üzere<sup>42</sup>, ILO'nun "İş Sözleşmesine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmesi" ve Avrupa Birliği çalışma müktesebatı, özellikle Konseyin 99/70 sayılı Yönergesi ile yürürlüğe konulan "Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Çerçeve Anlaşması" dikkate alınarak, düzenlemeler yapılmıştır.

AB Konseyinin 99/70 sayılı Yönerge ve eki Çerçeve Anlaşması'nda da, belirsiz süreli iş sözleşmesinin işverenler ve çalışanlar arasındaki iş ilişkisinin genel biçimi olduğu belirtilmiştir<sup>43</sup>.

4857 İş Kanununda da, 99/70 sayılı yönergeye uygun düzenleme yapılmıştır. İş Kanununun 11. Maddesine göre; "*İş İlişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır.*"

Belirsiz süreli sözleşmeyle çalışmak, şartlarının mevcut olması halinde iş güvencesi, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi işçilik haklarını sağlamakla işçilerin daha lehine olduğundan, işçinin korunması düşüncesinden doğan iş hukuku alanında, iş sözleşmelerinin belirsiz süreli olması asıl, belirli süreli yapılması ise istisna kabul

---

<sup>41</sup> **Güzel**, Ali: İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi (Tebliğ), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2004, 15; **Yıldız**, Gaye Burcu: "Güvenceli Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C:I, Beta Yayınları, İstanbul 2011, 210; **Narmanlıoğlu**, Ünal: "Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile Çalışan İşçinin Sözleşmesinin İşverence Haksız Feshi Halinde Kıdem Tazminatı Talep Hakkı", Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000, 385.

<sup>42</sup> <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73m.htm> - 30.10.2011

<sup>43</sup> **Güzel**, Ali/**Özkaraca**, Ercüment/**Ugan**, Deniz: Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi: Yapılma ve Yenilenme Koşulları, Sarper Süzek'e Armağan, C:I, Beta Yayınları, İstanbul 2011, 480.

edilmektedir<sup>44</sup>. Bu sebeple, sözleşmenin belirsiz süreli mi belirli süreli mi olduğu konusunda bir tereddüt varsa sözleşmenin belirsiz süreli olduğunun kabulü gerekir<sup>45</sup>.

İş ilişkisinde asıl olanın belirsiz süreli iş sözleşmeleri olduğunun kabul edilmesinin sonucu olarak, sözleşmenin türü konusunda taraflar arasında ihtilaf olması durumunda, belirli süreli iş sözleşmesinin varlığını ileri süren taraf bunu ispatla yükümlüdür<sup>46</sup>. 4857 sayılı yasanın gerekçesinde de bu duruma işaret edilmiştir<sup>47</sup>.

## § 5. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNDE ŞEKİL

### I. GENEL OLARAK

İş hukukunda da kural, şekil serbestisidir. Ancak, bu genel kurala getirilen istisnalardan biri de belirli süreli iş sözleşmeleridir. İş sözleşmeleri için bir şekil şartı öngörülmesinin amacı, sözleşmeyi imzalayacak olan tarafları ve de özellikle işçiyi düşünmeye sevk etmektir. Zira herhangi bir şekil şartı içermeyen belirsiz süreli iş sözleşmeleri esas olarak işçi açısından daha lehe bir görünüm arz ederken belirli süreli iş

---

<sup>44</sup> **Süzek**, 223; **Mollamahmutoğlu**, 255; **Özdemir**, Erdem: Sözleşmenin Yapılması Muhtevası ve İfasına İlişkin Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları(Tebliğ), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2007, 108; **Canbolat**, Talat: Mevzuatta Öngörülen Bazı İş Sözleşmesi Türlerinin 4857 Sayılı İş Kanununun Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Esasları Yönünden Değerlendirilmesi, LİHSGHD, S.13, İstanbul 2007, 190; **Eyrenci**, Öner/**Taşkent**, Savaş/**Ulucan**, Devrim: Bireysel İş Hukuku, Legal Yayıncılık, İstanbul 2004, 45; **Kılıçoğlu**, Mustafa/**Şenocak**, Kemal: İş Güvencesi Hukuku, Legal Yayınları, İstanbul 2007, 138; **Kar**, Bektaş: İş Güvencesi ve Uygulaması, Yetkin Yayınları, Ankara 2009, 130; **Keser**, Hakan: “Kamu Kesiminde Geçici İstihdamın 4857 Sayılı İş Kanununun 11 inci Maddesi Karşısındaki Durumu”, LİHSGHD, 2007, S. 14, 609; **Karagöz**, Veli: İş Sözleşmesinde Cezai Şart, Seçkin Yayınları, Ankara 2006, 136; **Kara**, Etem: İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Geçerli Nedenle Feshi ve Sonuçları, Bilgi Yayınevi, Ankara 2007, 18; **Başterzi**, Fatma: Vakıf Üniversitesi Öğretim Elamanı ile Yapılan Sözleşmenin Hukuki Niteliği ve Bazı Yargısal Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C:II, Beta Yayınları, İstanbul 2011, 1312; **İren**, Ertan: Avrupa Birliği İş Hukuku Yönergeleri Karşısında 4857 Sayılı İş Kanununun Durumu, ÇEİS Yayınları, İstanbul 2008, 72; **Camkurt**, Mehmet Zülfi: Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Sona Ermesi ve Sonuçları, İHİD, C.21, S.4, Mayıs 2008, 67; “*Hizmet sözleşmesinin tarafları kural olarak sözleşmenin niteliğini ve süresini belirlemekte serbest iseler de; iş hukukunda asıl olan işçinin belirsiz süreli hizmet sözleşmesi ile çalıştırılmasıdır...*” Yargıtay 9. HD. 08.11.2004, 2004/7169 E. 2004/25141 K. (Corpus); Aynı yönde: Yargıtay 9. HD. 16.05.2005, 2005/13899 E. 2005/16747 K.(Corpus); Yargıtay 9. HD. 13.06.2005, 2004/29545 E. 2005/21051 K. (Corpus).

<sup>45</sup> **Süzek**, 223; **Kılıçoğlu/Şenocak**, 138; **Yorulmaz**, 205; **İren**, 72.

<sup>46</sup> **Özdemir**, İspat Yükü, 108; **Mollamahmutoğlu**, 255; **Canbolat**, 191; **Narmanlıoğlu**, 383.

<sup>47</sup> 4857 sayılı Kanunun gerekçesinin ilgili kısmı: “...99/70 sayılı Yönergenin girişinde belirtildiği ve Türk Hukukunda yargı kararları ile de açıklandığı üzere iş ilişkilerinde asıl olan belirsiz süreli iş sözleşmesidir. Bu nedenle belirli süreli sözleşmenin varlığını ileri süren taraf bunu ispat ile yükümlüdür.” <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73m.htm> - 30.10.2011

sözleşmeleri işçinin haklarını belirsiz süreli iş sözleşmesine oranla daha kısıtlayıcı sonuçlar doğurmaktadır.

1475 sayılı İş Kanununun 9. maddesinde süresi bir yıl ve daha uzun olan belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması zorunluluğu bulunmaktaydı.

Yukarıda da belirtildiği üzere, Bilim Kurulu'nun hazırladığı yasa tasarısında, TBMM'de tasarısının bütünlüğünü bozan değişiklikler yapılması ve bu değişikliklerin yasa metninde isabetli bir şekilde ifadelendirilmemesi belirli süreli iş sözleşmeleri konusunda çeşitli tartışmaları beraberinde getirmiştir. Belirli süreli iş sözleşmelerinde şekil sorunu da bu tartışmalardan biridir.

4857 sayılı İş Kanununun, belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinin tanımları ile belirli süreli iş sözleşmesine ilişkin özel düzenlemelerin yer aldığı 11. maddesinde (tasarının 12. maddesidir) TBMM'de yapılan değişiklikler sonucunda, hem maddenin kendi içerisinde hem de belirli süreli iş sözleşmelerinin şekline ilişkin hükümlerin yer aldığı 8. madde arasında çelişki yaratılmış, bu çelişkiler de tartışmalara ve uygulamada sorunlara yol açmıştır<sup>48</sup>.

## **II. KANUNUN 8. VE 11. MADDELERİ ARASINDAKİ ÇELİŞKİNİN GİDERİLMESİ**

4857 sayılı İş Kanununun 8. maddesinin birinci fıkrasında, sözleşmeler hukukunda genel kural olan sözleşme serbestisi ilkesi, şekil yönünden ifade edilmiştir: “İş sözleşmesi, kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir.”

Kanunun 8. maddesinin ikinci fıkrasında; “Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur.” hükmüne yer verilerek süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılmasının zorunlu olduğu ifade edilmiştir.

Böylece İş Kanununun 8/1-2. maddesi ile, kural olarak çalışma hayatında asıl olan belirsiz süreli iş sözleşmeleri bakımından ve süresi bir yıldan az olan belirli süreli iş

---

<sup>48</sup> **Ekonomi**, Münir: 4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Şekil Yönünden Hukuka Uygunluğu (II/1), LİHSGHD, S:15, Legal Yayınları, 2007, 894; **Çelik**, 90; **Süzek**, 270; **Başterzi**, 180.

sözleşmeleri açısından taraflara serbesti tanınmakta, ancak objektif koşulların varlığı halinde, sınırlı hallerde kurulabilen ve süresi bir yıl ve daha fazla süreli olan belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılması zorunlu tutulmaktadır<sup>49</sup>.

Burada ifade edelim ki, taraflar belirli süreli yapılması zorunlu olmayan bir sözleşmeyi yani belirsiz süreli ya da bir yıldan daha kısa süreli bir iş sözleşmesini yazılı olarak yapabilirler<sup>50</sup>.

Kanunun 8. maddesinin üçüncü fıkrasında ise, iş sözleşmesinin yazılı yapılmadığı hallerde işçilerin bilgilendirilmesine ilişkin bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre; *“Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur.”*

Buna karşılık, Bilim Kurulu tarafından hazırlanan taslakta yer almamakla birlikte, belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesinin tanımlandığı kanunun 11. maddesinde, *“İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında **yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi** belirli süreli iş sözleşmesidir.”* hükmüne yer verilmiş olmakla, yazılı şekil, herhangi bir süre belirtilmeksizin tüm belirli süreli iş sözleşmelerinin bir unsuru olarak öngörülmüştür<sup>51</sup>.

Yapılan bu düzenleme sonrasında, yasanın 8. maddesi ile 11. maddesi arasında süresi bir yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmeleri yönünden değil de, süresi bir yıldan daha kısa belirli süreli iş sözleşmeleri açısından açık bir çelişki oluşmuştur.

---

<sup>49</sup> **Ekonomi**, Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Şekil Yönünden Hukuka Uygunluğu, 895; **Süzek**, 270.

<sup>50</sup> **Süzek**, 270; **Yorulmaz**, 208.

<sup>51</sup> **Güzel/Özkaraca/Ugan**, 545; **Süzek**, 270; **Baştterzi**, 179.

Öğretide, 4857 sayılı Kanun md. 8 ve md. 11 hükümleri arasında, bir yıldan uzun belirli süreli iş sözleşmelerinin mi yoksa tüm belirli süreli iş sözleşmelerinin mi yazılı olması gerektiği noktasında oluşan çelişkinin giderilmesi konusunda çeşitli görüşler ileri sürülmüştür.

Bir görüşe göre, yasa aynı konudaki bir sorunu farklı bir şekilde çözümleyen iki açık çelişik hükmü taşıyorsa, bir örtülü yasa boşluğu ortaya çıkar ve yargıcın bu boşluğu yasa yaratmak suretiyle doldurması gerekir<sup>52</sup>. Eğer çelişkinin giderilmesinde, İş Kanununun 11. maddesinin 1. fıkrasında öngörüldüğü şekilde, süresine bakılmaksızın tüm belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılması gerektiği kabul edilecek olursa, bu durumda iş sözleşmesinin şeklini düzenleyen 8. maddede sadece süresi bir yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılması zorunluluğunu getiren, süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde yazılı belge verme zorunluluğunun uygulanmayacağını öngören düzenlemeler anlamsız olacaktır. Yasa koyucunun abesle iştigal etmeyeceği genel kuralı dikkate alındığında, anlamı olmayan böyle bir düzenleme getirmesi mümkün olamayacağından İş Kanununun 11. maddesi hükmünü, “Tanım ve şekil” başlığını taşıması nedeniyle şekle ilişkin özel bir düzenleme olan 8. madde çerçevesinde yorumlamak suretiyle, bir yıldan kısa süreli belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekle tabi olmadığı kabul edilmesi, sadece süresi bir yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması gerektiği sonucuna varılması gerekmektedir<sup>53</sup>. Bu durumda, İş Kanununun 11. maddesindeki yazılı olma esası, şekle ilişkin özel düzenlemeyi oluşturan 8. maddedeki yazılı şekil, yazılı belge ve yazılı bilgi vermeyi kapsayan genel bir ifade olarak yorumlanmalıdır<sup>54</sup>. Yasada yer alan bu çelişkiyi gidermek için, bir yasa değişikliği yapılması ve sadece süresi bir yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılacağı bu değişiklikle hüküm altına alınması önerilmektedir<sup>55</sup>.

---

<sup>52</sup> **Ekonomi**, Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Şekil Yönünden Hukuka Uygunluğu, 895-896; **Süzek**, 271.

<sup>53</sup> **Çelik**, 90; **Süzek**, 270-271; **Çil**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 37; **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 55; **Güler**, Mikdat: Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Objektif Neden Kavramı ve Çalışma Koşullarının Esaslı Tarzda Değiştirilmesi”, LIHSGH, 2004, S.2, 550.

<sup>54</sup> **Çelik**, 90.

<sup>55</sup> **Süzek**, 271.

Diğer bir görüşe göre de, çelişkili hükümler nedeniyle örtülü bir yasa boşluğu oluşmuştur. Buna karşın, yasadaki örtülü boşluğun, belirli süreli iş sözleşmelerinin, belirsiz süreli iş sözleşmelerine oranla işçiyi daha az koruması ve iş ilişkilerinde istisna olma niteliği dolayısıyla; bu sözleşmelerin kurulması aşamasında, tarafları dikkatli ve özenli hareket etmeye, sözleşmenin hüküm ve sonuçları üzerinde düşünmeye itmesi ve özellikle de işçinin, kendisi açısından daha az koruma sağlayan bu hukuki ilişkiye girerken, koşullardan daha doğru ve kesin bir biçimde haberdar olmasını sağlaması nedeniyle, tüm belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılması gerektiği yönünde, md. 11/1 hükmü esas alınarak doldurulmasının isabetli olacağı savunulmaktadır. Yine, 4857 sayılı yasanın 8. maddesinin, belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin düzenleme içermeyen 1475 sayılı eski İş Kanununun 9. maddesinden aynen alındığı ve mevcut sistemde belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin ve bu sözleşme tipinin istisna niteliğinde olduğunu ön planda tutan hükümlerin varlığı karşısında, belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından özel düzenleme getiren 11. madde hükmünün esas alınmasının yasanın amacına daha uygun olacağı ifade edilmektedir<sup>56</sup>. Sorun bu şekilde çözümlendiğinde, salt süresi nedeniyle, yapılma koşulları açısından belirli süreli iş sözleşmeleri arasında gereksiz bir farklılık yaratılmayacak, tüm belirli süreli iş sözleşmeleri yazılı olarak yapılacaktır<sup>57</sup>.

Kanaatimizce de, 4857 sayılı İş Kanununun AB mevzuatı dikkate alınarak çıkarıldığı, AB ülkelerindeki genel yaklaşımın da bütün belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması yönünde olduğu göz önüne alındığında ikinci görüş daha isabetlidir<sup>58</sup>.

Belirtmek gerekir ki, 4857 sayılı İş Kanunu md. 8/2 ve 11/1’ de belirli süreli iş sözleşmeleri için aranan yazılı şekil, adi yazılı şekildir<sup>59</sup>.

---

<sup>56</sup> **Güzel/Özkaraca/Ugan**, 545-546; **Başterzi**, 181.

<sup>57</sup> **Güzel/Özkaraca/Ugan**, 546; **Ekonomi**, Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Şekil Yönünden Hukuka Uygunluğu, 903.

<sup>58</sup> **Alpagut**, 4857 Sayılı Yasa, 86.

<sup>59</sup> **Ekonomi**, Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Şekil Yönünden Hukuka Uygunluğu, 905.

### III. YAZILI ŞEKİL KOŞULUNUN HUKUKİ NİTELİĞİ

Belirli süreli iş sözleşmelerindeki yazılı şekil koşulunun hukuki niteliği yani bir geçerlilik koşulu mu olduğu yoksa ispat koşulu mu olduğu konusunda da öğretilerde farklı görüşler ileri sürülmektedir<sup>60</sup>.

Öğretilerde bir görüşe göre, İş Kanununun 11. maddesindeki yazılı şekil şartı tüm belirli iş sözleşmelerine ilişkin olup bir ispat şartıdır. Belirli süreli iş sözleşmesinin yazılı yapılmasıyla güdülen amaç, istisnai olarak nitelendirilen bu sözleşme türünün seçiminde tarafları düşünmeye sevk etmek ve işçinin belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı iddiası ile haklarından mahrum edilmesini önlemektir. Buradan hareketle belirli süreli iş sözleşmesine ilişkin şartın bir ispat şartı olduğu kabul edilmelidir. Yazılı şekil koşulunun işçiyi korumak amacıyla getirildiği dikkate alındığında, yazılı şeklin geçerlilik şartı olarak kabulü ve geçersizlik yaptırımının uygulanması halinde, iş sözleşmesi baştan itibaren taraflar arasında hüküm ifade etmeyeceğinden bu durum işçinin bazı haklardan yoksun kalmasına sebep olacak, bu durum da iş hukukunun işçiyi koruma amacına aykırı olacaktır. Bu sebeple, yasanın şekle ilişkin hükmünün amaca uygun yorumuyla, yazılı şekil şartının sözleşmenin varlığını değil, belirli süreli olarak yapıldığını ispata yönelik bir hüküm olarak değerlendirmek isabetli olacaktır. Böylece, yazılı şekil şartına uyulmaması belirli süreli iş sözleşmenin geçersizliğini değil, aksi ispatlanamadığı sürece belirsiz süreli sözleşme olarak kabulü sonucunu doğuracaktır<sup>61</sup>.

Öğretilerde bir başka görüşe göre, yalnızca süresi bir yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmeleri açısından İş Kanununun 8/2. maddesindeki yazılı şekil şartı bir geçerlilik koşuludur. Borçlar Kanununun 11. maddesinin 2. fıkrasında yer alan genel kural gereğince yasanın aksi belirtilmedikçe yasanın öngördüğü şekil koşulu bir geçerlilik koşuludur. İş hukukunda geçersizlik yaptırımı geçmişe etkili olmayıp ileriye dönük hüküm ve sonuç yaratır. İşçinin geçmişe ilişkin haklarının düşmesi sözkonusu değildir. Geçersizlik yaptırımı her ne kadar geçmişe etkili hukuki sonuç yaratmıyorsa da ileriye dönük olarak iş sözleşmesinin ayakta tutulmasına imkan vermemektedir. Böyle durumlarda sözleşmenin belirsiz süreliye dönüşmesi iş hukukunun işçiyi koruma

---

<sup>60</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz; **Ekonomi**, Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Şekil Yönünden Hukuka Uygunluğu, 898 vd.

<sup>61</sup> **Alpagut**, 4857 Sayılı Yasa, 86-87; **Özdemir**, İspat Yükü, 108



özelliğine uygun düşmesine karşın Borçlar Kanunu md. 11/2 buna izin vermemektedir. Bu sebeple burada, gerçek olmayan bir yasa boşluğu olduğundan, iş hukukunun işçiyi koruma amacına uygun uyarılama yapılmak suretiyle bu boşluk doldurulacaktır; İş Kanununda şekle aykırılığın yaptırımı düzenlemediğinden Borçlar Kanunu md. 11/2 ye gidilecek, ancak bu hüküm iş hukukunun iş ilişkisinin mümkün olduğunca ayakta tutulmasını gerektiren işçiyi koruyucu amacına aykırı olduğundan, gerçek olmayan (örtülü) bir yasa boşluğu ortaya çıkmış olacak, bu boşluk yargı tarafından karşılaştırmalı hukuktaki düzenlemeler de göz önünde bulundurularak MK md. 1/2 uyarınca hukuk yaratmak suretiyle ve şekle aykırılık halinde geçersizlik yaptırımını değil, belirli süreli iş sözleşmesinin belirsiz süreliye dönüşmesi yaptırımını uygulayarak doldurulacaktır<sup>62</sup>.

Öğretideki bir diğer görüşe göre ise, sadece bir yıl ve daha fazla belirli süreli, bir yıldan az belirli süreli iş sözleşmesi ayrımı yapılmaksızın tüm belirli süreli iş sözleşmeleri için yazılı şekil koşulu mevcut olup, bu koşul bir geçerlilik koşuludur. Ancak, burada yazılı şekil koşuluna aykırılığın yaptırımı, ileriye yönelik olarak uygulanmak üzere geçersizlik değil, iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmesidir<sup>63</sup>.

4857 sayılı İş Kanununda taraflar arasında, iş ilişkisinin süre ile sınırlandırılarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi, objektif nedenlerin varlığına ve sözleşmenin yazılı yapılması koşuluna bağlanmıştır. İş ilişkisinde objektif nedenlerin bulunmaması nasıl ki iş sözleşmesini baştan itibaren geçersiz kılmak yerine iş sözleşmesinin belirsiz sayılmasını gerektiriyorsa, sözleşmenin yazılı yapılmamış olması da, taraflar arasındaki iş ilişkisini geçersiz kılmayacak, belirsiz süreli değerlendirilmesine sebep olacaktır. İş hukukunun işçiyi koruma amacının bir gereği olarak, yasada belirtilen koşullara uyulmamasının yaptırımı, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin geçerliliğini kabul etmekle beraber, bu sözleşmenin belirli süreli kabul edilebilmesi için gerekli geçerlilik

---

<sup>62</sup> **Süzek**, 272-273.

<sup>63</sup> **Güzel/Özkaraca/Ugan**, 547; **Ekonomi**, Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Şekil Yönünden Hukuka Uygunluğu, 903; **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 55-56.

koşullarının bulunmadığı, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin, işçiyi daha fazla koruyan ve iş ilişkilerinde asıl olan, belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğunun kabulü olmalıdır<sup>64</sup>.

Kanaatimizce de, belirli süreli iş sözleşmelerinin süresi bakımından herhangi bir ayrıma gidilmeksizin tüm belirli süreli iş sözleşmeleri yazılı şekilde yapılmalıdır.

## § 6. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN SÜRELENDİRİLMESİ

### I. SÖZLEŞME SÜRESİNİN BELİRLENMESİ

Yukarıda belirli süreli iş sözleşmesi, objektif koşulların varlığı halinde, sözleşmenin sona erme anının, sözleşme kurulduğu esnada taraflarca takvime göre veya amaca dayalı olarak belirlendiği ve taraflarca öngörülebilir olduğu iş sözleşmesi olarak tanımlanmıştır.

Tanımdan da anlaşılacağı üzere, belirli süreli iş sözleşmesinin süre açısından geçerli bir şekilde kurulabilmesi için, objektif koşullar yanında, tarafların sözleşmenin başlangıç ve sona ereceği zamanı da bilmeleri gerekmektedir. Aksi halde sözleşme belirli süreli bir iş sözleşmesi olarak nitelendirilemeyecek, belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul görecektir<sup>65</sup>. Yargıtay da, önüne gelen bir uyuşmazlıkta “*Objektif neden olsa bile, sözleşmenin akdedildiği tarihte, iş ilişkisinin sona ereceği tarih belli değil veya belirlenebilir de değil ise, belirsiz süreli iş sözleşmesi söz konusu olur*” diyerek bu hususa değinmiştir<sup>66</sup>.

İş sözleşmesinin tarafları sözleşmenin süresini açıkça belirleyebilecekleri gibi örtülü olarak da belirleyebilirler. Önemli olan husus, sürenin belirlenmiş olmasıdır. Bu nedenle işin niteliği gereği belirli bir süre devam edecek olması ve sözleşmenin ne

---

<sup>64</sup> **Güzel/Özkaraca/Ugan**, 548.

<sup>65</sup> **Alpagut**, 4857 Sayılı Yasa, 74; **Başterzi**, 131; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 111; **Çil**, Belirli Süreli, 37; **Ekonomi**, Kavram Süre ve Yenilenme, 20; **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 31; **Güzel/Özkaraca/Ugan**, 521; **Süzek**, 223; **Yorulmaz**, 207.

<sup>66</sup> Yargıtay 9. HD. 28.04.2008 T. 2007/31272 E. 2008/10447 K...: “...Belirli süreli iş sözleşmesinden bahsedilebilmesi için, sözleşmenin süreye bağlanmış olması ve belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması için objektif nedenlerin bulunması gerekir. Objektif neden olsa bile, sözleşmenin akdedildiği tarihte, iş ilişkisinin sona ereceği tarih belli değil veya belirlenebilir de değil ise, belirsiz süreli iş sözleşmesi söz konusu olur. İş sözleşmesi taraflarca açık olarak belirli bir süreye bağlanmasa bile, işin amacından belirli süreli olduğu anlaşılıyorsa, sözleşmenin örtülü olarak süreye bağlanması söz konusu olur.” (Corpus).

kadar süreceğinin taraflarca sözleşmenin yapıldığı anda bilinmesi ya da öngörülebilir olması sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi sayılması için yeterli olmayacak, ayrıca ve önemle taraflarca açık veya örtülü bir şekilde sözleşmenin sürelendirilmiş olması gerekecektir<sup>67</sup>.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin geçerli bir şekilde kurulabilmesi için taraflarca sözleşmenin sona ereceği zamanın sözleşmenin kurulması anında tespit edilmiş olması da gereklidir<sup>68</sup>.

Türk iş hukukunda belirli süreli iş sözleşmelerinin süresine ilişkin olarak bir süre sınırlaması mevcut değildir. Ancak, belirli süreli iş sözleşmesinde belirtilen süre sözleşmeye geçerlilik sağlayan objektif koşul ile uyumlu olmalıdır<sup>69</sup>.

Belirli süreli iş sözleşmelerinde sürelendirme ya zaman ve tarih olarak takvime göre belirlenir ya da sözleşme konusu işin amacı dikkate alınarak belirlenir;

### **1. Takvime Göre Sürenin Belirlenmesi**

Belirli süreli iş sözleşmesinin sürelendirilmesinde uygulamada yaygın şekilde zaman ve tarih olarak takvim biriminin esas alındığı görülmektedir. Burada taraflarca, sözleşme süresi gün, hafta, ay veya yıl gibi bir takvim birimi ile belirlenmekte, sözleşmenin sona erme zamanı kesin bir süre biçiminde ya da bir tarih olarak tespit edilmektedir. Örneğin sözleşmenin süresi, “işbu sözleşme 8 ay hafta sürecektir” ya da “işbu sözleşme 31.12.2012 tarihinde sona erecektir” şeklinde belirlenebilir.

Takvime göre sürelendirme yapılması halinde, sözleşmenin sona ereceği zamanın açıkça saptanabilir olması gerekmektedir. Bu nedenle, “yaklaşık beş hafta” veya “takriben 12 ay” gibi açık belirlemenin bulunmadığı hallerde sözleşme belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilemeyecektir<sup>70</sup>.

---

<sup>67</sup> **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 112.

<sup>68</sup> Yargıtay 9. HD. 28.04.2008 T. 2007/31272 E. 2008/10447 K.. (Corpus); **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 112.

<sup>69</sup> **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 113; **Çil**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 44; **Ekonomi**, Kavram Süre ve Yenilenme, 26.

<sup>70</sup> **Ekonomi**, Kavram Süre ve Yenilenme, 23; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 116; **Alpagut**, 9; **Ertürk**, 227.

4857 sayılı İş Kanunu'nda belirli süreli iş sözleşmeleri, objektif nedenlerle tanımlanmakta, sürenin belirlenmesi açısından taraf iradelerinden söz edilmemektedir. Bu nedenle belirli süreli iş sözleşmesinden bahsedebilmek için tarafların zaman veya gün, hafta, ay yıl gibi bir takvim birimi şeklinde süre belirlemeleri yeterli olmayıp objektif bir nedenin varlığı da zorunludur<sup>71</sup>. Bu durumda da taraflar, sürenin belirlenmesi konusunda tam bir serbestiye sahip olmayıp, objektif haklı nedenlerin öngördüğü sınırlamalara tabidirler<sup>72</sup>. Yani taraflar, mahiyeti gereği belirsiz süreli olan bir iş için, süre belirlemek suretiyle belirli süreli bir iş sözleşmesi yapamayacaklar, ancak kanunda belirtilen objektif nedenlerin varlığı halinde takvime göre zaman ve tarih kararlaştırmak suretiyle belirli süreli iş sözleşmesi yapabileceklerdir. Aksi halde, söz konusu sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilecektir<sup>73</sup>.

## 2. İşin Amacına Göre Sürenin Belirlenmesi

Taraflarca bir takvim birimi olarak açıkça kararlaştırılmamış olmakla beraber, işçinin üstlenmiş olduğu işin niteliği veya amacından yapılan sözleşmenin bir süreyle

---

<sup>71</sup> Çelik, 90; Süzek, 223; Güzel/Özkaraca/Ugan, 521; Ekonomi, Kavram Süre ve Yenilenme, 20; Güler, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 31; Kılıçoğlu/Şenocak, 140; Kılıçoğlu, 62; Karagöz, 136; Mollamahmutoğlu, 257; Camkurt, 68; Yargıtay 9. HD. 12.03.2007 T. 2006/20114 E. 2007/6285 K.: "... Davacının çalıştığı işyerindeki kaynak bölümü sürekli bir iştir. Somut bu maddi olgulara göre, davacı ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif neden bulunmadığı anlaşılmaktadır." (Çalışma Hayatı ile İlgili Yargıtay Kararları [ÇHİYK] 2005-2007, Kamu-İş, Ankara, 2008, 407-408); Yargıtay 9. HD. 12.05.2005 T. 2005/14221 E. 2005/16526 K.: "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. Bu nedenle sözleşmenin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli olduğunun kabulü gerekir." (ÇHİYK 2005-2007, Kamu-İş, Ankara, 2008, 183-184); Aynı yönde: Yargıtay 9. HD. 17.10.2005 T. 2005/31246 E. 2005/33760 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 16.06.2005 T. 2005/16585 E. 2005/21568 K. (Corpus).

<sup>72</sup> Ekonomi, Kavram Süre ve Yenilenme, 20; Çil, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 42.

<sup>73</sup> Mollamahmutoğlu, 257; Ekonomi, Kavram Süre ve Yenilenme, 26; Çil, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 42; Kılıçoğlu/Şenocak, 140; "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. Bu nedenle sözleşmenin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli olduğunun kabulü gerekir." Yargıtay 9. HD. 12.05.2005 T. 2005/14221 E. 2005/16526 K. (ÇHİYK 2005-2007, Kamu-İş, Ankara, 2008, 183-184); Yargıtay 9. HD. 12.03.2007 T. 2006/20114 E. 2007/6285 K. "...davacı ile belirli süreli iş sözleşmesi imzalanmış, sözleşmede isten ya da işçinin vasfından kaynaklanan bir objektif ve esaslı nedenden bahsedilmemiştir. Davacının çalıştığı işyerindeki kaynak bölümü sürekli bir iştir. Somut bu maddi olgulara göre, davacı ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif neden bulunmadığı anlaşılmaktadır." (ÇHİYK 2005-2007, Kamu-İş, Ankara, 2008, 407-408); Aynı yönde: Yargıtay 9. HD. 17.10.2005 T. 2005/31246 E. 2005/33760 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 16.06.2005 T. 2005/16585 E. 2005/21568 K. (Corpus).

bağlı olduğu anlaşılırsa, işin amacına göre bir süre belirlenmesi söz konusudur<sup>74</sup>. 4857 İş Kanunu'nda açıkça ifade edilmemiş olmakla birlikte, objektif koşullar sayılarak belirli süreli iş sözleşmesi tanımlandığından, belirtilen hallerde sözleşmenin belirli süreli olarak kurulabileceği sonucuna varmak mümkündür<sup>75</sup>.

İşin amacına göre süre belirlenmesine, hastalanan ya da doğum yapan işçinin yerine çalıştırılmak üzere iş sözleşmesi yapılması, bir projenin bitirilmesi için iş sözleşmesi kurulması gibi durumlar örnek gösterilebilir. Yüksek Mahkeme vermiş olduğu bir kararında, projenin tamamlanması şeklinde sürelendirilen bir iş sözleşmesini belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul etmiştir<sup>76</sup>.

İşin niteliği veya amacından dolayı iş sözleşmesinin belirli süreli olarak kabul edilebilmesi için, iş sözleşmesinin ne zaman sona ereceğinin, sözleşmenin kurulması anında ve objektif olarak açıklıkla saptanabilir durumda olması gereklidir<sup>77</sup>. Örneğin, belirli bir iş gezisi için şoför alınması, hastalık veya doğum izninde bulunan bir işçi yerine onun işini görmesi için bir işçinin alınması ya da ani olarak meydana çıkan ilave bir sipariş için bir işçinin istihdam edilmesi, en fazla 10 günde biteceği açık olan bahçe duvarının yapımı durumlarında, belirli süreli iş sözleşmelerinin varlığından söz edilebilmesi için, işçilerin, iş sözleşmesinin kurulduğu sırada, sadece iş gezisi için veya izinli işçinin izni süresince ya da ani olarak ortaya çıkan siparişin yetiştirilmesi için işe alındıklarını, iş seyahati bitince veya izindeki işçi döndüğünde ya da sipariş

---

<sup>74</sup> **Alpagut**, 9; **Başterzi**, 130; **Çelik**, 92; **Ekonomi**, Kavram Süre ve Yenilenme, 22; **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 31; **Süzek**, 223.

<sup>75</sup> **Çelik**, 92; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 118; **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 31.

<sup>76</sup> Yargıtay 9. HD. 02.02.2005 T. 2004/31717 E. 2005/2891 K.: “*Taraflar arasında 14.04.2003 tarihinde bağtlanan sözleşme uyarınca davacı Marmara Deprem Rehabilitasyon Programı kapsamında Avrupa Komisyonu Hibe Sözleşmesiyle mali olarak desteklenen "Düzce için Entegre Bir Müdahale" isimli projenin uygulanması ve ihtiyaçları için proje koordinatörü olarak işe alınmıştır. Sözleşmenin 3 üncü Maddesi uyarınca sözleşmenin süresi projenin tüm uygulama süresi boyunca olup, proje bitim tarihinin 30.11.2004 olarak belirlendiği, çalışma süresinin aynı zamanda proje kapsamında kendisine verilen görev ve sorumlulukları yerine getirmede gösterdiği performansa bağlı olarak değişebileceği belirtilmiş olmakla, akdin sona erdirildiği tarihte taraflar arasındaki hizmet akdinin belirli süreli olduğu anlaşılmaktadır.*” (Corpus).

<sup>77</sup> **Alpagut**, 4857 Sayılı Yasa, 74; **Ertürk**, 231; **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 32; **Çelik**, 91; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 118;

tamamlandığında veya bahçe duvarı bittiğinde sözleşmenin sona ereceğini anlamış bulunmaları gerekmektedir<sup>78</sup>.

İşin niteliğinden belirli bir süre devam edeceği anlaşılmasına karşın çok uzun süreli olan işlerde, işin bitiş anının objektif olarak baştan belirlenemeyeceği durumlarda, iş sözleşmesini belirsiz süreli olarak kabul etmek gerekecektir. Nitekim Yargıtay da, önüne gelen bir uyuşmazlıkta, sözleşmenin süresinin Bartın-Amasra yolunun yapım işlerinin tamamlanması olarak belirtildiği iş sözleşmesini, işin bitiş tarihi öngörülemediği gerekçesiyle belirli süreli kabul etmemiştir.<sup>79</sup>

Yine, işin niteliği veya amacına göre süre belirlenmesinde, belirli süreli iş sözleşmesi yapılması amacının işçiye açıklanması da gereklidir<sup>80</sup>. Örneğin, doğum izni sebebiyle işyerinden ayrılan ve iş sözleşmesi askıda olan bir işçinin yerine çalıştırılmak üzere alınacak işçiye açıkça, doğum yapacak işçinin iş sözleşmesinin askıda kaldığı süre için sözleşme yapıldığı açıklanmalıdır<sup>81</sup>. Aksi halde yeni işe alınan işçinin iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğu kabul edilecektir<sup>82</sup>.

