

# BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNİN İŞÇİ MENFAATLERİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Seçil GÜRÜN KARATEPE<sup>1</sup>

## Öz

İş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işverenin istedikleri şekilde, sözleşme serbestisi prensibi çerçevesinde, sözleşme yapma özgürlüğüne sahip olmaları, Anayasa ve Kanunlarla güvence altına alınmıştır. Taraflar sözleşmenin türü ve içeriğini kendi iradeleriyle belirleyebilmektedirler. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 9. maddesinde bu hak düzenlenmiş olup, kanundaki hükümlere aykırılık içermemesi şartıyla, taraflar ihtiyaçlarına ve isteklerine göre iş sözleşmelerini düzenleyebilmektedirler. İşçi menfaatleri bakımından önem arz eden; iş güvencesi hükümleri ile kıdem ve ihbar tazminatı alacakları, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere kıyaslandığında, daha zayıf korumaları içeren belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin, 4857 sayılı İş Kanunu ve 6098 sayılı Borçlar Kanunu çerçevesinde haklarını bilmeleri son derece önem arz etmektedir. Aksi takdirde çalışma hayatında işverenler tarafından haksızlıklar ve hakkın kötüye kullanılması durumlarıyla karşı karşıya kalabilmektedirler. Çalışmada belirli süreli iş sözleşmesinin ne olduğu, sözleşme yapabilmemenin sınırları, sözleşmenin sonuçlarının işçilik menfaatleri açısından değerlendirilmesi hususlarında bilgiler yer almaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Belirli Süreli İş Sözleşmeleri, İşçi menfaatleri, İş Hukuku, İşçi Alacakları

**Jel Sınıflandırması:** K, D86, K12, J38

## EVALUATION OF THE TERMINATION OF A FIXED TERM EMPLOYMENT CONTRACT IN TERMS OF WORKER'S BENEFITS

### Abstract

The freedom of the workers and employers, who are the parties to the employment contract, to make contracts as they wish, within the framework of the principle of freedom of contract, is guaranteed by the Constitution and Laws. The parties can determine the type and content of the contract voluntarily. This right is regulated in Article 9 of the Labor Law No. 4857, and the parties can arrange employment contracts according to their needs and wishes, provided that they do not contradict the provisions of the law. Important in terms of workers' interests; It is extremely important for workers working with fixed-term employment contracts, which include job security provisions, severance and notice pay, and weaker protections compared to workers working with indefinite-term employment contracts, to know their rights within the framework of the Labor Law No. 4857 and the Law of Obligations No. 6098. Otherwise, they may face injustices and abuse of rights by employers in their working life. The study includes information on what a fixed-term employment contract is, the limits of being able to make a contract, and the evaluation of the results of the contract in terms of labor benefits.

**Keywords:** Fixed Term Employment Contracts, Worker Interests, Business Law, Workers' Claims

**JEL Classification:** K, D86, K12, J38

<sup>1</sup> Dr. Öğretim Üyesi, İstanbul Arel Üniversitesi, [secilgurun@arel.edu.tr](mailto:secilgurun@arel.edu.tr), ORCID: 0000-0001-5355-6131

## 1. Giriş

İşçi kavramının ortaya çıktığı dönem olan Sanayi Devrimi, işçi ve işveren ilişkilerinin düzenlenmesine olan ihtiyaç bakımından son derece önemli bir dönemi ifade etmektedir. 18. yüzyılın ikinci yarısına rastgelen bu dönemde, buharlı makinelerin üretime katılmasıyla seri üretime geçilmiş ve kentleşme olgusu giderek kendini göstermiştir. İnsanlar yeni bir çalışma sürecine girerek fabrika sahiplerinin emir ve talimatları altında çalışmaya başlamışlardır. Bu yeni dönem işçi sınıfını doğurmuş olup, Sanayi Devrimiyle büyük sermaye birikimi yapan işverenlerin ellerindeki güç, işçi sınıfının sömürülmesine neden olmuştur. Bu dönem itibariyle iş hukukuna olan ihtiyaç ortaya çıkmıştır. Türk İş Hukukunda, ILO ve AB Hukuku esasları temel alınmıştır. Bu kapsamda belirsiz süreli iş sözleşmeleri İş Hukuku'nun asıl sözleşme şekli olarak kabul edilmiştir. O halde işçi ile işveren arasında yapılan sözleşmelerin genel kural olarak belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu, istisnai olarak ise belirli süreli iş sözleşmelerinin varlığından bahsetmek mümkün olmaktadır. Küreselleşmenin işgücü piyasalarına yansımalarının bir sonucu olarak esneklik ihtiyacı kuşkusuz iş sözleşmesinin tarafları açısından önemli bir gereklilik haline gelmiştir. Bu sebepten dolayı çalışma hayatında atipik sözleşme olan belirli süreli iş sözleşmeleri görülmeye başlamıştır. Esneklik imkânı sağlayan belirli süreli iş sözleşmeleri, hukuksal sonuçları ve işçi menfaatleri açısından işçinin korunmasını gerektirmektedir.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin hukuksal bir zemine oturtulabilmesinde, işveren tarafından bu sözleşme türünün uygulanabilirliğinde bazı haklı objektif koşulların varlığı gerekmektedir. Belirlenen süre sonunda sözleşmenin sona ermesi, iş güvencesi hükümlerinden kaçınmak isteyen işverenleri belirli süreli iş sözleşmelerine yönlendirmektedir. Sermaye sahiplerinin giderek güçlenmeleri zayıf durumda olan işçinin sömürülmesini engellemek, İş Hukuku'nun temel ilkelerinden olan sözleşme serbestisi ilkesinin de sınırlandırılmasını gerektirmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 158 sayılı Hizmet İlişkisine Son Verilmesine uyum sağlanması amacı (Çelik vd., 2017:160), İş Kanunu boyutunda düzenlemeyi gerektirmiştir. Kanun koyucu, işçileri kötüye kullanımların karşısında, 4857 sayılı İş Kanunu ve 6098 Borçlar Kanunu ile bir çerçeve çizerek koruma altına almıştır.

Belirli süreli iş sözleşmesinin sözleşme taraflarına sağlamış olduğu önemli faydaları da bulunmaktadır. İşletmede aniden işgücü ihtiyacının ortaya çıkması, belirsiz süreli çalışan işçilerin çeşitli nedenlerle devamsızlık yapmaları sonucunda yeni işçiye olan ihtiyaç, piyasa koşullarındaki değişime ayak uydurabilmek, işveren açısından belirli süreli iş sözleşmelerinin

pozitif taraflarını oluşturmaktadır. İşçi tarafında ise özellikle kadın ve eğitimleri devam eden gençlerin istihdama katılmasına olanak vermektedir. Ancak bu sözleşme türünün, ihbar ve kıdem tazminatı gibi işçi menfaatleri bakımından yoksun olduğunu söylemek mümkün olmaktadır. Ayrıca yıllık izin hakkına engel olmak için uygulamada belirli süreli iş sözleşmelerine rastlanmaktadır.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin fesih sonuçları, belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle farklılık taşımaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde, işçilik alacakları veya hakları açısından bazı şartların varlığı aranmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmelerinin sona ereceği tarih baştan itibaren belli olup fesih beyanına gerek duyulmadan sona ermektedir. Ancak bazı hallerde sözleşme süresinin sona ermesinden önce kanun çerçevesinde belirlenen haklı nedenlerle derhal fesih gerçekleşmekte, bazı durumlarda ise usulüne uygun olmayan şekilde iş sözleşmesinin taraflarından biri sözleşmeyi haksız nedenlerle feshetmektedir. Her iki durumda işçilik menfaatleri açısından farklılık oluşturmaktadır.

