

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ AÇISINDAN İŞGÜCÜ İHTİYACININ SÜREKLİLİĞİNİN TESPİTİ

*THE DETERMINATION OF THE PERMANENT NEED IN TERMS OF THE FIXED-TERM
EMPLOYMENT CONTRACTS*

Araştırma Makalesi
Artür KARADEMİR*

ÖZ

Niteliği gereği belirli süreli işler için belirli süreli iş sözleşmesi akdedilebilir. Bu tür işler işyerinde geçici bir ihtiyacı karşılamaktadırlar. Nitekim sürekli işgücü ihtiyacının karşılanması amacıyla belirli süreli iş sözleşmesi akdedilemeyeceği kabul edilmektedir. O hâlde, hangi işlerin işyerinde süreklilik arz ettiğinin tespiti önem kazanmaktadır. Somut olayın özellikleri saklı kalmak kaydıyla, bu tespite esas olmak üzere öğretide ve uygulamada, işverenin faaliyet alanı, işçinin başka işlerde de çalıştırılıp çalıştırılmadığı, iş sözleşmesinin veya görev tanımının içeriği, ihbar tazminatı ödenip ödenmediği, işin bitmesinden sonra aynı işi yapan işçilerin iş sözleşmelerinin de sona erdirilip erdirilmediği, belirli süreli iş sözleşmelerinin sayısı, tarihi ve toplam süresi gibi ölçütler benimsenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Objektif Neden, Süreklilik, Faaliyet Alanı, Proje, İhale.

ABSTRACT

A fixed-term employment contract can be concluded for tasks which meet a temporary need in the workplace. It is contended that a fixed-term employment contract cannot be concluded in order to meet a permanent need. Therefore, it becomes important to determine which activities are permanent in the workplace. Without prejudice to the characteristics of the concrete case, some criteria, such as the employer's field of activity, or whether the employee is employed in other jobs, the content of the employment contract or job description, whether notice pay is paid, whether the employment contracts of

DOI: 10.32957/hacettepehdf.1441788

Makalenin Geliş Tarihi: 23.02.2024

Makalenin Kabul Tarihi: 30.05.2024

* Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Esenyurt Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi İngilizce İşletme Bölümü.

E-posta: arturkarademir@esenyurt.edu.tr

ORCID: 0000-0002-2933-4106

Bu makale Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Araştırma ve Yayın Etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

employees doing the same job are terminated after the job is completed, are taken into account in the doctrine and practice when determining the legality of the fixed-term employment contract.

Keywords: Objective Reasons, Permanent Need, Field of Activity, Project, Tender.

EXTENDED ABSTRACT

Meeting a permanent need in the workplace under the guise of temporaryness is an abuse of the right to conclude a fixed-term employment contract. Thus, the examination regarding whether a permanent need is met through a fixed-term employment contract is actually an examination required by the principle of good faith. Undoubtedly, if the legal conditions for concluding a fixed-term employment contract, such as the presence of an objective reason or a written contract, are not met, the contract will be deemed to have an indefinite period. However, without prejudice to such cases, the principle of good faith requires the characteristics of the concrete case to be taken into account.

A fixed-term employment contract can be concluded for activities which meet a temporary need in the workplace. Therefore, it is contended that a fixed-term employment contract cannot be concluded in order to meet a permanent need. Thus, it becomes important to determine which activities are permanent in the workplace. Without prejudice to the characteristics of the concrete case, some criteria, such as the employer's field of activity, or whether the employee is employed in other jobs or workplaces, the content of the employment contract or job description, whether notice pay is paid, whether the employment contracts of employees doing the same job are terminated after the job is completed, are taken into account in the doctrine and practice when determining the legality of the fixed-term employment contract.

In this study, it is argued that the employer's field of activity or provisions in the employment contract stating that the employee can be employed in other jobs should not automatically cause the contract to be deemed to be of an indefinite period. The same approach should apply for the contractual provisions stipulating that the employer is entitled to transfer the employee to another workplace when necessary.

As for the tasks, which fall within the scope of the employer's field of activity, the legal ground of the above-mentioned approach is the need to take into account the characteristics of the concrete case. Indeed, various objective reasons may always arise, even if the task assigned to the employee falls within the scope of the employer's field of activity. Moreover, even if the task assigned to the employee falls within the scope of the employer's field of activity, it is possible that it will be a task that cannot be handled by the workforce in the workplace. Likewise, it may be possible that the relevant job requires specific expertise, even if it deals with the same line of work.

As for the contractual provisions stipulating that the employer is entitled to assign another job to the employee or transfer the employee to another workplace, the fact that a contract includes such a provision doesn't necessarily mean that the employer tries to abuse the right to conclude a fixed-term employment

contract since an objective reason may be present at the time of the conclusion of the contract. The question of how to inspect the foresight of the employer is one of the most debated issues in individual labour law. According to a rightful doctrinal view, the employer's foresight should only be made subject to an inquiry of bad faith. On the other hand, the employer may still be held accountable for his mistaken foresight when it can be understood from the other above mentioned criteria, which are adopted by the doctrine and the Court of Cassation, that it was impossible for the employer not to foresee the frequent or permanent need even in the presence of an objective reason at the time of the conclusion of the contract.

It is clear that successive employment contracts can be concluded if objective reasons exist. Therefore, the fact, which enables the existence of a system that allows successive employment contracts on the one hand, and on the other hand, the existence of a general principle, which preclude a fixed-term employment contract cannot be concluded in order to meet a permanent or frequent need, reveals a contradiction that seems difficult to reconcile. At this point, when determining whether the employer truly wishes to meet a temporary need, in other words, whether s/he wishes to abuse his right to conclude a fixed-term employment contract, the number and the total duration of the successive fixed-term employment contracts has to be taken into consideration aside from other characteristics of the concrete case, considering all the characteristics, as a whole, may have an impact on the conclusion of the problem.

GİRİŞ

Belirli süreli iş sözleşmesinin bariz ve ayırt edici özelliği sözleşmenin kararlaştırılan süre sonunda kendiliğinden sona ermesidir¹. Bu özelliği nedeniyle işçi belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin sona ermesiyle kural olarak kıdem tazminatına hak kazanamamaktadır². Bunun gibi, iş güvencesinden yararlanma imkânının kanun

¹ Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Baskan, *İş Hukuku* (Beta Yayıncılık 2020) 70; Gülsevil Alpagut, *Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi* (TÜHİS Yayınları 1998) 160.

² Sarper Süzek, *İş Hukuku* (23. Baskı, Beta Yayıncılık 2023) 756; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku* (7. Baskı, Lykeion Yayıncılık 2022) 1172; Tankut Centel, *Introduction to Turkish Labour Law* (Springer 2017) 71; Süleyman Başterzi, 'Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılmasına İlişkin Objektif Nedenlerin Tespitinde Menfaatler Dengesi İşçinin Haklı Menfaati' (2013) 15 (Özel Sayı) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 423, 427; Yusuf Yiğit, 'Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bu Serbestinin Sınırları' (2012) 14 (2) Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi 110, 113; Seracettin Göktaş, 'Vakıf Yükseköğretim Kurumları ile Akademik Personel Arasında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılıp Yapılamayacağı Sorunu', (2022) (1) Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi 145, 171; Ertuğrul Yuvalı, 'Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi' (Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi 2006) 33; Ceren Damar, 'İş Sözleşmesinde Süre Belirlenmesi' (Yüksek Lisans Tezi, Çankaya Üniversitesi 2018) 45. Bununla birlikte, belirli süreli iş sözleşmesinin emeklilik sebebiyle veya sözleşmenin bitiş süresinden önce işverence haksız feshedilmesi yahut işçi tarafından haklı fesihle sona erdirilmesi halinde, şartları varsa kıdem tazminatına hak kazanılacağına yönelik Yargıtay uygulaması için bkz. İştah Urhanoglu, 'Yargıtay Kararları Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresi İçerisinde Haksız Fesih ile Sona Ermesi' (2022) 12 (1) Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi 85,

gereği belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere hasredilmiş olması da belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasına imkân vermemektedir³. Dahası, belirli süreli iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi nedeniyle bu sözleşmeye dayanarak çalışan işçiye feshin ihbar edilmesi gerekmediği gibi yeni iş arama iznine ilişkin hükümler de söz konusu işçiye uygulanmamaktadır⁴. Bu açıdan, öğretide, belirli süreli iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesine nazaran işçinin aleyhine olduğu ifade edilmektedir⁵.

Hukukumuzda, belirli süreli iş sözleşmesi vasıtasıyla işçinin yukarıda zikredilen haklardan kolaylıkla mahrum kalmasını önlemek amacıyla belirli süreli iş sözleşmesinin yalnızca objektif koşullara bağlı olarak akdedilebileceği kabul edilmektedir. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nun⁶ 11. maddesinde, belirli süreli iş sözleşmesinin yalnızca “*belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak*” akdedilebileceği hüküm altına alınmıştır. Madde gerekçesinde de “*belirli süreli iş sözleşmelerinin kötüye kullanılmasının engellenmesi ve bunların “objektif temellere” dayandırılması*” gerektiği ifade edilmiştir⁷. İş Kanunu'nun 11. maddesinde sayılan objektif koşulların ortak özelliği geçici bir işgücü ihtiyacının ortaya çıkmasıdır⁸. Dolayısıyla somut olaydaki koşulların geçici değil; sürekli

98. Aynı şekilde, objektif koşulun kanun gereği mevcut olduğunun kabul edildiği hallerde belirli süreli iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi veya sözleşmeyi yenilememe iradesinin işverenden gelmesi durumunda işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağı yönündeki Yargıtay uygulaması için bkz. Göktaş (n 2) 171.

³ Centel (n 2) 71; Başterzi (n 2) 427; Urhanoğlu (n 2) 96; Yiğit (n 2) 112; Yuvalı (n 2) 30.

⁴ Nurşen Caniklioğlu, ‘İş Kanununun 10. Yılında Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ve Uygulamada Yaşanan Sorunlar’ iç Ali Cengiz Köseoğlu (edr), *10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu* (Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi 2016) 159, 160-161; Göktaş (n 2) 171; Damar (n 2) 46-47.

⁵ Can Tuncay, ‘İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2011 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi’ *Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011* (İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 2013) 1, 43; Göktaş (n 2) 163.

⁶ RG., 10.06.2003; 25134.

⁷ Gerekçe için bkz. <<https://www2.tbmm.gov.tr/d22/1/1-0534.pdf>> erişim tarihi 20.12.2023.

⁸ Ali Güzel, Ercüment Özkaraca ve Deniz Ugan, ‘Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi: Yapılma ve Yenilenme Koşulları’ in Süleyman Başterzi (ed) *Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan Cilt 1* (Beta Yayıncılık 2011) 475, 521; Talat Canbolat, ‘Mevzuatta Öngörülen Bazı İş Sözleşmesi Türlerinin 4857 sayılı İş Kanununun Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Esasları Yönünden Değerlendirilmesi’ (2007) 4 (13) *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 187, 195.

bir işgücü ihtiyacına işaret etmesi halinde, iş sözleşmesinin kural olarak belirsiz süreli olduğu kabul edilecektir⁹. Öyleyse, öncelikle objektif koşul kavramının açıklanmasında, daha sonra ise ihtiyacın süreklilik arz edip etmediğinin hangi ölçütlere göre değerlendirilebileceğinin açıklığa kavuşturulmasında fayda vardır.

I. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNDE ARANAN OBJEKTİF KOŞULLAR

A. Objektif Koşul Kavramı

İş Kanunu'na tâbi iş ilişkileri açısından belirli süreli iş sözleşmesinin akdedilebilmesi için ihtiyaç duyulan “objektif koşul” sınırlaması Avrupa Birliği'nin 99/70 sayılı Yönergesi ile yürürlüğe konulan Belirli Süreli İş Sözleşmesi Hakkında Çerçeve Anlaşma¹⁰ esas alınarak pozitif hukukumuzda dahil edilmiştir. Yargıtay da belirli

⁹ Yargıtay 9 HD, E 2006/20114 K 2007/6285, 12.03.2007. Kararı isabetli bulan inceleme için bkz. Hakan Keser, ‘İşyerinde Yürütülen Sürekli İşlere İlişkin Olarak Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılamayacağına Yönelik Yargıtay Kararının İncelenmesi’ (2008) (10) Sicil İş Hukuku Dergisi 111, 112 vd. Ayrıca, yasal şartları taşımaması halinde taraflarca belirli süreli iş sözleşmesi olarak nitelendirilen bir iş sözleşmesinin belirsiz süreli sayılacağına ilişkin bkz. Münir Ekonomi, ‘4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Hukuka Uygunluğu (I) Kavram Süre ve Yenileme’ (2006) 3 (9) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 15, 26; A. Can Tuncay, ‘Brief History and Flexibilisation Efforts of Turkish Labour Law’ (2013) 15 (Özel Sayı) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 341, 355; Süzek (n 2) 205; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I* (5. Baskı, Beta Yayıncılık 2014) 220; Kübra Doğan Yenisey, *İş Hukukunun Emredici Yapısı* (Beta Yayıncılık 2014) 331 vd.; Gülsevil Alpagut, ‘4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi’ (2004) (33) Mercek 73, 77; Canbolat (n 8) 191; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku* (26. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2022) 42; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları* (7. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2019) 49; Keser (n 9) 113; İştâar Urhanoglu Cengiz, ‘4857 sayılı İş Kanununun Avrupa Birliğinin 18 Mart 1999 Tarihli Belirli Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşmasına Göre Değerlendirilmesi’ (2008) 23 (1) Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi 77, 81; Çiğdem Yorulmaz, ‘Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı, Şekil Şartı, Sözleşme Yapma Serbestisi ve Sınırları’ 1 (24) Çalışma ve Toplum Dergisi 203, 204. Belirli süreli iş sözleşmesinin ilk defa akdedilmesinde objektif koşulların mevcut olmasının gerekmediği yönünde karşı. Savaş Taşkent, ‘Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Yapılabilmesi’ (2006) 3 (9) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 33, 34 vd. Sözleşmenin belirsiz süreli olduğunun işveren tarafından ileri sürülmesinin dürüstlük kuralına aykırı olduğu yönündeki Yargıtay uygulamasının gelişimi için ise bkz. Ercüment Özkaraça, ‘Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Bakiye Süre Ücreti ile Cezai Şart İlişkisi’ (2023) (150) Tekstil İşveren Dergisi 1, 4-5; Canan Ünal Adınır, ‘Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılması ve Yenilenmesinde Objektif Neden Koşulunun Değerlendirilmesi’ (2021) 79 (3) İstanbul Hukuk Mecmuası 797, 813 vd.