İşveren tarafından, işin amacı veya niteliğinden dolayı sürelendirmenin, işçi için işe alınma sebebi olmakla birlikte aynı zamanda ve özellikle işin sona erme anının

---

<sup>78</sup> **Süzek**, 223; **Alpagut**, 4857 Sayılı Yasa, 75; **Kılıçoğlu/Şenocak**, 139.

<sup>79</sup> Yargıtay 9. HD. 22.09.2003 T. 2003/2474 E. 2003/15155 K.: "...Diğer taraftan hükme dayanak yapılan iş sözleşmesinin 4. maddesinde "sözleşmenin geçerliliğinin Bartın-Amasra yolunun yapım işlerinin tamamlanması suresi sonuna kadar devam eder" kuralına yer verilmiştir. Sözleşmenin geçerlilik tarihi 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..." (İBBB); Bir başka olayda da Yargıtay benzer karar vermiştir: Yargıtay 9. HD. 10.03.1998 T. 1997/20294 E. 1998/3771 K. "...Taraflar arasındaki uyuşmazlık sözleşmenin süresinin belirli olup olmadığı noktasında toplanmaktadır. Öncelikle belirtmek gerekir ki, hizmet sözleşmesinde sözleşme süresi belirli bir tarih yazılmak suretiyle gösterilmiş değildir. Davacının barajın bitim tarihine kadar çalışacağına öngörülmesiyle yetinilmiştir. Baraj inşaatı uzun süre devam eden, inşaat işine endeksli olarak çalışmanın öngörülmesi sözleşmenin süresinin belirli olmadığını gösterir..." (İBBB)

<sup>80</sup> **Alpagut**, 11; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 119; **Ekonomi**, Kavram Süre ve Yenilenme, 23.

<sup>81</sup> **Ekonomi**, Kavram Süre ve Yenilenme, 22-23.

<sup>82</sup> **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 32; **Ekonomi**, Kavram Süre ve Yenilenme, 23 dipnot 22.

açıklanması mahiyetinde olduğunun işçiye bildirilmiş olması ve işçi tarafından da bunun bir süre belirleme olarak anlaşılması da gereklidir<sup>83</sup>.

Öğretide *Bozkurt Gümrükçüoğlu*, işin amacından sürenin ne zaman sona ereceğinin yaklaşık olarak belirli olduğu ancak sona erme anının tam olarak tespit edilemediği durumlarda, işverenin makul bir süre öncesinden işçiyi gözetme borcu kapsamında bildirim yükümlülüğünün olduğunu belirtmektedir. Bu duruma, bir bina inşaatında bekçilik yapmak üzere işe alınan ve inşaatın bitimine kadar görevlendirilen işçinin, iş sözleşmesinin bitiş süresinin, makine ve araçların işin tamamlanmasıyla birlikte inşaatın ayrılma anı mı yoksa anahtar tesliminin yapılacağı an mı olacağı konusunda tereddüt oluşturacağı örneği verilmekte, bu durumda işverenin İş Kanunu'nda düzenlenen ihbar sürelerine uyumlu olarak bildirim yükümlülüğü olacağı ifade edilmektedir<sup>84</sup>. Kanaatimizce de bu görüş, işveren ve işçinin menfaatlerini dengeleyici mahiyette olup yasanın amacına da uygun düştüğünden isabetlidir.

### 3. Sözleşmede Çifte Süre Belirlenmesi

Belirli süreli iş sözleşmesinde, birden fazla sürelendirme, yani çifte sürelendirme yapılması da mümkündür<sup>85</sup>. Örnek olarak, asıl işçinin hastalık sebebiyle geçici yokluğu durumunda, bu işçinin yerine çalışacak kişi ile yapılacak belirli süreli iş sözleşmesinde, sözleşmenin hasta olan işçi döndüğünde, işçi dönmese dahi herhalde en geç 30.08.2012 tarihinde sona ereceği kararlaştırılabilir<sup>86</sup>.

## II. TARAF İRADELERİYLE SÖZLEŞME SÜRESİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ

Taraflar, belirli süreli iş sözleşmesi bakımından varolan objektif nedenin daha uzun süreli bir belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına imkan vermesine rağmen bu süreyi daha kısa olarak da belirleyebileceklerdir<sup>87</sup>. Böyle bir durumda eğer objektif

<sup>83</sup> **Alpagut**, 9-11; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 119; **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 31-32.

<sup>84</sup> **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 123.

<sup>85</sup> **Kılıçoğlu/Şenocak**, 140; **Çil**, Belirli Süreli, 42; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 123.

<sup>86</sup> **Çil**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 42; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 123.

<sup>87</sup> **Ekonomi**, Kavram Süre ve Yenilenme, 26; **Çil**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 43; Yargıtay 9. HD. 12.10.1999 T. 1999/10837 E. 1999/15658 K.: "... *Taraflar arasında 20.10.1995 tarihli hizmet akdi*

koşul devam ediyorsa, şartlara göre taraflar sözleşme süresini uzatabilecekler ya da yeni bir belirli süreli iş sözleşmesi meydana getirebileceklerdir<sup>88</sup>.

Ancak, sözleşmede kararlaştırılan süre objektif koşulun gerektirdiğinden daha uzunsa ve bu durum sözleşmenin kurulduğu anda öngörülebilir ise tarafların anlaşarak süreyi objektif koşula uygun hale getirmeleri sözleşmeyi belirli süreli iş sözleşmesi kılmayacak, baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi sözkonusu olacaktır<sup>89</sup>.

Taraflar, objektif nedeninin varlığı ve devam etmesine bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesinin süresini uzatabilirler. Örneğin, belirli bir proje kapsamında çalışmak üzere 3 aylık proje süresi için işe alınan bir işçinin iş sözleşmesi, projenin tamamlanmasının bir haftayı daha gerektirmesi durumunda, makul sayılabilecek bu bir hafta için uzatılmış sayılır ve bu durumda iş sözleşmesinin belirli süreli olma niteliği de değişmez<sup>90</sup>.

## **§ 7. SÜRELENDİRİLMENİN OBJEKTİF KOŞULA/ESASLI NEDENE BAĞLI OLMASI**

### **I. OBJEKTİF KOŞUL VE ESASLI NEDEN KAVRAMLARI**

Yukarıda da açıklandığı üzere, belirli süreli iş sözleşmelerinin objektif koşula bağlı olarak yapılabilmesi 4857 sayılı İş kanununu ile yasal dayanağa kavuşturulmuştur.

4857 sayılı İş Kanununun 11. maddesinde, belirli süreli iş sözleşmesinin tanımında, *belirli süreli iş, belli bir işin tamamlanması ve belirli bir olgunun ortaya çıkması* objektif nedenlere örnek durumlar olarak belirtilmiş, tanımda yeralan *gibi*

---

*düzenlenerek 2 yıl için bir çalışma öngörülmüş ancak taraflar daha sonra bir ek protokol düzenleyerek sürenin kısaltılması yoluna gitmişlerdir. Görüldüğü üzere süresi belirli bir hizmet akdiyle iş ilişkisi kurulmuştur. 1475 sayılı İş Mahkemeleri kanununun 13. nci maddesine göre ihbar tazminatı süresi belirsiz hizmet cihetleri için söz konusu olur. Bu itibarla ihbar tazminatının hüküm altına alınması hatalıdır.” (Corpus).*

<sup>88</sup> **Ekonomi**, Kavram Süre ve Yenilenme, 26.

<sup>89</sup> **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 126.

<sup>90</sup> **Ekonomi**, Kavram Süre ve Yenilenme, 27; **Çil**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 43.



ifadesiyle bunların sınırlı sayıda olmayıp her somut olayın özelliğine göre değişik objektif nedenlerin ortaya çıkmasının mümkün olacağı belirtilmiştir<sup>91</sup>.

4857 sayılı İş Kanununda, objektif koşullara örnek olarak gösterilen, *belirli süreli iş, belli bir işin tamamlanması ve belirli bir olgunun ortaya çıkması* aynı zamanda süre belirleme niteliğindedir<sup>92</sup>.

Belirli süreli iş sözleşmesinin tanımlandığı md. 11 fıkra 1’de, 2. fıkradaki zincirleme iş sözleşmelerinin yapılması için aranan “esaslı neden” den farklı olarak, “objektif koşullar” kavramı kullanılmıştır. Böylece, belirli süreli iş sözleşmelerinin ilk defa yapılması ile zincirleme yapılmasında objektif koşul/esaslı neden şeklinde farklı deyimler kullanılması tartışmalara yol açmış, bir defa için yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinde objektif nedenin bulunmaması halinde yaptırım yönünden boşluk yaratılmıştır<sup>93</sup>. Oysa Bilim Kurulunca hazırlanan tasarıda, sadece zincirleme iş sözleşmeleri için esaslı (objektif) nedenin varlığı aranmış, bu nedenin olmadığı durumda ise yaptırımının ‘*sözleşmenin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli sayılacağı*’ 2. fıkroda ifade olunmuştu.

---

<sup>91</sup> **Süzek**, 222; **Mollamahmutoğlu**, 256; **Güzel/Özkaraca/Ugan**, 520; **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 30; **Kar**, İş Güvencesi, 131; **Kılıçoğlu**, 62; **Kılıçoğlu/Şenocak**, 142; **Başterzi**, 135; **Başterzi**, (Tebliğ), 66; **Canbolat**, 194; **Manav**, 14; **Karagöz**, 145; **Cengiz (Urhanoglu)**, İhtar: 4857 Sayılı İş Kanununun Avrupa Birliğinin 18 Mart 1999 Tarihli Belirli Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşmasına Göre Değerlendirilmesi, Kamu-İş, C:10, S:1 2008, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1013.pdf>, 80; **Yorulmaz**, 204; **Yuvalı**, 48; **Kulat**, 46; Yargıtay 9. HD. 27.04.2011 T. 2010/1067 E. 2011/12430 K.:“... Belirli iş sözleşmesinin varlığının kabulü için hangi durumların objektif neden olarak kabul edilebileceği İş Kanunu'nun 11'inci maddesinde örnek kabilinden sayılmıştır: İşin niteliği gereği belirli bir süre devam etmesi, belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması. Kanun'da gösterilen bu nedenler tahdidi olarak değil; örnek kabilinden verilmiş; benzer hallerde belirli iş sözleşmesi kurulması imkanı açık tutulmuştur. Zira, söz konusu hükümde açık olarak "... gibi objektif koşullara bağlı olarak" ifadesine yer verilmiştir.” (Corpus); Aynı yönde: Yargıtay 9. HD. 28.12.2010 T. 2009/43977 E. 2010/41772 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 03.12.2010 T. 2009/37817 E. 2010/36060 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 04.11.2010 T. 2009/30643 E. 2010/31588 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 15.10.2010 T. 2009/31332 E. 2010/29175 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 07.12.2009 T. 2009/10191 E. 2009/33822 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 20.04.2009 T. 2008/27905 E. 2009/11203 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 20.04.2009 T. 2008/27838 E. 2009/11183 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 12.05.2008 T. 2007/35913 E. 2008/12011K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 28.04.2008 T. 2007/31272 E. 2008/10447 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 20.04.2008 T. 2007/30736 E. 2008/10339 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 18.03.2008 T. 2007/26205 E. 2008/5307 K. (Corpus).

<sup>92</sup> **Başterzi**, Süleyman: İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi (Tebliğ), Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Kamu-İş Ankara 2011, 61.

<sup>93</sup> **Ekonomi**, Kavram Süre ve Yenilenme, 19; **Çil**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 36.

Öğretide çoğunluğu oluşturan görüşe göre, her ne kadar madde içerisinde farklı kavramlar kullanılmış ise de, “esaslı neden” ve “objektif koşullar” terimleri aynı anlamdadır<sup>94</sup>. Bir başka deyişle, belirli süreli iş sözleşmelerinin ilk kez yapılmasıyla yenilenmesi bakımından aranan nedenler aynıdır. Yargıtay önüne gelen uyuşmazlıkta vermiş olduğu bir kararında açıkça bu tartışmaya değinmemekle birlikte, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması ve yenilenmesi için esaslı neden bulunması gerektiğine işaret etmekle, objektif koşul/esaslı nedenin aynı anlamda olduğunu ifade etmiştir<sup>95</sup>.

Kanımızca da, 4857 sayılı İş Kanunundaki objektif koşul ve esaslı neden kavramları aynı anlamdadır.

## II. BELİRLİ SÜRELİ SÖZLEŞMESİNİN İLK DEFA YAPILMASINDA OBJEKTİF KOŞUL ARANIP ARANMAYACAĞI SORUNU

Belirli süreli iş sözleşmelerinin ilk defa yapılmasında objektif koşulun aranıp aranmayacağına ilişkin tartışma, Bilim Kurulu tarafından hazırlanan yasa tasarısının bütünlüğü dikkate alınmaksızın TBMM’de yasalaşma sürecinde verilen önergeyle, isabetli olmayan bir şekilde değişikliğe uğramasından kaynaklanmakta olup, belirli süreli iş sözleşmelerinin ilk defa yapılmasında objektif neden aranıp aranmayacağı konusu öğretilerde tartışmalara sebep olmuştur.

---

<sup>94</sup> Çelik, 95; Süzek, 230; Mollamahmutoglu, 257; Başterzi, 126; İren, 84; Çil, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 35; Kılıçoğlu/Şenocak, 156; Cengiz, 88; Yorulmaz, 213; Güler, Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Objektif Neden Kavramı ve Çalışma Koşullarının Esaslı Tarzda Değiştirilmesi, 552; Başterzi, (Tebliğ) 62; Aksi görüşe göre ise; İş Kanununun 11. maddesinin birinci fıkrasının içeriğinde, gerekçesinde ve dayanağı olan AB’nin 99/70 sayılı Yönergesinde “objektif haklı neden” aranmamakta, “objektif koşul” kavramı ile “esaslı neden” kavramları aynı anlama gelmemektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz: Taşkent, Savaş: “Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bunun Sınırı”, Sicil, MESS Yayınları, Mart 2008, S.9, 18; Taşkent, Savaş: “Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Üzerine-Tekrar”, Sicil, MESS Yayınları, Mart 2009, S.13, 9; Taşkent, Savaş: Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde “Esaslı Neden” Sorunu, Sicil, MESS Yayınları, Aralık 2011, S.24, 22.

<sup>95</sup> Yargıtay 9. HD. 20.02.2006 T. 2006/707 E. 2006/3924 K.: “... Diğer taraftan, davacının da kabul ettiği gibi, kendisi ile yenilenen 6 aylık belirli süreli iş sözleşmesi imzalanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 11/2,3 maddesinde belirli süreli iş sözleşmesinin esaslı bir neden bulunduğu takdirde üst üste yenilenebileceği ifade edilmektedir. Gerçekten davacı ... ile gerek yaptığı iş, gerek görevi dikkate alındığında belirli süreli iş sözleşmesi yapılması ve yenilenmesi için esaslı bir neden bulunmaktadır. Böyle olunca taraflar arasındaki sözleşmenin belirli süreli olduğunun kabulü gerekir.” (Corpus).

Öğretideki baskın görüşe göre, yasal düzenlemede hiçbir sınırlama getirilmeksizin iş sözleşmesinin objektif nedenlere dayalı şekilde meydana getirileceği ifade edilmekle sözleşmenin ilk defa yapılmasında da objektif neden aranmaktadır<sup>96</sup>. Bu durumda, belirli süreli iş sözleşmesinin kanundaki tanımında yer alan objektif koşullardan her biri sözleşmenin süreye bağlanmasına ilişkin birer ölçüt olmalarının yanında, belirli süreli iş sözleşmesi yapmayı haklı kılan başlıca objektif nedenleri de ifade etmektedir<sup>97</sup>. Yargıtay da öğretideki baskın görüşe uygun kararlar vermekte, belirli süreli iş sözleşmesinin ilk defa yapılmasında da objektif koşul aranması gerektiğini ifade etmektedir<sup>98</sup>.

Öğretideki baskın görüş bu yönde olmakla birlikte, sözleşmenin ilk defa yapılmasında objektif koşul aranmadığını savunan yazarlar da bulunmaktadır<sup>99</sup>.

---

<sup>96</sup> **Çelik**, 95; **Süzek**, 224; **Mollamahmutoğlu**, 42; **Aktay/Arıcı/Kaplan**, 86; **Ekonomi**, Kavram Süre ve Yenilenme, 19; **İren**, 81; **Başterzi**, 133; **Cengiz**, 86; **Keser**, 612; **Ünal (Ayşe)**, 78; **Karagöz**, 144; **Yıldız**, Güvenceli Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu, 210; **Akyiğit**, Ercan: Türk İş Hukukunda İş Güvencesi, Seçkin Yayınları, Ankara 2007, 218; **Güler**, Mikdat, **Belirli Süreli İş Sözleşmesi**, 42; **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Objektif Neden Kavramı ve Çalışma Koşullarının Esaslı Tarzda Değiştirilmesi, 549; **Evren**, Öcal Kemal: “Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Objektif Koşul Kavramı”, Sicil Dergisi, MESS Yayınları, Haziran 2008, S.10, 97; **Manav**, Hale: İş Sözleşmesinde Feshin Geçersizliğinin Tespiti ve Hukuki Sonuçları, XII Levha Yayınları, İstanbul 2010, 14; **Camkurt**, 70; **Yuvalı**, Ertuğrul: Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi (Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilimdalı), Kırıkkale 2006, 6; **Taşkın**, Şükriye Esra: Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Haksız Feshi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi (Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilimdalı), Ankara 2007, 20; **Kulat**, Çiğdem: Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinden Önce Feshi ve Bunun Hukuki Sonuçları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, (Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilimdalı), İstanbul 2011, 23; **Arıcı**, Kadir: (Genel Görüşme) Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Kamu-İş Ankara 2006, 94.

<sup>97</sup> **Başterzi (Fatma)**, 1312; **Başterzi**, (Tebliğ) 70.

<sup>98</sup> Yargıtay 9. HD. 07.12.2009 T. 2009/10191 E. 2009/33822 K.: “*Taraflar arasında, İş Kanunu'nun 11 inci maddesinin 1 ve 2 nci fıkraları anlamında esaslı neden olmadan akdedilen belirli süreli sözleşme, belirsiz süreli sayılacağından...*” (Corpus); Yargıtay 9. HD. 27.04.2011 T. 2010/1067 E. 2011/12430 K. : “*... Belirli süreli iş sözleşmesinden bahsedilebilmesi için, sözleşmenin süreye bağlanmış olması ve belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması için objektif nedenlerin bulunması gerekir.*” (Corpus); Aynı yönde; Yargıtay 9. HD. 28.12.2010 T. 2009/43977 E. 2010/41772 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 20.04.2009 T. 2008/27905 E. 2009/11203 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 12.05.2008 T. 2007/35913 E. 2008/12011 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 18.02.2008 T. 2007/24530 E. 2008/171 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 04.07.2005 T. 2005/21151 E. 2005/23598 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 24.03.2005 T. 2004/18955 E. 2005/9551 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 13.06.2005 T. 2004/25545 E. 2005/21051 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 30.06.2005 T. 2005/19975 E. 2005/23340K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 20.06.2005 T. 2004/30543 E. 2005/22081K. (Corpus).

<sup>99</sup> **Taşkent**, Savaş: “Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bunun Sınırı”, 14 vd.; **Aynı yazar**: Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Üzerine-Tekrar, 5 vd.; **Aynı yazar**, “Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde

Belirli süreli iş sözleşmesinin ilk defa yapılmasında objektif koşul aranmayacağını savunan *Taşkent*'in görüşüne dayanak kıldığı argümanları şu şekilde özetlemek mümkündür<sup>100</sup>; Bunlardan birincisi 99/70 sayılı Yönerge'dir. Yönergenin 3. maddesindeki (objektive Bedingungen, objective conditions, conditions objectives) terimi ile 5. maddesindeki (sachliche Gründe, objective reasons, des raisons objectives) terimleri aynı değildir. Bu kavramlar birbirinden farklıdır. İlki, belirli tarihe ulaşma, belirli bir işin tamamlanması, belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullar şeklinde örneklerle sözleşmesinin sona erme zamanını ifade ederken diğeri belirli süreli iş sözleşmesinin yenilenmesinde, işin niteliğinin belirli süreli olarak yenilenmesini gerektirecek esaslı/objektif nedenlerin varlığının aranacağını ifade etmektedir. Yönergede, bir kere için yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri için herhangi bir sınırlama, açıkça "objektif/esaslı neden" öngörülmesi değildir. Yalnızca, Yönergenin "kötüye kullanmayı giderecek önlemler" başlığını taşıyan 5. maddesindeki düzenleme ile belirli süreli iş sözleşmelerinin üst üste (zincirleme) yapılmasıyla kötüye kullanılmasının önlenmesi amaçlanmakta, belirli süreli iş sözleşmesinin uzatılmasında (yenilenmesinde) –yine aynen İş Kanunu md. 11/2 de olduğu gibi- "objektif/esaslı neden" (sachliche Gründe, objective reasons, des raisons objectives) aranmaktadır.

İkinci argüman, 4857 sayılı İş Kanununun 11. maddesine ilişkin değişiklik önergesinin gerekçesi olup, gerekçede "*İlgili AB Direktifinde.. belirli süreli iş sözleşmesinin tanımı yapılırken, sadece tarafların açıkça süresini belirledikleri değil, sürenin objektif belirlenebilir olduğu hallerde de, sözleşmenin belirli süreli olacağı kabul edilmiştir*" denilmektedir. Bu nedenle, TBMM'de yapılan değişikliğin amacının belirli süreli iş sözleşmesini AB Yönergesi'nin 3. maddesi doğrultusunda tanımlamak olduğu görülmekte ve AB yönergesinde belirli süreli iş sözleşmesinin ilk defa yapılmasında objektif koşul aranmadığından ilgili maddenin de bu şekilde yorumlanması gerekmektedir.

---

'Esaslı Neden' Sorunu", 19 vd.; **Aynı yazar:** Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Yapılabilmesi, LİHSGHD, 2006, S.9, 34 vd; **Aynı yazar:** (Tebliğ) "Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Kamu-İş, Ankara 2006, 52 vd; **Demir,** Fevzi: Sorularla Bireysel İş Hukuku, C:1, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara 2006, 75-76; **Aynı Yazar:** (Genel Görüşme) Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Kamu-İş Ankara 2006, 98-99.

<sup>100</sup> Daha geniş bilgi için bkz.; dipnot 99'da belirtilen Taşkent'e ait makaleler.

*Taşkent*'in görüşüne dayanak kıldığı üçüncü argüman ise, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 430. maddesinde<sup>101</sup> esaslı sebebin, yalnızca sözleşmenin üst üste kurulmasında aranması ve belirli süreli iş sözleşmesinin ilk defa kurulmasında aranmamasının İş Kanunundaki düzenlemeye uygun olduğudur.

Öğretide *Güneş/Mutlay* ise; Konuyu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanununun karşılaştırılması yoluyla ele aldıkları makalelerinde, yeni Borçlar Kanununda da belirli süreli iş sözleşmesinin ilk kez yapılmasında “objektif neden” ya da “esaslı neden” aranmadığı, ancak zincirleme sözleşmeler için “esaslı bir sebebin” arandığı dikkate alındığında *Taşkent*'in görüşünün isabetli olduğunu savunmaktadırlar<sup>102</sup>.

Öğretideki bu azlık görüşün gerekçelerinin isabetli olup olmadığını değerlendirecek;

4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili 11. maddenin gerekçesi AB Yönergesine atıfta bulunmakla birlikte, maddenin aynen Yönergedeki gibi düzenlendiğini ve sözleşmenin ilk defa yapılmasında objektif koşul aranmayacağını söylemek imkanı yoktur.

TBMM’de İş Yasa Tasarısının tüm maddeleri ve bu arada 11. maddesi görüşüldükten sonra TBMM Başkanlığı’na verilen bir önergeyle kabul edilen bazı maddeler yönünden tekriri müzakere talep edilmiş, müzakere görüşmeleri sırasında tasarının 11. maddesinin 1. fıkrasında değişiklik yapılması teklif edilmiştir. Önergede imzası bulunan milletvekili Agah Kafkas, TBMM’de değişiklik önergesi konusunda söz alarak değişiklik amaçlarını açıklamıştır. Milletvekili önerge üzerindeki

---

<sup>101</sup> 6098 sayılı TBK- “MADDE 430- Belirli süreli hizmet sözleşmesi, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın, sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer. Belirli süreli sözleşme, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür. Ancak, esaslı bir sebebin varlığı hâlinde, üst üste belirli süreli hizmet sözleşmesi kurulabilir. Taraflardan her biri, on yıldan uzun süreli hizmet sözleşmesini on yıl geçtikten sonra, altı aylık fesih bildirim süresine uyarak feshedebilir. Fesih, ancak bu süreyi izleyen aybaşında hüküm ifade eder. Sözleşmenin fesih bildiriyle sona ereceği kararlaştırılmış ve iki taraf da fesih bildiriminde bulunmamışsa, sözleşme belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür.”  
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110204-1.htm>

<sup>102</sup> **Güneş, Başak/Mutlay, Faruk Barış:** Yeni Borçlar Kanununun “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi, ÇTD, DİSK Birleşik Metal İş Sendikası, S. 30, 241.

konusmasında<sup>103</sup> “ ... **Bu 11 inci madde, hocaların da hazırladığı, Bilim Heyetinin de hazırladığı ve Parlamentoda da yasalaşan madde aynen kaldığı takdirde, maalesef, kimi işverenlerimizin, çok rahat kullanarak, bütün işçisini belirli süreli hizmet aktine geçirmeleri ve bunun sonucunda da, iş güvencesi ve yasanın kimi noktalarından yararlanmalarını önlemeleri mümkündür.** Bu yasa, böylesine çok önemli ve temel bir sorunu ortadan kaldıran, Avrupa'daki İşçi Sendikaları Konfederasyonu ETUC ve İşveren Sendikaları Konfederasyonu UNICE'nin ortak yönergeleri çerçevesinde ve o tanım çerçevesinde düzenlenerek, buradaki **esas çalışma biçiminin, belirsiz süreli hizmet akti olduğunu vurgulayan; yani, kadrolu süresiz işçi olduğunu vurgulayan; ama, belirli süreli hizmet akti yapabilmeyi, işin belirli olması veya bir işin tamamlanması gerektiği ya da bir olgunun ortaya çıkması gibi üç tane temel objektif kritere bağlayan bir düzenleme yapmıştır. Bu düzenleme, keyfiliği ortadan kaldıran, işin gereği ve bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlanarak yapılmasını sağlayan bir düzenlemedir**” şeklindeki ifadeleriyle yasa koyucunun iradesini ortaya koymuştur. Bu ifadelerden görülmektedir ki, belirli süreli iş sözleşmesinin ilk defa yapılmasında da objektif koşul aranacaktır<sup>104</sup>.

Belirtmek gerekir ki, 99/70 sayılı Yönerge açıkça, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin iş ilişkisinin temel biçimi olduğunu ifade etmektedir. İş Kanununun genel gerekçesinde atıfta bulunulan Yönergede bir kere yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri için herhangi sınırlama aranmaması ve sadece zincirleme iş sözleşmeleri bakımından kötüye kullanımın önlenmesi için alınması gereken önlemlere yer verilmiş olması, 4857 sayılı İş Kanunu açısından aynı durumun geçerli olduğunu göstermez. Zira 99/70 sayılı Yönergede, zincirleme belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasından doğacak kötüye kullanmaları önlemek amacıyla alınabilecek önlemler düzenlenmiş, ilk defa yapılacak belirli süreli iş sözleşmeleri açısından doğrudan bir sınırlama getirilmemiştir. Ancak Yönergedeki bu düzenlemeden, belirli süreli iş sözleşmelerinin ilk defa yapılmasında sınırlama getirilemeyeceği gibi bir anlam çıkarılamaz. Çünkü Yönergenin amacı, zincirleme belirli süreli iş sözleşmeleri açısından işçiyi korumak, gerekli önlemlerin alınmasını sağlamaktır. Yönerge, bu kapsamda alınacak asgari önlemleri

---

<sup>103</sup> Çorum Milletvekili Agah Kafkas'ın madde üzerindeki konuşması için bkz; TBMM Tutanak Dergisi, 22. Dönem, 1. Yasama Yılı, C.17, 83. Birleşim, 54-55.  
<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b083m.htm>

<sup>104</sup> Güzel/Özkaraca/Ugan, 534.

belirtmekte, üye devletlere bu önlemlerden birini bir kaçını veya hepsini birden almak konusunda serbesti tanımaktadır. İşçinin korunması amacıyla Yönergede belirtilen önlemlerden daha fazlasının alınması ise, katı bir yaklaşım olmakla birlikte yönergeye aykırı olmayacaktır. Ayrıca, İş Kanununun 11. maddesinde yer alan objektif koşullar sözleşmenin süreye bağlanmasına ilişkin birer ölçüt oldukları gibi aynı zamanda belirli süreli iş sözleşmesi yapmayı haklı kılan objektif nedenlerdir<sup>105</sup>.

Yine yasal düzenleme olan 4857 sayılı İş Kanununun 11. maddesinde, ilk kez yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin objektif nedene dayanması gerektiği açıkça öngörülmüştür. Bu sebeple, İş Kanununda açık hüküm bulunmayan hallerde uygulanabilecek olan Borçlar Kanunu referans gösterilerek farklı bir sonuca ulaşılması da mümkün görülmemektedir<sup>106</sup>.

Kanaatimizce de, yasa tasarısında belirli süreli iş sözleşmesinin ilk defa yapılmasında objektif koşul aramayan maddenin değiştirilmiş olması ve de değişiklik önergesi üzerine söz alan milletvekilinin ifadeleri karşısında, belirli süreli iş sözleşmesinin ilk defa yapılmasında da objektif koşul aranacaktır.

Burada belirtmek gerekir ki, öğretide belirli süreli sözleşmelerin ilk defa yapılmasında da objektif koşulların aranması gerektiğini savunan yazarlarca dahi, yasanın bu düzenlemesi eleştirilmekte, belirli güvenceler sağlanmak kaydıyla objektif koşulun ancak sözleşmenin ikinci kez yapılmasında/zincirleme iş sözleşmelerinde aranmasının uygun olacağı belirtilmektedir<sup>107</sup>.

---

<sup>105</sup> **Güzel/Özkaraca/Ugan**, 530.

<sup>106</sup> **Güzel/Özkaraca/Ugan**, 529 vd.; **Başterzi**, 129 vd.; **Başterzi**, (Tebliğ), 62; **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 48 vd.; **Mollamahmutoğlu**, 257 vd.; **Çelik**, 88 vd.; **Ekonomi**, Kavram Süre ve Yenilenme, 16 vd.; **Kılıçoğlu/Şenocak**, 140 vd.; **Alpagut**, 4857 Sayılı Yasa, 77 vd.; **Yılmaz**, 28.

<sup>107</sup> **Güzel/Özkaraca/Ugan**, 535; **Kılıçoğlu**, Mustafa: 4857 sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Ayhan Yayıncılık, Ankara 2005, 62; **Yıldız**, Güvenceli Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu, 211. Güvenceli Esneklik konusunda bkz; **Alpagut**, Gülsevil: AB’nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler, TİSK Akademi, C.3, S.5, Ankara Mart 2008, 6 vd.;

## İKİNCİ BÖLÜM

### BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA SERBESTİSİNE İLİŞKİN SINIRLAMALAR

#### § 8. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA SERBESTİSİNİN SINIRLARI

##### I. GENEL OLARAK

Sözleşme özgürlüğünün bir gereği olarak taraflar, sözleşmenin süresini serbestçe belirleme hakkına sahip olmakla birlikte, belirli süreli iş sözleşmeleri açısından bu hak, belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerine bağlanan hukuki sonuçların birbirinden farklı olması ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinin kural olarak işçi yararına olması düşüncesiyle, hukuki sınırlamalara tabi tutulmuştur<sup>108</sup>.

4857 Sayılı İş Kanunundan önce belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin yasal bir düzenleme olmadığından, belirsiz süreli iş sözleşmelerine göre işçinin kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi haklarını kısıtlayan belirli süreli iş sözleşmelerinin ne şekilde sınırlandırılacağı büyük bir sorun teşkil etmekteydi. Yargıtay ve doktrin görüşleri çerçevesinde bu soruna çözüm bulunmuş, özellikle birbirini izleyen belirli süreli iş sözleşmelerinde, objektif nedenlerin bulunmadığı hallerde işverenin hakkını kötüye kullandığı gerekçesiyle, sözleşme baştan itibaren belirsiz süreli sayılmıştır<sup>109</sup>.

1475 sayılı Kanun döneminde Yargıtay'ın ulaştığı ve doktrinin de büyük oranda kabul ettiği belirli süreli iş sözleşmelerinin sınırlandırılmasına ilişkin çözüm tarzı, 4857 sayılı İş Kanununda madde olarak kendine yer bulmuştur. Yasa koyucu, belirli süreli iş

<sup>108</sup> **Alpagut**, 28; **Mollamahmutoğlu**, 251.

<sup>109</sup> **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 37; 9. HD. 28.06.2004 T. 2004/3120 E. 2004/15915 K.: “*Davacı davalı işyerinde 1.1.1995 tarihli hizmet sözleşmesiyle çalışmaya başlamıştır. Son olarak 18.4.2000/18.4.2004 tarihli belirli süreli hizmet akdi imzalanmıştır. Fesih 9.5.2000 tarihinde 1475 sayılı İş Kanununun 13. maddesine göre yapılmıştır. Hizmet sözleşmesinin süresini ve türünün belirlenmesinde kural olarak taraflar serbesttir. Ancak, işçinin belirsiz süreli hizmet sözleşmesiyle elde edeceği kimi hakları engelleme amacıyla yapılan sözleşmeler hakkın kötüye kullanılması sayılır. Özellikle belirsiz süreli hizmet akdiyle başlayan bir çalışma ilişkisinin belirli süreliye dönüşmesi için haklı bir gerekçenin bulunması gereklidir. Davacının çalışma şekli, görevi ve işin niteliğinde bir değişiklik olmamıştır. Şu durumda davacının çalışması 1.1.1995 tarihinden itibaren belirsiz süreli hizmet akdi olarak kabulü gerekir.*” Yargıtay (İBBB).



sözleşmesinin ilk yapıldığı anda da objektif neden şartı aramakla, Yargıtay'ın birbirini izleyen belirli süreli iş sözleşmeleri için uyguladığı durumdan daha ağır bir sınırlama getirmiştir.

## II. SINIRLAMANIN NEDENLERİ

Belirli süreli iş sözleşmelerinin işçiler yönünden, belirsiz süreli iş sözleşmelerine nazaran bazı yönlerden olumsuz sonuçlar taşıması sebebiyle, 1475 sayılı Kanun döneminde yargı kararlarıyla bu olumsuz sonuçları işçiler lehine olacak şekilde en aza indirmek amacıyla içtihatlar geliştirilmiş, 4857 sayılı Kanunla da öğreti ve yargı kararlarında benimsen ilkeler çerçevesinde yasal düzenleme yapılmıştır.

Belirli süreli iş sözleşmelerinde işçiler, belirsiz süreli iş sözleşmeleri için öngörülen iş güvencesine ilişkin hükümlerden ve sözleşme süresinin sona ermesi ile birlikte iş sözleşmesi kendiliğinden sona erdiğinden feshe bağlı haklar olan ihbar tazminatı, kıdem tazminatı gibi yasal haklardan yararlanamamaktadırlar<sup>110</sup>.

