

KÜRESELLEŐME SONRASI ENDÜSTRİ İLİŐKİLERİNE BİR ÖRNEK: BELİRLİ SÜRELİ İŐ SÖZLEŞMESİ

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ASLAN¹
Ufuk DÜZENLİ²

ÖZET

Bu çalışmada Belirli süreli iş sözleşmesinin ne olduğu, benzer sözleşmelerden farkları, sözleşmelerin hangi şekillerde yapıldığı, sözleşme yapabilme sınırları ve sözleşmenin sonuçları hakkında genel bilgilere değinilmiştir. Belirli süreli iş sözleşmesinde iş sözleşmesi iş ilişkisiyle kurulmaktadır. İş sözleşmesi yapılırken taraflar aralarında ki ilişkiyi bir süreye bağlayabilecekleri gibi, böyle bir sürede öngörülmebilir. Bu durumda da ortaya Belirli veya Belirsiz Süreli iş sözleşmesi çıkmış olur.

Belirli süreli iş sözleşmesi, yapılacak bir işin belirli bir sürede gün, hafta ay, yıl gibi yapılacak olan işlerin bitim tarihinin belirlenmesi ile söz konusu olacaktır. Haklı sebeplerin varlığı halinde belirli süreli iş sözleşmelerinin sona erdirilmesi Türk Borçlar Kanununun hükümlerine tabi olması ile belirsiz süreli iş sözleşmelerinin süresi ise iş kanunu hükümlerinin uygulanmasıyla oluşmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesinin süresi kural olarak Türk Borçlar Kanununa göre sona erdirilmektedir. Bundan dolayıdır ki, taraflara bildirimde bulunulmasına gerek bulunmamaktadır. Lâkin taraflar bu sözleşmeyi yaparken sözleşmeye bildirim şartı koyabilmektedirler.

Belirli sürenin sona ermesiyle taraflar aralarındaki ilişkiyi devam ettirmelerinde sözleşmenin uzaması durumunda herhangi bir irade beyanının bulunmasına gerek yoktur. Lâkin sözleşmede bildirim süresi bulunması ve buna karşıda uyulmaması durumunda sözleşmenin yenilenme durumu ortaya çıkacaktır. İşverenlerin işçilerin yıllık ücretli izin ya da kıdem tazminatı haklarına engel olmak için belirli süreli iş sözleşmelerine başvurdukları görülmektedir. İşverenlerin işçilerin bu haklarını almalarına engel olmaması için savunulan öğretilerdeki çözüm ise kanuni düzenleme olmuştur. Birden fazla yapılan iş sözleşmelerinde ise bu kanuni düzenleme ile tek bir iş sözleşmesi varlığı doğmuştur ve yapılan sözleşmeler belirli süreli iş sözleşmesi olarak varlığını koruyacaktır.

Anahtar Kelimeler: Belirli Süreli, Belirsiz Süreli, İş Sözleşmesi

¹ Sivas Cumhuriyet Ün., İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, dr.mehmetaslann18@gmail.com

² Sivas Cumhuriyet Ün., SBE, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD.

Araştırma Makalesi/Research Article, Geliş Tarihi/Received:11/01/2022–Kabul Tarihi/Accepted: 26/01/2022

AN EXAMPLE OF POST-GLOBALIZATION INDUSTRIAL RELATIONS: FIXED-TERM EMPLOYMENT CONTRACT

ABSTRACT

In this study, general information about what a fixed-term employment contract is, its differences from similar contracts, how contracts are made, the limits of making contracts and the results of the contract are mentioned. In a fixed-term employment contract, the employment contract is established through an employment relationship. While concluding the employment contract, the parties may bind the relationship between them to a period of time, or such a period may not be foreseen. In this case, a fixed or indefinite term employment contract is created.

A fixed-term employment contract will be in question by determining the end date of the work to be done in a certain period of time, such as day, week, month, year. In the presence of justified reasons, termination of fixed-term employment contracts is subject to the provisions of the Turkish Code of Obligations, and the duration of indefinite-term employment contracts is determined by the application of the provisions of the Labour Law. As a rule, the term of a fixed-term employment contract is terminated according to the Turkish Code of Obligations. Therefore, there is no need to notify the parties. However, when making this contract, the parties can put a notification condition in the contract.

There is no need for a declaration of intent, in case the contract is prolonged, as the parties continue the relationship between them after the expiry of the specified period. However, if there is a notice period in the contract and it is not complied with, the contract will be renewed. It is observed that employers apply to fixed-term employment contracts in order to prevent workers' right to annual paid leave or severance pay. The solution in the doctrine advocated so that employers do not prevent workers from obtaining these rights has been a legal regulation. In the case of more than one employment contract, a single employment contract has emerged with this legal regulation and the contracts will continue to exist as a fixed-term employment contract.

Keywords: Fixed Term, Indefinite Term, Employment Contract

GİRİŞ

Teknolojinin gelişimi ile beraber rekabet artmış, beraber çalışma tarzları da değişmeye başlamıştır. Belirsiz sözleşme yerine işverenler belirli süreli iş sözleşmesini tercih etmişlerdir. Bu sayede işveren maliyetten, iş güvencesi hükümlerinden kurtulma olanağı elde etmiştir.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin işverene sağladığı faydalarla birlikte bu faydaların kötüye kullanılması da ön plana çıkacaktır. Bu sebeple belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabilmesi için bazı şartlar getirilmiştir. 1475 sayılı İş kanununda bu sözleşmeler için düzenlemeler yer almamakta idi. 4857 sayılı iş kanunu ise belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabilmesi için objektif şartların olması gerektiğini belirtmiştir ve böylelikle bu sözleşmeyi yasal bir temele kavuşturmuştur.

Belirli süreli sözleşmelerde belirli bir işin tamamlanması, belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işçi ile işveren arasında yazılı şekilde yapılması gerektiği 4857 sayılı İş Kanununda belirtilmiştir. Ayrıca belirli süreli sözleşmelerin yenilenmesine de kanunda bahsedilmiştir. Buna göre sözleşme ilk kez yapılırken onu geçerli kılan şartlar ne ise yenilenirken de aynı etmenlerin varlığı göz önünde tutulmalıdır. Aksi halde belirsiz süreli sözleşme dikkate alınmaktadır.

