

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA SERBESTİSİ VE BU SERBESTİNİN SINIRLARI

Yrd. Doç. Dr. Yusuf YİĞİT*

§ 1. GİRİŞ

İş Hukukunda, işçinin belirli bir işverene bağlı olarak ona ait işyerinde ve onun sürekli işini yapması ve bu çalışmayı gerçekleştirirken tam gün süreli çalışması, belirsiz süreli kurulmuş normal ya da tipik bir iş ilişkisi olarak değerlendirilir. Bu çalışma biçiminden çeşitli yönleriyle ayrılan iş ilişkilerine de *atipik iş ilişkileri* adı verilir¹. Atipik iş ilişkilerinde, normal iş ilişkisinin kimi özelliklerinden uzaklaşma söz konusudur. Örneğin tam gün yerine *kısmi süreli* çalışılması², iş süresinin esnek bir biçimde paylaşılarak ifasını düzenleyen *iş paylaşımını içeren* bir iş ilişkisi³ kurulması, elektronik bilgi işlem makineleriyle uzaktan yapılan çalışmayı içeren *tele çalışma*⁴, işçinin geçici bir süreyle, başka bir işverene verilip onun yanında ve ona bağımlı olarak iş görmesini ifade eden *geçici iş ilişkisi*⁵, işçinin iş çıktıkça

* Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

¹ **Akyiğit**, Ercan, İçtihatlı ve Açıklamalı, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 1.Cilt, Ankara 2006, s. 456.

² Kısmi çalışma hakkında ayrıntı için bkz. **Centel**, Tankut, Kısmi Çalışma, İstanbul 1992; **Özdemir**, Cumhur Sinan, “Part Time (Kısmi Süreli) İş Sözleşmesi”, **Çimento İşveren Dergisi**, Temmuz 2011, s. 14 vd.

³ Bkz. **Zeytinoğlu**, Emin, İş Paylaşımı, İstanbul 2000.

⁴ **Kandemir**, Murat, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, İstanbul 2011.

⁵ **Akyiğit**, Ercan, İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ankara 1995; **Çifter**, Algun/Demir, Özger, “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Geçici İş İlişkisi “Kavramı

işverence çağrılması üzerine kurulu *çağrı üzerine çalışma ilişkisi*⁶, normal iş ilişkisinin dışına çıkan çalışma türlerinden başlıcalarıdır.

İş ilişkisi, normalde belirsiz süreli olarak kurulmaktadır⁷. Ancak işin belirli bir süre devam etmesi veya iş ilişkisinin belirli bir süre esas alınarak kurulması durumlarında, ilişkinin belirli süreli olması kabul görmektedir. İşte bu istisnai durumlarda, belirli süreli iş ilişkisinin de bu anlamda, kural dışı (atipik) bir nitelik taşıdığı kabul görmektedir⁸.

Türleri ve Koşulları", **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Yıl:5 Sayı:10, Güz 2006/2, s. 7-23; **Benli**, Abdurrahman/Yiğit, Yusuf, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Geçici İş İlişkisi ve Bu İlişkinin Hukuki Sonuçları", **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:8, S:4, 2006.

⁶ **Baysal**, Ulaş, "Türk ve Alman Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma", **Tühis, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:24, S:1-2, Şubat-Mayıs 2012, s. 86-102.

⁷ İş sözleşmesinin belirli süreli ya da belirsiz süreli olması, uygulanacak bazı hükümlerin tespiti bakımından önem taşır. Örneğin iş sözleşmesinin feshi ihbar yoluyla feshedilmesi ve ihbar tazminatına hak kazanılması, kötü niyet tazminatı ve iş güvencesi gibi hükümlerin işlerliği, iş sözleşmesinin belirsiz süreli olmasına bağlıdır. Bkz. **Süzek**, Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2012, 251 vd; **Güzel**, Ali/**Özkaraca**, Arcüment/**Ugan**, Deniz, "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi: Yapılma ve Yenilenme Koşulları", **Prof. Dr. Sarper SÜZEK'e Armağan**, C:1, İstanbul, 2011, s. 488-489; **Esener**, Turhan, İş Hukuku, 3.B., Ankara 1978, s. 134; **Mollamahmutoğlu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin, İş Hukuku, 4.B, Ankara 2011, s. 360-382; **Demir**, Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir, 2009, s. 53-57; **Alpagut**, Gülsevil, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, İstanbul 1998, s. 6; **Sümer**, Haluk Hadi, İş Hukuku, 17. B., Konya 2011; **Sümer**, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, Konya 2010; **Çil**, **Şahin**, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi", **Osman Güven Çankaya'ya Armağan**, Ankara 2010, s. 33 vd; **Ayan**, Serkan, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C:54, S:4, s. 435; **Güler**, Mikdat, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi", Ocak-Şubat-Mart 2005, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S:5, s. 38; **Bülbül**, Şehnaz, "Belirli-Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Doğurduğu Sorunlar", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Prof. Dr. Kudret AYİTER Armağanı, C:3, S:1-4, 1987, s. 310.

⁸ **Çil**, s. 33-35; **Güzel/Özkaraca/Ugan**, s. 475-476; **Süzek**, s. 251; **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s. 361.

İş sözleşmesi türleri arasında önemli bir yeri olan belirli süreli iş sözleşmelerinin, 1475 sayılı İş Kanunu'nda⁹ (EİK) düzenleniş şekli oldukça eksik kalmaktaydı. Bu eksiklikler 818 sayılı Borçlar Kanunu'ndaki hükümlerle ve öğretici ve yargı içtihatları ile giderilmeye çalışılmaktaydı. Borçlar Kanunu, belirli süreli iş sözleşmesine “*muayyen müddet için yapılmış hizmet akdi*” (BK. m.338, 339/1) ifadeleriyle yer vermişti.

Borçlar Kanunu'nun yerine 11.01.2011 günü Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde kabul edilerek yasalanan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu¹⁰ (TBK) yürürlüğe girmiştir¹¹. Türk Borçlar Kanunu, “*belirli süreli iş sözleşmesi*” terimini kullanmıştır (TBK. m.393; m.430; m.438). 4857 sayılı “İş Kanunu” (İş Kanunu) da “*belirli süreli iş sözleşmesi*”ne ilişkin düzenlemesini bu terimi içeren başlık altında yapmıştır (İK. m.11).

Belirli süreli iş sözleşmeleri iş hukukunda pek çok açıdan *dikkatle* incelenmektedir¹². Bu sözleşmeler, belirli bir vadeye bağlı kılınarak yapılmaktadır¹³. Belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkı, iş hukukunda sınırsız bir özgürlük olarak görülmemektedir. İş Kanunu'nda da, belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkına sınırlama getiren hükümlere yer verilmiştir (İK. m.11). Bunlar sözleşmesinin “*şekli*” ile ilgili olduğu gibi “*belirli süreye*

⁹ 1475 sayılı İş Kanununun, 14. maddesinde düzenlenen “Kıdem tazminatı”na ilişkin hüküm nedeniyle tek maddeli olarak yürürlüğü devam etmektedir. Bkz. 4857, Geçici Madde-6.

¹⁰ RG., 04.02.2011, 27836.

¹¹ Türk Borçlar Kanunu, 01.07.2012 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir.

¹² **Güler**, s. 37 vd; **Çil**, s. 33 vd; **Laçiner**, Hediye, “*Yabancı Öğretim Elemanının Çalışma İzninin İş Sözleşmesinin Belirli Süreli Yapılmasına Etkisi*”, **Çimento İşveren Dergisi**, Kasım 2006, s. 32-47; (**Urhanoglu**) **Cengiz**, İftar, “*4857 Sayılı İş Kanunu'nun Avrupa Birliği'nin 18 Mart 1999 Tarihli Belirli Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşmasına Göre Değerlendirilmesi*”, **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:10, S:1, 2008, s. 77-92; **Yorulmaz**, Çiğdem, “*Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı, Şekil Şartı, Sözleşme Yapma Serbestisi ve Sınırları*”, **Çalışma ve Toplum**, 2010/1, s. 233 vd; **Güzel/Özkaraca/Ugan**, s. 475 vd.

¹³ İş sözleşmesinde süre, açıkça tarih, gün, hafta, ay, yıl gibi belirli bir zaman dilimi ile belirlenebilir. **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s. 362.

bağlı olarak yapılması” ve “objektif koşullara bağlı olarak yapılması” şeklinde belirtilebilir. Ayrıca belirli süreli iş sözleşmelerinin *yenilenmesi* de İş Kanunu’na göre *objektif (esaslı) koşullara* bağlanmıştır (İK. m.11/2). Dolayısıyla belirli süreli iş sözleşmesinde tarafların sözleşmenin niteliğini sırf isimlendirmelerinin önemli olmadığını, bu sözleşmenin ancak kanunda belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren olguların varlığı ile gerçekleşebileceğini belirtmek gerekir¹⁴.

Nitekim ILO’nun “*İş Sözleşmesine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşme*”sinde, belirli süreli veya belirli bir işin tamamlanmasıyla ilgili olarak, iş sözleşmesi ile çalıştırılmakta olan bir işçinin, Sözleşme hükümlerinin uygulama alanı dışında bırakılmasının mümkün olduğu; ancak işçinin Sözleşme hükümlerinin koruyucu hükümlerinden uzak tutmak amacıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına karşı da yeterli güvencelerin alınması gerektiği vurgulanmıştır (m.2)¹⁵.

Türk İş Hukuku’nda, özellikle iş güvencesine ilişkin hükümlerin uygulanmaya başlamasıyla belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımı da önem kazanmıştır. Nitekim Yargıtay bir kararında bu hususu, “4857 sayılı İş

¹⁴ Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, s. 457; Özdemir, Erdem, “Teoride ve Uygulamada İş Hukuku Borçlar Hukuku İlişkisi & Yeni İş Sözleşmesi Türleri”, **Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri**, 20-21 Eylül 2011, İstanbul 2011, s. 171; “İşyerinde işverenin işyeri hekimi istihdamı devam etmekte ve yapılan iş süreklilik göstermektedir. Davacı işçi ile belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasını ve bu sözleşmenin yenilenmesini gerektiren objektif ve esaslı nedenler bulunmamaktadır”. Y9HD, 18.02.2008, E.2007/24530, K.2008/171, **Çalışma ve Toplum**, 2008/3, S:18, s. 359-360; “Davacının 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanuna tabi olarak belirli süreli izinlerde çalışması ve işi dikkate alındığında bir ya da iki sömestr için belirli süreli iş sözleşmesi yapılması bakımından *esaslı nedenin bulunduğu* kabul edilmelidir. Bu nedenle iş ilişkisinin belirsiz süreli hale dönüştürmesi mümkün değildir” Y9HD, 11.10.2005, E.2005/12936, K.2005/33070, **Tühis, İş Hukuk ve İktisat Dergisi**, Şubat-Mayıs 2006, s. 83.

¹⁵ Türkiye 09 Haziran 1994 tarihli ve 3999 sayılı Kanun ile 158 sayılı Sözleşmeyi onaylamıştır. R.G., 18.06.1994, 21964. 158 Sayılı Sözleşmeye ilişkin Bakanlar Kurulu Kararı ve Sayısı, 10 Ağustos 1994, 94-5971’dir. R.G., 12.10.1994, 22079.

Kanunun 11. maddesinde belirli süreli sözleşmesi düzenlenmiş ve iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağı kuralına yer verilerek, asıl olanın belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu vurgulanmıştır. Gerçekten, iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak için işçinin belirsiz süreli sözleşme kapsamında çalışması gerekir. İşverenlerin iş güvencesi hükümlerinin etkinliğini azaltmak için yaygın olarak belirli süreli iş sözleşmesi düzenlemeleri imkan dahilinde olduğundan, İş Kanununda belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabilmesi ve yenilenmesi özel bazı koşullara tabi tutulmuştur” şeklinde vurgulamıştır¹⁶. Belirtilim ki, belirsiz süreli iş sözleşmeleri işçinin daha lehinedir¹⁷.

Bu çalışmada, İş Kanunu’nda düzenlenmiş bulunan *belirli süreli iş sözleşmesi* yapma hakkına getirilen sınırlamalar ve bu sınırlamalara uymaksızın yapılan belirli süreli iş sözleşmesinin hukuksal sonuçlarına değinilecektir.

¹⁶ Y9HD, 13.02.2007, E.2006/32500, K.2007/3291, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2007/3/14, s. 231; “Yasada belirli süreli işlerle, belirli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir. İşçinin iş güvencesi dışında kalması için başvuru kötü niyetli uygulamalar korunmamalıdır”. Y9HD, 31.03.2008, E.2008/7443, K.2008/7075, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2008/3/18, s. 245-247.

¹⁷ İş güvencesi getiren hükümler belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler açısından uygulanmaz. Ayrıca belirli süreli iş sözleşmelerinin sürenin sonunda kendiliğinden, yani bir fesih bildiri ve kıdem tazminatı gerektirmeksizin sona ermesi, özellikle 1475 sayılı İş Kanunu döneminde bu sözleşmelerin işverenler tarafından sırf işçinin yasal haklarının engellenmesi doğrultusunda kullanılmasına sebep olmaktadır. **Süzek**, s. 252; Nitekim İK’nun 11. maddesinin gerekçesinde de şu ifadeler kullanılmıştır: “99/70 sayılı Yönergenin girişinde belirtildiği ve Türk Hukukunda yargı kararları ile de açıklandığı üzere iş ilişkilerinde asıl olan belirsiz süreli iş sözleşmesidir. Bu nedenle belirli süreli iş sözleşmelerinin varlığını ileri süren taraf bunu ispatla yükümlüdür...Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin sosyal yönden daha fazla korundukları bir gerçektir”. **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)**, 4857 sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, Ankara 2003, s. 113.

§ 2. TEMEL KAVRAMLAR

I. GENEL OLARAK SÖZLEŞME YAPMA SERBESTİSİ KAVRAMI

Sözleşme yapma serbestisi kavramını, kişilerin diledikleri bir sözleşmeyi geçerli olarak yapabilme konusundaki sahip oldukları özgürlük şeklinde tanımlamak mümkündür¹⁸. 1982 Anayasası'nın 48. maddesinde de, sözleşme özgürlüğü kavramı, çalışma özgürlüğü ile birlikte ele alınmıştır. Hükme göre "*Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir*". Aynı şekilde Türk Borçlar Kanunu da gerek sözleşmenin şekli (TBK, m.12)¹⁹ gerek içeriği (TBK, m.26)²⁰ konusunda tarafların serbesti içinde olduğunu vurgulamış ancak bunlara belirli sınırlar getirmeyi de ihmal etmemiştir (TBK, m.12/2²¹; m.27²²).

Sözleşme yapma serbestisi kavramı, geniş bir kavramdır²³. Dolayısıyla bu özgürlük tarafların bir sözleşmeyi yapmak zorunda bulunmaması, sözleşmenin muhtevasını serbestçe tespit edebilmeleri, kendisiyle sözleşme yapılacak kimseyi seçebilmeleri, sözleşmenin tipini diledikleri gibi tayin edebilmeleri, sözleşmeyi karşılıklı anlaşma ile ortadan kaldıracabilmeleri,

¹⁸ Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp, Tekinay Borçlar Hukuku, İstanbul 1993, s. 362.

¹⁹ Sözleşmelerin geçerliliği, kanunda aksi öngörülmedikçe, hiçbir şekle bağlı değildir (TBK, m.12/1).

²⁰ Taraflar, bir sözleşmenin içeriğini kanunda öngörülen sınırlar içinde özgürce belirleyebilirler (TBK, m.26).

²¹ Kanunda sözleşmeler için öngörülen şekil, kural olarak geçerlilik şeklidir. Öngörülen şekle uyulmaksızın kurulan sözleşmeler hüküm doğurmaz (TBK, m.12/2).

²² Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür. Sözleşmenin içerdiği hükümlerden bir kısmının hükümsüz olması, diğerlerinin geçerliliğini etkilemez. Ancak, bu hükümler olmaksızın sözleşmenin yapılmayacağı açıkça anlaşılırsa, sözleşmenin tamamı kesin olarak hükümsüz olur (TBK, m.27).

²³ Kavram hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp, s. 362 vd; Zevkliler, Aydın, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, Ankara 2001, s. 15 vd; Eren, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.I, İstanbul 1998, s. 19 vd.

içeriğini değiştirebilmeleri gibi özgürlükler, sözleşme yapma özgürlüğü içinde değerlendirilir²⁴.

Ancak önemle belirtelim ki, sözleşme yapma serbestisi kavramı sınırsız değildir. Zira sözleşmede şekil serbestliğine, içerik belirleme serbestisine sınırlamalar getirilebilir. Bizzat kanun koyucu sözleşme serbestisine sınırlamalar getirmektedir. Gerçekten de şekil serbestliği olmakla birlikte *şekle bağlılığın* söz konusu olduğu²⁵, içerik belirleme özgürlüğü olmakla birlikte bu özgürlüğe (*kamu düzeni, emredici hükümler, kişilik hakları, konuda imkânsızlık gibi sebeplerle* - TBK, m.12/2) sınırlamalar getirildiğini belirtmemiz gerekir.

II. İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA SERBESTİSİ KAVRAMI

İş hukukunu, borçlar hukukundan ayıran temel özelliklerden biri de sosyal kamu düzeni nedeniyle sözleşme serbestisinin sınırlanmasıdır²⁶. Önemle belirtelim ki, Türk Borçlar Kanunu ve 1982 Anayasası tarafından benimsenmiş olan sözleşme serbestisi ilkeleri iş hukuku açısından da geçerlidir. Ancak İş Kanunu, iş hukukunun kendine özgü anlayışı içinde, iş sözleşmesi yapma serbestisi kavramını, işçileri koruma kaygısı nedeniyle kendi yapısı içinde ele almıştır.

Bu bakımdan sözleşme serbestisi içinde kendisiyle iş sözleşmesi yapılması yasak olan kimselerin, iş sözleşmesinin içerik unsurlarının ve şeklinin belirlenmesinin, başta 1982 Anayasası'nın ilgili hükümler olmak üzere İş

²⁴ Bkz. **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 363.

²⁵ Örneğin hukukumuzda bazı sözleşmeler şekle tabi tutulmuştur: Türk Medeni Kanun ve Türk Borçlar Kanununun resmî şekle tâbi tuttuğu başlıca hukukî işlemler şunlardır: “*Mal rejimi sözleşmesi*” (MK, m.205); “*resmi vasiyetname*” (MK, m.532); “*miras sözleşmesi*” (MK; m.545); *taşınmazlar üzerindeki aynî haklar ile ilgili işlemler*” (MK, m.706, 781, 795, 856); “*ipotekli borç senedi*” ve “*irat senedi*” (MK, m.912); “*taşınmaz satımı*” (BK, m.237); “*bir taşınmazın veya taşınmaz üzerindeki aynı bir hakkın bağışlanması taahhüdü*” (BK, m.238/2); “*ölmüceye kadar bakma sözleşmesi*” (BK, m.612).

²⁶ **Yenisey**, Kübra Doğan, “*İş Hukukunun Kendine Özgü Emredici Doğası: Sosyal Kamu Düzeni Kurallarına Bir Bakış*”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, C.1, İstanbul 2011, s. 33 vd.

Kanunu kapsamı içinde özel olarak değerlendirilmesi gerekir. Bu konuda 1982 Anayasası'nın 50. maddesinin 1. fıkrasına göre, “*Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar*”. Böylece iş sözleşmesinin yapılmasına yaş küçüklüğü, cinsiyet ve sağlık sebebiyle bazı sınırlandırmalar getirilmiştir²⁷.

Ayrıca iş sözleşmesi kural olarak herhangi bir şekle bağlı olmaksızın sözlü, yazılı hatta örtülü şekilde dahi kurulabilir²⁸. Dolayısıyla iş sözleşmesi, kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tabi değildir (İK, m.8; TBK, m.394/1).

Ancak İş Kanunu, iş sözleşmesinin şekline ilişkin bir serbesti ortaya koyduktan sonra, 8. maddesinin 2. fıkrasında şekil zorunluluğuna ilişkin olarak, “*Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılmasının zorunlu*” olduğunu hükme bağlamıştır.

Ayrıca, *çağrı üzerine çalışma sözleşmesi* (İK, m.14/1) ve *takım sözleşmesi* (İK, m.16/2)'nin de yazılı şekilde yapılması zorunludur²⁹.

III. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI

İş sözleşmesinin tarafları, sözleşmenin bitimini belirleyerek, bir fesih bildirimini zorunluluğu olmaksızın, yani feshi ihbara gerek kalmaksızın sözleşmenin ortadan kalkmasını sağlamak amacıyla, sözleşmenin geçerliliğini bir süreye bağlayabilirler. Teorik olarak belirli süreli iş sözleşmeleri, taraflarca öngörülen bir vadeye tabi olan, ihbar gerekmezsizin, vadenin

²⁷ **Süzek**, s. 317.

²⁸ **Süzek**, s. 313.

²⁹ Yazılı sözleşme yapılmayan durumlarda işverenin en geç 2 ay içinde, işçiye genel ve özel çalışma koşullarını gösteren bir belge vermesi zorunludur. Bu belgenin içeriğinin ve verilme süresi yönünden 91/533 sayılı Avrupa Birliği Yönergesi göz önünde bulundurulmuştur. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Yiğit**, Yusuf, *İş Hukukunda İşverenin Çalışanlara Bilgi Verme ve Danışma Yükümlülüğü*, İstanbul 2010; **Güzel**, Ali/**Ugan**, Deniz/**Ertan**, Emre, “*Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda İşverenin Çalışma Koşulları Hakkında İşçileri Bilgilendirme Yükümlülüğü*”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 9, Özel Sayı, 2007, s. 43-74.

bitimiyle sona eren iş sözleşmeleridir³⁰. Belirli süreli iş sözleşmeleri, yalnızca belli bir zaman içerisinde herhangi bir anda sona erdirileceği kararlaştırılmış bir sözleşme olmayıp, kurulduğu anda taraflarınca sona erme anının bilindiği veya öngörülebildiği bir sözleşmedir³¹.