4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesi hükmü gereğince iş güvencesi hükümleri, belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile çalışan işçiler hakkında uygulanabilecek, belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalışan işçiler, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaklardır<sup>111</sup>. Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan bir işçinin iş sözleşmesi, işverenin haklı nedene dayanmayan feshiyle sona erse dahi, iş güvencesi hükümleri uygulanamayacağından işçi bu güvenceden mahrum kalmaktadır<sup>112</sup>.

---

<sup>110</sup> **Esener**, 216; **Süzek**, 224; **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 38; Yargıtay 9. HD. 22.02.2001 T. 2000/18588 E. 2001/3147 K.: “...Belirli süreli hizmet akitlerinde ihbar tazminatına hükmedilemeyeceği gibi; bu tür hizmet akitlerinin süresi sonunda kendiliğinden son bulması durumunda da davacı kıdem tazminatına hak kazanamaz.” ([ÇHİYK] 2000-2005, Kamu-İş, Ankara, 2006, 90).

<sup>111</sup> **Kılıçoğlu/Şenocak**, 135; **Manav**, 14; **Kara**, 19; **Çelik (Çağrı)**, 36; **Sarıbay**, Gizem: Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları, Legal Yayınları, İstanbul 2007, 43; Yargıtay 9. HD. 14.03.2005 T. 2005/5743 E. 2005/8280K.: “... Davacının 15.3.2004 tarihli 6 aylık belirli süreli hizmet akdiyle çalışmaya başladığı, bu süre sonunda feshedilmeyerek Borçlar Kanunu hükümleri uyarınca 6 ay süre ile uzadığı, yenileme süresi bitmeden 17.12.2004 tarihinde hizmet akdinin sona erdirildiği, başka bir anlatımla davacı işçi davalı işyerinde belirli süreli akitle çalışırken hizmet akdinin sora erdiği anlaşıldığından olayda 4857 sayılı Kanunun iş güvencesi hükümlerinin uygulama alanı bulunmamaktadır.” (Corpus).

<sup>112</sup> **Süzek**, 501; **Aktay/Arıcı/Kaplan**, 187; **Alpagut**, 31; **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi 38; **Çil**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 55; **Günay**, Cevdet İlhan: İş Güvencesi Uygulamasında Hukuki Sorunlar ve Öneriler, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları, Ankara 2010, 156; Yargıtay 9. HD. 26.09.2005 T. 2005/21371 E. 2005/31251K.: “...Gerçekten belirsiz süreli iş

Belirli süreli iş sözleşmelerinde, tarafların belirsiz süreli iş sözleşmelerinde uymaları gereken yasal zorunlu bildirim süreleri olmadığından, bu sürelere aykırılıktan ve bunun sonucu olarak ihbar tazminatından söz edilemeyecektir. Yani, belirli süreli iş sözleşmelerinde işverenin fesih bildirim süresine uyma gibi bir mecburiyetinin olmaması, aynı durumdaki belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin almaya hak kazanacağı ihbar tazminatını belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin alamaması sonucunu doğurmaktadır<sup>113</sup>.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar için bir diğer olumsuz durum ise kıdem tazminatı açısından söz konusudur. Kıdem tazminatı, İş Kanunu kapsamına giren işçilerin asgari bir yıl çalışmış olmaları ve iş sözleşmelerinin kanunda sayılı sebeplerden biriyle sona ermesi halinde işçiye ödenecek bir tazminattır. Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için sözleşmenin ne şekilde sona ermesi gerektiği, halen yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinde belirtilmiştir. İş sözleşmesinin sürenin bitmesiyle kendiliğinden sona ermesi hali, işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için maddede sayılan sona erme hallerinden birisi değildir. Bu nedenle, belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin dolmasıyla sona ermesi halinde, işçi kural olarak kıdem tazminatına hak kazanamamaktadır<sup>114</sup>.

Öğretide *Başterzi*, iş sözleşmesinin belirli sürenin dolmasıyla sona ermesi durumunda, 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinde sınırlı olarak sayılan kıdem tazminatına hak kazandıran sona erme sebepleri arasında gösterilmediği için işçinin kıdem tazminatına hak kazanamayacağını belirtmekle birlikte, 4857 sayılı İş

---

*sözleşmesi ile çalışanlar iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilir. Davacının belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı anlaşıldığı takdirde davanın reddine karar vermek gerekir.*" (İBBB).

<sup>113</sup> **Süzek**, 470; **Aktay/Arıcı/Kaplan**, 184; **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 38; **Çil**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 56; **Arslan**, 1049; Yargıtay 9. HD. 12.03.2009 T. 2007/41150 E. 2009/6661K.: "... Maddede düzenlenen bildirimli fesih belirsiz süreli iş sözleşmeleri için söz konusudur. Başka bir anlatımla belirli süreli iş sözleşmelerinde fesheden tarafın karşı tarafa bildirimle bulunarak önel tanınması gerekmez ..." (İBBB); Yargıtay 9. HD. 05.01.2009 T. 2007/34347 E. 2009/1626 K.: "... İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir nedeni olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır." (İBBB).

<sup>114</sup> **Çelik**, 307; **Süzek**, 682; **Aktay/Arıcı/Kaplan**, 228; **Alpagut**, 36; **Narmanhoğlu**, 390; **Çil**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 56-57; **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 38; **Başterzi** 139; **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Objektif Neden Kavramı ve Çalışma Koşullarının Esaslı Tarzda Değiştirilmesi, 550; Yargıtay 9. HD. 26.02.1996 T. 1995/26332 E. 1996/2570 K.: "...Özellikle belirtmek gerekir ki, belirli süreli sözleşmelerde sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi durumunda kıdem tazminatının hüküm altına alınması doğru değildir. Çünkü, böyle bir durumda sözleşme sürenin bitimi ile sona ermektedir ki, bu fesih şekli kıdem tazminatına hak kazandıran hallerden değildir." (İBBB).

Kanununun 12. maddesinde, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilerin, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça sadece iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı, belirsiz süreli çalışan emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacağına öngörülmüş olması karşısında mevcut durumun en azından olması gereken hukuk bakımından tartışılır hale geldiği, çünkü 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi düzenlemesi ile 4857 sayılı İş Kanununun düzenlemesi arasında açık bir çelişki söz konusu olduğu, bu çelişkinin giderilmesi için diğer koşulları da varsa, belirli sürenin dolmasıyla iş sözleşmesi sona eren işçilere de kıdem tazminatı hakkının tanınmasının en isabetli çözüm olacağı ve böyle bir değişikliğe gidilirse, belirli süreli iş sözleşmeleri yapılarak istihdamın esnekleştirilmesinin de kolaylaştırılacağını ileri sürmektedir<sup>115</sup>.

Kanaatimizce bu görüş işçinin lehine bir çözüm olduğundan iş hukukunun amacına uygun olduğu gibi eşitlik ilkesine de uygun düşmektedir. Güncelliğini koruyan ancak sürekli olarak ertelenen kıdem tazminatı ile ilgili yasa çalışmasında bu hususun dikkate alınarak yasal bir çözüme kavuşturulması uygun olacaktır.

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin, feshe bağlı haklar ve iş güvencesine ilişkin hükümler bakımından işçinin daha lehine olması, bu nedenle kimi işverenler tarafından belirli süreli iş sözleşmelerinin bazen salt işçilerin yasal haklarını engellemenin bir aracı olarak kullanılması karşısında, yukarıda açıklanan olumsuz durumların bir sonucu olarak yasa koyucu, belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasını bir takım koşullara bağlayarak sınırlandırmıştır<sup>116</sup>.

### **III. SINIRLAMANIN HUKUKİ DAYANAĞI**

Yukarıda da belirtildiği üzere, genel olarak sözleşmeler hukukunun en önemli ilkesi, sözleşme serbestisi ilkesi olup, bu ilkeye göre taraflar, yasal sınırlamalar kapsamında bir sözleşmeyi yapıp yapmamakta, sözleşmenin içeriğini, türünü ve şeklini belirlemede ve karşılıklı olarak sona erdirmekte serbesttirler.

Sözleşmeler hukukunun temel ilkesi olan sözleşme serbestisi ilkesi çerçevesinde iş sözleşmelerinin de bu ilke kapsamında olacağı şüphesizdir. Ancak, iş

---

<sup>115</sup> Başterzi, 139.

<sup>116</sup> Süzek, 224.

hukukunun doğuşu ve koruma hukuku olarak gelişimindeki temel amacı işçinin korunması olmakla, sözleşme özgürlüğü ilkesi yasal düzenlemeler ve yargı kararları ile sınırlamalara tabi tutulmuştur. Bu sınırlamaların büyük bir kısmı işçinin lehine düzenlemelere imkan veren nispi emredici niteliktedirler<sup>117</sup>.

1475 sayılı İş Kanunu döneminde belirli süreli iş sözleşmelerinin sınırlandırılmasına ilişkin olarak yasal bir düzenleme olmadığından, öğretide, kanuna karşı hile, hakkın kötüye kullanılması ve işçiyi gözetme borcuna aykırılık gibi farklı hukuki nedenler ileri sürülmüştür<sup>118</sup>. Yargıtay ve öğretinin çoğunluğu tarafından “*hakkın kötüye kullanılması*” esası kabul edilmiştir<sup>119</sup>. İş sözleşmesini belirli veya belirsiz olarak yapma hakkı, işçinin korunması amacına ve işin niteliğine uygun olarak kullanılmalıdır. Nitekim Yargıtay, kararlarında, hakkın amaca aykırı bir şekilde kullanılmasının dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edeceğini, bu nedenle hakkın kötüye kullanılması suretiyle belirli olarak yapılan iş sözleşmesinin belirsiz süreli olarak yapıldığı sonucuna varılacağını belirtmiştir<sup>120</sup>.

4857 sayılı İş Kanununda belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin açık düzenlemeler yer aldığından artık İş Kanununun ilgili düzenlemeleri sınırlamanın hukuki dayanağını oluşturmaktadır. 4857 sayılı İş Kanununda, öğreti görüşleri ve Yargıtay kararları ile ortaya konulan ilkeler çerçevesinde, belirli süreli iş sözleşmesinin hem ilk defa yapılmasında hem de zincirleme şekilde yapılmasında objektif neden arayan yasal düzenlemeler yapılarak, eski kanun döneminde yaşanan ve belirli süreli iş

---

<sup>117</sup> **Özdemir**, Mutlak Emredici Hükümler, 96.

<sup>118</sup> Bu konudaki farklı görüşler için bkz. **Alpagut**, 43 vd.

<sup>119</sup> **Alpagut**, 57; **Mollamahmutoğlu**, 254; **Centel**, 86; **Başterzi**, 125-126; **Canbolat**, 188.

<sup>120</sup> Yargıtay 9. HD. 16.09.1993, 1993/2849 E. 1993/1291 K.: “...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.” (Corpus); Yargıtay 9. HD. 23.06.1999, 1999/10538 E. 1999/11343 K.: “... Öğretide benimsenen görüş doğrultusunda Dairemiz, belirli süreli hizmet akti için özellikle işçinin niteliği itibarıyla haklı bir nedenin bulunması gerektiği görüşündedir. Ancak bu taktirdedir ki işveren belli bir süre nitelikli bir elemanını işyeriyle çalıştırabilme olanağını elde eder. Somut olayda olduğu gibi nitelsiz bir işçi ile süresi belirli bir sözleşme yapılması ihtiyacı söz konusu olmadığından böyle bir sözleşmenin geçerliliği kabul edilemez. Bunun doğal sonucu olarak sözleşmenin bitim tarihinde davacının çalıştırılmamış olması kıdem tazminatının ödenmesini gerektirir.” (Corpus); aynı yönde Yargıtay 9. HD. 19.09.1996, 1996/5735 E. 1996/17159 K. (İBBB); ve YHGK. 06.04.1994, 1994/9-50 E. 1994/210 K. (İBBB).

sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmesindeki hukuki dayanağa ilişkin tartışmalar sona erdirilmiştir.

## **§ 9. AB KONSEYİNİN 99/70 SAYILI YÖNERGESİNİN AMACI, UYGULAMA ALANI VE KAPSAMI**

### **I. GENEL OLARAK**

4857 sayılı Kanun tasarısını hazırlayan Bilim Kurulu'nun bütünlük içerisinde hazırladığı yasa tasarısında, Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM)'nde değişiklikler yapılması ve bu değişikliklerin isabetli bir şekilde ifadelendirilmemesi belirli süreli iş sözleşmeleri konusunda çeşitli tartışmaları beraberinde getirmiştir. Yargıtay'ın kararlarında da değinildiği üzere, bu tartışmaları doğru bir şekilde anlayarak çözüme kavuşturabilmek için değişikliklerin ve değişiklik gerekçesinde atıfta bulunulan AB Konseyi'nin 99/70 sayılı Yönergesi ile yürürlüğe konulan "Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Çerçeve Anlaşması" hükümlerinin birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir<sup>121</sup>.

Kıta Avrupa'sında, belirli süreli iş sözleşmelerinin işverenler tarafından kötüye kullanılması karşısında, iş güvencesi düşüncesiyle önce yargı kararları sonra yasal düzenlemelerle belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına katı sınırlamalar getirilmiştir<sup>122</sup>. Ancak zaman içerisinde işsizlikle karşılaştırıldığında belirli süreli sözleşmelerle de olsa istihdama katkı sağlanması tercih edilir hale gelmiş ve belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin esnekleşme eğilimi ile birlikte katı yaklaşımdan uzaklaşmıştır. Bu gelişmeler sonucunda ise, Avrupa çapında örgütlenmiş olan işçi ve işveren konfederasyonları arasında "Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Anlaşma" 18.03.1999 tarihinde imzalanmış, bu Çerçeve Anlaşma AB Konseyinin 28.06.1999

---

<sup>121</sup>Yargıtay 9. HD. 20.04.2011 T. 2009/10893 E. 2011/12004 K.: "Öte yandan 11. madde, 18 Mart 1999 da sosyal taraflar arasında imzalanan çerçeve antlaşması yasal nitelik kazandıran 1999/70 EC Konsey Yönergesi ile birlikte ele alınmalıdır." (Corpus); Aynı Yönde: Yargıtay 9. HD. 04.04.2011 T. 2009/10260 E. 2011/10053 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 07.03.2011 T. 2011/6507 E. 2011/6290 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 25.02.2011 T. 2010/10721 E. 2011/5121 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 28.01.2011 T. 2009/2320 E. 2011/1094 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 27.01.2011 T. 2009/3178 E. 2011/1075 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 29.12.2010 T. 2009/26 E. 2010/41909 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 14.12.2009 T. 2009/41691E. 2009/35121 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 23.12.2008 T. 2007/36508 E. 2008/35210 K. (Corpus); Avrupa Birliği Yönergelerinin Uygulanması açısından ayrıntılı bilgi için bkz: **Güneş**, Ahmet Mithat: Avrupa Birliği Yönergelerinin Doğrudan Etkisi, AÜHFD, C.58, S.2, 281 vd.

<sup>122</sup> **Başterzi**, 120.

tarihli 70 sayılı yönergesi ile yürürlüğe girmiştir. Yönerge eki Çerçeve Anlaşmada, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin iş ilişkisinin temel biçimi olduğu kabul edilerek, belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasına bazı sınırlamalar getirilmiştir<sup>123</sup>.

Burada belirtmek gerekir ki, AB Yönergelerinin Türk Hukuku açısından bağlayıcılığı yoktur. Bununla birlikte, 4857 sayılı İş Kanununun genel gerekçesinde, Türkiye'nin Avrupa Birliğine adaylık süreci yeni bir iş yasası yapılmasını gerektiren nedenler arasında sayılmış, AB'ne dahil olan ülkeleri bağlayan kuralların Türk İş Hukukuna da kazandırılması gerektiği ifade edilerek 4857 sayılı İş Kanununda AB norm ve yönergelerine uygun düzenlemeler getirilmesine çaba gösterilmiştir. AB üyesi yirmi beş ülkenin dışişleri bakanlarının katıldığı 03.10.2005 tarihinde Lüksemburg'da yapılan toplantıda Türkiye ile AB'ne tam üyelik müzakere sürecinin başlatılması karşısında, iş hukuku ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin mevzuatın, Avrupa Birliği müktesebatına uygun hale getirilmesinin gerekliliği tartışmasız bir zorunluluk halini almıştır. AB müktesebatını ise, kurucu Roma Antlaşması ile beraber, sonrasında kabul edilen bütün antlaşma hükümleri, AB Konseyinin tüzük ve yönergeleri gibi hukuk kaynakları ile bu pozitif düzenlemelerde yer alan kavram ve ilkeleri yorumlayarak bunların ne anlama geldiğini ortaya koyan Avrupa Adalet Divanı (ATAD) kararları oluşturmaktadır<sup>124</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu hükümlerini yorumlarken de, kanunun gerekçesinde atıfta bulunulan AB normlarının dikkate alınması gereklidir<sup>125</sup>.

## II. AMACI

AB Konseyinin 99/70 sayılı yönergesinin amacı 1. maddesinde açıklanmış olup bunlardan birincisi, belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar arasında ayrımcılığın yasaklanarak belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanların çalışma koşullarının

---

<sup>123</sup> **Güzel/Özkaraca/Ugan**, 479.

<sup>124</sup> **Güzel**, Ali/**Ertan**, Emre: Avrupa Birliği Hukukunda ve Özellikle Avrupa Toplulukları Adalet Divanı (ATAD) Kararlarında Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılma ve Yenilenme Koşulları, LİHSGHD, S.18, İstanbul 2008, 399; **Güzel/Özkaraca/Ugan**; 479; **Süzek**, 96.

<sup>125</sup> **Güzel/Ertan**, 399; **Başterzi**, (Tebliğ) 67-68.

iyileştirilmesi, diğeri ise art arda belirli süreli iş sözleşmelerinin kötüye kullanılmasının önüne geçilmesidir<sup>126</sup>.

### III. UYGULAMA ALANI VE KAPSAMI

99/70 sayılı yönergenin uygulama alanına, yasa, toplu iş sözleşmesi ya da uygulamayla belirlenmiş belirli süreli iş sözleşmesi tanımına uyan bir iş sözleşmesiyle çalışan ya da bu nitelikte bir iş ilişkisi içinde çalışanlar girmektedir<sup>127</sup>.

99/70 sayılı Yönerge eki Çerçeve Anlaşmanın 3. maddesinde belirli süreli işlerde çalışan işçi, “*İş sözleşmesinin ya da iş ilişkisinin sonunun belirli bir tarihe ulaşılması veya belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak belirlenen iş sözleşmesine ya da iş ilişkisine sahip işçi*” olarak tanımlanmıştır. Bu tanıma göre, belirli süreli iş sözleşmesinin ne zaman sona ereceği, *belirli bir tarihe ulaşılması, belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması* gibi objektif kriterlerle belirlenebilir.

Yönergenin 5. maddesinde belirli süreli çalışma nedeniyle ortaya çıkabilecek kötüye kullanmanın engellenmesi amacıyla bazı önlemler getirilmiştir. Yönerge ile belirli süreli sözleşmelerin art arda imzalanarak kötü niyetli bir şekilde kullanılmasına engel olmak üzere, sosyal tarafların görüşlerini de alarak üye devletlere gerekli önlemleri oluşturmak yükümlülüğü verilmiştir. Bu yükümlülüğün bir gereği olarak üye devletler, belirli süreli iş sözleşmelerinin yenilenmesini haklı kılacak *objektif gerekçeleri* tespit edebilecek, yenilenen belirli süreli iş sözleşmelerinin *toplam azami süresini* ve belirli süreli iş sözleşmelerinin *kaç kez yenilebileceğini* belirleyebilecektir. Yönergeye göre, üye devletler, belirli süreli iş sözleşmelerinin hangi hallerde belirli süreli olarak yenilenmiş (zincirleme) sayılacağını ve hangi hallerde ise belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşeceğini sosyal taraflara danışarak düzenleyecek veya sosyal taraflar bu hususları belirleyecektir<sup>128</sup>.

---

<sup>126</sup> **Güzel/Özkaraca/Ugan**, 487; **Yıldız**, Güvenceli Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu, 208.

<sup>127</sup> **İren**, 74.

<sup>128</sup> **Başterzi**, 128; **İren**, 76; **Yıldız**, Güvenceli Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu, 208.

99/70 sayılı Yönerge ve eki Çerçeve Anlaşmaya göre, belirli süreli iş sözleşmelerinin ilk kez yapılmasında doğrudan bir sınırlama bulunmamakta, herhangi bir objektif haklı nedenin bulunması zorunlu tutulmamakta, sadece sözleşme süresinin objektif ölçütlerle belirlenmiş olması yeterli görülmektedir<sup>129</sup>. Yönergenin 5. maddesi, objektif haklı nedenlerin bulunmasını, bu şekilde kurulan bir sözleşme yenilenirken iş güvencesi kurallarını dolanmaya yönelik dürüstlük kurallarına aykırı uygulamaları önlemek amacıyla aramakta, objektif neden aranmaksızın kurulabilecek belirli süreli iş sözleşmelerinin azami süresinin veya sayısının sınırlı olarak belirlenmesini öngörmektedir<sup>130</sup>. Bir başka deyişle Yönerge belirli süreli iş sözleşmelerinin art arda (zincirleme) yapılmasının kötüye kullanılmasını önlemek için, belirli süreli iş sözleşmelerinin yenilenmesinin *objektif nedenlere bağlanması*, zincirleme belirli süreli iş sözleşmelerinin *sayıyla sınırlanması* ve zincirleme belirli süreli iş sözleşmelerine *azami bir süre sınırının getirilmesi* olarak üç farklı seçenek öngörmektedir<sup>131</sup>. Üye devletler ve/veya sosyal taraflar bu seçeneklerden biri veya bir kaçını uygulayabilecektir<sup>132</sup>.

Burada özellikle belirtilmesi gereken husus, belirli süreli iş sözleşmesinin ilk kez yapılmasında da üye devletlerce objektif haklı nedenin aranması, Yönergenin genel esnek yaklaşımına göre daha katı bir tutum olmakla birlikte Yönergeye bir aykırılık teşkil etmediğidir. Böyle bir durumda, ayrıca sayıyla sınırlama ya da azami süreyle sınırlama uygulaması getirilmesi de Yönergeye aykırı olmayacaktır<sup>133</sup>. Zira bu düzenlemeler bireysel olarak işçinin lehine olmaktadır<sup>134</sup>.

---

<sup>129</sup> Güzel/Özkaraca/Ugan, 487; Canbolat, 193.

<sup>130</sup> Başterzi, 128; İren, 76.

<sup>131</sup> Güzel/Ertan, 414; Mollamahmutoğlu, 252; Taşkent, “Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bunun Sınırı”, 15; Ünal, Ayşe: AB’de Belirli Süreli Çalışma, Kamu-İş, C.8, S. 1, 2005, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/814.pdf>, 82.; Başterzi, (Tebliğ) 72.

<sup>132</sup> Ünal (Ayşe), 82.

<sup>133</sup> Canbolat, 193; İren, 87.

<sup>134</sup> Başterzi, 129.



99/70 sayılı AB Yönergesinde, nelerin objektif haklı nedenler olabileceği belirtilmemiştir. Ancak Avrupa Toplulukları Adalet Divanı (ATAD), önüne gelen uyuşmazlıklarda vermiş olduğu kararlarda bu kavrama açıklık getirmiştir.

ATAD, kamu tüzel kişiliğine sahip Yunan Süt Kurumunda uzun yıllardır (yirmi iki günden başlayarak on aya kadar uzanan fasılalarla on sekiz ay süreli üst üste akdedilen) belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalıştırılan Adeneler isimli bir işçinin de aralarında olduğu bir grup işçinin, çalışılan tüm sürenin tek bir belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak nitelendirilmesi talebiyle Selanik Mahkemesinde açtıkları ve Selanik Mahkemesinin de belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasının yasa veya ikincil mevzuat tarafından zorunlu kılınmasını belirli süreli iş sözleşmelerinin sınırsız bir biçimde yenilenebilmesi bakımından objektif bir neden kabul eden iç düzenlemedeki hükmün Çerçeve Anlaşmasıyla bağdaşıp bağdaşmadığının çözümlenmesini ön sorun olarak görerek ATAD'a başvurması üzerine, somut uyuşmazlığa ilişkin verdiği kararında objektif nedenler'den ne anlaşılması gerektiğini şu şekilde ortaya koymuştur; *“.. objektif nedenler kavramı, Çerçeve Anlaşmasının 5/1 (a) maddesi anlamında belirli bir faaliyeti niteleyen ve bu bağlamda zincirleme belirli süreli iş sözleşmelerine başvurulmasını haklı kılabilecek 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 sosyal politika hedefinden kaynaklanabilir. Öte yandan, yasa veya ikincil mevzuat kanalıyla genel ve soyut bir tarzda zincirleme belirli süreli iş sözleşmelerine başvurulmasına izin veren bir ulusal düzenleme, önceki iki paragrafta anılan gereklere uygun değildir. Bütünüyle şekli nitelikte olan ve zincirleme belirli süreli iş sözleşmelerinin akdedilmesi bakımından ilgili iş görme borcunun özel nitelikleriyle ve bunun ifa edildiği koşullarla bağlantılı olan objektif etmenlerle ilgili olmayan böyle bir düzenleme, bu tür bir sözleşmenin kötüye kullanılmasına ilişkin somut bir risk içermekte ve bundan dolayı Çerçeve Anlaşmasının amacıyla ve bu anlaşmanın uygulamada etkili olmasına ilişkin gereklilikle bağdaşmamaktadır. Bu yüzden, ulusal bir düzenlemenin zincirleme belirli süreli iş sözleşmelerinin akdedilmesini otomatikman haklı gösterebileceğinin kabul edilmesi; Çerçeve Anlaşmasının işçileri istihdamdaki istikrarsızlığa karşı korumaya yönelik amacının*

*görmezden gelinmesi anlamını taşıyacak ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinin iş ilişkisinin genel şekli olduğu yönündeki ilkeyi anlamsız bir hale getirecektir<sup>135</sup>.”*

ATAD kararlarında açıklanan “*objektif neden*” kavramı, işverenin faaliyet gösterdiği sektörün özellikleri veya işçilerin özel durumları yanında belirli zamanlarda işyerlerinde ortaya çıkma ihtimali olan ve iş sözleşmesinin belirli süreli yapılmasını haklı kılabilen istisnai durumları ifade etmektedir<sup>136</sup>. Bu durumda, yıllık iznini kullanan bir işçinin işini yapmak üzere veya işyerinin olağan faaliyet konusuyla bağlantılı olmayan işlerdeki geçici bir artış nedeniyle belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği gibi mesleki eğitim programlarına alınmış işçilerle ve de uzun dönemli işsizlikten dolayı mağdur olan işçilerle de belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir. Ancak işverenin sürekli ekonomik faaliyetlerini karşılamak için işe alınan işçiyle aynı iş için tekrar belirli süreli iş sözleşmesi yapması halinde artık objektif nedenin varlığından bahsedilemeyecek ve bu durum belirli süreli iş sözleşmesinin kötüye kullanılması anlamına gelecektir<sup>137</sup>.

Çerçeve Anlaşmasının 5. maddesinde, üye devletlere belirli süreli iş sözleşmesinin hangi hallerde zincirleme sözleşme hangi hallerde ise belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edileceğini belirleme hakkı tanınmıştır. Ancak, ATAD, üye devletlerce şekli nitelikte, soyut ve genel bir düzenleme ile zincirleme sözleşmelere olanak tanınmasını yönergeye aykırı bulmaktadır<sup>138</sup>.

Yönergede açıklık bulunmayan bir başka husus olan zincirleme olarak akdedilen belirli süreli iş sözleşmesinin kötüye kullanılması halinde bunun yaptırımının ne olacağıdır. Bu konuda ATAD, Çerçeve Anlaşmasının, üye devletlere zincirleme olarak yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi yönünden bir yükümlülük getirmediğini, ancak üye devletlerce benimsenecek önlemin çerçeve anlaşma doğrultusunda kabul edilen hükümlerin tam etkinliğini sağlamak konusunda yeterli derecede caydırıcı olması,

---

<sup>135</sup> Güzel/Ertan, 409.

<sup>136</sup> İren, 77.

<sup>137</sup> Güzel/Ertan, 409.

<sup>138</sup> Güzel/Ertan, 410; İren, 77.

benzer durumları düzenleyen kurallardan daha aleyhe olmaması ve topluluk hukukunca bahşedilen hakların kullanımını uygulamada olanaksız hale getirmeyecek veya aşırı derecede güçleştirmeyecek nitelikte olması gerektiğini ifade etmektedir<sup>139</sup>.

## § 10. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN YAPILMASINI GEÇERLİ KILAN OBJEKTİF NEDENLER

### I. GENEL OLARAK

Belirli süreli iş sözleşmelerinin geçerliliğini etkileyen objektif nedenler, 4857 sayılı İş Kanununda belirli süreli iş sözleşmesinin tanımını yapan 11. maddede genel ölçütlerle soyut olarak belirtilmiştir<sup>140</sup>. 4857 sayılı İş Kanununun 11. maddesinin 1. fıkrasında işçileri korumak düşüncesiyle belirli süreli iş sözleşmesi yapma serbestisi sınırlandırılarak, belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılabilmesi objektif koşulların bulunması şartına bağlanmıştır<sup>141</sup>. Bu objektif koşullar, “*belirli süreli işler*”, “*belli bir işin tamamlanması*”, “*belirli bir olgunun ortaya çıkması*” olarak ifade edilmiş, yine madde metninde “*gibi*” ifadesine yer verilerek bu üç koşula benzer durumlarda da belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesine imkân tanınmıştır<sup>142</sup>. Böylece, belirli süreli iş sözleşmelerinin geçerli olarak yapılabilmesi için maddede belirtilen soyut genel ölçütlerin somutlaştırılması yargı erkine bırakılmıştır<sup>143</sup>.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin varlığı açısından öngörülen objektif koşulların sözleşmenin kurulması sırasında bulunması gerekmektedir<sup>144</sup>. Yani, objektif koşulun bulunup bulunmadığı, sözleşmenin kurulduğu an esas alınarak belirlenecektir<sup>145</sup>.

---

<sup>139</sup> Güzel/Ertan, 411-412.

<sup>140</sup> Başterzi, 133; Güler, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 41.

<sup>141</sup> Süzek, 222.

<sup>142</sup> Güzel/Özkaraca/Ugan, 541; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 220; Süzek, 222; Güler, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 41.

<sup>143</sup> Başterzi, 133.

<sup>144</sup> Ekonomi, Kavram Süre ve Yenilenme, 27; Başterzi, (Tebliğ), 66.

<sup>145</sup> Bozkurt Gümrükçüoğlu, 182.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin ilk kez yapılmasında aranan objektif nedenler ile yenilenmesinde aranan objektif nedenler aynıdır<sup>146</sup>.

Burada hemen belirtmek gerekir ki, belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için varlığı gerekli ve zorunlu olan objektif nedenler yalnızca 4857 sayılı İş Kanununa tabi işçiler bakımından söz konusudur. 4857 sayılı İş Kanununun kapsamına girmeyen işçiler bakımından, belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için objektif koşulların varlığı aranmayacaktır.<sup>147</sup>

## II. BELİRLİ SÜRELİ İŞLER

### 1. Genel Olarak

4857 sayılı Kanun uyarınca, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabileceği objektif koşullardan ilki işin belirli süreli olmasıdır.

İşin belirli süreli olmasından anlaşılması gereken, sözleşme yapıldığı sırada işin niteliği itibariyle sözleşme konusu işin ne kadar süreceğinin taraflarca öngörülebilir olmasıdır<sup>148</sup>. Buradaki belirli süreli iş kavramı, işin süresinin taraflarca kararlaştırılmasını ifade etmeyip, tarafların iradesinden bağımsız olarak, işin niteliği gereği süresinin belirli olması anlamına gelmektedir<sup>149</sup>.

Yüksek Mahkeme, 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesinden sonraki dönemde vermiş olduğu ilk dönem kararlarında<sup>150</sup>, önceki kanun döneminde verdiği kararlarında<sup>151</sup> olduğu gibi, sözleşmenin belirli süreli sayılabilmesi açısından “işçinin

---

<sup>146</sup> Çelik, 95; Süzek, 230; Mollamahmutoğlu, 257; Aktay/Arıcı/Kaplan, 86; Ekonomi, Kavram Süre ve Yenilenme 19; İren, 81; Başterzi, 133; Güler, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 42; Keser, 612; Evren, 97.

<sup>147</sup> Başterzi, 136.

<sup>148</sup> Süzek, 225; Güzel/Özkaraca/Ugan, 536; Alpagut, 4857 Sayılı Yasa, 78; Canbolat, 185.

<sup>149</sup> Güzel/Özkaraca/Ugan, 537; Çelik, 92; Süzek, 225.

<sup>150</sup> Yargıtay 9. HD. 24.03.2005 T. 2004/18955 E. 2005/9551 K.: “...Bizzat davalının ibraz ettiği kayıtlardan davacının 21.5.2002-309.2002 tarihleri arasında bir çalışmasının daha olduğu ve yine ibraname ile kıdem ve ihbar tazminatı ödenerek bir takım ödemeler yapıldığı görülmektedir. Öte yandan davacı asgari ücretle çalışan yardımcı elaman olarak işe alınmakla 4857 sayılı İş Yasasının 11. maddesinde yer alan objektif sebepler bulunmadığına göre bu hizmet aktinin belirli süreli akit olarak kabulüne de olarak bulunmamaktadır.” (Corpus).

<sup>151</sup> Yargıtay 9. HD. 28.12.1998 T. 1998/17980 E. 1998/19251 K.: “...Taraflar arasında düzenlenmiş olan ferdî hizmet sözleşmesi mevcut olup başlangıç ve bitim tarihleri 01.05.1992 ve 17.06.1992 olarak

niteliğini” ölçü olarak, nitelikli işçinin belirli süreli iş sözleşmesiyle, niteliksiz işçinin ise belirsiz süreli sözleşmesiyle çalışacağı yolunda içtihat geliştirmiştir.

Yargıtay’ın bu yaklaşımı öğreti tarafından haklı olarak eleştirilmiş, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasını, belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlayan İş Kanununun 11. maddesinde sözleşmenin süresinin belirlenmesinde ölçüt olarak işçinin niteliğinin değil, işin niteliği gereği belirli süreli olmasının arandığı ifade edilmiştir<sup>152</sup>.

Yüksek Mahkeme de, öğreti tarafından yapılan haklı eleştirileri dikkate alarak daha sonra vermiş olduğu kararlarında bu hatalı yorumundan vazgeçmiş, yasal düzenleme ile AB’nin 99/70 sayılı Yönergesine de atıfta bulunarak işçinin niteliğine göre sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli olarak değerlendirilmesi imkanının ortadan kalktığını ve belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için yapılan işin niteliğine bakılması gerektiğini ifade etmiştir<sup>153</sup>.

---

*gösterilmiştir. Bu sözleşme ile taraflar arasında bir hizmet akdi ilişkisi bulunduğu görülmektedir ki, esasen bu konuda taraflar arasında bir uyumsuzluk yoktur. Uyumsuzluk ilişkinin süresi belirli hizmet sözleşmesine dayanıp dayanmadığı noktasında toplanmaktadır. Taraflarca gerek bu konuda gerek diğer uyumsuzluk konularında başka bir delil gösterilmiş değildir. Mahkemece Sosyal Sigortalar Kurumundan işyeri ile ilgili bilgiler istenmiş ise de o bilgilerin bu uyumsuzlukla ilgili olduğu söylenemez. Bir başka anlatımla sözleşme süresinin belirli mi belirsiz mi olduğu konusu farklı bir konu olup doğrudan işin bitimi ile ilgisi yoktur. Ayrıca belirtmek gerekir ki davacı işçi yüklenme boşaltma işi yaptığı için nitelikli işçilerden sayılamaz. Bu husus hizmet sözleşmesinin belirli süreli olup olmadığı bakımından önem taşır. Öğretide de benimsenen dairemizin oluşan içtihatları şayet işçi nitelikli değilse süresi belirli hizmet akdi düzenlemesini gerektirecek bir neden yok demektir. Buna göre, somut olayda süresi kısa da olsa belirsiz süreli bir sözleşme sözkonusudur.” (Corpus).*

<sup>152</sup> **Güzel/Özkaraca/Ugan**, 523; **Engin**, Murat: (Tebliğ) “Bireysel İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Kamu-İş Ankara 2006, 12; **Taşkent**, (Tebliğ), 57; **Süzek** Sarper: (Genel Görüşme) Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Kamu-İş Ankara 2006, 31; **Ekonomi**, Münir: (Genel Görüşme) Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Kamu-İş Ankara 2006, 36-38,103; **Kılıçoğlu**, Mustafa: (Genel Görüşme) Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Kamu-İş Ankara 2006, 39.