Belirli süreli sözleşmeler firmaların kampanya dönemleri, mevsimlik işler, sergi-fuar, sahne işleri, proje-ihale işleri gibi durumlarda ön plana çıkmaktadır.

1. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI

1.1. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı

Sanayileşmeyle birlikte gelişen teknolojik yapıya bağlı olarak iş dünyasında yeni üretim sistemleri devamlı olarak değişmekte ve gelişmektedir. Bu durum işçi ile işveren arasında iş gücü ihtiyacına göre yeniden şekillenmektedir. Bu şekillenmelerden biri de işçi-işveren arasındaki çalışma türlerinden birisi olan belirli süreli iş sözleşmesidir.

Yasal olarak iş sözleşmelerinin belirli bir süreye bağlanması mümkündür. İş Kanunu'na işçi-işveren arasında bir süre belirlenmişse buna " belirli süreli iş sözleşmesi denilmektedir" (Çiğdem, 2011).

4857 sayılı İş Kanununun 11. Maddesinde (Resmi Gazete, 2003) belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinin farkı belirtilmiştir. Bu kanuna göre belirli bir zaman dilimi olmadan yapılan sözleşmeye belirsiz süreli, belirlenen bir işin bitirilmesi, belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif şartlara bağlı olarak işçi ile işverenin arasında yazılı olarak yapılan sözleşmeye ise belirli süreli iş sözleşmesi denilmektedir. Kural olarak belirli süreli iş sözleşmeleri zincirleme şekilde yani birden fazla aynı anda yapılamamaktadır. Yapıldığı takdirde sözleşmenin ismi değişerek belirsiz süreli olarak belirtilir. Esaslı nedene bağlı nedenlerde iş sözleşmeleri belirli süreli olma özelliğini korumaktadırlar.

4857 sayılı İş Kanununun 12. Maddesinde de iş sözleşmelerinin sınırlarından bahsedilmektedir. Buna göre belirli süreliye göre çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir sebep bulunmadan, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz.

"Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir."

Herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aynı işyerinde veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır şeklinde iş kanununun 12. maddesinde de belirli, belirsiz iş sözleşmesi ayırımı net olarak belirtilmektedir.

Belirli süreli iş sözleşmesi kavramı, İş Kanununun Bilim Kurulu tarafından da açıklanmıştır (Çil, 2010). Buna göre süresi zaman ve tarih olarak belirlenen veya işçinin üstlendiği işin türü, amacı ve niteliğinden süresinin belirli olduğu anlaşılabilir” sözleşme olarak tanımlanmıştır. Fakat bu açıklama TBMM tarafından değiştirilmiştir. Değiştirilmesinin sebebi olarak, belirli iş sözleşmesinin tanımında sadece taraflarca açıkça sürenin belirlendiği durumlarda değil, sürenin objektif belirlenebilir olması halinde de belirli süreli iş sözleşmelerinin hangi hallerde yapılacağını belirterek uygulamadaki olası sorunların önüne geçme isteği olarak belirtilmiştir. Bu açıklamanın yapılan değişikliği tam olarak ifade edemediği belirtilmelidir. Çünkü kurulun yaptığı tanım baştan objektif neden olmadan da sürenin taraflarca belirlenmesiyle belirli süreli iş sözleşmesi yapılacaktır. Oysa değişiklikte birlikte, tarafların süreyi belirlemeleri yeterli olmayıp ayrıca belirli süreli iş sözleşmesini yapmayı haklı kılan objektif nedenlerin varlığı da aranmalıdır (Güler, 2005).

İşin belirli sürede olması sözleşmenin yapıldığı esnada sona erme anının bilinebilecek veya tahmin edilebilir olması anlamına gelmektedir. İşin ne kadar süre ile devam edeceği, taraflarca sürenin öngörülebilmesi halinde önem taşımamalıdır. İş bir kaç gün sürebileceği gibi, birkaç yılda sürebilmektedir. Önem arz eden husus ise işin niteliği gereği devamlılık arz eden işlerden olmamasıdır. Daimi nitelik arz eden işler için belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mümkün değildir. Bir binanın inşaat işleri, kampanya işleri belirli bir süre devam edecek işlere örnek olarak verilmektedir (Gümrükçüoğlu, 2012).

4857 sayılı İş Kanunu öncesinde belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin yasal bir tanım olmadığından, öğretide farklı tanımlar yapılmıştır. Öğretide Saymen, belirli süreli iş sözleşmesini, tarafların sözleşmenin yalnız belirli bir müddet için hüküm ifade edeceğini kararlaştırdıkları veya bu müddetin sözleşmenin mahiyetinden anlaşılabilirdiği sözleşme olarak tanımlamıştır (Geniş, 2012).

Belirli süreli iş sözleşmesi İş Kanununda belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işçi ve işveren arasında yazılı şekilde yapılan sözleşme olarak tanımlanmıştır. Kanunda tanımı yapılan bu sözleşmenin iş hukukunda belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu, şartların varlığı halinde ise belirli süreli iş sözleşmesi yapılacağı öngörülmektedir (Emir, 2016).

4857 sayılı İş Kanununun tasarısında farklı bir tanım öngörülmektedir. Kanun tasarısına bağlı olarak görülen bu sözleşmede işçinin üstlendiği işin türü, amacı, niteliği, süresi, zaman ve tarih olarak belirlenen iş sözleşmeleri şeklinde tanımlanmıştır (Şahankaya, 2016: 181).

Esener, belirli süreli iş sözleşmesini, sözleşmenin kurulduğu anda öngörülebildiğini ya da taraflar arasındaki ilişkinin ne kadar süreceğinin bilindiğini bununla beraber sürenin dolduğu anın açıkça veya dolaylıca taraflarca kararlaştırılabildiği sözleşme olarak tanımlarken, Alpagut işe belirli süreli iş sözleşmesini " taraflarca sözleşmenin kurulduğu anda hukuki ilişkinin devam süresinin diğer bir ifade ile sona erme anının bilindiği veya öngörülebildiği, bu anın sözleşmede açıkça veya örtülü olarak kararlaştırılan sözleşme " olarak tanımlamıştır (Çopur,2018: 7).