İş Kanunu'nun 11. maddesinin 1. fıkrasında belirli süreli iş sözleşmesinin tanımı yapılmıştır. Buna göre, "*Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir*"³². Görüldüğü üzere tanımda sözleşmenin taraflarca bir süreye bağlanması unsuruna yer verilmemiş, bir başka deyişle salt tarafların sübjektif olarak süre belirlenmesi yoluyla belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına imkân verilmemiştir³³.

³⁰ **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s. 361.

³¹ Süreli fakat sürenin sonu açıkça belli olmayan iş sözleşmelerini belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul etmek gerekir. **Esener**, s. 133; Yürürlükten kaldırılan BK'nun 338. maddesinde, "*Hizmet akdi, muayyen bir müddet için yapılmış yahut böyle bir müddet için maksut olan gayesinden anlaşılmakta bulunmuş ise, hilafta mukavele edilmiş olmadıkça feshi ihbara hacet olmaksızın bu müddetin mururiyle, akit nihayet bulur*" hükmü mevcuttur.

³² Maddenin gerekçesinde; "*Belirli süreli iş sözleşmesinin tanımı verilirken sadece tarafların açıkça süresini belirledikleri değil, sürenin objektif belirlenebilir olduğu hallerde de, sözleşmenin belirli süreli olacağı kabul edilmiştir. Bu suretle 99/70 sayılı Yönerge'de öngörülen belirli süreli iş sözleşmelerinin kötüye kullanılmasına engel olmak için, bu sözleşmelerin "objektif temellere" dayandırılması ilkesine de uyulmuş olmaktadır*" denilmiştir. **Demir**, Fevzi, İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri, **TES-İŞ Eğitim Yayınları**, Ankara 2003, s. 128; İK'na göre, tanımda belirtilen "belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi" objektif koşullar olmadan, tarafların süre koymak suretiyle belirli süreli iş sözleşmesi yapamayacakları anlaşılmaktadır. Hükümde belirtilen sebepler, maddenin lafzından da anlaşılacağı üzere *örnekleme* olarak belirtilmiştir. Dolayısıyla bunların dışında başka objektif nedenler de belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasını gerektirebilir ve esaslı neden olarak kabul edilebilir. Örneğin doğum iznini kullanan bir işçi yerine veya bir fuar süresince çalıştırılmak üzere alınan işçi için belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasını gerektiren objektif nedenler bulunmaktadır. **Sümer**, İş Hukuku, s. 42.

³³ **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s. 361; **Akyiğit**, İş Kanunu Şerhi, s. 458.

Türk Borçlar Kanunu'nun *Genel hizmet sözleşmesi* başlığını taşıyan 393. maddesinin ilk fıkrasında, iş sözleşmesinin tanımı, "*Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir*" şeklinde yapılmıştır. Türk Borçlar Kanunu'nun 430. maddesinin 2. fıkrasında ise sona ermesi ve yenilenmesi ile ilgili hükümlere yer vermiştir. Buna göre "*Belirli süreli sözleşme, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür. Ancak, esaslı bir sebebin varlığı hâlinde, üst üste belirli süreli hizmet sözleşmesi kurulabilir*"³⁴. Bu hükümden, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin bitmesi durumunda tarafların sözleşmenin gerektirdiği yükümlülükleri, esaslı bir nedenin bulunması şartıyla yerine getirmeye devam etmelerinin mümkün olduğu, bu takdirde iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi olarak devam edeceği anlaşılmaktadır³⁵.

İş Kanunu Tasarısının 12. maddesinde belirli süreli iş sözleşmesi, "*...süresi zaman ve tarih olarak belirlenen veya işçinin üstlendiği işin türü ve amacı veya niteliğinden süresinin belirli olduğu anlaşılan sözleşmedir*" şeklinde tanımlanmıştır³⁶. Tasarıdaki bu hüküm ile İş Kanunu'nda belirli

³⁴ Türk Borçlar Kanunu'nun gerekçesinde bu durum, "*akit, aynı müddet ve fakat nihayetinde bir sene için tecdit edilmiş sayılır*" şeklindeki ibare tasarıda, "*sözleşme...belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür*" şeklinde değiştirilmiştir. Böylece fıkra, 4857 sayılı İş Kanununun 11 inci maddesiyle uyumlu hale getirilmiştir" şeklinde belirtilmiştir.

³⁵ Bkz. Güneş, Başak/Mutlay, Faruk Barış, "*Yeni Borçlar Kanununun "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi*", **Çalışma ve Toplum**, 2011/3, S:30, s. 231 vd; Görüldüğü üzere Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu'ndan farklı olarak belirli süreli iş sözleşmelerinin ilk yapılışında esaslı neden şartını aramamış, ancak süresinin bitmesinin ardından taraflarca örtülü olarak sürdürülüyor ise, esaslı bir sebebin varlığı halinde üst üste belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceğini hükme bağlamıştır. **Mollamahmutoglu/Astarlı**, s. 361.

³⁶ Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde İş Kanunu Tasarısının görüşülmesi sırasında 11. maddenin 1. fıkrası ile kabul edilen değişiklik önergesinin gerekçesinde, "*İlgili AB direktifinde, iş ilişkilerinde belirsiz süreli yani süresi belli olmayan ilişkilerin esas olduğu belirtilmiştir. Belirli süreli iş sözleşmesinin tanımı yapılırken, sadece*

süreli iş sözleşmesinin düzenlenmesine ilişkin m.11/1 hükmü arasında önemli bir farklılık oluşmuştur. Buna göre, objektif neden bulunmaksızın yapılan iş sözleşmelerinin belirli süreli olarak kabulüne imkân sağlamayan ifadeler yer verilmiştir³⁷.

Ekonomi, belirli süreli bir sözleşmenin sadece objektif nedenlere bağlı olarak tanımlanmasının isabetli olmadığı, süreyi belirleyecek objektif nedenlerle uyumlu olmak üzere tarafların *iradesi ve işçinin üstlendiği işin türü, niteliği ve amacının önemli olduğu, işçinin üstlendiği işin niteliği ve amacından belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği açıkça anlaşılrsa dahi, sözleşmenin hangi tarihte başlayacağını tarafların iradesi ile belirleneceği, emeğe duyulan ihtiyacın ortadan kalkmasına göre de sözleşmelerin değişik tarihlerde sona ereceğinin kararlaştırılabileceğini belirterek, İş Kanunu Tasarısındaki tanımın değiştirilmeden bırakılırdı daha isabetli olacağı görüşünü savunmaktadır³⁸. Yazara göre, bir defaya mahsus belirli süreli iş sözleşmeleri için de objektif neden arandığı, ikinci fıkrada zincirleme sözleşmelerle birlikte hükme bağlanabilirdi³⁹.*

tarafların açıkça süresini belirledikleri değil, sürenin objektif belirlenebilir olduğu hallerde de sözleşmenin belirli süreli olacağı kabul edilmiştir. Bu bağlamda getirilen düzenlemeyle, belirli süreli iş sözleşmesinin hangi hallerde yapılabileceği belirtilerek, uygulamadaki olası sorunların önüne geçilmek istenmiştir” ifadeleri kullanılmıştır.

³⁷ **Ayan**, s. 434-435; 1475 sayılı İş Kanunu döneminde, Borçlar Kanunu’ndaki hükümler esas alınarak, hangi sözleşmelerin belirli süreli sayılacağı Borçlar Kanunu’nda konulan kriter esas alınmak suretiyle belirlenmekteydi. Buna göre belirli bir süre için yapılan yahut belirli süreli olduğu konusunda açıklık bulunmakla beraber, işin maksut gayesinden belirli bir süreye ilişkin olduğu anlaşılan sözleşmeler belirli sürelidirler. Bkz. **Narmanhoğlu**, Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, İzmir 1998, s. 180.

³⁸ **Ekonomi**, Münir, “4857 sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (I), Kavram Süre ve Yenilenme”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 9/2006, s. 18-20.

³⁹ “TBMM’nde objektif nedenler tanıma alınmayıp, 2. fıkrada ve deyim farklılığı olmaksızın şöyle bir düzenleme yapılabilirdi: Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı (veya objektif) bir neden olmadıkça, bir defa veya birden fazla üst üste (zincirleme)

Önemle ifade edelim ki, objektif bir nedenin varlığına rağmen, belirsiz süreli sözleşme yapmak mümkündür. Ancak objektif nedenlere dayalı olarak meydana getirilecek belirli süreli iş sözleşmesinde taraflar sözleşmede süreyi dilediği gibi belirleyemezler⁴⁰.

Ş 3. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA SERBESTİSİ VE SINIRLARI

I. GENEL OLARAK

Belirli süreli iş sözleşmeleri ile özellikle uzmanlık isteyen belirli süreli işlerin, projelerin ifasında istihdamı sağlamak amaçlanmaktadır⁴¹. Bu yaklaşımların yanı sıra, belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasının sınırlandırılması özellikle ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, iş güvencesi gibi işçinin iş hukuku açısından güvence teşkil eden müesseselerden yararlanmasına engel olma çabasına dönüktür.

Gerçekten de, belirli süreli iş sözleşmeleri işçi açısından bazı olumsuz sonuçların doğmasına yol açtığından, İş Kanunu'nun 11. maddesinde, bu sözleşmeye ilişkin bir takım sınırlamalar getirilmiştir. Belirli süreli iş sözleşmeleri bilindiği gibi, belirli sürenin sonunda kendiliğinden sona ermektedir. Bu sözleşmeye dayanarak çalışan işçilerin iş sözleşmeleri sürenin bitiminde son bulunduğundan, bunların iş güvencesi hükümlerinden yararlanmaları da söz konusu olmamaktadır⁴².

yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir” Ekonomi, “Kavram Süre ve Yenileme”, s. 19.

⁴⁰ **Ekonomi**, “Kavram Süre ve Yenileme”, s. 20.

⁴¹ **Alpagut**, “Belirli Süreli”, s. 7.

⁴² “Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin işine son verilmesi halinde, geri kalan süre için işçi, Borçlar Kanununun 325. maddesi gereğince tazminat isteyebilir”. Y.9HD, 4.7.1996, E.1996/2439, K. 1996/15373, **Yargıtay Kararları Dergisi**, (Ekim 1996), s. 1569; “625 sayılı yasaya göre çalışmakta iken sözleşmenin yenilenmemesi ihbar tazminatını gerektirmez”. Y.9HD, 29.4.1993, E.1992/13027, K.1993/7332, **Yargıtay Kararları Dergisi**, (Şubat 1994), s. 223; “625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununa göre, öğretmenlerle yapılan birer yıllık sözleşmeler için niteliği itibariyle ayrı ayrı süresi belirli sözleşmeler olup, ardi

Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin iş sözleşmesi, sürenin bitiminde son bulduğunda ortaya çıkan diğer olumsuz bir sonuç da bunların kıdem tazminatına hak kazanamamalarıdır.

İş sözleşmelerinin belirsiz süreli olması asıl, belirli süreli olması ise istisnai bir durumdur⁴³. İş hukukunda taraflar iş sözleşmesi serbestisi içinde kalarak, iş sözleşmesinin tipini, içeriğini ve süresini kararlaştırabilir. Ancak İş Kanunu'nda belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkına önemli sınırlamalar getirilmiştir⁴⁴.

II. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN ŞEKLİ VE ŞEKİL ZORUNLULUĞUNA UYULMAMASININ YAPTIRIMI

A. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN ŞEKLİ

İş Kanunu'nun 8. maddesinin 2. fıkrasında, “*süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur*” ifadesine yer vermiş bulunmaktadır⁴⁵. Belirli süreli iş sözleşmelerinin tanımına ilişkin İş Kanunu'nun 11. maddesinin 1. fıkrasında ise, “*...yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir*” ifadesi kullanılmıştır.

ardına her sene için yapılmış olması bu sözleşmelerin belirsiz süreli sözleşme olduğunu göstermez. Süresi belirli olan sözleşme, süresinin bitiminde kendiliğinden sona erer ve işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz”. Y.9HD., 20.10.1992, E.1992/6571, K.1992/11557, **Yargıtay Kararları Dergisi**, (Aralık 1992), s. 1870.

⁴³ **Süzek**, s. 251; **Laçiner**, s. 37.

⁴⁴ **Taşkent**, Savaş, “*Belirli Süreli İş sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bunun Sınırı*”, **Sicil**, (Mart) 2008, S:9, s. 14-23; **Evren**, Öcal Kemal, “*Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Objektif Koşul Kavramı*”, **Sicil**, (Haziran) 2008, S:10, s. 93-105; **Keser**, **Hakan**, “*İşyerinde Yürütülen Sürekli İşlere İlişkin Olarak Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılamayacağına Yönelik Yargıtay Kararının İncelenmesi*”, **Sicil**, (Haziran) 2008, S: 10, s. 111-119; **Çil**, s. 33-67.

⁴⁵ 1475 sayılı 1475 sayılı İş Kanunu döneminde, Kanun'un 9. maddesinin 1. fıkrasında belirli süresi bir yıl veya daha uzun sürekli iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunluluğu mevcuttu. Kanun yazılı olarak yapılacak iş sözleşmesinde işverenin ve işçinin ad ve kimlikleri, yapılacak iş, işyerinin adresi, akdin süresi, ücret ile ödeme şekli ve zamanı, varsa tarafların ileri sürdükleri özel şartlar, hizmet akdinin yapıldığı gün ve tarafların imzasının bulunmasını aramıştır (EİK, m.11).

Belirli süreli iş sözleşmesinin yazılı şekle tabi olması ile ilgili İş Kanunu'nun 11. maddesinin 1. fıkrasında öngörülen hüküm ile 8. maddesinin 2. fıkrasında yer alan hüküm arasında çelişki oluşmuştur. İş Kanunu'nun yasalaşması sırasında Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde bir değişiklik ile İş Kanunu Tasarısı'nda daha önceden yer almayan bir hükme yer verilmiş ve İş Kanunu'nun 11. maddesinin 1. fıkrasına yazılan hüküm ile süresi ne olursa olsun tüm belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunluluğu sonucunun doğduğu algılanmıştır⁴⁶. Dolayısıyla yalnızca belirli süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin değil, örneğin süresi sekiz ay olan bir iş sözleşmesinin de yazılı yapılmasının gerekliliği sonucu ortaya çıkmıştır.

Öğretide bir görüşe göre, İş Kanunu'nun bu çelişkili düzenlemeleri karşısında, sadece, tüm belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması gerektiği kabul edildiği takdirde, İş Kanunu'nun 8. maddesinde yer alan ve sadece süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerin yazılı yapılması zorunluluğu getiren ve süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde yazılı belge verme zorunluluğunun uygulanacağını öngören; iki aylık süre dolmadan sona eren iş sözleşmelerinde en geç sona erme tarihinde yazılı belgenin verilmesini zorunlu tutan düzenlemeler anlamsız hale gelecektir⁴⁷. Bunun sonucunda da yalnızca belirli süreli iş sözleşmesinin şekli konusunda özel düzenleme getiren 8. madde çerçevesinde konunun değerlendirilmesi ve yalnızca süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı yapılması gerektiği ve yazılı şeklin bir geçerlilik koşulu olduğu sonucuna varılmalıdır⁴⁸.

Öğretide diğere bir görüşe göre de İş Kanunu'na göre süresi bir yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmeleri için yazılı şekil şartı getirilmiş ve bu şekle uyulması bir zorunluluk olarak öngörülmüştür. Ancak süresi bir

⁴⁶ **Süzek**, s. 313.

⁴⁷ Bkz. **Süzek**, s. 314.

⁴⁸ **Esener**, s. 150; **Süzek**, s. 314; **Çelik**, s. 88; **Sümer**, İş Hukuku Uygulamaları, s. 51; **Aktay/Arıcı/Kaplan-Seneyen**, İş Hukuku, Ankara 2006, s. 85.

yıldan az belirli süreli iş sözleşmeleri için yazılı şeklin hükmü aynı değildir ve bu noktada şekil bir ispat şartı olarak kabul edilmelidir⁴⁹.

Bu konuda bir başka görüşe göre, İş Kanunu'nun 8 ve 11. maddeleri arasında yaratılmış olan çelişki sonucu ortaya çıkan örtülü yasa boşluğunun hâkim tarafından tüm belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması gerektiği yönünde doldurulması gerekir⁵⁰.

Kanaatimizce, belirli süreli iş sözleşmelerinde yazılı şekil şartı, süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmeleri açısından zorunlu tutulmuş; süresi bundan daha az olan belirli süreli iş sözleşmeleri açısından ise yazılı şekil zorunlu bir şart olarak öngörülmemiştir. Zira Kanun koyucunun, *bütün* belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekil şartına tabi tutulması şeklinde bir iradesi olsaydı, İK'nun 8. maddesinin 2. fıkrasında açıkça "*süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur*" şeklinde bir ifade kullanmazdı⁵¹.

Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde ise madde hükmüne göre yazılı belge verme yükümlülüğü uygulanmayacaktır. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye *yazılı* olarak verilmesi zorunludur. (İK, m.8/3).

⁴⁹ **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s. 460; **Tuncay**, Can, "*İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri*", **Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul-Barosu/Galatasaray Üniversitesi**, İstanbul 2003, s. 131; **Ulucan**, (Eyrenci/Taşkent/Ulucan), s. 59.

⁵⁰ **Güzel/Özkaraca/Ugan**, s. 546.

⁵¹ Öğretide bir görüş, "*Bu düzenleme farklılığının...tasarının yasaya dönüşme süreci içinde gözden kaçmış olmasından kaynaklandığı*"nı ileri sürmüştür. **Ulucan**, (Eyrenci/Taşkent/Ulucan), s. 58.

B. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNDE ŞEKLE AYKIRILIK

İş Kanunu'nun yazılı şekli zorunlu tuttuğu durumlarda şeklin *geçerlilik* mi yoksa *ispat* şekli mi olduğu konusu tartışmalıdır. Öğretinin bir bölümü yazılı şeklin *geçerlilik şekli* olduğu görüşünü savunmaktadır⁵². Öğretide bazı yazarlar ise iş sözleşmeleri için öngörülen yazılı şekil zorunluluğunu *ispat şekli* olarak değerlendirmektedir⁵³. Yargıtay da yazılı şekil koşulunu *ispat şekli* olarak kabul etmektedir⁵⁴.

Öğretide başka bir görüşe göre Kanunun emrettiği şekil, *geçerlilik* şartıdır; ancak şekle ilişkin olmakla birlikte hüküm emredici nitelikte değilse, şekil *ispat* şartı olarak kabul edilmelidir⁵⁵. Nitekim bu görüş, belirli süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinde şekli *geçerlilik şartı* olarak kabul ederken; bir yıldan az olan belirli süreli iş sözleşmelerinde şekli *ispat şartı* olarak kabul etmiştir.

Türk Borçlar Kanunu'nun 12. maddesinin 2. fıkrasına göre “*Kanunda sözleşmeler için öngörülen şekil, kural olarak geçerlilik şeklidir. Öngörülen şekle uyulmaksızın kurulan sözleşmeler hüküm doğurmaz*” denilerek, şeklin *kural olarak geçerlilik şekli* olduğu üzerinde durulmuştur.

Öğretide bir diğer görüşe göre ise, kanunda öngörülen şekil koşulunun tüm belirli süreli iş sözleşmeleri için *ispat* koşulu olarak kabul edilmeli ve böylece şekle aykırılık bir geçersizlik nedeni olmaktan çıkarılmalıdır⁵⁶.

Önemle ifade edelim ki, iş sözleşmesinin sürekli ve kişisel ilişki kuran özelliği, onun şekle aykırılık nedeniyle *geçersizliğinin* söz konusu olduğu bir durumda, bu yaptırımın iş sözleşmesinin geçersizliğine baştan itibaren mi

⁵² Esener, s. 150; Narmanlıoğlu, s. 153-154; Çelik, s. 122-123; Süzek, s. 315; Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, s. 53; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 466.

⁵³ Akyiğit, Ercan, Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği, İstanbul 1990, s. 19; Alpagut, “Belirli Süreli”, s. 22-23; Demir, İş Hukuku, s. 46.

⁵⁴ YHGK, 28.09.1985, E.1985/2971, K.1985/2567, Tühis, Ocak 1986, s. 15-16.

⁵⁵ Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 459.

⁵⁶ Alpagut, Gülsevil, “4857 sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, Mercek, (Ocak) 2004, s. 86-87.

etki edeceği yoksa sözleşmenin ileriye dönük olarak mı yürürlükten kaldırılacağı sorununun beraberinde getirmektedir. Şüphesiz ki iş hukuku öğretisinde isabetle, *geçersizlik* yaptırımının Borçlar Hukuku alanında olduğu gibi yani klasik anlamıyla uygulanamayacağı, İş Hukukunun kendisine özgü niteliğinin de göz önünde bulundurularak şekil koşuluna aykırı yapılan iş sözleşmelerinin ileriye dönük olarak ortadan kaldırılması gerektiği savunulmaktadır⁵⁷. Nitekim Türk Borçlar Kanunu'nun 394. maddesinin son fıkrasında da bu duruma açıkça vurgu yapılmış ve geçersizliği sonradan anlaşılan iş sözleşmesinin, iş ilişkisi ortadan kaldırılıncaya kadar, geçerli bir iş sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğuracağı hükme bağlanmıştır⁵⁸.

Öğretide İş Kanunu'nda belirtilen yazılı şekle aykırılık durumunda belirli süreli iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmesi gerektiği ifade edilmiştir⁵⁹. Belirtilen çözüm tarzı Alman Hukuku'nda da benimsenmiş bulunmaktadır. Bu konuda yürürlükte bulunan "*Kısmi Süreli ve Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Kanun (Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)- Part-Time Work and Fixed-Term Employment Contracts*)"un § 14/4 TzBfG hükmünde, yazılı şekle uyulmaması durumunda, iş sözleşmesinin belirsiz süreli sayılacağı açıkça ifade edilmiştir⁶⁰. Belirli süreli iş sözleşmeleri açısından yazılı şekil *geçerlilik koşulu* olarak kararlaştırılmıştır (§14/4 TzBfG)⁶¹.