<sup>153</sup> Yargıtay 9. HD. 20.04.2011 T. 2009/10893 E. 2011/12004 K.: “...Uyumsuzluk taraflar arasındaki ilişkinin belirli süreli iş sözleşmesinin unsurlarını taşıyıp taşımadığı noktasında toplanmaktadır. Belirli süreli sözleşmesinden söz edilebilmesi için sözleşmenin açık veya örtülü olarak süreye bağlanması ve yapılması için objektif nedenlerin varlığı gerekir. ... 4857 sayılı İş Kanununun 11. maddesinde, “İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde

4857 sayılı Kanun düzenlemesi dikkate alındığında, işçinin nitelikli bir kişi olması, mesleki unvanı veya yaptığı iş bakımından o statüdeki kişilere ihtiyaç duyulması veya yapılan işin nitelikli olması, iş sözleşmesinin belirli süreli yapılmasını tek başına haklı kılan bir olgu olarak değerlendirmek artık mümkün olmayıp, belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için ayrıca objektif koşulların varlığı gereklidir<sup>154</sup>.

## 2. Yapılan İşin (Mesleğin) Türü ve Özelliğine Bağlı Sürelendirme

İş görme ediminin niteliği gereği, bazı işler ve mesleklerde çalışanlarla yapılacak iş sözleşmelerinin belirli süreli olabileceği kabul edilmektedir<sup>155</sup>. Bu duruma örnek olarak, sahne sanatçıları, aktörler, şarkıcılar ve profesyonel futbolcularla yapılan iş sözleşmeleri gösterilmektedir.

### a. Sahne Sanatçıları ile Yapılan Sözleşmeler

Sahne sanatlarında halkın beğenisi ve talebi önemli olduğundan, söz konusu işyerlerinde sürekli olarak aynı sanatçıların sahneye çıkması, izleyicilerin bu sanatçılara ve işyerinde verilen eğlence hizmetine ilgisinin düşmesine yol açabilir. Halkın ilgisini

---

*İş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar" şeklinde düzenleme ile bu konudaki esaslar belirlenmiştir. Borçlar Kanunundaki düzenlemenin aksine iş ilişkisinin süreye bağlı olarak yapılmadığı hallerde sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağı vurgulanarak ana kural ortaya konulmuştur. Öte yandan 11. madde, 18 Mart 1999 da sosyal taraflar arasında imzalanan çerçeve antlaşması yasal nitelik kazandıran 1999/70 EC Konsey Yönergesi ile birlikte ele alınmalıdır. ... Gerek 158 sayılı İLO Sözleşmesi, gerek 1699/70 sayılı Konsey Direktifi bir taraftan esnek çalışmayı özendirirken diğer taraftan güvenliğe yer vererek bir denge amaçlanmıştır. Başka bir anlatımla esnek çalışma modellerin kötüye kullanılmaması gereğini vurgulamıştır. **Sözü edilen normatif dayanaklara göre işçinin niteliğine göre sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli olarak değerlendirilmesi imkanı ortadan kalkmıştır. Buna karşın yapılan işin niteliği belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için önemlidir. Yasada belirli süreli işlerle, belirli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir.** ... Somut olayda, davacının muhasebe müdürü olarak görev yaparken iş sözleşmesinin ihbar tazminatı ödenerek sona erdirildiği anlaşılmaktadır. Her ne kadar taraflar arasında bir yıllık belirli süreli iş sözleşmesi düzenlenmiş ise de, davalıya ait süreklilik gerektiren işte, davacının yaptığı muhasebe müdürlüğü işi; belirli süreli bir iş veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı bulunmadığından, sözleşmenin süresinin belirsiz olduğunun kabulü gerekir. Dairemiz belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması için objektif haklı nedenlerin bulunması gerektiğini aramış ve bu konudaki uygulamasını istikrarlı bir şekilde sürdürmüştür." (Corpus); Aynı yönde: Yargıtay 9. HD. 21.06.2010 T. 2008/35658 E. 2010/19537 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 04.04.2011 T. 2009/10260 E. 2011/10053 K. (Corpus). Yargıtay 9. HD. 07.03.2011 T. 2011/6507 E. 2011/6290 K. (Corpus).*

<sup>154</sup> Güzel/Özkaraca/Ugan, 523; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 186; Kılıçoğlu, 63; Akyiğit, 219; Engin, (Tebliğ), 12; Taşkent, (Tebliğ), 57.

<sup>155</sup> Güzel/Özkaraca/Ugan, 541; Süzek, 227; Başterzi, 168; Ertürk, 235.

sürekli tutabilmek amacıyla, sanatçı kadrosu ile oynanan oyunların ve repertuarın belirli dönemlerde yenilenmesi suretiyle eğlence hizmetine seyircilerin ilgisi korunabilir<sup>156</sup>. Bu nedenle, işçinin edimini değerlendirme bakımından seyircilerin zevk ve beğenisinin önemli rol oynadığı hallerde belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını haklı kılacak bir sebebin var olduğunu kabul etmek gerekir<sup>157</sup>. Ancak belirtmek gerekir ki, sahne sanatçıları ile belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılması da mümkündür<sup>158</sup>.

İşveren tarafından, sahne sanatları meslekleri yapanlarla ardı ardına belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılması halinde, sahne sanatları açısından objektif haklı neden oluşturan değişiklik gereksiniminin mevcut olmadığı söylenebilir. Bu durumda her somut olayın özelliklerine bakılarak değerlendirme yapılması gerekmektedir. İşverenle, bir sahne sanatçısının ardı ardına yapmış olduğu belirli süreli iş sözleşmelerine bakılarak sanatçının işyerinin ya da işletmenin ana kadrosunda yer aldığı sonucuna varılabiliyorsa, bu durumda değişiklik gereksiniminin bu kişiyle belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için artık objektif haklı neden oluşturmayacağı kabul edilmektedir<sup>159</sup>.

Sahne sanatları açısından objektif haklı neden oluşturan halkın taleplerine bağlı değişiklik gereksinimi, sahne sanatlarının icra edildiği işyerlerinde doğrudan halkın önüne çıkan ve onların beğenisine hitap edenlerle belirli süreli iş sözleşmesi yapılması bakımından söz konusudur. Söz konusu işyerlerinde arka planda çalışan (ses ve ışık düzeni, dekorasyon, kostümlerin hazırlanması vb.) işleri yürütenler ve sanat yönetmenleri açısından değişiklik gereksinimi mevzubahis olmadığından ancak yasanın aradığı objektif koşullar varsa belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir<sup>160</sup>. Örnek olarak, tiyatrodan oynanan bir oyunun başka şehirlerde de sahnelenmesi amacıyla bir turneye çıkılması söz konusu ise, oyunun sahneye konmasına yardımcı işleri yapmak için turne süresiyle sınırlı olarak ihtiyaç duyulan ek işgücü ihtiyacı belirli süreli iş sözleşmesi yapılarak karşılanabilir. Fakat burada işin ya da mesleğin özelliği nedeniyle

---

<sup>156</sup> **Süzek**, 227; **Başterzi**, 169.

<sup>157</sup> **Ertürk**, 235.

<sup>158</sup> **Süzek**, 227.

<sup>159</sup> **Alpagut**, 91; **Başterzi**, 169.

<sup>160</sup> **Başterzi**, 170.

değil objektif haklı nedeni oluşturan geçici işgücü ihtiyacı nedeniyle belirli süreli iş sözleşmesi yapılması söz konusudur. Bunun gibi nedenlerle ve yine sadece belirli bir turnede sahnelenmek üzere hazırlanan oyundaki roller için, oyuncularla turne süresiyle sınırlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir<sup>161</sup>.

### **b. Profesyonel Sporcularla Yapılan Sözleşmeler**

Profesyonel sporcularla yapılacak iş sözleşmeleri de yapmış oldukları *işin niteliği gereği* belirli süreli olabilir<sup>162</sup>. Profesyonel sporlarda esas olarak başarı ve performansın yaşa bağlı olması, takım oyunlarında başarının oyuncular arasındaki uyuma bağlı bulunması sebebiyle kulüpler tarafından oyuncu kadrosunda değişikliğe gitme gereksinimi duyulması, profesyonel sporcularla belirli süreli iş sözleşmesi yapılması bakımından objektif haklı neden oluşturmaktadır. Hemen belirtmek gerekir ki, belirli süreli iş sözleşmesi yapma gereksinimi sadece profesyonel sporcularla sınırlı olup, spor kulüplerindeki diğer çalışanlarla belirli süreli iş sözleşmesi yapılması ancak yasanın aradığı objektif koşullar varsa mümkün olabilecektir

Profesyonel sporcularla belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesinde yaş unsuru da objektif haklı neden oluşturabilir. Spor kulübü açısından aktif spor yaşamının sonuna yaklaşan bir profesyonel sporcuyla sözleşme yapılmak istenmesi durumunda, sporcunun yaşı belirli süreli iş sözleşmesi yapılması bakımından objektif haklı neden oluşturabilecektir. Örnek olarak, otuzbeş yaşın genellikle en üst çalışma yaşı kabul edildiği bir spor dalında otuzüç yaşındaki profesyonel sporcuyla kulübünün iki yıllık belirli süreli iş sözleşmesi yapması objektif bakımdan haklı görülebilecektir<sup>163</sup>.

Burada belirtmek gerekir ki, sporcular 4857 sayılı İş Kanununun 4. maddesi ile Kanunun kapsamı dışında tutulduklarından ve bu sebeple iş güvencesi ve kıdem tazminatı düzenlemelerinden yararlanamayacaklarından, belirli süreli iş sözleşmesi yapmaları sözleşme süresince bir güvence oluşturacağından daha lehlerine bir durum olacaktır.

---

<sup>161</sup> Başterzi, 170.

<sup>162</sup> Alpagut, 91; Başterzi, 170.

<sup>163</sup> Başterzi, 171.



### c. Üst Düzey Yöneticilerle Yapılan Sözleşmeler

İşverenlerin, işyerlerindeki üst düzey çalışanlar olan yöneticilerle belirli süreli iş sözleşmesi yapmak istemesinin temelinde, yöneticileri başlangıçta güven ilişkisi, iş verimliliği ve başarı durumları konusunda denemek amacı yatmakta, böylece işverenler, yöneticinin işletmenin verimliliğine ve karlılığına olan etkilerini dönemsel olarak izleme imkanı elde etmektedirler<sup>164</sup>.

Üst düzey yöneticilerin diğer işçilerden farklı konumları bulunmaktadır; Üst düzey yöneticiler bir yandan işverenin işçisi konumunda olmalarına karşın diğer yandan bir işveren gibi işletmede yönetsel kararların alınmasına katılmak, bu yönetsel kararları bizzat almak ve uygulamaya koymak yetki ve sorumluluklarına sahiptirler. Bu yönleriyle üst düzey yöneticiler işçiden çok işverene yakın bir konumdadırlar<sup>165</sup>.

Üst düzey yöneticilerin bu özellikleri sebebiyle öğretide, yaptıkları işin sorumluluğunu taşıyamamaları ve işletmede beklenen verimi sağlayamamaları durumunda işverenlerin iş ilişkisini kolayca sona erdirebilme olanağına sahip olmaları gerektiği kabul edilmektedir<sup>166</sup>. Zaten bu yaklaşım gereğidir ki, 4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesinin 5. fıkrasında, işletmenin bütününe yöneten işveren vekilleri ve yardımcılarıyla işyerinin bütününe yöneten, işçi alma ve işten çıkarma yetkisine sahip olan işveren vekilleri, İş Kanununun iş güvencesine ilişkin hükümlerinin uygulama alanı dışında bırakılmıştır.

Öğretide savunulan bir görüşe göre, iş güvencesi korumasından yoksun olan üst düzey yöneticiler açısından, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmak, iş sözleşmesinde kararlaştırılan süre için kendilerine sözleşmesel bir iş güvencesi sağlayacaktır. Sözleşme süresi boyunca iş güvencesine sahip olmaları, üst düzey yöneticiler yönünden kendi menfaatlerine bir durum olduğundan, başarı ve güvene dayalı ilişki, belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için objektif haklı neden oluşturur. Belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasının iş güvencesinden yoksun üst düzey yönetici açısından yaratabileceği sakınca kıdem tazminatından yoksun kalmasıdır. Bu durumda da, işveren ile üst düzey

---

<sup>164</sup> Alpagut, 83, Başterzi, 145; Başterzi, (Tebliğ), 77; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 194.

<sup>165</sup> Alpagut, 83, Başterzi, 145; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 194.

<sup>166</sup> Başterzi 145.

yönetici arasında ilk kez iş sözleşmesi yapılmışsa, kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için aranan kıdem süresi bir yıl olduğundan bu süre için yapılacak belirli süreli iş sözleşmesi işçi açısından aleyhe bir durum yaratmayacaktır. Yine, işverenin yöneticiyle yapacağı iş sözleşmesinde, belirli sürenin sonunda sözleşme kendiliğinden sona erdiğinde de, yönetici işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağı kararlaştırılmış ise bu durumda da işçinin aleyhine bir durum olmayacaktır. İş güvencesi hükümlerinden yararlanma imkanı olmayan üst düzey yöneticilerle, iş sözleşmesinde kıdem tazminatına ilişkin bir düzenlemeye de yer verilmesi kaydıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir<sup>167</sup>.

İş güvencesi kurallarının uygulama alanına giren yönetici işçiler açısından ise, belirli süreli iş sözleşmelerinin sınırlandırılmasının amacının iş güvencesi başta olmak üzere diğer işçilik hakları yönünden işçinin korunması düşüncesi olduğu dikkate alındığında, bu yönetici işçilerle belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için yönetici olma vasfının yeterli olmayacak, ayrıca objektif nedenlerin varlığı aranacaktır<sup>168</sup>.

Öğretide, İş Kanununun 11. maddesinde iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilebilmesi için işyerindeki unvana göre bir ayırım yapılmadığı, Kanunun 11. maddesinin, belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını sözleşmenin tarafları arasında bir farklılık gözetmeksizin düzenlediği ifade edilerek salt üst düzey yönetici konumunun belirli süreli iş sözleşmesi yapmaya imkan vermeyeceği haklı olarak savunulmaktadır<sup>169</sup>.

Üst düzey yöneticilerle ilgili Yargıtay'ın yerleşmiş bir uygulaması yoktur. Yargıtay bazı kararlarında üst düzey yöneticilerle belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceğini kabul etmekte<sup>170</sup>, bazı kararlarında ise yapılan işin sürekli bir iş olması

---

<sup>167</sup> **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 196; **Başterzi**, 146; **Başterzi**, (Tebliğ), 77.

<sup>168</sup> **Başterzi**, 147.

<sup>169</sup> **Güzel/Özkaraca/Ugan**, 525-526.

<sup>170</sup> Yargıtay 9. HD. 20.12.2010 T. 2009/886 E. 2010/38660 K.;"... Davacının işyerinde mali işlerden sorumlu genel müdür yardımcısı olarak üst düzey yönetici konumunda görev yaptığı anlaşılmaktadır. Bir yıllık belirli süreli sözleşmenin feshinden sonra kalan süresi yaklaşık 7 ay olup bu süre içinde davacının başka bir işte çalıştığı ve gelir elde ettiği tespit edilememişse de, bu konuda bir işçinin 7 ay süreyle iş bulamaması hayatın olağan akışına uygun düşmez. Borçlar Kanununun 325 inci maddesi uyarınca işçinin kasten feragat ettiği gelirleri de indirim kapsamında değerlendirilmelidir." (Corpus)

nedeniyle üst düzey yöneticilik vasfının objektif koşul/esaslı neden teşkil etmeyeceğine ve belirli süreli iş sözleşmesi yapılamayacağına karar vermektedir<sup>171</sup>.

Kanaatimizce de, 4857 sayılı İş Kanununun 11. madde düzenlemesi dikkate alındığında, üst düzey yönetici sıfatı tek başına belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için objektif koşul teşkil etmemektedir.

### 3. Mevsim ve Kampanya İşleri

Mevsimlik işler, mal ya da hizmet üretimine ilişkin faaliyetin yılın belirli dönemlerinde gerçekleştirildiği veya tüm yıl boyunca çalışılmakla birlikte faaliyetin yılın belirli dönemlerinde yoğunlaştığı işler olarak tanımlanmaktadır<sup>172</sup>. İşyerinde faaliyetin yalnızca yılın belirli bir döneminde sürdürüldüğü durumlarda mevsimlik işyeri niteliği mevcut olup, bu dönem için işe işçi alınacak ve mevsimlik işçi olacaktır. Buna karşılık tüm yıl boyunca çalışmakla birlikte işyerindeki faaliyetin belirli dönemlerde yoğunlaştığı hallerde, işyeri mevsimlik işyeri niteliğinde olmayıp, ancak bu dönem için işe alınan işçi mevsimlik işçi niteliğine olacaktır. İşin yıl içinde belirli dönemde ortaya çıkması ya da faaliyetin belirli dönemlerde yoğunlaşması hava

---

<sup>171</sup> Yargıtay 9. HD. 20.11.2006 T. 2006/21684 E. 2006/30411 K.: “4857 Sayılı İş Kanunu'nun 11.maddesinde belirli süreli iş sözleşmesi, belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı bir şekilde yapılan iş sözleşmesi olarak tanımlanmıştır. Ayrıca, aynı maddenin 2. fıkrası uyarınca, belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste ( zincirleme ) yapılamaz. Somut olayda davacı davalı işyerinde, İstihsal Grup Başkanı olarak görev yapmakta olup, ilk olarak davacı ile, 16.07.2003 tarihinde 2 yıl süreli, bu süre bittikten sonra 16.07.2005 tarihinde tekrar iki yıl süre ile belirli süreli iş sözleşmesi imzalanmıştır. ... **Kaldı ki davacı İstihsal Grup Başkanı olarak, işyerinde sürekli olan bir kadroda görev yapmaktadır. Bir başka anlatımla yaptığı görev sürekli olup, iş sözleşmesinin belirli süreli yapılmasını gerektiren objektif ve esaslı bir neden de bulunmamaktadır. Davacının üst düzey yönetici olması bu olguyu değiştirmez. Taraflar arasındaki sözleşme, yasada belirtilen koşulları taşımadığından belirli süreli kabul edilemez.**” . (Corpus).

<sup>172</sup> **Süzek**, 221; **Alpagut**, 103; **Alpagut**, 4857 Sayılı Yasa, 80; **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 43; **Başterzi**, 164; **Ertürk**, 236; **Mollamahmutoglu**, 272; **Kar**, Bektaş: Mevsimlik İş, Sicil, S.4, Aralık 2006, MESS Yayınları, 69; Yargıtay 9. HD. 20.12.2010 T. 2009/886 E. 2010/38660 K.: “... Çalışmanın sadece yılın belirli bir döneminde sürdürüldüğü veya tüm yıl boyunca çalışılmakla birlikte çalışmanın yılın belirli dönemlerinde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler mevsimlik iş olarak tanımlanabilir. Söz konusu dönemler işin niteliğine göre uzun veya kısa olabilir. Her zaman aynı miktarda işçi çalıştırmaya elverişli olmayan ve işyerinde yürütülen faaliyetin niteliğine göre işçilerin her yıl belirli sürelerde yoğun olarak çalıştıkları ve fakat yılın diğer döneminde işçilerin iş sözleşmelerinin ertesi yılın faaliyet dönemi başına kadar ara vermeyi gerektiren işler mevsimlik iş olarak değerlendirilebilir.” (Corpus); Aynı yönde: Yargıtay 9. HD. 11.11.2010 T. 2008/43324 E. 2010/33680 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 05.11.2010 T. 2008/38488 E. 2010/31854 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 28.12.2009 T. 2008/13374 E. 2009/38104 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 22.01.2009 T. 2007/36135 E. 2009/732 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 10.10.2008 T. 2007/27145 E. 2008/26149 K. (Corpus).

koşulları, üretim veya satış koşulları gibi farklı sebeplerden kaynaklanabilir. Mevsimlik işler sıklıkla tarım, orman ve turizm işlerinde söz konusu olmaktadır<sup>173</sup>.

Kampanya işleri, görülen işin niteliği gereği yılda ancak birkaç ayda çalışılan işyerlerinde görülen işler olarak ifade edilebilir<sup>174</sup>. Kampanya işlerinde üretim veya satış olanakları sebebiyle işyerindeki faaliyet yılın belirli dönemlerinde ortaya çıkmaktadır. Örnek olarak çay toplama, pamuk toplama faaliyetleri, yılbaşı için açılan fuarlarda hediyelik eşya standları gibi işler. Mevsim ve kampanya işleri arasındaki fark; mevsimlik işlerin görüldüğü işyerlerinde tüm yıl boyunca faaliyette bulunmak mümkünken, kampanya işleri yılın belirli bir döneminde ve yoğunlukla kısa bir sürede yapılıp tamamlanmakta, bu belirli dönem dışında faaliyet göstermek mümkün olmamaktadır<sup>175</sup>. Mevsim ve kampanya işleri aynı hükümlere tabi olduğu için, ya birlikte kullanılmakta ya da her ikisini de içine almak üzere sadece mevsimlik işler olarak adlandırılmaktadır.

Mevsimlik işlerde, mevsimlik iş sözleşmelerinin belli bir dönem içinde ifa ediliyor olması, bu işlerde çalışmak üzere işe alınan işçilerin iş sözleşmesinin mutlaka belirli süreli yapılmasını gerektirmemektedir. Mevsimlik işlerde, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle işçi çalıştırılması da mümkündür<sup>176</sup>. Tek bir mevsim için yapılmış belirli süreli iş sözleşmesi, mevsimin bitimi ile kendiliğinden sona erer ve bu durumda işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz<sup>177</sup>.

Bununla birlikte, mevsim ve kampanya işlerinde sadece yılın belirli dönemlerinde ortaya çıkan iş veya artan iş yoğunluğunun, bu tür işlerde çalışacak

---

<sup>173</sup> **Alpagut**, 104.

<sup>174</sup> **Ertürk**, 236; **Mollamahmutoğlu**, 272.

<sup>175</sup> **Başterzi**, 164; **Başterzi**, (Tebliğ), 83; **Alpagut**, 104.

<sup>176</sup> **Çelik**, 93; **Mollamahmutoğlu**, 272; **Kar**, Mevsimlik İş, 72; **Başterzi**, (Tebliğ), 84; **Yıldız**, Gaye Burcu: Mevsimlik İş Sözleşmesi, LİHSHD, S.25, Legal Yayınları, 45; **Taşkent**, Savaş: Mevsimlik Bir İşte Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmesi-Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2010, S.3, 224; Yargıtay 9. HD. 28.12.2009 T. 2008/13374 E. 2009/38104 K.: "...Mevsimlik iş sözleşmeleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. Maddesindeki hükümlere uygun olarak, belirli süreli olarak yapılabileceği gibi belirsiz süreli olarak da kurulabilir." (ÇHİYK 2008-2009, 61).

<sup>177</sup> **Taşkent**, Mevsimlik İş, 224; Yargıtay 9. HD. 28.12.2009 T. 2008/13374 E. 2009/38104 K.: "Tek bir mevsim için yapılmış belirli süreli iş sözleşmesi, mevsimin bitimi ile kendiliğinden sona erer ve bu durumda işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz." (ÇHİYK 2008-2009, 61).

işçilerle, belirli süreli iş sözleşmesi yapılması açısından objektif haklı neden oluşturabileceği kabul edilmektedir<sup>178</sup>.

Mevsimlik işler açısından, birbirini takip eden mevsimlerde yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin belirli süreli olma özelliklerini koruyup koruyamayacakları, bu şekilde yapılan belirli süreli iş sözleşmelerin yenilenmesinde işin türünün mevsimlik olmasının belirli süreli iş sözleşmesi yapılması/yenilenmesi için objektif haklı neden oluşturup oluşturmayacağını değerlendirilmesi gerekmektedir.

Öğreti ve yargı kararlarında bu konu tartışılmış ve farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Bir görüşe göre, mevsimlik işlerde çalışan işçilerin aynı işyerinde sonraki mevsimlerde de aynı koşullarda zincirleme iş sözleşmeleriyle çalışmaya devam etmiş olmaları halinde, işverenin sözleşme yapma hakkını kötüye kullandığı ileri sürülerek iş sözleşmesinin belirsiz süreliye dönüştüğünün kabul edilmesi mümkün değildir. Çünkü, mevsimlik işlerde çalışan işçilerle işin niteliği gereği belirli süreli iş sözleşmesi yapılmaktadır. Bu işlerin niteliği iş sözleşmesinin belirli süreli yapılmasının ve yenilenmesinin objektif haklı nedenini oluşturmaktadır<sup>179</sup>. Yine, 4857 sayılı İş Kanunu döneminde işin mevsimlik olmasının ilk defa yapılan sözleşme bakımından belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için objektif neden sayıldığı dikkate alındığında, sözleşmenin bir defa yapılmasının ya da izleyen yıllarda tekrarlanmasının fark yaratmayacağı, zira İş Kanunu md. 11/son hükmü uyarınca esaslı nedene dayanan belirli süreli iş sözleşmelerinin belirli süreli olma özelliklerini koruyacağı savunulmuştur. Zira, bu durumda bir yandan işin niteliğinin mevsimlik olması belirli süreli iş sözleşmesinin ilk defa yapılabilmesi için objektif neden kabul edilirken, bu sözleşmenin yenilenmek suretiyle yıllar içinde devam etmesi durumunda belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşeceğinin ileri sürülmesi İş Kanunu md. 11'in içeriği ve amacıyla bağdaşmayacaktır<sup>180</sup>. Belirtmek gerekir ki, bu durumda da, sözleşmede açıkça bir süre belirlenmesi yapılması gerekmektedir. Eğer açıkça bir süre belirlenmesi yapılmamışsa,

---

<sup>178</sup> **Alpagut**, 4857 Sayılı Yasa, 80; **Başterzi**, 165.

<sup>179</sup> **Ekonomi**, Münir: “Türkiye’de İşçinin Feshe Karşı Korunması Bakımından 158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Yeni Model Arayışı”, Almanya’da ve Türkiye’de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri, Alkım Yayınevi, İstanbul 1997, 87.

<sup>180</sup> **Taşkent**, Mevsimlik İş, 237-238.

mevsimlik işlerde iş, nitelik olarak aslında belirsiz süreli olduğundan, artık işin amacı nedeniyle sözleşmenin belirli süreli olduğu iddia edilemeyecektir<sup>181</sup>.

Bir başka görüşe göre ise, işin niteliğinin mevsimlik olması ancak sözleşmenin ilk kez yapılmasında objektif haklı neden oluşturabilecektir. Bu şekilde belirli süreli olarak yapılan mevsimlik iş sözleşmesinin yenilenmesi durumunda da belirli süreli kalabilmesi için, işin mevsimlik olmasının objektif haklı neden olma niteliğini koruması gerekmektedir. Aksi halde, iş sözleşmesinin belirsiz süreliye dönüştüğü kabul edilecektir<sup>182</sup>. Örneğin, üç yıllığına kiralanan bir tarlada hasat mevsiminde çalıştırılacak bir işçiyle üç yıllık belirli süreli bir iş sözleşmesi yapılabileceği gibi, söz konusu işçi üç yıl boyunca her yıl yenilenen belirli süreli iş sözleşmeleriyle de çalıştırılabilir. Söz konusu işyerinin kiracı işveren açısından kira süresiyle sınırlı olarak kurulmuş olması, mevsimlik olarak ardı ardına üç ayrı belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını haklı kılmaktadır. Burada işyerinin tarlanın üç yıl işletilmesi amacıyla kurulmuş olması, sözleşmelerin yenilenmesi bakımından işin mevsimlik olması, belirli süreli iş sözleşmesi yapılması açısından objektif haklı neden olma özelliğini korumasını sağlamaktadır. Ancak kira süresinin uzaması, örneğin kira sözleşmesinin üç yıllığına yenilenmesi durumunda dürüstlük kuralı gereği aynı sonuca varılamayacaktır. Bu durumda, işin mevsimlik olmasının ilk kez belirli süreli iş sözleşmesi yapılırken objektif haklı neden oluşturduğu, ancak sözleşmenin yenilenmesi aşamasında işin mevsimlik olmasının tek başına objektif haklı neden oluşturmayacağını söylemek mümkündür<sup>183</sup>.

Bir diğer görüşe göre ise, mevsimlik çalışmanın yapıldığı bir işyerinde mevsimi geldiğinde faaliyetin artması geçici değilse, yani işyerindeki faaliyetin artması düzenli aralıklarla her yıl tekrarlanıyorsa bu durum işyerinin normal çalışma düzenini oluşturacağından işin mevsimlik olması iş sözleşmesinin belirli süreli yapılması için objektif haklı neden oluşturmayacaktır. Bu durumda, normal iş hacmine dahil işler söz konusu olduğundan belirli süreli iş sözleşmesi yapılması en baştan geçerli görülmemeli, bu şekilde yapılan iş sözleşmelerinin gerçekte belirsiz süreli olduğu kabul edilmelidir<sup>184</sup>.

---

<sup>181</sup> **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 43.

<sup>182</sup> **Süzek**, 241; **Başterzi**, 166; **Kar**, Mevsimlik İş, 72; **Yıldız**, Mevsimlik İş Sözleşmesi, 45; **Sarıbay**, 46.

<sup>183</sup> **Başterzi**, 166.

<sup>184</sup> **Alpagut**, 4857 Sayılı Yasa, 80-81; **Mollamahmutoglu**, 273.

Mevsimlik işlerin süreklilik gösterip göstermemesini esas alan bu görüşe karşı, takip eden mevsimde işçiye ihtiyaç olup olmayacağıın bilinemeyeceği ileri sürülebilir. Ancak, geleceğe yönelik olarak piyasadaki belirsizlik belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasının haklı nedeni olarak kabul edilemez<sup>185</sup>. Bu durumda, mevsimlik işlerin yapıldığı bir işyerinde işgücü ihtiyacının artması geçici nitelik taşıyorsa, işin mevsimlik olması değil, mevsim süresince artan işgücü ihtiyacının geçici olması belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasının objektif haklı nedenini oluşturur<sup>186</sup>.

Yargıtay 1475 sayılı İş Kanunu döneminde vermiş olduğu kararlarında ikinci görüşü benimseyerek mevsimlik işlerde yapılan ilk belirli süreli iş sözleşmesinin geçerli olduğunu, ancak zincirleme yapılan belirli süreli mevsimlik iş sözleşmelerinin, belirsiz süreli sözleşmeye dönüştüğünü, mevsim dışında kalan sürelerde iş sözleşmesinin askıda olduğunu kabul etmiştir<sup>187</sup>. Yargıtay, 4857 sayılı İş Kanunu döneminde vermiş olduğu kararlarında da aynı görüşünü devam ettirmektedir<sup>188</sup>.

---

<sup>185</sup> **Alpagut**, 4857 Sayılı Yasa, 80-81.

<sup>186</sup> **Başterzi**, 166.

<sup>187</sup> Yargıtay 9. HD. 28.01.1999 tarih, 1999/4389 E. 1999/6715 K.: ... mevsimlik işçi olarak davacının 6.5.1994-31.10.1994, 1.5.1995- 31.10.1995 ve 16.5.1996-5.11.1996 tarihlerinde çalıştığı ve son dönem çalışmasının 15 günlük önel verilmek suretiyle mevsimlik işin hitam tarihinde sona erdirildiği bir başka anlatımla 22.10.1996 tarihli bildirimle A.Ş.nin bu hususu davacıya ulaştırdığı anlaşılmaktadır. Bu açıklamalar karşısında davacının zincirleme sözleşmelerle çalıştırıldığı bunun sonucu olarak da bütün sürelerin birbirlerine eklenerek tamamına göre ihbar ve kıdem tazminatları yönünden değerlendirme yapılması gerektiği ortadadır. Bu durumda sadece bir dönem çalışma dikkate alınarak akdin suresi belirli sözleşme olarak nitelendirilmesi ve bir yıldan az sürenin kabul olanağı bulunmamaktadır.” (İBBB). Aynı yönde; YHGK. 12.03.1986, 1984/9-611 E. 1986/225 K. (Corpus);

<sup>188</sup> Yargıtay 9. HD. 20.12.2010 tarih, 2009/886 E. 2010/38660 K.: “... Mevsimlik iş sözleşmeleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesindeki hükümlere uygun olarak, belirli süreli olarak yapılabileceği gibi belirsiz süreli olarak da kurulabilir. Objektif nedenlerin varlığı halinde, tek bir mevsim için yapılmış belirli süreli iş sözleşmesi, mevsimin bitimi ile kendiliğinden sona erer ve bu durumda işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz. Buna karşılık, işçi ile işveren arasında mevsimlik bir işte belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış ve izleyen yıllarda da zincirleme mevsimlik iş sözleşmelerle çalışılmışsa iş sözleşmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11/son maddesi uyarınca belirsiz süreli nitelik kazanacaktır. Mevsime tabi olarak yapılan işlerde, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi hizmet edimini, ancak iş mevsiminde ifa etmekle yükümlüdür. Mevsimlik çalışmanın sona ermesi nedeniyle işyerinden ayrılmak zorunda kalan, fakat iş sözleşmesi bozulmamış olan işçi, ertesi mevsim başına kadar işverene hizmet etmek işveren de ona ücret ödemek zorunda değildir. Bir başka anlatımla, işçi ve işverenin iş sözleşmesinden doğan temel borçları bir sonraki mevsim başına kadar askıya alınmaktadır.” (Corpus); Aynı yönde; Yargıtay 9. HD. 11.11.2010 tarih, 2008/43324 E. 2010/33680 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 05.11.2010 tarih, 2008/38488 E. 2010/31854 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 04.11.2010 tarih, 2008/42900 E. 2010/31711 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 04.10.2010 tarih, 2008/36852 E. 2010/26733 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 16.04.2010 tarih, 2007/36309 E. 2009/10880 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 10.10.2008 tarih, 2007/27615 E. 2008/26209 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 14.04.2008 tarih, 2007/11498 E. 2008/83139 K. (İBBB).

Yüksek Mahkemenin içtihatlarında dikkat çeken husus, işin niteliğinin mevsimlik olmasının ancak iş sözleşmesinin ilk kez yapılması durumunda objektif haklı neden oluşturmasıdır. Eğer, mevsimlik iş yapan bir işyeri sürekli olarak her yıl normal iş hacmine göre işçi istihdam ediyorsa, bu işyerinde belirli süreli iş sözleşmesiyle bir mevsim istihdam edilen işçinin, takip eden mevsimde de yine işyerinin normal iş hacmi kapsamında istihdam edilmesi durumunda, işyerinde yürütülen iş gibi işçinin çalışması da sürekli bir nitelik kazanacaktır. Bu sebeple, ilk mevsimde belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin devam eden mevsimde de çalıştırılması halinde işçinin iş sözleşmesinin belirsiz süreliye dönüştüğünü kabul etmek gerekmektedir<sup>189</sup>.

Mevsimlik iş sözleşmesinin belirsiz süreli nitelik kazanması bakımından önemli olan nokta, sadece işin sürekli olması ve işçinin o işyerinin normal iş hacmi içinde istihdam edilmesi değil, aynı zamanda iş sözleşmesinin yenilenmekle işçi açısından da sürekli nitelik kazanmasıdır. İşletmenin mevsimlik olarak düzenli şekilde normal iş hacmiyle işletiliyor olmasının işçiyle bir mevsimliğine de olsa belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına engel oluşturacağını kabul etmek çok katı bir yaklaşım olacaktır<sup>190</sup>.