¹⁰ Bkz. Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 on the concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP, <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31999L0070>>, erişim tarihi 20.12.2023. Çerçeve Anlaşma hakkında ayrıca bkz. Sudabeh Kamanabrou, ‘Das Recht der Kettenbefristung in ausgewählten EU-Mitgliedstaaten’ (2016) 7 NZA 385, 385 vd.; Sudabeh Kamanabrou, ‘Successful Rules on Successive

sürelî iş sözleşmesini konu edinen bazı olaylarda haklı olarak Çerçeve Anlaşma'ya referans vermek suretiyle hüküm kurmaktadır¹¹.

Çerçeve Anlaşma'nın *Giriş* bölümü ile *Genel Düşünceler* bölümünde, iş ilişkilerindeki esneklik ile işçinin korunması arasındaki dengeye atıf yapılmış, belirli süreli iş sözleşmelerinin işverenin ve işçinin ihtiyaçlarına karşılık verebileceği ifade edilmiştir. Fakat asıl olan istihdam modelinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu vurgulanmıştır. Belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için gereken asgari koşulları düzenleyen Çerçeve Anlaşma ile bu koşulların uygulanmasında milli, sektörel ve mevsimsel gerekliliklerin taraf devletlerin takdir yetkisi¹² çerçevesinde göz önünde bulundurulması gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca objektif koşulların belirli süreli iş sözleşmesi akdetme hakkının kötüye kullanılmasını önleyici rolü vurgulanmıştır.

Çerçeve Anlaşma'nın 5. maddesi uyarınca taraf devletler, kötüye kullanımın önlenmesi amacıyla zincirleme belirli süreli iş sözleşmelerinin maddede sayılan önlemlerden bir veya birkaçına tâbi olmalarını sağlayacaklardır. Belirli süreli iş sözleşmesinin yenilenebilmesi için yenilemeyi haklı gösteren objektif nedenlerin varlığı, maddede sayılan önlemler arasında gösterilmiştir.

Fixed-Term Contracts?' (2017) 33 (2) International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 221, 221 vd.; Stefan Greiner, 'Das „Hinausschieben“ von Altersgrenzen und seine Vereinbarkeit mit europäischem Befristungs- und Antidiskriminierungsrecht' (2018) 2 RdA 65, 69 vd.; Sven Persch, 'Der Prüfungsgegenstand der Entfristungskontrolle im Lichte der Befristungsrichtlinie 1999/70/EG' (2011) 19 NZA 1068, 1070; Anne Röthel, 'Europäische Rechtsetzung im sozialen Dialog Zur Richtlinie 1999/70/EG über befristete Arbeitsverhältnisse' (2000) 2 NZA 65, 65 vd.; Eberhard Grabitz, Meinhard Hilf and Martin Nettesheim, *Das Recht der Europäischen Union, Band 1*, (81. Auflage, C.H. Beck 2024) AEUV Art. 153 Rn. 63-64; Meike Kuckuk, 'Missbrauchskontrolle bei der Befristung wegen der Eigenart der Arbeitsleistung' (2019) 1 NZA 22, 22 vd.; Lourdes Mella Méndez, 'The Transposition of Council Directive 99/70/EC of 28 June 1999 on Fixed-term Work into Spanish Labour Law: Some Critical Aspects following the 2011 and 2012 Reforms' (2012) 1 (1-2) E-Journal of International and Comparative Labour Studies 69, 74-75; Markus Sädevirta, 'A Comparative Study of the Regulation Governing the Use of Fixed-Term Contracts in Three Eu Member States' (DPhil thesis, University of Helsinki 2013) 35 vd.

¹¹ Bkz. Yargıtay 9 HD, E 2022/1072 K 2022/3909, 22.03.2022; Yargıtay 22 HD, E 2017/34697 K 2020/9344, 09.07.2020; Yargıtay 7 HD, E 2016/20590 K 2016/19961, 24.11.2016, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

¹² Bu yetkinin sınırsız olmadığı açıktır. Açıklama için bkz. ABAD, 04.06.2006, C-212/04, *Konstantinos Adeneler ve Diğerleri v Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)*, para. 68, <<http://eur-lex.europa.eu>> erişim tarihi 20.12.2023.

“Objektif neden” Çerçeve Anlaşma’da tanımlanmamıştır. Dolayısıyla objektif neden kavramının içeriği Avrupa Birliği Adalet Divanı tarafından şekillenmektedir. Bu bağlamda örneğin Divan’ın *Adeneler* kararında¹³, sözü edilen kavramın anlamının objektif nedenlerin amacından hareketle belirlenmesi gerektiğini ifade etmiştir. İlgili karara göre, Çerçeve Anlaşma bağlamında objektif nedenler, “*belirli bir faaliyeti karakterize eden kesin ve somut koşullar*”a işaret etmektedir. Bu koşullar, belirli süreli iş sözleşmesiyle amaçlanan işin “*doğasından ve karakteristik özelliğinden ya da taraf devletin meşru bir sosyal politika hedefine ulaşma çabasından*” kaynaklanabilmektedir¹⁴.

Türk iş hukukunda belirli süreli iş sözleşmesinin akdedilebilmesi için gerekli olan nedenler, bir başka deyişle objektif koşullar, İş Kanunu’nun 11. maddesinde yer almaktadır. Sözü edilen maddede üç tür objektif koşul zikredilmektedir. Buna göre, “*belirli süreli işlerde*”, “*belli bir işin tamamlanması*” amacıyla veya “*belirli bir olgunun ortaya çıkması*” sonucunda belirli süreli iş sözleşmesi akdedilebilecektir. Mezkur maddede zikredilen objektif koşullar sınırlı sayıda gösterilmemiştir. Burada ifade edilen koşullara benzer diğer hallerde de belirli süreli iş sözleşmesi akdedilebilecektir¹⁵. Bu bağlamda, öğretide, sahne sanatçılarıyla¹⁶ veya teknik direktörlerle¹⁷ de belirli süreli iş sözleşmesi akdedilebileceği belirtilmektedir¹⁸. Keza, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu’nun¹⁹ 9. maddesi kapsamında çalışan yönetici ve öğretmenler gibi belirli süreli iş sözleşmesi akdedilmesinin kanunla öngörüldüğü durumlarda da sözleşmenin gerek ilk

¹³ ABAD, 04.06.2006, C-212/04, *Konstantinos Adeneler ve Diğerleri v Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)*, para. 60, <<http://eur-lex.europa.eu>> erişim tarihi 20.12.2023.

¹⁴ ibid, para. 69-70.

¹⁵ Süzek (n 2) 250; Tuncay (n 5) 43; Güzel, Özkaraca ve Ugan (n 8) 520; Centel (n 2) 72; Narmanlıoğlu (n 9) 219; Canbolat (n 8) 194; Başterzi (n 2) 425; Urhanoğlu Cengiz (n 9) 80; Ünal Adınır (n 9) 807. Kanunda sayılan objektif koşullara benzer hâllere ilişkin detaylı açıklamalar için bkz. Yiğit (n 2) 141 vd.

¹⁶ Süzek (n 2) 255; Caniklioğlu (n 4) 165; Alpagut (n 1) 90; Yiğit (n 2) 141; Yuvalı (n 2) 57; Yorulmaz (n 9) 210.

¹⁷ Ercan Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı* (3. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2023) 130. Teknik direktörlerle ilgili Yargıtay uygulaması için bkz. Mustafa Alp, ‘İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi’ Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri’nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020 (On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021) 11, 52.

¹⁸ Güzel, Özkaraca ve Ugan (n 8) 541.

¹⁹ RG., 14.02.2007, 26434.

defa akdedilmesinde gerekse yenilenmesi halinde objektif koşulun bulunduğu kabul edilmektedir²⁰.

Öğretide, objektif koşullar, belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesini haklı gösteren durumlar biçiminde tanımlanmaktadır²¹. Kanaatimizce de, İş Kanunu'nun 11. maddesi ile Çerçeve Anlaşma'nın amacından hareket edilecek olursa, bu koşullar, belirli süreli iş sözleşmesi akdetme hakkının kötüye kullanılmasını önleme yöntemi olarak nitelendirilebileceklerdir²².

Yargıtay da objektif koşulun amacından hareket etmekte ve “*belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması ve yenilenmesi, işçinin iş güvencesi dışında kalması için kullanılmamalı ve bu yönde kötüniyetli uygulamalar korunmamalıdır*” biçiminde görüş bildirerek objektif koşul kavramından ne anlaşılması gerektiğinin kanunda açıklanmamış olduğunu; bu kavramın zaman içinde yargı kararları ve öğreti görüşleriyle şekilleneceğini belirtmektedir²³.

B. İş Kanunu'nda Sayılan Objektif Koşul Türleri

1. Belirli Süreli İşler

Belirli süreli iş sözleşmesi akdedilebilmesi için İş Kanunu'nun 11. maddesinde örnek olarak gösterilen objektif koşullardan ilki işin belirli süreli bir iş olmasıdır. Maddede geçen “*belirli süreli iş*” biçimindeki ifadenin “*niteliği gereği belirli süreli iş*”

²⁰ Bkz. Yargıtay 9 HD, E 2016/35247 K 2020/18776, 16.12.2020; Yargıtay 22 HD, E 2017/30165 K 2020/6706 15.06.2020, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023. Belirli süreli iş sözleşmesi akdedilebileceğini düzenleyen yasal düzenlemenin işin niteliğiyle ilişkilendirilmemesi durumunda tek başına objektif koşul şartını sağlamayacağına; aksi kabulün, asıl olanın belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğuna dair kuralı anlamsız kılacağına ilişkin karşı ABAD, 04.06.2006, C-212/04, *Konstantinos Adeneler ve Diğerleri v Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)*, para. 73-74; ABAD, 23.04.2009, C-378/07, *Kiriaki Angelidaki and Others v Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis*, para. 99-100; ABAD, 10.03.2011, C-109/09, *Deutsche Lufthansa AG v Gertraud Kumpan*, para. 43, <<http://eur-lex.europa.eu>> erişim tarihi 20.12.2023.

²¹ Ali Güzel ve Emre Ertan, ‘Avrupa Birliği Hukukunda ve Özellikle Avrupa Toplulukları Adalet Divanı (ATAD) Kararlarında Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılması ve Yenilenme Koşulları’ (2008) 5 (18) Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 395, 409; Ünal Adınır (n 9) 806.

²² Aynı yönde bkz. Mikdat Güler, ‘Belirli Süreli İş Sözleşmesi’ (2005) 2 (5) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 27, 551.

²³ Yargıtay 9 HD, E 2007/24446 K 2008/20554, 17.07.2008, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

olarak anlaşılması gerekmektedir²⁴. Yoksa taraflarca sürelendirme yapılmış olması belirli süreli iş sözleşmesi akdedilebilmesi için tek başına yeterli değildir²⁵. Öğretide haklı olarak, fuar, sergi, konferans işleri ile bilgisayar kurulumu gibi işler nitelikleri gereği belirli süreli işler arasında sayılmaktadır²⁶.

2. Belli Bir İşin Tamamlanması

Belli bir işin tamamlanması da İş Kanunu'nun 11. maddesinde objektif koşullar arasında zikredilmektedir. Belli bir işin tamamlanması biçiminde ifade edilen objektif koşul, ilk defa başlanacak bir iş için gündeme gelebileceği gibi, önceden başlanmış bir işin bitirilmesi için de söz konusu olabilir²⁷. Öğretide, bir binanın inşası veya projenin bitirilmesi gibi işler için akdedilen belirli süreli iş sözleşmelerinin genel olarak objektif koşulları taşıdıkları kabul edilmektedir²⁸.

3. Belirli Bir Olgunun Ortaya Çıkması

İş Kanunu'nun 11. maddesi belirli süreli iş sözleşmesini "... belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak ... yapılan iş sözleşmesi" biçiminde tanımlamaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesinin belli bir olgunun ortaya çıkmasına bağlı olarak akdedilmesine örnek olarak, öğretide baskın biçimde, süreklilik arz eden bir işte çalışan işçinin hastalık veya benzeri nedenlerle iş görme edimini geçici bir süreyle ifa edemeyecek olması nedeniyle eksikliğin başka bir işçiyle ikame edilmesi²⁹ yahut acil bir siparişin ortaya çıkması gösterilmektedir³⁰.

²⁴ Süzek (n 2) 253; Güzel, Özkaraca ve Ugan (n 8) 537.

²⁵ Güzel, Özkaraca ve Ugan (n 8) 537.

²⁶ Bkz. Güzel, Özkaraca ve Ugan (n 8) 537; Canbolat (n 8) 195; Ünal Adınır (n 9) 808. Ayrıca bkz. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu, E 2017/10 K 2019/1, 08.03.2019, Legalbank, erişim tarihi 27.05.2024.

²⁷ Süzek (n 2) 254; Güzel, Özkaraca ve Ugan (n 8) 539; Göktaş (n 2) 167; Ünal Adınır (n 9) 809.

²⁸ Süzek (n 2) 253; Centel (n 2) 72; Göktaş (n 2); Ünal Adınır (n 9) 809.

²⁹ Çerçeve Anlaşma bağlamında bu durumun objektif neden kabul edilebileceği yönünde bkz. ABAD, 19.03.2020, C-103/18, *Domingo Sánchez Ruiz and Others v Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud)*, para. 73, <<http://eur-lex.europa.eu>> erişim tarihi 20.12.2023.

³⁰ Örnekler için bkz. Süzek (n 2) 254; Centel (n 2) 72; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 2) 404; Güzel, Özkaraca ve Ugan (n 8) 528; Sümer (n 9) 46; Keser (n 9) 114; Süleyman Başterzi, 'İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2009 Yılı Kararlarının

Belirli bir olgunun ortaya çıkması nedeniyle belirli süreli iş sözleşmesi akdedilebilmesi için o olgunun belirli süreli iş sözleşmesi akdetmeyi haklı göstermesi gerekmektedir. Aksi hâlde, işçinin salt belli bir yaşa gelmiş olması, İş Kanunu'nun 11. maddesinde gösterilen “belirli bir olgunun ortaya çıkması” ölçütünü sağlamayacaktır³¹. Yine, iş sözleşmesinin işçinin emekli olmasına kadar devam edeceğinin kararlaştırılması da somut olayda belirli süreli iş sözleşmesinin bulunduğunu göstermemektedir³². Aynı şekilde, ekonomik dalgalanmalar belirli süreli iş sözleşmesinin akdedilmesinde objektif koşul olarak değerlendirilmemektedir³³.

C. İş Kanunu'nda Sayılan Objektif Koşulların Ortak Özellikleri

İş Kanunu'nda sayılan objektif koşulların ortak özellikleri, bu koşulların yarattığı işgücü ihtiyacının geçici olması ve işgücü ihtiyacına sevk olunan sürenin işçi tarafından bilinen veya açıkça öngörülebilir belirli bir süre olmasıdır³⁴. Bu bağlamda, belli bir işin tamamlanması amacıyla istihdam edilen işçinin çok büyük bir projede çalıştırılması nedeniyle projenin sona erme tarihinin yaklaşık olarak dahi öngörülemez olması durumunda taraflar arasındaki sözleşme belirsiz süreli sayılacaktır³⁵. Aynı şekilde, işçinin başka bir işçinin hastalığı nedeniyle ortaya çıkan pozisyon boşluğunu geçici olarak doldurmak amacıyla belirli süreli iş sözleşmesiyle istihdam edilmesi durumunda da iş sözleşmesi askıda olan işçinin ne zaman iş başı yapacağını öngörülebilir olması gerekmektedir³⁶.

Değerlendirilmesi' *Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009* (Kamu-İş 2011) 3, 62-63; Göktaş (n 2) 167; Yorulmaz (n 9) 212-213.

³¹ ABAD, 22.11.2005, C-144/04, *Werner Mangold v Rüdiger Helm*, para 64-65, <<http://eur-lex.europa.eu>> erişim tarihi 20.12.2023. Aynı yönde bkz. Alpagut (n 1) 93; Başterzi (n 28) 63; Yuvalı (n 2) 53; Canan Ünal, *İş Hukukunda Yaş Ayrımcılığı* (On İki Levha Yayıncılık 2018) 332; Ünal Adınır (n 9) 810.

³² Yargıtay 9 HD, E 2015/35263 K 2016/731, 14.01.2016, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

³³ Süzek (n 2) 254; Alpagut (n 9) 79; Başterzi (n 28) 63.

³⁴ Güzel, Özkaraca ve Ugan (n 8) 521; Ali Güzel, 'Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Hukuki Nitelemesi - Haksız Feshe Bağlı Tazminat ve Cezai Şart' (2022) 3 (74) *Çalışma ve Toplum Dergisi* 1705, 1708; Canbolat (n 8) 195.

³⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 2) 403-404; Süzek (n 2) 261; Yargıtay 9 HD, E 2003/2474 K 2003/15155, 22.09.2003, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

³⁶ Güzel, Özkaraca ve Ugan (n 8) 528.

Kanaatimizce, sözleşmede takvim biçiminde belirli bir süre kararlaştırılmamış olması hâlinde, örneğin hastalık nedeniyle geçici süreyle işyerinden ayrılan bir işçinin yerine belirli süreli iş sözleşmesiyle istihdam edilen diğer işçiye sağlık raporu süresinin ne zaman dolacağına yaklaşık olarak dahi olsa bildirilmesi gerekmektedir. Zira yeni istihdam edilen işçinin diğer işçiyi tanımadığı; sağlık raporunun süresiyle ilgili hiçbir biçimde bilgi sahibi olamayacağı hâllerde, işgücü ihtiyacı işveren açısından geçici olsa dahi, sözleşmenin sona ereceği tarihin bilinen veya açıkça öngörülebilir bir süre olması koşulu belirli süreli iş sözleşmesiyle istihdam edilen işçi açısından yerine getirilmemiş olmaktadır³⁷.

İş Kanunu'nda “*belirli süreli işler*”, “*belli bir işin tamamlanması*” veya “*belirli bir olgunun ortaya çıkması*” biçiminde sayılan objektif koşulların geçici bir ihtiyaca işaret etmesi, örnek olarak gösterilen bu durumların esasen “*belirli süreli*” olma özelliklerini ortaya koymaktadır. Bu nedenle, öğretide haklı olarak, kanunda sayılan objektif koşulların birbirlerinden kesin sınırlarla ayırt edilmesinin mümkün olmadığı; birbirleri ile birçok noktada kesiştikleri; “*belirli süreli işler*” biçiminde ifade edilen objektif koşulun pekâlâ, “*belirli bir işin tamamlanması*” veya “*belirli bir olgunun ortaya çıkması*”nı da içerebileceği ifade edilmektedir³⁸.

Objektif koşullar nitelikleri gereği geçici bir ihtiyacı konu edinmeleri sebebiyle belirli süreli iş sözleşmeleri, işyerinde sürekli bir ihtiyacı karşılamaya yönelik olarak akdedilemeyecektir³⁹. Nitekim Avrupa Birliği Adalet Divanı da pek çok kararında sürekli bir ihtiyacı karşılamak amacıyla belirli süreli iş sözleşmesinin kurulamayacağını vurgulamaktadır. Aksi kabul, Çerçeve Anlaşma'nın üzerinde şekillendiği, belirsiz süreli

³⁷ Karş. “*Bu durumu örneklendirecek olursak, analık izninde bulunan bir işçinin yerine başka bir işçinin işe alınmasında, süre öngörülebilir bir nitelik taşımaktadır ve bu itibarla da sürelendirmenin ve dolayısıyla belirli süreli iş sözleşmesinin varlığını kabul etmek gerekir.*” Açıklama için bkz. Yuvalı (n 2) 12.

³⁸ Canbolat (n 8) 195; Alpagut (n 9) 79; Başterzi (n 28) 62; Yiğit (n 2) 138; Asiye Şahin Emir, ‘Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Sınırlamalar ve Esneklik Olanakları Avrupa Birliği Örnekleriyle’ (2016) 18 (1) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 113, 127.

³⁹ Güzel, Özkaraca ve Ugan (n 8) 521; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Türk İş Hukuku'nda Belirli Süreli İş Sözleşmesi* (Vedat Yayıncılık 2012) 215.

iş sözleşmesinin asıl olduğu biçimindeki temel ilkeye aykırılık teşkil edecektir⁴⁰. Bu noktada, ihtiyacın süreklilik arz ettiğinin nasıl belirleneceği sorusu, belirli süreli iş sözleşmesi akdedilebilip akdedilemeyeceğinin tespiti açısından önem kazanmaktadır.

II. SÜREKLİ İHTİYAÇ İÇİN BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ AKDEDİLMESİ

A. Öğretideki Görüşler

Belirli süreli iş sözleşmesi akdedilebilmesi için gereken objektif koşulların ihdas amacı sözleşme özgürlüğünün kötüye kullanılması suretiyle işçinin yasal güvencelerden mahrum bırakılmasının önlenmesidir. Bu da, doğal olarak belirsiz süreli bir iş için belirli süreli iş sözleşmesi akdetmenin “kural olarak” mümkün olmaması sonucunu doğurmaktadır. Bu esas öğretiden tarafından da takip edilmektedir⁴¹. Öte yandan, objektif koşulların ortaya çıkması halinde işyerinde süreklilik arz eden bir iş için dahi belirli süreli iş sözleşmesi akdedilebilecektir⁴². Nitekim öğretilerde de acil bir siparişin ortaya çıkması hâlinin bu duruma örnek gösterildiği yukarıda belirtilmişti. Buna karşılık, acil bir siparişin ortaya çıkması nedeniyle belirli süreli iş sözleşmesi akdedilebileceğine ilişkin önermenin bir çekinceyle kabulünün mümkün olduğu ifade edilmektedir. Bazı yazarlara göre, şayet ortaya çıkan olgu işyerinin mutad faaliyetine göre sıklıkla gerçekleşmekte ve işgücü ihtiyacının sürekli olduğunu göstermekteyse, iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğu kabul edilmelidir⁴³.

⁴⁰ Bkz. ABAD, 04.06.2006, C-212/04, *Konstantinos Adeneler ve Diğerleri v Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)*, para. 61; ABAD, 13.01.2022, C-282/19, *YT and Others v Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR and Ufficio Scolastico Regionale per la Campania*, para. 105; ABAD, 13.03.2014, C-190/13, *Antonio Márquez Samohano v Universitat Pompeu Fabra*, para. 56; ABAD, 19.03.2020, C-103/18, *Domingo Sánchez Ruiz and Others v Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud)*, para. 76, <<http://eur-lex.europa.eu>> erişim tarihi 20.12.2023.

⁴¹ Canbolat (n 8) 195. Aynı yönde bkz. Gaye Baycık, ‘İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi’ *Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016* (On İki Levha Yayıncılık 2017) 7, 141.

⁴² Güzel (n 32) 1709; Yiğit (n 2) 136; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 37) 215.

⁴³ Güzel, Özkaraca ve Ugan (n 8) 527; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 37) 215. Aynı yönde bkz. Alpagut (n 1) 96 vd.; Yuvalı (n 2) 53. Avrupa Birliği Adalet Divanı’na göre de ihtiyaç veya aciliyet nedeniyle gerçekleştirilecek istihdam, sürekli işgücü ihtiyacını karşılama amacına yönelmediği müddetçe Çerçeve Anlaşma bağlamında objektif neden kabul edilmektedir. Açıklamalar için bkz. ABAD, 19.03.2020, C-

Öğretide, ihale ile alınan işler açısından ise görüş birliği bulunmamaktadır. İleri sürülen bir görüşe göre kanunda “belirli süreli işler” biçiminde anılan koşuldan işçinin alınıp da çalıştırılacağı işin belirli süreli olması anlaşılmalıdır. Bu görüşteki yazarın verdiği örnek uyarınca, işveren ihaleyle iş almışsa ve işçiyi de bu işte çalıştırmak üzere istihdam ediyorsa, bu işin süresiyle sınırlı biçimde belirli süreli iş sözleşmesi akdetmek mümkün olmalıdır⁴⁴. Benzer bir görüş de işverenin ihale ile iş üstlenmiş olmasının, aynı konuda başka ihaleler de üstleneceğini kesin olarak göstermediğini ifade etmektedir⁴⁵.

Öğretide ileri sürülen aksi görüşe göre süreklilik arz eden işin salt ihale süresine bağlanmış olması belirli süreli iş sözleşmesi akdedilebilmesi için yeterli değildir⁴⁶. Zira esas olan, sözleşmenin ihale süresine bağlanmış olması değil, işin niteliği, yani sürekli işgücü ihtiyacı doğurup doğurmadığıdır⁴⁷. İşin ihaleyle alınması işverenin faaliyet alanından kaynaklanan bir özellik ise; yani belirli süreli iş sözleşmesi zaten işverenin iş yapma modelinden kaynaklanıyorsa sözleşme belirsiz süreli kabul edilmelidir⁴⁸. Buna karşılık, ihale ile alınan işlerde hiçbir surette belirli süreli iş sözleşmesi akdedilemeyeceği sonucuna da ulaşılmamalıdır. Nitekim iş sözleşmesinin salt ihale süresine bağlanmış olmasının kural olarak belirli süreli iş sözleşmesi akdetme imkânı vermeyeceğini savunan bazı yazarlara göre iş sözleşmesi ihale süresine bağlanmış olmakla birlikte, işyerinin mevcut işçi kapasitesi ile ihaleyi yürütemeyeceği anlaşılıyorsa ve dolayısıyla geçici bir

103/18, *Domingo Sánchez Ruiz and Others v Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud)*, para. 80, <<http://eur-lex.europa.eu>> erişim tarihi 20.12.2023. Öte yandan somut olayın bütün özelliklerini dikkate alarak değerlendirme yapmak gerektiğine ilişkin ayrıca bkz. ABAD, 26.01.2012, C-586/10, *Bianca Küçük v Land Nordrhein-Westfalen*, para. 56, <<http://eur-lex.europa.eu>> erişim tarihi 20.12.2023.

⁴⁴ Akyiğit (n 19) 129.

⁴⁵ Talat Canbolat, ‘Genel Görüşme’ *Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri’nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020* (On İki Levha Yayıncılık 2021) 152.

⁴⁶ Süzek (n 2) 254; Centel (n 2) 72; Caniklioğlu (n 4) 166; Yiğit (n 2) 137; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 37) 230.

⁴⁷ Süzek (n 2) 254; Alp (n 19) 49-50.

⁴⁸ Kübra Doğan Yenisey, ‘İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi’ *Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013* (On İki Levha Yayıncılık 2014) 7, 67.

işgücü ihtiyacı söz konusu ise⁴⁹ yahut ihale ile alınan işin işyerinin mutad faaliyetinin dışındaki bir iş olması durumunda⁵⁰ objektif koşulun var olduğu kabul edilebilecektir.

B. Yargı Uygulaması

1. Genel Olarak

Uygulamada, yapılan işin işyerinde süreklilik arz eden bir faaliyete ilişkin olması durumunda iş sözleşmesinin belirli süreli yapılmasını gerektiren başka bir objektif koşul da yoksa iş sözleşmesi belirsiz süreli kabul edilmektedir⁵¹. Nitekim, köprü inşaatında montajcı olarak çalışan işçinin iş sözleşmesi, montaj işinin işyerinde süreklilik arz etmesi nedeniyle belirsiz süreli sayılmıştır⁵². Bunun gibi, işçinin Toplu Konut İdaresi'nden alınan ihale kapsamında elektrik ustası olarak çalıştığı olayda işçi ile 4 aylık süre için iş sözleşmesi yapılmış olmasının iş sözleşmesine belirli süreli olma özelliği kazandırmadığı tespit edilmiştir⁵³. Yapılan işin süreklilik arz eden bir iş olması nedeniyle, ihale süresinin bitimiyle sona eren sözleşme de belirsiz süreli sayılmıştır⁵⁴. Yine, Yüksek Mahkeme, *“ihale konusu işin faaliyet devam ettiği sürece mevcut ve devamlı bir iş olup olmadığı belirlenmelidir. Sürekli ve devam eden bir iş olması halinde sırf ihalenin süreli olmasının işi belirli süreli yapmayacağı da ortadadır”* biçiminde hüküm kurmuştur⁵⁵. Benzer şekilde, güvenlik işinin işyerindeki sürekliliği nedeniyle iş sözleşmesinin ihale süresiyle sınırlandırılması tek başına sözleşmeye belirli süreli olma özelliği kazandırmamaktadır⁵⁶.

⁴⁹ Caniklioğlu (n 4) 166; Gülsevil Alpagut, ‘Genel Görüşme’ Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri’nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020 (On İki Levha Yayıncılık 2021) 156-157; Doğan Yenisey (n 46) 67.

⁵⁰ Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 37) 230.

⁵¹ Bkz. Yargıtay 9 HD, E 2006/5115 K 2006/14969, 22.05.2006; Yargıtay 9 HD, E 2006/20114 K 2007/6285, 12.03.2007; Yargıtay 9 HD, E 2016/2591 K 2017/16061, 18.10.2017; Yargıtay 22 HD, E 2012/6173 K 2012/27097 03.12.2012; Yargıtay 22 HD, E 2014/26117 K 2016/183, 11.01.2016; Yargıtay 22 HD, E 2017/29111 K 2020/5509 03.06.2020, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

⁵² Yargıtay 9 HD, E 2016/25914 K 2017/16061, 18.10.2017, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

⁵³ Yargıtay 9 HD, E 2011/52112 K 2014/4688, 17.02.2014, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

⁵⁴ Yargıtay 22 HD, E 2013/17779 K 2013/21185, 08.10.2013, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

⁵⁵ Yargıtay 7 HD, E 2016/19648 K 2016/20546, 06.12.2016, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023. Aynı yönde bkz. İzmir BAM 9 HD, E 2017/1362 K 2018/798, 18.05.2018, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

⁵⁶ Yargıtay 7 HD, E 2016/11702 K 2016/17209, 24.10.2016, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023. Temizlik işi açısından aynı yönde bkz. Yargıtay 22 HD, E 2014/11304 K 2014/11154, 05.05.2014, Legalbank,

Keza, Yargıtay'ın diğerk bir kararına konu olan olayda, bilgisayar programcısı olarak görev yapan işçi çeşitli projeler kapsamında ve ilgili projelerin süreleriyle sınırlı olarak iş görmüştür. Somut olaydaki sözleşmeyi belirsiz süreli olarak kabul eden Yüksek Mahkeme çalışmaların art arda yenilenen sözleşmelerle kesintisiz biçimde devam ettiğini de göz önüne alarak işçinin süreklilik arz eden bir işi görmek üzere çalıştırıldığına işaret etmiştir⁵⁷.

Yargıtay, bazı kararlarında, belli bir proje kapsamında çalıştırılan işçilerin iş sözleşmelerini belirli süreli saymıştır. Bu bağlamda, bir kararında “işçinin sadece işverenin bir projesinde çalıştırılması kaydıyla işe alınması durumunda projeye bağlı olarak iş sözleşmesinin de belirli süreli yapılması mümkündür” biçiminde hüküm kurmuştur⁵⁸. Bir diğerk somut olayda, davacı işçinin alışveriş merkezi projesinde proje süresince çalıştığı ve proje bitim tarihi itibarıyla da iş sözleşmesinin sona erdiği olayda işçinin belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı kabul edilmiştir⁵⁹. Aynı şekilde, davacı işçinin davalı üniversitede yer alan inşaat işinde inşaatın proje sorumlusu ve şantiye şefi olarak çalıştığı bir olayda, davacı ile yapılan ilk sözleşmenin belirli süreli olduğu, zira davacının yapacağı iş yönünden objektif koşulun mevcut olduğu sonucuna varılmıştır⁶⁰. Bunun gibi, ihale ile “İSKİ Atıksu Arıtma Tesisleri” işini alan işveren nezdinde teknik personel olarak çalışan işçinin belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştığına karar verilmiştir⁶¹.

İş sözleşmelerinin belirli süreli sayıldığı kararlar incelendiğinde, somut olay özelinde işçinin sürekli bir ihtiyacı karşılamak amacıyla çalıştırılıp çalıştırılmadığına ilişkin detaylı açıklamalar yapılmadığı görülmektedir. Dava konusu işler benzer olmasına rağmen, bazı işçilerle akdedilen iş sözleşmeleri belirsiz süreli, bazıları ise belirli süreli sayılmıştır. Bu bağlamda neden bazı işçilerin belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştıklarının

erişim tarihi 20.12.2023. Ulaşım hizmetleri açısından aynı yönde bkz. Yargıtay 22 HD, E 2011/11034 K 2012/5991, 29.03.2012, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

⁵⁷ Yargıtay 22 HD, E 2011/10181 K 2012/3874, 12.03.2012, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

⁵⁸ Yargıtay 22 HD, E 2012/2259 K 2012/16829, 13.07.2012; Yargıtay 22 HD E 2012/23839 K 2012/23764 K 30.10.2012; Yargıtay 9 HD, E 2021/4882 K 2021/9063, 18.05.2021, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

⁵⁹ Yargıtay 22 HD, E 2017/25587 K 2019/24390, 24.12.2019, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

⁶⁰ Yargıtay 22 HD, E 2017/17330 K 2018/24378, 14.11.2018, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

⁶¹ Yargıtay 9 HD, E 2015/33425 K 2019/5727, 14.03.2019, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

açıklanmasında fayda bulunmaktadır. Bu açıdan, işgücü ihtiyacının süreklilik arz edip etmediğinin tespit edilmesinde mahkemeler tarafından dikkate alınan bazı ölçütlerin ortaya konulması yararlı olacaktır.

2. İhtiyacın Sürekliliği Açısından Uygulamada Dikkate Alınan Bazı Ölçütler

a. İşverenin Faaliyet Alanı

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin kararına konu olan olayda, davalı şirketin şantiyesinde formen olarak çalışan işçinin iş sözleşmesi belirsiz süreli kabul edilirken, davalı işverenin inşaat alanında faaliyet gösteren şirket olmasına vurgu yapılmıştır⁶². Yine, aynı Daire, iş makinesi operatörü olarak çalışan işçinin iş sözleşmesini davalı şirketin faaliyet konularından birisinin “*alt yapı ve üst yapı inşaatlarını yapmak, taşeron firma olarak devralmak ya da devretmek*” olduğundan bahisle belirsiz süreli saymıştır⁶³. Daire'nin diğer bir karara konu olan olayda ise silindir operatörü olarak çalışan işçinin iş sözleşmesi “*davalı şirketin faaliyet alanı ve bu faaliyetin devamlılığının esas olması*” dikkate alınarak belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmiştir⁶⁴.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2008 yılında verdiği bir karar uyarınca da, doğalgazlı araç üretim projesinde ve proje süresince çalıştırılmak üzere istihdam edilen montaj işçisinin iş sözleşmesi “*davacının yaptığı montaj işçiliği olup, özellik gerektirmemektedir. Davalı işveren otobüs ve kamyon üretimi yapmaktadır. Üretim süreklilik arz etmektedir*” denilmek suretiyle belirsiz süreli sayılmıştır⁶⁵.

Aynı esaslar Yargıtay 7. Hukuk Dairesi tarafından da takip edilmiştir. Davacı işçinin uzun yıllardan beri bu meslekte olan bir işçi olup tecrübesinden yararlanılmak üzere belirli süreli iş sözleşmesi akdedildiğinin iddia edildiği olayda, Yüksek Mahkeme, “*davalı firmanın faaliyet alanı ve davacının yaptığı iş beraber değerlendirildiğinde belirli*

⁶² Yargıtay 22 HD, E 2014/25217 K 2015/35562, 23.12.2015, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

⁶³ Yargıtay 22 HD, E 2016/9394 K 2019/6152, 14.03.2019, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

⁶⁴ Yargıtay 22 HD, E 2014/6398 K 2015/18944, 28.05.2015, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

⁶⁵ Yargıtay 9 HD, E 2007/30736, K 2008/10339, 28.04.2008, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

sürelî iş sözleşmesi yapılabilmesi için gerekli objektif koşulun olmadığı” sonucuna ulaşmıştır⁶⁶.

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi de 2018 yılında verdiği bir kararında, davalı işverenin devamlılık arz eden faaliyet alanının otoyol ve köprü inşaatı olduğunu, demirci ustalığının işverenin faaliyet alanı dışında bağımsız bir iş olmadığını vurgulayarak, demirci ustası olan davacı işçinin sözleşmesini, niteliği itibarıyla belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul etmemiştir. Neticeten, davacı işçinin yaptığı demirci ustalığı işi, niteliği itibarıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren işlerden sayılmamıştır⁶⁷.

İşyerindeki sürekli bir ihtiyacı karşılamak amacıyla kural olarak belirli süreli iş sözleşmesi akdedilebilmesi yukarıda da ifade edildiği üzere mümkün değildir. Öte yandan, “sürekliliğe” verilecek anlam ile işverenin işin sürekli veya geçici olacağına ilişkin öngörüsünün nasıl denetleneceği sorusuna verilecek cevap önem taşımaktadır. Bu noktada belirtmek gereklidir ki, zikredilen karar metinlerinden işverenin kaydî faaliyet alanının mı, yoksa fiili olarak ağırlıklı biçimde yaptığı işlerin mi dikkate alındığı anlaşılamamaktadır. Ancak kaydî faaliyet alanının tek başına hükme esas alınmaması gerektiği de açıktır. Ayrıca, işverenin ister kaydî, isterse fiili faaliyet alanı dikkate alınsın, belirli süreli iş sözleşmesine konu işin işverenin faaliyet alanından bağımsız olmaması tek başına somut olayda objektif koşulların bulunmadığı anlamına da gelmemektedir. Yani, davacı işçinin yaptığı iş süreklilik arz etse de somut olayda belirli süreli iş sözleşmesi akdedilmesi için objektif koşullar mevcut olabilir. Bu duruma, öğretide, işi süreklilik arz etmekle birlikte iş sözleşmesi geçici bir süreyle askıya alınan işçinin boşalttığı pozisyonun, başka bir işçiyle geçici bir süre için telafi edilmek durumunda kalınması örnek olarak gösterilmektedir⁶⁸.

Fiili olarak süreklilik arz eden bir işte ortaya çıkabilecek tek objektif koşul, iş sözleşmesi askıya alınan işçinin, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılacak diğer bir işçiyle ikâme edilmesi değildir. Öğretide haklı olarak belirtildiği üzere, işletmeye bağlı

⁶⁶ Yargıtay 7 HD, E 2015/804 K 2016/7233, 28.03.2016, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

⁶⁷ İstanbul BAM 32 HD, E 2017/1419 K 2018/1483, 30.11.2018, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

⁶⁸ Bkz. Süzek (n 2) 252; Canbolat (n 8) 195.

teknik bir sorunun çözümünün gerekmesi halinde⁶⁹ veya işyerinde çalışan işçilerle yerine getirilemeyecek nitelikte bir işin yapılması ihtiyacı da belirli süreli iş sözleşmesi akdetmeyi gerektiren objektif koşulu oluşturabilir⁷⁰. Örneğin, ağırlıklı olarak piston motorlu uçaklara ilişkin bakım faaliyetinde bulunan bir işverenin türbin motorlu bir uçağın bakımı için uçak sahibiyle anlaşması halinde, salt bu anlaşmada çalıştırılmak üzere türbin motorlu uçak bakım lisansına sahip bir işçiyle belirli süreli iş sözleşmesi akdedilmesinde objektif koşulun bulunduğu kabul edilmelidir. Öte yandan, şayet işverenin salt faaliyet alanı dikkate alınacak olsaydı, (türbin motorlu) uçak bakımının işverenin faaliyet alanından bağımsız bir iş olmadığı; dolayısıyla süreklilik arz eden bir iş olduğu ve işçiyle belirli süreli iş sözleşmesi akdedilmesinin mümkün olmadığı sonucuna ulaşılabilecekti. Oysa, hava aracı bakımı örneğinde olduğu gibi, bir faaliyet alanının kendi içerisinde kısımlara bölünmesi nedeniyle her bir kısmın ayrı bir uzmanlık gerektirebileceği unutulmamalıdır. Belirtelim ki, bu önerme işçinin niteliğinin dikkate alınması gerektiğini ifade etmemektedir. Aksine, bizzat işin ilgili kısmının ayrı bir uzmanlık veya nitelik gerektiriyor oluşu, genel olarak o faaliyet alanı içerisinde “*belli bir olgunun ortaya çıktığını*” göstermektedir⁷¹. Buna karşılık, söz konusu örneğe dönülecek olunursa, türbin motorlu uçak bakım personeline hangi sıklıkta ihtiyaç duyulduğunun somut olayda araştırılması gerekecektir. Şayet, işverenle çeşitli uçak sahipleri arasında ilgili uçak tipine ilişkin anlaşmalar sıklıkla yapılıyorsa; yani bu tipteki bir uçağın bakımının işveren açısından sürekli bir ihtiyaç olduğu anlaşılıyorsa, objektif koşulların ortak özelliği olan “geçici işgücü ihtiyacı”nın somut olayda bulunmadığı sonucuna ulaşılabilecektir⁷².

İşin özellik gösterip göstermediğinin yargı kararlarında da dikkate alındığını ifade etmek esasen yanlış olmayacaktır. Nitekim, Yargıtay’ın 2008 yılında verdiği bir

⁶⁹ Canbolat (n 8) 196.

⁷⁰ Süzek (n 2) 252.

⁷¹ Kuşkusuz bu olgunun hangi sıklıkta ortaya çıktığının tespiti önem taşımaktadır. Açıklama için bkz. Güzel, Özkaraca ve Ugan (n 8) 527.

⁷² Somut olayın özelliklerinin de dikkate alınması gerektiğini belirtelim. Bu gereklilik Avrupa Birliği Adalet Divanı’nın *Küçük* kararında da vurgulanmaktadır. Bu konuda bkz. aşağıda II. B. 2. d.

kararında⁷³ geçen “davacının yaptığı montaj işçiliği olup, özellik gerektirmemektedir” ifadesi işin özelliikli bir iş olup olmadığının haklı olarak sonuca etkili olabileceğini ortaya koymaktadır. Aynı Daire’nin 2017 yılında verdiği bir kararına konu olayda da dinlenen tanık, davacı işçinin “teknik özellik gerektirmeyen basit nitelikteki işleri yaptığını” beyan etmiş, bu husus Yüksek Mahkemece vurgulanarak belirli süreli iş sözleşmesi akdedilebilmesi için gereken objektif koşulların bulunmadığına karar verilmiştir⁷⁴. Bunun gibi, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi’nin bir kararına göre “somut olayda davacının gemi inşaatının yapıldığı özellik arz eden tersane inşaatında kaynakçı olarak çalıştığı, iş sözleşmesinin belirli süreli olarak yapılarak vadenin iş bitimi olarak belirlendiği ve davacının iş sözleşmesinin vadenin gelmesiyle yani işin bitimi ile sona erdiği anlaşılmaktadır⁷⁵.” Görüldüğü gibi, inşaat faaliyet alanı içerisindeki kaynakçılık sürekli ihtiyaç duyulan bir pozisyon olabilecek iken, tersane kaynakçılığı işverenin genel inşaat faaliyetleri içerisindeki özellik isteyen geçici bir ihtiyacı oluşturmaktadır. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi’nin somut olaydaki iş sözleşmesinin belirli süreli olup olmadığını değerlendirirken haklı olarak bu hususu vurgulamış olması dikkate değerdir. Kısacası, bir faaliyetin süreklilik arz etmesiyle, işçiye duyulan ihtiyacın süreklilik arz etmesi her zaman aynı anlama gelmek zorunda değildir. İşverenin fiili olarak yürüttüğü faaliyet alanına dahil olsa da objektif koşulların meydana gelmesi; yani o alanda da geçici bir işgücü ihtiyacının doğması muhtemeldir.

b. İş Sözleşmesinin İçeriği

aa. Görev Tanımı Açısından

Belirli süreli iş sözleşmesi akdedilebilmesi için işçinin yaptığı işin niteliği itibarıyla süreli olmasına ilişkin gereklilik, işçinin işyerinde yürüttüğü görevin tam olarak tespit edilmesi ihtiyacını da beraberinde getirmektedir. Bu kapsamda, iş sözleşmesinin veya görev tanımının içeriğinin yargı denetimine tâbi tutulması gerektiğine şüphe yoktur. Yargıtay da pek çok kararında işçinin münhasıran belirli süreli bir iş için mi, yoksa sürekli bir ihtiyacı karşılamak amacıyla mı istihdam edildiğini denetlerken iş sözleşmesi

⁷³ Yargıtay 9 HD, E 2007/30736 K 2008/10339, 28.04.2008, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

⁷⁴ Yargıtay 9 HD, E 2016/34088 K 2017/928, 26.01.2017, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

⁷⁵ Yargıtay 22 HD, E 2013/34103 K 2015/15723, 29.04.2015, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

hükümlerini dikkate almaktadır. Yüksek mahkeme, işçinin iş sözleşmesinde görev tanımına yer verilmediği gibi işverenin göstereceği bütün işleri yapacağını belirttiği olaylarda, iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğunu tespit etmektedir⁷⁶.

İş Kanunu'nun 11. maddesi uyarınca belirli süreli iş sözleşmesinin "yazılı" akdedilmesi gereği, anılan uygulamanın kanaatimizce yerinde olduğunu göstermektedir⁷⁷. Hukukî niteliği öğretide tartışmalı olmakla birlikte⁷⁸, maddede geçen yazılılık şartı nedeniyle, işçinin sözleşmesel borcu yazılı olarak kararlaştırılmamışsa, işçi tarafından iddia edilmesi durumunda sözleşmenin belirsiz süreli sayılması gerekmektedir⁷⁹. Şu kadar ki, işveren tarafından dosyaya yazılı bir iş sözleşmesinin

⁷⁶ Yargıtay 9 HD, E 2016/34088 K 2017/928, 26.01.2017; Yargıtay 9 HD, E 2006/4580 K 2006/8990, 10.04.2006; Yargıtay 9 HD, E 2010/18951 K 2012/25825, 03.07.2012; Yargıtay 22 HD, E 2012/19980 K 2013/7966, 16.04.2013, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023. Aynı yönde bkz. Ankara BAM 7 HD, E 2017/3353 K 2018/1385, 22.05.2018, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023. İş sözleşmesinde davacı işçinin görev tanımına yer verilmemiş olmasının iş sözleşmesinin belirsiz süreli sayılmasına gerekçe oluşturduğu diğer olaylar için bkz. Yargıtay 9 HD, E 2011/20325 K 2012/17706, 21.04.2012; Yargıtay 9 HD, E 2011/17914 K 2013/7494, 04.03.2013, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

⁷⁷ İş Kanunu'nun 8. maddesinde süresi bir yıl veya daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekilde akdedilmesi gerektiği düzenlenmiştir. Kanunun 11. maddesinde ise belirli süreli iş sözleşmesinin yazılı şekilde akdedilen bir sözleşme olduğu ifade edilmektedir. Görüleceği üzere, yazılılık şartı İş Kanunu'nun 11. maddesinde 8. maddeden farklı olarak belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden bağımsız biçimde ele alınmaktadır. Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre sadece süresi bir yıl veya daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı biçimde akdedilmesi gerekmektedir. Bu görüş için bkz. Süzek (n 2) 324-325. Diğer görüşe göre ise tüm belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı biçimde akdedilmesi gerekmektedir. Bu görüş için bkz. Güzel, Özkaraca ve Ugan (n 8) 546; Arzu Arslan Ertürk, *İş Sözleşmesinde Şekil* (Vedat Kitapçılık 2017) 172.

⁷⁸ Görüşler için bkz. Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (n 1) 66; Güzel, Özkaraca ve Ugan (n 8) 547; Melda Sur, 'İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi' *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017* (On İki Levha Yayıncılık 2018) 11, 35-36; Doğan Yenisey (n 9) 331-332; Yiğit (n 2) 114 vd.; Arslan Ertürk (n 77) 164 vd.; Yuvalı (n 2) 21 vd.

⁷⁹ Kuşkusuz, belirli süreli iş sözleşmesinin işvereni temsile yetkili kişiler tarafından imzalanmış olması gerekmektedir. Bu konuda bkz. Yargıtay 9 HD, E 2007/35773 K 2007/31534, 23.10.2007, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023. Belirtelim ki, kanunda belirli süreli iş sözleşmesinin yazılı biçimde akdedilmemesi durumunda sözleşmenin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşeceğine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. İş Kanunu'nun 11. maddesinde işaret edilen yazılı şeklin bir geçerlilik koşulu mu, yoksa ispat koşulu mu olduğu hususunda öğretide görüş birliği mevcut değildir. İleri sürülen bir görüşe göre yazılı şekil ispat koşuludur. Zira yazılı şeklin geçerlilik koşulu olarak kabul edilmesi iş sözleşmesinin baştan itibaren geçersiz olması sonucunu doğurur ve bu sonuç da işçinin korunması amacına aykırı düşer. Bu görüş için bkz. Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (n 1) 75-76. Öğretide ileri sürülen diğer görüşe göre ise yazılı şekil geçerlilik koşuludur. Öte yandan iş sözleşmesinin geçersizliği geçmişe etkili olmayıp ileriye dönük hüküm ve sonuç doğurur. Bu görüş için bkz. Süzek (n 2) 325-326. Diğer bir görüşe göre ise belirli süreli iş sözleşmeleri açısından öngörülen yazılı şekle aykırılığın yaptırımını ileriye dönük bir geçersizlik değil, iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmesi olmalıdır. Zira ileriye dönük geçersizlik yaptırımının benimsenmesi işçinin işini kaybetmesine yol açacak ve bu durum da işçinin korunması amacıyla bağdaşmayacaktır. Ayrıca yazılı şekil, iş ilişkisinin kurulması açısından değil, bu ilişkinin süreye bağlanması açısından getirilmiştir. İş Kanunu'nun 11.

sunulmadığı bir olayda belirli süreli iş sözleşmesi akdedilebilmesi için gereken diğer koşulların araştırılmasına gerek olmadığına karar verilmiştir⁸⁰.

Belirli süreli iş sözleşmesi akdedilebilmesinin öncelikle yazılı bir sözleşmenin varlığına bağlı olması bir yana, fiilî durumun da sonuca etkili olduğuna şüphe yoktur. Nitekim Yargıtay haklı olarak, işçinin işverenin bir projesinde çalıştırılmak üzere işe alınmasına rağmen başka projelerde de çalıştırıldığına anlaşılması nedeniyle, iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğu sonucuna ulaşmıştır⁸¹.

Uygulamada, üstlenilen işin iş sözleşmesinde veya görev tanımında açıkça belirtilmiş olmasına rağmen, işçinin işverenin göstereceği diğer işlerde de çalıştırılabileceğine ilişkin bir anlaşmanın bulunması, işverenin sürekli bir ihtiyaca sevk olduğuna işaret edebilmektedir. Başka bir deyişle, bu durumda işçiye yüklenilen işin niteliği gereği belirli süreli olmadığı kanaatine varılabilmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2008 yılında verdiği bir karara konu olayda, işçinin yapacağı iş somutlaştırılmış olmasına rağmen iş sözleşmesinde ihtiyaç halinde sözleşmeye esas projenin haricindeki projelerde de görevlendirilebileceği, işverenin merkezi ve şubelerinde görev verilebileceği hükmüne yer verilmiştir. Yüksek Mahkeme, işverenin başka projelerinin bulunduğunu ve işçinin bu projelerde de görevlendirebileceğini vurgulamış; söz konusu hükümler neticesinde iş sözleşmesinin belirsiz süreli olabileceği sonucuna ulaşmıştır⁸².

Kanaatimizce, işçinin belirli süreli iş sözleşmesinde üstlendiği görevin somutlaştırılmış olması halinde, başka işlerde de çalıştırılabileceğine ilişkin sözleşmesel kayıtlar “tek başına” belirleyici olmamalıdır. Nasıl ki işçinin fazla çalışma onayı vermiş

maddesinde sözleşmenin belirli süreye bağlanması objektif koşulun yanı sıra yazılı şekil koşuluna da bağlandığı için her iki unsura aykırılığın hukukî sonucu da aynı olmalıdır. Bu görüş için bkz. Güzel, Özkaraca ve Ugan (n 8) 547; Doğan Yenisey (n 9) 333; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 37) 108-109; Arslan Ertürk (n 77) 173-174.

⁸⁰ Yargıtay 9 HD, E 2014/20518 K 2014/28604, 30.09.2014, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

⁸¹ Yargıtay 22 HD, E 2012/179 K 2012/14594, 26.06.2012. Aynı yönde bkz. Yargıtay 22 HD, E 2017/12062 K 2018/8665, 16.04.2018, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

⁸² Yargıtay 9 HD, E 2007/26205 K 2008/5307, 18.03.2008, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023. Somut olayda işçi başka projelerde de çalıştırıldığına iddia etmiştir. Öte yandan, karar metninde bu hususun ispatlanıp ispatlanmadığına ilişkin bir bilgiye rastlanmamaktadır.

olması, fazla çalışma yapıldığını ispata yeterli değilse, tek taraflı görev değişikliği kayıtları da fiili olarak sürekli bir ihtiyacın karşılandığını göstermeye yeterli olmamalıdır. Bu bağlamda, salt fiili olarak işe alındığı projede çalıştırılan, projenin sona ermesiyle birlikte iş ilişkisi de sona eren bir işçinin iş sözleşmesi, sadece sözü edilen türde bir sözleşmesel kaydın varlığı nedeniyle mutlaka belirsiz süreli sayılmak zorunda değildir. Buna karşılık, belirsiz süreli iş sözleşmesinin asıl; belirli süreli iş sözleşmesinin istisna olduğu⁸³ unutulmamalıdır. Bu bağlamda, işçinin talebi ile yan delillerin mevcut olmasına bağlı olarak, tereddüt halinde, sözü edilen türdeki sözleşmesel kayıtlar vasıtasıyla iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğunun kabulü mümkündür⁸⁴. Bu sonuç işçi lehine yorum ilkesine de uygun olur.

bb. İşçinin Görev Yapacağı İşyerleri Açısından

İşçinin işverenin görevlendireceği başka işlerde çalıştırılabileceğine ilişkin sözleşmesel kayıtların bir benzeri, işyeri nakline ilişkin kayıtlar (nakil kayıtları) açısından da gündeme gelmektedir. Bu bağlamda bu tür kayıtlar da uygulamada belirli süreli iş sözleşmesi akdedilebilmesi için gereken geçici bir işgücü ihtiyacına değil, sürekli bir ihtiyaca işaret edebilmektedir. Yargıtay, iş sözleşmesinde davacı işçinin ne iş yapacağını belirtmediği bir olayda, işyeri nakline ilişkin sözleşmesel kaydı sözleşmenin belirsiz süreli sayılması için gerekçe olarak kullanmıştır⁸⁵. Diğer bir kararında ise Yüksek Mahkeme, davacı işçinin sözleşme süresinin sonradan doldurulduğu iddiasını samimi bulmakla birlikte, işçinin başka işyerlerinde de çalıştırılabileceğine ilişkin sözleşmesel kaydı gerekçesinde dikkate almıştır⁸⁶. Bu noktada, bir üst başlıkta işçinin üstlendiği işe ilişkin olan sözleşmesel kayıtlara dair yaptığımız yorumların nakil kayıtlarının değerlendirilme biçimi açısından da geçerli olduğunu belirtmekle yetinelim.

⁸³ Süzek (n 2) 250; Başterzi (n 28) 61.

⁸⁴ Tereddüt halinde iş sözleşmesinin belirsiz süreli sayılması gerektiğine ilişkin bkz. Süzek (n 2) 251; Göktaş (n 2) 173.

⁸⁵ Yargıtay 7 HD, E 2014/16425 K 2014/19600, 28.10.2014, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

⁸⁶ Yargıtay 22 HD, E 2014/10430 K 2015/19741, 08.06.2015, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

cc. İşçinin Görev Yapacağı Süre Açısından

Belirli süreli iş sözleşmesi akdedilebilmesi için sözleşme süresinin ortaya çıkan geçici ihtiyacın süresiyle uyumlu olması gerekmektedir⁸⁷. Zira aksi durum, işçinin sürekli bir ihtiyacı karşılamak amacıyla istihdam edildiğini gösterecektir. Nitekim işçinin üstlendiği belirli süreli işin sona ermesinden sonra da çalışmaya devam etmesi hâlinde iş sözleşmesi belirsiz süreli kabul edilmelidir⁸⁸. Bu husus Türk Borçlar Kanunu'nun⁸⁹ 430/2. fıkrasında açıkça yasal düzenlemeye kavuşturulmuştur. Anılan fıkra uyarınca *“belirli süreli sözleşme, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür”⁹⁰.*

İş sözleşmesinin işçinin üstlendiği belirli süreli işin sona ermesiyle birlikte sonlandığı ispatlanmalıdır. Bu noktada ispat yükü ise işverenin üzerindedir⁹¹. Nitekim, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin kararına konu olan olayda da davalı işverenin, yapılan işin iş sözleşmesiyle belirlenen sürede tamamlandığına dair bir olguyu dosyaya sunamamış olması sözleşmenin belirsiz süreli olduğunun delili sayılmıştır⁹².

İşçinin belirli süreli iş sözleşmesine dayanarak çalışmaya başlamasından evvel aynı işi belirsiz süreli iş sözleşmesiyle yürütüyor olması, ayrıca bir objektif koşulun bulunmaması durumunda, işin niteliği gereği belirli süreli olmadığına işaret etmektedir. Yargıtay da haklı olarak *“sözleşmenin belirli süreli olarak kararlaştırılmasına rağmen*

⁸⁷ Ekonomi (n 9) 26-27; Başterzi (n 2) 63; Yuvalı (n 2) 49; Yargıtay 9 HD, E 2011/6507 K 2011/6290 E, 07.03.2011, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

⁸⁸ Bkz. Yargıtay 9 HD, E 2009/43977 K 2010/41772, 28.12.2010; Yargıtay 9 HD, E 2007/2050 K 2007/3090, 12.02.2007, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

⁸⁹ RG., 04.02.2011, 27836.

⁹⁰ Yargıtay'ın İş Kanunu'na tâbi olan bir iş ilişkisi açısından da TBK m. 430 hükmüne dayandığını göstermesi açısından bkz. Yargıtay 9 HD, E 2021/5665 K 2021/9809, 02.06.2021, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

⁹¹ *“Belirli süreli sözleşmenin varlığını ileri süren taraf bunu ispat ile yükümlüdür.”* Açıklama için bkz. Madde gerekçesi, <<https://www2.tbmm.gov.tr/d22/1/1-0534.pdf>> erişim tarihi 20.12.2023. Aynı yönde bkz. Süzek (n 2) 250-251; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 2) 411; Gökteş (n 2) 172. Objektif koşulların varlığını işveren ispatlamak durumunda ise de yazılılık şartının sadece belirli süreli iş sözleşmesinin akdedilmesine şamil olduğu; objektif koşulların sözleşmede yazılı olmamasının sözleşmeyi belirsiz süreli haline getirmeyeceği yönünde bkz. Doğan Yenisey (n 9) 334.

⁹² Yargıtay 22 HD, E 2017/12588 K 2017/17692, 14.09.2017, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

davacının daha önceden çalışmaya başlamış olması”nı işçinin sürekli bir ihtiyacı karşıladığının delili olarak kabul etmiştir⁹³.

İşçinin yürütmekle görevlendirildiği süreli işin ne zaman sona ereceğinin taraflarca tam olarak doğru tespit edilememiş olması iş sözleşmesinin belirsiz süreli sayılmasına tek başına sebep olmayacaktır. İşin öngörülen sürede tamamlanamaması üzerine, ilgili işin tamamlanması için ek bir süreye ihtiyaç duyulması nedeniyle belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin tarafların mutabakatıyla uzatılması mümkündür⁹⁴. Kuşkusuz, bu ihtimalde sözleşme süresinin uzatılmasına yönelik işveren teklifi yazılı olarak yapılmalıdır⁹⁵.

Son olarak, yazılı bir belirli süreli iş sözleşmesi mevcut olmakla birlikte, iş sözleşmesinde ilgili projenin sona ermesiyle birlikte iş sözleşmesinin de sona ereceğinin açıkça yazılmamış olması ihtimal dâhilindedir. Yargıtay, işçinin işverenin yurtdışı inşaat projesinde proje sorumlusu olarak çalıştırılmak üzere 12 aylık belirli süreli iş sözleşmesiyle istihdam edildiği bir olayda, iş sözleşmesinde *“bu süre kaydında bu işin bu tarihte tamamlanacağı veya projenin bu tarihte sonra ereceğinden söz edilmediği, salt sürenin bu nedenle belirli süreli sayılmasını gerektirmediği anlaşılmaktadır”* tespitinde bulunmuştur⁹⁶. Aynı şekilde, İstanbul BAM’ın önüne gelen bir olayda işçinin üstlendiği işin *“her ne kadar taahhüt işi olduğu kabul edilse bile burada davacının akdinin bu şekilde taahhüdün sonu ile sona ereceğine dair bir akit bulunmamaktadır. Dolayısıyla süreli bir akdin olmadığı”* sonucuna ulaşılmıştır⁹⁷.

Bir üst paragraftaki Yargıtay ve İstinaf Mahkemesi kararlarından alıntılanan cümleler incelenecek olursa, esas olarak tarafların belirli süreli iş sözleşmesi akdetme iradelerinin yeterli açıklıkta olması gerekmektedir⁹⁸. Öğretide *Alpagut*’un verdiği bir

⁹³ Yargıtay 7 HD, E 2015/40205 K 2016/246, 19.01.2016, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

⁹⁴ Ekonomi (n 9) 27; Şahin Çil, ‘Belirli Süreli İş Sözleşmesi’, *Osman Güven Çankaya’ya Armağan* (İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 2010) 33, 43; Damar (n 2) 37 vd.; Yargıtay 9 HD, E 2021/4882 K 2021/9063 18.05.2021, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

⁹⁵ Yargıtay 22 HD, E 2015/14326 K 2015/18736, 28.05.2015, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

⁹⁶ Yargıtay 9 HD, E 2014/34982 K 2016/7876, 30.03.2016, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

⁹⁷ İstanbul BAM 29 HD, E 2017/1084 K 2017/565, 19.04.2017, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

⁹⁸ Alpagut (n 9) 75; Urhanoğlu Cengiz (n 9) s. 91.

örnek bu durumu iyi bir şekilde açıklamaktadır. Yazara göre, inşaat alanında faaliyet gösteren bir işverenin elektrikçi bir işçiyle anlaşarak, işçiyi o anda yapılmakta olan bir binanın elektrik tesisatında çalıştırması, tek başına taraflar arasında belirli süreli iş sözleşmesi kurulduğunu göstermemektedir. Çünkü bu hâlde iş sözleşmesinin inşaatın bitimi ile sona ereceği yeterli açıklıkta değildir⁹⁹. Bu açıdan yukarıda alıntılanan kararlarda ortaya konulan yorum tarzının ilk tahlilde isabetli olduğu savunulabilir. Sonuçta, “*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*¹⁰⁰.” Nitekim anılan kararlarda, iş sözleşmesinde projenin bitiş tarihi itibarıyla iş sözleşmesinin de sona ereceğinin kararlaştırılmamış olduğuna referans verilmektedir. Buna karşılık, kanaatimizce iş sözleşmesinin sona ereceği tarihin projenin sona erme tarihi ile ilişkilendirilmiş olduğu başka veriler sayesinde anlaşılabiliriyorsa, iş sözleşmesinde “bu süre sonunda proje de sona ermiş olacağından, iş sözleşmesi projenin sona ermesiyle birlikte kendiliğinden sona erer” biçiminde bir kayda rastlanmamış olması, sözleşmenin doğrudan doğruya belirsiz süreli sayılmasını gerektirmemelidir. Zira, iş sözleşmesinin amacıyla bağlı olmak üzere örtülü biçimde sürelendirme yapılması mümkündür¹⁰¹. Bu noktada, yazılı olarak akdedilen iş sözleşmesinde işçinin “sadece” ilgili proje için istihdam edildiğinin belirtilmiş olması¹⁰²; işçinin çalışma süresi içinde başka bir işte çalıştırılmamış olması; işçinin işten ayrılış bildirgesinin projenin sonunda verilmiş olması; iş sözleşmesinin “fesih¹⁰³” bildiriyle sona erdirilebileceğinin

⁹⁹ Alpagut (n 1) 10-11; Alpagut (n 9) 75.

¹⁰⁰ Yargıtay 9 HD, E 2015/21028 K 2015/31408, 05.11.2015, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

¹⁰¹ Yargıtay 9 HD, E 2015/21028 K 2015/31408, 05.11.2015, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023. Aynı yönde örnek ve açıklamalar için bkz. Yiğit (n 2) 125.

¹⁰² Karş. “*işçinin, belli bir zaman dilimi içinde yerine getirebilecek bir işle görevlendirilmesi sürelendirme için yeterli olmadığı gibi, işveren tarafından salt amaca ilişkin bir irade açıklaması da sürelendirme anlamına gelmez.*” Açıklama için bkz. Alpagut (n 1) 10.

¹⁰³ Belirtelim ki, TBK m. 430, genel olarak, belirli süreli iş sözleşmesinin fesih bildiriyle sona erdirilebileceğinin taraflarca kararlaştırılabileceğini düzenlemektedir. Oysa TBK m. 430 hükmü mehz İsviçre Borçlar Kanunu’nun 334. maddesinden tercüme edilirken, mehz kanunda bulunmayan “*aksi kararlaştırılmadıkça*” ifadesinin madde metnine eklenmesi isabetli olmamıştır. Öğretide haklı olarak, belirli süreli iş sözleşmesini düzenleyen TBK m. 430 hükmünde yer alan “fesih” ibaresinin “*sözleşmenin yenilenmeyeceğini haber verme*” anlamında kullanıldığı ifade edilmektedir. TBK m. 430 hükmüne ilişkin görüş ve açıklamalar için bkz. Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (n 1) 178; Süzek (n 2) 536; Polat Soyer, ‘Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin ‘Yeni’ Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi’ (2011) (22) Sicil İş Hukuku Dergisi 12, 12;

kararlaştırılmamış olması veya işverence ihbar tazminatı ödenmemiş olması¹⁰⁴ gibi olguların “birlikte” değerlendirilmesi suretiyle sözleşmenin belirli süreli kabul edilmesi mümkün görülmelidir. Ayrıca, somut olayda tarafların objektif koşulun gerektirdiği süreden daha kısa bir süre kararlaştırmış olabilecekleri¹⁰⁵ de unutulmamalıdır. Dolayısıyla iş sözleşmesinin mutlaka projenin sonunda sona ermesi de zorunlu değildir. Esas olan taraf iradelerinin belirli süreli iş sözleşmesi akdetmeye yönelik olup olmadığıdır.

c. Sözleşme Süresinin Sona Ermesinden Sonra Gelişen Olaylar

Uygulamada, sözleşme süresinin sona ermesinden sonra gelişen olaylar ihtiyacın sürekli olup olmadığını tespit etmede yardımcı ölçüt olarak değerlendirilmektedir. Nitekim işçinin iş sözleşmesi sona erdikten sonra aynı işi görmesi için yeni bir işçi istihdam edilmesi o işin işyerinde sürekli bir ihtiyaç doğurduğu biçiminde yorumlanabilmektedir. Yargıtay bazı kararlarında davacı işçinin yerine aynı işi ifa etmesi için yeni işçi alınıp alınmadığının araştırılması gerektiğine karar vermiştir¹⁰⁶. Aynı şekilde, ilgili projede birden fazla işçi çalışıyorsa, o işçilerin de iş sözleşmelerinin sona erip ermediğinin denetlenmesi sözleşmenin niteliğinin tespitinde etkili olabilmektedir¹⁰⁷.

Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal (n 2) 405; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 37) 312. Dolayısıyla iş sözleşmesinin projenin tamamlanmasından sonra yenilenmeyeceğinin haber verilmesi sözleşmenin belirsiz süreli olduğunu göstermeyecektir. Ancak, iş sözleşmesinde projeyle ilişkilendirilmeksizin, sözleşmenin taraflarca her zaman “fesih” bildirimini ile sona erdirilebileceğinin kararlaştırılmış olması, sözleşmenin belirsiz süreli olduğuna işaret edebilir. Belirli süreli iş sözleşmesini düzenleyen TBK m. 430 hükmündeki “aksi kararlaştırılmadıkça” ifadesi, bu sonuca engel değildir. Nitekim TBK m. 430 hükmünde geçen “fesih” ifadesinin öğretide yapılan yorumlarla paralel olarak değerlendirildiğini düşündüren bir karar için bkz. Yargıtay 9 HD, E 2016/11961 K 2019/22811, 19.12.2019, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023. Somut olay ışığında Mahkeme, işveren tarafından işçiye ihbar süresi verilmiş olmasını sözleşmenin belirli süreli olduğu iddiasıyla çelişki arz etmeyeceğine karar vermiştir. Bununla birlikte, ihbar süresinin belirli süreli iş sözleşmesiyle çelişki arz edeceğine ilişkin bir başka karar için bkz. Yargıtay 9 HD, E 2021/7657 K 2021/15449, 04.11.2021, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

¹⁰⁴ İşveren tarafından ihbar tazminatı ödenmiş olmasının iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğunu gösterdiğine ilişkin bkz. Yargıtay 9 HD, E 2008/16625 K 2009/5565, 02.03.2009; Yargıtay 9 HD, E 2007/35913 K 2008/12011, 12.05.2008; Yargıtay 9 HD, E 2006/21684 K 2006/30411, 20.11.2006; Yargıtay 9 HD, E 2006/4580 K 2006/8990, 10.04.2006; Yargıtay 9 HD, E 2010/21671 K 2011/40, 24.01.2011; Yargıtay 7 HD, E 2013/10057 K 2013/16694, 10.10.2013, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

¹⁰⁵ Başterzi (n 28) 63; Ekonomi (n 9) 26-27; Çil (n 94) 43.

¹⁰⁶ Yargıtay 9 HD, E 2008/27838 K 2009/11183, 20.04.2009; Yargıtay 7 HD, E 2014/11896 K 2014/18855, 15.10.2014, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

¹⁰⁷ Bkz. Yargıtay 7 HD, E 2014/11896 K 2014/18855, 15.10.2014, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

Zira işçinin değil, işin niteliği önem arz etmekle, aynı görevde çalışan diğer işçilerin iş sözleşmelerinin devam etmesi, o işin sürekli bir iş olduğuna işaret edebilmektedir.

Sözleşmenin sona ermesinden sonra işverenin aynı konuda proje veya ihale alıp almadığı da işçiye duyulan ihtiyacın sürekli olup olmadığı konusunda delil teşkil edebilmektedir¹⁰⁸.

Kanaatimizce, aynı mahiyetteki yeni bir ihalenin yahut projenin üstlenilmiş olması tek başına ihtiyacın sürekli olduğunu göstermeye yeterli olmamalıdır. Zira öğretilerde de haklı olarak belirtildiği üzere, belirli süreli iş sözleşmesi akdedilebilmesi için mevcut olduğu iddia edilen objektif koşulların haklılığı, iş sözleşmesinin akdedildiği tarihteki koşullara göre değerlendirilmelidir. Ayrıca işverenin geleceğe ilişkin yanlış bir öngöründe bulunması, kural olarak belirli süreli iş sözleşmesinin geçerliliğini tek başına etkilememelidir¹⁰⁹. Öğretilerde *Canbolat* tarafından da belirtildiği üzere, işverenin yeni ihale almasının “*garantisi yoktur*”¹¹⁰.

İşverenin geleceğe dair öngörüsünün nasıl denetleneceği de iş hukukunun tartışmalı alanlarından birisini teşkil etmektedir¹¹¹. Konu, özellikle işletmesel gereklerle fesihle işgücü fazlalığının kalıcı mı yoksa geçici mi olduğu, dolayısıyla işverenden son çare ilkesi bağlamında alternatif tedbirlere başvurmalarının beklenip beklenmeyeceği perspektifinden tartışılmaktadır¹¹². Kanaatimizce, bu tartışmanın benzeri, belirli süreli iş sözleşmesinin akdedilebilmesi açısından; ihtiyacın geçici mi, yoksa sürekli mi olduğunun işverence öngörülüp öngörülemeyeceğinin değerlendirilmesi açısından da yapılabilir. Öğretilerde ileri sürülen bir görüşe göre işverenin geçicilik öngörüsüne ilişkin kararına

¹⁰⁸ Bkz. Yargıtay 22 HD, E 2011/16107 K 2012/13521, 14.06.2012, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

¹⁰⁹ Başterzi (n 2) 426.

¹¹⁰ *Canbolat* (n 43) 152. Karş. “*Köprü projesinin bitmiş olması davalı şirketlerin aynı mahiyette iş yapmayacakları anlamına gelmemektedir. Bu durumda davacı ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif bir neden bulunmamaktadır.*” (Bursa 9. İş Mahkemesi’nin 29.12.2015 tarih ve 2015/202 E., 2015/707 K. sayılı kararında geçen bu ifadelerin Yargıtay 7. Hukuk Dairesi’nin 15.06.2016 tarih ve 2016/8068 E., 2016/13421 K. sayılı kararıyla onandığını belirtmesi itibarıyla bkz. Bursa BAM 3 HD, E 2018/4467 K 2019/894, 12.04.2019, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

¹¹¹ Bkz. Kübra Doğan Yenisey, ‘İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı’, *Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016* (On İki Levha Yayıncılık 2018) 387, 466.

¹¹² Görüşler için bkz. Artür Karademir, *İş Güvencesinde Son Çare İlkesi* (Seçkin Yayıncılık 2021) 265 vd.

“kural olarak” saygı gösterilmesi gerekmektedir. Bu görüş uyarınca iş sözleşmesinin işletmesel gereklerle feshinde işgücü fazlalığının kalıcı mı, geçici mi olduğuna ilişkin işveren öngörüsü yalnızca “*kötüniyet denetimi*”ne tabi tutulmalıdır¹¹³.

Bize göre de işverenin belirli süreli iş sözleşmesi ihtiyacına ilişkin olarak geleceğe dair süreklilik veya geçicilik öngörüsünde yanılmış olması tek başına sözleşmenin belirsiz süreli olduğunu göstermemelidir. Buna karşılık, işverene tanınacak böylesi bir takdir yetkisinin işletmesel riskin tümüyle işçiye yüklenmesi gibi bir sonuç da doğurmaması gerekmektedir. Şu durumda, işverenin faaliyet alanına dahil olsa bile yeni bir proje veya ihale alacağı kesin olmamakla birlikte, geleceğe dair (geçici ihtiyaç) beklentisinde yanılığın ileri sürülmesi hakkın kötüye kullanılması niteliğine bürünmemelidir. Bu noktada, hakkın kötüye kullanılıp kullanılmadığına ilişkin olarak bu çalışmada ele alınan ölçütlerin bir bütün olarak değerlendirilmesi işlevsel olabilecektir. “Samimiyet denetimi” olarak da adlandırılabilir olan bu denetim, esasında işverenin iradesinin belirsiz süreli mi yoksa belirli süreli iş sözleşmesine mi yöneldiğinin tespiti anlamına gelmektedir. Bu noktada, işverenin fiili faaliyet alanının ilgili ihale veya projenin konusuna girmesinin yanı sıra, işverenin iş yapma modelinin zaten aynı türdeki proje, ihale veya sipariş usulüne dayanıp dayanmadığı; işin özellikle ilgili işçiye ihtiyaç gösteren bir özellik taşıyıp taşımadığı; her seferinde aynı türdeki bir objektif koşulun ortaya çıkıp çıkmadığı; işverence tanzim edilen iş sözleşmesinde, işçinin başka işlerde (ihale veya projelerde) ya da işyerlerinde de çalıştırılabileceğine yönelik bir kaydın olup olmadığı; ihale süresinin sonunda iş sözleşmesinin de sona ereceğinin kararlaştırılmış olup olmadığı; işçiye ihbar öneli kullandırılıp kullandırılmadığı veya ihbar tazminatı ödenip ödenmediği; aynı proje veya ihalede çalışan işçilerle işe devam edilip edilmediği; proje veya ihale sonunda diğer işçilerin iş sözleşmelerinin sona erdirilip erdirilmediği; işverenin olağan işçi kapasitesinin tespit edilebilmesi açısından iş ilişkisinin sona ermesinden önce veya sonra alınan proje yahut ihalelerin büyüklükleri gibi ölçütler bir arada değerlendirmeye tâbi tutulmalıdır. “Somut olayın özellikleri” bağlamında

¹¹³ Mustafa Alp, ‘İşletme Gereklere ile Fesih’, *Ekonomik Kriz Koşullarında Feshe Karşı Koruma: Çalışma Hukuku I. Sempozyumu* (Kocaeli Üniversitesi ve Kocaeli Barosu 2009) 90, 113. İşletmesel gereklerle fesih özelinde aynı yöndeki Alman yargı uygulaması için bkz. Karademir (n 113) 266-267.

zikredilen bu değerlendirme ölçütlerine zincirleme iş sözleşmelerinin sayısı ve toplam süresi de dâhil edilmelidir¹¹⁴.

d. Zincirleme İş Sözleşmelerinin Sayısı ve Toplam Süresi ile Sözleşmeler Arasındaki Kesinti Süresi

İş Kanunu'nun 11/2. fıkrası uyarınca belirli süreli iş sözleşmesi esaslı bir nedenin bulunması koşuluyla birden fazla kez (zincirleme) akdedilebilecektir. Kanun metninde geçen "esaslı neden" ifadesi, "objektif koşul" kavramıyla eş anlamlıdır¹¹⁵. Şu durumda, objektif koşulların varlığı yahut devam etmesi hâlinde, aynı işçiyle zincirleme belirli süreli iş sözleşmesi akdedilmesi mümkündür¹¹⁶.

Bir yandan, objektif koşullara bağlı olarak zincirleme belirli süreli iş sözleşmelerinin mümkün olması; diğer yandan objektif koşulların nitelikleri itibarıyla geçici bir ihtiyaca karşılık gelmeleri, birbiriyle telif edilmesi zor bir çelişkiyi ortaya çıkarmaktadır. Zira, objektif koşul kabul edilebilecek geçici bir ihtiyaç sürekli olarak ortaya çıkıyorsa, bu durumun zincirleme iş sözleşmeleriyle hukuka uygun biçimde çözümlenebileceğinin mi kabul edilmesi gerektiği, yoksa, sürekli biçimde ortaya çıkan objektif koşul nedeniyle, artık ilgili işçiye olan ihtiyacın geçicilik eşğini aşarak sürekli bir ihtiyaca mı evrildiğinin kabul edilmesi gerektiği açık değildir. Gerçekten, İş Kanunu'nda zincirleme belirli süreli iş sözleşmelerinin sayısına veya toplam süresine ilişkin bir sınırlama bulunmamaktadır. İş Kanunu'nun zincirleme belirli süreli iş sözleşmelerine cevaz vermekle birlikte süre veya sayı sınırlaması getirmemesinin yarattığı bu kuşku durumu öğretide de eleştiri konusu edilmektedir¹¹⁷.

Öğretide ifade edildiği üzere, objektif koşullar devam ettiği müddetçe zincirleme belirli süreli iş sözleşmesi akdedilebilecektir. Buna karşılık, zincirleme belirli süreli iş

¹¹⁴ Aynı yönde bkz. "Ardı ardına yenileme, artık belirsiz süreli işçi ihtiyacını ortaya koyuyorsa belirsiz süreli sözleşmeden söz etmek gerekir." Açıklama için bkz. Alpogut (n 47) 157. Ayrıca Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın *Küçük* kararı da bu doğrultudadır. Karar için bkz. ABAD, 26.01.2012, C-586/10, *Bianca Küçük v Land Nordrhein-Westfalen*, <<http://eur-lex.europa.eu>> erişim tarihi 20.12.2023.

¹¹⁵ Güzel, Özkaraca ve Ugan (n 8) 558; Güzel (n 32) 1712; Tuncay (n 5) 44; Sümer (n 9) 42; Canbolat (n 8) 194; Başterzi (n 28) 60.

¹¹⁶ Keser (n 9) 115; Urhanoglu Cengiz (n 9) 86.

¹¹⁷ Başterzi (n 28) 74; Ünal Adınır (n 9) 826-827.

sözleşmesi nedeniyle hakkın kötüye kullanılması biçimindeki uygulamaların gündeme gelebileceği unutulmamalıdır¹¹⁸. Hemen belirtelim ki, objektif koşulların varlığına rağmen zincirleme belirli süreli iş sözleşmesinin sınırını dürüstlük kuralı çizmektedir¹¹⁹. Nitekim bazı yazarlar, işçinin hastalık, analık, askerlik veya yıllık izin gibi sebeplerle iş görme edimini ifa edememesi hâlinde, bu eksikliğin telafi edilmesi amacıyla belirli süreli iş sözleşmesi akdedilebilmesi açısından objektif bir koşul olarak kabul etmekle birlikte, ilgili eksikliğin sürekli ortaya çıkması durumunda, işçinin sürekli olarak bu amaçla belirli süreli iş sözleşmesiyle istihdam edilemeyeceğini; sözleşmenin belirsiz süreli kabul edilmesi gerektiğini belirtmektedirler¹²⁰.

Yukarıda işaret edilen ihtimale ilişkin olarak Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın *Küçük* kararının zikredilmesi gerekmektedir. Somut olayda, başvuru 1996 ile 2007 yılları arasında toplam 13 belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışmıştır. İş sözleşmeleri, her seferinde analık izni veya özel izin gibi sebeplerle işyerinden ayrılan ve süreklilik arz eden türdeki işleri gören işçilerin yarattığı geçici eksikliğin telafi edilmesi amacıyla akdedilmiştir. İşçi, iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğunu iddia etmiştir. İşveren, [Alman] Kısmî Süreli ve Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Kanunu § 14'ün bir işçinin geçici bir süreyle başka bir işçinin yerine geçerek belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışmasına imkân sağladığı savunmasında bulunmuştur. Dava yerel mahkeme tarafından reddedilmiştir. Ret kararına itirazı da kabul edilmeyen işçi ilgili kararı temyiz etmiş, Alman Federal İş Mahkemesi ise vereceği karar öncesi Avrupa Birliği Adalet Divanı'na sorular yöneltmiştir. Bu bağlamda Yüksek Mahkeme, Divan'a Çerçeve Anlaşma'nın işçileri [analık, askerlik vb. sebeplerle] sürekli olarak belirli süreli iş sözleşmesiyle ikame etme imkânını dışlayıp dışlamadığını ve eş söyleyişle Çerçeve Anlaşma'nın bu imkânı engelleyecek biçimde yorumlanıp yorumlanamayacağını sormuştur. Karar uyarınca, bir işçinin yerini geçici bir süreyle doldurmak için diğer bir işçiyle belirli süreli iş sözleşmesi

¹¹⁸ Yiğit (n 2) 160.

¹¹⁹ Başterzi (n 28) 73. Yazara göre objektif koşulların türü de sonuca etkili olabilmektedir. Nitekim yazar, sürekli aynı objektif koşulun ortaya çıkması ile objektif koşulların farklılaşmasını bir değerlendirme ölçütü olarak almaktadır. Bu kapsamda yazar, TÜBİTAK nezdinde çalışan bir işçi yıllar içerisinde farklı projelerde çalıştırılmış ise objektif koşulların farklılığı nedeniyle her bir sözleşmenin belirli süreli olarak bağtlanabileceğini kabul etmektedir. Açıklama için bkz. Başterzi (n 28) 150-151.

¹²⁰ Güzel, Özkara ve Ugan (n 8) 529; Alpagut (n 1) 98; Damar (n 2) 70.

yapılması, tekrar eden ve hatta sürekli olarak ortaya çıkan bir yöntem olsa dahi mutlaka belirli süreli iş sözleşme akdetme hakkının kötüye kullanıldığı anlamına gelmemektedir¹²¹. Öte yandan, zincirleme belirli süreli iş sözleşmeleri açısından objektif koşullar bulunsa dahi sözleşmelerin yenilenmesine eşlik eden somut olayın tüm özellikleri dikkate alınarak sonuca ulaşılmalıdır. Zira objektif koşulların var olmasına rağmen, somut olayın özellikleri belirli süreli iş sözleşmesi akdetme hakkının kötüye kullanıldığına ilişkin emareleri açığa çıkartabilir¹²². Kısacası, Divan'a göre, işverenin başka işçilerin geçici süreyle boşalttıkları pozisyonları 11 yıl içerisinde 13 kez belirli süreli iş sözleşmesiyle doldurması, objektif koşulların somut olayda bulunmadığı anlamına gelmemektedir. Ancak, karar sonucu uyarınca, belirli iş sözleşmelerinin sayısı ile toplam süresi de dahil olmak üzere, somut olayın tüm özelliklerinin ulusal otoriterler tarafından dikkate alınması suretiyle karar verilmesi gerekmektedir¹²³.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2005 yılında verdiği ve öğretideki bazı yazarlarca isabetli bulunan bir kararı uyarınca da “*Özel Kanunlar haricinde altı yıl gibi bir süre de ardarda yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri 4857 sayılı Kanunun 11. maddesi amacı dışına çıkacağından işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin çalıştığı kabul edilmelidir*¹²⁴.” Belirli süreli iş sözleşmesinin yenilenme sayısı ile kesinti durumunun Yargıtay 22. Hukuk Dairesi tarafından da dikkate alındığını belirtmek yanlış olmayacaktır. Nitekim Daire'nin 2012 yılında verdiği bir karar uyarınca 2006 ile 2010 yılları arasında çeşitli projelerde dört defa art arda akdedilen belirli süreli iş sözleşmeleriyle istihdam edilen bilgisayar programcısı işçinin iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğu kabul edilmiştir¹²⁵. Benzer şekilde, Ankara BAM tarafından 2018 yılında verilen bir kararda¹²⁶ da iş sözleşmesinin dört defa yenilenmiş olması sözleşmenin belirsiz süreli sayılmasında bir gerekçe olarak

¹²¹ ABAD, 26.01.2012, C-586/10, *Bianca Küçük v Land Nordrhein-Westfalen*, para. 50, <<http://eur-lex.europa.eu>> erişim tarihi 20.12.2023.

¹²² ibid, para. 48.

¹²³ ibid, para. 56.

¹²⁴ Yargıtay 9 HD, E 2005/12170 K 2005/15792, 05.05.2005, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023. Kararı isabetli bulan görüş için bkz. Başterzi (n 28) 73; Baycık (n 39) 142.

¹²⁵ Yargıtay 22 HD, E 2011/10181 K 2012/3874, 12.03.2012, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

¹²⁶ Ankara BAM 7 HD, E 2017/3353 K 2018/1385, 22.05.2018, Legalbank, erişim tarihi 20.12.2023.

kullanılmıştır. Kararda, sözleşmenin yenilenme sayısı ile somut olayın diğer özelliklerinin birlikte değerlendirilmiş olması, esasen Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın *Küçük* kararında da vurgulanan ilkelerle uyum içerisindedir.

SONUÇ

İşyerindeki sürekli bir ihtiyacın geçicilik kisvesi altında giderilmeye çalışılması, belirli süreli iş sözleşmesi akdetme hakkının amacı dışında kullanılmasıdır. Bu da, tanım gereği, hakkın kötüye kullanılması anlamına gelmektedir. Dolayısıyla, belirli süreli iş sözleşmesi vasıtasıyla sürekli bir ihtiyacın karşılanıp karşılanmadığına ilişkin denetim esasen dürüstlük kuralının gerektirdiği bir denetimdir. Kuşkusuz, objektif koşul veya yazılılık şartı gibi belirli süreli iş sözleşmesi akdedilebilmesi için yasal şartların mevcut olmaması durumunda sözleşme belirsiz süreli sayılacaktır. Ancak dürüstlük kuralı somut olayın özelliklerinin de dikkate alınmasını gerektirmektedir.

Somut olayın özellikleri bağlamında, uygulamada ve öğretide, işverenin faaliyet alanı, iş sözleşmesinin içeriği, işçinin görev tanımı kapsamındaki işler dışında bir işte veya kararlaştırılan işyeri dışında çalıştırılıp çalıştırılmadığı, belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesinden önce veya sonra gelişen olaylar, işçiye ihbar süresi tanınıp tanınmadığı veya işçiye ihbar tazminatı ödenip ödenmediği, zincirleme belirli süreli iş sözleşmelerinin sayısı, toplam süresi ve kesinti süresi gibi unsurlar dikkate alınmaktadır.

Bu çalışmada, özellikle iş sözleşmesinde işçinin başka iş veya işyerlerinde de çalıştırılabileceğine ilişkin kayıtlar ile işverenin faaliyet alanının otomatik olarak sözleşmenin belirsiz süreli sayılmasına tek başına sebebiyet vermemesi gerektiğini savunulmuştur. Sonuçta, somut olayın özelliklerinin dikkate alınması gereği, bu yorum tarzını desteklediği gibi, özellikle işverenin faaliyet alanı açısından, her daim çeşitli objektif koşulların ortaya çıkabileceği de unutulmamalıdır.

Hukukumuzda objektif koşulların varlığı halinde zincirleme iş sözleşmesi akdedilebileceği açıktır. O hâlde, bir yandan zincirleme iş sözleşmesine imkân veren bir sistemin varlığı, diğer yandan süreklilik arz eden bir ihtiyaç için belirli süreli iş sözleşmesi yapılamayacağı yönündeki yasağın mevcudiyeti, birbiriyle uzlaşması zor görünen bir

çelişkiyi ortaya çıkartmaktadır. Bu noktada da, işverenin gerçekten samimi olarak geçici bir ihtiyacı mı karşılamak istediği, yoksa belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkını kötüye mi kullanmak istediği tespit edilirken, sadece zincirleme belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış olması değil, yine somut olayın özellikleri bir bütün olarak sonuca etkili olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akyiğit E, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı* (3. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2023).
- Alp M, 'İşletme Gerekleri ile Fesih', *Ekonomik Kriz Koşullarında Feshe Karşı Koruma: Çalışma Hukuku I. Sempozyumu* (Kocaeli Üniversitesi ve Kocaeli Barosu 2009) 90-118.
- Alp M, 'İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi' *Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020* (On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021) 11-146.
- Alpagut G, '4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi' (2004) (33) Mercek 73-91.
- Alpagut G, 'Genel Görüşme' *Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020* (On İki Levha Yayıncılık 2021) 156-157.
- Alpagut G, *Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi* (TÜHİS Yayınları 1998).
- Arslan Ertürk A, *İş Sözleşmesinde Şekil* (Vedat Kitapçılık 2017).
- Başterzi S, 'İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi' *Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009* (Kamu-İş 2011) 3-131.
- Başterzi S, 'Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılmasına İlişkin Objektif Nedenlerin Tespitinde Menfaatler Dengesi İşçinin Haklı Menfaati' (2013) 15 (Özel Sayı) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 423-450.

- Baycık G, 'İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi' *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016* (On İki Levha Yayıncılık 2017) 7-355.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu Y, *Türk İş Hukuku'nda Belirli Süreli İş Sözleşmesi* (Vedat Yayıncılık 2012).
- Canbolat T, 'Mevzuatta Öngörülen Bazı İş Sözleşmesi Türlerinin 4857 sayılı İş Kanununun Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Esasları Yönünden Değerlendirilmesi' (2007) 4 (13) *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 187-220.
- Canbolat T, 'Genel Görüşme' *Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020* (On İki Levha Yayıncılık 2021) 152.
- Canıklıoğlu N, 'İş Kanununun 10. Yılında Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ve Uygulamada Yaşanan Sorunlar' iç Ali Cengiz Köseoğlu (edr), *10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu* (Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi 2016) 159-200.
- Centel T, *Introduction to Turkish Labour Law* (Springer 2017).
- Çil Ş, 'Belirli Süreli İş Sözleşmesi', *Osman Güven Çankaya'ya Armağan* (İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 2010) 33-65.
- Damar C, 'İş Sözleşmesinde Süre Belirlenmesi' (Yüksek Lisans Tezi, Çankaya Üniversitesi 2018).
- Doğan Yenisey K, *İş Hukukunun Emredici Yapısı* (Beta Yayıncılık 2014).
- Doğan Yenisey K, 'İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi' *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013* (On İki Levha Yayıncılık 2014) 7-145.
- Doğan Yenisey K, 'İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı', *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016* (On İki Levha Yayıncılık 2018) 387-561.

Ekonomi M, '4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Hukuka Uygunluğu (I) Kavram Süre ve Yenileme' (2006) 3 (9) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 15-32.

Eyrenci Ö, Taşkent S, Ulucan D ve Baskan E, *İş Hukuku* (10. Baskı, Beta Yayıncılık 2020).

Göktaş S, 'Vakıf Yükseköğretim Kurumları ile Akademik Personel Arasında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılıp Yapılamayacağı Sorunu', (2022) (1) Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi 145-188.

Grabitz G, Hilf M and Nettesheim M, *Das Recht der Europäischen Union, Band 1*, (81. Auflage, C.H. Beck 2024).

Greiner S, 'Das „Hinausschieben“ von Altersgrenzen und seine Vereinbarkeit mit europäischem Befristungs- und Antidiskriminierungsrecht' (2018) 2 RdA 65-71.

Güler M, 'Belirli Süreli İş Sözleşmesi' (2005) 2 (5) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 27-82.

Güzel A, 'Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Hukuki Nitelemesi - Haksız Feshe Bağlı Tazminat ve Cezai Şart' (2022) 3 (74) Çalışma ve Toplum Dergisi 1705-1731.

Güzel A ve Ertan E, 'Avrupa Birliği Hukukunda ve Özellikle Avrupa Toplulukları Adalet Divanı (ATAD) Kararlarında Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılması ve Yenilenme Koşulları' (2008) 5 (18) Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 395-416.

Güzel A, Özkaraca E ve Ugan D, 'Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi: Yapılma ve Yenilenme Koşulları' iç Süleyman Başterzi (edr) *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan Cilt 1* (Beta Yayıncılık 2011) 475-566.

Kamanabrou S, 'Das Recht der Kettenbefristung in ausgewählten EU-Mitgliedstaaten' (2016) 7 NZA 385-394.

Kamanabrou S, 'Successful Rules on Successive Fixed-Term Contracts?' (2017) 33 (2) International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 221–240.

Karademir A, *İş Güvencesinde Son Çare İlkesi* (Seçkin Yayıncılık 2021).

- Keser H, 'İşyerinde Yürütülen Sürekli İşlere İlişkin Olarak Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılamayacağına Yönelik Yargıtay Kararının İncelenmesi' (2008) (10) Sicil İş Hukuku Dergisi 111-117.
- Kuckuk M, 'Missbrauchskontrolle bei der Befristung wegen der Eigenart der Arbeitsleistung' (2019) 1 NZA 22-25.
- Mollamahmutoglu H, Astarlı M ve Baysal U, *İş Hukuku*, (7. Baskı, Lykeion Yayıncılık 2022).
- Mella Méndez L, 'The Transposition of Council Directive 99/70/EC of 28 June 1999 on Fixed-term Work into Spanish Labour Law: Some Critical Aspects following the 2011 and 2012 Reforms' (2012) 1 (1-2) E-Journal of International and Comparative Labour Studies 69-84.
- Narmanlıoğlu Ü, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I* (5. Baskı, Beta Yayıncılık 2014).
- Özkaraca E, 'Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Bakiye Süre Ücreti ile Cezai Şart İlişkisi' (2023) (150) Tekstil İşveren Dergisi 1-6.
- Persch S, 'Der Prüfungsgegenstand der Entfristungskontrolle im Lichte der Befristungsrichtlinie 1999/70/EG' (2011) 19 NZA 1068-1071.
- Röthel A, 'Europäische Rechtsetzung im sozialen Dialog Zur Richtlinie 1999/70/EG über befristete Arbeitsverhältnisse' (2000) 2 NZA 65-69.
- Sädevirta M, 'A Comparative Study of the Regulation Governing the Use of Fixed-Term Contracts in Three Eu Member States' (DPhil thesis, University of Helsinki 2013).
- Soyer P, 'Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin 'Yeni' Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi' (2011) (22) Sicil İş Hukuku Dergisi 12-21.
- Sur M, 'İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi' *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017* (On İki Levha Yayıncılık 2018) 11-150.
- Sümer, HH, *İş Hukuku* (26. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2022).
- Sümer HH, *İş Hukuku Uygulamaları*, (7. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2019).

Süzek S, *İş Hukuku* (23. Baskı, Beta Yayıncılık 2023).

Şahin Emir A, 'Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Sınırlamalar ve Esneklik Olanakları Avrupa Birliği Örnekleriyle' (2016) 18 (1) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 113-153.

Taşkent S, 'Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Yapılabilmesi' (2006) 3 (9) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 33-40.

Tuncay AC, 'Brief History and Flexibilisation Efforts of Turkish Labour Law' (2013) 15 (Özel Sayı) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 341-368.

Tuncay AC, 'İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2011 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi' *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011* (İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 2013) 1-98.

Urhanoglu İ, 'Yargıtay Kararları Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresi İçerisinde Haksız Fesih ile Sona Ermesi' (2022) 12 (1) Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi 85-121.

Urhanoglu Cengiz İ, '4857 sayılı İş Kanununun Avrupa Birliğinin 18 Mart 1999 Tarihli Belirli Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşmasına Göre Değerlendirilmesi' (2008) 10 (1) Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi 77-92.

Ünal Adınır C. 'Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılması ve Yenilenmesinde Objektif Neden Koşulunun Değerlendirilmesi' (2021) 79 (3) İstanbul Hukuk Mecmuası 797-835.

Ünal C, *İş Hukukunda Yaş Ayrımcılığı* (On İki Levha Yayıncılık 2018).

Yiğit Y, 'Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bu Serbestinin Sınırları' (2012) 14 (2) Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi 101-166.

Yorulmaz Ç, 'Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı, Şekil Şartı, Sözleşme Yapma Serbestisi ve Sınırları' 1 (24) Çalışma ve Toplum Dergisi 203-220.

Yuvalı E, 'Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi' (Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi 2006).