Makalenin ikinci bölümünde çalışmanın amacı, kapsamı ve yöntemi ile ilgili bilgilere, üçüncü bölümde kavramsal çerçeve; iş sözleşmesi kavramı, belirli süreli iş sözleşmeleri, belirli süreli iş sözleşmesinin sınırları, sona erme ve sonuçları, kıdem, ihbar ve kötü niyet tazminatları açısından değerlendirme, belirli süreli iş sözleşmesinde haklı nedenle fesih, işverenin haklı nedenle feshi ve sonuçları, işçinin haklı nedenle feshi ve sonuçları, taraflar açısından belirli süreli iş sözleşmesinin haksız fesih yoluyla sona ermesi başlıklarıyla konu ayrıntılı şekilde incelenmiş olup, son bölümde sonuç kısmında işçi menfaatleri bakımından belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler açısından bilinirlik düzeyinin artırılması ile işçilerin kendi korumalarının daha yüksek düzeyde olacağı önerisinde bulunulmuştur.

## **2. Çalışmanın Amacı, Kapsamı ve Yöntemi**

Çalışma hayatında güçsüz tarafı temsil eden işçinin korunması, İş Hukuku'nun en önemli amaçlarından biridir. İş Hukuku'nun temel konusu olan iş sözleşmesinin yapılmasında ve sona ermesinde işçilik menfaatleri açısından çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalınmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalışan işçilerin özellikle sözleşmenin sona ermesindeki hakları konusunda bilgi düzeylerinin artırılması bu çalışmanın en temel amacını oluşturmaktadır. Yapılan bu çalışma, işçilerin belirli süreli iş sözleşmesinin hukuksal niteliği açısından bilgilendirme sağlayarak fayda yaratacaktır. Çalışmanın kapsamı; belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasındaki şartlar, özellikler, sözleşmeyi sona erdiren koşullar ve iş sözleşmesinin tarafları açısından değerlendirmeyi içermekte olup, Türk İş Hukuku

çerçevesinde inceleme yapılmıştır. Çalışmanın yönteminde ise hukuki kaynaklardan, sürekli yayınlardan ve Yargıtay içtihatlarından yararlanılmıştır.

### 3. Kavramsal Çerçeve

#### 3.1. İş Sözleşmesi Kavramı

İş ilişkisinin temeli iş sözleşmesiyle kurulmaktadır. İş sözleşmesi işçi tarafına iş görme edimini yüklerken, işveren tarafına ise yapılan iş karşılığında belirlenen ücreti ödeme borcu yükleyen bir sözleşme olarak ifade edilebilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinde “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir” şeklinde tanımlanmıştır. İş sözleşmesi kurulurken işin süresine göre; iş ilişkisi bir süreye bağlanarak-ay, hafta, yıl gibi- belirli süreli iş sözleşmesi şeklinde veya süre sınırı olmaksızın belirsiz süreli iş sözleşmesi şeklinde addedilmektedir. İş sözleşmesinin iş, ücret, bağımlılık olmak üzere üç ana unsuru mevcuttur. (Sümer, 2017: 3) Bireysel iş ilişkisinin temelini oluşturan iş sözleşmeleri tarafların çalışma koşullarını belirlemektedir. İş sözleşmeleriyle taraflar birbirlerini bağlayıcı hükümler koymakla birlikte bu kuralların yasalara aykırılık oluşturmaması gerekmektedir. (Kurt ve Koç, 2017: 28) 4857 sayılı İş Kanunu esnek sözleşme türlerinden bazılarını yönelik özel olarak düzenleme yapmıştır. Esnek sözleşme türlerinden birisi de belirli süreli iş sözleşmesidir. Bu düzenlemeler kapsamında Kanun, işçilerin hak ve çıkarlarını yasal olarak koruma altına almayı hedeflemiştir. (Eyrenci vd., 2019: 66)

İş Hukukunda sözleşme serbestisine göre taraflar, hukuk düzeninin çizdiği sınırlar çerçevesinde özgür iradeleri ile sözleşme koşullarını düzenleme yetkisine sahiptirler. İş Kanunu çerçevesinde “Taraflar iş sözleşmesini, kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler. İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılıdır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmi süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir.” (4857 Sayılı İş Kanunu, Madde 9) hükmüyle bu ilke çerçevesinde tarafların ihtiyaçlarına göre sözleşme yapabileceklerini göstermektedir. Yine İş Kanunu kapsamında “nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bu süreden fazla devam edenlere sürekli iş” (4857 Sayılı İş Kanunu, Madde 10) tanımı yapılmıştır. Hüküm kapsamındaki tanımda yapılan ayırım, sözleşmenin süresi hususunda olmamakta tarafların iradesinden bağımsız olarak niteliğinin otuz günden fazla sürüp sürmeyeceği ile ilgilidir. Burada önemle belirtmek gerekir ki otuz günden az sürede bitirilecek olan işin otuz günden fazla sürmesi, o iş sözleşmesini sürekli iş sözleşmesi yapmayacaktır. (Geniş, 2013: 7)

Çalışma kapsamında, iş sözleşmelerinin sona ermesinde, sözleşmenin belirli veya belirsiz süreli olması son derece önem arz etmektedir. Haklı nedenle fesih dışında belirli süreli iş sözleşmelerinin sona ermesine 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanırken, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin sona ermesine 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanmaktadır.

### 3.2. Belirli Süreli İş Sözleşmeleri

İş hayatında genel kural belirsiz süreli iş sözleşmeleri olup istisna olan belirli süreli iş sözleşmeleridir. İşçi tarafında iş güvencesi hükümleri ve geçersiz feshe karşı korunma bakımından yoksunluk oluşturan belirli süreli iş sözleşmelerinin özellikle incelenmesi gerekliliği ve bu konudaki bilinirliğin sağlanması son derece önem arz etmektedir. İş Hukuku açısından tipik iş sözleşmesi tam gün süreli çalışmayı ön gören belirsiz süreli iş sözleşmesi iken atipik iş sözleşmesi ise; belirsiz süreli olması öngörülen sözleşmenin belirli süreli olmasıdır. (Yiğit, 2012: 102) İşçi ve işveren tarafına borç yükleyen iş sözleşmelerinde iş görme edimini yerine getirmek işçinin temel borcu iken, bu edime karşılık ücret ödemek ise işverenin temel borcu olarak tanımlanabilmektedir. Belirli süreli iş sözleşmelerinde, işçinin iş görme edimini yerine getireceği süre zarfı belirli bir zaman dilimini kapsamaktadır. Buna karşılık belirsiz süreli iş sözleşmelerinde, belirli bir süre sınırı olmaksızın iş görme edimi yerine getirilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu da bu durumu iş sözleşmelerinin belirli veya belirsiz süreli yapılabileceği hükmüyle ortaya koymuştur.

İş Kanunu kapsamında belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasında, belirli koşulların varlığının olması ile sözleşmenin bitiş tarihinin önceden belirlenmiş veya öngörülebilir olması gerekmektedir. Bununla birlikte belirli süreli iş sözleşmesinden bahsedebilmek için objektif koşullara dayanarak sözleşmenin yapılması ve sözleşmenin ilk defa yapılmasında dahi objektif koşulların varlığı önem arz eden bir unsurdur. Aksi takdirde sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesi haline dönüşmektedir.

Belirli süreli iş sözleşmelerinde, sözleşmenin ne kadar süreceği konusunda bir açıklık bulunmaması durumunda işin niteliği göz önünde bulundurularak sona erme tarihi anlaşılabilir ve belirli süreye bağlı olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir. İşin niteliğinden sözleşmenin belirli süreye bağlı olduğu sonucu ortaya çıkabilir ve objektif koşulun bir kez ortaya çıkması durumunda belirli süreli iş sözleşmesinin bir kez daha yenilenmesi hali ortaya çıkmaktadır. (Güler, 2005: 31) Diğer bir ifade ile objektif sebeplerin varlığı halinde yapılan sözleşmede, süre sınırı belirtilmese dahi sözleşme belirli süreli olarak kabul edilmektedir, bu durumun aksini

ispat etmek işçi tarafından gerçekleşmesi gerekmektedir, işveren ise objektif sebebin varlığını ispatlamak durumundadır. (Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2017: 136) Yol yapımı, seminer organizasyonları veya mevsimsel işlerde verilen örnekler kapsamında işlerin niteliği, işlerin tamamlanması ile sona ermektedir. Taraflar ise bu durumu bilmelerinden dolayı yaptıkları sözleşmeler belirli süreli iş sözleşmeleri şeklinde gerçekleşmektedir. Yasa hükmü kapsamında da belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin belirlenmiş olması ve süreli olmasını gerektiren objektif bir sebebin bulunması gerekmektedir. Belirli süreli iş sözleşmesinde taraflar, iş sözleşmesiyle belirlenen sürenin dolmasıyla, tazminat ödemeksizin ve haklı bir sebep göstermeksizin sözleşmeyi sona erdirmesi mümkün olmaktadır. (Eyrenci, 2019: 69) Belirsiz süreli iş sözleşmesi açısından fark yaratan bu durum, iş sözleşmesinin sona ermesindeki hukuksal neticelerden kaynaklanmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmeleri açısından bakıldığında dezavantajlı bir hal ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle kural olan belirsiz süreli iş sözleşmesi olurken istisna belirli süreli iş sözleşmeleri olmaktadır.

İş güvencesi hükümleri bakımından belirli süreli iş sözleşmelerinin işçilik alacaklarında yoksunluk oluşturduğu, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinden de anlaşılmaktadır. Hüküm çerçevesinde belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, iş güvencesi maddeleri uygulanmamaktadır. Bununla birlikte sözleşmenin sonunda fesih bildirimine gerek duyulmaması, kıdem tazminatı ve herhangi işçilik alacağı ve tazminatına gerek olmaksızın kendiliğinden sona erme durumu söz konusudur. Bahsedilen açıklamayla işçi açısından bu sözleşme türünün negatif yönlerinin olduğunu ifade etmek doğru olacaktır. (Alpagut, 1998: 2) Ancak belirtmek gerekir ki Türk Borçlar Kanunu 430/III. maddesi (İş Kanunu'nun 17. maddesindeki hüküm ile paralellik göstermektedir) çerçevesinde iş sözleşmesinin on yılı aşması halinde taraflar on yılın dolmasının akabinde altı aylık ihbar süresine uyarak sözleşmeyi sona erdirebilmektedirler. Yapılacak olan feshin altı aylık fesih bildirim süresini izleyen aybaşında hüküm ifade edeceği de öngörülmüş bulunmaktadır. Diğer taraftan işverenler, belirli süreli iş sözleşmesiyle daha fazla işçi çalıştırma olanağına sahip olmaktadır. Makroekonomik boyutta ise işsizliğin azalmasına katkı sağlamak, küreselleşen dünyada işgücü piyasalarının esneklik ihtiyacına cevap verilebilmek, belirli süreliğine de olsa iş imkânının sağlanması pozitif yönler açısından yorum yapmayı mümkün kılmaktadır. Bu çerçevede belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasındaki en hassas nokta sözleşme yapma hakkının kötüye kullanılmasının engellenmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'yla sağlanması olarak ifade edilebilmektedir. (Güler, 2005: 28)

4857 sayılı İş Kanunu, belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler arasında ayırım yapılmaması hususunu da düzenlemiştir. Kanunun 12. ve 5/2. maddeleri kapsamında; belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayırımının sınırları belirlenmiştir. Buna göre işveren, esaslı sebepler olmadıkça belirsiz süreli çalışan işçi karşısında, belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz, başlıklarıyla düzenleme yapmıştır. Düzenleme çerçevesinde belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi, haklı bir neden olmadıkça sadece iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçi<sup>2</sup> karşısında farklı bir işleme tabi tutulamaz. Belirli süreli iş sözleşmesine bağlı çalışan işçilere yapılan bir uygulamanın eşitliğe aykırı kabul edilebilmesi için, emsal işçiye uygulanmamış olması gerekmektedir. (Gümrükçüoğlu Bozkurt, 2012: 72) Ayırım yasağına aykırılık durumunda ise işçinin, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebileceği hükmedilmiştir. (Yenisey, 2006: 77) Bu noktada işçinin vasıfları veya yaptığı işin zorluk derecesi, kıdemi gibi durumlar dışında sözleşme türüne göre farklı bir işlem yapılmayacaktır. İşveren, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye daha düşük ücretle çalıştıramayacağı gibi daha ağır bir iş pozisyonunda çalıştıramayacaktır. Dolayısıyla ayrımcılığa uğrayan işçi, zarara uğrayıp uğramamasından bağımsız olarak dört aylık ücretine denk gelen miktarı tazminat olarak talep etme hakkında sahip olacaktır.

Kıdem süresinin esas alındığı çalışma koşullarında ise belirsiz süreli çalışan işçiye paralel olarak işçilik menfaatleri oluşmaktadır. Kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin gibi işçilik haklarında haklı bir sebep bulunmadıkça iki sözleşme türüne göre çalışan işçilere yapılan uygulamanın aynı olması esas olmaktadır. Bu duruma örnek olarak, İş Kanunu'nda belirlenen yıllık ücretli izin hakkına, iş sözleşmesiyle veya iş yeri uygulamasıyla belirsiz süreli çalışan işçinin bir hafta daha fazla izin hakkı eklenmiş ise belirli süreli sözleşmeyle çalışan işçiye de uygulanması gerekmektedir. Farklı bir uygulamanın yapılması yasaktır. (Kılıçoğlu, 2005: 268)

İşçi, işçilik menfaatlerinden olan dar ve geniş anlamda ücret geliri hususunda İş Kanunu çerçevesinde korunmuştur. (4857 Sayılı İş Kanunu, 12/2) Belirsiz süreli çalışan işçinin belirli bir zaman ölçütünde elde etmiş olduğu ücret ve paraya ilişkin menfaatler işçinin çalışmış olduğu süreye orantılı olarak belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye ödenmesi gerekmektedir. Bir örnekle açıklanacak olunursa, işyerindeki bütün işçilere sene içerisinde

---

<sup>2</sup> Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınması gerekmektedir.

ikramiye ödeniyorsa belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye bir sonraki ikramiye dönemi içerisinde işten ayrıldığında çalıştığı döneme orantılı olarak ödeme yapılmalıdır. Belirli süreli iş sözleşmesiyle istihdam edilen işçi, sadece iş sözleşmesinin şeklinin farklı olması sebebiyle elde edilen haktan istisna edilmeyecektir ve çalışmış olduğu süre göz önünde bulundurularak orantılı şekilde hak ettiği ikramiyeyi isteyebilecektir. (Süzek, 2018: 264) Bu noktada önemle belirtmek gerekir ki işçilik menfaatlerinin bölünebilir olması gerekmektedir. Aksi durumda bölünemez nitelikteki menfaatlerden sadece menfaatin olduğu ilgili dönemde çalışan işçiler yararlanabilecektir. (Ayan, 2005: 462) Bir başka örnek vermek gerekirse, toplu iş sözleşmesi veya personel yönetmeliğinde, belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinde işçiye, ikramiye tarihinde işyerinde olmasa dahi çalıştığı süreye orantılı ikramiye ödeneceğinin kabul edilmesi durumunda bölünebilir hak olan ikramiyeden belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçinin de yararlandırılması gerekmektedir. Sözleşmenin sona ermesinden sonra verilecek ikramiyeyi, işçide çalıştığı süreye orantılı olarak elde edebilecektir. (İnciroğlu, 2019: 46)

Belirli süreli iş sözleşmesinde şekil hususu da düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde iş sözleşmelerinde şekil serbestisi esas olmakla birlikte, süresi bir yıl ve daha fazla olan sözleşmelerin yazılı yapılması hükmedilmiştir. Aksi durumda yazılı bir sözleşmenin olmaması durumunda işverenin işçiye çalışma koşullarını ve süresi belirli ise süresini gösteren bir belgeyi iki ay içerisinde vermek zorundadır. (Ekonomi, 2007: 895) Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde şekil serbestisi tanınmakta olup ancak bir yıldan daha kısa süreli olan belirli süreli iş sözleşmelerinde işçi ve işveren tarafı serbest bırakılmıştır, bir yıldan uzun olan sözleşmelerde yazılı şekil zorunluluğu bulunmaktadır.

### **3.2.1. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Sınırları**

İş Kanunu çerçevesinde taraflar kendi ihtiyaçları doğrultusunda özgür iradeleriyle sözleşme türünü serbestçe belirleyebilmektedirler. Ancak belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalışan işçilerin, işçilik hakları bakımından özellikle iş güvencesi, kıdem ve ihbar tazminatı hükümlerinden yararlanamamaları sebebiyle işverenlerce hakkın kötüye kullanılmasının engellenmesi amacıyla sözleşme yapabilmelerinde bazı sınırlandırmalar, koruyucu önlemler bulunmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmelerinin geçerliliğinde iki temel şart bulunmaktadır. Bu şartlardan birisi sözleşmenin belirli bir süreye bağlanmasıdır. Diğer bir şart olan objektif nedenler ise sözleşmenin taraflarına bu sözleşmeyi imzalamak için fırsat tanımaktadır ancak sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihlerinin bilinmesi geçerliliği açısından zorunluluk ifade etmektedir. (Geniş, 2013: 28) Bu durumda sözleşmenin belirli zaman kesitini ifade edecek şekilde gün,



hafta, ay ve yıl olarak tespit edilmesi önem taşımaktadır. Basit bir hesap yapılarak örneğin, düzenlenme tarihi itibarıyla iki yıl süreli olacağına belirtilmesinde olduğu gibi bir tarih aralığının belirlenmesi gerekmektedir. (Açıkkel, 2019: 21) Bazı durumlarda sürenin belirlenmesi açıkça mümkün olmamaktadır. Zımni yani örtülü bir şekilde sürenin bağlanması da rastlanan durumlardandır. İşin niteliğinden ya da amacından yorum yapılarak süre belirlenebilmektedir. Bir örnek vermek gerekirse, bir siparişin yetiştirilmesi için gerçekleşecek olan iş edimi, mevsimlik çalışma, köprü'nün inşa edilmesi gibi çalışma niteliklerinden ve amaçlarından bir zaman dilimi belirtilmese dahi iş sözleşmesi, belirli süreli sayılmaktadır. (Çelik vd., 2018: 180) Diğer taraftan işçi tarafının iş sözleşmesinin yapıldığı tarihte, işin amacından ya da niteliğinden o işin belirli süreli olduğunu anlaması mecburidir. Aksi takdirde ortada hukuken geçerli belirli süreli iş sözleşmesinin varlığından bahsedilemeyecek olup belirsiz süreli bir iş sözleşmesi mevcut olacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 11.maddesinin birinci fıkrasında, "Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir" hükmüyle belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılabilmesinde objektif nedenlerin bir başka ifadeyle esaslı nedenlerin varlığına işaret edilmiştir. Yargıtay'da kararlarında bir sefer yapılmış olan belirli süreli iş sözleşmelerinde esaslı bir nedenin varlığına bakmıştır. (Açıkkel, 2019: 38) Belirli süreli yapılan iş sözleşmelerinde aranan objektif sebeplerin, birden fazla tekrarlanan zincirleme yapılan iş sözleşmelerinde de aranacağı muhakkaktır. (4857 Sayılı İş Kanunu) Belirli süreli iş sözleşmesi esaslı bir nedene dayanıyorsa birden fazla kez ardı ardına yapılabilmektedir. (Yorulmaz, 2010: 203) Bu noktada önemle belirtmek gerekir ki, tarafların objektif neden bulunması durumunda isterlerse sözleşmeyi belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak oluşturabilmektedirler. Aksi durumda ise objektif nedenlerin bulunmaması halinde taraflar isteseler dahi sözleşmeyi belirli süreli olarak oluşturamazlar. (Narmanlıoğlu, 2014: 226) İşin niteliğinin geçici olması belirli süreli iş sözleşmesi yapabilmek adına önemli bir kıstastır. (Kılıçoğlu, 2005: 336) Aksi durumda iş nitelik itibarıyla süreklilik gösteriyor ise belirli süreli iş sözleşmesi yapmak mümkün olmayacaktır. (Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, 2017) Örnek vermek gerekirse askere giden bir işçinin yerine belirli süreli iş sözleşmesi ile işçi alınabileceği gibi yarım kalmış bir işin tamamlanması için de belirli süreli iş sözleşmesi ile işçi istihdam edilebilecektir. Burada önemli olan husus işin ne zaman biteceğinin biliniyor olmasıdır. Ancak belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin bitimine rağmen işçinin çalışmaya, işverenin de

çalıştırmaya devam etmesi durumunda sözleşme, belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmektedir. (İnciroğlu, 2019: 45)

### 3.3. Sona Erme ve Sonuçları

Belirli süreli iş sözleşmeleri, belirsiz süreli iş sözleşmelerinden farklılık göstererek fesih bildiriminde bulunulmadan, sözleşmenin konusu olan iş ediminin tamamlanması ile kendiliğinden sona ermektedir. İşçi ve işveren tarafının, aksini kararlaştırmadığı süreçte sözleşmenin biteceğine ilişkin bildirimde bulunması gerekmemektedir. Bir başka ifade ile iş sözleşmesinin süresinin bitmesi veya işin ifası ile sözleşme sona ermiş olacaktır. (Ertürk, 2017: 97) İşçi veya işveren haklı bir neden olmaksızın sürenin bitiminden önce sözleşmeyi bozamazlar. Aksi halde ise bozan taraf diğer tarafı tazmin etmek durumunda kalacaktır.

Sözleşmenin yenilenmesi durumu da işçi hakları açısından son derece önem arz etmektedir. 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 430.maddesine göre “belirli süreli sözleşme, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür” hükmü ile sürenin sona ermesinin ardından yenilenmesini düzenlenmiştir. Eğer ki sözleşmede tarafların ihbar bildirimleriyle sözleşmeyi sona erdirecekleri kararlaştırılmış ve taraflar bildirimde bulunmamışlar ise sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak devam edecektir. (Eyrenci vd., 2014: 55) Diğer bir ifade ile ihbar süresine uyulmamasının yaptırımı, ihbar tazminatı olmamaktadır. İhbar süresine aykırılık sözleşmenin yenilenmesi sonucunu doğurmaktadır. Ancak iş sözleşmesindeki objektif nedenin amacına ulaşması belirlenen süre kapsamında tamamlanmamış ise, iş ediminin süresinin uzaması gereken durumlar söz konusu olabilir. Örneğin yerine işi üstlenecek kişinin işe başlamakta gecikmesi halinde sözleşmesinin süresi uzayabilir, bu durum sözleşmenin yenilenmesi anlamını taşımayacaktır. Sözleşme belirli süreli sözleşme olma özelliğini koruyacaktır.

#### 3.3.1. Kıdem, İhbar, Kötü Niyet Tazminatları Açısından Değerlendirme

Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin, sözleşme süresinin sona erme tarihinin belli olmasından dolayı fesih beyanına ihtiyaç duymaksızın iş sözleşmeleri sona ermektedir. İş Kanunu'nun getirdiği önemli işçi menfaatlerinden, bu noktada işçiler yararlanamamaktadırlar. Sürenin sonunda sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi halinde kıdem tazminatı talep edilememekte ve bildirim önelleri uygulanmamaktadır. Bu durumda ihbar süreleri ve ihbar tazminatı hakkı oluşmamaktadır. İhbar tazminatının söz konusu olabilmesi için, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi hükmü gereğince belirsiz süreli iş sözleşmelerinde bildirim sürelerine

uymaksızın sözleşmenin sona erdirilmesi gerekmektedir. Yargıtay'ın da bu yönde bir kararı bulunmaktadır. (Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, 2014)

İşçilerin feshe karşı korunmalarında, Türk İş Hukuku'nun önemli güvencelerinden birisi iş güvencesidir. İş sözleşmesinin tarafları arasındaki uyuşmazlıkların çözümünde ve işveren karşısında işçinin fesih sürecinde özellikle işe iade davası açabilmesi bakımından önemli bir koruma sağlamaktadır. Ancak işçilerin tümü iş güvencesi kapsamında yer almamaktadır. Kapsam içerisinde yer almanın önemli şartlarından birisi, işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olmasıdır. İşte bu noktada 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi hükmü gereğince iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayan işçilerin, iş sözleşmesi kötü niyetli olarak iş sözleşmeleri sona erdirildiğinde, ihbar sürelerinin üç katı tutarında kötü niyet tazminatı, işçinin hak kazanacağı bir tazminat olarak düzenlenmiştir. Dikkatle belirtilmesi gereken husus, bildirim sürelerinin belirsiz süreli iş sözleşmelerinde geçerli olmasıdır. Belirli süreli iş sözleşmelerini kötü niyet tazminatı açısından değerlendirmek gerekmektedir. Kötü niyet tazminatı, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayan işçilerin iş sözleşmelerinin, fesih hakkının kötüye kullanılmasının akabinde işveren tarafından sona erdirilmesinin gerektirdiği bir sonuçtur. Haksız fesih haliyle ve fesih hakkının kötüye kullanılmasıyla iş sözleşmelerinin sona erdirilmesinde farklı hukuki sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Şöyle ifade edilebilir ki, fesih hakkının doğmamış olmasına rağmen iş sözleşmeleri kanununa uygun olmayan şekilde sona erdiriliyor ise burada haksız fesih hali doğacaktır. Bununla birlikte fesih hakkının var olduğu durumda, iyi niyet kurallarına aykırı şekilde iş sözleşmesi sonlandırılıyor ise fesih hakkının kötüye kullanıldığından bahsedilebilmektedir. Bu durumda belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin, haksız nedenle fesih halinde kötü niyet tazminatı hakkı doğmamaktadır. Ayrıca belirtmek gerekir ki işverence, belirli süreli iş sözleşmesinin haksız feshinde kötü niyetin olması halinde tazminat miktarının belirlenmesinde Hâkim tarafından bu miktar göz önünde bulundurulabilmektedir.

Belirli süreli iş sözleşmelerinde tarafların anlaşarak sözleşmeyi sona erdirmeleri, fesih anlamına gelmediğinden feshin gerektirdiği hukuki sonuçlar ortaya çıkmamaktadır. Bu sonuçların en önemlileri kuşkusuz kıdem ve ihbar tazminatıdır. Bu önemli işçi alacaklarının hukuki niteliğe göre farklılık arz ettiğini ve buna göre değerlendirmenin yapılması gerekliliğini belirtmek gerekmektedir. İş hayatında genel kural olan belirsiz süreli iş sözleşmelerinin sona ermesinde, işveren tarafından haksız feshin gerçekleşmesi halinde işçi kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmaktadır. İşçi tarafından haklı sebeple sona ermesi halinde ise işçinin kıdem tazminatı hakkı olup ihbar tazminatı hakkı bulunmamaktadır. Aksi durumda işverenin iş sözleşmesini

haklı sebeple sona erdirmesinde kıdem ve ihbar tazminatı hakkı doğmamaktadır. (Tufan, 2011: 1466) Normalde belirli süreli iş sözleşmesinin süresi kendiliğinden sona ereceğinden işçi, kıdem tazminatına hak kazanamaz. 1475 sayılı İş Kanunu'nun kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımı yapılmamış olması kıdem tazminatına hak kazanacak biçimde belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanılacaktır. (Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, 1997) Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararda belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını haklı kılan nedenlerin olması halinde sürenin sona ermesinde, işçiye ihbar ve kıdem tazminatı verilmediği görülmektedir. (Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, 2005) Bu noktada önemle değerlendirilmesi gerekli olan hususlar bulunmaktadır. İşçi ve işveren tarafının iradeleri doğrultusunda belirli bir tarihte iş sözleşmesini sona erdirmeleri, belirli süreli iş sözleşmelerinin en önemli özelliğidir. Bu durumda sözleşmenin sona erme tarihinde işçi, iş edimini gerçekleştirmeyecek ise kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanma durumu oluşmayacaktır. Ancak belirli süreli iş sözleşmelerini işverenlerin, kıdem ve ihbar tazminatı ödemelerinden kaçınmak üzere imzaladıkları ve işçi aleyhine durumlar oluşturdukları uygulamada görülmektedir. Bu durumda, işçinin işe alınmasında işveren tarafından zoraki olarak bu sözleşme türüyle çalışmak, ölçüt olarak öne sürülmüş ise belirli süreli iş sözleşmesinin sona erme tarihinde, sözleşmenin işverence feshedilmesi halinde işçinin kıdem tazminatının ortadan kaldırılmaması gerekliliği Yargıtay'ın bir kararında görülmektedir. (Tufan, 2011: 1466) İlgili husus daha açık bir şekilde ifade edilecek olunursa, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye, sözleşmede yer alan bir hükme dayanılarak işveren tarafından yenilenmeyeceğinin bildirilerek feshedilmesi, işçinin sürenin bitmesine rağmen işveren tarafından işçiye iş verilmemesi durumunda kıdem tazminatı ödenmesi durumu ortaya çıkacaktır. (Çelik, 2012: 101) Bir yargı kararında, işverenin sürenin sonunda ses çıkarmamasını, sözleşmenin yenilenmesini gerektirdiğinden, yenilemeden sonra işçinin işine son verilmesi halini, iş sözleşmesi feshedilen işçinin kıdem tazminatına hak kazanması yönünde hüküm verilmiştir. (Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, 1996) Bir başka Yargı kararında belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce işveren tarafından feshedilmesi halinde kıdem tazminatı verilmesi gerektiği ve işçinin haksız fesih halinde kıdem tazminatını talep edeceği sonucuna varılmıştır. (Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, 1995)

Belirli süreli iş sözleşmesinde, işverenin, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/2 Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına uymayan haller başlığı altında yer alan sebeplerin dışında olan bir nedenle ya da herhangi bir neden olmaksızın iş sözleşmesini feshetmesi halinde, işçinin kıdem tazminatı alıp almayacağı hususu son derece önem arz etmektedir. Belirtilen madde dışında, işveren

tarafından, iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde işçinin kıdem tazminatı hakkı elde etmesi durumu ortaya çıkabilecektir. (Açıkel, 2019: 109) Bunun yanında yine işveren tarafından sözleşme tarihinden önce sözleşmenin sona erdirilmesinde kalan sürenin ücreti ve kıdem tazminatı arasındaki bağın değerlendirilmesi gerekmektedir. İşveren sözleşmenin süresi dolmadan sözleşmeyi sona erdirmiş ve bu süre bir yılın altında ise öncelikle kıdem tazminatı ve Yargıtay kararı doğrultusunda ihbar tazminatı hakkı işçi açısından doğmayacaktır. Ancak sözleşmenin süresinden önce bitmesinden dolayı kalan sürenin ücret alacağı, işçiye ödenmesi gerekmektedir. Diğer bir durum ise işverence yine belirli süreli iş sözleşmesi haklı bir sebep olmaksızın sona erdiği durumda, kıdem tazminatı için aranan bir yıllık süre dolmuş ise kıdem tazminatı hakkı ve yıllık izin hakkı doğacaktır ve sözleşmenin sona ermesine kalan sürenin ücretini isteme hakkı bulunmaktadır. (Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, 2010)

Belirli süreli iş sözleşmelerinde, sözleşmenin bitiş tarihinden önce sona erdirilmesi halinde iş sözleşmesini fesheden taraf aleyhine cezai şart konulabilmektedir. İşçi aleyhine konulan cezai şart hükmünün işveren için de geçerli olması ve kararlaştırılan miktar hususunda işçi aleyhine kararlaştırılan cezai şartın işveren aleyhine kararlaştırılandan fazla olmaması gerekmektedir. Bu kapsamda belirli süreli bir iş sözleşmesi işveren tarafından haksız bir şekilde sona erme tarihinden önce sonlandırılmış ve bir yıllık süre dolmuş ise işçiye kıdem tazminatı, sözleşmenin geriye kalan süresine ait ücreti ve cezai şartın ödenmesi gerekmektedir.

### **3.3.2. Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Haklı Nedenle Fesih**

Haklı nedenle iş sözleşmesinin feshi, tarafların dürüstlük kuralları çerçevesinde iş ilişkisini devam ettiremeyecekleri ve taraflara iş sözleşmesini derhal feshetme yetkisi veren bir hak olarak ifade edilebilmektedir. (Narmanlıoğlu, 2000: 417) 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinde işçinin haklı nedenle fesih halleri, 25. maddesinde ise işverenin haklı nedenle fesih halleri sayılmıştır. Tarafların belirtilen maddeler çerçevesinde fesih bildiriminde bulunabilmeleri belirli bir süreye bağlanmıştır. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamamaktadır. Bir başka ifade ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 26. maddesine göre altı iş günü ve bir yıllık süre, hak düşürücü süre olarak ifade edilebilmektedir. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık sürenin uygulanmayacağı (4857 Sayılı İş Kanunu, Madde 26) ilgili maddede düzenlenmiştir.

### 3.3.2.1. İşverenin Haklı Nedenle Feshi ve Sonuçları

Fesih kavramı, iş sözleşmesinin taraflarından birinin sözleşmeyi sona erdirmesi yönündeki irade beyanıdır. Fesih beyanının karşı tarafa ulaşması ile birlikte karşı tarafın kabul etmesine gerek duyulmaksızın yeni hak doğurucu bir durum ortaya çıkmaktadır. Fesih bildiriminde bulunma hakkı, hem işçiye hem de işverene tanınmış olup, işverenin haklı nedenle fesih halleri İş Kanunu'nun 25.maddesinde “sağlık sebepleri”, “ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri”, “zorlayıcı sebepler” ile “işçinin gözüaltına alınması ya da tutuklanması halinde devamsızlık” başlıkları ile düzenlenmiştir. Örnek olarak işçinin, iş sözleşmesinin imzalanması esnasında gerçeğe aykırı bilgiler vermesi ya da işverenin şeref ve haysiyetini incitecek sözler söylemesi gibi doğrulukla bağdaşmayan davranışları gösterilebilmektedir. Kanunda belirtilmeyen bir durumun haklı neden olarak kabul edilebilmesinde gerekli olan husus, işveren tarafından sözleşmeye devamın dürüstlük kuralları gereğince beklenemezlik halini oluşturmasıdır. (Sümer, 2003: 100) Örneğin bir işçinin kanunsuz bir greve katılması, işveren tarafından iş sözleşmesini haklı nedenle fesih sebebidir. Diğer bir ifade ile İş Kanunu'nda sayılmamış bir olay, iyi niyet kuralları gereğince sözleşmenin devamına imkân sağlamıyor ise haklı bir neden olarak kabul edilebilecektir.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin haklı nedenle feshedilmesinde sözleşmenin süresinin dolması beklenmez. Haklı nedenle feshin ortaya çıkması halinde ihbar sürelerine uyma koşulu aranmaksızın derhal sözleşme sona ermektedir. Yapılacak haklı nedenle fesihte, bildirim yazılı şekilde yapılması gerekmektedir. (Sümer, 2016: 87)

Haklı nedenle feshe bağitlanan hukuki sonuçlarından ve işçi menfaatlerinden birisi kıdem tazminatıdır. Bu bakımından değerlendirme yapıldığında, işçinin kıdem tazminatı alacağına ilişkin bir sonuçla karşı karşıya kalınmaktadır. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi hükmü gereğince, “ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” nedenine dayanması durumunda işçinin kıdem tazminatı alamayacağı düzenlenmiştir. O halde işveren tarafından yapılacak olan haklı feshin sağlık nedenlerine veya zorlayıcı nedenlere dayanması halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. Bununla birlikte 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu “Haklı Sebep Fesihte” başlıklı 437. maddesine göre de taraflardan birinin, haklı nedenle fesihten dolayı zarara uğraması durumunda, karşı taraftan tazminat talep edebilecektir. (6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu, Madde 438) İhbar tazminatı alacağı açısından değerlendirme yapıldığında ise, sadece bildirimli fesihte talep edilebilen ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinde söz konusu olan ihbar tazminatı, haklı nedenle fesihte mümkün olmamaktadır. (Ayan, 2005: 470)

### 3.3.2.2. İşçinin Haklı Nedenle Feshi ve Sonuçları

İş sözleşmesinin taraflarının belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerini derhal sona erdirebilmeleri haklı nedenlerin varlığına bağlıdır. İşverene tanınmış olan fesih hakkının benzer düzenlemesi, işçi için de gerçekleşmiştir. İş Kanunu'nun 24.maddesinde işçinin, iş sözleşmesini süresinden önce "sağlık sebepleri", "ahlak ve iyi niyet kuralları ve benzerleri" ve "zorlayıcı sebepler" den biri ile haklı nedenle fesih sebepleri sayılmıştır. Ahlak ve iyi niyet kuralları ve benzerleri sebeplerinin yer aldığı 24/II'de işçi 6 gün ve 1 yıllık hak düşürücü süreye uymak koşuluyla iş sözleşmesini feshedebilmektedir. Diğer bir ifadeyle işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerine dayanarak sözleşmeyi feshetmek istediğinde, nedeni öğrendiği tarihten itibaren altı iş günü içinde sözleşmeyi feshetmeli ve olayın gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içerisinde feshin gerçekleşmesi gerekmektedir. Dürüstlük kuralları çerçevesinde iş sözleşmesinin devam etmesini, fesheden tarafından beklenemeyecek duruma getiren her olay, haklı sebep sayılmaktadır. Bu durumlarda hâkim kendi takdir hakkını kullanarak karar verir; bununla birlikte işçinin kusurlu olmayarak işini ifa edemediği durumları haklı sebep olarak saymaz. (Kaplan, 2016: 22) Bu durumun bir istisnası bulunmaktadır. Başka bir ifade ile işverenin ücret ödeme edimi çerçevesinde, iki ay boyunca işçinin ücreti ödememesi, haklı nedenle fesih için hak düşürücü sürenin ne zaman başlayacağı bir sorunsaldır. Ücret kavramının dar ve geniş anlamı içinde aynı durum söz konusu olmaktadır. İşverenin borcunu ödemediği her gün için, işçinin haklı fesih için hak düşürücü süresinin yeniden başladığının kabul edilmesi gerekmektedir. (Açıkel, 2019: 93) Haklı nedenle fesih halinin sonuçları işçi açısından değerlendirildiğinde, işçi belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesiyle iş görme edimini gerçekleştirmesi fark etmeksizin kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. İhbar tazminatı hakkı ise işçinin haklı veya haksız nedenle feshi gözetmeksizin hak olarak doğmayacaktır.

### 3.3.2.3. Taraflar Açısından Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Fesih Yoluyla Sona Ermesi

Belirli süreli iş sözleşmelerinin sona erme nedenleri tarafların ölümü, tarafların anlaşması (ikale), haklı nedenle fesih halleri olarak sayılabilmektedir. Bunun yanında sözleşmenin yenilenmesi dışında kalan haksız nedenlerle fesih uygulamada görülebilmektedir. İşveren tarafından sözleşmenin bitiş süresinden önce hiçbir sebep göstermeden feshedilmesi durumu ortaya çıkabilmektedir. Bununla birlikte işveren tarafından yapılan haklı nedenle feshin ispat edilememesi ya da 4857 sayılı İş Kanunu 25/II gereğince yapılan haklı feshin, hak düşürücü süreler geçirildikten sonra yapılmasında fesih, haksız fesih haline dönüşebilmektedir.

İşçinin belirli süreli iş sözleşmesini haksız olarak ve süresinden önce feshetmesi durumunda, işverenin bu işçinin yerine bir işçi bulmasına kadar ki zamanda üretimin kesintiye uğramasında yaşayabileceği kazanç kaybı veya zararları işçiden tazmin etme hakkı, 6098 sayılı Borçlar Kanunu 439. maddesinde düzenlenmiştir. İlgili maddenin 2. fıkrası kapsamında işçi, haksız feshi nedeniyle işverenin zarara uğramadığını veya uğradığı zararın aylık ücretinin dörtte birinden az olduğunu ispatlarsa, hâkimden tazminatın indirilmesini talep edebilmektedir. Zarar tazmini, işçinin henüz ödenmemiş ücretleri ile takas edilerek tahsil edilebilmektedir, bununla birlikte maddenin son fıkrasına göre ise işverenin tazminat isteme hakkını kullanabilmesi için otuz günlük süresi bulunmakta olup, bu süre işçinin işe başlamasından itibaren kullanılması gerekmektedir. (Alpagut, 2004: 191)

Belirli süreli iş sözleşmelerinin süresinden önce son erdirilmesi durumunda, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 408. ve 438. maddelerine göre işçi, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu sürele uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilmektedir. (Urhanoglu, 2022: 93) Bu durumda işverenin temerrüdü, yani işçinin iş görme borcunu ifaya hazır olmasına rağmen, işverenin bunu kabul etmemesi, işçiyi çalıştırmaması söz konusudur. Ancak işverenin temerrüdünün fesih olarak sayılabilmesi için, işçinin işyeri ile ilişkisinin kesilmesi gerekmektedir. İş Kanunu'nun 66/1-c uyarınca, işçinin işverenin emrinde iş verilmesini bekleyerek geçirdiği süreler çalışma sürelerinden sayıldığından, işçi çalışmadan ücrete hak kazanacaktır. Bu durum geçici değil de süreklilik arz ederse ve işçinin ücreti ödenmiyorsa sözleşmenin örtülü şekilde işveren tarafından feshedildiği sonucuna varılmaktadır. (Şakar, 2022: 156)

İşçinin iş sözleşmesinin sona ermesi sebebiyle tasarruf ettiği miktarların bulunması halinde belirlenecek bakiye süre, ücretinden mahsup edilmesi gereklilik arz etmektedir. Önemli bir husus da işçinin işe devam etmiş olsaydı yapacak olduğu bir giderden kurtulmuş olup olmadığının tespit edilmesidir. (Çil, 2021: 354) Bu düzenlemedeki amaç sözleşme süresine uyulmadığında mahrum kalınan işçi ücretinin tazmin edilmesidir. Öğretide, bu süre için hesaplanacak olan tazminatın geniş anlamda ücret alınarak hesaplandığı, toplu iş sözleşmesinde zam veya ikramiyenin kararlaştırılması halinde, bu ödemelerin ve izin ücretlerinin de dikkate alınması gerektiği hâkim olan görüştür. Ancak İş Kanunu'nda gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır hükmü (4857 Sayılı İş Kanunu, Madde 34) uygulanmayacağı gibi sigorta primi de ödenmemektedir. Bununla birlikte işçinin çalışmadığı süre için tasarruf ettiği miktar, başka bir işte çalışması halinde elde ettiği gelirden mahsup edilmesi gerekmektedir. (6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu, Madde 438)



Hâkim tarafından belirlenecek olan tazminat miktarına da önemle değinmek gerekmektedir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 438. maddesine göre, hâkim bütün durumları göz önünde tutarak ayrıca miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebilir; ancak belirlenecek tazminat miktarı, işçinin altı aylık ücretinden fazla olamaz, hükmü yer almıştır. Bu durumda ayrıca bir tazminat durumu söz konusu olacaktır. (Kaplan, 2016: 27) Bu tazminatla birlikte belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin sözleşmesinin süresi dolmadan sona erdirmesinin önüne geçilebilecektir. Bu durumda belirlenen tazminatın kötü niyet benzeri bir tazminat olabileceği de ifade edilmektedir. (Kabakçı, 2011: 139)

İşverenin zararı açısından durum incelendiğinde, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 439. maddesi düzenleme yapmış bulunmaktadır. Madde kapsamında, işçinin haklı bir sebep olmaksızın işe başlamaması veya aniden işi bırakması durumunda işveren, işçiden aylık ücretin dörtte birine eşit bir tazminat isteme hakkına sahip bulunmaktadır. İşveren zarara uğramamışsa veya uğradığı zarar işçinin aylık ücretinin dörtte birinden az ise, hâkim tazminatı indirebilir, hükmü düzenlenmiştir. Yapılan düzenlemeyle işverenin tazminat talebi için bir zararın olmasına gerek olmaksızın, zararın olduğunun da ispatlanmasına gerek bulunmamaktadır. (Gümrükçüoğlu, 2012: 366)

Son olarak 4857 sayılı İş Kanunu, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışırken sürenin bitmesinden önce işini bırakıp başka bir işverenin işe girmesi durumunu 23. maddesinde; yeni işverenin sorumluluğu başlığında düzenlemiştir. Bu durumda yeni işveren eski işverenin zararından işçiyle beraber müteselsilen ortak sorumluluk taşımaktadır. Ancak madde gereğince yeni işverenin işçinin bu davranışını bilerek işe alması veya işçinin sözleşmesini yeni işe girmek suretiyle sona erdirmesi gerekmektedir. Belirtilen durumlarla işçinin bu davranışı nedeniyle oluşacak zarar işveren tarafından tazmin edilebilecektir.

#### **4. Sonuç ve Öneriler**

Üretim ilişkilerinde yaşanan değişimler ve küresel piyasanın etkisi ile esnek çalışma biçimleri ve belirli süreli iş sözleşmelerine yönelik düzenleme ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu ihtiyaç doğrultusunda mevzuatımızda düzenlemeler yapılmıştır. Çalışma hayatında, işçi menfaatleri bakımından en fazla koruma sağlayan ve genel kabul gören belirsiz süreli iş sözleşmeleri olmaktadır. Ancak esneklik ihtiyaçları karşısında belirli süreli iş sözleşmesi yapabilmek, iş sözleşmesinin taraflarına olanak sağlamış bulunmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmeleri, belirsiz süreli iş sözleşmelerine göre, işçi menfaatleri açısından işçi aleyhine sonuçlar doğurmakta

olduğundan işçilerin, bu sözleşmenin koşullarının oluşturduğu hak ve sınırlarındaki bilinirlik düzeyinin artması önem arz etmektedir. Belirli süreli iş sözleşmeleri belirli bir sürenin sonunda kendiliğinden sona eren, fesih bildirimine gereksinim duyulmayan bir sözleşmedir. Bu durum işçi aleyhine bir görünüm sergilemekte olduğundan kanunla sınırlandırılması yoluna gidilmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 158 sayılı "İş Sözleşmesine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında" sözleşmesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun hazırlanma sürecinde etkili olmuş bir sözleşmedir. Sözleşme çerçevesinde işverence, iş sözleşmesi yapma hakkının kötüye kullanılmasının engellenmesi ve iş güvencesi konusunda gerekli tedbirlerin alınması zorunluluğu öngörülmüştür. Bu çerçevede 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11.maddesi önem arz etmektedir. İlgili madde ile belirli süreli iş sözleşmesi yapabilmeyen sınırları belirlenmiştir. Sözleşmenin belirli işlerde, objektif şartlara bağlı olarak, yazılı yapılması gerekmektedir. Objektif nedenler, sözleşmenin sona ermesi ile ortadan kalkan veya kendiliğinden sona eren hallerdir. Bu nedenlerin ortadan kalkmasının ardından tekrar yapılacak belirli süreli iş sözleşmesi, zincirleme iş sözleşmesi sayılacağından yapılan sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilecektir. Ancak objektif nedenin devam etmesi halinde belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği, İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. Bununla birlikte belirli süreli yapılmış olan sözleşmenin, sözleşme süresinin sona ermesine rağmen, işçi iş görme edimine devam ediyor ve işveren de bu işçiyi çalıştırmaya devam ediyor ise sözleşme yenilenmiş olarak kabul edilmektedir. O halde belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasının en önemli iki koşulunun; hem objektif koşulların olması hem de süreye bağlanmasının bir arada bulunması sözleşmesinin mutlak varlık nedeni olmaktadır.

İşveren karşısında güçsüz konumda olan ve genellikle tek geçim kaynağı ücret olan işçinin, işçi menfaatleri, işçi alacakları hayatın olağan akışında son derece önem arz etmektedir. Özellikle sözleşmenin sona ermesi noktasında bu haklar ön plana çıkmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmelerinin sona ermesinde tarafların ihbar bildiriminde bulunmalarına ihtiyaç bulunmamaktadır. Kural olarak kendiliğinden sözleşme sona ermektedir. Bu tür sözleşmeler feshe dair irade beyanına gerek duymayarak sona ereceğinden feshe ilişkin hukuki sonuçlar doğurmazlar. Bu anlamda işçi menfaatleri açısından bakıldığında kıdem ve ihbar tazminatı söz konusu değildir. Ancak sözleşmenin süresinin sona ermesinden önce haklı bir neden olmadan iş sözleşmesinin taraflarının sona erdirmelerinde tazminat ödeme yükümlülüğü doğmaktadır. İşveren ve işçiye, sözleşmenin süresinden önce feshin gerçekleşmesinden dolayı uğramış oldukları zararı, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 408. ve 438. maddeleri kapsamında talep hakkı doğmaktadır. Ayrıca kıdeminin bir yılı geçmesi halinde kıdem tazminatının işçi

tarafından talep edilebileceği kabul edilmelidir. Sonuç olarak işçiyi koruyucu hükümler, işçi menfaatleri açısından zayıf korumalar içermesi nedenleriyle işverenlerin yasal yükümlülüklerden kurtulmak amacıyla belirli süreli iş sözleşmesine yönelmeleri, çalışma hayatında karşı karşıya kalınan bir sorundur. Bu noktada işçilerin yasal haklarını ve menfaatlerini bilmeleri son derece önem arz etmektedir. Bilinçlenmesinin artmasında kamu kurumları, üniversiteler ve vakıflar tarafından projelerin geliştirilmesi ve düzenli eğitimlerin işçilere sağlanması tavsiye edilmektedir.

## Kaynakça

- 4857 Sayılı İş Kanunu. (2003, 10 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 25134). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm#1>.
- 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu. (2011, 11 Ocak). Resmi Gazete (Sayı: 27836). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf> (22.10.2022)
- Açıkel, İ., (2019). Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Marmara Üniversitesi, SBE, İstanbul.
- Alpagut, G., (1998). Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, TÜHİS yayını, Ankara.
- Alpagut, G., (2004). 4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, Mercek, Ocak, Sayı. 33, Yıl: 9, 191-211.
- Ayan, S., (2005). Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 54, Sayı 4, Yıl: 2005, 462-481.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y., (2012). Türk İş Hukuku'nda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul.
- Çelik, N., (2012). İş Hukuku Dersleri, İstanbul: Beta Basım.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T., (2018). İş Hukuku Dersleri, İstanbul: Beta Basım.
- Çil, Ş., (2021). İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları), 8. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Doğan Yenisey, K., (2006). İş Kanunu'nda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı, Çalışma ve Toplum, 2006/4, 77-98.
- Ekonomi, M., (2007). 4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Şekil Yönünden Hukuka Uygunluğu (II/1), Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı: 15, 895-912.
- Ertürk, A., (2017). İş Sözleşmesinde Şekil, İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D., (2019). Bireysel İş Hukuku, Ankara: Beta Yayınevi.
- Geniş, H., (2013). Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Sınırları, Ankara: Adalet Yayınevi.
- Güler, M., (2005). Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 5, Sayı: 2, 28-82.
- Gümrükçüoğlu Bozkurt, Y., (2012). Türk İş Hukuku'nda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul.
- İnciroğlu, L., (2019). Sorulu – Cevaplı İş Hukuku Uygulaması, İstanbul: Legal Yayın.
- Kabakçı, M., (2011). Belirli Süreli İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesheden İşçinin Bakiye Süre Ücreti Talebi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 6, S. 21, Mart, 2011, 139-152.
- Kaplan, E. T., (2016). Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Sonuçları, Sicil İş Hukuku Dergisi, Cilt: 36, 22-38.
- Kılıçoğlu, M., (2005). 4857 sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Ankara.
- Kurt, R., Koç, M., (2017). İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, 3. Basım, Ankara.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., Baysal, U., (2017). İş Hukuku Ders Kitabı, Ankara.
- Narmanlıoğlu, Ü., (2014). İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, İstanbul: Beta Yayınları.

- Narmanlıoğlu, Ü., (2000). Belirli Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan İşçinin Sözleşmesinin İşverence Haksız Feshi Halinde Kıdem tazminatı Talep Hakkı, Kamu-İş, Nisan, C. 5, S. 3, 417-433.
- Sümer, H. H., (2003). İş Hukuku, Güncelleştirilmiş ve Gözden Geçirilmiş 9.Baskı, Konya: Mimoza Yayıncılık.
- Sümer, H. H., (2016). İş Hukuku Uygulamaları, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Sümer, H. H., (2018). İş Hukuku, 12. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Şakar, M., (2022). İş Hukuku Uygulaması, İstanbul: Beta Yayınları, 13. Baskı.
- Tufan, B., (2011). Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Sona Ermesi Halinde Kıdem ve İhbar Tazminatı, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 32, Legal Yayıncılık, 1466-1474.
- Urhanoglu, İ., (2022). Yargıtay Kararları Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresi İçerisinde Haksız Fesih İle Sona Ermesi, Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 12 (1), 85-121.
- Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, E. 1995/16836, K. 1995/6017, 24.10.2022, Erişim adresi: <https://legalbank.net/>.
- Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, E. 1995/23632, K. 1996/2570, 21.10.2022, Erişim adresi: <https://legalbank.net/>.
- Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, E. 1997/7563, K. 1997/10888, 21.10.2022, Erişim adresi: <https://legalbank.net/>.
- Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, E. 2004/7467, K. 2005/2746, 21.10.2022, Erişim adresi: <https://legalbank.net/>.
- Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, E. 2008/28693, K. 2010/16017, 21.10.2022, Erişim adresi: <https://legalbank.net/>.
- Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, E. 2014/22391, K. 2014/710, 31.10.2022, Erişim adresi: <https://legalbank.net/>.
- Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, E. 2017/5419, K. 2017/10509, 24.10.2022, Erişim adresi: <https://legalbank.net/>.
- Yiğit, Y., (2012). Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bu Serbestinin Sınırları, DEÜHFD, C. 14, S. 2, 101-166.
- Yorulmaz, Ç., (2010). Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı, Şekil Şartı, Sözleşme Yapma Serbestisi ve Sınırları, Çalışma ve Toplum, 2010/1, 203-220.