Mevsimlik işler yönünden mevcut yasal düzenleme ve Yargıtay kararları neticesinde yerleşmiş olan bu uygulamanın, özellikle pamuk ve fındık üreticilerinin, bir önceki mevsim çalıştırdıkları işçileri çalıştırmaması yönünde istihdama olumsuz etki edebileceğini ayrıca belirtmek isteriz.

### III. BELLİ BİR İŞİN TAMAMLANMASI

4857 sayılı İş Kanununda belirli süreli sözleşme yapılabilecek objektif koşullardan biri de belli bir işin tamamlanması olarak ifade edilmiştir. Burada, tarafların

---

<sup>189</sup> Yargıtay 9. HD. 10.01.2005 tarih, 2004/21961 E. 2005/110 K.: "...Dosyadaki bilgilere ve tarafların kabulüne göre, davacının saha ekibinde şoför olarak her yıl belirli bir dönem çalıştığı, kışın işe ara verildiği uyumsuzluk dışıdır. 2003 yılı Aralık ayında dönem bitimi işe ara verme nedeni ile önceki yıllar gibi göreve son verildiği, bir anlamda iş sözleşmesinin askıya alındığı anlaşılmaktadır. Mevsimlik yada dönemsel çalışmada işin belirli süreli olduğundan sözedilemez. Zira 4857 sayılı İş Kanununun 11/1 maddesinde "iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır" şeklinde tanımlanmıştır. Aynı maddede belirli süreli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması, gibi objektif şartların bulunması halinde sözleşmenin belirli süreli olacağı belirtilmiştir. Somut uyumsuzlukta yapılan iş sürekli bir iştir. ... Davacı ile davalı arasındaki iş ilişkisi belirsiz sürelidir." (Corpus).

<sup>190</sup> Başterzi, 168.



bir işin tamamlanmasına yönelik yaptıkları bir sözleşme sözkonusudur ve işin tamamlanmasıyla birlikte, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi sona ermektedir<sup>191</sup>. Bu objektif koşula bir bina yapımının bitmesi, bir projenin bitirilmesi, bir makinanın bir fabrikaya monte edilmesi gibi durumlar örnek teşkil etmektedir<sup>192</sup>. Örnek verilen bu durumlarda geçici bir iş sözkonusudur ve ifa edilmekle iş bitmektedir<sup>193</sup>.

Bir işin tamamlanması, henüz başlanmamış bir işin tamamlanması şeklinde olabileceği gibi, yarım kalan bir işin tamamlanması şeklinde de olabilir<sup>194</sup>.

Belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için objektif koşul teşkil eden belli bir işin tamamlanması durumunda da, sözleşme konusu işin tamamlanacağı zamanın belirli veya taraflarca öngörülebilir olması zorunludur<sup>195</sup>.

Nitekim Yargıtay, isabetli olarak, Bartın-Amasra yolunun yapım işlerinde şantiye şefi olarak çalışan davacının iş sözleşmesinin süresinden önce haksız olarak feshi nedeniyle ceza-i şart talebine ilişkin uyuşmazlıkta, işin bitiş tarihinin öngörülebilir olmaması nedeniyle, iş sözleşmesinin belirli süreli olarak nitelendirilemeyeceğine karar vermiştir<sup>196</sup>. Buna karşılık Yargıtay yine isabetli olarak, sözleşmenin süresinin işyerindeki asli ve sürekli bir iş olmayan yeni çelikhane kısmı inşaatındaki kaynak ve montaj işlerinin bitimi olarak kararlaştırıldığı bir iş sözleşmesinde, sürenin bitiminin öngörülebilir nitelikte olduğunu belirterek iş sözleşmesini belirli süreli olarak kabul etmiştir<sup>197</sup>.

---

<sup>191</sup> **Güzel/Özkaraca/Ugan**, 539; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 213.

<sup>192</sup> **Çelik**, 92; **Süzek**, 226.

<sup>193</sup> **Alpagut**, 4857 Sayılı Yasa, 78.

<sup>194</sup> **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 42; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 213.

<sup>195</sup> **Güzel/Özkaraca/Ugan**, 539; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 213.

<sup>196</sup> Yargıtay 9. HD. 22.09.2003 T. 2003/2474 E. 2003/15155 K. (İBBB).

<sup>197</sup> Yargıtay 9. HD. 31.03.2008 T. 2008/7443 E. 2008/7075 K. (Corpus).

## IV. BELİRLİ BİR OLGUNUN ORTAYA ÇIKMASI

### 1. Genel Olarak

4857 sayılı İş Kanununda belirli süreli sözleşme yapılabilecek objektif koşullara verilen örneklerden bir diğeri de belirli bir olgunun ortaya çıkmasıdır. Bu kavram, genel ve soyut bir kavram olup her somut olayın özelliğine göre değerlendirilmesi gerekir. Burada taraflar, ortaya çıkan olguyu dikkate alarak sözleşmeyi sürelendirmektedirler. Ortaya çıkan olgunun objektif koşul olarak kabul edilebilmesi için, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasını haklı kılacak bir neden olması gerekmektedir<sup>198</sup>.

### 2. İşletmede Ortaya Çıkan Geçici İş Gücü İhtiyacı

Bir işyerinde geçici olarak ortaya çıkan ve niteliği gereği de geçici bir süre için işgücü ihtiyacı doğuran işler geçici işler olarak adlandırılabilir. Bu durumda işletmede ortaya çıkan işgücü ihtiyacı geçici nitelikte olduğundan, söz konusu olan geçici sürenin belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi bakımından objektif haklı neden oluşturacağı ve bu süre için bir işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği kabul edilmektedir<sup>199</sup>.

İş Kanununun 11. maddesinde belirli süreli iş sözleşmesinin tanımında yer verilen “belirli bir olgunun ortaya çıkması” ifadesi geçici nitelikteki böyle durumlar için kullanılmıştır<sup>200</sup>. Geçici işleri, sürekli işlerden ve de mevsimlik işlerden ayıran yönü, işletmenin normal faaliyetinin dışında beklenmedik şekilde ve belirsiz bir zamanda ortaya çıkması, bu şekildeki işin arızı nitelikte, geçici ve düzensiz bir çalışmayı ifade etmesidir<sup>201</sup>. Bu geçici olarak ortaya çıkma hali, dönemsel olarak işlerin yoğunlaştığı hafta sonları ay sonları gibi sürekli olarak belirli zamanlarda ortaya çıkan ihtiyaç sebebiyle kısmi süreli işçi çalıştırmaktan farklılık oluşturur<sup>202</sup>.

---

<sup>198</sup> **Alpagut**, 4857 Sayılı Yasa, 79; **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 42, **Başterzi** (Tebliğ), 63.

<sup>199</sup> **Güzel/Özkaraca/Ugan**, 527; **Süzek**, 235; **Mollamahmutoğlu**, 275; **Alpagut**, 95; **Başterzi**, 152.

<sup>200</sup> **Süzek**, 226; **Başterzi**, 152.

<sup>201</sup> **Mollamahmutoğlu**, 274.

<sup>202</sup> **Alpagut**, 96; **Başterzi**, 153.

Geçici işlerin söz konusu olduğu durumlarda, işçilerle belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği gibi belirsiz süreli iş sözleşmesi de yapılabilir. Ancak geçici işlerin söz konusu olduğu böyle durumlarda belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılması işçiler açısından sözleşmenin devam edeceği yönünde bir beklenti yaratabileceği, işverenler açısından da geçici işin sonunda belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshedilmesine bağlı bir takım mali külfetler getirmesi yönünden sakınca yaratacağından iş sözleşmesinin belirli süreli olarak kurulması daha olasıdır<sup>203</sup>.

Bir işletmede geçici işler işletmede yürütülmekte olan asıl faaliyet alanında ortaya çıkabileceği gibi, asıl faaliyet konusundan bağımsız olarak da ortaya çıkabilir<sup>204</sup>. Yine, geçici işler, işletmenin veya işyerinin, uluslararası bir konferans, panel, fuar, sportif faaliyetler gibi belirli bir geçici faaliyetin yürütülmesi amacıyla kurulması durumunda da söz konusu olabilir<sup>205</sup>.

İşletmenin asıl faaliyet alanında ortaya çıkabilecek olan geçici işler, işletmeye ya da işyerinde çalışmakta olan işçilere ilişkin sebeplerden kaynaklanan işler olmak üzere iki başlık altında incelenebilir<sup>206</sup>.

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

### **a.a İş Hacminde Yaşanan Geçici Artış**

İşletmenin asıl faaliyet alanında kalan işlerin, belirli süreli iş sözleşmesi yapılarak işçilerin istihdam edilmesini objektif olarak haklı kılabilmesi için, işgücü ihtiyacının geçici bir süre için artması gerekmektedir. Burada geçicilik unsuru, işletmenin normal iş akışı ve hacmi dışında kalan ekstra bir üretim faaliyetini gerektiren, sürekli olmayan geçici bir durumu ifade etmektedir<sup>207</sup>.

---

<sup>203</sup> **Alpagut, 95; Başterzi, 153.**

<sup>204</sup> **Mollamahmutoğlu, 273.**

<sup>205</sup> **Alpagut, 99; Başterzi, 153.**

<sup>206</sup> **Alpagut, 95; Güzel/Özkaraca/Ugan, 527.**

<sup>207</sup> **Süzek, 226; Alpagut, 98; Başterzi, 159; Güzel/Özkaraca/Ugan, 527.**

İş hacminde yaşanan geçici artışın tespiti bakımından öncelikle, işyerinin/işletmenin asıl faaliyet alanında kalan daimi/olağan iş hacminin tespit edilmesi gerekmektedir. Olağan iş hacmi, bir işletmenin genel ekonomik atmosferdeki dalgalanmalardan bağımsız olarak ürettiği mal ya da hizmetin, daimi işçilere normal çalışma, fazla çalışma yaptırma ya da yoğunlaştırılmış iş haftası uygulama suretiyle gördürülebilmesini ifade etmektedir<sup>208</sup>. Bu durumda iş hacminde yaşanan geçici artış ise, işletmede meydana gelen iş artışının daimi işçilere fazla çalışma ya da yoğunlaştırılmış iş haftası uygulaması yaptırılarak karşılanamaması durumunda söz konusu olmaktadır.

İşverenin geçici süre için işçi çalıştırması, daimi çalışanlarının fazla çalışma veya yoğunlaştırılmış iş haftası uygulamasına rıza göstermemelerinden ya da fazla çalışma veya yoğunlaştırılmış iş haftası ile çalışılmasına rağmen işyerinde aniden ortaya çıkan ek işgücü ihtiyacının mevzuata uygun şekilde karşılanmasına yetmemesinden veyahut işverenlerin verimlilik, yoğun çalışmadan kaynaklanabilecek üretim hatalarının önlenmesi, iş sağlığı ve güvenliği gibi nedenlerle bu yöntemlerle işçilerini çalıştırmak istememesinden kaynaklanabilir<sup>209</sup>.

Kısa bir zamanda yerine yetiştirilmesi gereken acil bir siparişin alınması, uluslararası bir organizasyon için çok sayıda yabancı gelmesi geçici olarak ek işgücü yaratan örneklerdir. Bu gibi durumlarda, iş hacmindeki geçici artışlar, belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını haklı kılan objektif bir olgunun ortaya çıkması olarak değerlendirilebilecek ve işveren, geçici dönem için belirli süreli iş sözleşmesi ile işçi istihdam edebilecektir. Bu şekilde olağan olmayan yüklü siparişlerin ya da iş hacmini geçici olarak artıran diğer durumların arada sırada tekrarlanması geçiciliği zedelemeyebilir. Ancak, belirli süreli iş sözleşmesini kurulmasını gerektiren geçici artışlar, düzenli olarak, belli ve sık aralıklarla meydana geliyorsa bu durumda düzenli ve sürekli olarak bir işgücü ihtiyacı doğmuş olacağından geçicilik artık burada söz konusu olamayacak, iş sözleşmelerinin belirsiz süreli olması gerekecektir<sup>210</sup>.

---

<sup>208</sup> Başterzi, 160.

<sup>209</sup> Başterzi, 161.

<sup>210</sup> Güzel/Özkaraca/Ugan, 528; Başterzi, 161.

İşyerindeki iş artışının gerektirdiği geçici işgücü ihtiyacı değerlendirilirken, işverenlerin haksız ve kötü niyetli uygulamalarına yol açılmaması bakımından geçicilik unsuru önemlidir. İşverenlerin daimi çalışan sayısını, işgücü maliyetini azaltmak amacıyla normal iş hacminin gerektirdiği sayının altına indirip böylece sürekli işlerde belirli süreli iş sözleşmesiyle işçi istihdam etmeleri ve bu işçileri geçiciymiş gibi aralıklarla değiştirip yenilemeleri imkan dahilinde olduğu gibi bu şekilde geçiciymiş gibi çalıştırılan işçilerin işletmeler arasında rotasyona tabi tutulması da mümkündür. Bu durumlar, geçicilik unsuru taşımadıklarından, geçici iş olarak nitelenemezler<sup>211</sup>.

Yine aynı şekilde, piyasadaki talep dalgalanmalarına bağlı belirsizlikler işletme riski içinde kaldıklarından, böyle durumlarda talep oldukça mevcut talebe göre belirli süreli iş sözleşmesiyle işçi istidam edilemeyeceği de genellikle kabul edilmektedir<sup>212</sup>

İş hacminde yaşanan geçici artış sebebiyle, belirli süreli iş sözleşmesiyle işgücü istihdam edilebilmesi için, artış yaşanan işin süresinin geçicilik unsurunu zedeleyecek kadar uzun olmaması, makul bir süreyle sınırlı kalması da gerekmektedir<sup>213</sup>. Bu durumda, iş sözleşmesinin süreye bağlanmasına ilişkin genel kurala uygun şekilde, geçicilik unsurunu zedelemeyecek bir takvim birimi belirtilerek sözleşme bir süreye bağlanabileceği gibi geçici iş, ne zaman biteceği objektif olarak belirlenebilen ve taraflarca öngörülen bir mal ya da hizmet üretimine ilişkinse, herhangi bir takvim birimi belirtilmesi gereksizdir belirli süreli iş sözleşmesi kurulmuş olacaktır. İşletmenin iş hacmindeki geçici artışın ne zaman sona ereceğinin taraflarca öngörülemediği durumlarda ise belirli süreli iş sözleşmesi kurulabilmesi için sözleşmede mutlaka bir süre belirtilmesi zorunludur<sup>214</sup>.

4857 sayılı İş Kanununun 7. maddesinde geçici iş ilişkisi düzenlenmiştir. Buna göre, geçici işler için işçilerin iş görme edimlerinin bir işverenden diğerine devrinde (işçi ödücünde) geçici iş ilişkisi, altı ayı geçemeyecek ve gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilecektir. Böylece, geçici iş ilişkisi, yenileme süreleriyle birlikte en çok 18 ay

---

<sup>211</sup> **Alpagut, 99; Başterzi, 159.**

<sup>212</sup> **Süzek, 226; Alpagut, 100; Başterzi, 159.**

<sup>213</sup> **Alpagut, 101.**

<sup>214</sup> **Başterzi, 161.**

olabilecektir. İş Kanunundaki bu düzenleme dikkate alınarak, geçici işçi istihdam etmek üzere yapılacak belirli süreli iş sözleşmelerinin de azami süresinin 6 ay olabileceği ve bu şekilde yapılan belirli süreli sözleşmelerin en fazla iki kez yenilenerek en çok 18 aya kadar uzatılabileceği ifade edilebilir<sup>215</sup>.

#### **a.b İşçinin Geçici Yokluğu**

İşyerinde çalışan işçilerin geçici yoklukları, işçilerin iş sözleşmelerinin hastalık, iş kazası, analık ya da askerlik gibi nedenlerle askıya alınmalarından ya da işçilerin izinli sayılmalarından kaynaklanabilir<sup>216</sup>.

İşyerinde yürütülen sürekli faaliyet alanındaki bir işi yerine getirmekte olan işçinin iş sözleşmesinin askıya alınmasını gerektiren bir halin ortaya çıkması ya da izinli olması durumunda, işyerindeki faaliyetin aksamaması amacıyla geçici süreliğine ortaya çıkan bu işgücü ihtiyacını karşılamak için bu işçi dönünceye kadar yerine bir başkasının istihdam edilmesi gerekecektir. Bu durumda, işe devam edemeyen işçinin iş sözleşmesinin askıya alınmasını<sup>217</sup> gerektiren halin sona ereceği ve işçinin işe döneceği tarih belirli ya da belirlenebilir olduğundan, bu süre için taraflar belirli süreli iş sözleşmesi yapabileceklerdir. İşyerinin asıl işçisinin mevcut olmadığı dönemin geçici olması, bu halde yerine alınacak işçi ile bu süreyle sınırlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını haklı kılmaktadır<sup>218</sup>.

İşçinin geçici yokluğu durumunda, işverenin yönetim hakkına dayanarak, anılan işçinin işini yapmak üzere işyerinde çalışmakta olan aynı ehliyetteki diğer bir işçiyi görevlendirmesi ve bu işçinin yerine belirli süreli iş sözleşmesiyle yeni bir işçi istihdam etmesi de mümkündür. Ancak, belirli bir işçinin sürekli olarak aynı işyerinde iş sözleşmesi askıya alınan çeşitli işçilerin yerine belirli süreli sözleşmelerle ikame edilmesi söz konusu ise, her bir durum tek başına belirli süreli iş sözleşmesiyle işçi istihdam edilmesi için objektif haklı neden oluştursa da, bu şekilde belirli süreli iş

---

<sup>215</sup> **Başterzi**, 162.

<sup>216</sup> **Başterzi**, 154.

<sup>217</sup> İş Sözleşmesinin askıya alınması konusunda ayrıntılı bilgi için bkz: **Süzek**, 423 vd.

<sup>218</sup> **Alpagut**, 96; **Güzel/Özkaraca/Ugan**, 528; **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 44; **Başterzi**, 154.

sözleşmesiyle işçi istihdamı dürüstlük kuralına aykırı olacak ve bu durumda işçinin sözleşmesinin baştan beri belirsiz süreli olduğunun kabulü gerekecektir<sup>219</sup>.

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun<sup>220</sup> (TİSGLK) 43. maddesi uyarınca, yasal bir grevin ya da lokavtın süresi içinde, aynı yasanın 42. maddesi gereğince iş sözleşmesinden doğan hak ve borçları askıya alınmış olan işçilerin yerine hiçbir surette daimi ya da geçici işçi alınamaz veya başka işçi çalıştırılmaz<sup>221</sup>. Ancak grev yasadışı ise, bu durumda işverenin grevci işçilerin yerine işçi istihdam edebileceği şüphesizdir.

TİSGLK'nun 45. maddesinde ise yasadışı grev ve lokavtın sonuçları düzenlenmiştir. Bu maddeye göre yasadışı grev yapılması halinde işveren, yasadışı grev kararının alınmasına katılan, böyle bir grevin yapılmasını teşvik eden, böyle bir greve katılan veya böyle bir greve katılmaya ya da devamına teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle derhal feshedebilecek, iş sözleşmeleri haklı nedenle feshedilen işçilerin yerine de yeni işçi istihdam edebilecektir. Ancak, bu durumda işçilerin geçici bir süre yokluğu söz konusu olmadığından bu nedene dayalı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılamayacaktır.

İşveren, işyerinde uygulanmakta olan grevin yasadışı olduğu kanaatinde ise TİSGLK'nun 46. maddesi uyarınca karar verilen veya uygulanmakta olan bir grevin yasa dışı olup olmadığının tespitini, yetkili iş mahkemesinden talep edebilir. İşverenin bu tespit davasını açması halinde, tespit davası sonuçlanana kadar grevci işçilerin iş sözleşmelerini feshetmeksizin onların yerine işçi istihdam etmesine özel hukuk açısından herhangi bir engel bulunmamaktadır. Tespit davası sonunda grevin yasal bir grev olduğu tespit edilmesi işverenin grevci işçilerin yerine çalıştırdığı işçilerle yaptığı iş sözleşmelerini geçersiz kılmayacaktır. Bu durumda, işveren tarafından bir tespit davası açılmış olması, yargılama sonuna kadar işverenin grevci işçilerin yerine istihdam

---

<sup>219</sup> **Alpagut**, 99; **Başterzi**, 154.

<sup>220</sup> R.G. 07.05.1983 tarih ve 18040 sayı. - <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/610.html>

<sup>221</sup> **Çelik**, 646; **Tunçomağ/Centel**, 480; **Başterzi**, 155.

edeceği işçilerle belirli süreli iş sözleşmesi yapması bakımından objektif haklı neden oluşturacaktır<sup>222</sup>.

Yine, yerel ilk derece mahkemesinin grevin yasadışı olduğuna ilişkin tespit kararı vermesi halinde, bu tespit kararından sonra, temyiz üzerine kararın kesinleşmesine kadar geçecek sürede işverenin grev nedeniyle çalışmayan işçilerin yerine belirli süreli iş sözleşmesiyle işçi çalıştırması da hukuken mümkündür. Zira bu durumda, ilk derece mahkemesinin kararı daha sonra Yargıtay tarafından bozulacak olursa da, ceza hukuku yönünden suçun ön koşulu olan yasal bir grev söz konusu olmadığından, işveren hakkında TİSGLK'nun 78. maddesine göre adli para cezasına hükmedilemeyecektir<sup>223</sup>.

İşçinin geçici yokluğuna dayanan ve belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için objektif haklı neden kabul edilen durumlarda, iş sözleşmesinin belirli süreli olduğu, işin amacından anlaşılabilirliği gibi, bazı hallerde bir takvim birimi belirterek sürelendirme yapılması gerekebilecektir. Örneğin, yıllık ücretli iznini kullanan işçinin izin süresi, yerine çalıştırılacak işçi tarafından biliniyorsa süre belirtilmese de sözleşme belirli süreli sayılabileceği gibi, yerine belirli süreli iş sözleşmesiyle istihdam edilecek işçinin sözleşmesine gün, hafta ya da ay belirtilerek süre konulmak suretiyle de belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir. Yine, askerlik görevi nedeniyle iş sözleşmesi askıya alınan işçinin yerine belirli süreli iş sözleşmesiyle işçi çalıştırılması halinde de aynı durum söz konusudur. Burada önemli olan husus, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışacak olan işçinin, sözleşmesinin belirli süreli olduğunu bilmesidir.

Hastalanan işçinin yerine, belirli süreli iş sözleşmesiyle işçi istihdam edilirken sözleşmede belirli bir takvim birimi belirtilerek sürelendirme zorunluluk arz edebilir. Hastalık sebebiyle işçi belirli bir süre raporluysa ve bu durum hasta işçinin yerine istihdam edilecek işçi tarafından biliniyorsa süre belirtilmese de sözleşme belirli süreli sayılacak, ancak hastalığın ne zaman sona ereceği öngörülemiyorsa, sözleşmede tahmini bir sürenin belirtilmesi gerekecektir. Tahmin edilen sürenin sonunda hastalık durumu

---

<sup>222</sup> Başterzi, 156.

<sup>223</sup> Başterzi, 156.



sona ermemişse, aynı işçiyle süre belirtilerek yeni bir belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mümkündür<sup>224</sup>.

İşyerinde hastalanan veya doğum iznine ayrılan bir işçinin yerine işe alındığını bilmesine karşın iş sözleşmesinin ne zaman sona ereceği kendisine bildirilmeyen işçinin, İş Kanunu md. 25/I-b'de belirtilen yasal askı süresinin bitiminde iş sözleşmesinin sona ereceğini objektif olarak bilmesi gerektiği dikkate alındığında, iş sözleşmesi belirli süreli sayılabilir. Ancak, bu sürenin sonunda işverence işine gelmeyen işçinin iş sözleşmesi bir süre daha feshedilmeyecekse, bu defa süresi bildirilmek koşuluyla onun yerine çalıştırılan işçiyle belirli süreli iş sözleşmesi yenilenebilecektir. İşyerinden işçinin doğum nedeniyle geçici süre için ayrılması halinde, bu işçinin İş Kanununun 74. maddesine göre, doğumdan önce ve sonra sekizer haftalık yasal askı süresi bulunmaktadır. Bu yasal askı sürelerinin bitiminde, doğum yapan işçinin altı aya kadar olan ücretsiz iznini talep ederek kullanması halinde, kullanılan izin süresini bilmesi koşuluyla bu işçi yerine belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçiyle ücretsiz izin dönemi için yenilenen sözleşme belirli süreli sayılır<sup>225</sup>.

İşyerinde, belirlenemeyen, uzun sürebilecek bir hastalığa yakalanması ve teşhis, tedavi sürecinin ne zaman sona ereceğinin bilinmemesi nedeniyle işine devam edemeyen işçinin, işe geri dönüp dönemeyeceği de belirsiz olacağından, bu işçi yerine çalıştırılacak işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılamayacaktır<sup>226</sup>.

Yine işverenin, işçinin geri dönmeyeceğini bilmesi veya somut olayın özel şartlarına göre işçinin geri dönmeyeceği hakkında önemli şüphesi olması durumunda, belirli süreli iş sözleşmesi yapmaya hakkı bulunmamaktadır<sup>227</sup>.

## **b. İşletme Konusundan Bağımsız Geçici İşler**

Bir işyerinde, işyerinin sürekli faaliyet alanının dışında kalan işler bakımından geçici işler ortaya çıkabilir. Burada, işyerinin asıl faaliyet alanı dışında kalan bu işler

---

<sup>224</sup> Başterzi, 157.

<sup>225</sup> Başterzi, 157.

<sup>226</sup> Güzel/Özkaraca/Ugan, 529.

<sup>227</sup> Kılıçoğlu/Şenocak, 146.

bakımından kendi işçilerinin niteliğinin bu işlerin yapılmasına uygun olmaması ve bu işlerin sürekli olmaması nedeniyle geçici bir işgücü ihtiyacının doğması söz konusudur. Örneğin, asıl faaliyet alanı inşaat olmayan bir işyerinin kendi binalarının onarımı için inşaat faaliyeti yürütmesi, asıl faaliyet alanı bilgisayar alanında olmayan bir işyerinde teknik bir donanımın bilgisayarlara yüklenmesi, işyerine ait bahçenin düzenlenmesi, işletmenin sürekli olarak iş yapmadığı bir yabancı ülkeye mal ihraç etmesi gibi durumlarda, bu işlerin süresiyle sınırlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi ile işçi istihdam edilebilecektir<sup>228</sup>.

## V. OBJETİF KOŞUL SAYILABİLECEK BENZER DURUMLAR

### 1. Genel Olarak

4857 sayılı İş Kanununun belirli süreli iş sözleşmesine ilişkin düzenleme olan 11. maddesinde objektif koşulların maddede sayılanlarla sınırlı olmadığını, objektif koşullara örnekler verilirken kullanılan “*gibi*” ifadesiyle, her somut olayın özelliğine göre değişik objektif nedenlerin ortaya çıkmasının mümkün olacağını yukarıda belirtmiştik<sup>229</sup>.

Objektif koşullar oluşturabilecek benzer hallere dayalı belirli süreli iş sözleşmelerinin değerlendirilmesinde de, işin niteliği dikkate alınarak işyerinde ortaya çıkan geçici bir işgücü ihtiyacının olması aranacak, yalnızca tarafların iradesiyle belirli süreli sözleşme kurulamayacaktır<sup>230</sup>.

Öğretide, benzer durumlara sahne sanatçıları ve profesyonel sporcularla yapılan iş sözleşmeleri örnek olarak gösterilmektedir<sup>231</sup>.

Uygulamada işverenlerin, -özellikle işçiye yatırım yaparak bir eğitim vermiş olmaları halinde- işçinin edimini güvence altına almak için belirli süreli iş sözleşmeleri yaptıkları görülmektedir. İşçiye eğitim verilmesi başlı başına iş sözleşmesini belirli

---

<sup>228</sup> Güzel/Özkaraca/Ugan, 527; Baştırzi, 163.

<sup>229</sup> Bknz. Yukarıda shf. 32 ve dipnot 91.

<sup>230</sup> Güzel/Özkaraca/Ugan, 541; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 221.

<sup>231</sup> Süzek, 227; Güzel/Özkaraca/Ugan, 541.

sürelî olarak yapmak için sebep teşkil etmez<sup>232</sup>. Zira işveren, asgari sürelî bir iş sözleşmesi yapmak ve/veya eğitim karşılığı cezai şart koymak suretiyle de işçinin edimini güvence altına alabilir<sup>233</sup>.

## 2. İhale İle Alınan İşlerin Değerlendirilmesi

Uygulamada özellikle ihale ile alınan işlerde belirli sürelî iş sözleşmeleri yapıldığı görülmektedir. Bir işin ihale ile alınmasının belirli sürelî iş sözleşmeleri açısından objektif koşul teşkil edip etmeyeceği, bu tür işlerde belirli sürelî iş sözleşmesi yapılıp yapılamayacağı öteden beri öğretide tartışılmakta, Yargıtay kararlarına konu olmaktadır<sup>234</sup>.

Öğretideki bir görüşe göre, ihale ile alınan işlerde, sırf o ihale ile ilgili işlerin görülmesi için işçi alınmışsa, bu işçilerle belirli sürelî iş sözleşmesi yapılabilecek, ihale bittiğinde de ilişki sona erecektir<sup>235</sup>. Diğer bir görüşe göre, ihaleyi alan işveren, başka yerlerinde de işleri var ve her iş aldığı yerde işçi çalıştırmak üzere işçi alıyorsa, bir yerde aldığı ihaleye endeksli olarak belirli sürelî iş sözleşmesi yapabileceğini söylemek mümkün olmamakla birlikte, ancak işveren, işçiyi, münhasıran iş aldığı ihale için iş almışsa ve sözleşmede bunu da belirtmişse, bu ihalenin sonucunda da sözleşmenin sona ereceği belirtilmişse, bu durumda belirli sürelî sözleşme yapılabilecektir<sup>236</sup>. Bir başka görüşe göre ise, 4857 sayılı Kanunun 11. maddesi çerçevesinde taraflarca sözleşmenin ne zaman sona ereceğinin öngörülebilir olması bir sözleşmenin belirli sürelî sayılması için yeterli olmayıp, aynı zamanda objektif bir nedenin de bulunması gerektiğinden, sırf işin ihale ile alınması o işte çalıştırılan işçilerle yapılacak sözleşmelerin belirli sürelî olması gerektiği sonucunu doğurmayacaktır. Ancak bu durum, ihale ile alınan işlerde

---

<sup>232</sup> Güzel/Özkaraca/Ugan, 542; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 221; Erseven Yıldız, İlknur; İş Hukukunda Eğitim Karşılığı Cezai Şart, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi (Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilimdalı), İstanbul 2010, 33-34.

<sup>233</sup> Erseven Yıldız, 34.

<sup>234</sup> Bozkurt Gümrükçüoğlu, 226.

<sup>235</sup> Taşkent, Savaş; Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006, Genel Görüşme, Türk İş Hukuku Milli Komitesi, Ankara 2009, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=3018>.

<sup>236</sup> Şahlanan, Fevzi; Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006, Genel Görüşme, Türk İş Hukuku Milli Komitesi, Ankara 2009, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=3018>.

hiçbir biçimde belirli süreli sözleşme yapılamayacağı biçiminde de yorumlanmamalıdır. İhale sürecinde 4857 sayılı İş Kanununun 11. Maddesinde yer alan objektif koşulların (işin teslim tarihine işin yetişmemesi veya alınan işin normal iş hacmini aşan istisnai niteliği gibi) bulunması halinde işçi ile işveren arasında belirli süreli sözleşme yapılması için gerekli objektif nedenlerin bulunduğu kabul edilebilir<sup>237</sup>.

Yargıtay ihale kapsamında alınan güvenlik hizmetine ilişkin olarak güvenlik görevlisi olarak çalışan işçi açısından 2006 yılında vermiş olduğu bir kararında, işin niteliği gereği belirli süreli yapılmasını gerektiren objektif koşulları içermediğini ancak, belirli süreli iş sözleşmesi olup olmadığının değerlendirilmesi bakımından yapılan iş sözleşmesinin ihale süresince olup olmadığının belirlenmesi gerektiğine isabetsiz şekilde karar vermiştir<sup>238</sup>.

Yargıtay 2011 yılında, ihale ile alınan bir maden sahası işletmesinde ihale süresince yapılan iş sözleşmesinin ihale süresinin bitmesi nedeniyle sona ermesine ilişkin vermiş olduğu bir kararında ise, yüklenilen işin süreli olmasının başlı başına belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için yeterli olmadığına, İş Kanununun 11. Maddesindeki objektif koşulların bulunması gerektiğine karar vermiştir<sup>239</sup>. Kararda gerekçe olarak, belirli bir faaliyet alanı için kurulan bir şirketin sadece bir iş için ticaretle meşgul olmasının düşünülemeyeceği ifade edilmiş, bu nedenle tek bir işin üstlenilmesi olgusu hariç ihale ile alınan bir işte çalıştırılan işçinin kural olarak belirsiz

---

<sup>237</sup> **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 230; **Süzek**, 226; **Doğan Yenisey**, Kübra; Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi (Tebliğ), Türk İş Hukuku Milli Komitesi, Ankara 2009, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=3014>.

<sup>238</sup> Yargıtay 9. HD. 21.11.2006 tarih, 2006/22123 E. 2006/30722 K. (Corpus); "... Dosya içindeki bilgi ve belgelere göre davacı işçi, davalı şirketin ... Devlet Hastanesinden davalı şirketin ihale ile almış olduğu iş kapsamında güvenlik görevlisi olarak çalışmıştır. Davacı ile işveren arasında 01.01.2005 tarihinde 1 yıllık belirli süreli iş sözleşmesi yapılmıştır. Davacının konumu ve ifa edilen isin niteliği dikkate alındığında taraflar arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif neden mevcut değilse de, adı geçen hastaneden alınan işin süresi dosya içeriğinden belirlenebilmiş değildir. Gerçekten ihale yoluyla iş alan davalı şirketin davacı işçi ile bu ihale süresince sözleşme yapıp yapmadığı belirlenmeli buna göre belirli süreli sözleşme olup olmadığı değerlendirilmelidir."

<sup>239</sup> Yargıtay 9. HD. 27.06.2011 tarih, 2011/8038 E. 2011/19042 K. (Corpus); "...Belirli süreli iş sözleşmesinden bahsedilebilmesi için, sözleşmenin süreye bağlanmış olması ve belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması için 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11 inci Maddesi uyarınca belirli süreli bir iş olması, belirli süreli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif nedenlerin bulunması gerekir. Yüklenilen bir işin süreli olduğundan şüphe yoktur. Ancak belirli bir faaliyet alanı için kurulan bir şirketin sadece bir iş için ticaretle meşgul olması düşünülemez. Bu nedenle tek bir işin üstlenmesi olgusu hariç, ihaleyle süreli alınan bir işte çalıştırılan işçinin kural olarak belirsiz süreli olarak çalıştığı kabul edilmelidir."

sürelî olarak çalıştığının kabul edilmesi gerektiği belirtilmiştir. Yargıtay 2011 tarihli kararında isabetli olarak, önceki görüşünden ayrılmış ve yasal düzenlemeye uygun düşecek şekilde devamlılık gösteren işler yönünden ihale ile iş alınmasını objektif koşul olarak kabul etmemiştir.

Kanaatimizce de, ihale ile iş alınması başlı başına belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için yeterli bir sebep teşkil etmeyecek ayrıca objektif koşulların varlığı aranacaktır.

### 3. İşyeri Hekimleriyle Yapılan Sözleşmelerin Değerlendirilmesi

Uygulamada sıkça karşılaşılan belirli süreli iş sözleşmelerinden biri de işyeri hekimleri ile yapılan sözleşmelerdir. Acaba, 4857 sayılı İş Kanununun 81. maddesi uyarınca belirli şartları haiz işverenlerce istihdamı zorunlu olan işyeri hekimleri ile sadece bu niteliklerinden dolayı başkaca bir objektif koşul aranmaksızın belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir mi?