Türk Borçlar Kanununun 393. Maddesinin ilk fıkrasına genel hizmet sözleşmesi başlığını taşıyan tanımına göre; ‘‘Hizmet sözleşmesi işçinin işverene bağımlı olması ile belirli ya da belirsiz olmayan süreyle işi görmesiyle, işvereninde ona zamana ve yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir şeklinde belirtilmiştir’’. Sözleşmenin sona erme yenilenmesi ile yer verilen hükümlere de Türk Borçlar Kanununun 430. Maddesinde yer verilmiştir. Buna göre sürenin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülmesiyle belirli süreli sözleşme, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür. Esaslı sebebin varlığı halinde ise, üst üste belirli süreli hizmet sözleşmesi kurulabilir (Yiğit, 2012).

1.2. Benzer Sözleşmelerden Farkları

1.2.1. Asgari Süreli İş Sözleşmeleri İle Karşılaştırılması

Asgari süreli iş sözleşmeleri; taraflarca sözleşmenin belirli bir süre boyunca bildirimli fesih yolu ile belli bir süre boyunca sürdürülmesi ile engellenerek oluşan sözleşmedir (Şahankaya, 2016: 181).

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde taraflar, İş Kanununun 17. Maddesine göre bildirim sürelerine uymak kaydı ile iş sözleşmelerini her zaman feshedebilirler. Anılan madde taraflara bildirimli fesih hakkını sağlamaktadır. İş sözleşmesine konulan bir hüküm ile de belli bir süre ortadan kaldırılması mümkündür. Böylece bildirimli fesih hakkı bulunan bu sözleşmede, belli bir süreyle bu hak ortadan kaldırılabilir (Ayan, 2005: 436).

Asgari süreli iş sözleşmesinde bildirimli feshin belli bir süre yasaklanmış olması onu belirli süreli iş sözleşmesine yakınlaştırmıştır. Çünkü bildirimli fesih hakkı belirli süreli iş sözleşmesinde de bulunmamaktadır. Bundan dolayı doktrinde bir görüşe göre, yasaklanan bildirimli feshin bu süre içinde, belirli süreli iş sözleşmesine ilişkin hükümleri bu sözleşmede uygulanmaması gerekmektedir (Ayan, 2005: 436).

Fesih ortadan kaldırılır ise işin devamı da güvence altında olacaktır. Bundan dolayı da işçi yönünden işinin korunması, işveren yönünden ise personelin kaybedilmemesi sağlanmış olacaktır (Mutlu, 2018).

Bildirimli Fesih yasaklanmış olması belirli iş sözleşmesi ile paralellik göstermektedir ve bu özelliklerden dolayı da belirli süreli iş sözleşmesini karakterize eden özellik olmuştur. Yargıtay 9. HD, 2005 yılında verdiği kararda haksız sözleşme nedeni ile asgariyi süre içerisinde işçiye verilen ücretin ödenmesine karar vermiştir Bu karar ile işçi bu süre içerisinde hak kazanacak ve iş güvencesinden faydalanacaktır. Alınan karar ise işçi lehine olmuştur.

Asgari süreli iş sözleşmesinde, sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi söz konusu değildir. Kararlaştırılan süre sonunda taraflar birlikte bildirimli Fesih yapma imkânına kavuşmuşlardır. Yargıtay’da; asgari süreli iş sözleşmelerinin belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul etmiştir (Şahankaya, 2016: 183).

1.2.2. Azami Süreli İş Sözleşmeleri ile Karşılaştırılması

Azami süreli iş sözleşmeleri kararlaştırılan süre boyunca bildirimli fesih imkânının saklı tutularak, belirli sürenin sonunda sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi ile oluşmaktadır. Taraflar burada sözleşmenin en fazla ne kadar devam edeceğini karşılıklı olarak tespit etmektedirler. Örneğin; taraflar sözleşmede, iş sözleşmesi en fazla 1.1.2013 tarihine kadar devam etmektedir. Bu süre boyunca da bildirimli fesih yapma imkânını uygun bulmazlar (Gümrükçüoğlu, 2012, s. 24).

Bu sözleşmelerin, süreli sözleşme yola ile sona ermesi ile belirsiz süreli iş sözleşmesine; sürenin sonunda kendiliğinden sona ermesi ile de belirli süreli iş sözleşmesine paralellik göstermektedir. Bundan dolayı da sözleşmenin hukuki niteliği tartışma konusu olmuştur. Sözleşmenin karma nitelikli olduğu görüşü ise doktrinde hâkim görülmüştür (Şahankaya, 2016, s. 183).

Azami tarihe kadar tespit edilen Azami süreli iş sözleşmelerinde taraflarca herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın gerek bildirimli, gerekse bildirimli fesih yoluyla sona erdirilebilir. Bu özellik ise bu tür iş sözleşmelerinde, belirli süreli iş sözleşmesi özelliği taşıdığı anlamını ortaya koymaktadır. Bundan dolayıdır ki hem belirli süreli, hem de belirsiz süreli iş sözleşmesine yakınlığından dolayı öğretide karma nitelikli iş sözleşmesi olarak kabul görmüştür. Bu bağlamda sözleşmenin feshi kararlaştırılan sürede ihbarla sona erdirilebilirken, sürenin sonunda ise kendiliğinden sona erecektir (Ok, 2007, s. 48).

İş güvencesi hükümlerinden mahrumiyet ve işverenin bildirimli fesih yolu ile süre içerisinde sözleşmeyi feshetmesi, işçi açısından yetersiz koruma alanı ortaya çıkarmıştır. Bundan dolayı da azami süreli iş sözleşmelerinin bazı şartlara tabi olması gerekmektedir. Sözleşmenin süre sonunda kendiliğinden sona ereceği göz önüne alınarak objektif şartların mevcudiyette olması gerekmektedir. Eğer bu şartlar mevcudiyette bulunmaz ise işverenlerin azami süreli iş sözleşmesi yaparak belirli iş sözleşmesi korumalarının etrafından dolanmalarına neden olacaktır (Gümrükçüoğlu, 2012: 27).

1.2.3. Bozucu Şarta Bağlı İş Sözleşmeleri ile Karşılaştırılması

Bozucu şarta bağlı sözleşmelerde, ileride gerçekleşip gerçekleşmeyeceği belli olmayan hususlar söz konusudur. Objektif olarak belirli süreli sözleşmeler belirli bir süre olması ile geçerli olacaktır (Şahankaya, 2016: 184). Bundan dolayı da belirli süreli iş sözleşmeleri ile bozucu şarta bağlı iş sözleşmeleri mümkün olmayacaktır.

Bozucu şarta bağlı tutulmuş iş sözleşmeleri, tarafların iradesinden bağımsız ve şüpheli bir durumu ifade ettiğinden ve tahakkuk ile sözleşme şartının hukuken gerçekleşmesi ile otomatik olarak tarafların iradesinden bağımsız olarak gerçekleşmiş olacaktır. Bundan dolayı da belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmezler. Bozucu şartla gerçekleşecek olan hukuki işlemin sona erdirilecek olması olayın şüpheli, sürelendirilmesinin ise objektif koşullara bağlı olması her iki kavramı birbirinden ayırmaktadır (Yiğit, 2012: 127).

Belli bir işin bitimine bağlanan, ortada bir koşul bulunmayan iş sözleşmesinin sona ermesi kabul edilmeyecektir. Çünkü bu durumda gerçekleşip gerçekleşmeyeceği belli olmayan bir olay değil, ne zaman gerçekleşeceği belli olmayan bir olayla karşı karşıya bulunmaktadır. Bundan dolayı ne zaman gerçekleşeceği belli olmayan olaylara bağlanan iş sözleşmeleri belirsiz süreli sayılmaktadır. Fakat işin ne zaman sona ereceği biliniyorsa, objektif olarak da öngörülüyorsa bu sözleşmenin belirli süreli olduğu kabul edilmektedir (Ayan, 2005: 440).

2. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI

2.1. Sözleşmenin Yazılı Şekilde Yapılması

2.1.1. Kanundan Kaynaklanan Şekil Zorunluluğu

4857 sayılı İş Kanunu ile birbirinden farklı iki düzenleme belirli iş sözleşmelerinde mevcuttur. Kanunun 11. maddesi ile belirli süreli iş sözleşmesinin tanımı yazılı olarak anılmaktadır. 8 maddesinde ise belirli süreli sözleşmelerde bir yıl ve daha uzun süreli iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması gerekmektedir burada bahsedilen maddelerin süresi bir yıldan daha kısa süreli ise açık bir çelişki yarattığı iş sözleşmelerinde kolayca görülmektedir.

Bir yıl ve daha uzun süreli iş sözleşmeleri bakımından yazılı şekil şartı 4857 sayılı İş Kanunu Tasarısı'nda hazırlanarak Bilim Kurulu tarafından ortaya konulmuştur. TBMM'de yasalaştırma yapılarak 11 maddede yer alan yazılılık unsuru sürece dâhil edilmiştir ve TBMM görüşmeleri sırasında çelişkili bir kavram olarak görülmüştür (Şahankaya, 2016: 185).

Çelişkiye ve doktrin tartışmalarına neden olan diğer düzenleme ise belirli süreli iş sözleşmesinin yapıldığı 11. maddedir. Bu maddeye göre objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli bir işin tamamlanması ya da bir olgunun ortaya çıkması belirli süreli işlerde yapılan iş sözleşmesidir. Bu madde irdelendiğinde 8.maddede sadece süresi bir yıl ya da fazla olan sözleşmelerin yazılı olarak yapılmasına rağmen, 11.madde de işçinin haklarını bilmesini sağlamak adına ayırım yapılmadan tüm belirli süreli iş sözleşmelerinde yazılı olarak yapılması gerektiğini düzenlemiştir (Çopur, 2018: 14).

4857 sayılı İş Kanunu ve AB yönergesinin hedefe belirli süreli iş sözleşmesinde işçi ve çalışanı korumaktır. Buradan bir yıldan kısa süreli çalışan işçiler açısından farklı zamanlarda fark yaratmamak gerekecektir. Farklı görüşlerin bulunduğu yer noktada ise yazılı şekil şartının kanuna öngörülerek geçerlilik şartı mı yoksa ispat şartı mı olduğudur. Şekil şartının hukuki niteliğinin belirlenmesi, şekle aykırılık halinde gündeme gelecek yaptırımla ilgilidir.

2.2. Yazılı Şekle Aykırılığın Hukuki Sonuçları

TBK. Md.12 gereğince yazılı şekil şartının geçerlilik şartı olarak kabulü halinde şekle uyulmaması hükümsüzlüktür. İş Kanunu, hükümsüzlük halinde ifa edilen edimlerin ve sözleşmenin akıbeti ile ilgili bir düzenleme içermemektedir (Mutlu, 2018: 6).

818 sayılı Borçlar Kanuna göre yürürlükten kaldırılan kanunda konuya ilişkin bir düzenleme bulunmamaktaydı. Fakat 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 394.maddesinde konuya yönelik bir düzenleme getirilmiştir. İlgili maddenin ikinci fıkrası uyarınca; Geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılıncaya kadar, geçerli bir hizmet sözleşmesinin de bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur (Çopur, 2018: 17).

Yazılılık unsurunun geçerlilik şeklinin kabulü ile sözleşmenin sona ermesi gerektiği fikri akla gelecektir. Buna karşılık ise iş hukukunun temel gayesi sözleşmenin devamını sağlamaktır. Sözleşmenin belirsiz süreli sayılması gerektiği görüşü yazılı şeklin sözleşmenin belirliliğine ilişkin olmasıyla şekli aykırılık halindeki görüşü arz etmektedir (Şahankaya: 2016: 186).

Doktrinde yer alan diğer görüş; yazılı şekil şartını ispat şartı olarak ele almaktadır. Belirli süreli sözleşmenin yapılmasındaki amaç, sözleşme türünün seçiminde tarafları düşünmeye sevk etmek ve belirli süreli iş sözleşmesinde işçinin çalıştığı iddiasında olan haklarının mahrum edilmesini önlemektir. Bundan dolayı belirli süreli iş sözleşmesine ilişkin şartın ispat olduğu kabul edilmelidir (Geniş, 2012: 23). Türk hukuk sisteminde yazılı olarak yapılmayan belirli süreli iş sözleşmeleri hakkında Kanunda düzenleme bulunmamakta olup, şayet yazılı olan şekil şartı geçerlilik şartı olarak kabul edilirse yazılı şekilde yapılmayan belirli süreli iş sözleşmesi geçersiz sayılacaktır. Bundan dolayı da baştan beri hüküm ve ifade etmeyen iş sözleşmesi ile işçi bir kısım haklarından mahrum kalacaktır (Emir, 2016: 134).

Yukarıda belirtilen görüşlerin birlikte incelenmesi ile esasen farklı yollardan aynı sonuca ulaşıldığı gözlenmektedir (Şahankaya, 2016: 187). Burada belirli süreli iş sözleşmeleri ile işçileri korumaya çalışan İş Kanunu ve AB 99/70 sayılı yönerge ile sözleşmenin sona ermesi yaptırımını desteklenmeyecektir. Yaptırımın borçlar hukukunda katı tutum sergilemesi iş hukukunun varlığını ve amacını göz ardı edecektir.

2.3. Sözleşmenin Süreye Bağlanması

Belirli süreli sözleşme Kanununun 11. maddesinde düzenlenmiş olup, süreye bağlı olarak yapılmayan iş ilişkisinin belirsiz süreli sayılacağı kuralına yer verilerek, asıl olanın belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu vurgulanmıştır (Yiğit, 2012: 105).

Taraflarca sözleşmenin bir süreyle belirlenmesi, belirli süreli iş sözleşmesinin varlığı ile ortaya çıkmıştır. Objektif durumların varlığının ortaya çıkması bu sayede mümkün olmaktadır. Sadece sürenin belirtilmesi ile objektif koşullar meydana getirilmeden belirli süreli iş sözleşmesinin meydana geldiği varsayılmaz (Erdem ve Erdem: 2014).

İş sözleşmesinde süre, tarih olarak veya gün, hafta, ay, yıl gibi belirli bir zamanı gösterecek şekilde belirlenebilir. Dolayısıyla da belirlenen bu süreler tartışmaya yer vermeyecek şekilde açık olmalıdır. Örnek olarak taraflarca, iş sözleşmesinin 8 ay,6 hafta,90 gün veya 2 yıl sonra, azami 1 yıl kadar gibi sözleşmenin süresi konusunda tereddüde yer verecek ifadelerin kullanılması halinde yapılan sözleşmede belirli süreli sözleşme olarak kabul edilmeyecektir (Yorulmaz, 2010/1).

Süre açısından belirli süreli iş sözleşmelerinde kanun ile belirlenen bir üst sınır bulunmamaktadır ve fesih içinde on yıllık süre sınır olarak kabul edilmemektedir. Bu süre ile sözleşme yapmayı gerektirecek objektif nedenler söz konusu olmayacaktır (Şahankaya, 2016: 188). Objektif nedenlerin varlığı ile sözleşmenin süreye bağlanması farklı kavramlar olup, belirli süreli iş sözleşmesinde objektif nedenlerin bulunduğu her sözleşme hatalı olarak kabul edilip değerlendirilecektir (Çopur, 2018: 18).

2.4. Sözleşmenin Açık Şekilde Süreye Bağlanması

Tarafların belirli bir takvim birimini esas almaları ile sözleşme açık şekilde süreye bağlanmaktadır. Sözleşmelerin sürelendirilmesinde en çok kullanılan yöntem olup, sona erme anında bir tarih ya da ek süre de tespiti söz konusu olmaktadır (Şahankaya, 2016).

Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin zaman olarak tespiti sürenin önceden belirli olması ya da belirlenmesi ile oluşabilir. Ancak belirtilmelidir ki belirli süreli iş sözleşmesi için sözleşmenin belirli süreli olması ile iş kanunda belirtilen koşulların gerçekleşmesiyle mümkündür (Erdem ve Erdem, 2014).

2.5. Sözleşmenin Örtülü Şekilde Süreye Bağlanması

Örtülü şekilde sözleşmeyi süre ye bağlamak objektif şartların bulunması ve kanunda açıkça ifade edilmiş olması ile mümkündür. Burada sözleşmenin varlığının süreyle bağlanması açıkça ortaya koymuştur (Şahankaya, 2016: 189).

Sürenin belirli ya da belirlenebilir olmadığı durumlarda sözleşmenin sürelendirilmesi iş sözleşmesinin konusunun amacı ile mümkündür. Fakat burada objektif koşulların belirli sözleşme yapmaya uygun olması gerekmektedir. Örnek verilecek olursa eğer; uzun süreli yaz sezonlarında çalıştırılmak için işe alman işçilerin amaca bağlı olarak bir sürelendirmenin olması ile mümkündür (Erdem ve Erdem, 2014).

İş sözleşmelerini belirli süreli sözleşme niteliğine getirebilmek için işin niteliği ya da amacının yanı sıra bunun gerçekleşme anının ya da işin bitirilme tarihi objektif olarak işin yapıldığı sırada belirlenebilir olmalıdır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bu konuya ilişkin bir karar vererek, bir baraj inşaatının bitimine kadar devam edecek olan iş sözleşmesinde, inşaatın uzun süre devam edecek olmasından dolayı, inşaatın sona erme anının öngörülebilir olmamasını dikkate alarak, belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul etmiştir (Ayan, 2005: 444).

Tam olarak işin sona erdiği tarihin belirlenememesi; yaklaşık olarak öngörüldü durumlarda makul bir sürede işverenin bildirim yaparak bu sözleşmenin sona erme tarihini belirlemesi gerekir. Alman hukukundan esinlenerek yapılan bu görüşte işverenin işçiyi gözetme borcuna da uygun düştüğü görülmektedir (Şahankaya, 2016: 189).

3. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPABİLME SINIRLARI

3.1. Objektif Koşulların Bulunması Gerekliği

Genel Olarak;

İşçinin iş güvencesi hükümlerinden istifade edememesi ve kıdem ve ihbar tazminatlarında hak kazanamaması, belirli iş sözleşmelerinde önemli dezavantajlar yaratmaktadır. Kanun koyucu işçi haklarının kısıtlanmasının bu sözleşmelerde göz önünde tutarak bu sözleşmeleri istisnai kılarak, belirli şartların bulunulması dâhilinde bu sözleşmeleri düzenlenmiştir. Objektif koşulların kanun koyucu tarafından belirli süreli iş sözleşmelerinde hakkın kötüye kullanılması engellenmek istenmiştir (Mutlu, 2018: 7).

Belirli süreli iş sözleşmelerinin kötüye kullanımı ile ilgili olarak düzenleme 1475 sayılı iş kanunu döneminde yer almamaktadır. Fakat objektif iyi niyet kurallarına başvurulmak suretiyle sözleşmelere de sınırlama getirilmektedir. Yargıtay’da kararında iş sözleşmelerinin yapılması ve uygulaması açısından önemli bir kaynak teşkil etmekte ve yol gösterici olmuştur (Yiğit, 2012: 129).

Zaman içinde sürekli olarak hizmet ve mal üretilen işleri bakımından objektif şartların ortaya çıkmaması, belirli süreli iş sözleşmesini yapılacak duruma getirmemiştir (Şahankaya, 2016: 191).

Belirli süreli işlerim bulunması, 4857 sayılı iş kanunu 11. maddesinde belli bir olgunun ortaya çıkma ve belli bir işin tamamlanması kavramları olarak ele alınmış olsa da” gibi” ifadesinin kullanılmış olması ile objektif nedenlerin sınırlı sayıda olmadığını açıkça belirtmiştir (Geniş, 2012: 31).

3.2. Objektif Koşullar

3.2.1. İşin Belirli Süreli Olması (İşin Belirli Süre Devam Edecek Olması)

İş Kanununun 11/1’ e göre; ”İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belirli bir olgunun ortaya çıkması ya da belli bir işin tamamlanması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir”. Yani yapılan işin niteliği uygun ise belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir. Bu nedenle, süre içerisinde sürekli olarak mal ya da hizmet, üretiminin devam ettiği işyerleri, kamu kurum ve kuruluşlarında aşağıda belirteceğimiz bazı objektif nedenler ortaya çıkmadığında belirli süreli iş sözleşmesi yapılamaz (Çiğdem, 2011: 38).

Sözleşmenin yapıldığı esnada sona erme anının bilinmesinin öngörülecek olması işin belirli süreli olması ile ifade edilmektedir devam edilecek olan işin belirli sürede olması, taraflarca sözleşmenin süreye bağlanmasıyla iş sözleşmesi vasfına ulaşacaktır.

Sürenin taraflarca görülmesi halinde işin ne kadar sürede devam edeceği önem arz edecektir. Bu önem arz eden husus ise; işin niteliği gereği devamlılık arz eden işlerden olmamasıdır (Şahankaya, 2016: 192).

3.2.2. Belli Bir İşin Tamamlanması

Belirli süreli iş sözleşmeleri zaman içinde devamlılık arz eden kişilerden ziyade tamamlanması ile sona erecek işlerde çalıştırılması ile yapılabilmektedir. Bu durumda ihale ile alınan işler akla gelmektedir. Süzek'e göre "Belirli süreli iş sözleşmesi yapma imkânı sadece ihale ile alınmış olması ile değil, işin niteliği göz önünde bulundurularak değerlendirilmesi ile yapılır".

Bir objektif unsurun zikredilmesi, kanun koyucunun bir işin tamamlanması ile bir objektif unsur zikredilerek yarıda kalmış işler bakımından önem arz ettiğinde dile getirilmektedir (Şahankaya, 2016: 193).

Belirli süreli iş sözleşmesinin kurulmasında belirtilen objektif koşula bağlı kalarak işin tamamlanma süresi öngörülebilir ya da belirli olmasından kaynaklanmaktadır. Örneğin Yargıtay bir kararında işçinin baraj inşaatının bitimine kadar çalışacağını kararlaştırarak iş sözleşmesinin de belirsiz süreli olduğuna karar vermiş, kesin olarak öngörülme ya da bilinmeyen durumda işin gerekçesine dayanarak sürenin taraflarca tereddüde yer verilmeyecek biçimde açık olması gerektiğini hükmetmiştir (Yiğit, 2012: 138).

3.2.3. Belli Bir Olgunun Ortaya Çıkması

İş Kanununun 11. maddesine göre iş yerinde ortaya çıkan bir Olgun objektif neden sayılabilmesi için işletmenin normal faaliyetine dâhil olmayıp, normal durumunun dışında bir olgu olacaktır. Bu olguların ise aynı zamanda geçici süreyle ortaya çıkmaları aranmaktadır.

Asıl iş dışında, yardımcı işlerde ortaya çıkan olgular nedeniyle belirli süreli iş sözleşmeleri yapılması gündeme gelebilir. İş yerinin çok sipariş alması nedeni ile iş gücü ihtiyacı duyması işyerinden kaynaklanan sebep olmuştur. Bir işçinin askerlik ya da hamilelik durumunda boşluğun kapatılması için işçi alımı yapılır. Bu da başka işçilerden kaynaklanan sorunlar olabilir (Şahankaya, 2016: 194).

3.2.4. Benzer Haller ve Kanundan Doğan Belirli Süreli İş İlişkileri

Objektif nedenlerle ilgili olarak sınırlı sayı esas kabul edilmemiştir. Benzer hallerin tespitinde somut olay ve şartların incelenmesi gerekecektir ve bu noktada işçi ve işverenin adil denge gözetmesi ve işverenin meşru menfaatinin dikkate alınması dile getirilmiştir. Kanunlar da bazı iş sözleşmelerini belirli süreli olarak yapmalarına imkân tanımıştır. İş kanununun aradığı objektif şartların mevcudiyeti, bu tip hükümlerin iş kanununda bulunması aranmayacaktır. Bu sözleşmelerin birbirini takip eder şekilde yapılması halinde esaslı neden gerekmemektedir (Şahankaya, 2016: 194).

3.3. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Kurulması İçin Gerekli Olan Objektif Koşullar

1. İşin belirli süreli olması: 4857 İş kanunu uyarınca, objektif koşullarda ilk işin belirli süreli olmasıdır. Belirli süreli iş kavramı, işin süresinin taraflarca kabul edilmeyip, bağımsız olarak tarafların iradesiyle işin niteliği gereği süresinin belirli olmasıdır.

2. Belli bir işin tamamlanmasına yönelik olması: Belirli süreli iş akitlerinin kurulmasına olanak tanıyan diğer bir objektif neden iş akitinin belli bir işin tamamlanmasına bağlı olarak yapılmasıdır. Belirli süreli iş akitinin kurulması için işçi ile zaman içinde devam edip giden bir iş için değil de tamamlanması ile sona erecek bir işle çalıştırılarak iş akitinin kurulması ile mümkündür. Örneğin; Projenin bitirilmesi, bina yapımının bitirilmesi vb.

3. Belirli bir olgunun ortaya çıkması: İşyerinde sürekli devam etmekte olan ve işletmenin normal faaliyetinde olmayan alışılmıştın dışında ortaya çıkan ve geçici olan ihtiyaç duyulan olgu durumudur. Örneğin; hamilelik, hastalık durumlarında izinli olan ve iş akdi askıya alınan işçinin yerine, başka bir işçinin belirli süreli sözleşme yapmasıdır.

4. Objektif koşul sayılabilecek benzer durumlar:4857 sayılı İş Kanununun 11. Maddesinde objektif koşulların maddede sayılanlarla sınırlı olduğu açıkça ortadadır. Zira sözleşmedeki koşullar objektif olarak sıralandığında ” gibi” ifadesine yer verilir ise, belirli süreli iş sözleşmesinin de yapılması mümkün olunur.

5. Kanundan kaynaklanan belirli süreli iş sözleşmeleri: Kanun tarafından sözleşmenin belirli süreli yapılması gerekliliği objektif koşullar sağlandığı takdirde kabul edilir. Başka bir deyişle objektif koşulların varlığı sözleşmenin belirli süreli yapılması ve kanun hükmünün sözleşmenin zorunluluğunu öngördüğü durumlarda aranmaz (Yargıtay, 2018).

4. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

Sözleşmeler kendiliğinden, anlaşma(ikale) yolu, fesih yolu ile sona erebilir.

Kendiliğinden sona erme: Ölüm, belirli iş sözleşmesinin süresinin dolması yoluyla olmaktadır. Sözleşme de kişilik kavramı önem arz ettiğinden işçinin ölmesi halinde sözleşme sona ermektedir. İşçi öldüğü zaman kıdem tazminatını mirasçıları talep edebilmektedir. İşverenin ölümü halinde belirli süreli iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermektedir. İşverenin ölümü halinde yerini mirasçılar. Mirasçılar ve işçi birbirine karşı görevlerini yerini getirmeye devam etmek durumundadır.

Yine iş sözleşmesinin süresinin dolması yoluyla herhangi bir işleme gerek kalmadan sözleşme sona ermektedir. Bu sebeple kıdem tazminatı hakkı doğmamaktadır. Belirli süre dolduğunda hala sözleşmeye devam ediliyor ise sözleşme belirsiz süreli hale gelmektedir.

Ölüm halinde kıdem tazminatı hakkı kazanılmakta olup, belirli iş sözleşmesinin süresinin dolması kıdem tazminatı hakkı bulunmamaktadır.

Anlaşma (ikale) yolu ile sona erme açık veya örtülü şekilde olabilmektedir. Aynı zamanda ikalenin derhal veya belirli süre sonra uygulanması da mümkün olabilmektedir.

Fesih ile sona erme: Bildirimli fesih, bildirimli fesih yolu ile sona eren hallerdendir.

Bildirimli fesih: İş sözleşmesi taraflarının süresiz olarak sözleşme ile bağlı kalmalarını engellemeyi amaçlayan belirsiz süreli iş sözleşmesine özgü bir fesih türüdür (Çelik, 2010). Belirli süreli iş sözleşmesi taraflarının, sözleşmeyi bildirim yolu ile feshetmesi kural olarak mümkün değildir. İstisnai olarak on yıldan uzun süreli sözleşmelerde on yıldan sonra altı aylık süre verilerek feshi mümkün olmaktadır. Kanun ile tanınan fesih hakkı emredici şekildedir. Kişilerin iradeleri ile uzatılması mümkün olmamaktadır (Şahankaya, 2016: 203).

Bildirimsiz fesih yani haklı bir nedenle fesih yolu ile üç şekilde ele alınmaktadır.

İlki genel olarak incelenebilir haklı bir nedenin mevcut olması durumunda sözleşme süresinin bitimini beklemeye ihtiyaç duyulmamaktadır. Bu durumda kıdem tazminatı hakkı doğmaktadır. Haklı bir sözleşmenin mevcut olmaması durumunda sözleşmenin bitip bitmeyeceği konusunda ayrılıklar yaşanmaktadır (Sümer, 1992). Birincisi, haksız fesih yapan alacaklı temerrüde düşmektedir. Bu durumda kıdem ve ihbar tazminatı hakkı mümkün olmamaktadır. İkinci bir görüşe göre, belirli süreli iş sözleşmelerinde haklı nedenle fesih dışındaki diğer olanakların düzenlenmemesinin, bunların yasaklandığı şeklinde anlaşılması gerektiğini ileri sürmektedir. Bu görüşe göre, fesih haklı nedene dayanmasa dahi sözleşme sona ermekte ve ücretten ziyade tazminat söz konusu olmaktadır. Bu iki durum iş kanununda bulunmaması nedeni ile tartışılan bu durumlar artık sözleşmenin sona erdiğinin kabulü gerektiği açıkça düzenlenmiştir.

İkinci olarak işveren tarafından yapılan haksız fesih yoluyla sözleşme sona ermektedir. Sözleşme süresine uyulmaması durumunda, işçi bu süreler uyulmuş olması halinde kazanacağı miktarı tazminat olarak talep edebilecektir.

Üçüncü olarak işçi tarafından yapılan haksız fesih yoluyla sözleşmede işçi aylık ücretin dörtte birine eşit bir tazminat isteme hakkına sahiptir. İşveren ek zararlarının giderilmesini de isteyebilmektedir. Otuz günlük süre hak düşürücü nitelikte olup, işveren bu süreyi geçirdiği takdirde, götürü tazminatı talep edemeyecektir. Ek zararlar açısından ise on yıllık zamanaşımının uygulanacağı ifade edilmektedir (Gümrükçüoğlu, 2012).

Belirli iş sözleşmesine göre çalışan işçiler feshe bağlı sonuçlardan ve iş güvencesi hükümlerinden ifade edemedikleri belirtilmektedir. Belirli süreli iş sözleşmesinde haksız feshi mümkün görmeyen yazarlar işçinin belirli süreli iş sözleşmesini haksız feshedilmesi halinde, işverenin sözleşme süresinin sonuna kadar işin yapılmasını talep hakkının tazminata dönüşeceğini kabul ederler (Sümer, 1992).

SONUÇ

Belirli iş sözleşmesine dair bu makalede anlatılmak istenenleri kısaca özetlemek gerekirse; kavramın açıklanması, iş kanuna ve kişilere göre yapılan tanımlara dayalı olarak açıklanmak istenmiştir. Kavram belirtmek gerekirse, öncelikle iş sözleşmesinin taraflarca süreye bağlanması, ayrıca sözleşmenin belirli süreli olmasını haklı gösteren objektif nedenlerin bulunması da gerekmektedir. 4857 sayılı iş kanununda objektif nedenlerin varlığı arandığı için belirli süreli iş sözleşmesinde bu şartların varlığı özel olarak incelenmelidir. Objektif nedenler bulunmamasına rağmen iş sözleşmesinin taraflarca bir süreye bağlanması durumunda, ilişkinin baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesine dayandığı kabul edilmelidir. Yani sözleşmeyi asgari süreli iş sözleşmesi haline getirir. Belirli süreli iş sözleşmesinin süresi bir yıl veya daha fazla ise, bu sözleşmenin yazılı şekilde yapılması gerekmektedir.

Haklı nedenlere dayanmayan fesih bildirimlerinin sözleşmeyi sona erdirdiğinin kabul edilmesinin, iş hukukunun özelliklerine daha uygun olacağı kanaatinde olduğu için, bu durumda işçinin süreye ilişkin talebinin tazminat niteliğinde olduğu ve işçinin kıdem tazminatı isteyebileceği bilinmelidir. Sadece işçi aleyhine kararlaştırılan cezai şart kural olarak geçersiz olmakla birlikte, sözleşmenin belirli süreli olması durumunda, bunun geçerli olması gerektiği kabul edilmelidir. Çünkü bu durumda şeklen tek taraflı görünse bile, gerçekte cezai şart, işçinin bakiye süreye ilişkin takibinin karşılığı olarak kabul edilmektedir.

Kanunda belirtilen objektif koşullar var olsa dahi, taraflar belirli süreli iş sözleşmesi yapmak yerine, iş sözleşmesinin belirsiz süreli olmasını da kararlaştırabilirler. Ancak objektif nedenlere dayalı olarak meydana getirilecek belirli süreli iş sözleşmesinde taraflar, sözleşmede süreyi dilediği gibi belirleyemezler.

KAYNAKÇA

- Erdem ve Erdem (2014): [http://www.erdem-erdem.av.tr/yayinlar/hukuk- postasi/belirli-sureli-is-sozlesmesi/](http://www.erdem-erdem.av.tr/yayinlar/hukuk-postasi/belirli-sureli-is-sozlesmesi/) adresinden alınmıştır.
- Ayan, S. (2005). Belirli Süreli İş Sözleşmesi. AÜHFD, 432-485.
- Çiğdem, K. (2011). Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinden Önce Feshi Ve Bunun Hukuki Sonuçları. [https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/ tezSorguSonucYeni.jsp277364](https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp277364) adresinden alınmıştır.
- Çopur, O. (2018, Ekim). Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Sona Ermesi [http://acikerisim.ticaret.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11467/2501/78273.p](http://acikerisim.ticaret.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11467/2501/78273.pdf?sequence=T&isAllowed=y1150Y77211) adresinden alınmıştır.
- Emir, A. Ş. (2016, Ekim). Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Sınırlamalar Ve Esneklik Olanakları Avrupa Birliği Örnekleriyle. D.E.Ü, Hukuk Fakültesi Dergisi, 75(1), 113-153.
- Geniş, H. (2012). http://sites.khas.edu.tr/tez/HasanGenis_izinli.pdf adresinden alınmıştır
- Güler, M. (2005). Belirli Süreli İş Sözleşmesi Karar İnceleme. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi(5), 28-82.

- Gümrükçüoğlu, Y. B. (2012).
<https://openaccess.iku.edu.tr/bitstream/handle/11413/1791/YelizBozkurtG%C3%BCmr%C3%BCk%C3%A7%C3%BCo%C4%9FluDOKTez.pdf?sequence=5&isAllowed=y0710110004> adresinden alınmıştır.
- Karazor, V. (2019). Farklı Sosyal Kimlik Kategorisine' Sahip Üniversite Öğrencilerinin, Yurt Yaşamlarında Gruplararası Temas, Arkadaşlık, Empati, Kaygı ve Tutum Süreçlerinin İncelenmesi. 1- 191.
- Mutlu, A. M. (2018). Aksan Hukuk, Okul Süreli İş Sözleşmeleri.
https://www.academia.edu/37259027/Belirli_S%C3%BCreli_%C4%B0%C5%9F_S%C3%B6zle%C5%9Fmeleri adresinden alınmıştır.
- Çelik, N. (2010). İş Hukuku Dersleri. Beta Yayınları.
- Ok, H. (2007). Selçuk Üniversitesi, Belirli Süreli İş Sözleşmesi.
<http://acikerisimarsiv.selcuk.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/9831/217535.pdf?sequence=T&isAllowed=y044233001014> adresinden alınmıştır.
- Resmi Gazete. (2003, Haziran 22). 22/05/2003 Tarihli ve 4857 sayılı " iş kanunu "(25134).
- Sümer, H. H. (1992). Belirli Süreli Hizmet Sözleşmelerinde Haksız Feshin Hukuki Sonuçları. TÜHİS Dergisi.
- Şahankaya, S. (2016, Temmuz 1). Belirli Süreli İş Sözleşmeleri. Ankara Barosu Dergisi(4), 177-208.
- Çil, Ş. (2010). Belirli Süreli İş Sözleşmesi. Kamu İş, Osman Güven Çankaya 'ya Armağan. T.C Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu. (2018, Şubat 23).
<http://kazanci.com.tr/gunluk/ibgk-2017-l.htm> adresinden alınmıştır.
- Yiğit, Y. (2012). Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 14(2), 101-166.
- Yorulmaz, Ç. (2010/1). Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı, Şekil Şartı, Sözleşme Yapma Serbestisi ve Sınırları. Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 24.