Süzek, bu çözüm tarzını işçiyi şekle karşı korumanın en uygun yolu olarak görmekle birlikte, Türk Borçlar Kanunu'nun 12. maddesinin 2. fıkrasında belirtilen ve "*Kanunda sözleşmeler için öngörülen şekil, kural olarak geçerlilik şeklidir. Öngörülen şekle uyulmaksızın kurulan sözleşmeler*

⁵⁷ **Mollamahmutoglu/Astarlı**, s. 466.

⁵⁸ Şekle aykırı bir sözleşmenin taraflarca ifa edilmesinden sonra, salt bu nedenle geçersizliğinin ileri sürülmesi, olayın özelliğine göre, hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilebilir. **Süzek**, s. 315; Ayrıca bkz. **Güneş/Mutlay**, s. 230 vd.

⁵⁹ **Güzel/Özkaraca/Ugan**, s. 547; **Güler**, s. 56.

⁶⁰ Bu çözüm tarzı Avrupa Birliği üyesi ülkelerin birçoğunda kabul edilmiştir. Ayrıntı için bkz. **Alpagut**, "*Belirli Süreli*", s. 142-148; **Güzel/Özkaraca/Ugan**, s. 547.

⁶¹ Bkz. **Waas**, Bernd, "*Labour Policy and Fixed Term Employment Contracts, in Germany*", www.jil.go.jp/english/.../no.9_germany.pdf (22.10.2012).

hüküm doğurmaz” ifadesi karşısında savunmanın güç olduğunu ifade etmektedir⁶².

Ekonomi, İş Kanunu'nun belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılması bakımından 11. maddesinin 2. fıkrasında objektif nedenin yokluğu halinde öngörülen sonucun, belirli süreli iş sözleşmesi için öngörülen yazılı şekil zorunluluğuna uyulmaması durumunda da geçerli olması yani belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasında şekle aykırı davranılması durumunda iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmesi gerektiğini kabul etmektedir⁶³. Yazar 1475 sayılı İş Kanunu döneminde, süresi bir yıl veya daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin olarak yazılı şekli *geçerlilik* şekli olarak kabul etmekle birlikte, İş Kanunu dönemindeki bu görüşüne gerekçe olarak, sözleşmenin belirli süreye bağlanmasının objektif neden ile beraber *yazılı şekle* de tabi tutulmasının bir sonucu olduğunu ifade etmiş ve her iki unsura aykırılığın belirli süreli iş sözleşmesinin, belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmesine sebep olacağını savunmuştur⁶⁴.

Demir'e göre, belirli süreli iş sözleşmelerinde objektif nedenin bulunup bulunmamasına göre sözleşme, yapıldığı şekle göre belirli ya da belirsiz süreli olarak kabul edilecektir. Şayet objektif nedenler bulunuyor ise sözleşmenin yapıldığı şekil önemli olmayacak ve süresi ne olursa olsun iş sözleşmesi belirli süreli olarak kabul edilecektir⁶⁵. Ancak objektif koşullara bağlı olmaksızın yapılan ve bir yıl ve daha fazla süreli iş sözleşmelerinin geçerli sayılmasının ön koşulu *yazılı* yapılmasıdır. Aksi halde sözleşme *geçersizlik* yaptırımına tabi tutulmayıp, belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüştürülecektir⁶⁶.

⁶² **Süzek**, s. 316.

⁶³ **Ekonomi**, Münir, “4857 sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Şekil Yönünden Hukuka Uygunluğu (II/1)” **Legal, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 15/2007, s. 904-905.

⁶⁴ **Ekonomi**, “Şekil Yönünden Hukuka Uygunluk”, s. 905.

⁶⁵ Bu nedenle, Kanunda öngörülen yazılı şekil şartı emredici değil, yol göstericidir. **Demir**, İş Hukuku, s. 56.

⁶⁶ **Demir**, İş Hukuku, s. 56; Öğretide bir görüşe göre, yasanın aradığı objektif neden şartını bir şekilde bertaraf eden bu görüşe katılmak mümkün değildir. **Güler**, s. 56.

Bir başka görüşe göre de, gerek belirli süresi bir yıl ve daha fazla süreli sözleşmelerin gerek bir yıldan az süreli belirli süreli iş sözleşmelerinin tümü için yazılı şekil koşulu *geçerlilik* koşulu olarak kabul edilmeli ve bu koşula aykırılık durumunda ise ileriye dönük bir geçersizlik değil, iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmesi çözümü benimsenmelidir⁶⁷.

Kanaatimizce, belirli süreli iş sözleşmesinin İş Kanunu'nun 11. maddesinin 2. fıkrasına göre, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamayacağı ve aksi halde iş sözleşmesinin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edileceği benimsendiğinden, şekil koşuluna aykırılığın bu kapsamda değerlendirilemeyeceği, bu konuda İş Kanunu'nda açık bir düzenleme hükmüne ihtiyaç duyulduğu ortadadır. Bu nedenle, belirli süresi bir yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmelerinin, objektif koşulların varlığı söz konusu olsa bile, yazılı şekilde yapılmaması durumunda, Türk Borçlar Kanunu'nun 12. maddesinin 2. fıkrasından hareketle, yazılı şekle aykırılık durumundan dolayı belirli süreli iş sözleşmesinin, iş hukukunun kendine özgü özelliklerinin de göz önünde bulundurulması şartıyla, *belirsiz süreliliye dönüşmesine değil, geçersizliğine* karar verilmelidir⁶⁸. Süresi bir yıldan az belirli süreli iş sözleşmelerinde ise İş Kanunu'nun 11. maddesinin 1. fıkrasında geçen, "*objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir*" hükmü gereğince, yazılı şeklin ispat şekli olduğu kabul edilmeli ve buna ilişkin sonuçlar işletilmelidir.

Öğretide haklı olarak belirtildiği üzere, "*Belirli süreli bir işe ilişkin veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasındaki yapılan belirli süreli bir iş sözleşmesinin varlığı iddia edildiğinde öncelikle işin belirli süreye ilişkin olduğu ya da ortada belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşulların var olduğunun ispat-*

⁶⁷ **Güzel/Özkaraca/Ugan**, s. 547; **Sümer**, İş Hukuku Uygulamaları, s. 52.

⁶⁸ Ancak, şekil noksanına dayanarak, iş sözleşmesinin geçersizliğinin ileri sürülmesinin hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilebileceği durumlarda, iş sözleşmesi *baştan itibaren* geçerli bir sözleşme gibi hukuki sonuçlar doğurur. Bkz. YİBK, 30.09.1988, 2/2, **Süzek**, 316, dn.27.

lanması gerekecektir. Bu hususların ispatlanması durumunda süresi bir yıldan az belirli süreli iş sözleşmesinin varlığı yazılı sözleşme olmasa bile ispatlanmış olacaktır⁶⁹. Aksi durumda bu ihtimalde sözleşmeyi belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul etmek gerekecektir.

III. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SÜREYE BAĞLANMASI

A. GENEL OLARAK

Belirli süreli iş sözleşmesinin süreye bağlanması, objektif koşulların varlığı halinde mümkündür. Önemle ifade etmek gerekirse, objektif koşullardan söz edilmeden salt süre konulması suretiyle belirli süreli iş sözleşmesi meydana getirmek mümkün değildir. Objektif bakımdan belirli süreli iş sözleşmesinin süreye bağlanmasını haklı kılan nedenler İş Kanunu'nun 11. maddesinin 1. fıkrasında "*Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak*" ibaresi kullanılmak suretiyle objektif koşullara açıklık getirilmiş ancak bu koşulların belirtilenlerle sınırlı olmadığı da "...gibi" ifadesi kullanılmak suretiyle açığa kavuşturulmuştur⁷⁰. Başkaca objektif nedenler ile de belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir⁷¹.

⁶⁹ Keser, Hakan, "4857 Sayılı İK ve 2821 Sayılı SK'nun 31 inci Maddesi Kapsamında İş Uyuşmazlıklarında Tarafların İspat Yükümlülükleri" Sosyal Siyaset Konferansları, Prof. Dr. Nevzat YALÇINTAŞ'a Armağan, S:30, Yıl:2005, s. 677.

⁷⁰ Güzel/Ugan/Özkaraca, s. 520; "Gerek 158 sayılı İLO Sözleşmesi, gerek 1699/70 sayılı Konsey Direktifi bir taraftan esnek çalışmayı özendirirken diğer taraftan güvenliğe yer vererek bir denge amaçlanmıştır. Başka bir anlatımla esnek çalışma modellerin kötüye kullanılmaması gereğini vurgulamıştır. "Sözü edilen normatif dayanaklara göre işçinin niteliğine göre sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli olarak değerlendirilmesi imkanı ortadan kalkmıştır. Buna karşın yapılan işin niteliği belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için önemlidir. Yasada belirli süreli işlerle, belirli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir. Somut olayda her ne kadar sözleşme belirli süreli olarak gösterilmiş ise de yapılacak işin niteliğinin yukarıda açıklanan ilkeler doğrultusunda irdelenerek sonucuna göre

Çalışmamızın bu bölümünde öncelikle belirli süreli iş sözleşmesinin süreye bağlanması kavramından bahsedilecek, ardından da belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için objektif koşulların açıklamasına geçilecektir.

B. SÜRENİN BELİRLENMESİ

1. Sürenin Açık Bir Biçimde Kararlaştırılması

İş Kanunu yürürlüğe girinceye kadar, 1475 sayılı İş Kanunu hükümleri içerisinde belirli süreli iş sözleşmelerinde sürenin belirlenmesine ilişkin özel bir düzenlemeye yer verilmemişti. Tarafların sözleşmede öngöreceklere süre kural olarak kanunen sınırlanmamış, ancak Borçlar Kanunu'na göre bir iş sözleşmesinin taraflardan birinin yaşam süresi ya da on yıldan fazla bir süre için yapılmış olması durumunda, on yılın geçmesinin ardından, her zaman ve bir aylık bir bildirim süresine uymak suretiyle işçiye sözleşmeyi feshetme imkanı tanınmıştı (BK, m.343).

Borçlar Kanunu döneminde hangi sözleşmelerin belirli süreli iş sözleşmesi sayılacağı Kanunda belirtilen ölçüt esas alınmak suretiyle tayin edilmekteydi. Buna göre, “*Hizmet akdi, muayyen bir müddet için yapılmış yahut böyle bir müddet için maksut olan gayesinden anlaşılmakta bulunmuş ise*” sözleşme belirli süreli olarak kabul edilmekteydi (BK. m.338).

karar verilmesi gerekirken sadece iş sözleşmesinin belirli süreli yapılması nedeniyle bu şekilde tanımlanması hatalıdır”. Y9HD, 15.10.2010, E. 2008/41105, K. 2010/29201, Çalışma ve Toplum, 2011/2, S:29, s. 394; “Mahkemece davacı işçinin belirli süreli iş sözleşmesi kapsamında çalıştığından bahisle ihbar tazminatı isteğinin reddine karar verilmiştir. Davacının işyerinde devamlılık arz eden bir işte çalışması ve belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasını gerektiren objektif nedenlerin bulunmaması sebebiyle taraflar arasındaki sözleşmelerin belirli süreli olarak değerlendirilmesine olanak bulunmamaktadır. Böyle olunca davacının ihbar tazminatı isteği yönünden bilirkişi hesap raporu bir değerlendirmeye tabi tutularak bir karar verilmelidir. Yazılı şekilde isteğin reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir” Y9HD, 16.11.2006, E.2006/9739, K.2006/30251, Çalışma ve Toplum, 2007/2/13, s. 283.

⁷¹ Süzek, s. 256; Güzel/Ugan/Özkaraca, s. 541.

İş Kanunu'nun belirli süreli iş sözleşmesini düzenleyen 11. maddesinin 1. fıkrasında, belirli süreli iş sözleşmesinin meydana getirilmesi bakımından önemli bir unsur olarak "İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak..." yapılması öngörülmüştür.

Ancak önemle belirtelim ki, belirli süreli iş sözleşmesi içinde taraflarca açıkça bir tarih kararlaştırılmış olması veya sözleşmenin sona ereceği tarihin sözleşme içinden belirli bir şekilde anlaşılması durumunda (ör: sözleşmenin işin yapıldığı tarihten itibaren iki yıl süre için geçerli olacağına kararlaştırılması gibi) sözleşmenin belirli süreli olması, belirli süreli iş sözleşmesi için İş Kanunu'nda belirtilen diğer koşulların da gerçekleşmiş olması halinde mümkün olacaktır.

Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin zaman olarak tespiti, sürenin önceden belirli veya belirlenebilir olması ile mümkündür. Örneğin *sezon boyunca* şeklinde genel bir ifade kullanılması, sürenin tespiti bakımından yeterli olmayacaktır. Fakat belirtelim ki, kastedilen sezon, belirli bir meslek dalında olup da örf ve âdete göre belirli veya belirlenebilir ise sürenin belirli olduğu da söylenebilecektir⁷².

2. Sürenin Örtülü Bir Biçimde Kararlaştırılması

Belirli süreli iş sözleşmesinde sürenin açıkça kararlaştırılmamış olması veya sözleşmenin sona ereceği tarihin sözleşmeden anlaşılabilmesi durumunda, belirli süreli iş sözleşmesinin tabi olacağı sürenin işin niteliğinden doğup doğmayacağı önem arz etmektedir. Ayrıca belirli süreli iş sözleşmelerinde sürenin belirlenmesi bakımından, belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif koşullar yanında ayrıca iş sözleşmesinde bir sürenin kararlaştırılmasının gerekip gerekmeyeceği, objektif koşullar bulunsa dahi işin niteliğinden veya amacından belli bir süreye tabi olduğunun anlaşılmasının bir sözleşmeyi belirli süreli iş sözleşmesi haline getirip getirmeyeceği öğretisi ve yargı içtihatlarında *tartışma* konusu olmuştur.

Öğretide bir görüşe göre, işin niteliği gereği ne zaman biteceği belli olan işlerde yapılan sözleşmeler belirli süreli iş sözleşmesidir. Dolayısıyla

⁷² **Bülül**, s. 314.

işin niteliğinden belirli süreli olduğu anlaşılan ancak işin bitiş tarihinin öngörülmediği iş sözleşmelerinin de belirli süreli olarak kabulü gerekir⁷³.

Diğer bir görüşe göre, taraflarca bir süre kararlaştırılmamış olmakla beraber, işçinin üstlendiği işin niteliği ve amacından hareketle yapılan sözleşmenin bir süreye bağlı olduğu anlaşılıyor ise, bazı koşulların bulunması halinde kurulan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesi olarak sayılabilir. Nitekim takvim veya tarih esasına göre sürelendirmeden farklı olarak amaca dayalı sürelendirme halinde taraflarca sözleşme süresinin açıkça kararlaştırılması söz konusu değildir⁷⁴. Ancak sözleşmenin bu nitelikte olduğunun yani işin niteliği ve amacıyla sınırlı bulunduğu taraflarca özellikle işçi tarafından anlaşılabilir olması gerekir⁷⁵. Dolayısıyla işin niteliği ve amacı yanında, iş sözleşmesinin taraflarınca sona erme zamanının da öngörülebilmesi gerekir.

Öğretide bir başka görüşe göre ise, objektif koşullar varlığı halinde dahi tarafların belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesi yapmakta serbest olduğu, ancak İş Kanunu'nun objektif koşul olarak kabul ettiği hallere mahsus olarak yapılan iş sözleşmelerinin belirli süreli olarak kabulünün esas olduğu, bu durumda sözleşmede süre belirtilmemiş olsa dahi iş sözleşmesinin belirli süreli olarak kabul edilmesi gerektiği, objektif koşullar bulunmasına rağmen iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğunun ispat yükünün ise bunu iddia edene (ör: işçiye) ait olduğunun kabul edilmesi gerektiği ileri sürülmüştür⁷⁶.

Öğretide başka bir görüşe göre de, iş sözleşmesinin örtülü olarak süreye bağlandığı durumlarda iş sözleşmesinin kural olarak belirsiz süreli olarak

⁷³ **Demir**, İş Hukuku, s. 53.

⁷⁴ **Süzek**, s. 259; **Çil**, s. 42; **Başterzi**, Süleyman, "Avrupa Birliği Konseyi'nin 99/70 Sayılı Yönergesi Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları ve 4857 sayılı İş Kanununun Öngördüğü Sistem", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 30. Yıl Armağanı**, Ankara 2006, s. 130.

⁷⁵ Örneğin sadece bir iş gezisi için bir şoförün çalıştırılması durumunda, belirli süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilebilmesi için, şoför olarak istihdam edilen kimsenin, iş sözleşmesinin işin niteliği ile ilgili olduğunu, bu işin bitimi ile iş sözleşmesinin sona ereceğini anlaması zorunludur. **Süzek**, s. 260.

⁷⁶ **Mollamahmutoglu/Astarlı**, s. 379.

kabul edilmesi gerektiği, belirli süreli olarak kabulünün mümkün olması için, sözleşmenin sona ereceği tarihin sözleşmenin yapıldığı sırada işçi için objektif olarak öngörülebilir olması gerektiği, böyle bir belirlilik bulunmuyor ise, iş sözleşmesinin belirsiz süreli sayılması gerektiği belirtilmiştir⁷⁷.

Yargıtay vermiş olduğu kararlarında, belirli süreli iş sözleşmesinden bahsedilebilmesi için, sözleşmenin süreye bağlanmış ve belirli süreli iş sözleşmesinin yapılışı için objektif nedenlerin bulunması gerektiğini belirtmektedir. *Yargıtay*'a göre, esaslı neden olsa bile, sözleşmenin akdedildiği tarihte, iş ilişkisinin sona ereceği tarih *belli değil* veya *belirlenebilir* de değil ise, belirsiz süreli iş sözleşmesi meydana gelecektir. İşin amacından belirli süreli olduğu anlaşılıyor ise, sözleşmenin örtülü olarak süreye bağlanması söz konusu olacaktır⁷⁸. *Yargıtay* kararına konu somut bir olayda “... *taraflar arasında yapılmış olan sözleşmenin süresi yeni çelikhane kısmı inşaatındaki kaynak ve montaj işlerinin bitimi olarak kararlaştırılmış ve bu kısımdaki kaynak ve montaj işlerinin bitimi ile sözleşmenin hiçbir ihtara gerek kalmaksızın kendiliğinden sona ereceği belirtilmiştir. Kaynak ve montaj işçisi olarak çalışan davacının iş sözleşmesinin yeni çelikhane kısmı inşaatındaki kaynak ve montaj işlerinin bitimi nedeni ile kendiliğinden sona erdiği davalı işverence bildirilmiştir. Kaynak ve montaj işinin davalı şirketin asli ve sürekli işlerinden olmadığı, yeni çelikhane kısmı inşaatı nedeni ile geçici bir ihtiyaçtan doğduğu dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Sözü edilen iş için işe alınan işçilerden bir kaçının zaman zaman ortaya çıkan eleman ihtiyacı nedeni ile kısa süreli ve geçici olarak başka işlerde çalıştırılmış olması, asli ve sürekli işlerde çalıştırılmak için işe alındıkları anlamına gelmez, inceleme konusu olay bakımından işin biteceği tarih açık olarak kararlaştırılmamışsa da öngörülebilir niteliktedir. Nitekim davacı tanıkları da işe başladıklarında bitip süresinin kendilerine yaklaşık olarak söylendiğini açıklamışlardır. Mevcut olgulara göre, iş sözleşmesi belirli*

⁷⁷ **Tuncay**, s. 130.

⁷⁸ Bkz. Y9HD, E.2008/27838, K.2009/11183, 20.04.2009, **Çalışma ve Toplum**, 2009, S:4, s. 120; Y9HD, 18.02.2008, E.2007/24530, K.2008/171, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2008/3, S:18, s. 359-360.

süreli olduğundan İş Kanunu'nun 18.maddesi ve devamı maddelerinde öngörülen iş güvencesi hükümlerinden yararlanması olanağı bulunmamaktadır” şeklinde karar verilmiştir⁷⁹.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun bir kararına göre de, bir baraj inşaatının bitimine kadar devam edecek olan iş sözleşmesinin, baraj inşaatının *uzun süre* devam edecek bir iş olması nedeniyle inşaatın sona ermesinin öngörülebilir olmaması dikkate alınarak, taraflar arasında yapılan belirli süreli iş sözleşmesi, belirsiz süreli olarak kabul edilmiştir⁸⁰.

Yukarıda belirtmiş olduğumuz görüşleri *değerlendirecek* olursak, belirli süreli iş sözleşmesinin örtülü olarak bir zaman dilimine bağlanması, ancak belirli sürenin işin niteliği ve amacından anlaşılması ile mümkündür. O halde, örneğin, bir iş gezisi için şoför alınması durumunda yapılan işin süresi kesin olarak tespit edilemese bile örtülü olarak tespiti mümkün olduğundan, yapılan iş sözleşmesinin belirli süreli olduğunun kabulü gerekecektir.

Ancak, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararına da konu olduğu üzere, örneğin büyük bir baraj inşaatında çalışan işçinin iş sözleşmesinin barajın bitmesiyle sona erecek olduğu bilinmesine rağmen, eğer baraj inşaatı işinin çok uzun bir süreci gerektirmesi söz konusu ise burada taraflar arasında yapılan sözleşmenin belirli süreli olarak değil, belirsiz süreli olarak kabulü gerekecektir. Bir başka deyişle, belirli süreli iş sözleşmesinin varlığı açısından esaslı nedenler bulunsa ve süre işin niteliğinden doğsa bile, bir süre kararlaştırılmamış ise, iş ilişkisinin her halükarda yine belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabulü mümkün olmayacaktır⁸¹. Yani belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için gereken esaslı nedenlerin bulunması, mutlaka sözleşmeyi belirli süreli hale getirmeyecektir⁸².

⁷⁹ Y9HD, E.2008/7443, K.2008/7075, 31.03.2008, **Çalışma ve Toplum**, 2008, S:3, s. 249-250.

⁸⁰ YHGK, E.9-647, K.1998/687, bk. **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 47.

⁸¹ **Ayan**, s. 441.

⁸² **Sümer**, İş Hukuku Uygulamaları, s. 39; **Mollamahmutoglu/Astarlı**, s. 379.

3. Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Sürenin Belirlenmesi Bakımından Özellik Gösteren Hususlar

a. Asgari ve Azami Süreli İş Sözleşmeleri

İş sözleşmesinde, *asgari* sürenin kararlaştırılmış bulunması halinde bu süre içinde tarafların fesih bildiriminde bulunma olanakları ortadan kalkmış olur⁸³. Böyle bir sözleşme belirli bir süreye ilişkin olarak yapılmış bir iş sözleşmesi de sayılmaz; asgari sürenin bitiminden sonra taraflar bu sözleşmeyi devam ettirebilecekleri gibi, gerekli bildirim süresini karşı tarafa tanıyarak sözleşmeyi sona erdirebilirler de. Öğretide bu şekilde asgari bir süre tayin edilerek yapılmış sözleşmeler fesih bildirim hakkı asgari bir süre ile sınırlandırılmış belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak nitelendirilmektedir⁸⁴. Bu nedenle asgari süreli iş sözleşmeleri, belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin sınırlamaların dışında kalır⁸⁵.

Azami süreli iş sözleşmesinde ise, sözleşmenin kararlaştırılan sürenin ötesine geçilemeyeceği, ancak sürenin bitiminden önce de tarafların fesih haklarının saklı tutulması söz konusudur⁸⁶. Böylece sözleşmede belirlenen sürenin aşılamayacağı kesin, fakat sözleşmenin sürenin bitimine kadar devam edip etmeyeceği belirsizdir⁸⁷. Bu belirsizlik ise sürenin dolmasından önce taraflardan birinin sözleşmede öngörülen fesih yetkisini kullanması ihtimalinden kaynaklanmaktadır. Örneğin taraflar dört ya da beş yıl için yaptıkları sözleşmede belirttikleri bazı durumların gerçekleşmesi halinde

⁸³ Bkz. **Narmanhoğlu**, s. 178-179; **Süzek**, s. 267; **Güler**, s. 33; Mevzuatımızda Deniz İş Kanunu'nun 16. maddesinde asgari süreli iş sözleşmesi uygulaması yer almaktadır. Buna göre Deniz İş Kanunu'nun 14. maddesinde belirtilen haklı nedenler ortaya çıkmadıkça, gemi adamlarının iş sözleşmesinin işe alınmalarından itibaren altı ay geçmedikçe süreli fesih yoluyla sona erdirilemeyeceği belirtilmiştir.

⁸⁴ **Ekonomi**, "Kavram Süre ve Yenileme", s. 31-32; **Narmanhoğlu**, s. 179; İşverenler için niteliği gereği belirli süreli iş sözleşmesi yapma olanağına sahip bulunmadıkları ancak belirli bir süre çalıştırma ihtiyacı duydukları nitelikli işçilerle asgari süreli iş sözleşmesi yapma yolunu tercih edebilirler. **Süzek**, s. 268.

⁸⁵ **Süzek**, s. 268; **Ekonomi**, "Kavram Süre ve Yenileme", s. 31.

⁸⁶ **Esener**, s. 136.

⁸⁷ **Narmanhoğlu**, s. 179.

sözleşmenin süresinin dolmasından önce de sona erdirilebileceğini düzenlemeleri halinde bu durum söz konusu olur⁸⁸. Bu şekildeki iş sözleşmeleri, öngörülen süre içinde fesih bildirimiyile feshedilmeleri mümkün belirli süreli sözleşme sayılır. Bu şekildeki bir iş sözleşmesiyle çalışan işçinin iş güvenesi ve kıdem tazminatı hakkından yararlanması mümkün olmayacaktır.

Ancak önemle ifade edelim ki, sözleşmenin azami süresi içinde taraflara tanınan fesih yetkisinin objektif nitelik taşıması durumunda, azami süreli iş sözleşmesinin *belirli süreli* olarak kabulü mümkün olmalıdır⁸⁹. Dolayısıyla taraflar bu ihtimalde, sürenin sonunda sözleşmenin kendiliğinden sona ereceğini kabul etmiş olurlar. Eğer böyle bir objektif koşul söz konusu değilse, yani sözleşmenin feshi gerçekleşmesi belli olmayan bir olaya bağlanmış ise, iş sözleşmesi *belirsiz süreli* olarak kabul edilmelidir⁹⁰.

b. İş Sözleşmesinin Bozucu Şarta Bağlanması

Sona ermesi *bozucu bir şarta* bağlı tutulmuş iş sözleşmeleri, şart⁹¹ hukuken gerçekleşmesi tarafların iradesinden bağımsız ve şüpheli bir durumu ifade ettiğinden ve tahakkuku ile de sözleşme otomatik olarak tarafların iradesinden bağımsız bir şekilde sona ermiş olacağından, belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmezler⁹². Hukuki işlemi sona erdirecek olayın *bozucu şartta* gerçekleşmesi şüpheli, *sürelendirmenin* ise objektif koşullara bağlı olması her iki kavramı birbirinden ayırmaktadır⁹³. Bu

⁸⁸ **Bülbul**, s. 318.

⁸⁹ **Esener**, s. 136; **Süzek**, s. 267; **Bülbul**, s. 318.

⁹⁰ **Esener**, s. 136; **Süzek**, s. 267.

⁹¹ Şart, eğer hukuki işlemin tümünün veya bir kısmının hüküm doğurması, gelecekte gerçekleşmesi şüpheli bir olguya bağlanmış ise *geciktirici* (TBK, m.170/1); hüküm doğuran bir hukuki işlemin gelecekte gerçekleşmesi şüpheli bir olguya sona ermesi öngörülmüş ise *bozucu şart* (TBK, m.173/1) olarak isimlendirilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 439, 444.

⁹² **Esener**, s. 134; **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s. 362-363; **Çil**, s. 46; **Alpagut, Gülsevil**, “Hizmet Sözleşmesinin Bozucu Şarta Bağlanması”, **Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C: 5, S:3, Nisan 2000, s. 413-426.

⁹³ Bkz. **Süzek**, s. 269.

bakımdan bozucu şarta bağlı olarak yapılan iş sözleşmesi, belirli süreli değil, belirsiz süreli olarak kabul edilmelidir.

IV. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SÜREYE BAĞLI OLARAK YAPILABİLMESİ İÇİN OBJEKTİF KOŞULLARIN VARLIĞININ GEREKLİ OLMASI

A. GENEL OLARAK OBJEKTİF KOŞUL KAVRAMI

Belirli süreli iş sözleşmesinin varlığı açısından İş Kanunu'nun 11. maddesinin 1. fıkrasında “*objektif koşul*” ibaresi aynı maddenin 2. fıkrasında ise “*esaslı neden*” kavramı kullanılmıştır.

İş Kanunu Tasarısı'nda, belirli süreli iş sözleşmesi tanımlanırken “*objektif koşul*” kavramı kullanılmamıştır. *Öğretide* bir görüşe göre, 28 Haziran 1999 tarihli ve 1999/70 EC (99/70 EC) Sayılı Avrupa Birliği Yönergesinde, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin tanımında *objektif koşul*, sürenin uzatılmasında ise *esaslı neden* terimleri kullanılmış, bu kavramlar İş Kanunu'nun 11. maddesinde de aynen benimsenmiştir⁹⁴.

Taşkent'e göre, Yönergede geçen objektif (nesnel) koşul kavramı, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin sonunun objektif olarak belirlenmesini ifade etmek için kullanılmıştır. Yani burada sayılan (belirli bir tarihe ulaşma, belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi) haller, belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin objektif örneklerdir⁹⁵. Yine *aynı yazara* göre *objektif (esaslı) neden* kavramı ise, belirli süreli iş sözleşmesinin uzatılmasında, kötüye kullanımı önlemek üzere konulmuştur⁹⁶. *Taşkent*, bu önemli ayrıma iş hukuku öğretisinde dikkat edilmediğini savunmuştur⁹⁷.

⁹⁴ *Taşkent*, “*Serbesti*”, s. 17.

⁹⁵ İş Kanunu'nda farklı olan durum, belirli bir tarihe ulaşma örneği yerine, *belirli süreli işlerde* tabirine yer verilmiş olmasıdır. *Taşkent*, “*Serbesti*”, s. 18.

⁹⁶ *Taşkent*, “*Serbesti*”, s. 18.

⁹⁷ Buna bağlı olarak, belirli süreli iş sözleşmelerinin ilk defa yapılmasında İş Kanunu'nun 11. maddesinin 2. fıkrasında öngörülen *esaslı nedenin* aranmayacağı savunulmuştur. *Taşkent*, “*Serbesti*”, s. 21.

Belirli süreli iş sözleşmesinin hukuki varlığı açısından önem taşıyan “belirli süreli iş”, “belli bir işin tamamlanması”, “belirli bir olgunun ortaya çıkması” gibi hususlar, İş Kanunu’nun 11. maddesinin 1. fıkrasına göre *objektif* koşul olarak kabul edilmiş, aynı maddenin 2. fıkrasında ise, *kanaatimizce* aynı olgulardan hareketle “*esaslı neden*” tabiri kullanılmıştır⁹⁸. Bir başka deyişle buradaki esaslı neden kavramının da objektif koşulları ifade ettiği anlaşılmaktadır⁹⁹. Öğretide de haklı olarak belirtildiği üzere İş Kanunu’nda geçen “*objektif*” tabirinin önemi, Türk Medeni Kanunu’nun 2. maddesinde düzenlenen *objektif iyiniyet* kavramına işaret eden anlamıyla ortaya çıkmaktadır¹⁰⁰.

1475 sayılı İş Kanunu döneminde, belirli süreli iş sözleşmelerinin kötüye kullanımı ile ilgili bir düzenleme yer almamaktaydı. Ancak bu dönemde objektif iyiniyet kurallarına başvurulmak suretiyle belirli süreli iş sözleşmelerine sınırlama getirilmekteydi. Yargıtay kararları da bu dönemde belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması ve uygulaması açısından önemli bir kaynak teşkil etmekte ve yol göstermekte idi. Yargıtay kararlarında belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasını haklı kılacak objektif haklı nedenlerin varlığı aranmaktaydı¹⁰¹.

⁹⁸ TBK’nun belirli süreli iş sözleşmesini düzenleyen 430. maddesinin 2. fıkrasında da “*esaslı sebep*” kavramı kullanılmış, ancak bu sebeplerin neler olabileceğine değinilmemiştir. Ancak Türk Borçlar Kanunu’nun gerekçesinde, “*Aynı fıkranın son cümlesinde ise, 4857 sayılı İş Kanununun 11 inci maddesinin ikinci ve son fıkralarından yararlanılmıştır. Böylece, esaslı bir sebep olmadıkça, aynı işçi ile belirli süreli hizmet sözleşmesinin üst üste yapılması durumunda bu sözleşmeler belirsiz süreli sözleşmeye dönüşecek, işçi bu tür sözleşmelerin koşullarından ve bu arada feshe karşı korunmaya ilişkin yasal hükümlerden yararlanacaktır. Buna karşılık, belirli süreli sözleşmelerin zincirleme yapılmasında esaslı bir sebep varsa, belirli süreli sözleşme olma özellikleri varlığını sürdürecektir*” denilmek suretiyle, Türk Borçlar Kanunu’nda konunun düzenleniş şeklinde İş Kanunu’nun 11. maddesinin 2. ve son fıkralarının esas alındığı anlaşılmaktadır.

⁹⁹ Evren, s. 96.

¹⁰⁰ Evren, s. 96.

¹⁰¹ Y9HD; 15.01.1990, E.1989/7949, K.1990/9, **Çalışma Hayatı ile İlgili Yargıtay Kararları**, 1990-1995, Kamu-İş, Ankara 1996, s. 37; “*İşçinin birbirini izleyen*

İş Kanunu, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasını objektif koşulların varlığına bağlı tutmuştur. İş Kanunu'nun 11. maddesinin 1. fıkrasında belirli süreli iş sözleşmesi, “*Belirli süreli işlerde¹⁰² 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*” olarak tanımlanmıştır. Ancak belirtilen sebepler sınırlı olarak sayılmamış, “...gibi objektif koşullar” kavramı kullanılmak suretiyle maddede belirtilen olgulara benzer durumların da objektif koşul kapsamında değerlendirilebileceği hükme bağlanmıştır¹⁰³.

B. AVRUPA BİRLİĞİ'NİN 99/70/EC SAYILI YÖNERGESİ KAPSAMINDA DEĞERLENDİRME

Belirli Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşması UNICE¹⁰⁴, ETUC¹⁰⁵ ve CEEP¹⁰⁶ tarafından 18 Mart 1999 tarihinde imzalanmış (Çerçeve Anlaşma), 28 Haziran 1999 tarihli ve 1999/70 EC (99/70 EC) Sayılı Yönerge ile de yürürlüğe konulmuştur.

99/70 EC sayılı Yönerge ile¹⁰⁷ belirli süreli işlerde çalışma koşullarını iyileştirme ve belirli süreli çalışanların ayrımcılığa tâbi tutulmaması, belirli

belirli süreli hizmet akdiyle çalıştırılması, akit serbestisinin kötüye kullanılması halini oluşturur. Bu sebeple zincirleme sözleşmelerle çalıştırılan işçiye ihbar tazminatı ödenmesi gerekir”. Y9HD, 16.09.1993, Çalışma Hayatı ile İlgili Yargıtay Kararları, 1990-1995, Kamu-İş, Ankara 1996, s. 145.

¹⁰² Kanunda belirtilen bu ifadenin öğretide “*niteliği gereği belirli süreli işlerde*” şeklinde olmasının daha iyi olacağı belirtilmiştir. Süzek, s. 254.

¹⁰³ Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, s. 460.

¹⁰⁴ Union of Industrial and Employers is Confederations of Europe - Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonları Birliği.

¹⁰⁵ European Trade Union Confederation - Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu.

¹⁰⁶ European Centre of Enterprises with Public Participation - Avrupa Kamu Teşebbüsleri Merkezi.

¹⁰⁷ Başterzi, s. 119; Yönerge'nin belirli süreli çalışanlar hakkındaki ayırım yasağına ilişkin düzenlemeleri konusundaki ayrıntılı açıklamalar için bkz. **Barnard**, Catherine, EC Employment Law, 2000, s. 432.

süreli iş sözleşmesi veya istihdam ilişkisinin başarısının suistimal edilmesini önleyecek bir çerçeve oluşturma amaçlanmıştır.

99/70 EC sayılı Yönergede, belirli süreli çalışmanın tanımı yapılmamış, ancak belirli süreli işlerde çalışan işçi tanımı yapılmıştır¹⁰⁸. Belirli süreli işlerde çalışan işçi, iş sözleşmesi veya istihdam ilişkisinin sona ermesinin “*belirli bir tarihe ulaşılması*”, “*belirli bir görevin tamamlanması*” ya da “*belirli bir olayın meydana gelmesi*” gibi objektif koşullara bağlı olarak belirlendiği, işveren ve çalışanlar arasında doğrudan yürürlüğe giren iş sözleşmesine ya da istihdam ilişkisine sahip kişiye, belirli süreli işlerde çalışan işçi denir (m.3).

Çerçeve Anlaşmaya ilişkin 99/70/EC sayılı Yönerge aynı zamanda belirli süreli iş sözleşmelerinin kötüye kullanımının önlenmesi amacını da taşımaktadır¹⁰⁹. Bu durum özellikle belirli süreli iş sözleşmelerinin yenilenmesinde sınırlar getirilerek sağlanmaya çalışılmıştır. Buna göre üye devletlerin, ardı ardına yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin kötüye kullanımını önlemeleri için tedbir almaları öngörülmüş ve belirli süreli iş sözleşmelerinin yenilenmesini haklı kılacak objektif nedenlerin tespit edilmesi veya yenilenen belirli süreli iş sözleşmelerinin *azami toplam süresinin* belirlenmesi veyahut da sözleşmelerin kaç kez yenilenebileceğinin belirlenmesi önerilmiştir (m.5)¹¹⁰.

¹⁰⁸ (Urhanoglu) Cengiz, “Çerçeve Anlaşma”, s. 77-92.

¹⁰⁹ Çerçeve Anlaşmanın amacı, belirli süreli işlerde çalışma koşullarını iyileştirme ve belirli süreli çalışanların ayrımcılığa tâbi tutulmamasıdır. Belirli süreli iş sözleşmesi veya istihdam ilişkisinin başarısının suistimal edilmesini önleyecek bir çerçeve oluşturmaktır. Çerçeve anlaşmaya ilişkin 99/70/EC sayılı Yönerge belirli süreli çalışanlar için üç ana hakkı içermektedir. *Birincisi* part time çalışanlarda olduğu gibi ayırım yapılmamasının temel prensip olarak hükme bağlanmasıdır. Buna göre belirli süreli çalışanlar, belirsiz süreli çalışan emsal işçiye göre haksız ayırma tabi tutulmayacaktır. Yönergenin *ikinci* ayağını ise, belirli süreli iş sözleşmelerinin kötüye kullanımının önlenmesi amacı oluşturmaktadır. Bu durum özellikle belirli süreli iş sözleşmelerinin yenilenmesinde sınırlar getirilerek sağlanmaya çalışılmıştır. Yönerge'nin *üçüncü* ayağı ise, *çalışanlara bilgi verme* ile ilgilidir. **Barnard**, s. 432.

¹¹⁰ İş Kanunu'nda zincirleme sözleşmeler için azami bir süre ve en fazla yenilenme sayısına ilişkin bir hüküm getirilmemiştir. Bir görüşe göre, İş Kanunu'nda azami bir

99/70 EC sayılı Yönergenin 5. maddesinde, birbirini izler şekilde (zincirleme) yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin istisnar aracı olarak kullanılması engellenmekle birlikte, ilk defa yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri açısından da aynı durumun söz konusu olup olmayacağı hakkında bir ifade kullanılmamıştır.

Öğretide bir görüşe göre, ilk defa yapılan belirli süreli iş sözleşmesi yapma özgürlüğünün, Çerçeve Anlaşma'nın 5. maddesinde ele alınmamış olmasının, bu özgürlüğün sınırlanmadığı anlamına gelmeyeceği, belirli süreli iş sözleşmesinin istisna olduğu prensibinin benimsendiği ifade edilerek, belirli süreli iş sözleşmelerinin ilk defa yapılmasında da kötüye kullanımı önleyecek tedbirler geliştirilmesi gerektiği ifade edilmiştir¹¹¹.

Çerçeve Anlaşmaya ilişkin Yönergenin "*Genel Düşünceler*" bölümünde, belirli süreli iş sözleşmelerinin belirli işkolları, meslekler ve işler için karakteristik özellikler taşıdığı ve işverenlerle işçilerin ihtiyaçlarını karşılama olanağına sahip oldukları ifade edilmiştir (m.8)¹¹².

süre sınırlaması öngörülmemiş olması, özellikle iş güvencesi hükümlerinin etkililiği açısından isabetli olmamış hem de iç hukukumuzun 99/70 sayılı yönergeye uygunluğu da sağlanamamıştır. Bkz. **Güzel**, Ali, İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı, İş Güvencesi Sendikalar Yasası Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Semineri** 28-29 Mayıs 2004, s. 26; Benzer yönde Yargıtay kararı için bkz. Y9HD, 1.1.2003, E.2003/18926, K.2003/18920, İşveren Dergisi, Aralık 2003, s. 22-23; Belirtelim ki, Avrupa Topluluğu Adalet Divanı, çerçeve antlaşmanın 5. maddesinde üye devletlere tanınan belirli süreli iş sözleşmesinin şartlarını belirleme yetkilerinin sınırsız olmadığına, dolayısıyla Çerçeve Anlaşmanın hükümlerini olumsuz etkileyecek nitelikte bir yetki kullanımının mümkün olmadığına da karar vermiştir. Case C-212/04, Adeneler and Others v ELOG, Judgement of 4 July 2006, Bkz. **İren**, Ertan, Avrupa Birliği İş Hukuku Yönergeleri Karşısında 4857 Sayılı İş Kanununun Durumu, Ankara 2008, s. 65.

¹¹¹ **Güzel/Ugan/Özkaraca**, s. 486; Aksi görüş, **Taşkent**, "*Serbesti*", s. 15.

¹¹² *Öğretide*, belirli süreli iş sözleşmelerinin ilk defa yapılmasında objektif haklı neden arandığına ilişkin ne İK'da ne de 99/70 EC sayılı AB Yönergesinde bir hüküm bulunduğu, dolayısıyla bu amaçla yapılan iş sözleşmelerinin belirli süreli olarak kabul edilmesi gerektiği dolayısıyla bu sonucun ülkemiz açısından önemli istihdam

Alman Hukuku'nda bu amaçla yürürlükte olan (TzBfG) § 14/1 hükmü gereğince bir iş sözleşmesinin süreye bağlanması ancak *objektif (esaslı) nedenin* varlığı halinde mümkündür. Kanun'un § 14/1 hükmünde ise *objektif koşul* teşkil edebilecek bazı uygulamalara yer verilmiştir¹¹³. Bu haller:

- iş gücüne duyulan ihtiyacın geçici olması (no 1),
- stajyer (çırak) veya lisansüstü (üniversite) sonrası daha kolay bir istihdam sağlanabilecek bir durumun bulunması (no 2),
- işçinin (hastalık, hamilelik, askerlik vb nedenler dolayısıyla) bir başka işçinin yerine işe alınması (no 3),
- işin niteliğinin, sözleşmenin belirli süreli yapılmasını gerektirmesi (no 4),
- işçinin denenmesi amacının varlığı (no 5),
- işçi ile ilgili nedenlerden dolayı iş sözleşmesinin belirli süreli yapılması ihtiyacının bulunması (no 6),
- işçinin, belirli süreli istihdam ayrılmış ve buna göre istihdamın mümkün olduğu bütçe fonlarından ücretlendirilmesi (no 7),
- belirli süreli iş sözleşmesinin mahkeme huzurunda yapılan bir dostane çözüme (sulh anlaşmasına) istinaden yapılması (no 8).

§ 14/1 hükmünde belirtilen bu durumlar TzBfG'ye göre örnekleyici olarak sayılmıştır. Ancak, burada sayılanlara ilaveten konulacak bir objektif nedenin kabulü her zaman mümkün olamamaktadır. Zira gerekçenin, kanunda belirtilenler ile aynı ağırlığı taşıması zorunludur¹¹⁴.

sorunlarının çözümüne de katkı sağlayacağı ileri sürülmüşken, **Taşkent**, “*Serbesti*”, s. 22; *diğer bir görüşe göre* ise, bu sözleşmelerin sanılanın aksine istihdam açısından beklenen faydayı sağlayamadığı belirtilmiş ve mesleki gelişmeyi engelleyerek, düşük ücretlerle işçilerin çalışmasına neden olduğu üzerinde durulmuştur. **Güzel/Ugan/Özkaraca**, s. 487.

¹¹³ Bkz. **Waas**, www.jil.go.ip/english/.../no.9_germany.pdf (22.10.2012).

¹¹⁴ State Labour Court Hannover of 21.09.2009 - 9 Sa 1920/08, **Waas**, s. 28, 31 no.lu dn.

C. İŞ KANUNU'NUN DÜZENLEMESİ

İş Kanunu'na göre; belirli süreli iş sözleşmesinin süreye bağlanması, objektif koşulların varlığını gerektirmektedir (İK, m.11/1). Bu koşullar yukarıda da belirtildiği üzere sınırlı sayıda değil, örnekleyici tarzda verilmiştir. Nitekim hükme göre, “*Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir*”. Belirtilen koşulları aşağıdaki gibi belirtmek mümkündür¹¹⁵.

1. Belirli Süreli Bir İşin Varlığı

Yukarıda da belirtmiş olduğumuz üzere, yalnızca taraf iradelerinin belirli bir süre öngörmüş olması ile belirli süreli iş sözleşmesi meydana getirmek mümkün olmamakla birlikte, iş sözleşmesinin yapıldığı sırada, işin ne kadar süreceğinin taraflarca ve özellikle de işçi tarafından bilinmesi veya bilinebilmesi veyahut da öngörülebilmesi durumunda iş belirli süreli olarak kabul edilir ve bu nitelikte işler için *belirli süreli iş sözleşmesi* yapılabilir¹¹⁶.

¹¹⁵ Öğretide Taşkent, “*objektif koşul*” kavramının belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin sonunun objektif olarak belirlenmesini ifade ettiğini, bir başka deyişle belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin objektif örneklerle işaret ettiğini belirtmiştir. “*Objektif (esaslı) neden*” tabirinin ise belirli süreli iş sözleşmesinin uzatılmasında kötüye kullanmayı önlemek için bulunması gerektiğini ifade etmiştir. Taşkent, “*Serbesti*”, s. 18.

¹¹⁶ Süzek, s. 254; Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 375 vd; Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 536 vd; Alpagut, “*4857 sayılı Yasa*”, s. 78; “*Objektif neden olsa bile, sözleşmenin akdedildiği tarihte, iş ilişkisinin sona ereceği tarih belli değil veya belirlenebilir de değil ise, belirsiz süreli iş sözleşmesi söz konusu olur. İş sözleşmesi taraflarca açık olarak belirli bir süreye bağlanmasa bile, işin amacından belirli süreli olduğu anlaşılıyorsa, sözleşmenin örtülü olarak süreye bağlanması söz konusu olur*”. Y9HD, 18.02.2008, E.2007/24530, K.2008/171, **Çalışma ve Toplum**, 2008/3, S:18, s. 359-360; Ancak buradaki bilinme veya anlaşılma, mutlak bir şekilde anlaşılmalıdır. Güler, s. 42; Taşkent'e göre, 99/70/EC sayılı Yönergenin 3. paragrafında yer alan “*sona erme zamanının belirli bir tarihe ulaşma*” ifadesinin, İş Kanunu'na “*belirli süreli işlerde*” şeklinde aktarılması sıkıntı yaratan bir durumdur. Taşkent, “*Serbesti*”, s. 17.

Önemle ifade etmek gerekirse, işin belirli bir süre devam edecek olması, o sözleşmeye mutlaka belirli süreli iş sözleşmesi olma özelliği vermeyecek, tarafların yapacakları iş sözleşmesini süreye bağlamaları da gerekecektir¹¹⁷. Ancak iş sözleşmesinde kullanılacak olan sürenin bir duraksamaya yer vermeyecek açıklıkta olması gerekir¹¹⁸.

Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabilmesi açısından benimsenen bir objektif koşul olarak belirli süreli işin, gerçekten de belirli bir süreye bağlı olması örneğin belirli bir süre içinde tamamlanabilecek olan köprü inşaatı veya bir bina olması veyahut da bir zaman dilimi içinde gerçekleştirilebilecek bir tanıtım veya kampanya niteliğinde bir iş olması gerekir.

Yargıtay vermiş olduğu bir kararında, “*kaynak ve montaj işinin davalı şirketin asli ve sürekli işlerinden olmadığı, yeni çelikhane kısmı inşaatı nedeni ile geçici bir ihtiyaçtan doğduğu... Sözü edilen iş için işe alınan işçilerden bir kaçının zaman zaman ortaya çıkan eleman ihtiyacı nedeni ile kısa süreli ve geçici olarak başka işlerde çalıştırılmış olması, asli ve sürekli işlerde çalıştırılmak için işe alındıkları anlamına gelmez, inceleme konusu olay bakımından işin biteceği tarih açık olarak kararlaştırılmamışsa da öngörülebilir niteliktedir. Nitekim davacı tanıkları da işe başladıklarında bitip süresinin kendilerine yaklaşık olarak söylendiğini açıklamışlardır*”¹¹⁹ demek suretiyle olaya göre düzenlenmiş olan iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi olduğu kanaatine ulaşmıştır. Yargıtay pek çok kararında da, işin belirli süreli sayılmasını gerektiren koşulların bulunmadığı gerekçesiyle *süreklilik* gösteren işlerde, belirli süreli olarak yapılan iş sözleşmesinin belirsiz süreli sayılması gerektiğine karar vermiştir¹²⁰. Öğretide de isabetle

¹¹⁷ Ayan, s. 447.

¹¹⁸ Örneğin, yaklaşık üç ay için yapılan bir sözleşmenin belirli süreli olarak kabulü mümkün değildir. **Yorulmaz**, s. 211.

¹¹⁹ Y9HD, 31.03.2008, E.2008/7443, K.2008/7075, **Çalışma ve Toplum**, 2008/3/18, s. 245-247.

¹²⁰ Bkz. “*işverenin belli bir süre için aldığı iş kapsamında işçi çalıştırması ve işyeri hekimi çalıştırma yükününün de ihale yoluyla alınan iş süresince ortaya çıkması gibi durumlarda işyeri hekimi ile işveren arasında belirli süreli iş sözleşmesi*

belirtildiği üzere, bir faaliyet *süreklilik* gösterse bile, belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren diğer objektif koşulların (belli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gibi) varlığı durumunda yine de belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir¹²¹.

Ayrıca alt işverenin asıl işverenden belirli bir süre için almış olduğu (ör: 2 yıl gibi) bir işte çalıştırmak üzere belirli süreli iş sözleşmesi ile işçi çalıştırması mümkün olabilir¹²². Fakat burada yapılacak olan belirli süreli iş

yapılmasını gerektiren objektif nedenlerin bulunduğundan söz edilebilir. Somut olayda işveren Akdeniz İhracatçılar Birliği olup, süreklilik gösteren faaliyetleri sonucu işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü doğmuş ve bu durum temadi etmektedir. Böyle olunca davacı ile yapılan iş sözleşmelerinin belirli süreli olduğundan söz edilmesi mümkün olmaz". Y9HD, 13.02.2007, E.2006/32500, K.2007/3291, **Çalışma ve Toplum**, 2007/3/14, s. 231; "Davacının çalıştığı işyerindeki kaynak bölümü sürekli bir iştir. Somut bu maddi olgulara göre, davacı ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif neden bulunmadığı anlaşılmaktadır. Mahkemece taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli olduğu ve davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı gerekçesi yerinde görülmemiştir. Davalı işyerinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan davacının, iş sözleşmesinin feshinde, geçerli bir neden belirtilmediğinden, feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar vermek gerekir" Y9HD, 12.03.2007, E.2006/20114, K.2007/6285, **Çalışma ve Toplum**, 2007/3/14, s. 195; "Davacı üniversitede öğretim üyesidir. 1998'den beri her yıl yenilenen belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılmıştır. Olayda birden fazla sayıda belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren esaslı neden bulunmamaktadır. Bu nedenle davacının belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı kabulü gerekir" Y9HD, 02.05.2006, E.2006/10643, K.2006/12286, **Çimento İşveren Dergisi**, Kasım 2006, S:6, C:20, s. 49.

¹²¹ **Güzel/Özkaraca/Ugan**, s. 538.

¹²² **Çil**, s. 37; "Dosya içindeki bilgi ve belgelere göre davacı işçi davalı şirketin Gaziantep Devlet Hastanesinden davalı şirketin ihale ile almış olduğu iş kapsamında güvenlik görevlisi olarak çalışmıştır. Davacı ile işveren arasında 1.1.2005 tarihinde 1 yıllık belirli süreli iş sözleşmesi yapılmıştır. Davacının konumu ve ifa edilen işin niteliği dikkate alındığında taraflar arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif neden mevcut değilse de, adı geçen hastaneden alınan işin süresi dosya içeriğinden belirlenebilmiş değildir. Gerçekten ihale yoluyla iş alan davalı şirketin davacı işçi ile bu ihale süresince sözleşme yapıp yapmadığı belirlenmeli buna göre belirli süreli sözleşme olup olmadığı değerlendirilmelidir."

sözleşmesinin süresinin, iş süresi ile uyumlu olmasına dikkat edilmelidir¹²³. Önemle belirtelim ki, asıl işverenden ihale vb yöntemler ile iş alınarak alt işveren ilişkisi kurulması mutlaka belirli süreli iş sözleşmesi kurulması için objektif koşul olarak kabul edilemez. Zira önemli olan ihale ile alınan işin belirli süreyle alınması değil, işin niteliğinin belirli süreli olması gerektiridir¹²⁴. Elbette ki, ihale sürecinde objektif koşulların ortaya çıkması durumunda bu işler için belirli süreli iş sözleşmesi yapmak mümkün olacaktır.

Kanaatimizce alt işveren ilişkisinin *muvazaalı* olması durumunda objektif koşulun ortadan kalktığı kabul edilmeli ve işçi belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan, asıl işverenin işçisi olarak değerlendirilmelidir.

Dolayısıyla tüm bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, sözleşmenin yapıldığı sırada işin belli bir süre sonra sona ereceğinin anlaşılması gerekir¹²⁵. Aksi halde sözleşme belirli süreli olarak kabul edilemeyecektir.

2. Belirli Bir İşin Tamamlanması

İş Kanunu'nun 11. maddesinin 1. fıkrasında “...belli bir işin tamamlanması” belirli süreli iş sözleşmesinin süreye bağlanması bakımından objektif koşul olarak kabul edilmiştir. Örneğin bir inşaat işinin tamamlanması veya projenin bitirilmesi, bir bahçenin düzenlenmesi, makinenin montajı şeklindeki işler için, belirli bir işin tamamlanması objektif koşuluna bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir¹²⁶. Buradaki işler aynı zamanda nitelik olarak daha çok, ustalık gerektiren işler olma özelliği gösterir¹²⁷.

dirilmelidir” Y9HD, 20.11.2006, E.2006/22123, K.2006/30722, **Çalışma ve Toplum**, 2007/2/13, s. 279.

¹²³ **Evren**, s. 100.

¹²⁴ **Alpagut**, “*Belirli Süreli*”, s. 115-116; **Süzek**, s. 254-255.

¹²⁵ **Ayan**, s. 447.

¹²⁶ **Güzel/Özkaraca/Ugan**, s. 539; **Süzek**, s. 255; “*Taraflar arasında belirli süreli bir iş sözleşmesini varlığından söz edilmesine imkan bulunmamaktadır. Öncelikle sözleşmede belirli bir süre öngörülmemiştir. ‘Şenörlük işlerinin tamamlanması’ şeklinde bir açıklama ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mümkün değildir. Davalı işverenin 2006 yılı Ocak ayında teslim etmesi gereken bir altyapı işinin*

Belirtilen objektif koşula bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi kurulması, işin tamamlanma süresinin belirli veya öngörülebilir olmasına bağlıdır. Örneğin Yargıtay bir kararında baraj inşaatının bitimine kadar çalışacağı kararlaştırılan bir işçinin iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğuna karar vererek, baraj inşaatının ne zaman biteceği kesin olarak öngörüle-meyen veya bilinemeyen bir iş olması gerekçesine dayanmış, sürenin taraflarca bir tereddüde yer kalmayacak biçimde açık olması gerektiğine hükmetmiştir¹²⁸.

Bu noktada belirtilen hususun objektif koşul olarak öngörülmüş olması, aslında *işin belirli süreli olması* objektif koşulu içinde düşünülmeyi gerektirmekle birlikte¹²⁹, özellikle başlanmış ancak yarım kalmış işlerin tamamlanması için yapılacak işlerden kaynaklanmaktadır¹³⁰.

3. Belirli Bir Olgunun Ortaya Çıkması

Belirli süreli iş sözleşmesinin süreye bağlanmasını sağlayan objektif koşullardan biri de İş Kanunu'nun 11. maddesinin 1. fıkrasında "...belirli bir olgunun ortaya çıkması" olarak düzenlenmiştir¹³¹.

Belirtilen olgu, objektif koşullara bağlı olarak ortaya çıkmalı¹³² ve bunun sonucunda da işverenin işyerinde *geçici iş gücüne* ihtiyaç duyması

uzaması ve 2006 yılı Ağustos ayında geçici kabullerinin yapılmış olması da sözleşmenin belirli süreli olduğunu göstermemektedir" Y9HD, 13.07.2010, E.2008/41849, K.2010/23376 (www.kazancihukuk.com).

¹²⁷ Evren, s. 101.

¹²⁸ Y9HD, 20.06.2005, E.2004/30318, K.2005/22079, (www.kazancihukuk.com); Yargıtay bir başka kararında da, inşaatlarda sıva işlerinin ne zaman biteceğinin önceden belirlenmesinin mümkün olmamasından dolayı, taraflar arasındaki sözleşmenin belirli süreli değil, belirsiz süreli olması gerektiğine karar vermiştir. Y9HD, 16.06.2003; E.2003/618, K.2003/11403, (www.kazancihukuk.com).

¹²⁹ Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 539; Alpagut, "4857 sayılı Yasa", s. 79; Ayan, s. 448.

¹³⁰ Taşkent, (Eyrenci/Taşkent/Ulucan), s. 47; Süzek, s. 255; Güler, s. 42.

¹³¹ Öğretide bu koşulun muğlak bir ifadeye sahip olduğu ve işverenler tarafından suistimale açık olduğu ifade edilmiştir. Alpagut, "4857 Sayılı Yasa", s. 79.

gerekir¹³³. Örneğin hastalık, hamilelik, askerlik gibi işçinin izinli olduğu veya iş sözleşmesinin askıya alınmasını gerektirdiği durumlarda, bu işçinin yerine bir süre için bir başka işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir¹³⁴.

Belirtelim ki, iş yoğunluğunun artması veya acil bir sipariş işinin ortaya çıkması da belirli bir olgunun ortaya çıkması objektif koşuluna bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını haklı gösterebilir¹³⁵.

Ayrıca sürekli işleri ilgilendirmesine rağmen, işletmenin insan kaynaklarının yeniden yapılandırılması veya şirket stratejilerinin yeniden belir-

¹³² **Çil**, s. 33-67; Örneğin Yargıtay'ın bir kararında, çağrı üzerine çalışma olgusu, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması bakımından objektif koşul olarak kabul edilmemiştir. Y9HD, 22.05.2006, E. 2006/5115, K. 2006/14969, (www.kazancihukuk.com).

¹³³ “Kaynak ve montaj işinin davalı şirketin asli ve sürekli işlerinden olmadığı, yeni çelikhane kısmı inşaatı nedeni ile geçici bir ihtiyaçtan doğduğu dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Sözü edilen iş için işe alınan işçilerden bir kaçının zaman zaman ortaya çıkan eleman ihtiyacı nedeni ile kısa süreli ve geçici olarak başka işlerde çalıştırılmış olması, asli ve sürekli işlerde çalıştırılmak için işe alındıkları anlamına gelmez, inceleme konusu olay bakımından işin biteceği tarih açık olarak kararlaştırılmamışsa da öngörülebilir niteliktedir”. Y9HD, 31.03.2008, E.2008/7443, K.2008/7075, **Çalışma ve Toplum**, 2008/3/18, s. 245-247; Öğretide de haklı olarak ileri sürüldüğü üzere, ekonomik dalgalanmalar belirli süreli iş sözleşmesi yapmak için haklı sebep oluşturmaz. **Süzek**, s. 255; Örneğin yabancı bir ülkenin tekstil kotalarını kaldırmasına kadar; ya da borsa birleşik endeksinin belli bir puanın altına düşmesine kadar yürürlükte kalmak üzere belirli süreli iş sözleşmesi yapılamaz. **Çil**, s. 33-67.

¹³⁴ **Süzek**, s. 255; **Çil**, s. 33-67; **Evren**, s. 100.

¹³⁵ **Süzek**, s. 256; **Sümer**, Uygulamalar, s. 41; **Taşkent**, (Eyrenci/Taşkent/Ulucan), s. 62-63; **Güzel/Özkaraca/Ugan**, s. 541; **Ayan**, s. 448; Öğretide, bir projenin bitirilmesi veya inşaat işlerinde tesisat döşenmesi gibi işlerde aynı zamanda nicel ve nitel hedeflere varmak şart koşulmuş ise, bu halin ortaya çıkacağı, buradan hareketle de örneğin altı aylık bir sürede bir olgunun ortaya çıkması amaç edinilerek yürütülen bir işte iş tamamlansa dahi hedef gerçekleşmemiş ise ek süre için de belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği ileri sürülmüştür **Evren**, s. 100.

lenmesi için bir *uzman* ile bu stratejilerin hayata geçirilmesi için belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir¹³⁶.

Bu bağlamda değerlendirilmesi gereken bir husus da, *mevsim ve kampanya işlerinde* belirli süreli iş sözleşmesi yapılıp yapılamayacağıdır. Mevsim ve kampanya dönemlerinde özellikle iş gücü ihtiyacının artması olgusuna bağlı olarak örneğin, her zamankinden daha yoğun işçi çalıştırma konusu gündeme gelebilir¹³⁷. Dolayısıyla mevsim ve kampanya işlerinde çalıştırılan işçilerin de duruma göre iş sözleşmelerinin belirli süreli yapılmasını gerektiren objektif koşullar oluşabilir. Önemle belirtelim ki, mevsimlik işin bulunması sözleşmenin mutlaka belirli süreli olmasını gerektirmemektedir¹³⁸. Zira sürekli nitelik arz eden mevsim ve kampanya işlerinde bir defalık belirli süreli iş sözleşmesi yapılırsa bile, objektif koşul bulunmuyor ise iş sözleşmesinin belirsiz süreli olarak kabulü gerekir¹³⁹. Ancak tek bir mevsim için yapılmış belirli süreli iş sözleşmesi, mevsimin bitimi ile kendiliğinden sona erer¹⁴⁰. Bu durumda iş sürekli nitelikte değilse, iş sözleşmesinin belirli süreli olduğunun kabulü gerekir.

¹³⁶ **Taşkent**, (Eyrenci/Taşkent/Ulucan), s. 48.

¹³⁷ **Tuncay**, s. 130; **Güler**, s. 43.

¹³⁸ **Güler**, s. 43; Ayrıca bkz. **Alpagut**, “4857 Sayılı Yasa”, s. 81.

¹³⁹ “Mahkemece davacı işçinin belirli süreli iş sözleşmesi kapsamında çalıştığından bahisle ihbar tazminatı isteğinin reddine karar verilmiştir. Davacının işyerinde devamlılık arz eden bir işte çalışması ve belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasını gerektiren objektif nedenlerin bulunmaması sebebiyle taraflar arasındaki sözleşmelerin belirli süreli olarak değerlendirilmesine olanak bulunmamaktadır”. Y9HD, 16.11.2006, E.2006/9739, K.2006/30251, **Çalışma ve Toplum**, 2007/2/13, s. 283; Yargıtay’ın yerleşik içtihatları gereği de mevsimlik iş her ne kadar görünüşte belirli süreli olarak algılsa bile, gerçekte tek bir sözleşmenin mevcut olduğu ifade edilmektedir. Böylece bu hakkın kötüye kullanılması sayıldığından mevsimlik işlerde çalışma döneminin bitmesi ile iş sözleşmesi sona ermez, askıda kalır. Y9HD, 05.02.2002, E.2001/20701, K.2002/2257, Kamu-İş, **Çalışma Hayatı ile İlgili Yargıtay Kararları**, 2000-2005, Ankara 2006, s. 371; Y9HD, 11.12.2006, E.2006/25610, K.2006/32373, **Çalışma ve Toplum**, 2007/2/13, s. 193.

¹⁴⁰ Y9HD, 04.03.2010, E.2008/20958, K.2010/5928 (www.kazancihukuk.com).

4. İş Kanunu'nda Belirtilen Objektif Koşullara Benzer Haller

a. Genel Olarak

İş Kanunu'nun 11. maddesinin 1. fıkrasında belirtilen objektif koşullar, madde hükmünün lafzından da anlaşılacağı üzere sınırlı olarak sayılmamıştır. Madde hükmünde belirtilen sebeplere nitelik olarak benzeyen başka objektif koşullar nedeniyle de belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği kabul edilmiştir.

Öğretide de haklı olarak savunulduğu üzere sahne sanatları ile ilgili bir işle meşgul olan kimselerle objektif koşullar nedeniyle, *belirli süreli iş sözleşmesi* yapılması mümkündür. Örneğin, sahne sanatlarında halkın beğenisi önem taşıdığından dolayı, halkın gözünde çekiciliğini düşürmesi sonucunda program değişikliği nedeniyle sanatçı değişimi de gündeme gelebilir¹⁴¹. Bu nedenle bu tür işlerde belirli süreli iş sözleşmesi kurulması objektif neden olarak görülebilir¹⁴².

Ayrıca iş sözleşmesinin işçi ile *deneme amaçlı* olarak yapılması da belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması açısından objektif koşul olarak değerlendirilebilir¹⁴³. Gerçekten de deneme dönemi, iş sözleşmesine deneme süresi koymakla gerçekleştirilebileceği gibi; deneme amacı ile sınırlı olmak kaydıyla iş sözleşmesi yapılabilir. Birinci ihtimalde sözleşmeye *deneme*

¹⁴¹ **Süzek**, s. 133.

¹⁴² **Süzek**, s. 133; **Alpagut**, "4857 sayılı Yasa", s. 81; **Ayan**, s. 450.

¹⁴³ Deneme süresinin kararlaştırılması bakımından kural olarak sözleşmenin türünün bu anlamda belirli ya da belirsiz olmasının bir önemi bulunmamaktadır. Ancak Deniz İş Kanunu'nun 10. maddesi hükmünde deneme süresi belirli olmayan iş sözleşmeleri için öngörüldüğünden, Deniz İş Kanunu kapsamındaki belirli süreli iş sözleşmelerinde deneme süresi kararlaştırılmayacaktır. **Mollamahmutoglu/Astarlı**, s. 449; *Soyer'e göre*, gemi adamı ile yapılan hizmet akdinin belirli bir sefer için kurulmuş olması nedeniyle süreli sayıldığı hallerde ayrıca bir deneme süresi kararlaştırma olanağının tanınmaması işin niteliğine uygun düşmekte ise de, örneğin bir geminin iki yıl işletilmek üzere kiralanması halinde kaptanla yapılan iki yıl süreli bir hizmet akdine deneme süresi koyma olanağının tanınmaması, isabetli sayılabilecek bir çözüm tarzı olarak kabul edilmemektedir. **Soyer**, Polat, "Deneme Süreli ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri", **Çalışma ve Toplum**, 2008/1 s. 30.

sürelî, belirli süreli iş sözleşmesi; ikinci ihtimalde ise, *deneme amaçlı, belirli süreli iş sözleşmesi* adı verilir¹⁴⁴. Deneme amacına dayalı süre başarılı geçtiği takdirde, taraflar sürekli bir iş ilişkisi içinde bulunmak istiyorlarsa, yeni bir iş sözleşmeleri yapmaları gerekir¹⁴⁵.

Belirtelim ki, İş Kanunu'nda deneme süreli iş sözleşmesine yer verilmiş iken; deneme amaçlı iş sözleşmesine yer verilmemiştir. Türk Borçlar Kanunu'nda ise "Altıncı Bölüm" altında yer alan "Evde Hizmet Sözleşmesi" başlığı altında düzenlenen 468. maddesinde "evde hizmet sözleşmesi" ile ilgili olarak, "deneme amaçlı" iş sözleşmesi yapılabileceği kabul edilmiştir¹⁴⁶.

Türk Borçlar Kanunu'nun 468. maddesi hükmüne göre, "İşçiye deneme amacıyla bir iş verilmişse, aksi kararlaştırılmadıkça, sözleşme deneme süresi için kurulmuş sayılır. İşçi, işveren tarafından aralıksız olarak çalıştırıldığı takdirde, aksi kararlaştırılmadıkça, sözleşme belirsiz süreyle yapılmış sayılır; diğer durumlarda sözleşmenin belirli süreyle yapıldığı kabul edilir" (TBK, m.468/1, 2).

¹⁴⁴ Soyer, s. 28.

¹⁴⁵ Halbuki, deneme süresi kararlaştırılan (*deneme süreli*) iş sözleşmelerinde, sürenin dolmasından sonra ancak yasadaki fesih koşullarına göre sona erdirilebilen *tek bir* sözleşme vardır. Soyer, s. 28.

¹⁴⁶ Türk Borçlar Kanunu "Genel Hizmet Sözleşmesi" başlığı altında deneme süresini şu hükmüyle düzenlemiştir. "Taraflar, hizmet sözleşmesine iki ayı aşmamak koşuluyla deneme süresi koyabilirler. Deneme süresi konulmuşsa taraflar, bu süre içinde fesih süresine uymak zorunda olmaksızın, hizmet sözleşmesini tazminatsız feshedebilirler". (TBK, m.433/1); Borçlar Kanunu düzenlemesini şu şekilde yapmıştı. "Uzun müddet ile yapılan akitte, bir tecrübe zamanı şart edilmiş olduğu takdirde hilafına mukavele edilmemiş ise ilk iki ay zarfında ihbardan sonra girecek haftanın nihayeti için akit fesholunabilir. Çırac ve hizmetçi akitlerinde hilafına bir mukavele yok ise hizmete duhulden itibaren ilk iki hafta tecrübe müddeti sayılır ve bu müddet zarfında iki taraftan her biri bir gün evvel ihbar etmek şartıyla akdi fesihte serbesttir" (BK, m.342). Borçlar Kanunu'nda deneme süresinin konulmasında "uzun müddet ile yapılan" sözleşme şartı aranmış iken, Türk Borçlar Kanunu bu şartı aramamıştır.

Soyer, deneme amacıyla yapılmış belirli süreli bir iş sözleşmesinin, ancak, deneme süresinin bitimiyle birlikte sözleşmenin sona ereceğinin taraflarca öngörülebildiği hallerde kabul edilebileceğini belirtmektedir¹⁴⁷.

Öğretide bir başka görüş, deneme amacının bulunmasının iş sözleşmesinin süreye bağlanmasında *objektif koşul* olarak görülemeyeceğini kabul etmektedir¹⁴⁸. Nitekim bu görüş, deneme amaçlı belirli süreli iş sözleşmesiyle işverenin deneme süresini düzenleyen emredici düzenlemeleri dolanma imkânı bulabileceği ihtimalini göz önünde bulundurmaktadır. Ancak *aynı görüş* sahibi, kanunun öngördüğü deneme süresi içinde işçinin denemesinin maddeten mümkün olmadığı durumlarda, örneğin ileri teknoloji isteyen ve işçinin performansının ölçülmesinin belirli bir süreyi gerektirdiği işlerde deneme amaçlı iş sözleşmesi yapılabileceğini, ve bu durumun bir objektif koşul olarak kabul edilmesi gerektiğini belirtmiştir¹⁴⁹.

Bir başka görüşe göre ise, hangi sözleşme türü olursa olsun, deneme süresinin kararlaştırılması halinde tarafların bu süre içinde sözleşmelerini hiçbir tazminat yükümlülüğü altına girmeden sona erdirebileceğini, bunun sonucu olarak da deneme süresi kadar bir belirli süreli iş sözleşmesinde, deneme amacını objektif neden olarak kabul etmenin bir gereği olmadığı kabul edilmiştir¹⁵⁰.

Yargıtay vermiş olduğu kararlarında, ister belirli süreli olsun isterse belirsiz süreli olsun iş sözleşmelerine deneme süresi konulabilmesinin ancak İş Kanunu'nun 15. maddesinde belirtilen süre ile sınırlı olduğunu belirtmiştir¹⁵¹. Nitekim hükme göre, "*Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme*

¹⁴⁷ **Soyer**, s. 31.

¹⁴⁸ **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s. 449.

¹⁴⁹ **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s. 449.

¹⁵⁰ **Güler**, s. 45.

¹⁵¹ "4857 sayılı İş Kanununun 11. maddesinde esaslı bir neden olmadıkça belirli süreli iş sözleşmelerinin birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamayacağı kuralı ile belli bir koruma sağlanmak istenmiştir. Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması ve yenilenmesi, işçinin iş güvencesi dışında kalması için kullanılamaz. Belirli süreli iş sözleşmelerinde, 4857 sayılı Yasanın 15. maddesinde belirtilen sürenin aşılması koşuluyla deneme süresi konulabilir". Y9HD, 21.06.2010, E.2008/35677, K.2010/19544, **Çalışma ve Toplum**, 2011/3, S:30, s. 527.

kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir” (İK, m.15/1).

*Kanaatimizce, deneme amacı, belirli süreli iş sözleşmesi için salt objektif şart olarak kabul edilmemelidir. Bu bakımdan kabul etmek gerekir ki, İş Kanunu’nun 15. maddesinde belirtilen “en çok iki ay”lık süre ile toplu iş sözleşmesiyle “en çok dört aya kadar” uzatılabilen deneme süresinin, belirtilen amaca hizmet ettiği kanaatindeyiz. Ancak, işçi performansı açısından gerekli ise, objektif iyiniyet kuralları çerçevesinde kalmak şartıyla, İş Kanunu’nda kabul edilen deneme süresi aşılarak ve ancak *deneme amaçlı* belirli süreli iş sözleşmesi yapmak mümkün olabilir.*

b. İşçinin Niteliği Açısından Değerlendirme

Önemle belirtelim ki, *işçinin niteliği* belirli süreli iş sözleşmesi için objektif koşul olarak kabul edilip edilmeyeceği tartışmalıdır. Yargıtay özellikle İş Kanunu’nun yürürlüğe girdiği tarihten sonra yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinde, işçinin niteliğinin objektif koşul olarak kabul edilmeyeceği, dolayısıyla bu durumun belirli süreli yapılmış olan bir sözleşmenin belirsiz süreliye dönüşmesini engelleyemeyeceği yönünde içtihatlar vermiştir.

Örneğin, “2547 sayılı Kanunda yardımcı doçentlerle belirli süreli sözleşme yapılması yolunda bağlayıcı bir düzenleme bulunmamaktadır. Kaldı ki, Kanununun 23. maddesinde belirtilen ikişer veya üçer yıllık süreler atama tasarrufu ile ilgili olup, vakıf üniversitelerinde çalışacak yardımcı doçentlerle iş sözleşmesinin belirsiz süreli olarak yapılmasına engel bir durum teşkil etmemektedir”¹⁵²; “Davacı 20.6.2002 tarihinden itibaren davalı işyerinde hemşire olarak çalışmaya başlamış olup, işe girdiği tarihte belirli süreli bir iş sözleşmesi yapılmamıştır. Çalışmaya devam ettiği sırada 1.12.2003 tarihinde bir yıllık belirli süreli sözleşme düzenlenmiş, bir yıllık çalışma süresi dolmadan davalı işyerinden ayrılmıştır. Kabul edilen içtihatlar ve belirtilen ilke kararı doğrultusunda davacının niteliği ve yaptığı iş itibarıyla işyerinde halen çalıştığı sırada belirli süreli hizmet akdinin yapıl-

¹⁵² Y9HD, 28.06.2010, E. 2009/20382, K. 2010/20662 (www.kazancihukuk.com)

masını gerektiren objektif nedenler bulunmamaktadır”¹⁵³; “4857 sayılı İş Kanununun 81. maddesinde, devamlı olarak elli ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işverenler yönünden, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyeri hekimi çalıştırma ve işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüğü getirilmiştir. Görüldüğü üzere işverene düşen bu yükümlülük, belli bir süreyle sınırlandırılmamış olup, süreklilik arz etmektedir. Anılan yasa hükmüne uygun olarak yürürlüğe konulan İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümlerinde de işyeri hekimi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren bir düzenleme bulunmamaktadır. Böyle olunca kural olarak işyeri hekimi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğu kabul edilmelidir”¹⁵⁴ şeklindeki kararlar İş Kanunu sonrası verilen ve işçinin niteliğinin objektif koşul olarak değerlendirilmeyeceğini ifade eden kararlardır.

Yargıtay, 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu’nun 32. maddesi kapsamında istihdam edilen ve *okutman* kadrosunda görev alan bir öğretim elemanı ile ilgili davada, belirtilen Kanun’un 32. maddesi gereği, okutmanların ilgili kurumların görüşü alınarak fakültelerde ve fakülteye bağlı birimlerde dekanların; rektörlüğe bağlı enstitü veya yüksekokullarda müdürün ve rektörün onayı ile *süreli* veya *sürekli* olarak atandıklarını, dolayısıyla bunlarla ilk atamada belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceğini, atanma süresinin sonunda görevlerinin kendiliğinden sona erdiğini ancak bunların yeniden atanmalarının mümkün olduğunu belirterek, davacı öğretim elemanının süreli veya sürekli atanabilecek bir durumda olduğunu; davacının sürekli olarak atanabileceğini yani belirsiz süreli iş sözleşmesi ile de çalışabileceğini, ancak başlangıçta belirli süreli iş sözleşmesi yapılması noktasında objektif koşulun var olduğunu belirtmiş, daha sonra birbiri ardına tekrarlanan iş sözleşmesinin yapılmasında esaslı neden bulunmadığına hükmetmiştir¹⁵⁵.

¹⁵³ Y9HD, 18.03.2010, E. 2008/22539, K. 2010/7180 (www.kazancihukuk.com).

¹⁵⁴ Y9HD, 13.02.2007, E.2006/32500, K.2007/3291, **Çalışma ve Toplum**, 2007/3/14, s. 231.

¹⁵⁵ Y9HD, 11.06.2007, E.2007/7996, K.2007/18353, (www.turkhukuksitesi.com/showthread.php?t=29738-24.11.2012); Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği’nin (RG., 31.12.2005, 26040) 23. maddesinin 2. ve 3. fıkrası gereği, Vakıf

Yargıtay'ın bu görüşünün ilk atamada doğrudan bir objektif koşul aranmaksızın belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği şeklinde değil; ancak objektif bir koşulun varlığı durumunda, iş sözleşmesinin bir süreye bağlanmasının mümkün olduğu gerekçesine dayalı olması durumunda doğru olduğu kanaatindeyiz. Bir başka deyişle, vakıf yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanı olarak (profesör, doçent, yardımcı doçent, okutman, uzman, öğretim görevlisi gibi unvanlar ile) görev almak, salt belirli süreli iş sözleşmesi yapılması bakımından objektif koşul olarak kabul edilmemelidir. Yargıtay kararına konu olan *okutmanın* belirli süreli iş sözleşmesinin işverence belirli sürenin sonunda sona erdirilmesi, sözleşmenin ancak süreli olarak yapılmasını gerektiren objektif bir koşulun bulunması durumunda mümkündür. Zira davalı üniversite yönetimi okutmanı vakıf yükseköğretim kurumuna *süreli* olarak atayabileceği gibi, *sürekli* olarak da atayabilecektir. Burada İş Kanunu'nun belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif koşullar, vakıf yükseköğretim kurumlarında çalıştırılan öğretim elemanları hakkında da aynen geçerli olmalı, *ilk atamada da* objektif koşulların varlığı aranmalıdır.

Yargıtay konuya ilişkin olarak vermiş olduğu bir başka kararında, vakıf üniversitesinin kamu hizmeti gören ve kanunla kurulmuş bir üniversite olduğunu, bu kurumda çalışanların niteliği itibarıyla 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu kapsamında kamu hizmeti gören görevliler olduğunu, davacının davalı üniversitede üstlendiği işin sözleşme ile yürütüldüğünü, anılan sözleşmenin Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 23. maddesine istinaden ve bu maddenin verdiği yetkiye dayalı olarak yapıldığını, davacı ile davalı arasındaki ilişkinin özel hukuk kurallarına göre

yükseköğretim kurumlarında görev alacak olan akademik ve idari personelin çalışma esasları 2547 sayılı Kanunda devlet üniversiteleri için öngörülen hükümlere tabidir. Bu personele aylık bakımdan ise 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır. Ayrıca "Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Naklen veya Açıktan Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" in 2. maddesi gereği Bu Yönetmelik, Devlet ve vakıf yükseköğretim kurumlarının öğretim görevlisi, okutman, araştırma görevlisi, uzman, çevirici ve eğitim-öğretim planlamacısı kadrolarına açıktan veya öğretim elemanı dışındaki kadrolardan naklen yapılacak atamaları kapsar.

belirlenen özel hukuk ilişkisi olduğunu belirtmiştir¹⁵⁶. Şüphesiz ki, varılan bu sonuç doğrultusunda davacının vakıf üniversitesinde çalışması ve bu Kurumun Devlet eliyle kurulan yüksek öğretim kurumları için AY'da belirtilen hükümlere tabi olması, iş sözleşmesi ile çalışma olgusunu etkilememektedir.

Belirtelim ki, hemşire, hekim gibi unvanlar ile çalışmak da belirli süreli iş sözleşmesi için objektif koşul olarak kabul edilememektedir. Ancak Yargıtay EİK döneminde, hemşire ile işveren arasındaki hizmet ilişkisinin belirli süreli olduğuna hükmetmekte idi¹⁵⁷.

Yargıtay vermiş olduğu yakın tarihli bir kararında “...işçinin niteliğine göre sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli olarak değerlendirilmesi imkanı ortadan kalkmıştır. Buna karşın yapılan işin niteliği belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için önemlidir. Yasada belirli süreli işlerle, belirli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir”¹⁵⁸ şeklindeki değerlendirmesi ile işçinin niteliğinin belirli süreli iş sözleşmesinde objektif koşul olarak kabul edilmeyeceğini kanaatimizce de haklı olarak açıkça vurguladığı için, artık işçinin niteliğinin belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasında esas alınmaması gerekir. Dolayısıyla hemşirelik gibi sırf işçinin niteliği esas alınarak, belirli süreli iş sözleşmesinin süreye bağlanması mümkün olmamalı, işin niteliği esas alınmalıdır¹⁵⁹.

Ayrıca Yargıtay, genel müdür sıfatına sahip olan bir işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceğini ve genel müdür ile yapılan belirli süreli iş sözleşmesi kaç kez yenilenmiş olursa olsun belirsiz süreli sözleşmeye dönüşmeyeceğini belirtmiştir¹⁶⁰. Belirtelim ki, sırf işçinin nitelikli olması,

¹⁵⁶ Y9HD, 13.04.2009, E2009/2153, K.2009/10426; Ayrıca bkz. Uyuşmazlık Mahkemesi'nin 18.03.1985 ve E.1985/2, K.1985/8 sayılı kararı. <http://www.turkhukusitesi.com/showthread.php?t=77636> (25.11.2012).

¹⁵⁷ YHGK, 07.10.1998, E.1998/9-647, K.1998/687 (www.kazancihukuk.com).

¹⁵⁸ Y9HD, 04.06.2009, E. 2008/2866, K.2009/15560 (www.kazancihukuk.com).

¹⁵⁹ **Süzek**, s. 133; **Ulucan**, (Eyrenci/Taşkent/Ulucan), s. 57.

¹⁶⁰ Y9HD,11.04.2003, E.2002/20581, K.2003/6120, **Çimento İşveren Dergisi**, (Temmuz -2003), C:17, S:4, s. 52.

objektif neden sayılma bakımından yeterli görülmemelidir¹⁶¹. Gerçekten de objektif koşullar bulunmadıkça işçinin nitelikli olması belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına imkân vermeyecektir¹⁶².

Öğretide bir görüşe göre, yurt dışında yaşayan ve çalışan dünya çapında üne sahip olan bir doktorun Türkiye’de çalışması için yapılacak sözleşmede, bu doktorun çalışmasının herhangi bir doktorluk görevi gibi değerlendirilmemesi, doktorun çalışması için özel imkanlar sağlanacak olması durumunda taraflar arasında belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasının objektif koşul kapsamında değerlendirilmesi gerektiği ileri sürülmüştür¹⁶³.

D. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA HAKKININ DİĞER KANUNLARDAN DOĞMASI

1. Özel Okul Yöneticisi ve Öğretmenleri ile Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmeleri

Belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mevzuatımızda bir kanun hükmünden de doğabilmektedir. Elbette ki, bu durumda ayrıca bir objektif koşul aranmaya gerek bulunmamaktadır¹⁶⁴. Örneğin 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu’na¹⁶⁵ göre bu kurumlarda çalışan müdür, diğer yönetici

¹⁶¹ Aksi görüş: Y9HD, 11.04.2003, E.2002/20581, K.2003/6120, **Centel**, Tankut, “*Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yenilenmesi, Karar İncelemesi*”, **Tekstil İşveren Dergisi**,(www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2003/ agustos /34html, 25.11.2012).

¹⁶² *Öğretide bir görüşe göre*, işverenler bu nitelikte kişilerin belli bir süre ayrılımlarını istemiyorlar ise, kural olarak bu ihtiyaçlarını *asgari süreli iş sözleşmesi* yapmak suretiyle de karşılayabilecekleri belirtilmiştir. **Süzek**, s. 257; Benzer şekilde Yargıtay vermiş olduğu kararlarında niteliksiz işçiyle belirli süreli iş sözleşmesi yapılamayacağını da hükme bağlamaktadır. Y9HD, 13.06.2005, E.2005/25545, K.2005/21051, **Legal, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S:8, s. 1681; Gerçekten de niteliksiz işçiyle dahi, objektif koşullar varsa, belirli süreli iş sözleşmesi yapılmamasını gerektiren bir nedenden söz edilemez.

¹⁶³ **Çil**, s. 40.

¹⁶⁴ **Süzek**, s. 258.

¹⁶⁵ RG, 14.02.2007, 26434.

ve öğretmenler ile yapılacak iş sözleşmelerinin en az *bir yıl süreli* olması öngörülmüştür (ÖÖKK, m.9/1). Buna göre bu sözleşmeler en az bir öğretim yılı devam etmesi amacıyla belirli süreli yapılabilecektir¹⁶⁶.

Öğretide haklı olarak özel bir faaliyet olarak, özel öğretim kurumlarında çalışmakta olan yönetici ve öğretmenlerin belirli süreli iş sözleşmelerinde, objektif bir olgunun varlığının kabul edilmesi anlamsız bulunmuştur¹⁶⁷.

2. Profesyonel Futbolcularla Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmeleri

Profesyonel futbolcularla yapılan iş sözleşmeleri de belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için objektif koşul olarak kabul edilebilir¹⁶⁸. Profesyonel spor kulüplerinde çalışan sporcular İş Kanunu kapsamına girmemekle birlikte, kendileriyle yapılacak olan iş sözleşmesinin belirli süreli yapılmasında özellikle başarı ve performansın yaşa bağlı olması, kulüplerin stratejilerini belirleme noktasında oyuncu kadrosunda değişiklik ihtiyacı gibi faktörler rol oynamaktadır¹⁶⁹.

Profesyonel sporcular, İş Kanunu'nun kapsamı dışında kaldığından kendilerine Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanır. Ayrıca bu kimseler hakkında 05.05.2009 tarih ve 5894 sayılı Türkiye Futbol Federasyonu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun hükümlerine dayanılarak çıkarılan Profesyonel Futbolcuların Statüsü ve Transferleri Talimatı uygulanmakta ve profesyonel sporcular ile kulüpleri arasındaki iş ilişkileri bu Talimat esaslarına göre düzenlenmektedir¹⁷⁰.

¹⁶⁶ Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 380; Süzek, s. 258; Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 543; Baştürki, s. 173-174.

¹⁶⁷ Akyigit, İş Kanunu Şerhi, s. 460.

¹⁶⁸ Tuncay, s. 130; Ayan, s. 450; Ayrıca bkz. Alpagut, "4857 sayılı Yasa", s. 81-82.

¹⁶⁹ Profesyonel kulüplerde İK'nun kapsamı dışında tutulanlar, sporculardır. Örneğin malzemeci, masör gibi kimseler hakkında İK hükümleri uygulanır. Bkz. Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 266; Süzek, s. 227.

¹⁷⁰ Ayrıntı için bkz. Baştürki, Faruk, İş Hukukunda Profesyonel Futbolcu, İstanbul 2007, s. 5 vd.

3. Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Kapsamında Yabancı İşçi Çalıştırılmasının Belirli Süreli İş Sözleşmesi İçin Kanuni Sebep Sayılıp Sayılmayacağı

Türkiye’de çalışmakta olan *yabancılar* ile yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından da bu noktada değerlendirme yapmak gerekir. Yabancıların Türkiye’de gerek 1982 Anayasası (AY, m.16) gerek bu konuda çıkarılmış bulunan 4817 sayılı “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun”¹⁷¹ (YÇİHK) hükümleri uyarınca çalışması mümkündür¹⁷².

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun’a göre yabancılar en çok bir yıl geçerli olmak üzere çalışma izni verilmektedir (YÇİHK, m.5)¹⁷³. Anılan bir yıllık izin süresinin dolmasından sonra yabancı işçinin çalışma izni süresi aynı işyeri ya da işletmelerde ve aynı meslekte sınırlı olmak üzere üç yıla kadar uzatılabilir (YÇİHK, m.5/2). Üç yıllık kanuni çalışma süresinin sonunda, aynı meslekte ve dilediği işverenin yanında çalışmak üzere, çalışma izninin süresi altı yıla kadar uzatılabilir (YÇİHK, m.5/3).

Öğretide çalışma izni süresinin *sınırlı* olması nedeniyle belirtilen durumun, yabancı işçilerle yapılan belirli süreli iş sözleşmesinin süreye bağlanmasında objektif koşul olarak kabul edilmesi gerektiği ifade edilmiştir¹⁷⁴. Yargıtay da aynı doğrultuda düşünmektedir. Buna göre vermiş olduğu bir kararında çalışma izninin süreli olarak alınması durumunun, yapılan sözleş-

¹⁷¹ RG., 06.03.2003, 25040.

¹⁷² Türkiye’nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe, yabancıların Türkiye’de bağımlı veya bağımsız çalışmaya başlamadan önce izin almaları gerekir (YÇİHK, m.4/1); Ayrıntılı bilgi için bkz. (Urhanoglu) Cengiz, İstar, “Türk Hukukunda Yabancıların İş Sözleşmesi Ehliyeti”, Çalışma ve Toplum, 2008/4, S:19, s. 187 vd; Alp, Mustafa, “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:53, S:2, s. 33 vd.

¹⁷³ Türkiye’nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe süreli çalışma izni iş piyasasındaki durum, çalışma hayatındaki gelişmeler, istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür değişiklikleri dikkate alınarak, yabancıların ikamet izninin süresi ile hizmet akdinin veya işin süresine göre, belirli bir işyeri veya işletmede ve belirli bir meslekte çalışmak üzere en çok bir yıl geçerli olmak üzere verilir (YÇİHK, m.5/1).

¹⁷⁴ Baştırzi, s. 178.

menin belirli süreli olmasında objektif neden olduğu kabul edilmiştir¹⁷⁵. Yargıtay kararında, çalışma izinlerinin birer yıllık olarak alınmış olması durumunda iş sözleşmesinin de aynı sürelerle birer yıllık olarak yapılmasının uygun olduğunu ve bu nedenle iş sözleşmesinin belirsiz süreliye dönüşmeyeceğine hükmetmiştir¹⁷⁶.

Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe Türkiye'de en az sekiz yıl kanuni ve kesintisiz ikamet eden veya toplam altı yıllık kanuni çalışması olan yabancılara, iş piyasasındaki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler dikkate alınmaksızın ve belirli bir işletme, meslek, mülkî veya coğrafi alanla sınırlandırılmaksızın süresiz çalışma izni verilebilir¹⁷⁷. Madde hükmünden de anlaşılacağı üzere yabancılara süresiz çalışma izni verilmesi ya en az *sekiz yıl kanuni ve kesintisiz ikamet etme* veyahut da *toplam altı yıllık kanuni çalışması olma* şartına bağlanmıştır.

Yargıtay bir kararında çalışma izninin *süresiz* olarak alınması halinde iş sözleşmesinin *belirsiz süreli* olarak yapılması ve objektif nedenin bulunmadığının kabul edilmesi gerektiğini ifade etmiş, çalışma izinlerinin birer yıllık olarak alınmış olması durumunda ise iş sözleşmesinin de aynı sürelerle birer yıllık yapılması gerektiğine hükmetmiştir¹⁷⁸. Ancak, Yargıtay'ın bu kararına yönelik karşı oy yazısında *Kılıçoğlu*, olayda davacının 9 yıl 5 ay 20 gün çalışmasının bulunduğunu ve bu olgunun tartışmasız olduğunu, Yabancıların

¹⁷⁵ Y9HD, 07.06.2005, E.2004/24583, K.2005/20488 (www.kazancihukuk.com); Kararın incelemesi için bkz. **Laçiner**, s. 32 vd.

¹⁷⁶ Başka bir kararda da Yargıtay, "*Davacı işçi yabancı uyruklu olup, 6 yılı aşkın sürede davalıya ait işyerinde öğretim elemanı ve sanat uygulayıcısı olarak yenilenen iş sözleşmeleriyle görev yapmıştır. Davacının 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanuna tabi olarak belirli süreli izinlerde çalışması ve işi dikkate alındığında bir ya da iki sömestr için belirli süreli iş sözleşmesi yapılması bakımından esaslı nedenin bulunduğu kabul edilmelidir. Bu nedenle iş ilişkisinin belirsiz süreli hale dönüştürmesi mümkün değildir*" şeklinde hüküm kurmuştur. Y9HD, 11.10.2005, E.2005/12936, K.2005/33070, **Tühis, İş Hukuk ve İktisat Dergisi**, Şubat-Mayıs 2006, s. 83.

¹⁷⁷ Ayrıntı için bkz. **Alp**, *Yabancıların Çalışma İzni*, s. 41-42.

¹⁷⁸ Y9HD, 07.06.2005, E.2004/24583, K.2005/20488 (www.kazancihukuk.com).

Çalışma İzinleri Hakkında Kanun'unun 6. maddesine göre yabancılara Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe Türkiye'de en az sekiz yıl kanuni ve kesintisiz ikamet etmesi veya toplam altı yıl kanuni çalışması olması şartıyla, iş piyasasındaki durum ve koşullar dikkate alınmaksızın ve belirli işletme, meslek, mülki veya coğrafi alanla sınırlandırılmaksızın *süresiz* çalışma izni almasının mümkün olduğunu, dolayısıyla davacının 9 yıldan fazla çalışması olması nedeniyle kendisine süreli çalışma izni verildiğinin ileri sürülmeyeceğini kabul ederek, fiili çalışma süresine göre davacının çalışma şeklinin *süresiz* olması gerektiğini, bu sonucun hem iç hukuk hem de uluslararası hukuk ile uyumlu olduğunu ifade etmiştir.

Laçiner'e göre, eğer çalışma izninin uzatılıp uzatılmayacağı kesin ve açık bir şekilde belli değil ise, belirli süreli çalışma izni verilmesi, iş sözleşmesinin süreye bağlanmasını haklı kılmamalıdır¹⁷⁹. Bir başka deyişle, sözleşmenin kurulma aşamasında çalışma izninin uzatılmayacağı kesin ve açık şekilde belli ise, belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir ve bu durum objektif koşul olarak görülmeli, aksi halde sözleşme belirsiz süreli kabul edilmelidir.

Kanaatimizce, başlangıçta çalışma izninin süreli olarak alınması ancak çalışma ilişkisi devam ettikçe sürenin uzatılması ve giderek çalışmanın *süresiz izin* alınarak devam ettirilmesi karşısında, önce sözleşmeyi belirli süreli olarak yapmak ardından da izin alındıkça belirli süreli iş sözleşmesi yapmaya devam etmek, ancak çalışma izninin süresize çevrilmesi durumunda, iş sözleşmesini hâlâ belirli süreli olarak devam ettirmek, İş Kanunu'nun belirli süreli iş sözleşmesi ile ilgili hükümlerine uygun düşmemektedir. Dolayısıyla, gerçekten de *sözleşmenin süreye bağlanmasını gerektiren objektif koşullar* dışında, çalışma izninin süreli olması, iş sözleşmesinin belirli süreli olarak yapılmasını gerektiren bir koşul olarak kabul edilmemelidir¹⁸⁰.

¹⁷⁹ **Laçiner**, s. 38.

¹⁸⁰ “Çalışma izni verilmesi prosedürü bir idari işlemdir ve iznin belirli süreli verilmesi belirli süreli sözleşme yapabilmek için objektif haklı neden oluşturmaz”. **Laçiner**, s. 45.

E. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SÜREYE BAĞLANMASINDA OBJEKTİF KOŞULLARIN BULUNMAMASI

1. İlk Defa Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Yönünden

Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin İş Kanunu'nun 11. maddesinin 2. fıkrasında, “*Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir*” denilmiştir. Madde hükümünden anlaşıldığı üzere, belirli süreli iş sözleşmesi ancak *esaslı bir nedenin* varlığı halinde üst üste (zincirleme) yapılabilecek, aksi halde birden fazla yapılan belirli süreli iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren *belirsiz süreli* olarak kabul edilecektir. Hüküm bu haliyle, belirli süreli iş sözleşmesinin *ilk defa yapılması esnasında* da esaslı nedenin aranıp aranmayacağı noktasında bir ifade içermemektedir.

Belirtelim ki, belirli süreli iş sözleşmesinin ilk (veya yalnızca bir) defa yapılmasında (*objektif*) *esaslı nedenin* gerekip gerekmediği ve sonuçta belirsiz süreliye dönüşüp dönüşmeyeceği konusu tartışmalıdır. *Öğreti ve uygulamaya*¹⁸¹, belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasının İş Kanunu'nda objektif koşulların varlığına bağlandığı, buna bağlı olarak, iş sözleşmesinin

¹⁸¹ “*Davacı davalı işyerinde su sayacı okuma işinde çalışmaktadır. Davacı işçi ile işin başlangıcında belirli süreli hizmet akdi yapılmış ancak devam eden çalışma süresi içerisinde başkaca belirli süreli sözleşme yapılmamıştır. Taraflar arasındaki iş ilişkisi, işin niteliği ve amacı gibi hususlar göz önüne alındığında da belirli süreli hizmet akdi yapılmasını gerektirir objektif nedenlerde mevcut değildir. Bu sebeple taraflar arasında belirli süreli hizmet akdi bulunmadığından ihbar tazminatı isteğinin hüküm altına alınması gerekirken reddedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir*”. Y9HD, 16.10.2006, E.2006/5882, K.2006/27048, Çalışma ve Toplum, 2007/1, S:12, s. 196; “*Davacı ile işveren arasında 1.1.2005 tarihinde 1 yıllık belirli süreli iş sözleşmesi yapılmıştır. Davacının konumu ve ifa edilen işin niteliği dikkate alındığında taraflar arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif neden mevcut değilse de, adı geçen hastaneden alınan işin süresi dosya içeriğinden belirlenebilmiş değildir. Gerçekten ihale yoluyla iş alan davalı şirketin davacı işçi ile bu ihale süresince sözleşme yapıp yapmadığı belirlenmeli buna göre belirli süreli sözleşme olup olmadığı değerlendirilmelidir*” Y9HD, 20.11.2006, E.2006/22123, K.2006/30722, Çalışma ve Toplum, 2007/2/13, s. 279.

ilk defa yapılmasında da belirli süreli yapılmasının mümkün olduğu görüşü hakimdir¹⁸². Öğretide bu sonuca, İş Kanunu'nun 11. maddesinin 1. fıkrasında belirtilen “*Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullar*” ibaresi, çoğunlukla İş Kanunu'nun aynı maddesinin 2. fıkrasında düzenlenen *esaslı nedenler* ile aynı anlamda değerlendirilerek ulaşılmaktadır¹⁸³.

Başterzi, İK'nun 11. maddesinin 1. fıkrasından, 99/70 EC sayılı Yönergede olduğu gibi, belirli süreli iş sözleşmelerinin ilk kez yapılmasında objektif bir nedenin bulunması koşulunun aranmadığı izlenimi doğmakla birlikte, belirli süreli iş sözleşmesinin Kanundaki tanımında yer verilen objektif koşullar incelendiğinde böyle bir izlenimin doğru olmayacağını savunmuştur¹⁸⁴.

Alpagut, İş Kanunu Tasarısı'nda belirli süreli iş sözleşmesinin bir defaya mahsus olarak kurulmasında objektif neden zorunluluğunun getirilmediğini, ancak İş Kanunu'nun Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde görüşülmesi sırasında verilen önerge ile belirli süreli iş sözleşmesinin ilk kez kurulması halinde de objektif nedenlerinin bulunması zorunluluğunun öngörüldüğünü; bu sonucun İş Kanunu'nun 11. maddesinin içeriğinden değil, belirli süreli iş sözleşmesinin sınırlandırılması ilkesinden hareketle söz konusu olması gerektiğini kabul etmektedir¹⁸⁵.

Taşkent, belirli süreli iş sözleşmesinin bir defa yapılmasında herhangi bir objektif neden aranmasına gerek olmadığı görüşündedir¹⁸⁶. Yazar bu görüşünde, İş Kanunu'nda belirli süreli iş sözleşmesinin bir yaptırım olarak

¹⁸² **Süzek**, s. 252; **Güzel/Özkaraca/Ugan**, s. 529 vd; **Alpagut**, “*Belirli Süreli*”, s. 102; **Sümer**, İş Hukuku Uygulamaları, s. 39; **Akyiğit**, İş Kanunu Şerhi, 458; **Ayan**, s. 457. TBK'na tabi olan iş ilişkilerinde, iş sözleşmesinin ilk kez süreye bağlanmasına herhangi bir sınır getirilmemiştir (TBK, m.430).

¹⁸³ **Alpagut**, “*4857 Sayılı Yasa*”, s. 79; **Sümer**, İş Hukuku, s. 44.

¹⁸⁴ **Başterzi**, s. 127.

¹⁸⁵ **Alpagut**, “*4857 Sayılı Yasa*”, s. 78.

¹⁸⁶ Hatta yazara göre, belirli süreli iş sözleşmesinin üst üste değil de, aralıklı olarak örneğin, her yıl belli dönemlerde yapılıyor ise, bunun için yine esaslı bir neden aranmaz. **Taşkent**, “*Serbesti*”, s. 21.

belirsiz süreliye dönüşmesinin, yalnızca bu sözleşmenin birden fazla ve üst üste (zincirleme) yapılması durumunda (İK, m.11/2) söz konusu olacağı gerekçesine dayanmıştır. *Taşkent*, İK'nun 11. maddesinin 1. fıkrasında geçen “*objektif koşul*” teriminin öğretide yanlış yorumlandığını¹⁸⁷, başka bir olguya getirilmiş olan yaptırımın, belirli süreli iş sözleşmesinin bir defa yapılmasında, kötüniyetli uygulamalar saklı kalmak kaydıyla, uygulanamayacağını ifade etmiştir¹⁸⁸.

Demir, önemli olanın belirli süreli iş sözleşmesinin ardı ardına yapılmasını haklı kılan “*hukuken geçerli*” bir nedenin bulunması gerektiğini ifade ederek, “*esaslı bir neden*” ve “*objektif koşullara*” bağlı olmadan ilk defa yapılan bir belirli süreli iş sözleşmesinin, ancak ikinci defadan itibaren yani zincirleme olarak devam etmesi durumunda kendiliğinden belirsiz süreliye dönüşeceğini savunmaktadır¹⁸⁹.

Ulucan, objektif koşulların varlığının belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkının ön koşulu olduğunu kabul etmekle beraber, bazı istisnai hallerde bu kuralın dışına çıkılabileceğini kabul etmektedir¹⁹⁰. Buna göre örneğin işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri, iş güvencesi kapsamına girmedikleri için, yapılan iş niteliği itibarıyla sürekli nitelikte de olsa, kendileri ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını yararlı görebileceklerdir¹⁹¹. Ancak yazar, *belli konumda işveren vekili statüsünde* bulunmasından dolayı iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin, objektif koşullara göre böyle bir sözleşmeyi

¹⁸⁷ Yazar, Türk öğretisinde birçok yazarın maddeyi yorumlarken aynı yanlışın içine düştüğünü, objektif koşul terimini, “objektif (haklı) neden” olarak algıladığını, dolayısıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için Kanunun baştan itibaren objektif neden aradığı sonucuna ulaşıldığını, yorumlarda maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkrası arasındaki bağlantının çözülemediğini ifade etmiştir. **Taşkent**, “*Serbesti*”, s. 20.

¹⁸⁸ **Taşkent**, “*Serbesti*”, s. 21.

¹⁸⁹ **Demir**, İş Hukuku, s. 61.

¹⁹⁰ **Ulucan**, (Eyrenci/Taşkent/Ulucan), s. 53-54.

¹⁹¹ **Ulucan**, (Eyrenci/Taşkent/Ulucan), s. 53-54.

yapmak istediğinin veya isteyebileceğinin açık bir biçimde ortaya konulması gerektiğini, aksi halde işverenlerin bu olanağı kötüye kullanmalarının söz konusu olabileceğini savunmaktadır¹⁹².

Belirtelim ki, İş Kanunu'nun 11. maddesinin 1. fıkrasında belirtilen *objektif koşullar* olmaksızın, tarafların kendi istek ve arzuları doğrultusunda salt süre belirlemek suretiyle, belirli süreli iş sözleşmesi meydana getirmeleri mümkün değildir¹⁹³. Gerçekten de madde hükmünde dayanan olguların *belirli süreli işler veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullar* olduğu görülmektedir. Belirli süreli iş sözleşmesi ancak bu koşullardan biri veya bir kaçına veya burada belirtilen koşullara benzeyen olgulara dayalı olarak yapılabilecektir. Dayanan objektif koşulların İş Kanunu'nun 11. maddesinin 2. fıkrasında belirtilen "*esaslı neden*" tabiri ile aynı anlamda kullanılması *kanaatimizce* mümkündür ve iş sözleşmesinin *ilk defa yapılması* sırasında da aynı olgulara dayanılması zaruri görülmelidir. Ancak önemle ifade edelim ki, objektif koşulların varlığı söz konusu olsa bile, tarafların belirli süreli iş sözleşmesi yapıp yapmamaları kendi serbest iradelerinde var olan bir husustur¹⁹⁴. Fakat belirtilen objektif koşullar bulunmamasına rağmen, belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mümkün olmamalıdır¹⁹⁵.

¹⁹² **Ulucan**, (Eyrenci/Taşkent/Ulucan), s. 54.

¹⁹³ **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s. 376; **Çil**, s. 38.

¹⁹⁴ **Mollamuhmutoğlu/Astarlı**, s. 379.

¹⁹⁵ "11'inci madde, belirli süreli iş akdini yapma serbestisini sınırlandırmış ve bu tür sözleşmelerin yapılabilmesi, söz konusu hükümde belirtilen objektif koşulların varlığına bağlanmıştır. Dolayısıyla iş sözleşmesini belirli süreye bağladıklarında, hâkim, objektif ve esaslı koşulların var olup olmadığını incelemelidir, iş sözleşmelerinin belirsiz süreli olmasının asıl olmasının sonucu olarak, belirli iş sözleşmesinin varlığını ileri süren taraf bunu ispatla yükümlüdür. İşyerinde işverenin işyeri hekimi istihdamı devam etmekte ve yapılan iş süreklilik göstermektedir. Davacı işçi ile belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasını ve bu sözleşmenin yenilenmesini gerektiren objektif ve esaslı nedenler bulunmamaktadır". Y9HD, 18.02.2008, E.2007/24530, K.2008/171, **Çalışma ve Toplum**, 2008/3, S:18, s. 359-360.

Ayrıca belirtelim ki, belirli süreli iş sözleşmesinin ilk defa yapılmasında objektif koşulların aranmaması, sözleşmenin süreye bağlanması açısından objektif koşulların ortadan kalkmasına sebep olacağından ve tarafları *azami* süre koyma noktasında İş Kanunu'nda sınırlandırıcı bir hüküm öngörülmediğinden, iş ilişkisinin işçi aleyhine sonuçlar doğurmasına sebep olabilecektir. Gerçi Türk Borçlar Kanunu'nun 430. maddesinin 3. fıkrasında "*Taraflardan her biri, on yıldan uzun süreli hizmet sözleşmesini on yıl geçtikten sonra, altı aylık fesih bildirim süresine uyarak feshedebilir. Fesih, ancak bu süreyi izleyen aybaşında hüküm ifade eder*" şeklindeki düzenleme iş sözleşmesine azami sınır getirmekte ancak oldukça uzun bir dönemi ifade etmektedir.

Kanaatimizce, İş Kanunu'nun belirli süreli iş sözleşmesinin süresine üst sınır getirmemiş olması da, belirli süreli iş sözleşmelerinin ilk defa yapılmasında objektif koşul aranmasının ayrıca bir gerekçesi olarak düşünülebilir. Örneğin işveren, *elektrik mühendisi* bir işçi ile objektif koşul olmaksızın belirli süreli iş sözleşmesi yapmak istediğinde, sözleşmenin ilk defa yapılması sırasında bir süre koymak istediği takdirde bu sürenin belirlenmesi, hangi kriterler esas alınarak yapılabilecektir? Örneğin bir defada 4, 5, 6 veya 7 yıllığına belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mümkün olabilecek midir? Bu bağlamda Türk Borçlar Kanunu'nun 430. maddesinin 3. fıkrasındaki hüküm, İş Hukuku'nda her zaman hakkaniyetli sonuçlar da doğurmayabilir.

Ayrıca, işçinin dahi objektif koşullar olmaksızın iş sözleşmesinin belirli süreli yapılmasına razı olması, örneğin işinden ayrılarak daha iyi bir işe girme düşüncesi bulunan bir işçinin, işinin sürekliliğini sağlamak amacıyla belirli sürelerde (ör: 2, 3 yıllık gibi) sözleşmeler yapması, objektif koşulları dikkate alarak koruma ilkesini öne çıkaran İş Kanunu hükümleri karşısında mümkün görünmemektedir¹⁹⁶.

2. Zincirleme Yapılan (Yenilenen) Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Yönünden

1475 sayılı İş Kanunu döneminde, belirli süreli iş sözleşmelerinin kötüye kullanımı ile ilgili bir düzenleme Kanunda yer almamaktaydı. Ancak

¹⁹⁶ Bkz. **Ulucan**, (Eyrenci/Taşkent/Ulucan), s. 54.

bu dönemde objektif iyiniyet kurallarına başvurulmak suretiyle belirli süreli iş sözleşmelerine sınırlama getirilmekteydi. Yargıtay kararları da bu dönemde belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması ve uygulaması açısından önemli bir kaynak teşkil etmekte ve yol göstermekte idi. Yargıtay kararlarında belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasını haklı kılacak objektif haklı nedenlerin varlığı aranmaktaydı¹⁹⁷.

İş Kanunu, belirli süreli iş sözleşmesinin zincirleme yapılmasını 11. maddesinin 2. ve 3. fıkralarında düzenlemek suretiyle, konuya açıklık getirmiştir. Belirtilen hükümlere göre “*Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar*”. Daha önceden de ifade ettiğimiz üzere, madde hükmünde (İK, m.11/1) kullanılan “*esaslı neden*” tabiri ile aynı maddenin bir önceki fıkrasında kullanılan “*objektif koşul*” arasında bir fark gözetilmemelidir.

Bu noktada önemle ifade etmek gerekir ise, belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren bir objektif koşul dikkate alınmak suretiyle süreye bağlanan iş sözleşmesinin, yeniden tekrarlanması, objektif koşulun devam etmesi ile mümkündür. Ancak burada her zaman objektif koşulun *bir önceki* ile aynı olmasının aranmaması gerektiği *kanısındayız*. Örneğin bir inşaat mühendisi ile *işin niteliğine* bağlı olarak yapılan belirli süreli iş sözleşmesinin, sürenin bitiminden sonra, aynı işverenin bir başka işi dolayısıyla örneğin *belli bir işin tamamlanması üzerine kurulu* bir başka objektif koşulu gerektirmesi nedeniyle süreye bağlanması mümkün olabilir. Bu sonuca bağlı olarak iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüştüğünü söyleyemeyiz.

¹⁹⁷ Y9HD; 15.01.1990, E.1989/7949, K.1990/9, Çalışma Hayatı ile İlgili Yargıtay Kararları, 1990-1995, Kamu-İş, Ankara 1996, s. 37; “*İşçinin birbirini izleyen belirli süreli hizmet akdiyle çalıştırılması, akit serbestisinin kötüye kullanılması halini oluşturur. Bu sebeple zincirleme sözleşmelerle çalıştırılan işçiye ihbar tazminatı ödenmesi gerekir*”. Y9HD, 16.09.1993, **Çalışma Hayatı ile İlgili Yargıtay Kararları**, 1990-1995, Kamu-İş, Ankara 1996, s. 145.

Ayrıca madde hükmünde geçen “...birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz” hükmü gereğince, işçinin daha önceki objektif koşulu gerektiren belirli süreli iş sözleşmesinin bitiminin ardından, objektif koşulun varlığının devamı durumunda yenilenebileceği anlamı çıkmaktadır. Hükümdeki ibareler anlam kargaşasına sebep olabilecek nitelikte olmakla birlikte, madde hükmüne bütünüyle baktığımızda, belirli süreli iş sözleşmesinin objektif koşullar olmaksızın yapılamayacağı ve aynı şekilde objektif koşullar devam ettiği takdirde zincirleme yapılabileceği, aksi takdirde ilk defa belirli süreli olarak yapılan iş sözleşmesinin süresinin bitiminin ardından, artık o sözleşmenin belirli süreli olarak yapılmasını gerektiren bir objektif koşul yoksa ve iş devam ediyor ise belirli süreli değil, belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi gerektiği anlamı çıkmaktadır.

Öte yandan İş Kanunu’nun 11. maddesinin 2. fıkrasında belirtilen “...birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz” tabirinin, belirli süreli iş sözleşmesinin tekrarının *fasıllı* olmasına etkisini de bu noktada ifade etmek gerekir. Yargıtay, İş Kanunu’ndan önceki dönemde verdiği bir kararında, “Taraflar arasında 3 adet belirli süreli hizmet akdi yapılmışsa da bunlar ard arda düzenlenmemiştir. Başka bir anlatımla bu akitler arasında 6-7 aylık fasıllar mevcut olduğu gibi, işyeri de mevsimlik olmadığından bu akitlerin zincirleme yapılmış olduğunu kabul etmek mümkün değildir. Bu nedenle taraflar arasındaki hizmet akitlerinin belirli süreli akitler olduğunun kabulü gerekir” şeklinde hüküm vermiştir¹⁹⁸.

Yargıtay bu kararını, belirli süreli iş sözleşmesinin ilk yapılmasında objektif koşulun aranmadığı 1475 sayılı İş Kanunu döneminde vermiş olmakla birlikte, *kanaatimizce*, İş Kanunu’na göre objektif koşullar mevcut olduğu müddetçe, ilk defa yapılan ve örneğin 1 yıl süre ile devam eden ve süresi sona eren bir belirli süreli iş sözleşmesinin, aradan örneğin 8 aylık bir süre geçtikten sonra, aynı işveren ve aynı işçi arasında bu defa 9 aylık bir süre için başka bir objektif koşul nedeniyle tekrarlanması durumunda da iş sözleşmesinin belirli süreli olduğunu kabul etmek gerekir. Ancak ikinci kez tekrarlanan belirli süreli iş sözleşmesi aynı işveren ve aynı işçi arasında da

¹⁹⁸ Y9HD, 07.02.2001, E.2000/18306, K.2001/1898 (www.kazancihukuk.com)

olsa, ilk yapılan sözleşme gibi objektif koşullara dayanmıyor ise, sözleşme belirsiz süreli sözleşme olarak kabul edilmeli, ancak ilk yapılan belirli süreli iş sözleşmesi, belirsiz süreli olarak kabul edilen ikinci iş sözleşmesinin kıdemine dahil edilmemelidir.

Öte yandan İş Kanunu'nda, objektif koşullar bulunsa dahi, belirli süreli iş sözleşmesinin yenilenme süresinin azami miktarına ilişkin bir sınırlama bulunmamaktadır. Öğretide belirli süreli iş sözleşmelerinin esaslı bir neden olduğu sürece sınırsız olarak zincirleme yapılabileceği yönünde oluşan izlenimin doğuracağı olumsuz sonuçların giderilmesi amacıyla, yasal bir düzenleme ile esaslı nedenin varlığı halinde dahi, belirli süreli iş sözleşmelerinin en fazla üç yıl gibi azami bir süre ile sınırlı olarak kurulabileceği ve yenilebileceğini öngören bir düzenlemenin yerinde olacağı *isabetli* olarak ileri sürülmüştür¹⁹⁹.

Objektif koşulların varlığı devam ettikçe belirli süreli iş sözleşmesinin varlığının devamına yasal anlamda engel bir hüküm yoktur. Ancak hakkın kötüye kullanımını teşkil eden uygulamalar söz konusu olabilir²⁰⁰. Örneğin özel okul öğretmeni ile belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkı kanundan doğan bir durumdur. İhtiyaç devam ettikçe her dönem tekrar eden belirli süreli iş sözleşmesinin varlığı mümkün olabilir²⁰¹.

Elbette ki, kanun hükmü gereği yapılanlar dışında, objektif koşullara dayalı olarak yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin süresini “*belirli süreli işin varlığı*”, “*belli bir işin tamamlanması*” veya “*belli bir olgunun ortaya çıkması*” gibi objektif koşullar tayin edecektir. İşveren bu koşullara dayalı olarak yapılan bir iş sözleşmesini en fazla ne kadar uzatabilir? Yüksek Mahkeme bu konuda önüne gelen bir olayda, “*Davacı altı yıl gibi bir süreyle işveren nezdinde çalışmıştır. Dosya içerisinde 4857 sayılı Kanununun 11. maddesinde belirtilen objektif nedenler davacının yaptığı işle uyum göstermemektedir. Öte yandan Özel Kanunlar haricinde altı yıl gibi bir sürede ardı ardına yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri 4857 sayılı Kanunun*

¹⁹⁹ Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 559-560.

²⁰⁰ Süzek, s. 363.

²⁰¹ Aksi görüş: Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 562.

11. maddesi amacı dışına çıkacağından işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştığı kabul edilmelidir” şeklinde isabetli bir karar vermiştir²⁰².

§ 4. SONUÇ

Belirli süreli iş sözleşmesi yapma serbestisi ve bu serbestiye getirilen sınırlamaları incelemiş olduğumuz çalışmamızda ulaştığımız başlıca sonuçlar şunlardır:

1. Belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkına, İş Kanunu’na göre, özellikle belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler için daha lehe olan düzenlemelerin varlığı sebebiyle, başta sözleşmenin süreye bağlanması ile ilgili olmak üzere belirli süreli bir işin varlığı, belirli bir işin tamamlanması veya belli olguların ortaya çıkması gibi objektif koşulların göz önünde bulundurulması beklenmiş ve İş Kanunu ile belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkına sınırlamalar getirilmiştir.

2. Şüphesiz ki, 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.

3. Öğreti ve uygulamada belirli süreli iş sözleşmesi ile ilgili çok sayıda tartışmalı alan bulunmaktadır. Bu tartışmaların önemli bir kısmı, İş Kanunu’nun belirli süreli iş sözleşmesini ele alan 11. maddesinde yer alan özensiz ifadelerden kaynaklanmaktadır.

4. Belirli süreli iş sözleşmesinin şekli konusunda İş Kanunu’nun 8. maddesinin 2. fıkrasında belirtilen “*süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur*” ifadesi ile; 11. maddesinin 1. fıkrasında geçen, “*objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir*” hükmü karşısında, tüm belirli süreli iş sözleşmelerinin değil, yalnızca süresi

²⁰² Y9HD, 05.05.2005, E.2005/12170, K.2005/15792, **Çalışma ve Toplum**, 2005/4, S:7, s. 231-233; **Güzel/Özkaraca/Ugan**, s. 559.

bir yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmelerinin *yazılı* şekilde yapılması gerektiğini *düşünmekteyiz*.

5. Ayrıca belirli süreli iş sözleşmesinin Kanunda öngörülen şekil zorunluluğuna aykırılığının söz konusu olduğu durumda, iş sözleşmesinin belirsiz süreliye dönüşmesi düşüncesine, İş Kanunu'nun 11. maddesinin 1. fıkrasında belirtilen objektif koşullar olmaksızın belirli süreli iş sözleşmesi meydana getirilemeyeceği; aynı şekilde yine İş Kanunu'nun 11. maddesinin 2. fıkrasına göre, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamayacağı ve aksi halde iş sözleşmesinin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edileceği benimsendiğinden, şekil koşuluna aykırılığın bu kapsamda değerlendirilemeyeceği, bu konuda İş Kanunu'nda açık bir düzenleme hükmüne ihtiyaç duyulduğu gerekçesiyle, *katılmıyoruz*.

6. Yine belirli süreli iş sözleşmesinin ilk defa yapılması sırasında da, objektif koşulların aranması gerektiği düşüncesindeyiz. Dolayısıyla, dayatılan objektif koşulların İş Kanunu'nun 11. maddesinin 2. fıkrasında belirtilen "*esaslı neden*" tabiri ile aynı anlamda kullanılması *kanaatimizce* mümkündür ve iş sözleşmesinin *ilk defa yapılması* sırasında da aynı olgulara dayanılması zaruri *görölmelidir*.

7. Bundan başka, İş Kanunu'nda objektif koşullar bulunsa dahi, belirli süreli iş sözleşmesinin yenilenme süresinin *azami* miktarına ilişkin bir sınırlama bulunmamaktadır. Bu bakımdan, yasal (örneğin, özel öğretim kurumunda öğretmen çalıştırma gibi) objektif koşul dışında, belirli süreli iş sözleşmesinin objektif koşulların varlığı karşısında tekrarlanmasına azami bir süre sınırının getirilmesinin, hakkın kötüye kullanımının engellenmesi bakımından yararlı olacağı *kanaatindeyiz*.

*Yararlanılan Kaynaklar**

- Akyiğit**, Ercan; İçtihatlı ve Açıklamalı, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 1.Cilt, Ankara 2006 (İş Kanunu Şerhi).
- Akyiğit**, Ercan; Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği, İstanbul 1990.
- Akyiğit**, Ercan; İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ankara 1995.
- Aktay/Arıcı/Kaplan/Seneyen**; İş Hukuku, Ankara 2006.
- Alp**, Mustafa; “*Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun*”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C:53, S:2.
- Alpagut**, Gülsevil; Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, İstanbul 1998 (Belirli Süreli).
- Alpagut**, Gülsevil; “Hizmet Sözleşmesinin Bozucu Şarta Bağlanması”, **Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C: 5, S:3, 2000.
- Alpagut**, Gülsevil; “4857 sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, **Mercek**, (Ocak) -2004 (4857 Sayılı Yasa).
- Ayan**, Serkan; “*Belirli Süreli İş Sözleşmesi*”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C:54, S:4.
- Barnard**, Catherine; EC Employment Law, 2000.
- Başterzi**, Süleyman; “*Avrupa Birliği Konseyi'nin 99/70 Sayılı Yönergesi İşığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları ve 4857 sayılı İş Kanununun Öngördüğü Sistem*”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 30. Yıl Armağanı**, Ankara 2006.
- Baştürk**, Faruk; İş Hukukunda Profesyonel Futbolcu, İstanbul 2007.
- Baysal**, Ulaş; “*Türk ve Alman Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma*”, **Tühis, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:24, S:1-2, Şubat-Mayıs 2012.
- Benli**, Abdurrahman/**Yiğit**, Yusuf; “*4857 Sayılı İş Kanununa Göre Geçici İş İlişkisi ve Bu İlişkinin Hukuki Sonuçları*”, **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:8, S:4, 2006.

* Yollama yapılırken kullanılan kısaltmalar, parantez içerisinde gösterilmiştir.

- Bülbül, Şehnaz;** “Belirli-Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Doğurduğu Sorunlar”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Kudret AYİTER Armağanı**, C:3, S:1-4, 1987.
- Centel, Tankut;** Kısmi Çalışma, İstanbul 1992.
- Çifter, Algun/Demir, Özger;** “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Geçici İş İlişkisi “Kavramı Türleri ve Koşulları”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Yıl:5 Sayı:10 Güz 2006/2.
- Çil, Şahin;** “Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, **Osman Güven Çankaya’ya Armağan**, Ankara 2010.
- Demir, Fevzi;** En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2009 (İş Hukuku).
- Demir, Fevzi;** İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri, **TES-İŞ Eğitim Yayınları**, Ankara 2003.
- Güler, Mikdat;** “Belirli Süreli İş Sözleşmesi” Ocak-Şubat-Mart 2005, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 5/2005.
- Güneş, Başak/Mutlay, Faruk Barış;** “Yeni Borçlar Kanununun “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum**, 2011/3, S:30.
- Güzel, Ali;** İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı, İş Güvencesi Sendikalar Yasası Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Semineri** 28-29 Mayıs 2004.
- Güzel, Ali/Özkaraca, Ercüment/Ugan, Deniz;** “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi: Yapılma ve Yenilenme Koşulları”, **Prof. Dr. Sarper SÜZEK’e Armağan**, C:1, İstanbul 2011.
- Güzel, Ali/Ugan, Deniz/Ertan, Emre;** “Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda İşverenin Çalışma Koşulları Hakkında İşçileri Bilgilendirme Yükümlülüğü”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 9, Özel Sayı, 2007.
- Ekonomi, Münir;** “4857 sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (I), Kavram Süre ve Yenilenme”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 9/2006 (Kavram, Süre ve Yenileme).

- Ekonomi**, Münir; “4857 sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Şekil Yönünden Hukuka Uygunluğu (II/1)” **Legal, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 15/2007 (Şekil Yönünden Hukuka Uygunluk).
- Eren**, Fikret; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.I, İstanbul 1998.
- Esener**, Turhan; İş Hukuku, 3.B., Ankara 1978.
- Evren**, Öcal Kemal; “Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Objektif Koşul Kavramı”, **Sicil** (Haziran) 2008/10.
- İren**, Ertan; Avrupa Birliği İş Hukuku Yönergeleri Karşısında 4857 Sayılı İş Kanununun Durumu, Ankara 2008.
- Kandemir**, Murat; İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, İstanbul 2011.
- Keser**, Hakan; “İşyerinde Yürütülen Sürekli İşlere İlişkin Olarak Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılamayacağına Yönelik Yargıtay Kararının İncelenmesi”, **Sicil** (Haziran) 2008/10.
- Keser**, Hakan; “4857 Sayılı İK ve 2821 Sayılı SK’nun 31 inci Maddesi Kapsamında İş Uyuşmazlıklarında Tarafların İspat Yükümlülükleri” Sosyal Siyaset Konferansları, **Prof. Dr. Nevzat YALÇINTAŞ’a Armağan**, S:30, Yıl:2005.
- Laçiner**, Hediye; “Yabancı Öğretim Elemanının Çalışma İzninin İş Sözleşmesinin Belirli Süreli Yapılmasına Etkisi”, **Çimento İşveren Dergisi**, Kasım 2006.
- Mollamahmutoglu**, Hamdi/Astarlı, Muhittin; İş Hukuku, 4.B, Ankara 2011.
- Narmanhoğlu**, Ünal; İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, İzmir 1998.
- Özdemir**, Cumhuriyet Sinan; “Part Time (Kısmi Süreli) İş Sözleşmesi”, **Çimento İşveren Dergisi**, Temmuz 2011.
- Özdemir**, Erdem; “Teoride ve Uygulamada İş Hukuku Borçlar Hukuku İlişkisi & Yeni İş Sözleşmesi Türleri”, **Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri**, 20-21 Eylül 2011, İstanbul 2011.
- Soyer**, Polat; “Deneme Süreli ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri”, **Çalışma ve Toplum**, 2008/1, S:16.

- Sümer**, Haluk Hadi; İş Hukuku, 17. B., Konya 2011 (İş Hukuku).
- Sümer**, Haluk Hadi; İş Hukuku Uygulamaları, Konya 2010 (İş Hukuku Uygulamaları).
- Süzek**, Sarper; İş Hukuku, İstanbul 2012.
- Taşkent**, Savaş; “Belirli Süreli İş sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bunun Sınırı”, **Sicil** (Mart) 2008, S:9 (Serbesti).
- Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**; Tekinay Borçlar Hukuku, İstanbul 1993.
- Tuncay**, Can; “İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri”, **Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul-Barosu/Galatasaray Üniversitesi**, İstanbul 2003.
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)**; 4857 sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, Ankara 2003.
- (Urhanoglu) Cengiz**, İftar; “4857 Sayılı İş Kanunu’nun Avrupa Birliği’nin 18 Mart 1999 Tarihli Belirli Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşmasına Göre Değerlendirilmesi”, **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:10, S:1, 2008 (Çerçeve Anlaşma).
- (Urhanoglu) Cengiz**, İftar; “Türk Hukukunda Yabancıların İş Sözleşmesi Ehliyeti”, **Çalışma ve Toplum**, 2008/4, S:19.
- Yenisey**, Kübra Doğan; “İş Hukukunun Kendine Özgü Emredici Doğası: Sosyal Kamu Düzeni Kurallarına Bir Bakış”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, C.1, İstanbul 2011.
- Yiğit**, Yusuf; İş Hukukunda İşverenin Çalışanlara Bilgi Verme ve Danışma Yükümlülüğü, İstanbul 2010.
- Yorulmaz**, Çiğdem; “Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı, Şekil Şartı, Sözleşme Yapma Serbestisi ve Sınırları”, **Çalışma ve Toplum**, 2010/1, S:24.
- Waas**, Bernd; “Labour Policy and Fixed Term Employment Contracts, in Germany”, www.jil.go.jp/english/.../no.9_germany.pdf (22.10.2012).
- Zeytinoglu**, Emin; İş Paylaşımı, İstanbul 2000.
- Zevkliler**, Aydın; Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, Ankara 2001.