4857 sayılı İş Kanununun düzenlemesi dikkate alındığında bu soruya olumsuz yanıt vermek gerekecektir. Zira işyeri hekimleri, süreklilik arz eden bir iş yaptıkları gibi 4857 sayılı kanundan sonra artık işçinin niteliği belirli süreli iş sözleşmesinin değerlendirilmesinde bir önem taşımamaktadır. Bu sebeple süreklilik arz eden işyeri hekimliği için belirli süreli iş sözleşmesi yapılamayacaktır<sup>240</sup>. Nitekim Yargıtay da bu yönde kararlar vermektedir<sup>241</sup>. Ancak belirtmek gerekir ki, Yargıtay'ın aynı kararında

---

<sup>240</sup> Güzel/Özkaraca/Ugan, 540; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 222.

<sup>241</sup> Yargıtay 9. HD. 13.02.2007 tarih, 2006/32500 E. 2007/3291 K.; "... Bu açıklamalardan sonra işyeri hekimleriyle işverenin arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif nedenlerin bulunup bulunmadığı değerlendirmeye alınmalıdır. 4857 sayılı İş Kanununun 81 inci maddesinde, devamlı olarak elli ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işverenler yönünden, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, ilk yardım ve acil tedaviyle koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyeri hekimi çalıştırma ve işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüğü getirilmiştir. **Görüldüğü üzere işverene düşen bu yükümlülük, belli bir süreyle sınırlandırılmamış olup, süreklilik arz etmektedir.** Anılan yasa hükmüne uygun olarak yürürlüğe konulan İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleriyle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümlerinde de işyeri hekimleriyle belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren bir düzenleme bulunmamaktadır. **Böyle olunca kural olarak işyeri hekimleriyle işveren arasındaki iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğu kabul edilmelidir.**" (Corpus).

isabetle belirttiği üzere, başkaca objektif koşulların varlığı halinde işyeri hekimleri ile de belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir<sup>242</sup>.

## VI. İŞ KANUNU DIŞINDAKİ YASAL DÜZENLEMELER

### 1. Genel Olarak

Türk hukuk mevzuatında, belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasını zorunlu kılan ya da buna imkân veren yasal düzenlemeler bulunmaktadır<sup>243</sup>. Bu düzenlemelerin söz konusu olduğu durumlarda öğretide çoğunluğu oluşturan görüşe göre, belirli süreli iş sözleşmesinin kurulabilmesi için ayrıca objektif sebeplerin varlığı aranmamaktadır<sup>244</sup>. Yine, yasanın öngördüğü bu tür ilişkilerde belirli süreli iş sözleşmesi, birbirini takip eden zincirleme iş sözleşmeleri şeklinde yapılırsa dahi belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmeyecektir<sup>245</sup>.

Bu yasal düzenlemelere geçmeden önce belirtmek isteriz ki, belirli süreli iş sözleşmeleri yapılabilmesi için öngörülen işin niteliği, geçiciliği, geçici işgücü ihtiyacı ya da sürenin belirli ya belirlenebilir olması gibi esaslar dikkate alınmaksızın yasal düzenlemelerle belirli süreli iş sözleşmesine izin verilmesi, 4857 sayılı yasa

---

<sup>242</sup> Yargıtay 9. HD. 13.02.2007 tarih, 2006/32500 E. 2007/3291 K. (Corpus); “... *Bununla birlikte, işverenin belli bir süre için aldığı iş kapsamında işçi çalıştırması ve işyeri hekimi çalıştırma yükümlününün de ihale yoluyla alınan iş süresince ortaya çıkması gibi durumlarda işyeri hekimiyle işveren arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif nedenlerin bulunduğundan söz edilebilir.*”

<sup>243</sup> Yargıtay 9. HD. 28.12.2010 tarih, 2009/42977 E. 2010/41772 K.: “...*Türk hukuk mevzuatında, belirli iş sözleşmelerinin yapılmasını zorunlu kılan veya buna imkan sağlayan düzenlemeler de bulunmaktadır. Örneğin, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9.maddesinin 1'nci fıkrasına 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 olmak üzere belirli süreli yapılır. Böylece, iş sözleşmesinin özel okul öğretmenler, müdür ve diğer yöneticileri ile yapılacak iş sözleşmelerinin belirli süreli olması ve bir yıldan az süreli olmaması zorunludur.*” (Corpus); Aynı yönde: Yargıtay 9. HD. 04.11.2010 tarih, 2009/30643 E. 2010/31588 K.(Corpus); Yargıtay 9. HD. 15.10.2010 tarih, 2009/31332 E. 2010/29175 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 07.12.2009 tarih, 2009/10191 E. 2009/33822 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 20.04.2009 tarih, 2008/27905 E. 2009/11203 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 20.04.2009 tarih, 2008/27838 E. 2009/11183 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 28.04.2008 tarih, 2007/31272 E. 2008/10447K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 28.04.2008 tarih, 2007/30736 E. 2008/10339 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 18.03.2008 tarih, 2007/26205 E. 2008/5307 K. (Corpus).

<sup>244</sup> **Süzek**, 228; **Güzel/Özkaraca/Ugan**, 543; **Aktay/Arıcı/Kaplan**, 87; **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 45; **Evren**, 101; **Kar**, İş Güvencesi, 131; **Akyiğit**, 220; **Yorulmaz**, 214; **Keser**, 614; **Camkurt**, 68.

<sup>245</sup> **Çelik**, 97; **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 45; **Yorulmaz**, 214.

düzenlemesi ve yargı kararları ile oluşan sistemin bütünlüğüne uyumsuzluk yarattığı ve Avrupa Birliği Yönergesi ve Çerçeve Anlaşması ile ATAD kararlarına da aykırılık teşkil ettiği gerekçesiyle eleştirilmekte ve objektif nedenler olmaksızın salt yasal bir takım düzenlemelerle belirli süreli iş sözleşmesi yapılamayacağı ifade edilmektedir<sup>246</sup>. Kanımızca da, öğretilerdeki bu eleştiri haklı bir eleştiridir.

Türk hukuk mevzuatında yer alan bu yasal düzenlemelerin belli başlıları şunlardır;

## 2. Yasal Düzenlemeler

### a. Gemi Adamı İle Yapılan İş Sözleşmeleri

4857 sayılı İş Kanununun 11. maddesinde, belirli süreli iş sözleşmesinin gerek ilk kez yapılmasında gerekse yenilenmesinde objektif koşulların varlığı aranmaktayken 854 sayılı Deniz İş Kanununda<sup>247</sup> bu yönde herhangi bir koşul bulunmamaktadır. Bu durumda herhangi bir objektif koşulun varlığı aranmaksızın gemi adamları ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir<sup>248</sup>.

Deniz İş Kanununun 5. maddesi uyarınca; Kanun kapsamındaki gemi adamları ile işverenler arasındaki iş sözleşmesi yazılı olarak yapılır ve birer nüshası taraflara verilir. Buradaki yazılılık bir geçerlilik şartı değil ispat şartıdır<sup>249</sup>.

Aynı kanunun 7. maddesine göre ise; İş sözleşmeleri belirli bir süre veya sefer için yahut süresiz yapılabilir. Belirli bir süre için yapılmış iş sözleşmesi bu sürenin bitiminde sona erer. İş sözleşmesinin gemi seyir halinde iken sona ermesi durumunda, sözleşme, geminin ilk limana varmasına ve güvenlik altına alınmasına kadar devam eder. Geminin limana varması ve güvenlik altına alınması ile de sona erer.

---

<sup>246</sup> **Güzel/Özkaraca/Ugan**, 542-543.

<sup>247</sup> R.G. 29.04.1967 tarih ve 12586 sayılı -  
<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.854&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=>

<sup>248</sup> **Kar**, Bektaş: İçtihatları ve Mevzuatı ile Deniz İş Hukuku, Yetkin Yayınları, Ankara 2011, 96; **Kar**, Bektaş: Deniz İş Sözleşmesi, Sicil, S.23, MESS Yayınları, Eylül 2011, 48.

<sup>249</sup> **Kar**, Deniz İş Hukuku, 96; **Kar**, Deniz İş Sözleşmesi, 48.

Belirli sefer için yapılmış iş sözleşmesi ise, sözleşmede yazılı seferin sonunda geminin vardığı limanda yükünü boşaltmasıyla sona erer.

İş sözleşmesinin süresinin uzamasını düzenleyen 8. maddeye göre ise; Belirli bir sefer için yapılmış olan iş sözleşmesinin sonunda gemi adamı, işveren veya işveren vekilinin muvafakatiyle işe devam eder ve gemi de sefere çıkarsa, iş sözleşmesi bu sefer süresince uzatılmış sayılır. Belirli bir süre için yapılmış olan iş sözleşmesinin sonunda gemi adamı işveren veya işveren vekilinin muvafakatiyle işe devam ederse iş sözleşmesi, aynı süre için uzatılmış sayılır (md.8).

Burada tartışılması gereken husus, belirli süreli ve sefer için yapılan iş sözleşmesinin iki veya daha fazla süre ile yenilenmesi halinde hukuki durumunun ne olacağıdır;

Belirli bir süre için yapılmış iş sözleşmesi sonunda gemi adamı, işveren/işveren vekilinin muvafakatiyle işe devam ederse, iş sözleşmesinin aynı süre için uzatılmış sayılacağı Deniz İş Kanunu md. 8/2’de ifade edilmektedir. Bu durumda iş sözleşmesinin aynı sürenin sonunda kendiliğinden sona ereceğinde kuşku bulunmamaktadır.

Belirli süreli iş sözleşmesinin iki veya daha fazla süre ile yenilenmesi durumunda ise; Deniz İş Kanununda bu konuda herhangi bir düzenleme yer almadığından, genel düzenleme olan Borçlar Kanununa bakmak gerekmektedir. 818 sayılı Borçlar Kanununun 339. maddesinde, belirli bir süre için yapılan hizmet sözleşmesinin süresinin bitiminden sonra her iki tarafın susması ile uzaması halinde, sözleşmenin aynı süre ile fakat en çok bir yıl için yenilenmiş sayılacağı belirtilmektedir. Şu halde, Borçlar Kanunu genel kanun olduğundan, gemi adamı ile belirli bir süre için yapılan iş sözleşmesinin iki veya daha fazla yenilenmesi halinde iş sözleşmesini belirsiz süreli olarak kabul etmek gerekecektir<sup>250</sup>. Yine, 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girecek olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 430/2. maddesinde “*Belirli süreli sözleşme, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür. Ancak, esaslı bir sebebin varlığı hâlinde, üst üste belirli süreli hizmet sözleşmesi kurulabilir.*” hükmüne yer verilmiştir. Şu durumda, gemi adamı ile belirli

<sup>250</sup> **Kar**, Deniz İş Hukuku, 96-97; **Kar**, Deniz İş Sözleşmesi, 49.



süre için yapılan iş sözleşmesi, ikinci kez yenilenmesinde esaslı bir neden yoksa belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmüş olacaktır<sup>251</sup>.

Deniz iş sözleşmesinin belirli bir sefer için yapılması durumunda, sözleşme süresi olan seferin sonunda gemiadamı, işveren/işveren vekilinin muvafakatiyle işe devam eder ve gemi tekrar sefere çıkarsa, iş sözleşmesinin, bu sefer süresince uzatılmış sayılacağı Deniz İş Kanunu md. 8/1'de düzenlenmiştir. Bu durumda iş sözleşmesinin sefer süresinin sonunda kendiliğinden sona ereceğinde kuşku bulunmamaktadır. Sefer için yapılan belirli süreli iş sözleşmesinin iki veya daha fazla süre ile yenilenmesi durumunda da Deniz İş Kanununda bu konuda herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Burada aslında sefer için yapılan sözleşmede seferin kendisi esaslı nedeni oluşturmaktadır. Bu durumda, hakkın kötüye kullanıldığı iddia edilmediği sürece sefer için zincirleme yapılan iş sözleşmelerinin, belirli süre olan sefer için belirli süreli sefer sözleşmesi niteliğini koruyacakları kabul edilmelidir<sup>252</sup>.

#### **b. Özel Öğretim Kurumları Yönetici, Öğretmen ve Öğreticileri İle Yapılan İş Sözleşmeleri**

5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun<sup>253</sup> 9. maddesine ve Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliğinin 45. maddesine göre, kurumlarda çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile yapılacak iş sözleşmesi, en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yazılı olarak yapılabilir. Böylece mülga 625 sayılı Kanundaki iş sözleşmelerinin en az bir yıl süreli olması esası kural olarak korunmuş olmaktadır.

Bu düzenleme ile, Özel Öğretim Kurumlarında eğitim/öğretim en az bir takvim yılı aksamadan devam ettirildiği gibi özel okulda çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticilerle öğretim yılıyla sınırlı mevsimlik iş sözleşmelerinin yapılması önlenmiş ve çalışanların yaz aylarında da gelir güvencesine sahip olmaları sağlanmıştır.

---

<sup>251</sup> **Kar**, Deniz İş Hukuku, 97; **Kar**, Deniz İş Sözleşmesi, 49.

<sup>252</sup> **Kar**, Deniz İş Hukuku, 97; **Kar**, Deniz İş Sözleşmesi, 50.

<sup>253</sup> R.G. 14.02.2007 tarih ve 26434 sayı.- [http://mevzuat.meb.gov.tr/html/26434\\_0.html](http://mevzuat.meb.gov.tr/html/26434_0.html) - 01.11.2011

Öğretide çoğunluğu oluşturan görüşe göre; Özel Öğretim Kurumları Kanunu md.9/1'de, iş sözleşmesinin süresine ilişkin açık bir hüküm yer aldığından, bu yasal düzenleme belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılabilmesi bakımından aranan objektif koşulu oluşturduğundan ayrıca başkaca objektif koşulların varlığı aranmayacaktır<sup>254</sup>. Aynı şekilde, bir yılın sonunda belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalışmaya devam edilmesi durumunda da, yasa düzenlemesi objektif neden teşkil ettiğinden sözleşmeler belirli kalmaya devam edecek, yani zincirleme iş sözleşmeleri yapılabilecektir<sup>255</sup>.

Nitekim Yargıtay da vermiş olduğu kararlarında bu hususu vurgulamaktadır<sup>256</sup>. Ancak Yargıtay, özel okul öğretmenleriyle ilgili vermiş olduğu bazı kararlarında, iş sözleşmesinin yenilenmeyeceğinin işveren tarafından işçiye bildirilmesi ve bu şekilde sözleşmenin haklı bir sebep olmaksızın sona erdirilmesi halinde işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağını kabul etmektedir<sup>257</sup>.

Kanunun aynı 9. maddesinde 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 yapılabileceği hüküm

---

<sup>254</sup> Çelik, 97; Süzek, 228; Mollamahmutoğlu, 254; Güler, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 45; Başterzi,173; Centel, Tankut: Özel Okul Öğretmenleriyle Sözleşme Yapılması, Sicil, S. 6, Haziran 2007, 23; Ayan, 450; Keser, 614; Kılıçoğlu/Şenocak, 156; Bayram, Fuat: Sözleşmenin Yenilenme Süresinin Geçmesinden Kısa Bir Süre Sonra Fesih Hakkının Kullanılmasının İyiniyet Kuralı ile Bağdaşık Bağdaşmayacağı Sorunu, Sicil, Haziran 2011, S.22, 105; Camkurt, 70.

<sup>255</sup> Çelik, 97; Süzek, 228; Mollamahmutoğlu, 254; Akyiğit, 221; Bayram, 106; Başterzi,173; Sarıbay, 45; Camkurt, 70; Günay, 156.

<sup>256</sup> Yargıtay 9. HD. 14.04.2009 tarih ve 2008/14510 E. 2009/10568 K.: "... Öte yandan, davacının görev yaptığı dönemde yürürlükte olan 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 32. maddesinde, "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" şeklinde kurula yer verilmiştir. Bu durumda anılan yasa kapsamında çalışan öğretmenlerle en az bir yıllık süreyle yazılı ve belirli süreli bir iş sözleşmesi yapılması yasal zorunluluktur. Bu durumda 625 Sayılı Yasa'ya uygun olarak yapılan sözleşmeler belirli süreli olma özelliğini korurlar. Dairemizin istikrar kazanmış uygulaması bu yöndedir." (İBBB).

<sup>257</sup> YHGK 21.12.1994 T. 1994/9-768 E. 1994/869 K.: "...Davacı, davalıya ait özel okulda 625 sayılı Yasa uyarınca belirli süreli sözleşmelerle çalışmakta iken, işverenin sözleşmenin bitiminden önce gönderdiği ihtarname ile yeni bir sözleşme yapmayacağını bildirmesi suretiyle işten çıkarılmıştır. Dairemizin yerleşmiş içtihatlarına göre iş aktini yenilemeyeceğini bildiren işveren sözleşmeyi fesh etmiş sayılır. Bu durumda kıdem tazminatı ödemekle yükümlü tutulması gerekir. Mahkemenin sürenin bitimi ile sözleşmenin kendiliğinden sona erdiğine ilişkin görüşü somut olaya ve dairemiz içtihatlarına uygun değildir. Bu nedenle kıdem tazminatına karar verilmesi gerekir." (İBBB); Aynı yönde: Yargıtay 9. HD. 11.09.2000 T. 2000/7638 E. 2000/10695 K., (ÇHİYK 2000-2005, 164-165); Yargıtay 9. HD. 15.03.2003 T. 2002/26613 E. 2003/8198 K., (İBBB).

altına alınmıştır<sup>258</sup>. İfade edelim ki, bu şekilde bir yasal düzenleme olmasaydı da, mazeretleri sebebiyle iş sözleşmeleri yasal ya da sözleşmesel olarak askıya alınan veya sona eren öğretmen ve öğretilerinin yerine belirli süreli iş sözleşmesiyle öğretmen ve öğretici istihdam edilebilirdi. Çünkü, bu durumda, iş sözleşmelerinin askıya alınması veya sona ermesi sebebiyle öğretmen ve öğretilerinin sözleşme süresinin geri kalanı için yoklukları, bu işçilerin süresiyle sınırlı olmak üzere yerlerine belirli süreli iş sözleşmesiyle geçici işçi istihdamına objektif haklı neden oluşturur.

Öğretilerde *Canbolat*; 625 sayılı kanun dönemindeki bir makalesinde, kanunda sözleşmenin sona erme tarihi yerine en az bir yıl yürürlükte kalması esasının öngörüldüğü, bir yıldan sonra daha ne kadar yürürlükte kalacağını tarafların serbest iradelerine bırakıldığı, bu durumda tarafların ancak 4857 sayılı Kanunda belirtilen objektif koşulların bulunması halinde belirli süreli iş sözleşmesi yapabilecekleri, aksi halde sözleşmenin baştan itibaren belirsiz süreli sayılacağı, bu nedenle kanunun öngördüğü sözleşme tipinin belirli süreli iş sözleşmesi değil asgari süreli iş sözleşmesi olduğu görüşünü haklı olarak savunmaktadır<sup>259</sup>.

Kanaatimizce de, *Canbolat*'ın değerlendirmesi isabetli olup 5580 sayılı kanundaki sözleşme tipi belirli süreli iş sözleşmesi değil asgari süreli iş sözleşmesidir. Bu nedenle, bu yasadaki kaynaklanan uyuşmazlıklarda asgari süreli iş sözleşmesine ilişkin kuralların uygulanması gerekmektedir.

### c. Anonim Şirket Müdürleri İle Yapılan İş Sözleşmeleri

Halen yürürlükte olan 6762 sayılı Türk Ticaret Kanununun<sup>260</sup> 344. maddesine göre, anonim şirket müdürleri şirket ana sözleşmesinde aksine düzenleme bulunmadıkça yönetim kurulu üyelerinin görev sürelerinden daha fazla bir süre için görevlendirilemezler. Aynı kanunun 314. maddesine göre ise, yönetim kurulu üyeleri en çok üç yıl için seçilebilirler. Öğretilerde çoğunluğu oluşturan görüşe göre; anonim şirket müdürleriyle, yönetim kurulunun görev süresi ile sınırlı olarak, belirli süreli iş

<sup>258</sup> Aktay/Arıcı/Kaplan, 87; Mollamahmutoglu, 251; Çil, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 45; Centel, Özel Okul Öğretmenleriyle Sözleşme Yapılması, 24.

<sup>259</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz.: *Canbolat*, 199 vd.

<sup>260</sup> R.G. 09.07.1956 tarih ve 9353 sayılı.- <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/997.html>

sözleşmesi yapılabilecek ve ayrıca bir objektif haklı neden aranmayacaktır<sup>261</sup>. Yine, anonim şirket müdürleriyle, yönetim kurulunun görev süresinden daha fazla süreli bir iş sözleşmesi yapılabileceği gibi, belirsiz süreli bir iş sözleşmesi de yapılabilecektir<sup>262</sup>.

Yargıtay da, birer yıllık sözleşmelerle üç yıl çalıştırılmış olan anonim şirket genel müdürünün iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmeyeceği sonucuna varmış<sup>263</sup>, anonim şirket müdürünü yönetim kurulunun görev süresinden daha uzun bir zaman için görevlendiren bir iş sözleşmesini geçerli saymış<sup>264</sup>, yine bir başka uyuşmazlıkta da anonim şirkette belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışmakta olan bir işçinin genel müdürlük görevine getirilmesi halinde, işçinin belirsiz olan iş sözleşmesinin belirli süreliye dönüşmeksizin devam edeceğini ifade etmiştir<sup>265</sup>.

6102 sayılı yeni Türk Ticaret Kanununda<sup>266</sup>, yönetim kurulu üyelerinin en çok üç yıl süreyle görev yapmak üzere seçilebileceklerine ilişkin 362. maddede hüküm bulunmakla birlikte, anonim şirket müdürlerinin görev süresine ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Yeni kanunda bu yönde bir düzenleme yer almasa da, Yargıtay'ın Genel Müdürlük görevinin bir gereği olarak sözleşmenin belirli olabileceği gerekçesinin uygulanmaya devam edeceği söylenebilir.

---

<sup>261</sup> Çelik, 97; Süzek, 229; Aktay/Arıcı/Kaplan, 87; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 49; Güler, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 46; Baştterzi, 174; Çil, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 45.

<sup>262</sup> Süzek, 229; Baştterzi, 174; Akyiğit, 220; Akyiğit, Ercan, İşveren Vekilinin İş Güvencesi, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Yıl 2004, Cilt 7, Sayı 4, 9.

<sup>263</sup> Yargıtay 9. HD. 11.04.2003 T., 2002/20581 E., 2003/6120 K.: "... Davacının davalı işyerinde genel müdür sıfatı ile 01.10.1994-01.10.1997 süreli üç yıllık hizmet akdi ile çalışmaya başladığı sözleşmenin 7. maddesi uyarınca aynı süre ve şartlarla yenilendiği ancak aradan 20 gün geçtikten sonra işverenin tek taraflı davranışları sonucu feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacının konumu itibarıyla birbirini izleyen belirli süreli sözleşmelerle çalışması mümkündür. Gerek genel müdür oluşu gerek işin mahiyeti karşısında mahkemenin kabul ettiği şekilde belirli süreli hizmet akdi ile çalışmadığı kabul edilmez. Öte yandan belirli süreli bir sözleşmenin belirsiz süreli hale dönüşebilmesi için Dairemizin yerleşik içtihatlarında da olduğu gibi birden çok kez yenilenmiş olması gerekir. Ancak bu genel müdür sözleşmesi kaç kez yenilenmiş olursa olsun belirsiz süreli sözleşmeye dönüşmez." (ÇİYK 2000-2005, 110); Aynı yönde: Yargıtay 9. HD. 31.10.1989 T.1989/6047 E. 1989/9302 K., (İBBB).

<sup>264</sup> TTD 13.10.1966 T. 4553/3946, BATİDER, C.IV, S.2, 357, Aktaran: Baştterzi, dipnot 145.

<sup>265</sup> Yargıtay 9. HD. 05.11.1998 T. 16055/15650 Aktaran: Baştterzi, dipnot 146.

<sup>266</sup> R.G. 14.02.2011 tarih ve 27846 sayı. – <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.6102&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=>

Öğretide *Canbolat*; TTK'nun anılan hükümlerinin anonim şirket müdürlerinin iş sözleşmelerinin devamı konusunda azami bir süre öngördüğünü, madde metninde müdürlerin her zaman azlolunabileceklerinin belirtildiğini, yine 4857 sayılı Kanunundan sonra belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için ayrıca objektif nedenlerin varlığının zorunlu olduğunu, müdürlük görevinin daimi bir iş olmakla başlı başına objektif bir neden teşkil etmeyeceğini, bu nedenle TTK'unda öngörülen sözleşme türünün belirli süreli iş sözleşmesi değil azami süreli iş sözleşmesi olduğunu savunmakta, ancak kanunda belirtilen “belirli bir olgunun ortaya çıkması” durumunun gerçekleşmesi halinde, örneğin anonim şirket müdürünün iş sözleşmesinin bir sebeple askıda olduğu geçici bir sürede, bu objektif koşulun gerekli kıldığı süreyle sınırlı olmak üzere bir başkasıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceğini ifade etmektedir<sup>267</sup>.

Kanaatimizce de, 4857 sayılı İş Kanununun belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin düzenlemesi de dikkate alındığında, *Canbolat*'ın, anonim şirket müdürleriyle yapılacak iş sözleşmelerinin belirli süreli değil azami süreli iş sözleşmesi olduğu yönündeki değerlendirmesi isabetlidir.

#### **d. Kamu Kurum/Kuruluşlarında Maliye Bakanlığı Vizesine Tabi Çalışanlarla Yapılan İş Sözleşmeleri**

Kamu kurum ve kuruluşlarına ait memur ve işçi kadrolarının ihdası, serbest bırakılması, kullanılması ve iptaline ilişkin esas ve usuller, 14.12.1983 tarihli ve 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile düzenlenmiştir<sup>268</sup>.

190 sayılı KHK'nın 11. maddesinde, norm kadroyu aşmamak üzere kamu kurum ve kuruluşlarının sahip oldukları kadrolar ile karşılayamadıkları ek işçi ihtiyaçları için bütçe imkânları gözönünde bulundurularak uygun görülecek miktarda sürekli işçi kadrosunun vize edilebileceği, vize edilmiş bulunan sürekli işçi kadrolarının başka unvanlı sürekli işçi kadrolarıyla değiştirilebileceği ifade edilerek, vize işlemlerinin nasıl yapılacağı düzenlenmiş ve vize işlemi yapılmadan sürekli işçi çalıştırılması ve ödeme yapılması yasaklanmıştır. 190 sayılı KHK'nın 12. maddesi uyarınca, bu KHK'nın

---

<sup>267</sup> *Canbolat*, 207 vd.

<sup>268</sup> R.G. 14.12.1983 tarih ve 18251 sayı.- <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/10011.html>

uygulanması konusunda Devlet Personel Dairesi ile Maliye Bakanlığı yetkili kılınmıştır<sup>269</sup>.

İşçilik ödenekleri ve geçici işçi pozisyonları 1994 yılı Bütçe Kanunundan başlamak üzere her yıl çıkarılan bütçe kanunları ile düzenlenmektedir. Bütçe Kanunlarında yer alan söz konusu düzenlemelerle kamu kurum ve kuruluşlarına geçici işçi çalıştırmaya ilişkin bazı yükümlülükler getirilerek geçici işçi istihdamı yasal bir zemine taşınmıştır<sup>270</sup>.

6260 sayılı 2012 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanununda<sup>271</sup> bu konu, “Kamu Personeline İlişkin Hükümler” başlıklı altıncı bölümün, “İşçi istihdamı ve ödeneklerine ilişkin esaslar” başlıklı 24. maddesinde düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre, genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri ile katma bütçeli idarelerin, sürekli işçileri ile 4/4/2007 tarihli ve 5620 sayılı Kanuna göre çalıştıracakları geçici işçileri, bütçelerinin (01.3) ile (02.3) ekonomik kodunda yer alan ödenekleri aşmayacak sayı ve/veya süreyle istihdam edebileceklerdir (m.24/1).

5620 sayılı Kamuda Geçici İş Pozisyonlarında Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına Veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri, Geçici İşçi Çalıştırılması İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun<sup>272</sup> 3. maddesi ile Kanun kapsamındaki kurum ve kuruluşlarda geçici iş pozisyonlarında işçi çalıştırılması yasaklanmıştır, ancak mevsimlik ve kampanya işleri ile orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde bir malî yılda 6 aydan az olmak üzere vize edilecek geçici iş pozisyonlarında işçi çalıştırılmasına imkan tanınmıştır.

Bu şekilde çalıştırılacak işçiler için her malî yılda; Genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri ile 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (II) sayılı cetvelde yer alan özel bütçeli idareler ve (IV) sayılı cetvelde yer alan sosyal güvenlik

---

<sup>269</sup> **Başterzi**, 176.

<sup>270</sup> **Keser**, 610.

<sup>271</sup> R.G. 29.12.2011 tarih ve 28157 Mükerrer sayı.  
<http://www.bumko.gov.tr/TR/Genel/BelgeGoster.aspx?F6E10F8892433CFFAC8287D72AD903BE21AE406D1C1546DE>

<sup>272</sup> R.G. 04.04.2007 tarih ve 26500 sayı. –  
<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.aspx?MevzuatKod=1.5.5620&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=>

kurumları ile bunlara bağılı döner sermayeli kuruluşlar, kanunlarla kurulan fonlar ve kefalet sandıkları, özel kanunlarla kurulan kuruluş ve teşekküller ile hizmetlerini genel bütçenin transfer tertiplerinden yardım alarak yürüten kamu kurum ve kuruluşları Maliye Bakanlığında; Kamu iktisadî teşebbüsleri ve bağılı ortaklıkları (iştirakler hariç), 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun çerçevesinde özelleştirme kapsamında veya programında bulunanlardan sermayesinin % 50'sinden fazlası kamuya ait kuruluşlar ile 4/2/1924 tarihli ve 406 sayılı Telgraf ve Telefon Kanunu ile kurulmuş ve sermayesinin tamamı Hazineye ait kuruluşlar Hazine Müsteşarlığının (özelleştirme programına alınanlar için Özelleştirme İdaresi Başkanlığının) onayı üzerine Devlet Personel Başkanlığından; Belediyeler ile bunların müessese ve işletmelerinde (TTK hükümlerine göre kurulmuş olan şirketler hariç) ve mahallî idare birliklerinde, Belediye ve Bağılı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmeliğin 24 üncü maddesi çerçevesinde yetkili meclislerinden geçici iş pozisyon vizesi alınması zorunludur. Söz konusu vize işlemi yapılmaksızın geçici işçi çalıştırılmaz ve herhangi bir ödeme yapılamaz (md.3).

Anılan mevzuat çerçevesinde kamu kurum ve kuruluşlarında belirli süreli iş sözleşmesiyle işçi istihdam edilmekte, geçici işçi istihdamını düzenlemek üzere öngörülen mevzuatın kural olarak anılan belirli süreli iş sözleşmelerinin objektif haklı nedenini oluşturduğu kabul edilmektedir<sup>273</sup>.

Ancak öğretilerde *Keser*, 190 sayılı KHK'da ve Bütçe Kanunlarında, kamu kurumlarında belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesini haklı kılacak ya da bir başka ifadeyle objektif bir neden olarak kabul edilebilecek yasal bir düzenleme yer almadığını, buradaki esasların daha ziyade bilgilendirme ve kural koyma amacı taşıdığını, belirli işlerde mutlaka geçici işçi çalıştırılması gerektiğine ilişkin bir hüküm olmadığını bu nedenle de kamu kesiminde geçici işçi istihdamı yapılabilmesinin tek koşulunun 4857 sayılı İş Kanununun 11. maddesinde aranan objektif koşulların varlığı olduğunu haklı olarak ileri sürmektedir<sup>274</sup>.

---

<sup>273</sup> **Başterzi**, 177.

<sup>274</sup> **Keser**, 605 vd.

### e. Yabancı İşçilerle Yapılan İş Sözleşmeleri

Türk vatandaşı olmayanların, Türkiye'deki çalışmalarını izne bağlamak ve bu yabancılara verilecek çalışma izinleri ile ilgili esasları belirlemek üzere 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun<sup>275</sup> çıkarılmış, yabancıların Türkiye'de çalışma esas ve usulleri bu Kanunla düzenlenmiştir.

4817 sayılı yasanın 5. maddesine göre yabancılara süreli çalışma izni, Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe, iş piyasasındaki durum, çalışma hayatındaki gelişmeler, istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür değişiklikleri dikkate alınarak, yabancıların ikamet izninin süresi ile hizmet akdinin veya işin süresine göre belirli bir işyeri ya da işletmede ve belirli bir meslekte çalışmak üzere en çok bir yıl geçerli olmak üzere verilmektedir. Bu bir yıllık izin süresinin dolmasından sonra yabancıların çalışma izni süresi, aynı işyeri ya da işletmede ve aynı meslekte çalışmak üzere üç yıla kadar uzatılabilir. Üç yıllık kanuni çalışma süresinin sonunda da yabancı çalışma izni, aynı meslekte ancak dilediği işverenin yanında çalışmak üzere altı yıla kadar uzatılabilmektedir (md.5)

4817 sayılı Kanun hükümleri, yabancılarla belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için verilen çalışma izin süresi ile sınırlı olmak üzere objektif haklı neden oluşturur. Bununla birlikte yabancı ile belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılmasının önünde herhangi bir engel de bulunmamaktadır. Bu durumda, kanunda çalışma izninin süresinin belirlenmesinde, yabancıların ikamet izni yanında iş sözleşmesinin ya da işin süresinin de ölçüt kabul edildiği dikkate alındığında, ikamet izni süresi ölçüt alınarak çalışma izni verilen bir yabancıyla belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılması durumunda sözleşme geçerli olacak, ancak çalışma izni süresinin bitiminde, iş sözleşmesi yapma ehliyetinin yokluğu nedeniyle bu durumun tespit edildiği andan ileriye dönük olarak geçersiz sayılacaktır<sup>276</sup>.

Yabancıların çalışmasına ilişkin olarak bir diğer düzenleme ise 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununun 16. maddesine dayalı olarak, Bakanlar Kurulunca

<sup>275</sup> R.G. 06.03.2003 tarih ve 25040 sayı.-

<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.4817&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=>

<sup>276</sup> Başterzi, 179.



alınan, Yükseköğretim Kurumlarında Yabancı Uyruklu Öğretim Elamanı Çalıştırılması Esaslarına İlişkin 1993 tarihli karardır<sup>277</sup>.

Karara göre, yabancı uyruklu öğretim elemanlarının sözleşmeli olarak çalıştırılabilmeleri için, öncelikle alacakları ücret Yükseköğretim Kurumunca belirlenecek, İçişleri Bakanlığının olumlu görüşü alındıktan sonra ilgili üniversite rektörünce sözleşme imzalanacak ve sözleşme vize için Maliye Bakanlığına gönderilecektir. Sözleşmenin aynı koşullarla uzatılması için ise, Yükseköğretim Kurulunun olumlu görüşü üzerine ilgili üniversite rektörlüğünce sözleşme yapılacak ve Maliye Bakanlığına bilgi verilecektir (m.8).

Kararın 10. maddesine göre, yabancı uyruklu öğretim elemanlarıyla imzalanacak sözleşme süreleri iki yıl ile sınırlıdır. Sözleşme süresinin bitiminde Maliye Bakanlığının olumlu görüşü alınmak suretiyle her defasında iki yıl olmak üzere bu süre uzatılabilir.

Nitekim Yargıtay da vermiş olduğu kararlarında, anılan mevzuat çerçevesinde yabancı işçi çalıştırılmasının belirli süreli iş sözleşmelerinin objektif haklı nedenini oluşturduğunu, çalışma izinlerinin süresinin, bu süreler için üst üste belirli süreli iş sözleşmesi yapılması bakımından objektif haklı neden olarak görüldüğünü hüküm altına almaktadır<sup>278</sup>.

<sup>277</sup> <http://www.yok.gov.tr/content/view/946/183/lang.tr/>

<sup>278</sup> Yargıtay 9. HD. 07.06.2005 tarih, 2004/24583 E. 2005/20488 K.: "... Davacı işçi yabancı uyruklu olup, davalı özel üniversite bünyesinde 9 yılı aşkın süre her yıl yenilenen iş sözleşmeleriyle çalışmıştır. Taraflar arasındaki ilişkinin belirli süreli iş sözleşmesine dayanıp dayanmadığı uyuşmazlığı oluşturmaktadır. Davacı işçi, zincirleme olarak yapılan iş sözleşmeleri nedeniyle iş ilişkisinin belirsiz süreli hale dönüştüğünü ileri sürerek ihbar tazminatı isteğinde bulunmuş, davalı işveren ise davacının konumu gereği her yıl birer yıllık sözleşmelerin yapıldığını ve belirsiz süreli hale dönüşmeyeceğini savunmuştur. Davacının üniversitede öğretim elemanı ve sanat uygulayıcısı olarak görev yaptığı anlaşılmaktadır. Sorunun çözümü için 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun çerçevesinde çalışma izinlerinin alınıp alınmadığı önem kazanmaktadır. Gerçekten anılan Kanunun 5. maddesinde, ikamet izninin süresi, iş sözleşmesinin veya işin süresine göre en çok bir yıl için yabancı uyruklu işçiye çalışma izni verileceği kurala bağlanmıştır. Kanunun 6. maddesinde ise, belli koşullar dahilinde süresiz çalışma izni, verilebileceği hükmü mevcuttur. Davacı işçi yönünden ne şekilde çalışma izinlerinin alındığının tespiti ile sorunun buna göre çözümü gerekir. Çalışma izinlerinin birer yıllık olarak alınmış olması halinde iş sözleşmesinin de aynı sürelerle birer yıllık olarak yapılması yerinde bir uygulama olup, birbirini takip eden birden fazla sayıda sözleşme yapılmış olması, iş sözleşmesinin belirsiz süreli hale dönüştürmeyecektir. Böyle bir durum da ihbar tazminatı isteğinin reddine karar verilmelidir. Davacı işçi için çalışma izni alınmamış olması veya bu iznin süresiz olarak alınması hallerinde ise, iş sözleşmesinin belirsiz süreli hale dönüştüğünün kabulü gerekir. Bu ihtimalde ihbar tazminatı isteğinin şimdiki gibi kabulüne karar verilmelidir." (Corpus).

## **f. Profesyonel Futbolcularla Yapılan İş Sözleşmeleri**

Profesyonel futbolcularla kulüpleri arasındaki çalışma ilişkileri, 27.06.1992 tarihli ve 3813 sayılı Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunun<sup>279</sup> 30. maddesinin verdiği yetkiyle TFF tarafından çıkarılan Profesyonel Futbolcuların Statüsü Ve Transferleri Talimatı<sup>280</sup> ile düzenlenmiştir.

Profesyonel Futbolcuların Statüsü Ve Transferleri Talimatının dördüncü bölümünde “Profesyonel Futbolcu Sözleşmesi” başlığı altında profesyonel futbolcularla yapılacak iş sözleşmelerinin belirli süreli olması öngörülmüştür.

Talimatın 19. maddesine göre, talimatta tanımlanan profesyonel futbolcu ile kulübü arasında TFF tarafından hazırlanan imzalanması zorunlu yazılı tip sözleşmenin süresi en fazla beş yıl olarak belirlenebilecektir. Ancak 18 yaşın altındaki futbolcular ile imzalanacak olan sözleşmelerin süresi ise üç yıldan fazla olamaz. Her halükarda sözleşmelerin bitiş tarihinin 31 Mayıs olarak tespit edilmesi zorunludur. Sözleşme bitiş tarihinden sonra resmi müsabakaların devam etmesi halinde, sözleşmenin süresi müsabakaların bitimine kadar uzamış sayılır.

TFF talimatında, profesyonel futbolculara ilişkin olarak bu şekilde özel bir düzenleme profesyonel futbolcularla belirli süreli iş sözleşmesi yapılması bakımından objektif haklı neden oluşturmaktadır<sup>281</sup>. Talimatta bu yönde bir düzenleme olmasaydı da, yapılan işin (mesleğin) türü ve özelliği iş sözleşmesinin belirli süreli olarak yapılabilmesi açısından objektif haklı neden oluşturabilecekti<sup>282</sup>.

---

<sup>279</sup> R.G. 17.06.1992 tarih ve 21273 sayı. – <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.3813&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0>

<sup>280</sup> <http://www.tff.org/Resources/TFF/Documents/0002012/TFF-Dokuman/Talimatlar/Profesyonel-Futbolcularin-Statusu-ve-Transferleri-Talimati-24.08.2011.pdf>

<sup>281</sup> **Güzel/Özkaraca/Ugan**, 541.

<sup>282</sup> **Başterzi**, 173.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN YENİLENMESİ VE BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNE DÖNÜŞMESİ

#### § 11. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN YENİLENMESİ

##### I. GENEL OLARAK

Kural olarak belirli süreli iş sözleşmesi, sözleşmede belirtilen sürenin sona ermesi ile kendiliğinden sona ermektedir. Ancak taraflar belirli süreli iş sözleşmesinin süresi sona ermesine karşın iş ilişkisini devam ettirmek isteyebilirler. Taraflar bunu ya yeni bir iş sözleşmesi yaparak ya da susmak suretiyle mevcut iş ilişkisini devam ettirerek yapabilirler. Böyle bir durumda sözleşmenin niteliğinin belirlenmesi önem taşımaktadır.

Taraflarca ilk defa yapılan belirli süreli iş sözleşmesinde olduğu gibi, yeni yapılan iş sözleşmesinin de belirli süreli iş sözleşmesi niteliğinde olabilmesi için objektif koşulların varlığı gereklidir. Eğer taraflar yeni iş sözleşmesini, fasıla vermeksizin yapmışlarsa bu durumda zincirleme iş sözleşmesi söz konusu olacağından, bu sözleşmenin de belirli süreli olma özelliğini koruyabilmesi için esaslı nedenlerin varlığı zorunludur<sup>283</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu, gerekçesinde de atıfta bulunulduğu üzere 99/70 sayılı Avrupa Birliği Yönergesi dikkate alınarak hazırlanmıştır. Bu nedenle, belirli süreli iş sözleşmesinin yenilenmesi konusunda 99/70 sayılı AB Yönergesindeki düzenlemeler dikkate alınarak değerlendirme yapılması doğru bir yaklaşım olacaktır.

AB'nin 99/70 sayılı Yönergesinin eki niteliğindeki Çerçeve Anlaşma'da, belirli süreli iş sözleşmelerinin ilk defa yapılmasında herhangi bir objektif koşul aranmamış, ancak belirli süreli iş sözleşmelerinin işverenler tarafından zincirleme şekilde yapılarak kötüye kullanılmasını engellemek için bazı önlemler getirilmiştir<sup>284</sup>.

---

<sup>283</sup> Esaslı neden ile objektif koşul aynı anlamdadır; bkznz. yukarıda § 7, I, 31.

<sup>284</sup> Güzel/Özkaraca/Ugan, 549; Başterzi, 128; İren, 76.

Yönergenin 5. maddesi, “kötüye kullanmayı önleyecek önlemler” başlığı altında, üye devletlerin, zincirleme belirli süreli iş sözleşmelerine başvurulmasından doğacak kötüye kullanmaları önleme amacıyla alabileceği önlemleri saymaktadır. Buna göre, üye devletler belirli süreli iş sözleşmelerinin art arda (zincirleme) yapılmasının kötüye kullanılmasını önlemek için, *belirli süreli iş sözleşmelerinin yenilenmesinin objektif nedenlere bağlanması, zincirleme belirli süreli iş sözleşmelerinin sayıyla sınırlanması ve zincirleme belirli süreli iş sözleşmelerine azami bir süre sınırının getirilmesi* olarak üç farklı seçenek öngörmektedir<sup>285</sup>. Üye devletler bu önlemlerden birini, birkaçını ya da tamamını almayı tercih edebilecektir<sup>286</sup>.

Yönergenin 5. Maddesinin ikinci paragrafında, üye devletlerin belirli süreli iş sözleşmelerinin hangi hallerde belirli süreli olarak yenilenmiş (zincirleme) sayılacağını ve hangi hallerde ise belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşeceğini sosyal taraflara danışarak düzenlemesi öngörülmektedir. Ancak üye devletlere tanınan takdir yetkisinin sınırsız olmadığı, ATAD’ın Adeneler kararında “ ... burada üye devletlere tanınan takdir yetkisi sınırsız değildir. Zira takdir yetkisi hiçbir surette Çerçeve Anlaşmanın amacını ve pratik etkisini tehlikeye atacak kadar ileri gidemez...” ifadelerine yer verilerek açıkça ortaya konulmuştur. ATAD, Adeneler kararında *objektif nedenler* kavramını, “*belirli bir faaliyeti niteleyen ve bu bağlamda zincirleme belirli süreli iş sözleşmelerine başvurulmasını haklı kılacak kesin ve somut koşullar*” olarak açıklamış, dava konusu somut olayda, yalnızca birbirinden yirmi iş günü veya daha kısa bir süreyle ayrılan belirli süreli iş sözleşmelerinin zincirleme sayılacağını öngören ulusal düzenlemeyi, Çerçeve Anlaşmanın varlık nedeni, amacı ve pratik etkisini tehlikeye atan bir düzenleme olarak niteleyerek *zincirleme sözleşme* ifadesine de açıklık kazandırmıştır<sup>287</sup>.

---

<sup>285</sup> Güzel/Ertan, 414; Güzel/Özkaraca/Ugan, 549; Mollamahmutoglu, 252; Baştzerzi, 128; Cengiz, 87.

<sup>286</sup> Güzel/Özkaraca/Ugan, 549; Baştzerzi, 128.

<sup>287</sup> Güzel/Özkaraca/Ugan, 550.

## II. 4857 SAYILI KANUNDA BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN YENİLENMESİ

Türk iş hukuku açısından, objektif koşulların varlığı aranarak belirli süreli iş sözleşmelerinin ilk defa yapılmasına da sınırlama getirildiği dikkate alındığında, bu sözleşmelerin yenilenmesinde<sup>288</sup> de sınırlama olması gerektiği şüphesizdir.

Yukarıda da ifade edildiği üzere, 4857 sayılı İş Kanununun 11. Maddesi düzenlemesi dikkate alındığında, belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılabilmesi objektif koşulların varlığına bağlıdır. İş Kanununun 11. maddesinin ikinci fıkrasında, 99/70 sayılı Yönerge eki Çerçeve Anlaşmada belirli süreli iş sözleşmelerinin zincirleme yapılarak kötüye kullanılmasını önlemek için öngörülen üç önlemden biri olan *belirli süreli iş sözleşmelerinin yenilenmesinin objektif nedenlere bağlanması önlemi* tercih edilerek, *belirli süreli iş sözleşmelerinin esaslı bir neden olmadıkça birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamayacağı düzenlenmiş ve aksi halde iş sözleşmesinin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edileceği hüküm altına alınmıştır.*

İş Kanununun 11. maddesinin 2. fıkrasında yer alan “*belirli süreli iş sözleşmesi ... birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz*” ifadesi, belirli süreli iş sözleşmelerinin bir defa üst üste yapılabileceği şeklinde yorumlanmaya imkan vermekte ise de, yasanın gerekçesi<sup>289</sup> dikkate alındığında, belirli süreli iş sözleşmesinin esaslı bir neden olmaksızın bir kere de olsa yenilenmesinin mümkün olmadığı kabul edilmektedir<sup>290</sup>. Aynı sonuca, Kanun gerekçesi yanında, TBMM’de yasalaşma

---

<sup>288</sup> Öğretide **Mollamahmutoglu**; “4857 Sayılı İş Kanununun belirli süreli sözleşmelerin yenilenmesine ilişkin bir hüküm içermediğini, Kanunun 11. maddesinde belirli süreli iş sözleşmelerinin zincirleme yapılmasına ilişkin kurala yer verildiği halde yenilemeye ilişkin bir kurala rastlanmadığını, bu sebeple Kanunun belirli süreli iş sözleşmelerinin yenilenmesini öngörmediğini, dolayısıyla böyle bir durumda genel hükümlere başvurarak İş Kanununa tabi belirli süreli iş sözleşmelerinin yenilenebileceğinin kabul edilemez bulmaktadır.”; **Mollamahmutoglu**, 258.

<sup>289</sup> 4857 sayılı Yasanın gerekçesinin ilgili kısmı: “...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. Buna karşılık belirli süreli sözleşmenin zincirleme yapılmasında esaslı bir neden bulunuyorsa, sözleşmeler belirsiz süreliye dönüşmeyecek, belirli süreli olma özelliklerini koruyacaklardır.” <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73m.htm> - 20.12.2011

<sup>290</sup> **Akyigit**, 222; **Alpagut**, 4857 Sayılı Yasa, 85; **Çelik**, 94; **Ekonomi**, Kavram Süre ve Yenilenme, 29; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 49; **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 50; **Güzel/Özkaraca/Ugan**, 557; **Kılıçoğlu/Şenocak**, 156; **Keser**, 614; **Mollamahmutoglu**, 258; **Süzek**, 230-231;

sürecinde 11. maddenin 1. fıkrasında değişiklik yapılarak belirli süreli iş sözleşmelerinin ilk defa yapılmasında da objektif koşul aranması nedeniyle de varmak mümkündür<sup>291</sup>.

Kanundaki açık düzenleme karşısında iş sözleşmesi, ilk defasında geçerli bir şekilde belirli süreli olarak yapılsa dahi, esaslı bir neden olmadan birden fazla üst üste yapılamayacaktır<sup>292</sup>. Aksi halde, her iki sözleşme de belirsiz hale gelir ve işçi ile yapılan ilk sözleşme başlangıcından itibaren işçinin belirsiz süreli çalıştığı varsayılır<sup>293</sup>.

Nitekim 4857 sayılı yasa döneminde vermiş olduğu kararlarında Yargıtay da, belirli süreli iş sözleşmelerinin esaslı bir neden olmaksızın birden fazla yenilenmesi durumunda, iş sözleşmesinin belirsiz süreli sözleşmeye dönüştüğünü ifade etmiştir<sup>294</sup>.

Zincirleme iş sözleşmeleri, işveren ve işçi arasında yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin kesintisiz olarak birbirini takip etmeyip, on-on beş gün gibi kısa aralarla yenilenmeleri durumunda da söz konusu olacaktır<sup>295</sup>.

---

<sup>291</sup> **Ekonomi**, Kavram Süre ve Yenilenme, 29-30; **Eyrenci/Taşkent/Uluçan**, 50; **Güzel/Özkaraca/Ugan**, 557.

<sup>292</sup> **Akyiğit**, 221; **Kaplan**, E. Tuncay Senyen: Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Haksız Feshi ve Türk Borçlar Kanununun Tasarısında Getirilen Yeni Düzenlemeler, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara 2010, 215.

<sup>293</sup> **Kaplan**, 215; **Kılıçoğlu**, 63;

<sup>294</sup> Yargıtay 9. HD. 03.04.2006 tarih, 2006/4680 E. 2006/8238 K.: "...4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesi uyarınca, "İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar." Davacı, davalıya ait işyerinde önce altı aylık, sonra bir yıllık ve üçüncü kez altı aylık belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmakta olup, iş sözleşmesi birden fazla yenilenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11/2, 3. maddesinde belirli süreli iş sözleşmesinin esaslı bir neden bulunduğu takdirde üst üste yenilenebileceği ifade edilmektedir. Somut olayda, iş sözleşmesinin ikiden fazla yenilenmesinde, esaslı bir neden söz konusu değildir. Davacının konumuna bağlı ilk başta belirli süreli iş sözleşmesini gerektiren objektif bir neden olsa da, Hastane işyerinde davacının yaptığı iş süreklilik arz ettiğinden ve yenilenme için esaslı bir neden bulunmadığından, iş sözleşmesinin belirsiz süreli hale dönüştüğünün kabulü gerekir." Aynı yönde: Yargıtay 9. HD. 05.05.2005 tarih, 2005/12170 E. 2005/15792 K. (Corpus).

<sup>295</sup> **Güzel/Özkaraca/Ugan**, 557-558; **Ekonomi**, Kavram Süre ve Yenilenme, 31.

Yine, tarafların yeni bir sözleşme yapmayıp mevcut olan belirli süreli iş sözleşmesini uzatmaları halinde de objektif neden aranacaktır<sup>296</sup>.

Belirli süreli iş sözleşmeleri açısından, belirli sürenin sonunda sözleşmenin açıkça yenilenmemesine karşın, iş ilişkisi sürüyorsa, yani işçi çalışmaya işveren de çalıştırmaya devam ediyorsa ne olacaktır?

4857 sayılı İş Kanununda belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin sona ermesinden sonra iş ilişkisinin devam etmesine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle İş Kanununda açık hüküm bulunmayan hallerde Borçlar Kanununun ilgili hükümleri devreye girdiğinden tamamlayıcı bir kanun olarak Borçlar Kanunundan yararlanılacaktır.

Borçlar Kanununun süküt ile tecdit başlığını taşıyan 339/1. maddesine göre, *“Muayyen bir müddet için yapılan hizmet akdi bu müddetin mürurundan sonra her iki tarafın sükütü ile temdit edildiği takdirde, akit, aynı müddet ve fakat nihayet bir sene için tecdit edilmiş sayılır. Akdin feshi ihbar vukuuna mütevakkiif iken iki taraftan hiç biri ihbar etmemiş ise, akit, tecdit edilmiş sayılır.”* Öğretide savunulan bir görüşe göre, bu durumda kural olarak, sözleşmenin yenilenmesini haklı kılan esaslı neden varsa BK. md. 339/1 uyarınca sözleşme aynı süre için ve fakat en fazla bir sene için yenilenmiş sayılacak, bu şekilde oluşan zincirleme iş sözleşmeleri de belirli süreli sözleşme niteliklerini koruyacaktır. Ancak, sözleşmenin yenilenmesi için esaslı neden yoksa susma ile yenilenen sözleşme baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi haline gelecektir<sup>297</sup>.

Öğretide bir başka görüşe göre ise, belirli süreli iş sözleşmelerinin süresinin sona ermesinden sonra iş ilişkisinin devam etmesi halinde, ancak objektif koşulların varlığı halinde belirli süreli iş sözleşmesinin yenilenmesi mümkün olabilecektir. Bu şekilde iş sözleşmesinin yenilenmesi halinde, sözleşme ancak objektif koşulun gerektirdiği kadar bir süre için uzamış sayılacaktır<sup>298</sup>.

---

<sup>296</sup> **Alpagut**, 4857 Sayılı Yasa, 85; **Güzel/Özkaraca/Ugan**, 558; **Camkurt**, 69.

<sup>297</sup> **Çelik**, 190; **Süzek**, 452; **Bayram**, 105; **Aktay/Arıcı/Kaplan**, 175.

<sup>298</sup> **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 304.

Burada Őu hususu da belirtmek gerekir ki; bizim de katıldığımız tüm belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması gerektiği Şeklindeki öğreti görüşü dikkate alındığında<sup>299</sup>, belirli süreli iş sözleşmelerinin, sürenin sona ermesinden sonra susma ile örtülü bir biçimde yenilenmesi de söz konusu olmayacaktır.

Nitekim 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun md. 430/2 düzenlemesi de katıldığımız görüşü desteklemektedir. Türk Borçlar Kanunu md.430/2'ye göre; *“Belirli süreli sözleşme, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür. Ancak, esaslı bir sebebin varlığı hâlinde, üst üste belirli süreli hizmet sözleşmesi kurulabilir.”* Maddenin açık düzenlemesinden de anlaşılacağı üzere, belirli süreli iş sözleşmesinin, sürenin sona ermesinden sonra örtülü olarak sürdürülmesi durumunda sözleşme belirli süreli iş sözleşmesi olma niteliğini yitirecek, belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşecektir.

Őu halde, kanaatimizce belirli süreli iş sözleşmelerinin, sürenin sona ermesinden sonra susma ile örtülü bir biçimde belirli süreli olarak yenilenmesi mümkün değildir.

Buna karşılık, süresi sona eren bir iş sözleşmesini belirli süreli olarak devam ettirmek isteyen taraflar, yeni bir iş sözleşmesi yaparak iş sözleşmesinin belirli süreli olmasını sağlayabilecekler midir?

Yukarıda da belirtildiği üzere, taraflar belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra yeni bir iş sözleşmesi yaparak iş ilişkisinin belirli süreli iş sözleşmesiyle devamını sağlayabilirler. Ancak bu halde de, zincirleme iş sözleşmeleri söz konusu olacağından sözleşmenin belirli süreli özelliğini koruyabilmesi için 4857 sayılı İş Kanunu md. 11/2-3 maddesi uyarınca esaslı bir nedenin bulunması zorunludur.

Yine, taraflarca belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesinin, sürenin bitiminden önce bir bildirimde bulunulması koşuluna bağlanması da mümkündür. Bu konuda, Borçlar Kanunu md.339/2; *“Akdin feshi ihbar vukuuna mütevakkıf iken iki taraftan hiç biri ihbar etmemiş ise, akit, tecdit edilmiş sayılır.”* düzenlemesini içermektedir.

Buradaki bildirim/ihbar koşulu bir fesih bildirimini olmayıp, sadece belirli süreli sözleşmenin süresinin sonunda kendiliğinden sona ereceğini, yenilemeyeceğini karşı

<sup>299</sup> Yazılılık koşulu hakkındaki görüşler için bknz; Yukarıda § 5, II, 19.



tarafa haber verme, bilgilendirme anlamını taşımaktadır<sup>300</sup>. Bu bilgilendirme, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasına esas teşkil eden objektif koşulun, sözleşme süresinin sona ermesinden sonra da devam etmesi muhtemel sözleşmeler açısından, tarafların iş ilişkisine devam edip etmeyeceklerini sürenin dolmasından önce öğrenmelerini sağlaması bakımından önemlidir<sup>301</sup>.

Öğretide bir görüşe göre, belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesinin bildirimde bulunulması koşuluna bağlandığı hallerde bu bildirim yapılmadığı takdirde, iş sözleşmesi, ilk sözleşme süresince yenilenmiş sayılacak, belirli süreli özelliğinin koruyabilmesi için ise esaslı bir nedenin varlığı gerekecektir. Yenilenen sözleşme ise Borçlar Kanunu md. 339/1'deki bir yıl süre sınırlaması burada (BK. md. 339/2'de) söz konusu olmadığından sözleşme ilk sözleşme süresince yenilenmiş sayılacaktır<sup>302</sup>.

Öğretide bir başka görüşe göre ise, belirli süreli iş sözleşmesinin bildirim şartına bağlandığı hallerde BK md. 339/2 uyarınca sözleşmenin yenilenmesi halinde sözleşmenin belirli süreli özelliğini koruyabilmesi için objektif koşulların varlığı gerektiğinden sözleşme de ancak objektif koşulun gerektirdiği süre kadar yenilenmiş olacaktır<sup>303</sup>.

Belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesinin bildirim koşuluna bağlanması hususu 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun md. 430/4'te de düzenlenmiştir. Buna göre; *“Sözleşmenin fesih bildiriyle sona ereceği kararlaştırılmış ve iki taraf da fesih bildiriminde bulunmamışsa, sözleşme belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür.”* Görüldüğü üzere, Borçlar Kanununda bildirim yapılmamasının yaptırımı sözleşmenin yenilenmesi iken Türk Borçlar Kanununda belirsiz süreli sözleşmeye dönüşme olarak düzenlenmiştir. Türk Borçlar Kanununu md. 430/4 uyarınca, bildirim yapılmaksızın belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin sona ermesinden sonra da iş ilişkisinin

---

<sup>300</sup> **Süzek**, 453; **Alpagut**, Belirli Süreli, 170; **Soyer**, M. Polat; Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin “Yeni” Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi, Sicil, S.22, MESS Yayınları, Haziran 2011,12.

<sup>301</sup> **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 312.

<sup>302</sup> **Süzek**, 453; **Çelik**, 190.

<sup>303</sup> **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 314.

sürdürülmesi halinde, sözleşme belirli süreli iş sözleşmesi olma niteliğini yitirecek, belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşecektir.

## **§ 12. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNE DÖNÜŞMESİ**

### **I. GENEL OLARAK**

Taraflar arasında başlangıçta belirli süreli olarak yapılan iş sözleşmelerinin, sözleşme süresinin sonunda da geçerliliklerini koruyup koruyamayacağı üzerinde önemle durulması gereken bir diğer husustur.

Yukarıda da belirtildiği üzere, 1475 sayılı kanun döneminde belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin mevzuatta ayrıntılı bir düzenleme bulunmadığından, uygulama öğreti görüşleri ve Yargıtay kararları doğrultusunda şekillenmekteydi. Yargıtay kararlarına konu olan uygulamaların çoğunluğunu ise belirli süreli iş sözleşmelerinin zincirleme yapılmakla belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmesi oluşturmaktaydı. Yargıtay'ın bazı kararlarında ise, belirli süreli iş sözleşmesinin bir kere yapılması halinde de, belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşebileceği ifade edilmekteydi. 4857 sayılı İş Kanunu, belirli süreli iş sözleşmesinin ilk kez yapılmasında da objektif nedenlerin varlığını şart koştuğundan, artık hakkın kötüye kullanılması olgusunun varlığı aranmadan, iş sözleşmesinin yapılması anında objektif nedenler bulunmuyorsa sözleşme belirsiz süreliye dönüşecektir.

### **II. İLK KEZ YAPILAN SÖZLEŞMENİN BELİRSİZ SÜRELİYE DÖNÜŞMESİ**

4857 sayılı iş kanununun esasını teşkil eden bilim kurulu tarafından hazırlanan yasa tasarısı taslağında yıllara dayanan öğreti görüşleri ve Yargıtay kararları çerçevesinde şekillenen uygulama esaslarına yer verilmiş bulunmaktaydı. Ancak yasa tasarısının kanunlaşması aşamasında TBMM görüşmeleri esnasında, Yargıtay tarafından kabul edilen esastan daha da ileri gidilerek, belirli süreli iş sözleşmesinin ilk kez yapılmasında da objektif koşulların varlığı aranmıştır. 1475 sayılı eski İş Kanunu döneminde de, belirli süreli iş sözleşmesinin ilk yapıldığı anda da hakkın kötüye kullanılması söz konusu ise belirli süreli iş sözleşmesinin kurulmuş sayılamayacağı kabul edilmekteydi.

4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen yeni düzenleme, öğretide ve Yargıtay uygulamasında kabul edilen bu esastan farklı bir duruma işaret etmektedir. Zira, belirli süreli iş sözleşmelerinde hakkın kötüye kullanılması olgusu, işverenin “kötüniyetli” olarak işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinde sahip olacağı bir takım haklarından mahrum kalması için belirli süreli iş sözleşmesi yapması halinde gerçekleşmiş olacaktır<sup>304</sup>. 4857 sayılı iş kanununda belirli süreli iş sözleşmesinin ilk kez yapılması aşamasında da baştan itibaren objektif nedenlerin varlığı arandığından, belirli süreli iş sözleşmesini gerektirecek objektif koşulların yokluğu durumunda artık işverenin kötüniyetli olup olmadığına bakılmayacak, yapılan sözleşme belirsiz süreli olarak kabul edilecektir.

Kural olarak, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması anında objektif koşulların bulunması halinde sözleşme belirli süreli olma özelliğini taşıyacak, aksi halde sözleşme iş hukukunda asıl olan belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilecektir.

Sözleşme yapılırken objektif nedenlerin varlığı başlı başına sözleşmenin belirli süreli olacağı anlamına da gelmeyecektir. Örneğin, sözleşmenin yapılması esnasında var olan objektif nedenin gerektirdiği süreden daha fazla bir sürenin sözleşmede belirlenmiş olması durumunun değerlendirilmesi gerekir; Somut olayın özelliklerine bakıldığında, gerçekten de aşkın sürenin tespiti objektif olarak geçerli görülüyorsa artık bu sözleşmelerin geçerli bir belirli süreli iş sözleşmesi olduğunun kabulü gerekecektir. Örneğin objektif nedenin gerektirdiği süre 6 ay olmasına karşın sözleşme 8-9 aylık yapıldığında, bu sözleşmenin yine de baştan itibaren belirli süreli olarak kabul etmek gerekebilir. Çünkü tarafların önceden öngörülemeyen bir takım sorunlar nedeniyle işlerin aksayabileceğinden hareketle böyle bir aşkın süreli sözleşme yapma olasılıkları bulunabilecektir. Ancak, objektif nedenin gerektirdiği sürenin 2 yıl olmasına karşın sözleşme 3 yıllık yapılmışsa ve somut olayda bunu haklı gösterecek bir neden

---

<sup>304</sup> Yargıtay 9. HD. 10.04.1995 T. 1995/11476 E. 1995/12308 K.: “... Davacı, davalıya ait işyerinde görünüşte belirli süreli hizmet akti ile çalıştırılmış ise de, taraflar arasında bağitlanan hizmet aktinin içeriğine ve yapılan işin niteliğine göre sözleşmenin belirsiz süreli hizmet akti olduğunun kabulü gerekir. Gerçekten, Dairemizin ve Hukuk Genel Kurulunun yerleşmiş içtihatlarına göre çalışma hayatında asıl olan belirsiz süreli hizmet aktileridir. Bu nedenle, işverenin yasanın belirsiz süreli hizmet aktilerine tanıdığı haklardan kaçınmak için yaptığı sözleşme görünüşte belirli süreli olup, yapılan iş özelliği ve niteliği itibariyle gerçekte belirsiz süreli bir sözleşmedir.” (İBBB).

bulunmuyorsa, bu aşkınlık sözleşmenin baştan itibaren belirsiz süreli sayılmasına sebep olacaktır.<sup>305</sup>

Belirli süreli iş sözleşmesinin objektif nedenin gerektirdiği süreden daha uzun süreli yapılmış olması durumunda, sözleşmenin objektif koşulun gerektirdiğinden daha uzun olduğunun sözleşmenin yapıldığı anda öngörülebilmesi halinde, belirli süreli iş sözleşmesi baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşecektir.<sup>306</sup>

### III. ZİNCİRLEME İŞ SÖZLEŞMELERİNİN BELİRSİZ SÜRELİYE DÖNÜŞMESİ

Türk hukukunda kuşkusuz, belirli süreli iş sözleşmelerinin geçerliliğinin tartışmalı olduğu en önemli konu, zincirleme iş sözleşmeleri alanında kendini göstermektedir.

Zincirleme iş sözleşmesi, belirli süreli iş sözleşmelerinin süresi sona erdikten sonra birbirini takip edecek şekilde ardı ardına yapılmasıdır<sup>307</sup>.

1475 sayılı İş Kanunu döneminde Yargıtay kararlarında kural olarak, zincirleme iş sözleşmelerinde, işverenin bu şekilde sözleşmeler yaparak “hakkını kötüye kullandığını”, aksi durumu ise belirli bazı şartlara bağlı olarak istisna kabul etmekteydi<sup>308</sup>. Yine Yargıtay, 1475 sayılı İş Kanunu döneminde vermiş olduğu kararlarında, zincirleme iş sözleşmelerinin belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılması için bunun belirli sayıda tekrar edilmesi durumunu aramaktaydı. Yargıtay’a göre, belirli süreli iş sözleşmesi bir kez tekrarlandığında, belirsiz süreli iş sözleşmesine

---

<sup>305</sup> Güler, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 48.

<sup>306</sup> Bozkurt Gümrükçüoğlu, 126; Güler, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 49.

<sup>307</sup> Güler, Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Objektif Neden Kavramı ve Çalışma Koşullarının Esaslı Tarzda Değiştirilmesi, 551.

<sup>308</sup> YHGK 06.04.1994 T. 1994/50 E. 1994/210 K.: “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 çalıştığı kabulü gerekir. Dairemizin öteden beri 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.” (İBBB).

dönüşmesinin mümkün olmadığı ancak ikinci tekrarında ise –objektif nedenin bulunmadığı hallerde- sözleşmenin belirsiz süreliye dönüşeceği kabul edilmektedir<sup>309</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu, belirli süreli iş sözleşmelerinin ilk defa yapılmasında olduğu gibi sözleşmenin ikincisinin yapılmasında da objektif nedenin varlığını aramaktadır. Yargıtay uygulamasını kanuni bir düzenleme haline getiren bu hükümde, eski kanun döneminde Yargıtay’ın iş sözleşmelerinin belirsiz süreliye dönüşmesi için en az ikinci kez uzatılması, yani ilk yapılan sözleşmeyle birlikte üçüncü dönemin de bulunmasını araması karşısında işçi lehine daha ileri bir düzenleme yapıldığını söylemek mümkündür. 4857 sayılı İş Kanununun md.11/2’deki “Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir” hükmü uyarınca zincirleme iş sözleşmelerinin belirsiz süreliye dönüşmesinde artık belli bir tekrar sayısı gerekmekte, birinci kez yenilenmesinde de objektif koşulun varlığı aranmaktadır<sup>310</sup>.

Zincirleme iş sözleşmeleri açısından aranan esaslı neden/objektif koşul, iş sözleşmesinin ilk kurulduğu anda var olan (ve devam eden) objektif neden olabileceği gibi farklı yeni bir objektif neden de olabilecektir<sup>311</sup>. Yüksek mahkeme kararları da bu yöndedir<sup>312</sup>. Örneğin, ilk sözleşmenin kurulması anında belirli süreli sözleşmeyi haklı

---

<sup>309</sup> Yargıtay 9. HD. 18.01.2001 T. 2000/14609 E. 2001/453 K.: “Davacı ile davalı arasında 20.5.1997 tarihinden 31.12.1998 tarihine kadar belirli süreli hizmet akdi imzalanmış, bu sözleşme, sadece bir kez 1.1.1999 da yenilenmiş 31.12.1999 tarihinde sözleşmede öngörüldüğü şekilde sona ermiştir. Dairemizin yerleşmiş uygulamasına göre, bir kez yenilenmekle, belirli süreli hizmet sözleşmesi belirsiz süreli hizmet akdine dönüşmez. Bu nedenle taraflar arasında belirli süreli hizmet sözleşmesi bulunduğundan ihbar tazminat isteminin reddi gerekir.” (ÇHİYK 2000-2005, 82-83); Aynı yönde: Yargıtay 9. HD. 29.01.2004 T. 2003/12091 E. 2004/1480 K. (İBBB); Yargıtay 9. HD. 20.06.2005 T. 2004/30543 E. 2005/22081 K. Yargıtay 9. HD. 17.11.1993 T. 1993/15152 E. 1993/16726 K. (İBBB)

<sup>310</sup> **Ekonomi**, Kavram Süre ve Yenilenme, 22; **Kılıçoğlu/Şenocak**, 145; **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 50; **Taşkın**, 29-30; Ayrıca bkz: yukarıda dipnot 216 ve 217.

<sup>311</sup> **Süzek**, 231; **Güzel/Özkaraca/Ugan**, 558; **Kar**, İş Güvencesi, 131; **Kılıçoğlu/Şenocak**, 158; **Keser**, 614; **Yorulmaz**, 213.

<sup>312</sup> Yargıtay 9. HD. 23.06.2008 tarih, 2007/42976 E. 2008/17137 K.:“... İş Kanunu'nun 11'nci maddesinin 2 ve 3 üncü fıkralarında zincirleme yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin esaslı bir nedene dayanması halinde belirli süreli olma özelliğini koruyacağı; aksi takdirde belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılacağı düzenlenmiştir. Belirli süreli iş aktinin yapılmasının objektif nedeni varsa ve bu neden devam ediyorsa veya yeni bir neden ortaya çıkmışsa belirli süreli iş sözleşmeleri yenilenebilir şekilde değerlendirilmelidir. Zincirleme iş sözleşmelerini belirli süreli niteliğini koruyabilmeleri için her birinde aranan objektif nedenlerin aynı olması da şart değildir.”, **Çil**, Şahin: İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, Turhan Kitabevi, Ankara 2009, 164. Aynı yönde: Yargıtay 9. HD. 28.12.2010 tarih, 2009/43977 E.

kılacak objektif neden, siparişlerin artması iken, bu sözleşmenin süresinin bitmesiyle birlikte, işveren aynı işçiyi doğum iznine ya da hastalık iznine çıkan işçinin eksikliğini gidermek amacıyla belirli süreli iş sözleşmesine dayalı olarak çalıştırmak isteyebilecektir. Bu şekilde yapılacak zincirleme iş sözleşmelerinde objektif neden farklı olsa da, her iki sözleşmenin de belirli süreli iş sözleşmesi niteliğinde bir değişiklik olmayacaktır<sup>313</sup>.

4857 sayılı İş Kanununun 11. maddesinin ikinci fıkrası, belirli süreli iş sözleşmesinin zincirleme yapılmasında objektif nedenin şart olduğunu, aksi halde belirsiz süreliye dönüşeceğini belirtirken, üçüncü fıkrasıyla tekrara girerek “*esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar*” ifadesine yer vermiştir. Doğal olarak, objektif nedenlerin varlığı halinde, belirli süreli iş sözleşmesinin tekrarlanma sayısının herhangi bir önemi yoktur. Yani, esaslı nedenlerin bulunduğu durumlarda, belirli süreli iş sözleşmelerinin zincirleme olarak yapılması mümkündür. Ancak, esaslı bir nedenin var olduğu durumlarda hakkın kötüye kullanımının söz konusu olmaması gerekir. Nitekim Yüksek Mahkeme vermiş olduğu bir kararında, esaslı bir nedenin varlığına dayanılarak uzun yıllar boyunca işçinin belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılmasını hakkın kötüye kullanımı olarak görmüştür<sup>314</sup>.

Öğretide belirli süreli iş sözleşmeleri açısından toplam süre ve/veya yenilenme sayıları açısından azami bir sınır getirilmemiş olması eleştirilmekte, bu durumda işverenin her defasında aynı ve/veya başka bir esaslı nedeninin ortaya çıktığını ileri sürerek bir işyerinin sürekli faaliyetinin dahi belirli süreli iş sözleşmeleriyle istihdam

---

2010/41772 K., (Corpus); Yargıtay 9. HD. 03.12.2010 tarih, 2009/37817 E. 2010/36060 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 29.10.2010 tarih, 2009/34453 E. 2010/34909 K., (Corpus); Yargıtay 9. HD. 04.11.2010 tarih, 2009/30643 E. 2010/31588 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 15.10.2010 tarih, 2009/31332 E. 2010/29175 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 07.12.2009 tarih, 2009/10191 E. 2009/33822 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 20.04.2009 tarih, 2008/27905 E. 2009/11203 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 20.04.2009 tarih, 2008/27838 E. 2009/11183 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 12.05.2008 tarih, 2007/35913 E. 2008/12011 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 28.04.2008 tarih, 2007/31272 E. 2008/10447 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 28.04.2008 tarih, 2007/30736 E. 2008/10339 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 18.03.2008 tarih, 2007/26205 E. 2008/5307 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 18.02.2008 tarih, 2007/24530 E. 2008/171 K. (Corpus)

<sup>313</sup> **Alpagut**, 4857 Sayılı Yasa, 85; **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 52-53.

<sup>314</sup> Yargıtay 9. HD. 21.04.2009 T. 2008/9422 E. 2009/11563 K.:“... Somut olayda davacı, 1993-2005 yılları arasında çok uzun süre çalışmıştır. Hizmet sözleşmesinin belirli süreli yapılmasını gerektirir kanundan doğan bir hüküm bulunmamaktadır. Ayrıca İş Kanunu'nun 11. maddesinde aslolan süresi belirsiz süreli hizmet sözleşmesidir. Bakiye süre ile ilgili alacağın reddi gerekirken kabulü bozmayı gerektirmiştir.” (Corpus).

edilen işçilerle yerine getirilmesi sonucunun ortaya çıkabileceği, bu sebeple yasal bir düzenleme ile azami bir süre sınırlaması getirilmesi gerektiği ifade edilerek, artık somut olayda işçinin işletmenin sürekli işgücü ihtiyacını karşıladığının açık olduğu böyle durumlarda yargı kararı ile sözleşmenin baştan itibaren belirsiz kabul edilmesi gerektiği ileri sürülmektedir<sup>315</sup>.

Yüksek Mahkeme de vermiş olduğu birçok kararında, yasa koyucunun belirli süreli iş sözleşmeleri için azami bir süre öngörmesinin uygulamayı rahatlatacağını ifade etmekte<sup>316</sup>, uzun süreli ard arda yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi gerektiğine karar vermektedir<sup>317</sup>.

Öğretide *Güler* ise, tekrara ilişkin bir üst sınırın getirilmemesinin herhangi bir sorun yaratmayacağını, aynı örnekten yola çıkarak, sipariş artması süreklilik göstermişse, artık burada sipariş artmasının söz konusu olamayacağını, zira bu durumun artık işyerinin normal çalışma sistemi haline gelmiş olduğunu, bu nedenle de objektif neden olarak kabul edilemeyeceğini ifade etmektedir<sup>318</sup>.

Şu hususu da burada belirtmekte fayda vardır; 4857 sayılı kanunda belirli süreli iş sözleşmeleri açısından objektif nedenlerin açıkça düzenlenmiş olması “hakkın kötüye kullanılması” olgusunu ortadan kaldırmamaktadır. Yasadaki bu düzenleme karşısında öncelikle objektif nedenlerin yokluğuna bağlı olarak belirsiz süreliliye dönüşme yaptırımı uygulanacak, ancak buraya gitme imkanı yoksa, işverenin de yasa düzenlenmiş bir hakkını kötüye kullandığı tespit edilebiliyorsa bu durumda hakkın kötüye kullanılması

---

<sup>315</sup> **Güzel/Özkaraca/Ugan**, 558; **Alpagut**, 86.

<sup>316</sup> Yargıtay 9. HD. 07.03.2011 T. 2011/6507 E. 2011/6290 K.: “...Yasa koyucunun belirli süreli sözleşmeler için azami bir süreyi hükme bağlaması uygulamayı rahatlatacaktır.” (Corpus). Aynı yönde: Yargıtay 9. HD. 28.01.2011 T. 2009/2320 E. 2011/1094 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 27.01.2011 T. 2009/3178 E. 2011/1075 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 15.10.2010 T. 2008/41105 E. 2010/29201 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 28.09.2010 T. 2008/37553 E. 2010/26242 K. (Corpus); Yargıtay 9. HD. 23.12.2008 T. 2007/36508 E. 2008/35210 K. (Corpus).

<sup>317</sup> Yargıtay 9. HD. 05.05.2005 T. 2005/12170 E. 2005/15792 K.: “... Özel Kanunlar haricinde altı yıl gibi bir süre de ard arda yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri 4857 sayılı Kanunun 11. maddesi amacı dışına çıkacağından işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştığı kabul edilmelidir.” (Corpus).

<sup>318</sup> **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 51.

nedeniyle sözleşmenin yine belirsiz süreliye dönüştüğünün kabul edilmesi mümkün olacaktır<sup>319</sup>.

Zincirleme iş sözleşmeleri, bir sözleşmenin bitmesiyle başka bir sözleşmenin yapılmasını ifade etmekle birlikte, sözleşmenin bitmeden uzatılması halinde de zincirleme iş sözleşmelerine ilişkin hükümler uygulama alanı bulacaktır. Taraflar, sözleşme süresi bitmeden yapacakları bir değişiklik sözleşmesi ile yaptıkları belirli süreli iş sözleşmesinin süresini uzatmak istemeleri halinde, sözleşmenin belirli süreli özelliğini koruyabilmesi için süre uzatmanın da objektif nedenlere dayanması gerekmektedir<sup>320</sup>. Herhangi bir objektif neden yokken süre uzatılmışsa, sözleşme baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşecektir.

Belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin taraflarca kısaltılmasında ise, belirli süreli iş sözleşmelerinin geçerliliğine ilişkin bir sorun doğmayacaktır. Nitelik olarak bu sözleşme yine belirli süreli iş sözleşmesidir. Ancak bu durumda, süre kısaltmanın geçerli olup olmadığının tespiti işçinin hakları bakımından önem kazanmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin kısaltılmasındaki amaç, işverenin süreyi uzun bularak fesih yoluna gitmek yerine sözleşmenin süresini kısaltarak kısaltılan bu sürenin sonunda sözleşmenin sona ermesini sağlamak ise, bunun geçersiz sayılması gerekmektedir. Zira bu durumda işveren, süresinden önce sözleşmeyi feshetmesi halinde işçinin talep edebileceği birçok işçilik hakkının gündeme geleceğini düşünerek, işçinin bu işçilik haklarını almasını engellemek için sözleşmenin süresini kısaltmakta, kısaltılan bu sürenin dolmasıyla da sözleşmenin sona ermesini sağlayarak işçinin talep edebileceği bu tür alacakların önüne geçmek istemektedir. Bu davranış ise hiç şüphesiz hakkın kötüye kullanılmasını oluşturmaktadır<sup>321</sup>.

Belirli süreli iş sözleşmeleri arasına fasılalar girmişse artık bu durumda zincirleme iş sözleşmeleri söz konusu olmayacak, iş sözleşmelerinin her biri belirli

---

<sup>319</sup> **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 51.

<sup>320</sup> **Ekonomi**, Kavram Süre ve Yenilenme, 27; **Çil**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 43; **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 51.

<sup>321</sup> **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 52.



sürelî iş sözleşmesi olarak kabul edilecektir<sup>322</sup>. Taraflar arasında yapılan sözleşmeler arasında ne kadar süre geçerse fasılalı ne kadar süre geçerse zincirleme olduğu konusunda ise her somut olayın özelliğine göre hakkın kötüye kullanımının olup olmadığına bakılarak karar verilmelidir<sup>323</sup>. Yargıtay örnek bir kararında 6-7 ay fasılalarla yapılan iş sözleşmelerini zincirleme kabul etmemiştir<sup>324</sup>.

Belirli süreli iş sözleşmeleri arasına fasılalar girmesi halinde de, işverenin hakkın kötüye kullanılması olgusunu gerçekleştirip gerçekleştirmediğine bakmak gerekecek, eğer gerçekten işveren geçerli objektif nedenler gerektirdiği için aynı işçi ile araya süre girerek birden fazla belirli süreli iş sözleşmesi yapmışsa, bu sözleşmeler belirli süreli olma niteliklerini koruyacaklar, ancak işveren objektif neden bulunmadan araya fasıla koyarak belirli süreli iş sözleşmesi yapmışsa, artık işverenin objektif neden olmadan belirli süreli iş sözleşmesi biter bitmez yenisini yapması halinde doğacak olan sonucu engellemek için araya fasılalar koyarak hakkını kötüye kullandığından bahisle, ilk yapılan iş sözleşmesinin başından itibaren, kurulan iş ilişkisinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dayanan iş ilişkisi olarak kabul etmek gerekecektir<sup>325</sup>. Zira bu halde işveren, objektif neden olmadan belirli süreli iş sözleşmesi biter bitmez yenisini yapması halinde doğacak olan sonucu engellemek için araya fasılalar koymaktadır.

İşveren tarafından, objektif nedenle yapılan ilk belirli süreli iş sözleşmesi sürenin bitmesiyle sona erdikten sonra aynı işçiyle gerek araya fasıla koyarak gerekse koymayarak belirsiz süreli bir iş sözleşmesi yapılması halinde, artık burada baştan itibaren belirsiz süreli bir iş sözleşmesi olmayacaktır. Çünkü ikinci sözleşme belirsiz süreli sözleşme olduğundan, artık işverenin hakkını kötüye kullandığı iddia edilemez<sup>326</sup>.

---

<sup>322</sup> Kılıçoğlu/Şenocak, 157; Ekonomi, Kavram Süre ve Yenilenme 31; Güler, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 52; Yorulmaz, 214.

<sup>323</sup> Yorulmaz, 215.

<sup>324</sup> Yargıtay 9. HD. 07.02.2001 T. 2000/18306 E. 2001/1898 K.: "... Taraflar arasında 3 adet belli süreli hizmet akti yapılmışsa da bunlar art arda düzenlenmemiştir. Başka bir anlatımla akitler arasında 6-7 aylık fasılalar mevcut olduğu gibi işyeri de mevsimlik olmadığından bu akitlerin zincirleme yapılmış olduğunu kabul etmek mümkün değildir. Bu nedenle taraflar arasındaki hizmet sözleşmelerinin belirli süreli akitler olduğunun kabulü gerekir." (Corpus).

<sup>325</sup> Güler, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 52.

<sup>326</sup> Güler, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 52.

## SONUÇ

İş hukukunda çalışma şeklinin asıl biçimi belirsiz süreli ve tam zamanlı çalışmadır. Ancak ilerleyen teknoloji ile birlikte değişen ve gelişen şartlar nedeniyle çalışma ilişkisinde çağrı üzerine çalışma, evde çalışma, kısmi süreli çalışma gibi farklı çalışma modelleri ortaya çıkmıştır.

Türk İş hukukunda, belirsiz süreli iş sözleşmelerinden sonra en yaygın uygulanan iş sözleşmesi türü belirli süreli iş sözleşmeleridir. Belirli süreli iş sözleşmeleri, belirsiz süreli iş sözleşmelerine nazaran işçilik hakları yönünden işçiler aleyhine sonuçlar doğurduğundan, yapılabilmesi ve yenilenmesi belirli koşulların varlığına bağlanmış olup bu hususlar iş hukukunda en çok tartışılan konuların başında gelmektedir.

4857 sayılı İş Kanunundan önce, işveren ve işçi arasındaki iş ilişkisinin kural olarak belirsiz süreli olduğu kabul edilmekle birlikte, 1475 sayılı İş Kanununda konuya ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktaydı. Bu dönemde işverenlerin işçilerin aleyhine olarak yasal bir takım yükümlülüklerden kaçınmak amacıyla iş sözleşmelerini belirli süreli yapmaları karşısında, öğreti ve Yargıtay, işçinin korunması ilkesinden hareket ederek belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılabilmesini belirli kriterlere bağlamış, bu kriterlere uymayan görünüşte belirli süreli yapılan iş sözleşmelerinin de belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılacağını kabul etmişlerdir.

Öğreti görüşleri ve Yargıtay kararları ile oluşan durum, ILO ve AB normları da dikkate alınarak yeni iş kanununun hazırlanması aşamasında yasal düzenlemeye kavuşturulmak istenmiş, bilim kurulu tarafından bütünlük içinde hazırlanan taslakta belirli süreli iş sözleşmeleri isabetli bir şekilde düzenlenmişken, yasalaşma sürecinde tasarıda yapılan değişiklikler belirli süreli iş sözleşmeleri açısından tartışmaları da beraberinde getirmiştir.

4857 Sayılı İş Kanununun hazırlanması aşamasında, madde gerekçelerinde de belirtildiği üzere ILO'nun "İş Sözleşmesine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmesi" ve Avrupa Birliği çalışma müktesebatı, özellikle Konseyin 99/70 sayılı Yönergesi ile yürürlüğe konulan "Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Çerçeve Anlaşması" hükümleri dikkate alınmıştır.

99/70 sayılı Yönerge ile yürürlüğe konulan "Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Çerçeve Anlaşması"nda belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılma ve yenilenme koşulları düzenlenmiş, 5. maddede belirli süreli çalışma nedeniyle ortaya çıkabilecek kötüye kullanmanın engellenmesi amacıyla üye devletlere bazı önlemleri alma yükümlülüğü getirilmiştir. Üye devletler, belirli süreli iş sözleşmelerinin yenilenmesini haklı kılacak *objektif gerekçeleri* tespit edebilecek, yenilenen belirli süreli iş sözleşmelerinin *toplam azami süresini* ve belirli süreli iş sözleşmelerinin *kaç kez yenilebileceğini* belirleyebilecektir. Yönergeye göre, üye devletler, belirli süreli iş sözleşmelerinin hangi hallerde belirli süreli olarak yenilenmiş (zincirleme) sayılacağını ve hangi hallerde ise belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşeceğini sosyal taraflara danışarak düzenleyecektir.

Avrupa Toplulukları Adalet Divanı da, önüne gelen uyuşmazlıklarda, üye devletlerce yapılan düzenlemelerin Çerçeve Anlaşmaya ve birlik hukukuna uygun olup olmadığına karar vermekte, böylece çerçeve anlaşmadaki hükümlerden ne anlaşılması gerektiğini içtihatlarıyla açıklamaktadır.

Türk iş Hukukunda, 4857 sayılı İş Kanunuyla işçi işveren arasındaki iş ilişkisinde belirsiz süreli iş sözleşmesinin asıl olduğu, belirli süreli iş sözleşmesinin ise istisna olduğu kabul edilerek belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılması ve yenilenmesi objektif koşulların varlığına bağlanmış böylece iş sözleşmesinin belirli olması açısından işçinin niteliği ve taraf iradeleri gibi hususlar kriter olmaktan çıkmıştır.

4857 sayılı İş Kanununun 11. maddesinde belirli süreli iş sözleşmesi, belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işçi ve işveren arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi olarak tanımlanmıştır. Ayrıca, belirli süreli iş sözleşmesinin, esaslı bir neden olmadıkça birden fazla kez üst üste (zincirleme) yapılamayacağı aksi halde iş sözleşmesinin baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edileceği hüküm altına alınmıştır.

4857 sayılı İş Kanununun yasalaşması sürecinde, bilim kurulu tarafından bütünlük içerisinde hazırlanmış olan tasarinın isabetli olmayan bir şekilde değişikliğe uğramasının sonucu olarak belirli süreli iş sözleşmeleri bazı yönlerden tartışılmaya devam etmektedir. Bu tartışmalardan birincisi, ilk defa yapılan belirli süreli iş

sözleşmesinde objektif neden aranıp aranmayacağı, ikincisi ise yazılı şekil koşulunun tüm belirli süreli sözleşmeler için geçerlilik koşulu sayılıp sayılmayacağıdır.

Bilim kurulu tarafından hazırlanan yasa tasarısında belirli süreli iş sözleşmesinin ilk defa yapılmasında objektif koşul aramayan maddenin yasalaşma sürecinde değiştirilmiş olması ve de değişiklik önergesi üzerine söz alan milletvekilinin ifadeleri kanun koyucunun iradesinin, belirli süreli iş sözleşmesinin ilk defa yapılmasında da objektif koşul aranması yönünde olduğunu ortaya koymaktadır. Yine, 99/70 sayılı Yönergede belirli süreli iş sözleşmelerinin ilk kez yapılmasında objektif koşulların varlığı öngörülmemekte, ancak işçinin korunması amacıyla alınacak asgari önlemler belirtilerek üye devletlere bu önlemlerden birini, bir kaçını veya hepsini birden almak konusunda serbesti tanınmaktadır. İşçinin korunması amacıyla Yönergede belirtilen önlemlerden daha fazlasının alınması ise, katı bir yaklaşım olmakla birlikte yönergeye aykırılık teşkil etmemektedir.

4857 sayılı İş Kanununda, belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi, objektif nedenlerin varlığına ve sözleşmenin yazılı olarak yapılması koşuluna bağlanmıştır. Kanundaki yazılılık koşulunun, taraflar arasındaki iş ilişkisinde sadece bir yıl ve daha fazla belirli süreli, bir yıldan az belirli süreli iş sözleşmesi ayrımı yapılmaksızın tüm belirli süreli iş sözleşmeleri için söz konusu olduğu düşüncesindeyiz. Ancak kanun maddeleri arasında yaratılan çelişkinin giderilmesi ve tartışmaların önlenmesi açısından bu konuda yasal bir değişiklik yapılması faydalı olacaktır.

Belirli süreli iş sözleşmeleri için öngörülen yazılı şekil koşulu bir geçerlilik koşuludur. Ancak burada yazılı şekil koşuluna aykırılığın yaptırımını ileriye yönelik olarak uygulanmak üzere geçersizlik değil, iş sözleşmesinin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmesi olacaktır.

İş Kanununda belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılması ve yenilenmesi için objektif nedenler öngörülmesine karşın başkaca bir takım yasal düzenlemelerle ayrıca objektif nedenlerin varlığı aranmaksızın belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasına imkan tanınmasını ve Yargıtay'ın da bu yöndeki kararlarını isabetli bulmuyoruz. Objektif nedenlerin varlığı aranmaksızın bir takım yasal düzenlemelerle belirli süreli iş sözleşmelerinin kurulabileceğinin kabulü, AB Yönergesi, Çerçeve Anlaşma ve ATAD

kararlarına aykırı olduğu gibi bu kaynakları esas aldığı madde gerekçelerinde açıkça ifade edilen 4857 sayılı İş Kanununa da aykırılık teşkil etmektedir.

4857 sayılı İş Kanununda, belirli süreli iş sözleşmeleri açısından toplam süre ve/veya yenilenme sayıları açısından azami bir sınır getirilmemesi de bir eksiklikler. Yargıtay da konuya ilişkin vermiş olduğu birçok kararında, bu hususa dikkate çekerek belirli süreli iş sözleşmeleri için azami bir süre öngörülmesinin uygulamayı rahatlatacağını belirtmektedir.

Türk iş Hukukunda belirli süreli iş sözleşmelerinin toplam azami süresine ve/veya belirli süreli iş sözleşmelerinin kaç kez yenilebileceğine ilişkin yasal bir düzenleme yapılması ve belirli süreli iş sözleşmelerinin ilk defa yapılmasında herhangi bir objektif koşul aranmaması iş sözleşmesinin tarafları açısından denge sağlayıcı yasal bir çözüm sunacağı gibi istihdamın artışına da olumlu bir etki yapacaktır.

## KAYNAKÇA

- Akman**, Sermet/**Burcuoğlu**, Haluk/**Altop**, Atilla: Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Filiz Kitabevi, İstanbul 1993.
- Aktay**, A. Nizamettin/**Arıcı**, Kadir/**Kaplan**, E.Tuncay Senyen, İş Hukuku, Seçkin Yayınları, Ankara 2009.
- Akyiğit**, Ercan: Türk İş Hukukunda İş Güvencesi, Seçkin Yayınları, Ankara 2007.
- Akyiğit**, Ercan, İşveren Vekilinin İş Güvencesi, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Yıl 2004, Cilt 7, Sayı 4.
- Alpagut**, Gülsevil: Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, TÜHİS Yayınları, İstanbul 1998.
- Alpagut**, Gülsevil: AB’nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler, TİSK Akademi, C.3, S.5, Ankara Mart 2008.
- Alpagut**, **Gülsevil**: 4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Mercek Ocak 2004, MESS Yayınları.
- Arıcı**, Kadir: (Genel Görüşme) Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Kamu-İş Ankara 2006.
- Arslan**, Arzu: Yargıtay’ın Belirli/Belirsiz Süreli Hizmet Sözleşmesi Nitelendirmesine İlişkin Bir Kararı Üzerine, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, C:2, Beta Yayınları, İstanbul 2001.
- Ayan**, Serkan: Belirli Süreli İş Sözleşmesi, AÜHFD, C.54, S.4, Ankara 2005.
- Başterzi**, Fatma: Vakıf Üniversitesi Öğretim Elamanı ile Yapılan Sözleşmenin Hukuki Niteliği ve Bazı Yargısal Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C:II, Beta Yayınları, İstanbul 2011.
- Başterzi**, Süleyman: Avrupa Birliği Konseyinin 99/70 Sayılı Yönergesi Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları ve 4857 Sayılı İş Kanununun Öngördüğü Sistem, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006.
- Başterzi**, Süleyman: İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi(Tebliğ), Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Kamu-İş Ankara 2011.

- Bayram**, Fuat: Sözleşmenin Yenilenme Süresinin Geçmesinden Kısa Bir Süre Sonra Fesih Hakkının Kullanılmasının İyiniyet Kuralı ile Bağdaşıp Bağdaşmayacağı Sorunu, Sicil, Haziran 2011, S.22.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu**, Yeliz: Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2012.
- Camkurt**, Mehmet Zülfi: Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Sona Ermesi ve Sonuçları, İHİD, C.21, S.4, Mayıs 2008.
- Canbolat**, Talat: Mevzuatta Öngörülen Bazı İş Sözleşmesi Türlerinin 4857 Sayılı İş Kanununun Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Esasları Yönünden Değerlendirilmesi, LİHSGHD, S.13, İstanbul 2007.
- Cengiz (Urhanoglu)**, İhtar: 4857 Sayılı İş Kanununun Avrupa Birliğinin 18 Mart 1999 Tarihli Belirli Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşmasına Göre Değerlendirilmesi, Kamu-İş, C:10, S:1 2008.
- Centel**, Tankut: İş Hukuku, C:1 Bireysel İş Hukuku, Kazancı Yayınları, İstanbul 1992.
- Centel, Tankut**: Özel Okul Öğretmenleriyle Sözleşme Yapılması, Sicil, S. 6, Haziran 2007,
- Çelik**, Çağrı: İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Sebeplerle Süreli Feshi ve Sonuçları, Seçkin Yayınları, Ankara 2007.
- Çelik**, Nuri: İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, İstanbul 2011.
- Çil**, Şahin: Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları, Ankara 2010.
- Demir**, Fevzi: Sorularla Bireysel İş Hukuku, C:1, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara 2006.
- Demir**, Fevzi: (Genel Görüşme) Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Kamu-İş Ankara 2006.
- Doğan Yenisey**, Kübra: Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi (Tebliğ), Türk İş Hukuku Milli Komitesi, Ankara 2009.
- Doğan Yenisey**, Kübra: İş Hukukunun Kendine Özgü Emredici Doğası: Sosyal Kamu Düzeni Kurallarına Bir Bakış, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C:I, Beta Yayınları, İstanbul 2011.

**Ekonomi**, Münir: 4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (I), -Kavram Süre ve Yenilenme-, LİHSGHD, S.9, 2006.

**Ekonomi**, Münir: 4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Şekil Yönünden Hukuka Uygunluğu (II/1), LİHSGHD, S:15, Legal Yayınları, 2007.

**Ekonomi**, Münir: “Türkiye’de İşçinin Feshe Karşı Korunması Bakımından 158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Yeni Model Arayışı”, Almanya’da ve Türkiye’de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri, Alkım Yayınevi, İstanbul 1997.

**Ekonomi**, Münir: (Genel Görüşme)Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Kamu-İş Ankara 2006.

**Engin**, Murat: (Tebliğ) “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”,Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Kamu-İş Ankara 2006.

**Erseven Yıldız**, İlknur: İş Hukukunda Eğitim Karşılığı Cezai Şart, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi (Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilimdalı), İstanbul 2010.

**Ertürk**, Şükran: Türk ve Alman Hukukunda Belirli Süreli İş Akidlerine Genel Bir Bakış, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, Ankara 2000.

**Esener**, Turhan: İş Hukuku, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No. 432, Yeniden Gözden Geçirilmiş 3. Bası, Sevinç Matbaası, Ankara 1978.

**Evren**, Öcal Kemal: “Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Objektif Koşul Kavramı”, Sicil Dergisi, MESS Yayınları, Haziran 2008, S.10.

**Eyrenci**, Öner/**Taşkent**, Savaş/**Ulucan**, Devrim: Bireysel İş Hukuku, Legal Yayıncılık, İstanbul 2004.

**Feyzioğlu**, Feyzi Necmeddin: Borçlar Hukuku, C:I, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1980.

**Güler**, Mikdat, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, LİHSGHD, 2005, S.5.

**Güler**, Mikdat: Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Objektif Neden Kavramı ve Çalışma Koşullarının Esaslı Tarzda Değiştirilmesi, LİHSGH, 2004, S.2.



**Günay**, Cevdet İlhan: İş Güvencesi Uygulamasında Hukuki Sorunlar ve Öneriler, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları, Ankara 2010.

**Güneş**, Ahmet Mithat: Avrupa Birliği Yönergelerinin Doğrudan Etkisi, AÜHFD, C.58, S.2.

**Güneş**, Başak/Mutlay, Faruk Barış: Yeni Borçlar Kanununun “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi, ÇTD, DİSK Birleşik Metal İş Sendikası, S. 30.

**Güzel**, Ali: İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi (Tebliğ), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2004.

**Güzel**, Ali/Ertan, Emre: Avrupa Birliği Hukukunda ve Özellikle Avrupa Toplulukları Adalet Divanı (ATAD) Kararlarında Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılma ve Yenilenme Koşulları, LİHSGHD, S.18, İstanbul 2008.

**Güzel**, Ali/Özkaraca, Ercüment/Ugan, Deniz: Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi: Yapılma ve Yenilenme Koşulları, Sarper Süzek'e Armağan, C:I, Beta Yayınları, İstanbul 2011.

**İren**, Ertan: Avrupa Birliği İş Hukuku Yönergeleri Karşısında 4857 Sayılı İş Kanununun Durumu, ÇEİS Yayınları, İstanbul 2008.

**Kaplan**, E. Tuncay Senyen: Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Haksız Feshi ve Türk Borçlar Kanununun Tasarısında Getirilen Yeni Düzenlemeler, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara 2010.

**Kar**, Bektaş: Deneme Süreli İş Sözleşmesi, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları, Ankara 2010.

**Kar**, Bektaş: Deniz İş Sözleşmesi, Sicil, S.23, MESS Yayınları, Eylül 2011,

**Kar**, Bektaş: İçtihatları ve Mevzuatı ile Deniz İş Hukuku, Yetkin Yayınları, Ankara 2011,

**Kar**, Bektaş: İş Güvencesi ve Uygulaması, Yetkin Yayınları, Ankara 2009.

**Kar**, Bektaş: Mevsimlik İş, Sicil, S.4, Aralık 2006, MESS Yayınları.

**Keser**, Hakan: “Kamu Kesiminde Geçici İstihdamın 4857 Sayılı İş Kanununun 11 inci Maddesi Karşısındaki Durumu”, LİHSGHD, 2007, S. 14.

**Kara**, Etem: İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Geçerli Nedenle Feshi ve Sonuçları, Bilgi Yayınevi, Ankara 2007.

- Karagöz**, Veli: İş Sözleşmesinde Cezai Şart, Seçkin Yayınları, Ankara 2006.
- Kılıçoğlu**, Mustafa: 4857 sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Ayhan Yayıncılık, Ankara 2005.
- Kılıçoğlu**, Mustafa: (Genel Görüşme) Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Kamu-İş Ankara 2006.
- Kılıçoğlu**, Mustafa/**Şenocak**, Kemal: İş Güvencesi Hukuku, Legal Yayınları, İstanbul 2007.
- Kulat**, Çiğdem: Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinden Önce Feshi ve Bunun Hukuki Sonuçları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, (Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilimdalı), İstanbul 2011.
- Küçükyağcı**, Arzu: Karşılaştırmalı Hukukta Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlandırılması, AÜHFD, C.53, S.4,2004.
- Manav**, Hale: İş Sözleşmesinde Feshin Geçersizliğinin Tespiti ve Hukuki Sonuçları, XII Levha Yayınları, İstanbul 2010.
- Mollamahmutoğlu**, Hamdi: İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara 2004.
- Narmanlıoğlu**, Ünal: “Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile Çalışan İşçinin Sözleşmesinin İşverence Haksız Feshi Halinde Kıdem Tazminatı Talep Hakkı”, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000.
- Oğuzman**, M. Kemal/**Öz**, M. Turgut: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Filiz Kitabevi, İstanbul 1995.
- Ok**, Hanife: Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi (Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilimdalı), Konya 2007.
- Özdemir**, Erdem: İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri, AÜHFD, C.54, S.3, 2005.
- Özdemir**, Erdem: Sözleşmenin Yapılması Muhtevası ve İfasına İlişkin Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları(Tebliğ), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2007.
- Özveri**, Murat: Güvencesizliğin Hukuku: Esneklik, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C:I, Beta Yayınları, İstanbul 2011.
- Sarıbay**, Gizem: Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları, Legal Yayınları, İstanbul 2007.

- Saymen**, Ferit H.: Türk İş Hukuku, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul 1954.
- Soyer**, M. Polat: Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin “Yeni” Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi, Sicil, S.22, MESS Yayınları, Haziran 2011.
- Süzek**, Sarper: İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul 2010.
- Süzek** Sarper: (Genel Görüşme)Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Kamu-İş Ankara 2006.
- Şahlanan**, Fevzi: (Genel Görüşme), Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006, Türk İş Hukuku Milli Komitesi, Ankara 2009.
- Taşkent**, Savaş: “Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bunun Sınırı”, Sicil, MESS Yayınları, Mart 2008, S.9.
- Taşkent**, Savaş: “Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Üzerine-Tekrar”, Sicil, MESS Yayınları, Mart 2009. S.13.
- Taşkent**, Savaş: Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde “Esaslı Neden” Sorunu, Sicil, MESS Yayınları, Aralık 2011, S.24.
- Taşkent**, Savaş: Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Yapılabilmesi, LİHSGHD, 2006, S.9.
- Taşkent**, Savaş: (Tebliğ) “Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay’ın 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Kamu-İş, Ankara 2006.
- Taşkent**, Savaş: Mevsimlik Bir İşte Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmesi-Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2010, S.3.
- Taşkent**, Savaş: Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006, Genel Görüşme, Türk İş Hukuku Milli Komitesi, Ankara 2009.
- Taşkın**, Şükriye Esra: Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Haksız Feshi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi (Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilimdalı), Ankara 2007
- Tunçomağ**, Kenan/Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, Beta Yayınları, İstanbul 2005.
- Ünal**, Akın: Kelepçeleme Sözleşmeleri, Adalet Yayınevi, Ankara 2012.
- Ünal**, Ayşe: AB’de Belirli Süreli Çalışma, Kamu-İş, C.8, S. 1, 2005.

**Yıldız**, Gaye Burcu: “Güvenceli Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C:I, Beta Yayınları, İstanbul 2011.

**Yıldız**, Gaye Burcu: Mevsimlik İş Sözleşmesi, LİHSHD, S.25, Legal Yayınları.

**Yılmaz**, Ejder: “Genel Kanun-Özel Kanun” İlişkisi (Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Bağlamında), Sicil, S.22, MESS Yayınları, Haziran 2011.

**Yorulmaz**, Çiğdem: Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı, Şekil Şartı, Sözleşme Yapma Serbestisi ve Sınırları, ÇTD, 2010/1, S.24.

**Yuvalı**, Ertuğrul: Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi (Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilimdalı), Kırıkkale 2006.

### **İnternet Kaynakları**

<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1013.pdf>

[http://www.kamu-is.org.tr/yargitay\\_kararlari.htm](http://www.kamu-is.org.tr/yargitay_kararlari.htm)

<http://calismatoplum.org/sayi24/yorulmaz.pdf>

<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b083m.htm>

<http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/28145.html>

<http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73m.htm> - 30.10.2011

<http://www.tff.org/Resources/TFF/Documents/0002012/TFF->

[Dokuman/Talimatlar/Profesyonel-Futbolcularin-Statusu-ve-Transferleri-Talimati-24.08.2011.pdf](http://www.tff.org/Resources/TFF/Documents/0002012/TFF-Dokuman/Talimatlar/Profesyonel-Futbolcularin-Statusu-ve-Transferleri-Talimati-24.08.2011.pdf)

<http://www.yok.gov.tr/content/view/946/183/lang,tr/>

<http://www.bumko.gov.tr/TR/Genel/BelgeGoster.aspx?F6E10F8892433CFFAC8287D72AD903BE21AE406D1C1546DE>

[www.tisk.org.tr](http://www.tisk.org.tr)

[www.ceis.org.tr](http://www.ceis.org.tr)

<http://www.kristalis.org.tr>

<http://www.tisk.org.tr/isveren.asp>

<http://www.tisk.org.tr/download/akademi/>

<http://tez2.yok.gov.tr/>

[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)

İstanbul Barosu Bilgi Bankası.

Corpus Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası.