T.C.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖZEL HUKUK ANABİLİMDALI

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

VİLDAN GÖKKAYA

İstanbul, 2018

T.C.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖZEL HUKUK ANABİLİMDALI

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

VİLDAN GÖKKAYA

Danışman: Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA

İstanbul, 2018

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

HUKUK Anabilim Dalı ÖZEL HUKUK Bilim Dalı TEZLİ YÜKSEK LİSANS öğrencisi VİLDAN GÖKKAYA'nın BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 21.06.2018 tarih ve 2018-17/24 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği / ~~oy çokluğu~~ ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi ..09../..07../..2018

Öğretim Üyesi Adı Soyadı			**İmzası**
1.	Tez Danışmanı	Doç. Dr. ERCÜMENT ÖZKARACA	
2.	Jüri Üyesi	Prof. Dr. NURŞEN CANİKLİOĞLU	
3.	Jüri Üyesi	Doç.Dr. MAHMUT KABAKCI	

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde, değerli bilgilerini benimle paylaşan, kendisine ne zaman danışsam bana zaman ayırıp sabırla ve büyük bir ilgiyle benimle alakadar olan, güler yüzünü ve samimiyetini benden esirgemeyen, meslekî hayatımda da bana verdiği değerli bilgilerden faydalanacağım, Kıymetli Hocam Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA'ya en kalbi teşekkürlerimi ve minnetlerimi sunarım.

Tezimin şekillenmesi için akademik desteğini ve değerli görüşlerini esirgemeyen, her zaman güler yüzle beni karşılayan ve hoşgörüsünü eksik etmeyen Sayın Hocam Prof. Dr. Nurşen CANİKLİOĞLU'na teşekkürlerimi sunarım.

Tezimi hazırladığım süreçte nezaket ve sevecenlikle ifade ettiği yapıcı eleştirileri ve kıymetli görüşleri ile tezimi geliştirmeme yardımcı olan, Değerli Hocam Doç. Dr. Mahmut KABAKCI'ya teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmam sırasında yardımlarını ve güler yüzlerini esirgemeyen Marmara Üniversitesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kürsüsü'nün asistanlarına ve değerli hocalarına teşekkür ederim.

Hayatım boyunca ve bu çalışma esnasında da tüm nazımı çeken bildiğim en güzel şeyleri bana öğreten annem Emine GÖKKAYA'ya, her daim destek olan babam H.Ali GÖKKAYA'ya teşekkür ederim. Varlıklarına hep şükrettiğim dayım H.Rahmi ve sevgili eşi Nedret YILMAZ'a ve biricik kardeşim Selim GÖKKAYA'ya manevi destekleri için teşekkür ederim. Sevgili arkadaşım Neslinur ÖZÇELİK'e manevi desteği için teşekkür ederim.

ÖZET

Belirli süreli iş sözleşmesi, tarafların objektif koşulların varlığı halinde sözleşmeyi süreye bağlayarak ya da sona erme anının taraflarca öngörülebildiği bir duruma bağlı olarak kurmuş oldukları sözleşmedir. Tezimizde belirli süreli iş sözleşmesi, sona ermesi ve sona ermesinin sonuçları bakımından ele alınmıştır. Bu sözleşmeler diğer sözleşmeler gibi ölümle ve ikale ile sona erebilir. Belirli süreli iş sözleşmesinde sözleşmenin sona ereceği zaman taraflarca biliniyor ya da bilinebilir nitelikte olduğu için belirli süreli iş sözleşmesi açısından süreli fesihle sözleşmeyi sona erdirme imkânı bulunmamaktadır. Ancak belirli süreli iş sözleşmesi derhal fesih yolu ile sona erdirilebilecektir. Belirli süreli iş sözleşmesine özgü bir sona erme hali ise sözleşmenin süresinin dolmasıyla kendiliğinden sona ermesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi sözleşme süresinin dolmasıyla kendiliğinden sona erecektir. Sözleşmenin kendiliğinden sona ermesinin sonucunda işçi kıdem tazminatına, ihbar tazminatına hak kazanamayacaktır. Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye iş güvencesine ilişkin hükümler uygulanamayacaktır. Belirli süreli iş sözleşmesi ile işçi belirlenen süre kapsamında sözleşmesel bir güvenceye sahip olacaktır. Bu süre bitip sözleşme kendiliğinden sona ermedikçe iş sözleşmesine belirli haller dışında son verilemeyecektir.

Anahtar Kelimeler: Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Sürenin Sonunda Kendiliğinden Sona Erme, Objektif Koşul, Fesih hakkı, Kıdem Tazminatı.

ABSTRACT

Fixed-term employment contract means not only depending on existence of objective conditions, but also based on calendar or the purpose and in which the end of the contract is determined by joinder parties when the contract is signed. From end up of fixed term employment contract and results of end up was mentioned in this thesis. This contract likes other labour contract ends up with death and dissolution. In fixed term employment contract, joinder of parties know when is end up time of contract so, joinder of parties can't end up to contract with decleration of annulment. Fixed termemployment contract can be ended up with immediate reccission right. Special end up situation for fixed term employment contract is end up with the end of the period. Fixed term employment contract ends up with the end of period which have defined of joinder of parties. As a result of end up with end of the period, worker can't take severance pay and notice pay. Articles of job security don't carry out for fixed term employment contract. Worker has a contractual security during the defining period. If defining period doesn't spontaneous terminate, fixed term employment contract will not be terminated. Before fixed term employment contract's defining time no ends, joinder of parties don't make announcement of unfair annulment.

Key Words: Fixed Term Employment Contract, Spontaneously End Up with The End of The Period,Objective Condition, Right of Rescission, Severance Pay.

KISALTMALAR

AB ***:*** Avrupa Birliği

Ank. B.D. ***:*** Ankara Barosu Dergisi

ATAD ***:*** Avrupa Toplulukları Adalet Divanı

AÜHFD ***:*** Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi

b. ***:*** Bent

BİK ***:*** Basın İş Kanunu

bkz. ***:*** Bakınız

C. ***:*** Cilt

Çev. ***:*** Çeviren

D. ***:*** Dergisi

DEÜHFD ***:*** Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi

DİK ***:*** Deniz İş Kanunu

dn. ***:*** Dip not

E. ***:*** Esas

E.T. ***:*** Erişim Tarihi

eBK ***:*** eski Borçlar Kanunu, Kanun no: 818

GÜHFD ***:*** Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi

HD ***:*** Hukuk Dairesi

HFD ***:*** Hukuk Fakültesi Dergisi

HGK ***:*** Hukuk Genel Kurulu

ILO **:** Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)

İBBGKK **:** İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu Kararı

İBD **:** İstanbul Barosu Dergisi

İBK **:** İçtihadı Birleştirme Kararı

İHD **:** İş Hukuku Dergisi

İHU **:** İş Hukuku Uygulaması, Kararlar ve İncelemeleri

İKÜHFD **:** İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi

İSGK **:** İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İş K. **:** İş Kanunu

İŞKUR **:** Türkiye İş Kurumu

İşveren D. **:** İşveren Dergisi

İÜHFM **:** İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası

K **:** Karar

Kamu- İş **:** İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Dergisi, Ankara

KİBB **:** Kazancı İçtihat Bilgi Bankası

Legal İHSGHD **:** Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, İstanbul

md. **:** madde

Mercek **:** Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Dergisi, İstanbul

MESS **:** Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası

ÖÖKK **:** Özel Öğretim Kurumları Kanunu

RG **:** Resmi Gazete

s. ***:*** Sayfa

S. ***:*** Sayı

SGK ***:*** Sosyal Güvenlik Kurumu

Sicil İş Hukuku D. ***:*** MESS İş Hukuku Dergisi, İstanbul

T. ***:*** Tarih

TBB ***:*** Türkiye Barolar Birliği

TBBD ***:*** Türkiye Barolar Birliği Dergisi

TBK ***:*** Türk Borçlar Kanunu

Tekstil İşv. D. ***:*** Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası Dergisi, İstanbul

TMK ***:*** Türk Medeni Kanunu

TÜHİS ***:*** Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Dergisi

UYAPBB ***:*** Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi Bilgi Bankası

vb. ***:*** ve benzeri

vd. ***:*** ve devamı

Y. ***:*** Yargıtay

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR ..... **İİ**
ÖZET ..... **İİİ**
ABSTRACT ..... **İV**
GİRİŞ ..... **Vİ**

BİRİNCİ BÖLÜM
BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ VE BENZER SÖZLEŞMELERDEN AYRILMASI

I. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI VE KULLANILMA AMACI **3**
A. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı 3
B. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Amacı 8
II. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN BENZER İŞ SÖZLEŞMELERİNDEN AYRILMASI **11**
A. Asgari Süreli İş Sözleşmesi 11
B. Azami Süreli İş Sözleşmesi 15
C. Asgari ve Azami Sürenin Beraber Kararlaştırıldığı Sözleşmeler 17
D. Bozucu Şarta Bağlı İş Sözleşmesi 17
E. Deneme Süreli İş Sözleşmesi 19
F. Zincirleme İş Sözleşmesi 22
G. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi 25
1. Belirsiz Süreli Sözleşmesi Tanımı 25
2. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin Asıl Olması İlkesi 25
3. Belirsiz-Belirli Süreli Sözleşmelerin İşçinin Hakları Bakımından Farkları ve Ayırım Yasağı 27
III. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNDE ŞEKİL **31**
A. İş Sözleşmesinde Şekil Serbestîsi İlkesi 31
B. Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Yazılı Şekil Şartı 31
C. Yazılı Şekil Şartının Hukukî Niteliği 34
D. Yazılı Şekil Şartına Aykırılığın Hukukî Sonuçları 36
IV. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SÜREYE BAĞLANMASI **38**
A. Takvim Biriminin (Açık Sürelendirme), Sözleşme Amacının (Örtülü Sürelendirme) ve Her ikisinin de Esas Alındığı Sürelendirme 40
B. Tarafların Anlaşarak Sözleşme Süresinde Değişiklik Yapması 42
V. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA SERBESTİSİ VE SINIRLARI **43**
VI. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNDE OBJEKTİF KOŞUL ŞARTI **45**
A. Objektif Koşul ve Esaslı Neden Kavramları 45
B. Sözleşmenin İlk Kez Kurulmasında Objektif Koşul Varlığı 46
C. Sözleşmenin Süresinin Belirlenmesinde Objektif Koşulun Etkisi 49
D. Objektif Koşulun Varlığının Kabul Edildiği Durumlar 50
1. İşin Belirli Süreli Olması 51

2. Belli Bir İşin Tamamlanması 53
3. Belirli Bir Olgunun Ortaya Çıkması 54
4. Objektif Koşul Kabul Edilebilecek Benzer Haller ve Diğer Kanunlardan Kaynaklanan Belirli Süreli İş Sözleşmesi 59
5. Değerlendirilmesi Gereken Özel Durumlar 63
a.Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri 63
b. Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarıyla Yapılan Sözleşmeler 65
E. Objektif Koşulun Bulunmamasının Hukukî Sonuçları 68

İKİNCİ BÖLÜM
BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİ SONA ERDİREN SEBEPLER

I. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİ FESİH DIŞINDA SONA ERDİREN SEBEPLER 70
A. Sözleşmenin Ölüm İle Sona Ermesi 70
1. İşçinin Ölümü 70
2. İşverenin Ölümü 73
B. Sözleşmenin İkale Yoluyla Sona Erdirilmesi 75
C. Sözleşmenin Sürenin Dolmasıyla Sona Ermesi 80
D. Sözleşmenin Yenilenmesi Üzerine Sona Ermesi 83
E. Sözleşmenin Mücbir Sebeple Sona Ermesi 84
II. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESİH İLE SONA ERMESİ 85
A. Genel Olarak Fesih 85
B. Süreli Fesih 88
C. TBK 430 Uyarınca Sözleşmenin Feshedilmesi 90
D. Haklı Sebeple Fesih 92
1. Genel Olarak Haklı Sebeple Fesih Hakkı ve Haklı Sebep Kavramı 92
2. Haklı Sebeple Fesih Hakkının Kullanılması Usulü (şekil, süre) 97
3. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Haklı Sebeple Feshi 101
a. Sağlık Sebeplerine Bağlı Olarak İşçinin Derhal Fesih Hakkı 101
b. Ahlâk ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerlerine Bağlı Olarak İşçinin Derhal Fesih Hakkı 103
c. İşçinin Zorlayıcı Sebeplerle Fesih Hakkı 108
4. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Sebeple Feshi 108
a. İşverenin Sağlık Sebepleriyle Fesih Hakkı 109
b. İşverenin Ahlâk ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri Sebebiyle Fesih Hakkı 111
c. İşverenin Zorlayıcı Sebeplerle Fesih Hakkı 116
d. İşverenin İşçisinin Göz Altına Alınması ya da Tutuklanması Sebebiyle Fesih Hakkı 116
E. Haklı Sebep Olmaksızın Fesih (Haksız Fesih) 116

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMENİN SONA ERMESİNİN SONUÇLARI

I. ÖLÜMLE SONA ERMENİN SONUÇLARI 119
II. İKALE İLE SONA ERMENİN SONUÇLARI 122
III. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN BELİRLİ SÜRENİN DOLMASIYLA SONA ERMESİNİN SONUÇLARI 125
A. GENEL OLARAK 125
B. Kıdem Tazminatı Alacağının Doğmaması 126
C. İş Güvencesinden Yararlanamama ve İhbar Tazminatı ve Kötüniyet Tazminatı Alacağının Doğmaması 132
IV. TBK 430 UYARINCA YAPILAN FESHİN SONUÇLARI 134
V. HAKLI SEBEPLE FESHİN SONUÇLARI 135
A. GENEL OLARAK 135
B. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Haklı Sebeple Feshinin Sonuçları 137
VI. HAKSIZ SEBEPLE FESHİN SONUÇLARI 141
A. İşçi Tarafından Yapılan Haksız Feshin Sonuçları 141
1.Genel Olarak 141
2. İşverenin Uğradığı Zararın Tazmini 142
3. Yeni İşverenin Sorumluluğu 144
4. İhbar Tazminatı 146
5. Kıdem Tazminatı 146
6. Cezaî Şart 147
B. İşveren Tarafından Yapılan Haksız Feshin Sonuçları 151
1.Genel Olarak 151
2. Süresinden Önce Feshin Sebep Olduğu Zararın Tazminatı 153
a. Tazmin Edilmesi Gereken Kalemler 155
b. Tazminattan Mahsup Edilecek Değerler 156
b.1. İşçinin Çalışmaması Sebebiyle Tasarruf Ettiği Değerler 157
b.2. İşçinin Kazanmaktan Kasten Kaçındığı Değerler ve İşçinin Başka Bir İşte Çalışarak Elde Ettiği Değerler 158
3. TBK 438/3 Kapsamında Hâkimin Takdir Edeceği Tazminat 159
4. Kıdem Tazminatı 161
5. İhbar Tazminatı 161
6. Kötüniyet Tazminatı 162
7. Cezaî Şart 162
SONUÇ 164
KAYNAKÇA 169

GİRİŞ

İş hukuku, sanayi devrimi neticesinde ortaya çıkan işçi sınıfının korunması, durumlarının iyileşmesi, emeklerinin ve kişiliklerinin korunması amacıyla doğmuştur. Ancak modern iş hukuku işçiyi koruduğu kadar işverenin korunmasına, üretimin ve istihdamın artırılmasına, işsizliğin azaltılmasına da hizmet etmelidir. İş hukuku alanında işçiyi korumak amacıyla getirilen katı düzenlemeler işçiyi korumaktan çok, işçi ve işvereni kayıt dışı çalışmaya sevk etmekte iş gücü piyasasında işçinin emeğinin hak ettiği değeri bulamamasına, iş güvencesi kapsamından çıkarılmasına yol açmaktadır. Bu yüzden iş hukuku alanındaki katı düzenlemelerin esnekleştirilmesi amacıyla atipik istihdam modelleri ortaya çıkmıştır. Belirli süreli iş sözleşmeleri de işte bu atipik istihdam modellerinden birisidir. Esneklik sağlamaya yönelik olarak ortaya çıkan belirli süreli iş sözleşmeleri elbette işçi açısından güvencesizlik anlamına gelmemeli ve işçiyi iş güvencesi kapsamının dışında bırakmak amacıyla kullanılmamalıdır. Bu kapsamda belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasının sınırlandırılması ve anılan amaca hizmet eder şekilde kullanılması amacıyla AB direktifleri ve uluslararası sözleşmelerde kötüniyetli kullanılmasının engellenmesi için bir takım kurallara yer vermiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'muz da belirli süreli iş sözleşmesinin kurulması bakımından objektif koşullara yer vermiş, objektif koşul olmaksızın kurulan sözleşmelerin belirsiz süreli olacağını hükme bağlamıştır. Uygulamada sıkça karşılaşılan belirli süreli iş sözleşmeleri doktrinde de farklı açılardan ele alınmıştır. Tez çalışmamızda ise belirli süreli iş sözleşmeleri sona erme sebepleri ve sona ermenin sonuçları bakımından ele alınmıştır. Konunun genişliği göz önünde bulundurulduğunda çalışmamızın belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi ve bunun sonuçları bakımından incelenmesi ile sınırlandırılması bir zarurettir.

Çalışmamızda belirli süreli iş sözleşmeleri 4857 sayılı İş Kanunu'muz kapsamında değerlendirilmiş olup DİK, BİK, TBK ve mukayeseli hukuktaki belirli süreli iş sözleşmeleri ile ilgili hükümlere ise yeri geldikçe değinilmiştir.

Tez çalışmamızın ilk bölümünde; belirli süreli iş sözleşmesinin kullanılmasının ve ortaya çıkmasının temel amacına, belirli süreli iş sözleşmesinin tanımına, diğer iş hukuku sözleşmeleri olan asgari, azami süreli iş sözleşmesi, bozucu şarta bağlı ve deneme süreli iş sözleşmesi ile belirsiz süreli iş sözleşmesi ile ilişkisine değinilmiştir. Daha sonra belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasında aranan şekil şartına ve bu konudaki tartışmalara yer verilmiştir.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin süreye bağlanması, belirli süreli iş sözleşmesi yapma serbestîsi ve bu serbestînin sınırlandırılmasına değinilerek bu konudaki en önemli hususlardan birisi olan objektif koşullara değinilmiş ve hangi hallerde objektif koşulun var kabul edileceği, objektif koşul olmaması halinde sözleşmenin akıbetinin ne olacağı, sözleşmenin ilk kez yapılmasında objektif koşul aranıp aranmayacağı hususundaki tartışmalara değinilerek birinci bölüme son verilmiştir.

Çalışmamızın ikinci bölümünde belirli süreli iş sözleşmesini sona erdiren sebeplere yer verilmiş ve sözleşmeyi sona erdiren sebepler iki ana başlık altında; fesih dışında sona erme sebepleri ve fesih olarak incelenmiştir. Fesih dışında sona erme sebebi olarak ölüm, ikale ve belirli süreli iş sözleşmesine özgü bir sona erme sebebi olarak sürenin bitmesiyle sözleşmenin sona ermesi ele alınmıştır. Fesih başlığı altında ise işçi ve işveren tarafından sözleşmenin feshedilmesi sebepleri ve haksız olarak belirli süreli iş sözleşmesinin feshedilmesi başlıkları ile ilgili açıklamalar yapılmıştır.

Çalışmamızın son bölümünde ise belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi üzerine sona erme sebeplerine göre ortaya çıkacak hukukî sonuçlara değinilmiştir. Bu kapsamda ölümle sona ermenin sonuçlarına, ikale ile sona ermenin sonuçlarına ve belirli süreli iş sözleşmesinin belirlenen sürenin dolmasıyla sona ermesinin sonuçlarına ve haklı, haksız fesih neticesinde doğacak sonuçlara yer verilerek çalışmamıza son verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ VE BENZER SÖZLEŞMELERDEN AYRILMASI

I. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI VE KULLANILMA AMACI

A. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı

İş sözleşmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nda[1], bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi diğer tarafın da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme olarak tanımlanmıştır. Öncelikle belirtmek gerekir ki 1475 sayılı İş Kanunu'ndaki[2] iş akdi ve 818 sayılı Borçlar Kanunu'ndaki[3] hizmet akdi ile 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'ndaki[4] hizmet sözleşmesi ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan iş sözleşmesi kavramları birbirini karşılamakta ve aralarında bir fark bulunmamaktadır[5]. Bu bakımdan kanun koyucunun, dili zamanın gerekleri doğrultusunda kullanmış olması ve Kanun'da terminoloji değişikliği yapması belirli süreli iş sözleşmesi ve belirli süreli hizmet sözleşmesi arasında farklılığa sebep olmamaktadır. Buna dayanarak belirli süreli iş sözleşmesi, belirli süreli hizmet akdi arasında herhangi bir fark bulunmamaktadır. Biz çalışmamız bakımından 4857 sayılı İş Kanunu'nunda tercih edilen terimi kullanacak ve belirli süreli iş sözleşmesi diyeceğiz.

---

[1]RG: T: 10/6/2003 S: 25134.
[2]RG: T: 1/9/1971 S: 13943.
[3]RG: T: 29/04/1926 S: 359.
[4]RG: T: 4/2/2011 S: 27836.
[5]**SÜZEK**, Sarper, İş Hukuku, Beta Yayınları 15. Baskı(Tıpkı Basım), İstanbul 2018. s.245; **ÇELİK,** Nuri/**CANİKLİOĞLU,** Nurşen/**CANBOLAT,** Talat, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 30. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2017, s.158; **CANİKLİOĞLU,** Nurşen, *"Türk Borçlar Kanunu-İş Kanunu İlişkisi ve Türk Borçlar Kanununun Bazı Hükümlerinin İş Kanunu Açısından Değerlendirilmesi",* 10. Yılında İş Kanunu Semineri, TİSK, İstanbul 2013. s.82; Terimlerin birbirini karşıladığını ifade etmekle birlikte 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun iş sözleşmesi yerine hizmet sözleşmesi ifadesini kullanması uygun bulunmamış terminolojik bir birlik sağlanması gerektiği ifade edilmiştir. bkz. **GÜNEŞ**, Başak/**MUTLAY**, Barış, *"Yeni Borçlar Kanununun Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi"*, Çalışma ve Toplum, S.30, 2011/3. s.235; **ŞENGÜL**, Mehmet, *"Türk Borçlar Kanunu ve İş Hukuku Mevzuatı Çerçevesinde Belirli Süreli İş/Hizmet Sözleşmesi"*, Maltepe Üniversitesi HFD., S.2, Aralık 2012. s.186-187; **EKONOMİ**, Münir, İş Hukuku C.1 Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1987. s.75; Danıştay, T. 1.12.1949, E. 49/202, K. 49/273. Karara göre; "*Borçlar Kanunu'ndaki Hizmet akdi ile İş Kanunu'ndaki iş akdi arasındaki terim farkının hükümde aykırılığa müntehi, bu bakımdan ihtirazi bir mahiyeti olmayıp iş akdinin muahhar bir tesis olması sebebiyle hizmet yerine Türkçe karşılığı olan iş sözünün tercih ve intihabe edilmiş bulunmasından ibaret bulunduğu aşikardır."* Karar için bkz. **ARCAK**, Ali, *" İş Akdi Hizmet Akdinin Türkçesi Midir?"* Adalet Dergisi, XLIII, S.3, Mart 1952. s.396 vd. Yazar makalesinde Danıştay'ın bu kararını yerinde bulmadığını ifade etmiştir. İş akdi ve hizmet akdinin farklı akidler olduğu yönünde bkz. **TOLGA**, Muammer, *"Muhteva ve Şekil Bakımından İş ve Hizmet Akitleri Arasındaki Esaslı Farklar",* İBD XXII, 1948. s.681 vd.

Belirli süreli iş sözleşmesi 1475 sayılı İş Kanunu'nda tanımlanmış değildi. Eski Kanun'da bir tanım yer almamakla beraber belirli süreli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayırımı mevcut olup Kanun'un 9. maddesi belirli süreli hizmet sözleşmesinden bahsederken md. 13 belirsiz süreli hizmet sözleşmesinden ve 15.- 16.- 17. maddeler her iki sözleşmeden de bahsetmekteydi[6].

4857 sayılı İş Kanunu'muz 11. maddesinde belirli süreli iş sözleşmesini; *"İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir."* şeklinde tanımlanmıştır. Kanun'un bu tanımı, belirli süreli iş sözleşmelerini kavramsal olarak tanımlamaktan ziyade hangi hâl ve durumlarda belirli süreli iş sözleşmelerinin hukuka uygun olarak yapılabileceğini belirtir niteliktedir[7]. Esasında 4857 sayılı İş Kanunu'nun Bilim Kurulu tarafından hazırlanan taslak metninde belirli süreli iş sözleşmeleri *"süresi zaman ve tarih olarak belirlenen veya işçinin üstlendiği işin türü, amacı ve niteliğinden süresinin belirli olduğu anlaşılan sözleşmedir."* şeklinde tanımlanmış ancak bu tanım TBMM'de verilen önerge[8] neticesinde *"İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir."* şekline dönüşmüştür. Değişikliğin amacı gerekçeden[9] anlaşılabileceği gibi AB'nin 99/70 sayılı Yönergesi'nin[10] 3. maddesine uygun olarak belirli süreli iş sözleşmelerini

[6]**ARSLAN**, Arzu, Yargıtay'ın *Belirli/ Belirsiz Süreli Hizmet Sözleşmesi Nitelendirmesine İlişkin Bir Kararı Üzerine"* Prof. Dr. Nuri ÇELİK'e Armağan C.2, İstanbul 2001. s.1046; **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, İstanbul 2011. s.517.

[7]**MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi/**ASTARLI**, Muhittin**,** İş Hukuku, 5. Bası, Ankara 2012. s.385.

[8] 11. maddeye ilişkin Meclis Genel Kurul görüşmeleri için bkz. DÖNEM: 22 C.: 7 YASAMA YILI:1 T.B.M.M. TUTANAK DERGİSİ 46.Birleşim 14.3.2003. Cuma s.32-44 https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/Tutanak_B_SD.birlesim_baslangic?P4=8845&P5=B&page1=44&page2=44, E.T.23.10.2017.

[9] Önergenin gerekçesi şu şekildedir: *"İlgili AB direktifinde iş ilişkilerinde belirsiz süreli yani süresi belli olmayan ilişkilerin esas olduğu belirtilmiştir. Belirli süreli iş sözleşmesinin tanımı yapılırken, sadece tarafların açıkça süresini belirlediklerinden değil, sürenin objektif belirlenebilir olduğu hallerde de, sözleşmenin belirli süreli olacağı kabul edilmiştir. Bu bağlamda, getirilen düzenleme ile belirli süreli iş sözleşmelerinin hangi hallerde yapılabileceği belirtilerek uygulamadaki olası sorunların önüne geçilmek istenmiştir."*

[10]Yönergenin orijinal metni için bkz. http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31999L0070, Yönergenin Türkçe metni için bkz. https://www.csgb.gov.tr/media/2079/calismamevzuat%C4%B1_abd.pdf, s.67 vd. E.T. (31.10.2017). AB düzeyinde belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin ayrımcılığa karşı korunması ve belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler ile eşit muamele görmelerinin sağlanması çeşitli tartışmaları da beraberinde getirmiş ve buna ek olarak esneklik ihtiyacı ile iş güvencesinin dengelenmesi AB düzeyinde gündeme gelmiş,

tanımlamaktır. Yönerge'de belirli süreli iş sözleşmesinin tanımı yapılmamakla birlikte belirli süreli sözleşmeyle çalışan işçinin tanımı yapılmış ve objektif koşullardan bahsedilmiştir[11]. Doktrinde bazı yazarlara göre, Yönerge'nin işçi tanımından yola çıkarak belirli süreli iş sözleşmesi, sona ermesi belirli bir tarihe ulaşması, belirli bir işin tamamlanması ya da belirli bir durumun ortaya çıkması gibi objektif koşullara göre belirlenen sözleşme olarak tanımlanmıştır[12].

Kanun'un tanımı ile birlikte, her ne kadar iş hukukunda sözleşme serbestîsi mevcut olsa da 4857 sayılı Kanun'un ekonomik olarak zayıf durumda bulunan işçinin işverene karşı korunmasını amaçlaması, bu çerçevede işçinin maddi haklarından yoksun kalmasının engellenebilmesi için belirli süreli sözleşmelerin kurulmasında objektif koşulun varlığı aranan bir unsur olmaktadır[13]. Geleneksel anlayışa göre tarafların iradeleri ile sözleşmenin belirli veya belirsiz süreli olmasına karar verilebilirken kanun koyucu, mevcut Kanun'un yasalaşma sürecinde geleneksel anlayıştan kopmuş, tarafların sözleşme yapma serbestîsini işçiyi korumak amacıyla sınırlandırarak objektif koşulun varlığını aramıştır[14]. Bu yüzden taraflar artık geleneksel anlayışa göre süre belirleyerek belirli süreli iş sözleşmesi yapamayacak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için objektif koşulun varlığı gerekecektir. Yargıtay da kararlarında tarafların süreye bağlı sözleşme yapmasına rağmen objektif koşulun yokluğunu sebep göstererek sözleşmeyi belirli süreli olarak nitelememiştir[15]. 99/70 sayılı AB

---

tartışılmıştır. Bunun sonucunda da AB düzeyindeki sosyal taraflar 18.03.1999 tarihinde "Belirli Süreli İş Sözleşmesi Hakkında Çerçeve Anlaşma'yı akdetmiş ve bu anlaşma 28.06.1999 tarihinde 99/70/EC sayılı Konsey Yönergesiyle üye devletler bakımından bağlayıcı hale gelmiştir. bkz. **KURT**, Resul/**KOÇ**, Muzaffer, İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi, Ankara 2017. s.47.

[11]**ŞAHANKAYA**, Sarp, *"Belirli Süreli İş Sözleşmeleri",* Ank. B. D., S.4, 2016. s.181.

[12]**BAŞTERZİ**, Süleyman, *"Avrupa Birliği Konseyinin 99/70 Sayılı Yönergesi Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları ve 4857 Sayılı İş Kanununun Öngördüğü Sistem",* İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2016. s.127; **ŞAHİN EMİR**, Asiye, *"Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Sınırlamalar ve Esneklik Olanakları Avrupa Birliği Örnekleriyle",* DEÜHFD, C.18, S.1, 2016. s.121.

[13]**KOYUNCU**, Ahmet, *"Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Cezai Şart ve Bakiye Ücretin Ayrı Ayrı Talep Edilmesi"*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.28, Aralık 2012. s.109; **ŞAHANKAYA**, s.181.

[14]**GÜZEL/ÖZKARACA/UGAN**, s.519-520; **CAMKURT**, Mehmet Zülfi, *"Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Sona Ermesi ve Sonuçları",* TÜHİS, C.21, S.4, Mayıs 2004, s.67.

[15] Y. 22. HD. T. 9.3.2017, E. 2017/ 5729, K. 2017/4978, *"Somut olayda, davacının iş sözleşmesinde çalışma süresi üç yıl olarak kararlaştırılmış ve süresinden önce feshedilebileceği, süre sonunda ise kendiliğinden sona ereceği düzenlenmiştir. Davacı otopark görevlisi olarak çalışacaktır. Davacı ile davalı işveren arasında belirli süreli otopark görev sözleşmesi yapılmasında objektif herhangi bir neden yoktur. Taraflar arasındaki sözleşme her ne kadar üç yıllık yapılmış ise de belirli değil, belirsiz süreli hizmet sözleşmesi niteliğindedir."* **KİBB***;* Y. 9.HD. T. 28.4.2005, E. 2005/ 12959, K. 2005/ 14908: *"Her ne kadar taraflar arasında dört yıllık belirli süreli iş sözleşmesi düzenlenmiş ise de, davalılara ait süreklilik arz eden işte, imalat işçisi olarak çalışan davacı işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektirir objektif haklı bir neden bulunmamaktadır……Bu nedenle sözleşmenin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli olduğunun kabulü gerekir."* Y. 9. HD. T. 22.3.2005, E. 2005/4776, K. 2005/9440, **KİBB***: "Taraflar arasında belirli süreli hizmet akdinin yapılmasını gerektirir belirli süreli bir işte veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşulların*

Yönerge'sinde de belirli süreli iş sözleşmelerinin kurulmasında objektif nedenlerin varlığının aranmasına sebep olarak bu sözleşmelerin kötüye kullanılmasının önlenmesi belirtilmiştir[16]. Tarafların iradeleri ancak objektif koşulların varlığında sözleşmenin belirli yahut belirsiz olmasına karar verebilecek, objektif koşulun yokluğunda taraflar belirli süreli sözleşme yapmış olsalar dahi sözleşme belirsiz süreli sayılacak ve belirlenen sürenin sonunda kendiliğinden sona ermeyecektir[17]. Kısacası objektif koşulun varlığına rağmen taraflar belirsiz süreli iş sözleşmesi akdedebilecektir, ancak objektif koşul yoksa belirli süreli sözleşme kuramayacaklardır[18].

Doktrinde belirli süreli iş sözleşmelerinin tanımı hususunda bir birlik bulunmamakta Kanun'da verilen tanım ise çeşitli yönlerden eleştirilmektedir. Eski Kanun zamanında MOLLAMAHMUTOĞLU belirli süreli iş sözleşmelerini, tarafların öngörebildiği bir vadeye tabi olan ve vadenin bitmesiyle birlikte ihbara gerek olmaksızın sona eren iş sözleşmeleri olarak tanımlamıştır[19].

ALPAGUT sözleşmeyi;*"belirli objektif nedenlerin varlığı durumunda, taraflarca sözleşmenin sona erme anı, zaman veya tarih olarak belirlenen veya işin türü, amacı ve niteliği ile saptanan sözleşme"* şeklinde tanımlamıştır[20].

Doktrinin belirli süreli iş sözleşmesi tanımına yön veren, 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 338. maddesinde yer alan *"Hizmet akdi, muayyen bir müddet için yapılmış yahut böyle bir müddet işin maksut olan gayesinden anlaşılmakta bulunmuş ise, hilafı mukavele edilmiş olmadıkça feshi ihbara hacet olmaksızın bu müddetin müruriyle, akit nihayet bulur."* cümlesi olmuştur.

4857 sayılı Kanun zamanında ise ALPAGUT; "*taraflarca sözleşmenin kurulduğu anda hukukî ilişkinin devam süresinin, diğer bir ifade ile sona erme anının bilindiği veya*

---

mevcut olup olmadığı araştırılmadan yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır." **GÜNAY**, Cevdet İlhan, İş Kanunu Şerhi, Yetkin Yayınları, Genişletilmiş 4. Baskı, Ankara 2015. s.417-418.

[16]**GÜZEL/ÖZKARACA/UGAN**, s.479.

[17]**ALPAGUT**, Gülsevil, *"4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi",* Mercek, Ocak, S.33, Y.9, 2004, s.74; **GÜZEL/ÖZKARACA/UGAN**, s.521.

[18]**ŞAHİN EMİR**, s.116-117; **ŞENGÜL**, Mehmet, *"4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Objektif (Esaslı) Bir Neden Olmaksızın Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılması",* Prof. Dr. Ergon A. ÇETİNGİL ve Prof. Dr. Rayegân KENDER'e 50. Birlikte Çalışma Yılı Armağanı, İstanbul 2007. s.1042; **LAÇİNER**, Hediye, *"Yabancı Öğretim Elemanının Çalışma İzninin İş Sözleşmesinin Belirli Süreli Yapılmasına Etkisi",* Çimento İşveren Dergisi, Kasım 2006. s.37; **DİREN**, Sinan Can, *"4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Belirli Süreli İş Sözleşmeleri*", İstanbul Ticaret Üniversitesi Dış Ticaret Enstitüsü Tartışma Metinleri, WPS NO/156/ 2018-01. s.4.

[19]**MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi, Hizmet Sözleşmesi (Kuruluş- İçerik- Sona Erme), Ankara 1995. s.35;

[20] **ALPAGUT**, 4857 Sayılı Yasa, s.74.

önceden öngörülebildiği, bu anın sözleşmede açıkça veya örtülü olarak kararlaştırıldığı sözleşmedir" şeklinde tanımlamıştır[21].

ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT'a göre, belirli süreli iş sözleşmesine ilişkin Kanun'da belirtilen tanımlamada yer verilen unsurlar istenileni anlatmaktan uzaktır[22]. Yazarlara göre belirli süreli iş sözleşmesinin tanımıyla ilgili olarak Kanun'un ortaya koyduğu *"belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması"* şeklindeki unsurlar yeterince açık değildir[23]. Yazarlar, Kanun Taslağındaki ve Tasarının ilk şeklinde yazılı olma unsuruna yer verilmeksizin yapılan tanımı kolay anlaşılır ve tutarlı bulmakta ve sözleşmenin süresinin zaman ve tarih olarak belirlendiği veya işçinin üstlendiği işin türü, amacı veya niteliğinden süresinin belirli olduğu anlaşılan sözleşme olduğunu ifade etmiştir[24].

BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, belirli süreli iş sözleşmesini 4857 sayılı Kanun'u göz önünde bulundurarak; *"objektif koşulların varlığı halinde, sözleşmenin sona erme anının sözleşme kurulduğu esnada taraflarca takvime göre veya amaca dayalı olarak belirlendiği ve taraflarca önceden öngörülebilir olduğu iş sözleşmesi olarak tanımlanabilir."* şeklinde tanımlamıştır[25].

EKONOMİ,[26] taslak metindeki tanımı daha yerinde bulurken Kanun'da yer alan bu tanım doktrinde TAŞKENT[27] tarafından gerek hukukî olarak gerekse anlam ve cümle yapısındaki bozukluklar sebebiyle eleştirilmiştir. Hakeza maddede yapılan değişiklikler neticesinde maddeye giren *"objektif koşul"* ve *"yazılı şekil"* kavramları zihin karışıklığına yol açmış belirli süreli işlerde yapılan iş sözleşmelerinden ne anlaşılması gerektiği yolunda

---

[21] **ALPAGUT**, Gülsevil, Belirli Süreli, Asgari ve Azami Süreli İş Sözleşmeleri, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukukunda Güncel Sorunlar- 1, İstanbul 2012. s.104.

[22] **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.161.

[23] **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.162.

[24] **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.163.

[25] **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Yeliz, Türk Hukuku'nda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2012. s.15-16.

[26]**EKONOMİ**, Münir, *"4857 sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (I), Kavram ve Süre Yenileme",* Legal İSGHD, C. 3, S.9, 2006, s.18-19. Yazara göre: *" Bu tanımlar TBMM'de değiştirilmiştir; ancak değişik düzenlemelerin isabetli olduğunu söylemek güçtür…….Öncelikle belirtelim ki, tanım kapsamında belirli süreli iş sözleşmelerinin objektif nedenlere bağlı olarak yapılacağının hükme bağlanması isabetli değildir. Tanım bilim kurulunca hazırlanan tasarıdaki şekliyle bırakılabilir….."*

[27]**TAŞKENT**, Savaş, *"Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bunun Sınırı",* Sicil İş Hukuku D. Mart, 2008. s.14. Yazar metnin cümle yapısının bozuk olduğunu şu şekilde ifade etmektedir: *"Söz konusu tanımda aradaki belirli sözcükler çıkarıldığında, belirli süreli işlerde…..yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir gibi anlamsız bir ifade kendini göstermektedir."*

yorum yapmak ve 11. madde ile şekle ilişkin 8. maddenin bağdaştırılmasında doktrini çözüm üretmek zorunda bırakmıştır. Çalışmamızda yeri geldikçe bu tartışmalara değinilecektir.

Kanaatimizce belirli süreli iş sözleşmesini, objektif koşulların bulunması halinde, sözleşmenin kurulduğu esnada ne zaman sona ereceğinin taraflarca bir tarih olarak yahut amaca dayalı olarak belirlendiği ve taraflarca önceden öngörülebildiği iş sözleşmesi olarak tanımlamak mümkündür. Önemli olan objektif koşulun varlığında tarafların (özellikle işçinin) sözleşmenin sona ereceği zamanı sözleşmeyi kurdukları esnada biliyor yahut en azından öngörebiliyor olmalarıdır.

B. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Amacı

İş hukuku, işçi ve işveren ilişkisinde zayıf konumda bulunan işçinin korunması ihtiyacından doğmuş olup iş hayatında meydana gelen ekonomik, teknolojik gelişmeler ve küreselleşmenin rekabeti körüklemesi neticesinde işçi yanında işletmelerin korunması gerekliliğini de zaman içerisinde ortaya çıkarmıştır[28]. Bu zayıfı koruma ilkesi gereği koruyucu politikaların izlenmesi üretim faaliyetlerini yavaşlatıp, işveren olma potansiyeli taşıyan kişilerin yatırım yapmasının önünde bir engel oluşturabilmektedir. Bu yüzden iş hukuku alanında işçinin korunması ilkesi ile esneklik uygulamaları arasında bir dengenin kurulması gereklidir. 4857 sayılı İş Kanunu'muz da bu dengenin kurulması açısından güvenceli esneklik[29] içeren bir yasadır[30]. Belirli süreli sözleşmeler de, yasada yer alan güvenceli esnekliğin başlıca örneklerinden birisidir. İşçiyi koruma ilkesine aykırı olmamak şartıyla bazı çalışma alanlarında esneklik sağlanması kabul edilmiş olup klasik çalışma biçimlerine ek

---

[28]**TAŞKENT**, Sözleşme Yapma Serbestisi, s.14; **ÖZVERİ**, Murat, *"Güvencesizliğin Hukuku: Esneklik*", Prof. Dr. Sarper SÜZEK'e Armağan, C.1, İstanbul 2011. s.280.

[29] Güvenceli esneklik kavramı, iş kanunlarının soyut kurallar dizini olmaktan öteye gitmediği değil ekonominin gereklerine cevap verebilecek nitelikte olmaları gerektiğini savunur. Çalışanların korunmasına emek sömürüsünün engellenmesine önem verirken teşebbüste bulunacak olan kişilerin yatırım yapmalarına teşvik etmek ve yapılan yatırımların büyümesini sağlayacak nitelikte düzenlemeler yapılması gereğini içerir. Buna göre iş kanunlarında yapılan katı düzenlemelerin yerini güvenceli esnekliğe bırakması daha işlevsel olacaktır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **SÜRAL**, Nurhan, *"4857 sayılı İş Kanunumuzda Esneklik Açılımları",* İşveren Dergisi, Eylül 2007; **ALPAGUT**, Gülsevil, *"AB'nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye'deki Yasal Düzenlemeler"*, TİSK Akademi, S.1, 2008. s.21 vd.; **ÖZVERİ**, s.284; **YILDIZ**, Gaye Burcu, *"Güvenceli Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu"* Prof. Dr. Sarper SÜZEK'e Armağan, C.1, İstanbul 2011; **ZEYTİNOĞLU**, Emin, İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na Çeşitli Yansımaları, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:5, S.10, S.2, Güz, 2006. s.194.

[30]**TAŞKENT**, Sözleşme Yapma Serbestisi, s.14; Aksi yönde bir eleştiri için bkz. **ALPAGUT**, AB'nde Güvenceli Esneklik, s.23-24. Yazara göre; *"4857 sayılı yasanın 11. maddesine bakıldığında bir kereye mahsus belirli süreli olarak kurulması durumunda da objektif nedenler aranmaktadır. Esasen Bilim Kurulunca hazırlanan tasarıda salt ardı ardına kurulma durumunda objektif neden aranmakta iken, Meclis'te verilen önerge sonucu madde metni bugünkü içeriğe kavuşmuştur. Maddenin bu haliyle gerek AB gerekse üye ülkelerde mevcut genel eğilimin tam aksi yönde şekillendirildiği söylenmelidir. Düzenleme esneklik düşüncesi ile bağdaşmamakta, aksine katı bir yapıyı ortaya koymaktadır.".*

olarak yeni çalışma modelleri ortaya çıkmıştır[31]. Belirli süreli iş sözleşmeleri de bunlardan birisidir.

Belirli süreli iş sözleşmeleri yukarıda da belirtildiği gibi 4857 sayılı Kanun ile esneklik ihtiyacının karşılanması için öngörülmüş bir model olup Batı Avrupa ülkelerinde yeni iş alanları yaratmayı, işverenleri yatırıma teşvik etmeyi, ilk kez işe girecek olanlara ve işsizlere belirli süre ile de olsa iş kapısı oluşturmayı, istihdamı ve üretimi artırmayı amaçlamaktadır[32]. Ancak belirtmek gerekir ki uygulamada belirli süreli iş sözleşmelerinin bu amaçları sağlamaktan uzak olduğu, istihdam açısından beklenen faydayı sağlamadığı ve personel dalgalanmasına yol açtığı, işçilerin meslekî gelişimini engelleyip, düşük ücretle çalışmalarına yol açtığı gözlenmiş; üstelik kısa dönemde işçinin maruz kaldığı bu olumsuzlukların uzun dönemde işverenin rekabet gücünü azalttığı gözlenmiştir[33]. Nitekim AB sosyal taraflarınca[34] imzalanan AB Yönergesi'nin hazırlanmasındaki temel amaç da zaten belirli süreli çalışanları ayırımcılığa karşı korumak suretiyle eşit muamele görmelerinin sağlanması ve belirli süreli hizmet akitlerinin işverenler ve çalışanlar tarafından en uygun şekilde kullanılması için genel bir çerçeve oluşturmak arzusudur[35].

Belirli süreli iş sözleşmeleri, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin işletmenin sürekli işçilerine tanınan bireysel veya kolektif sosyal haklardan ve güvencelerden mahrum bırakılmasının önüne geçmek amacıyla yasal olarak düzenlenmişlerdir[36].

Belirli süreli iş sözleşmeleri, özellikle iş gücü piyasasına yeni girecek olan gençlerin, uzun süreli işsizlerin, emeklilik yaşına yakın yaşlı iş gücünün istihdam edilmesinde bir araç

---

[31]**ŞAHİN EMİR**, s.115; **BÜYÜKTARAKÇI**, Sevil, *"Mevsimlik İşler ve Kampanya İşlerinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi*", DEÜHFD, C.11, Özel Sayı 2009. s.1071.

[32]**REHBİNDER**, Manfred, *"Hizmet Akitlerinin Süreye Bağlanmasını Haklı Kılan Objektif Nedenler",* (Çev. Öner Eyrenci), Türk-İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları, Rehbinder/Ekonomi, İstanbul 1979. s.50; **TAŞKENT**, Savaş, *"Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Yapılabilmesi*", Legal İHSGHD, S.9, 2006. s.36; Belirli süreli iş sözleşmelerinin istihdam güvencesi sağladığı hususunda aksi bir görüş olarak belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile çalışan işçilerin özellikle feshe karşı koruyan hükümlerin varlığı karşısında sürenin bitimi ile kendiliğinden sona eren ve bir daha yenilenip yenilenmeyeceği şüpheli bir sözleşmenin istihdam güvencesi sağlamayacağı ifade edilmiştir. Anılan bu aksi görüş için bkz. **ÇİL**, Şahin, *"Belirli Süreli İş Sözleşmesi",* Osman Güven ÇANKAYA'ya Armağan, Ankara 2010. s.52.

[33]**GÜZEL/ÖZKARACA/UGAN**, s.487-488; **GÜZEL**, Ali/**ERTAN**, Emre, *"Avrupa Birliği Hukukunda ve Özellikle Avrupa Toplulukları Adalet Divanı (ATAD) Kararlarında Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılma ve Yenilenme Koşulları",* LEGAL İHSGHD. S.18, 2008.s.398.

[34] AB Sosyal Tarafları: Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (UNICE), European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (CEEP) ve European Trade Union Confederation (ETUC)

[35]**ÜNAL**, Ayşe, *"AB'de Belirli Süreli Çalışma",* Kamu- İş, C.8, S.1, 2005. s.5.

[36]**GÜZEL/ÖZKARACA/UGAN**, s.476.

olarak görülmektedir[37]. Nitekim işverenler belirli süreli iş sözleşmesi sayesinde süreli fesih ve kıdem tazminatı kurumlarının getireceği yükümlülükleri bertaraf etmekte, maliyeti azaltmakta bu da onları kısa vadede de olsa daha fazla işçi istihdam etmeye yönelterek daha çok işçiyi istihdam edilebilir hale getirip işgücünün istihdamda tutulduğu zamanı artırmaktadır[38]. Çünkü iş ilişkisi feshe karşı kararlaştırılan süre boyunca korunmaktadır[39]. Ancak yine de belirtmek gerekir ki, belirli süreli iş sözleşmeleri ile iş ilişkisinin süreceği zaman kararlaştırılmış olduğundan, bu süre boyunca işçiye iş sözleşmesinin devamı yönünden güvence sağlasa da bu devamlılık gerek uygulamada kısa süreli olarak yapılan sözleşmeler gerekse de bu sözleşmelerin sona ermesine bağlanan sonuçların güvencesizlik yaratmasından dolayı işçi bakımından güvensizlik yaratmaya müsaittir[40]. Belirli süreli iş sözleşmeleri hukukî yönden belirli bir zaman dilimi için iş ilişkisini garanti altına almaktaysa da uygulamaya bakıldığında hukukî durumdan çok farklı olarak sosyolojik bakımdan iş güvencesini[41] kaldırdığı gözlemlenmiştir[42]. Belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından belirlenen süre müddetince işçinin iş sözleşmesine son verilemeyecek olması ilk bakışta belirsiz süreli iş sözleşmelerine karşı daha güvenceli görünse ve iş güvencesi kapsamı dışında bırakılsa dahi süre dolduğunda işçi işsiz kalma tehlikesiyle baş başadır[43].

Uygulamadaki tüm bu olumsuzluklara rağmen İş Kanunu'muz bakımından ise, iş güvencesine ilişkin hükümlerin uygulanabilmesi için aranan 30 işçi ve en az 6 aylık kıdem şartı bu hükümlerin pek çok işçi için uygulanamamasına yol açtığı göz önünde bulundurulursa belirli süreli iş sözleşmesi işçi açısından en azından sözleşmenin devam edeceği süre bakımından işçinin feshe karşı korunmasını ve güvence altında tutulmasını sağlar[44]. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin iş güvencesi kapsamı dışında bırakılması her ne kadar

[37]**YILDIZ**, Güvenceli Esneklik, s.208.
[38]**BAŞTERZİ**, 99/70 Sayılı Yönerge, s.122; **YILDIZ**, *Güvenceli Esneklik,* s.210; **ŞAHİN EMİR**, s.115.
[39]**EYRENCİ**, Öner, "*Hukuka Uygun Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Türleri",* Türk İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları, Rehbinder/Ekonomi, İstanbul 1979. s.57; **SUR**, Melda, *"Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Sona Ermesine İlişkin Bazı Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi"*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C.XL, Ocak-Aralık 1985, No.1-4. s.271.
[40]**EKONOMİ**, Münir, *"Belirli Süreli Hizmet Akdinin Hukuka Uygunluğu",* Türk İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları, Rehbinder/Ekonomi, İstanbul 1979. s.6.
[41]**CENTEL**, Tankut, İş Güvencesi, Legal Yayınları, İstanbul 2013. s.10-11. Yazar' a göre; İş güvencesinin tanımı mevzuatımızda yapılmamıştır. Ancak iş güvencesine ilişkin hükümler 4857 sayılı İş Kanunu'muzda geniş ve ayrıntılı şekilde yer bulmuştur. İş güvencesi işçinin işini güvence altına almayı amaçlar. Bu güvence işçinin işine keyfî bir biçimde son verilmemesi olarak görünür. İş güvencesi tanımlanacak olursa; işçinin kurallara uygun olarak çalıştığı sürece işini yitirmemesi ve işverenin keyfî biçimde iş sözleşmesini sona erdirmesi karşısında esas olarak kanun tarafından korunmasıdır.
[42]**EKONOMİ**, Hizmet Akdi, s.6.
[43]**CENTEL**, İş Güvencesi, s.34.
[44]**KABAKCI**, Mahmut, *"Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Geçersizliğinin İşçi ve İşveren Açısından Farklı Değerlendirilmesi Gereği",* İÜHFM, C. LXXII, S.2, 2014. s.130.

158 sayılı ILO Sözleşmesi'ne uygun görünse de, ülkemiz koşullarında iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçi sayısı 158 sayılı Sözleşme'nin amaçladığı gibi sadece sınırlı bir çalışan grubunu iş güvencesi kapsamı dışında tutmaktan çok uzak olup, ülkemizdeki durum Sözleşme'ye uygun görünse de aslında Sözleşme ile bağdaştığını söylemek oldukça zordur[45].

II. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN BENZER İŞ SÖZLEŞMELERİNDEN AYRILMASI

A. Asgari Süreli İş Sözleşmesi

Asgari süreli iş sözleşmesi, bildirimli fesih hakkının belli bir süre kullanılamayacağının taraflarca kararlaştırıldığı belirsiz süreli iş sözleşmesidir[46]. Asgari süreli iş sözleşmesinde taraflar sözleşmenin en az ne kadar bir süre zarfında devam edeceğini aralarında kararlaştırırlar ki, bunun amacı bildirimli fesih hakkının belirlenen bu süre içerisinde kullanılmasının yasaklanmasıdır[47]. Ancak bu süre geçtikten sonra taraflar bildirimli fesih yoluyla sözleşmeye son verebileceklerdir. Belirtilmelidir ki, belirlenen süre içerisinde haklı nedenle fesih hakkı saklıdır[48]. Asgari süreli iş sözleşmesinde amaç belirli süreli iş sözleşmesinden farklı olarak sözleşmenin sona ereceği süreyi belirlemek değil, sözleşmenin belirli bir süre zarfında devamını garanti altına almaktır[49]. Bu yüzden bu tür sürelendirmeler gerçek olmayan sürelendirme olarak nitelendirilmektedir[50].

Asgari süreli iş sözleşmesi, İş Kanunu'nda belirtilen sözleşme türleri içerisinde yer almamakla beraber Deniz İş Kanunu'nun[51] 16. maddesinde *"Süresi belirsiz hizmet akti, 14*

---

[45]**CENTEL**, İş Güvencesi, s.28.

[46]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.374; **ERKOL DURSUN,** Arzu**/DURSUN**, Nurullah, Belirli Süreli İş Sözleşmeleri, Seçkin Yayınları, Ankara 2017. s.56; **POYRAZ**, s.28; **ALPAGUT**, Gülsevil, *"İşçinin Ediminin Güvence Altına Alınması Aracı Olarak Asgari Süreli Sözleşme ve Belirsiz Süreli Sözleşmede Cezai Şart",* Sicil İş Hukuku D. Aralık 2007. s.15; **YILDIZ**, Gaye Burcu, İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar, Yetkin Yayınları, Ankara 2014. s.168.

[47]**GÜLER**, Mikdat, *"Belirli Süreli İş Sözleşmesi",* Legal İHSGHD, S.5, 2005. s.33; **ERTÜRK**, Şükran, *"Türk ve Alman Hukukunda Belirli Süreli İş Akidlerine Genel Bir Bakış",* Turhan ESENER'e Armağan, Ankara 2000. s.233; **ALPAGUT**, Gülsevil, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, İstanbul 1998, s.12; **POYRAZ**, Ercan, İş Hukuku, Ankara 2010. s.27; **ERKOL DURSUN /DURSUN**, s.103; **EKONOMİ**, Kavram Süre ve Yenilenme, s.31; **YUVALI**, Ertuğrul, *"4857 Sayılı İş Kanunu'nun Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Geçerli Olarak Yapılabilmesini Objektif Bir Nedenin Mevcudiyetine Bağlaması Karşısında Asgari ve Azami Süreli İş Sözleşmeleri Bakımından Objektif Nedenin Gerekliliği",* Erciyes Üniversitesi HFD, C.1, S.2, 2006. s.329.

[48]**SÜZEK**, İş Hukuku, s.266; **ALPAGUT**, Asgari ve Azami Süreli, s.134.

[49]**GÜLER**, Belirli Süreli, s.33; **ALPAGUT**, Asgari ve Azami Süreli, s.133; **DORUK**, Şule, Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Haksız Fesih, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2009. s.12; **ALPAGUT**, Gülsevil, *"İşçinin Ediminin Güvence Altına Alınması Aracı Olarak Asgari Süreli Sözleşme ve Belirsiz Süreli Sözleşmede Cezai Şart"*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2007. s.14.

[50] **ALPAGUT**, Asgari ve Azami Süreli, s.133; **ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.13.

[51]RG: T.: 29/4/1967 S.: 12586.

*üncü maddede yazılı durumlar dışında gemi adamının işe alınmasından itibaren altı ay geçmedikçe bozulamaz."*şeklinde hükme bağlanmıştır. Asgari süreli iş sözleşmeleri hukukumuzda düzenlenmemiş olduğundan bu sözleşmelerin uygulamada hangi hukukî rejime tabi olacağı hususunda doktrinde farklı görüşler ortaya çıkmıştır.

Bir görüşe göre, asgari süre boyunca bu sözleşmeler bildirimli olarak feshedilemediğinden belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmeli, bu sürenin dışında asgari süreli iş sözleşmeleri hukukî yapısı gereği belirsiz süreli sözleşmelerdir[52]. Bizim de katıldığımız bir başka görüşe göre ise, asgari süreli iş sözleşmeleri belirsiz süreli iş sözleşmeleridir ve asgari süre için dahi olsa belirli süreli sözleşme olarak kabul edilemezler[53]. Asgari süreli iş sözleşmesine asgari süre içerisinde belirli/belirsiz süreli sözleşmelerden hangisinin hükümlerinin uygulanacağı yönündeki bu tartışma önemini asgari süre içerisinde yapılan haksız fesihte kendini gösterecektir[54]. Çünkü bu nitelendirmeye bağlı olarak da ortaya çıkacak sonuçlar değişecektir[55].

Asgari süreli iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi üzerine bu sözleşmenin kurulması sırasında belirli süreli iş sözleşmesinin kurulmasına ilişkin koşulların gerçekleşmesi aranmayacak, objektif koşulların var olup olmadığına bakılmayacaktır[56]. Belirli süreli iş sözleşmesinin kurulmasına yönelik olarak Kanun'un getirdiği koşullar, belirli süreli iş sözleşmesinin süre bitiminde kendiliğinden sona erecek olması ve feshe ilişkin hüküm ve sonuçların uygulanmayacak olması sebebiyle bunların asgari süreli iş sözleşmesinde aranmasına, bu sözleşmenin sona ermesi feshe ilişkin hüküm ve sonuçlarla bağlı olduğundan, gerek yoktur[57]. İşçi, asgari süreli iş sözleşmesinin sona ermesinde de belirsiz süreli iş sözleşmesinde olduğu gibi iş güvencesi hükümlerine tabi olacaktır.

Asgari süreli iş sözleşmesi, belirli süreli iş sözleşmesinin kurulabilmesi için Kanun'un objektif neden araması sebebiyle önem kazanmış olup işveren, objektif nedenlerin

[52] **ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.13; **OĞUZMAN**, M. Kemal, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet Akdinin Feshi, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul 1955. s.13.
[53] **GÜLER**, Belirli Süreli, s.33; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hizmet Sözleşmesi, s.37; **ERENER**, Ebru, Türk İş Hukukunda Asgari Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul 2017. s.56.
[54] **ERENER**, s.56.
[55] Asgari süreli sözleşmelerin sona ermesinin sonuçları tezimizin konusu dışında bulunduğundan bu konuda doktrindeki tartışmalara tezimiz kapsamında yer verilmeyecektir. Bu kapsamdaki tartışmalar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **ERENER**, s.115 vd.
[56]**GÜLER**, Belirli Süreli, s.34; **ALPAGUT**, Asgari ve Azami Süreli, s.133. Aksi görüş olarak doktrinde bazı yazarlar asgari ve azami süreli iş sözleşmelerinin yapılabilmesi için de objektif nedenlerin var olması gerektiğini belirtmiştir.
[57]**ALPAGUT**, Asgari ve Azami Süreli, s.133; **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.103.

bulunmadığı durumlarda işçinin edimini asgari süreli iş sözleşmesi yaparak belirli bir süre güvence altına alacaktır[58]. Taraflarca kararlaştırılan asgari sürenin sonunda sözleşme kendiliğinden sona ermeyip belirsiz süreli olarak devam edecektir[59]. Tam da bu sebepten asgari süreli iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesi değildir, zira taraflar sona erme zamanı belirlemiş değillerdir[60]. Asgari süreli iş sözleşmesinin işçiye daha fazla güvence sağlaması neticesinde, sözleşmenin asgari süreli mi yoksa belirli süreli mi olduğu hususunda bir şüpheye düşülürse sözleşmenin asgari süreli olduğunun kabul edilmesi yerinde olacaktır[61].

Asgari süreli iş sözleşmesi ile ilgili diğer bir durum özel okul öğretmen ve yöneticilerinin durumudur. Özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenler ve yöneticiler açısından, Yargıtay, bu kişilerle eğitim ve öğretim devresi başında asgari süreli sözleşme yapıldıktan sonra artık belirli süreli iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli objektif nedenler var olmadıkça (örneğin, öğretmenin eğitim öğretim yılı içerisinde işini yarım bırakmak zorunda kaldığı hallerde kalan sürenin tamamlanması belirli süreli iş sözleşmesi yapmak için objektif neden oluşturur.) sözleşmenin asgari süreli olduğunun kabul edilmesi gerektiğine kararlarında yer vermiştir[62]. Ancak Yargıtay'ın özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmen ve yöneticilerin iş sözleşmelerinin hukukî niteliği hakkında vermiş olduğu kararlar Daireleri arasında değişiklik göstermekteydi. Buna göre 7. HD bu sözleşmenin asgari süreli olduğunu ifade etmiş, 9. HD önceki kararlarında belirli süreli iş sözleşmesi derken görüş değiştirmiş ve asgari süreli olarak nitelemiş, 22. HD ise bu sözleşmeleri belirli süreli olarak nitelemeyi sürdürmüştür[63]. Daireler arasındaki çelişkili kararlar ve HGK'nun da değişik kararlar alması

[58]**SÜZEK**, İş Hukuku, s.266-267; **ALPAGUT**, Asgari ve Azami Süreli, s.133; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Yeliz/**GEMİCİ FİLİZ**, Beste, "*Yargıtay Kararları Işığında Özel Okul Öğretmenleri İle Yapılacak İş Sözleşmelerinin Türüne İlişkin Bir Değerlendirme",* İKÜHFD, C.15, S.2, Prof. Dr. M. İlhan Ulusan'a Armağan, C.I, Temmuz 2016. s.383.

[59]**ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.57.

[60]**ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.57.

[61]**BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/GEMİCİ FİLİZ**, s.382.

[62] Y. 9.HD. T. 27.05.2015, E. 2015/9148, K. 2015/19325 Karar için bkz. **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.57; Y. 9.HD. T.28.03.2016, E. 2014/37063, K. 2016/7547, **KİBB**:*"Gerçekten eğitim personeli ile ilgili yazılı sözleşme yapılması hükmü değerlendirildiğinde bu sözleşmenin belirli süreli olmaktan çok asgari süreli iş sözleşmesi olarak değerlendirilmesi gerekir. Zira kanunun 9. Maddesine göre….en az bir takvim yılı ibaresinden açıkça bir asgari süre öngörüldüğü açıktır…….O halde eğitim personeliyle yapılan sözleşmenin yasadan kaynaklanan asgari süreli iş sözleşmesi olduğunun kabulü gerekir."* bkz. **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.57; Y. 9. HD. T. 27.04.2017, E.2017/4620, K. 2017/7462, **KİBB**: *"Somut uyuşmazlıkta; davacı ile davalı arasında 01.09.2012 tarihinde Özel Öğretim Kurumlarında Görev alan Eğitim Personeline Ait İş Sözleşmesi düzenlendiği, sözleşme süresinin bir yıl olarak belirlendiği,…….Belirli süreli iş sözleşmenizin süresi 31.08.2013 tarihinde dolacak olup, iş sözleşmenizin bu tarih sonrası için yenilenmeyeceğini ve sözleşmenin 31.08.2013 tarihi itibarıyla kendiliğinden sona ereceğini,……Bu itibarla davacının hizmet akdi, yukarıdaki açıklamalar ve Hukuk Genel Kurulu kararı ışığında değerlendirildiğinde, asgari süreli hizmet akdi olup, akdin yenilememesi işveren feshi olarak nitelendirilmeli ve kıdem tazminatı isteği kabul edilmelidir."*

[63]**SÜMER**, H. Hadi, *"Özel Öğretim Kurumu Öğretmenlerinin İş Sözleşmelerinin Hukukî Niteliği",* Prof. Dr. Turhan ESENER'e Armağan, İKÜHFD Özel Sayı, C.15, S. 1, Seçkin Yayınları, Ankara Ocak 2016. s.422 vd.

üzerine Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu bir karar vermiştir. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun 23.02.2018 tarihli Kararında 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'na tabi olarak çalışan öğretmenler ve yöneticiler ile yapılan sözleşmenin belirli süreli olduğuna karar vermiş ve bunun sonucunda da bu sözleşmeleri asgari süreli iş sözleşmesi kabul ederek belirsiz süreli iş sözleşmesine dair hükümlerin uygulanacağı yönündeki içtihat değiştirilmiştir[64]. Kanaatimce de özel okul öğretmenleriyle belirli süreli iş sözleşmesi yapılması Kanun gereği bir zorunluluk olup belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için gerekli olan objektif koşul ayrıca aranmayacak Kanun'dan kaynaklı bir durum söz konusu olduğu için objektif koşul var kabul edilecektir.

Özel okul öğretmenleri ile yapılan sözleşmelerde eğitimin kesintiye uğramaması ve aksamamasını sağlayacak bir sözleşme yapılmalıdır. Özel okul öğretmenleri ile yapılacak sözleşmelerde eğitimin aksamaması amacı asgari süreli iş sözleşmesi ile sağlanamayacaktır. Çünkü asgari süreli iş sözleşmesi bir yıl için yapıldığında süre bittiğinde belirsiz süreli iş sözleşmesi haline gelen bu sözleşme her iki tarafça da feshedilebilir hale gelecek, bu da eğitimin aksaması riskini önlemeye yetmeyecek, bu durumlar için belirli süreli iş sözleşmesi yapılması yerinde olacaktır[65]. Asgari süreli iş sözleşmesi ile eğitimin aksamaması amacının gerçekleştirilebilmesi için sözleşmenin taraflarının eğitim yılı boyunca sözleşmeyi feshetmesini engelleyecek yasal bir düzenlemeye ihtiyaç vardır[66].

---

kararlar sırasıyla: Y. 7. HD. T. 16.3.2015, E. 2014/22023 K.2015/4628, **KİBB**; Y. 9. HD. T.28.4.2008, E.2007/31272 K.2008/10447, **KİBB**; Y. 9. HD. T.2.4.2015, E.2015/5046 K.2015/13009 **KİBB**; Y. 22. HD. T.13.4.2015, E.2015/10818 K.2015/13309, **KİBB**; Y. HGK, T.2.2.2011, E.2010/9-666,K.2011/18, **KİBB**. Doktrinde Yargıtay'ın özel okul öğretmenleri ile yapılacak olan sözleşmenin hukukî niteliğine ilişkin vermiş olduğu çelişkili kararlar eleştirilmiştir. Bu eleştirilere göre mevcut çelişik durum bir başvurucu tarafından Anayasa Mahkemesine götürülmüş ve Anayasanın eşitlik ve adil yargılanmaya ilişkin 10. ve 36. maddelerinin ihlaline yol açtığı ifade edilmiştir. (bkz. Karar Tarihi:6/1/2015, R.G. Tarih-Sayı: 9/5/2015- 29350). Yine eleştirilerin yöneldiği bir başka nokta sürpriz karar yasağına aykırılık olmuştur. Ayrıntılı bilgi için bkz. **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Yeliz, "*5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu Kapsamında Yapılan Zincirleme İş Sözleşmesinin Sona Ermesinde Kıdem Tazminatı",* İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası Özel Sayısı C. LXXIV, Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN'a Armağan, C.I, 2016. s.240-241. Nitekim eleştiriler doğrultusunda Yargıtay içtihadı birleştirmeye gitmiş ve bu sözleşmelerin belirli süreli iş sözleşmesi olduğuna karar vermiştir. bkz. Y. İBBGKK. T. 23.02.2018, E. 2017/1, K. 2018/2. Yayımlandığı RG T.29.06.2018.

[64] Y. İBBGKK. T. 23.02.2018, E. 2017/1, K. 2018/2. Yayımlandığı RG T.29.06.2018.

[65]**BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/GEMİCİ FİLİZ**, s.391 ve s.392; Yazarlara göre; belirsiz süreli iş sözleşmesi ile sağlanan iş güvencesi tek başına eğitimin aksamaması amacının gerçekleştirilmesi için yeterli gelmeyecektir. Eğitimin aksamaması amacı sadece işveren tarafından gerçekleştirilecek fesihlerin önlenmesiyle değil işçinin de iş sözleşmesini eğitim dönemi içerisinde feshedememesi ile sağlanabilecektir. Belirsiz süreli iş sözleşmesi işçi tarafından her zaman feshedilebilecek olup iş güvencesi sistemi de işçinin feshe karşı korunmasını sağlamakta olduğundan eğitim dönemi içerisinde sözleşmenin feshe açık olması özel eğitim kurumlarındaki eğitimin kalitesini ciddi ölçüde tehlikeye düşürebilecek niteliktedir. Bu yüzden bu kurumlardaki personelle belirli süreli iş sözleşmesi yapılması uygun olacaktır.

[66]**BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, 5580 Sayılı, s.234.

Asgari süreli sözleşmeler uygulamada en çok şu amaçla karşımıza çıkmaktadır: İşverenler üst kademe yöneticisi olmaya aday gençleri, bütün masraflarını karşılayarak, meslekî bilgilerini artıracak uzun süreli kurslara, yabancı ülke işletmelerine staja, yabancı dil eğitimine, yüksek lisans, doktora eğitimine göndermekte ve yetişmelerini sağladıkları bu kimselerden faydalanmak amacı taşımakta, yaptıkları yatırımın karşılığında yapılan iş sözleşmelerinin asgari bir süre için feshedilmemesini sağlamak amacıyla asgari süreli iş sözleşmelerine yönelmektedirler[67]. Belirtmek gerekir ki yukarıda zikredilen durumlarda olduğu gibi işverenin işçisini belirli süre işyerinde tutmak istemesi tek başına belirli süreli iş sözleşmesi yapmak için objektif koşul oluşturmayacaktır[68]. Bu yüzden bu hallerde belirli süreli iş sözleşmesi değil asgari süreli iş sözleşmesi yapılması gerekmektedir.

B. Azami Süreli İş Sözleşmesi

Azami süreli iş sözleşmeleri İş Kanunu'nda düzenlenmemiştir. Bu sözleşmeler tarafların sözleşmenin devam edeceği süreyi azami olarak belirlemesi halinde mevcut olan sözleşmelerdir[69]. *"Sözleşme en çok 5 ay devam eder."* şeklindeki sözleşmeler örnek olarak verilebilir. Bu halde sözleşme belirlenen süre içerisinde süreli fesihle sona erdirilebilirken süre sonunda sözleşme kendiliğinden sona erer, bu da belirlenen süre içerisinde sözleşmenin belirsiz süreli sözleşme hükümlerine, süre bitiminden sonra ise belirli süreli iş sözleşmesi hükümlerine tabi olmasını ifade eder[70]. Azamî süreli iş sözleşmelerinde taraflar azamî bir süre belirleyebilse dahi sözleşmenin yapıldığı esnada açık bir şekilde vade içermesi söz konusu olmadığından bu sözleşmeler belirli süreli iş sözleşmesi olarak nitelendirilmezler[71]. Tespit edilen süre içerisinde sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesi hükümlerine tabi olduğundan işçi, iş güvencesi hükümleri kapsamındadır[72].

Azami süreli sözleşmelerde, süresi içerisinde fesih hakkı mevcut olsa da süre bitimiyle de sözleşme kendiliğinden sona ereceğinden işçinin bu halde iş güvencesi hükümlerinden yararlanması mümkün olmayacak, dolayısıyla sözleşme kurulurken objektif koşul bulunup bulunmadığına bakılması işçinin menfaatine olacak, objektif koşul yoksa

---

[67]**SÜZEK**, İş Hukuku, s.267; **EKONOMİ**, Kavram Süre ve Yenilenme, s.31.
[68]**BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/GEMİCİ FİLİZ**, s.383.
[69]**ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.58; **ÇİL**, s.49; **YUVALI**, Objektif Neden, s.331.
[70]**ERTÜRK**, Türk ve Alman, s.233; **ALPAGUT**, Asgari ve Azami Süreli, s.134; **ALPAGUT,** Belirli Süreli, s.13-14; **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.58; **POYRAZ**, s.27; **GÜLER**, Belirli Süreli, s.36; **AYAN**, Serkan, "*Belirli Süreli İş Sözleşmesi*", AÜHFD, C.54, S.4, 2005. s.438.
[71]**MOLLAMAHMUTOĞLU,** Hamdi/**ASTARLI,** Muhittin/**BAYSAL**, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, C.1, Lykeıon Yayınları, Ankara2017. s.138.
[72]**GÜLER**, Belirli Süreli, s.36; **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.105.

sözleşme belirsiz süreli sayılıp işçi iş güvencesine tabi tutulacaktır[73]. Yargıtay da tarafların iş sözleşmesini süreye bağlı olarak yapmasına ilişkin bir kararında objektif nedenin bulunmadığına ve işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabileceğine hükmetmiştir[74]. Kanun'un aradığı objektif nedenler baştan itibaren var olmaksızın tarafların sözleşmenin sona ereceği süreyi belirlemiş olması ve sözleşmenin bu süre boyunca devam edecek olması tek başına sözleşmeyi belirli süreli iş sözleşmesi kabul etmeye yeterli gelmeyip koşulların yokluğunda sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesi hükümlerine tabi olur[75].

Tıpkı asgari süreli iş sözleşmelerinde olduğu gibi azami süreli iş sözleşmeleri açısından da Kanun'un 11. maddesi engel oluşturmamakla beraber, bu sözleşmeler süresinin bitiminde kendiliğinden sona erecek olması üzerine sözleşmenin kurulmasında objektif neden aranmalıdır[76].

Doktrinde bir görüş, azami süreli iş sözleşmelerini; belirtilen sürenin dolması beklendiği halde belirli süreli, belirlenen sürenin dolması beklenmeden sözleşmenin sona erdirildiği hallerde de belirsiz süreli kabul etmekte ve bu sözleşmeleri karma tip sözleşmeler olarak nitelemektedir[77]. Yani azami süreli sözleşmelerde sözleşmenin kararlaştırılan süreden önce feshedilmesi durumunda sürenin sözleşmenin sona ermesinde bir etkisi bulunmaz ve bu açıdan belirli süreli iş sözleşmesi olduğu söylenemeyeceği gibi; kararlaştırılan sürede sözleşmenin sona ermesinde ise, belirli süreli iş sözleşmesi ile arada nesnel bir fark bulunmadığından bu sözleşmeler karma tip olarak kabul edilir[78]. Yargıtay da bu sözleşmelerin belirsiz süreli sözleşme olduğuna ilişkin kararlarının yanında yakın tarihli bir kararında bu sözleşmelerin karma nitelik gösteren hem belirli hem de belirsiz süreli iş sözleşmesinin özelliğini taşıdığını belirtmiştir[79]. Doktrinde bir görüş, bu sözleşmelerin taraflara belirsiz

[73]**EKONOMİ**, Kavram Süre ve Yenilenme, s.32.

[74] Y. 9.HD. T.5.11.2015, E. 2015/21028, K.2015/31408, **UYAPBB**: *"davacının davalılar arasında trafik işaretlerinin bakım onarım işine ilişkin hizmet alım sözleşmesi kapsamında istihdam edildiği anlaşılmıştır. Her ne kadar davacının iş sözleşmesinde başlangıç ve bitiş tarihlerine yer verilmiş ise de iş sözleşmenin belirli süreli olduğunun kabulü için aranan objektif ve esaslı bir nedenler yoktur."*

[75]**ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.59.

[76]**ALPAGUT**, Asgari ve Azami Süreli, s.134; **SÜZEK**, İş Hukuku, s.266; **GÜLER**, Belirli Süreli, s.36.

[77]**EVREN**, Öcal Kemal, *"Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Objektif Koşul Kavramı"*, Sicil Dergisi, Haziran 2008. s.95; **GÜLER**, Belirli Süreli, s.35; **DORUK**, s.13.

[78]**ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.14; **YUVALI**, Objektif Neden, s.332.

[79] Konuya ilişkin bir karara göre; *"Azami süreli iş sözleşmesi için ise kanunda bir tanımlama yapılmamıştır. Bu sözleşme biçiminde taraflar bir azami süre belirlerler ancak bu süre içerisinde sözleşmeyi her zaman feshi ihbarla sona erdirme yetkisine sahiptirler. Azami sürenin sonuna kadar sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesi hükmündedir ve taraflar arasındaki bir uyuşmazlık durumunda belirsiz süreli iş sözleşmesi hükümleri uygulanır. Belirlenen süre sonunda iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Azami süreli iş sözleşmesi hem belirsiz süreli, hem de belirli süreli (karma) nitelikli bir iş sözleşmesidir. Çünkü azami süreli iş sözleşmeleri azami sürenin sonunda kendiliğinden sona erdiği için belirli süreli, azami süre içerisinde ihbarlı fesih hakkı bulunması nedeni ile de belirsiz süreli iş sözleşmesinin özelliklerini taşır...azami süreli sözleşme ile çalıştığı ve belirlenen süre*

süreli iş sözleşmelerinin karakteristik özelliği olan süreli fesih imkânını tanımış olmasından yola çıkarak bu sözleşmelerin belirli süreli olamayacağını belirtmiştir[80].

C. Asgari ve Azami Sürenin Beraber Kararlaştırıldığı Sözleşmeler

Taraflar sözleşmede hem asgari hem de azami bir süreye aynı anda yer verebilirler. Sözleşmede en az 01.04.2018 en çok 01.08.2018'e kadar sürecektir şeklinde bir ifadeye yer verilmesi buna örnektir. Bu tür sözleşmeler, asgari süre içerisinde olağan fesih hakkını bertaraf etmiş olup azami süre sonunda da feshe gerek olmaksızın kendiliğinden sona eren belirli süreli sözleşme niteliğindedir[81].

Bu tür sözleşmelerde, sözleşmenin asgari süre boyunca işçiye iş güvencesi sağlamasına karşılık sürenin bitiminde işçinin iş güvencesinden yoksun kalacağı dikkate alınarak sözleşmenin yapılmasında objektif koşulun aranması gerekmektedir[82].

D. Bozucu Şarta Bağlı İş Sözleşmesi

Bozucu şarta bağlanan iş sözleşmelerine geçmeden önce şartın ne olduğuna bakmak gerekir. Gelecekte gerçekleşip gerçekleşmeyeceği kesin olarak bilinemeyen tarafların iradesinden bağımsız ve gerçekleşmesi şüpheli olgulara şart denir[83]. Bozucu şarta bağlanan iş sözleşmeleri ise şartın gerçekleşmesiyle tarafların sözleşmenin sona ereceğini

---

sonunda sözleşmenin sona erdiği anlaşılmaktadır. İhbar tazminatı talebinin reddine.." Y. 22. HD. T.13.09.2017, E.2017/34873, K.2017/17593, **UYAPBB**; *"Somut olayda, taraflar arasında yapılan hizmet sözleşmesinin 5. maddesinde araştırma görevlisinin en çok üç yıl süre ile atanacağı belirtilmiş olup, bu hüküm taraflar arasındaki iş sözleşmesinin üç yılı aşamayacağı, ancak daha az süre devam edebileceği anlamına gelmektedir. Aynı maddenin 2 ve 3. Fıkralarında ise sözleşmenin sona erme halleri belirtilmiş olup, azami süre içerisinde hangi şartlarda sözleşmenin sonlanacağı tespit edilmiştir. Bu bilgi ışığında yapılan değerlendirmeye göre eldeki iş sözleşmesi, belirli süreli olmayıp azami süreli iş sözleşmesi niteliğindedir. Bu türden sözleşmelerin belirsiz süreli iş sözleşmesi hükümlerine tabi olması sebebiyle diğer şartların da varlığı halinde işe iade davası açılabileceğinden, mahkemenin ret gerekçesi yerinde değildir."* Y.22. HD. T.29.01.2015, E. 2015/1536, K. 2015/1572, **KİBB** ayrıca bkz**. ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.105; *"Azami Süreli İş Sözleşmesi niteliğinde olan ilk sözleşmede sürenin dolmasına kadar belirsiz süreli iş sözleşmesi hükümlerine tabidir."* Y. 22. HD. T.29.12.2011. E.2012/3982, K.2012/9899, **UYAPBB**; *"Belirtilen bu maddeler uyarınca taraflar arasında yapılan sözleşmenin yasa gereği 5 yılı geçemeyeceği anlaşılmakta olup sözleşme, azami süreli iş sözleşmesidir……Mahkemece, yanılgılı değerlendirme ile iş sözleşmesinin belirli süreli olduğu kabul edilerek kıdem tazminatı talebinin reddi hatalı olup kararın bozulması gerekmiştir*." Y.9.HD. T.6.9.2011, E.2011/54795, K.2014/4691, **UYAPBB**.

[80]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.374.

[81]**ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.14; **YUVALI**, Objektif Neden, s.332.

[82] **YUVALI**, Objektif Neden, s.333.

[83]**NOMER**, Haluk N., Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Gözden Geçirilmiş Genişletilmiş 15. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2017. s.461; **HATEMİ**, Hüseyin/**GÖKYAYLA**, Emre, Borçlar Hukuku Genel Bölüm, 4. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2017. s.367; **ALPAGUT**, Gülsevil, *"Hizmet Sözleşmesinin Bozucu Şarta Bağlanması*", Prof. Dr. Turhan ESENER'e Armağan, Ankara 2000. s.413; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.372; **KILIÇOĞLU**, Ahmet M. Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Turhan Kitabevi, Genişletilmiş 21. Baskı, Ankara 2017. s.947.

kararlaştırdıkları sözleşmelerdir[84]. Ancak bu tür sözleşmelerde şartın ne zaman gerçekleşeceği bilinmediğinden dahası şartın gerçekleşip gerçekleşmeyeceği bile bilinemediğinden, sözleşmeleri belirli süreli sözleşme olarak nitelemek mümkün olmayacaktır[85]. Ancak gerçekleşmesi muhakkak olup ne zaman gerçekleşeceği kestirilemeyen bir vadeye bağlanan sözleşmeler belirli süreli sayılabilir[86].

Sözleşmenin sona ereceği zamana ilişkin hukukî bir açıklık oluşturan bozucu şarta bağlanmış sözleşmeler belirli süreli iş sözleşmeleri anlamında gerçek bir sürelendirmeyi ifade etmezler[87]. Bu yüzden bu sözleşmeler belirsiz süreli iş sözleşmesi niteliğindedir. Bazı yazarlar da yine sözleşmenin belirsiz süreli sözleşme olduğu sonucuna varmakla beraber bu sonuca şartın gerçekleşip gerçekleşmeyeceğinin belli olup olmamasından değil, belirli süreli sözleşmeler işçiyi koruma amacı güttüğü için bozucu şarta bağlanan sözleşmenin süre sonunda kendiliğinden fesholacağından yola çıkarak bozucu şartı batıl, sözleşmeyi de belirsiz süreli kabul etmektedirler[88].

Bozucu şarta bağlanan sözleşmelerde feshe ilişkin işçiyi koruyan hükümlerin bertaraf edilmesi, gerçekte fesih için yeterli olmayabilecek bir sebebin dahi olağanüstü fesih gibi sonuç doğurabilmesi ihtimalinin bulunmasıyla, kolaylaştırılmış olur[89]. Bozucu şarta bağlanan sözleşmeler objektif neden varlığı sebebiyle bile yapılmış olsa taraflar bir süre belirlemediklerinden herhangi bir belirlilikten söz edilemeyecek ve belirli süreli sözleşmenin varlığından bahsedilemeyecektir, ancak bu sözleşmeler geçersiz kabul edilmeyip belirsiz süreli sözleşme sayılacaktır[90].

İş sözleşmeleri bozucu şarta bağlanabilirse de haklı nedenle feshe ilişkin hükümler bozucu şarta bağlanan sözleşmelere uygulanamayacağından buna ilişkin hükümlerin dolanılmasını engellemek için istisnai hallerde geçerli saymak gerekir ki bu iş hukukunun

---

[84]**SÜZEK**, İş Hukuku, s.267; **GÜLER**, Belirli Süreli, s.36; **ERTÜRK**, Türk ve Alman, s.232; **DORUK**, s.14; **ŞAHANKAYA**, s.184.

[85]**GÜLER**, Belirli Süreli, s.36; Aksi bir görüş olarak bkz. **ALPAGUT**, Bozucu Şart, s.426. yazara göre sözleşme serbestîsi ilkesi kapsamında bozucu şarta bağlı olarak da sözleşme kurulabilir ancak bu feshe ilişkin işçiyi koruyan hükümleri dolanma amacı taşıyabileceğinden istisnai olarak sözleşmenin bozucu şarta bağlı olarak yapılabileceğinin kabulü gerekir. **ŞENGÜL**, Belirli Süreli, s. 196.

[86]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.372.

[87]**ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.16.

[88]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.372; **DORUK**, s.14; **CENGİZ URHANOĞLU**, İştar, *"4857 Sayılı İş Kanunu'nun, Avrupa Birliği'nin 18 Mart 1999 Tarihli Belirli Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşmasına Göre Değerlendirilmesi"*, Kamu- İş, C. 10, S.1, 2008. s.82.

[89]**ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.16.

[90]**GÜLER**, Belirli Süreli, s.37; *"Bozucu şarta bağlı bir iş akdinde şart hukuka aykırı ise, sözleşme şartsız yapılmış sayılı ve dolayısıyla geçerli olur."* bkz. **SÜZEK**, İş Hukuku, s.267; **ERTÜRK**, Türk ve Alman, s.232; **ŞAHANKAYA**, s.184.

işçiyi korumaya yönelik anlayışına da uygun olur[91]. Dolayısıyla bozucu şartın belirli süreli iş sözleşmelerinin amacına aykırı olduğu, sözleşmenin süresinin öngörülemez nitelikte olması ve bu durumun işçi bakımından belirsizliğe yol açması işçiyi koruyucu hükümlerle birlikte yorumlandığında bozucu şart ve belirli süreli iş sözleşmeleri bağdaştırılamaz[92].

E. Deneme Süreli İş Sözleşmesi

Deneme dönemi bir sözleşmeye deneme kaydı koyularak veya sözleşmenin amacının deneme ile sınırlandırılması ile sağlanabilir. Deneme dönemi, bir sözleşmeye deneme kaydı koyularak yapılıyorsa deneme süreli iş sözleşmesinden, eğer sözleşmenin amacı deneme ile sınırlandırılmışsa deneme amaçlı iş sözleşmesinden bahsedilecektir[93]. İkisi arasındaki fark, ilk durumda, belirli ya da belirsiz süreli sözleşmeye deneme kaydı koyularak deneme süresi içerisinde hiçbir tazminat ödemeye gerek kalmaksızın taraflarca feshedilebilecektir[94]. Diğer durumda ise esasında deneme amacıyla yapılmış belirli süreli iş sözleşmesinin söz konusu olmasıdır[95].

Deneme süreli iş sözleşmelerinde, deneme süresi, işçinin işi ve işyerini yakından görmesi, işverenin ise işçinin performansını ve niteliklerini görmesi ve bu süre içerisinde uyumlu çalışma olanakları olmamasına karar vermeleri durumunda, sözleşmeyi işçinin çalıştığı günlere yönelik ücreti[96] saklı kalmak koşuluyla tazminatsız ve herhangi bir süreye uymadan feshedebilme imkânı tanıdıkları zaman dilimidir[97]. Kanun bu sürenin bireysel

---

[91]**DORUK**, s.14; **ALPAGUT**, 4857 Sayılı Yasa, s.77.
[92]**ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.18.
[93] **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.38; **BAŞTERZİ**, 99/70 Sayılı Yönerge, s.139.
[94] **SOYER**, M Polat, *"Deneme Süreli ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri",* Çalışma ve Toplum, S.16, 2008/1. s. 28; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.38. Deneme süreli iş sözleşmesi esasında bir sözleşme türü olmayıp tarafların iş sözleşmesinde kararlaştırdıkları bir deneme kaydı bulunmasını ifade etmektedir.
[95] **BAŞTERZİ**, 99/70 Sayılı Yönerge, s.141; **SOYER**, Deneme Süreli, s.28; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.38.
[96] Buradaki ücret geniş anlamda ücret olup, işçinin hafta tatili, bayram tatili vb. ücret alacakları da dâhil olacak, ikramiye, prim, sosyal yardımlardan da işçi yararlanacaktır. **NARMANLIOĞLU**, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul 2014. s.241; **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.205.
[97]**EYRENCİ**, Öner/**TAŞKENT**, Savaş/**ULUCAN**, Devrim, Bireysel İş Hukuku, Beta Yayınları, 8. Bası, İstanbul 2017. s.65; **SÜZEK**, İş Hukuku, s.269; **KORKMAZ**, Fahrettin/**ALP**, Nihat Seyhun, Bireysel İş Hukuku, 2. Bası, Ankara 2016, s.116; **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.199; **KURT/KOÇ**, s.49-50; **IŞIKLI**, Alpaslan, İş Hukuku, Ankara 2010. s.64; **AKYİĞİT**, Ercan, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, Ankara 2008. s.453; **ŞAKAR**, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, 12. Baskı, İstanbul 2018. s.80-81. *"Deneme süresi içinde iş sözleşmesini bildirimsiz ve tazminatsız ortadan kaldırabilme yetkisi taraflardan her ikisine de tanınmıştır. Deneme süresi içinde sözleşmeyi fesheden tarafın ya da tarafların bu konuda bir gerekçe göstermeleri veya gösterilen gerekçenin makul ya da haklı olması da gerekli değildir. Yeter ki sözleşmeyi fesheden taraf dürüstlük kurallarına uygun olarak bu hakkını kullanmış olsun. Aksi takdirde, yani fesih hakkının kötüye kullanılması halinde feshi yapan taraf karşı tarafa tazminat ödemek zorunda kalabilecektir."*bkz**.** **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku 2014, s.240; **KAR**, Bektaş, *"Deneme Süreli İş Sözleşmesi",* Osman Güven ÇANKAYA'ya Armağan, Ankara 2010. s.17.

sözleşmelerde en fazla iki ay, toplu sözleşmelerde ise en fazla dört ay olabileceğini hükme bağlamış olup, taraflar sözleşmeye deneme süresi koyup koymamak da serbesttir (İş K. md.15)[98]. Deneme süresi, belirli süreli olsun ya da olmasın bütün sürekli iş sözleşmeleri için öngörülebilir[99]. Deneme süresi hukukumuzda kanun tarafından asıl olarak öngörülmediğinden taraflar sözleşmede buna ayrıca karar vermelidir ve sözleşmede deneme süresinin var olup olmadığı hususunda bir tereddüt hâsıl olursa bunun varlığını iddia eden tarafın bunu ispat etmesi gerekir[100]. Deneme süresinin sözleşme içerisinde bir madde olarak yer alması halinde bu sözleşmenin bir içeriğini oluşturup deneme süresi içerisinde iş sözleşmesinin bildirim sürelerine bağlı olmaksızın feshedilebileceğine yönelik bir ihtirazi kayıttır[101]. Aynı işveren ve işçinin taraf oldukları iş ilişkisinde deneme süreli iş sözleşmesinin birden çok defa işverenin karar verememesi, yeni bilgiler gerektirmesi gibi sebeplerle aynı işte tekrar edilmesi mümkün olmayacaktır[102]. Yani tarafları aynı olan bir iş ilişkisi için birden çok defa deneme süresi kararlaştırılamayacaktır.

Deneme amacıyla yapılmış belirli süreli iş sözleşmelerinde ise, işverenin işçiyi tanımak amacıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapması gündeme gelecektir. Deneme amacı ile yapılmış belirli süreli iş sözleşmeleri sürenin geçmesi ile sona erer ve deneme süresi başarılı geçmişse taraflar yeni bir sözleşme yaparlar[103]. Deneme süresinin sözleşmede madde olarak yer alması halinde sözleşme feshin ağır hükümlerine maruz kalmadan sonlandırılabilecekken, sözleşmenin bizzat deneme amacıyla belirli süreli iş sözleşmesi olarak yapılmış olması halinde sözleşme haklı fesih yolu ile sona erdirilebilecek ancak süreli fesih ile sona erdirilmesi mümkün olmayacaktır[104].

Yani deneme amacı ile yapılmış belirli süreli iş sözleşmelerini, deneme süreli iş sözleşmeleri ile karıştırmamak gerekmektedir. Deneme amacıyla yapılan belirli süreli iş

[98]DİK'de deneme süresi kararlaştırılabilecek zaman en fazla bir ay iken, BİK'de bu süre en çok üç aydır. bkz. (BİK md. 10- DİK md. 10).
[99]**AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.199; **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku 2014, s.185. DİK kapsamında sadece belirsiz süreli sözleşmelerde deneme süresi öngörülebilecektir. (DİK md. 10/1); **KAR,** s.19.
[100]**BÜLBÜL**, Şehnaz, "*Belirli –Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Doğurduğu Sorunlar"*, DEÜHFD, C.3, S.1-4, 1987. s.321; **EYRENCİ**, Belirli Süreli, s.60-61.
[101]**EYRENCİ**, Belirli Süreli, s.61.
[102]**REHBİNDER**, s.44.
[103]**SOYER**, Deneme Süreli, s.38; **EYRENCİ**, Belirli Süreli, s.61.
[104]**KULAT**, Çiğdem, Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinden Önce Feshi ve Bunun Hukukî Sonuçları, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2011. s.21.

sözleşmelerinde, deneme süreli iş sözleşmelerinden (İş K. md.15) farklı olarak deneme süresi sözleşmeyi sona erdirmektedir[105].

Deneme amacıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapabilmek için bu sözleşmeler belirli süreli iş sözleşmesi olduğundan objektif koşulların varlığı aranacaktır[106]. Sadece deneme amacıyla belirli süreli iş sözleşmesi kurulmasının objektif neden oluşturup oluşturmayacağı hususu doktrinde tartışılmıştır. Buna göre bir görüş, deneme amacının objektif koşul teşkil etmeyeceğini bu yüzden deneme amaçlı belirli süreli sözleşme yapılamayacağını ifade etmiştir[107]. Başka bir görüş ise, deneme amacı belirli süreli iş sözleşmesi yapmak için objektif neden oluşturacaktır. Ancak İş K. md.15'de belirtilen deneme süresinin en çok 2 ay olabileceğine ilişkin madde göz önünde bulundurulacak, deneme süresine ilişkin olarak getirilmiş bulunan bu yasal düzenlemenin deneme amaçlı belirli süreli iş sözleşmesi yapmak suretiyle aşılması halinde sözleşme belirsiz süreli kabul edilecektir[108]. Başkaca bir görüşe göre ise, deneme süresine ilişkin Kanun'daki sınırlandırmanın deneme amaçlı belirli süreli iş sözleşmesine uygulanmasının gerekmediği ancak, deneme amaçlı belirli süreli iş sözleşmelerinin iş güvencesine tabi işçiler bakımından en çok altı ay olabileceği ifade edilmiştir[109]. Gerekçe olarak da, ilk altı ayda işçiye iş güvencesi hükümleri uygulanmayacağından işçinin deneme amaçlı belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmasının işçinin yararına olacağı gösterilmiştir[110].

Eski İş Kanunu döneminde, Borçlar Kanunu hükümleri çerçevesinde taraflar sadece tarih belirterek objektif nedene gerek olmaksızın belirli süreli iş sözleşmesi yapabiliyor ve bu yüzden de işverenler deneme süreli sözleşme yapmak yerine belirli süreli iş sözleşmesi yapmayı tercih ediyordu[111]. Ancak mevcut Kanun artık bu imkânı kaldırmış bulunmaktadır. Doktrinde, BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, deneme amacıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapmak, deneme süreli iş sözleşmelerinin aksine işçiye bir sözleşmesel güvence sağlayacağından, belirli süreli iş sözleşmelerinin işçinin korunması amacıyla sınırlandırılmasına ilişkin bir gereklilik doğmayacağından bahisle deneme amacıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesinin mümkün kılınması gerektiğini ifade etmiştir[112]. Yazara

[105] **EVREN**, s.95; **ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.77.
[106] **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s. 40.
[107] **GÜLER**, Belirli Süreli, s.45; **KAR**, s.23; **KULAT**, s.22.
[108] **ALPAGUT**, 4857 Sayılı Yasa, s.83; **AYAN**, s.453.
[109] **BAŞTERZİ**, 99/70 Sayılı Yönerge, s. 141. **SOYER**, Deneme Süreli, s.36.
[110] **BAŞTERZİ**, 99/70 Sayılı Yönerge, s.143.
[111] **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.66; **KULAT**, s.22.
[112] **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.42.

göre deneme amacının söz konusu olduğu durumlarda, işin niteliği gereği işverenin meşru menfaati işçiyi deneme amacıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapmayı gerektirdiğinde deneme amacı objektif bir sebep teşkil edebilecektir[113].

Kanaatimizce de objektif koşulun varlığı halinde deneme amaçlı belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir. Objektif koşulun bulunmaması halinde ise deneme amacıyla iş sözleşmesi yapılabilmesi mevcut Kanun uyarınca objektif bir neden oluşturmayacaktır.

F. Zincirleme İş Sözleşmesi

Zincirleme iş sözleşmesinden bahsedebilmek için belirli aralıklarla veya hiç ara vermeden birden çok belirli süreli iş sözleşmesi yapılması gerekli olup birden çok yapılan bu belirli süreli iş sözleşmelerinin arasında birbirinin devamı niteliği taşıyan bir bağlantının mevcut olması halinde zincirleme iş sözleşmelerinin varlığından bahsedilecektir[114]. Zincirleme iş sözleşmelerinin varlığı için belirli süreli iş sözleşmelerinin kesintisiz olarak birbirini takip etmesi aranmayıp makul aralıklarla sözleşmelerin yapılması yeterlidir[115]. Yargıtay da işçinin belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalışması halinde iş sözleşmelerinin aralarında uzun fasılalar olması halinde bunları zincirleme iş sözleşmesi olarak nitelememiştir[116]. ATAD kararlarında da zincirleme iş sözleşmeleri hakkında açıklamalarda bulunulmuştur[117]. Buna göre 99/70 sayılı Çerçeve Anlaşma[118] taraflara zincirleme iş sözleşmelerini tanımlamaları hususunda takdir yetkisi vermiş ancak bu takdir yetkisinin

---

[113] **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.42.

[114]**EVREN**, s.95; **BÜYÜKTARAKÇI**, Belirli Süreli, s.1092; Y. 9.HD, T. 25.6.2002, E. 2002/ 4168, K. 2002/9717, **KİBB**: *"Taraflar arasında ilk olarak 28.8.1997 tarihinde imzalanan hizmet sözleşmesiyle 15.9.1997-14.9.2000 tarihleri arasında geçerli belirli süreli iş akdi kurulmuştur. Bu sözleşme süresi içinde bu defa 1.7.1998-14.9.2000 tarihleri arasında geçerli olacak şekilde yeni bir sözleşme daha imzalanmış……. Somut olayda iç içe geçmiş iki adet belirli süreli sözleşme mevcuttur. Zincirleme olarak birbiri ardına yürürlüğe giren hizmet sözleşmeleri bulunmadığına göre akdin belirsiz süreli hale dönüştüğü kabul edilemez."* bkz. **GÜNAY**, s.422.

[115]**GÜZEL/ÖZKARACA/UGAN**, s.557-558; Farklı bir görüş olarak bkz. **GÜLER**, Belirli Süreli, s.52. Yazara göre; *" Zincirleme iş sözleşmeleri, birbirini takip eden iş sözleşmelerine verilen addır. Bu nedenle sözleşmeler arasına belirli bir süre girmişse, artık zincirleme iş sözleşmelerinden söz edilemeyecektir. Ancak kanımızca yine burada işverenin hakkın kötüye kullanılması olgusunu gerçekleştirip gerçekleştirmediğine bakmak gerekecektir. Eğer gerçekten işveren geçerli objektif nedenler gerektirdiği için aynı işçi ile araya süre girerek birden fazla belirli süreli iş sözleşmesi yapmışsa, bu sözleşmeler belirli süreli olma niteliklerini koruyacaktır."*

[116] Y. 9. HD. T. 07.03.2007, E. 2006/20833, K. 2007/6031, **KİBB**. Karar için ayrıca bkz. **GÜVEN**, Ercan/**AYDIN**, Ufuk, Bireysel İş Hukuku, Nisan Yayınları, 5. Baskı, Eskişehir 2017. s.64.

[117] Adeneler and Others v Ellinikos Organismos Galaktos, C-212/04, 4.7.2006; Official Journal of The European Union, 2.9.2006 c 212 2-3 bkz. **GÜZEL/ERTAN**, s.407 dn. 40.

[118] Avrupa Birliği hukukunda belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasından kaynaklanan kötüye kullanmaların önlenmesine ilişkin çabalar neticesinde sosyal taraflar (EGB, UNICE, CEEP) arasında imzalanan ve "Çerçeve Anlaşması" olarak adlandırılan bir metin ortaya çıkarmış ve Konseyin 1999/70 sayılı Yönergesinin bir eki olarak AB hukukunun parçası haline gelmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **GÜZEL/ERTAN**, s.397 vd.

Çerçeve Anlaşma'nın etkisini ve amacını tehlikeye atar şekilde kullanılamayacağını ifade etmiştir[119].

Zincirleme iş sözleşmelerine, İş Kanunu madde 11'in 2. ve 3. fıkrasında yer verilmektedir. Buna 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."*. Bu hükmün Kanun'a girmesinin en büyük sebebi 1475 sayılı İş Kanunu zamanında belirli süreli iş sözleşmelerinin işverence tekrar tekrar yapılması üzerine işçinin ihbar ve kıdem tazminatı gibi işçilik haklarını elde etmesinin engellenmesinin önüne geçmektir. Bu hüküm sayesinde artık belirli süreli iş sözleşmelerini üst üste yapabilmek için esaslı neden bulunması gerekecektir.

Zincirleme olarak yapılan iş sözleşmelerinin geçerliliği esaslı nedenin varlığına bağlanmış olup esaslı neden var oldukça sözleşme uzatılabilir veya yenisi yapılabilir ve bu sözleşmeler esaslı neden var oldukça belirsiz süreli olarak nitelendirilemezler[120]. Nitekim Yargıtay da bir kararında iki yıllık bir proje kapsamında işe alınan işçinin sözleşmesinin projeye bağlı olarak uzaması halinde sözleşmenin belirli süreli olma niteliğini kaybetmediğini ifade etmiştir[121]. Belirli süreli sözleşmenin tekrar üst üste yapılması için gereken esaslı neden ilk sözleşmenin yapılmasına olanak tanıyan neden olabileceği gibi daha sonra ortaya çıkmış bir neden de olabilir[122].

Doktrinde İş Kanunu'nda belirli süreli iş sözleşmelerinin yenilenmesinde bir üst sınır öngörülmemiş olması, esaslı nedenin bulunması halinde işçinin sürekli ve kesintisiz şekilde, senelerce belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılabilmesine kapı araladığından

---

[119] **GÜZEL/ERTAN**, s.416.

[120] **EKONOMİ**, Münir, *"Belirli Süreli Hizmet Akdinin Susma İle Yenilenmesi"*, İHD, S.4, C.3, 1993. s.570; **ÖZKARACA**, Ercüment, İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, Beta Yayınları, İstanbul 2008. s.153; **CAMKURT**, s.69.

[121] Y. 22. HD. T. 10.5.2016, E.2016/5969, K.2016/14172, **UYAPBB**: "sözleşmenin iki yıllık süre için belirli süreli sözleşme olarak aylık 900 AVRO brüt ücret ile "kalite yönetim temsilcisi ve sınav hizmetleri sorumlusu" sıfatı ile çalışmak üzere yapıldığını,projenin iki yıllık olmasına rağmen projenin 21.06.2013 tarihine kadar uzadığını,….davacının proje koordinatör yardımcısı olarak çalışacağı belirtilmiş olup sözleşmenin ….davalının yaptığı işin proje dâhilinde olduğu gözetildiğinde, sözleşmenin belirli süreli yapılmasını gerektirir belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif şartların bulunduğu anlaşılmaktadır."; Y. 22. HD. T.11.11.2015, E.2015/29260, K.2015/30750, **UYAPBB**: "Fatih projesi kapsamında proje elemanı olarak davacı göreve başlamıştır. Bir yılın sonunda proje henüz bitmediği için davacının belirli süreli iş sözleşmesi 31.12.2013 tarihine kadar yinelenmiştir….Başka bir anlatımla; işçinin sadece işverenin bir projesinde çalıştırılması kaydıyla işe alınması durumunda projeye bağlı olarak iş sözleşmesinin de belirli süreli yapılması mümkündür."

[122] **DORUK**, s.20.

eleştirilmiştir[123]. Her ne kadar doktrinde zincirleme iş sözleşmelerine bir üst sınır getirilmemesinin bir sorun teşkil etmeyeceğini belirten yazarlar[124] varsa da zincirleme olarak yapılacak sözleşmelerin defalarca üst üste yapılmasının sorun teşkil edeceğini haklı olarak ifade eden görüşün belirttiği gibi sadece esaslı neden var diye senelerce ve defalarca zincirleme iş sözleşmesi yapılmasına izin vermek, bu konuda Kanun'da boşluk bırakmak isabetsiz olup; bu sözleşmelerin amacına aykırı bir şekilde iş güvencesi hükümlerini etkisiz kılacak tarzda devam ettirilmesinin önüne geçmek için bir üst sınır getirilmesi elzemdir[125]. Yargıtay da zincirleme iş sözleşmelerine üst sınır getirilmesi görüşünü bir kararında *"iş hukukunda esas olan belirsiz süreli iş sözleşmeleridir. Davacı altı yıl gibi bir süreyle işveren nezdinde çalışmıştır. Özel kanunlar haricinde altı yıl gibi bir sürede ard arda yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri, 4857 sayılı kanunun 11. maddesinin amacı dışına çıkacağından işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı kabul edilmelidir."* diyerek belirtmiştir[126]. Belirli süreli iş sözleşmelerinin objektif nedenlerin varlığında üst üste yapılabilmesinde bir üst sınır çizilmemiş olsa dahi, Borçlar Kanunu'nun 430. maddesi gereği, on yılı aşan sözleşmelerin altı aylık fesih bildirim süresine uyularak her zaman feshedilebileceğinin kabulü gereklidir[127]. Bu hüküm tek bir belirli süreli iş sözleşmesinin süresine yönelik olarak getirilmekle birlikte, üst üste belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasında da dikkate alınabileceği kanaatindeyiz.

Kanun, esaslı neden olmaksızın üst üste belirli süreli sözleşme yapılması halinde bir yaptırım da öngörmüştür. Buna göre esaslı neden olmaksızın üst üste yapılan sözleşmeler baştan itibaren belirsiz süreli sözleşme sayılacaktır (İş K. md. 11/3). Yargıtay da bu hüküm doğrultusunda esaslı nedenin olmadığı hallerde sözleşmenin üst üste belirli süreli olarak akdedilmesini geçerli saymamış sözleşmeyi baştan itibaren belirsiz süreli kabul etmiştir[128].

---

[123]**DUMAN**, Barış, *"Belirli Süreli İş Akitleri Yönünden, 4857 Sayılı Yasa'ya Eleştirel Bir Bakış",* TBBD, S.49, 2003. s.233.

[124]Söz konusu görüşe göre; *"Objektif nedenlerin varlığı halinde, belirli süreli iş sözleşmesinin tekrarlanma sayısının bir önemi bulunmamaktadır……. Tekrara ilişkin bir üst sınırın getirilmemesi herhangi bir sorun yaratmayacaktır.",* **GÜLER**, Belirli Süreli, s.51.

[125]**GÜZEL/ÖZKARACA/UGAN**, s.558. Doktrinde kanunun bu hususta boşluk bırakmadığını ifade eden görüşler de mevcut olup EKONOMİ'ye göre; Kanun hükümleri belirli süreli iş sözleşmelerini herhangi bir zaman sınırlamasına tabi tutmadan yapılabilmesini arzu etmiştir. Feshi gereksiz kılmak, bildirim sürelerini kaldırmak gibi durumlar da kanuna karşı hilenin varlığı için yeterli olmayacaktır. **EKONOMİ**, Hizmet Akdi, s.13.

[126]**SÜZEK**, İş Hukuku, s.263-264: Y. 9. HD. T.5.5.2005, E. 2005/12170 K.2005/15792, **KİBB**.

[127] **TUNCAY**, A. Can, *"İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri*", Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2003. s.131.

[128] Y. 9. HD. T.17.11.2016, E.2015/35903, K.2016/20281, **UYAPBB**: "davacının davalıya ait işyerinde 12.04.2007-14.09.2010, 03.04.2012-31.12.2012 ve 11.06.2014-12.12.2014 tarihleri arasında olmak üzere üç dönem aynı bölümde operatör olarak çalıştığı, yapılan işin özelliği gereği belli bir süreye bağlı olmaksızın sürekli olarak faaliyet gösterildiği ve bu bağlamda dava konusu somut olayda İş Kanunu'nun 11.maddesi anlamında belirli süreli sözleşme yapılabilmesi için gerekli olan objektif bir nedenin bulunmadığı anlaşılmaktadır…davacının belirsiz süreli iş sözleşmesi ile işyerinde çalıştığı…anlaşıldığından.."; Y. 22. HD.

Yukarıdaki açıklamalarımızın da gösterdiği gibi, zincirleme iş sözleşmesi esasen bir iş sözleşmesi türü olmayıp, belirli süreli iş sözleşmesinin üst üste yapılması durumunu ifade etmek için kullanılmaktadır.

Belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için esaslı nedenin ilk kez yapılacak sözleşmelerde aranıp aranmayacağı sorunu ve alakalı görüşler objektif nedenin anlatılacağı alt başlıklarda ayrıntılı olarak incelenecektir[129].

G. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi

1. Belirsiz Süreli Sözleşmesi Tanımı

4857 sayılı Kanunu'muza göre, iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı durumlarda sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesidir (İş K. md.11). Doktrinde, bu tanımın sadece hangi halde iş sözleşmesinin belirsiz süreli sayılacağını belirttiği ifade edilmiş ve yetkin bir tanım olmadığı belirtilmiş, 818 sayılı Borçlar Kanunu'muzun 340. maddesindeki, belirsiz süreli iş sözleşmesinin taraflarca süresi belirlenmemiş ve işle güdülen amaçtan da belirli süreli bir sürenin bulunduğunun çıkarılamayacağı sözleşmelerdir tanımı daha yerinde bulunmuştur[130]. Mevcut Borçlar Kanunu'muzda ise eski Kanun'daki gibi tanıma yer verilmemiştir.

Belirsiz süreli iş sözleşmeleri taraflarca sözleşmenin sona ereceği sürenin belirlenmemesi, işin niteliğinden de öngörülemez olduğu, sözleşmenin süresinin özellikle işçi tarafından bilinmesini olanaksız kılan ve sona ermesi belirli süreli iş sözleşmelerindeki gibi kendiliğinden değil tarafların fesih beyanına bağlanmış olan sözleşmedir[131].

2. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin Asıl Olması İlkesi

İş sözleşmeleri bakımından asıl olan sözleşmenin belirsiz süreli olması olup belirli süreli iş sözleşmeleri ise ancak hakkın kötüye kullanılmadığı istisnai durumlarda söz konusu olur[132]. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin asıl olmasının en temel ve iş ilişkisinin tabiatından

---

T.19.10.2017, E. 2015/17542, K.2017/22461, **UYAPBB**: "her ne kadar belirli süreli iş sözleşmesi imzalansa da zincirleme şekilde devam eden bu çalışmaların belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüştüğü anlaşılmaktadır."

[129] bkz. "B. Sözleşmenin İlk Kez Kurulmasında Objektif Koşul Varlığı" başlığı.

[130] **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.392.

[131] **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.47.

[132] **SÜZEK**, İş Hukuku, s.251; **AKYİĞİT**, Şerh, s.449; **EKONOMİ**, İş Hukuku, s.81. **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.392; **ŞAKAR**, s.80; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hizmet Sözleşmesi, s.43; **URALÇİN**, Abdülaziz, Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Sona Ermesi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2004. s.30; **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.59;

kaynaklanan sebebi işçinin devamlı olarak ücrete işverenin de işçinin hizmetine ihtiyaç duymasıdır[133]. Bunun yanı sıra diğer bir temel sebep belirli süreli iş sözleşmeleri belirsiz süreli iş sözleşmelerine göre işçiye yeteri kadar güvence sağlayamamaktadır[134]. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin asıl olduğu, Kanun'un 11. maddesindeki, iş ilişkilerinin bir süreye bağlanmadığı hallerde sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağı yönündeki ifadelerinden de anlaşılmaktadır[135]. Nitekim bu madde Avrupa Birliği'nin 99/70 sayılı Yönergesi'ne de uygundur. Yönerge'de, belirsiz süreli çalışmanın istihdama ilişkin genel biçim olduğuna değinilmiş ve belirsiz süreli iş sözleşmesiyle yapılan çalışmanın işçinin yaşam kalitesine ve performansına katkı sağladığı ifade edilmiştir[136]. Çerçeve Anlaşma'nın başlangıç bölümünde belirsiz süreli sözleşmelerin işveren ve işçiler arasındaki ilişkinin genel biçimi olduğu ve tarafların bunu kabul ettiği belirtilmiştir[137]. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin asıl olması onların kanun tarafından koruyucu hükümlere tabi tutulmuş olması, fesih halinde ödenecek kıdem tazminatı gibi güvenceler verilmiş olmasındandır[138]. Taraflar, belirsiz süreli sözleşmelerin asıl olması ilkesi gereği somut olayda belirli süreli iş sözleşmesi yapabilecek şartları haiz dahi olsa belirsiz süreli sözleşme yapmayı tercih edebilecektir[139]. Ancak kanunların belirli süreli sözleşme yapılmasını bizzat belirttiği istisnalarda, tarafların bu tercih hakkını kullanamayacağını belirtmek gerekir[140].

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin asıl olması ilkesinin amacı belirli süreli iş sözleşmelerinin keyfi olarak kullanılmasının önüne geçmek olup belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasını engellemek yahut tamamen yasaklamak olmayıp böyle bir durum zaten Anayasa md. 48'e aykırı olacak ve sözleşme yapma özgürlüğünün ölçüsüz olarak sınırlandırılması anlamına gelecektir[141].

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin bildirimli fesih yoluyla sona erdirilmesi sonucunda işçiye ödenmesi gereken tazminatlardan kurtulmak amacıyla, uygulamada işverenler

---

NARMANLIOĞLU, İş Hukuku 2014, s.213; **CANBOLAT**, Talat, *"Mevzuatta Öngörülen Bazı İş Sözleşmesi Türlerinin 4857 Sayılı İş Kanununun Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Esasları Yönünden Değerlendirilmesi",* Legal İHSGHD, S.13, 2007. s.191; **SENYEN KAPLAN**, E. Tuncay, *"Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Sonuçları"*, Sicil İş Hukuku D. S.36, 2016. s.18; **KOYUNCU**, s.109; **CAMKURT**, s.66.

[133]**KABAKCI**, Belirli Süreli, s.127.

[134]**GÜZEL/ÖZKARACA/UGAN**, s.478.

[135]**BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.47; **URALÇİN**, s.30.

[136]**GÜZEL/ÖZKARACA/UGAN,** s.479; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.49.

[137]**GÜZEL/ ERTAN**, s.401.

[138]**EKONOMİ**, İş Hukuku, s.81.

[139]**BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/GEMİCİ FİLİZ**, s.381.

[140]**BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/GEMİCİ FİLİZ**, s.381.

[141]**KABAKCI**, Belirli Süreli, s.127.

tarafından kötüniyetli olarak belirli süreli iş sözleşmesi akdedilmekte olduğundan, Kanun bu durumdaki belirli süreli iş sözleşmelerini baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi saymaktadır[142].

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin asıl olması ilkesi paralelinde iş ilişkisinin belirsiz süreli ya da belirli süreli olduğu yönünde bir ihtilaf olması halinde işçi lehine yorum ilkesi gereği iş sözleşmesi belirsiz süreli sayılacak ve iş ilişkisinin belirli süreli olduğunu iddia eden ispatla yükümlü olacaktır[143].

3. Belirsiz-Belirli Süreli Sözleşmelerin İşçinin Hakları Bakımından Farkları ve Ayırım Yasağı

Belirsiz süreli iş sözleşmesi ve belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin sahip oldukları haklar birbirinden farklıdır. Belirli süreli olma veya belirsiz süreli olma nitelendirmesi önemini sözleşmenin sona ermesinde ve hukukî sonuçlarında kendini gösterir[144]. Örneğin belirli süreli sözleşmeler, sözleşmenin sona ereceği zamanın veya sözleşmenin devam edeceği sürenin belli yahut taraflarca bilinebilir olduğu sözleşmeler iken, belirsiz süreli sözleşmelerde sözleşmenin ne zaman sona ereceği bilinemez. Belirli süreli sözleşme ile çalışan işçi belirsiz süreli sözleşme ile çalışan işçiden farklı olarak iş güvencesi hükümlerine tabi değildir. Belirli süreli iş sözleşmeleri sürenin sona ermesiyle kendiliğinden sona erer, belirli süreli iş sözleşmelerini belirsiz süreli iş sözleşmelerindeki gibi bildirimli fesih hakkını kullanarak sona erdirmek mümkün olmaz ancak belirli süreli iş sözleşmelerinde de haklı nedenle fesih imkânı mevcuttur[145]. Yine belirli süreli iş sözleşmesinde bildirimli fesih imkânı olmadığından ihbar tazminatından bahsedilemeyecektir.

Kıdem tazminatı açısından ise kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde belirli süreli iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi kıdem tazminatına hak kazandıran haller arasında sayılmamıştır. Ancak eğer sözleşme, sürenin sona

---

[142]**STÖCKLİ**, Jean- Fritz, *"Belirli Süreli Hizmet Akdinin Sona Ermesi",* (Çeviren Devrim Ulucan), Türk-İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları, Rehbinder/ Ekonomi, İstanbul 1979; **EKONOMİ**, İş Hukuku, s.82.

[143]**BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.49; Ancak her durumda ispat karinesinin bu şekilde işlemeyeceği belirtilmiştir. Örneğin, işçinin belirli süreli iş sözleşmesine dayanarak bakiye ücret alacağı için dava açması halinde sözleşmenin belirli süreli olduğunu işçi kanıtlayacaktı. Yine, işverenin işçiden ihbar tazminatı istediği bir davada işveren sözleşmenin belirsiz süreli olduğunu kanıtlayacak işçi belirli süreli olduğunu ispatla yükümlü olmayacaktır. Yine işçinin açmış olduğu işe iade davasında sözleşmenin belirsiz süreli olduğu iddiası işçi tarafından belirtilmiş olacak ve işveren sözleşmenin belirli süreli olduğunu kanıtlamaya çaba sarf etmeyecektir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **ÇİL**, s.50 vd.

[144]**ARSLAN**, Belirli/ Belirsiz Süreli, s.1048.

[145]**BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.50-51; **KURT/KOÇ**, s.47.

ermesinden önce kıdem tazminatına hak kazandıran hallerden olan ölüm ya da fesih ile sona ermiş olup işçinin de Kanun'un aradığı en az bir yıllık kıdemi varsa işçi kıdem tazminatına hak kazanabilecektir[146].

İş güvencesi kapsamında belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin sahip olduğu işe iade davası açma hakkı, işçinin işe iadesinin sağlanmaması halinde hak kazanılan en az dört en çok sekiz aylık ücreti tutarındaki tazminat, işçinin, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süreye ilişkin en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücreti ve diğer haklarının ödenmesi gibi haklara belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi sahip değildir.

Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin sahip olduğu haklar belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye nazaran oldukça kısıtlanmıştır. Bu yüzden bu iki farklı sözleşmeye tabi işçiler arasında eşit davranılmaması ihtimaline karşı ve belirsiz süreli işçinin sahip olduğu kanunî güvencelere belirli süreli işçinin sahip olmayışı sebebiyle kanun koyucu belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiyi korumak amacıyla bir takım ilkelere yer vermiştir. Kanun'un 12. maddesinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayırımının sınırları başlığı altında belirtilen bu ilkelere göre, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi haklı bir neden olmadıkça belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan *emsal*[147] işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. Belirli süreli işçiye belli bir zaman dilimi ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya

[146]**KURT/KOÇ**, s.48; **CAMKURT**, s.69; **ALPAGUT**, Gülsevil, *"Belirli ve Kısmi Süreli İş Sözleşmelerinde Ayırım Yasağı",* Prof. Dr. Ali GÜZEL'e Armağan, C.1, İstanbul 2010.s.40.

[147] Emsal işçi kavramı 4857 sayılı İş Kanununun 12. maddesinde 3 fıkrada şu şekilde tanımlanmaktadır: *"Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınır."* Emsal işçinin öncelikle aynı işyeri içerisinde tespiti gerekecek ve işçinin tecrübesi, yeterliliği, bilgi düzeyi önem kazanacaktır. Aynı işyerinde emsal işçi yoksa emsal işçinin başka bir işyerinden belirlenmesi gerekecek ve öncelikle işyerlerinin finansal durumu, sipariş miktarı, işçi sayısı, sendikalaşma, toplu iş sözleşmesinin varlığı vb. ölçütlerle karşılaştırma yapılması gerekir ki bu işçilere tanınan maddi çalışma koşullarıyla işletmenin sayılan nitelikleriyle birbirine bağlı konulardır. Yine emsal işçi belirlenirken işçi ile aynı iş kolunda çalışıyor olmasına dikkat edilecektir. Başka iş kolundan emsal işçi kabul edilmeyecektir. Aynı iş kolunda farklı koşullarda çalışan emsal işçiler arasında da işçi lehine yorum ilkesi gereği şartları daha iyi olan emsal işçi olarak kabul edilecektir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **GÜLER**, Belirli Süreli, s.58; **KURT/KOÇ**, s.47; **AKYİĞİT**, Şerh, s.500; **DUMAN**, s.230. Emsal işçi öncelikle aynı işverenin işyerinde çalışan işçiye bakılacak o işyerinde böyle bir işçi yoksa o işkolunda şartlara uygun başka bir işyerindeki işçi ile karşılaştırma yapılacaktır. Emsal işçinin tespitinde çeşitli kriterler önem kazanacaktır. Ancak emsal işçinin tespiti oldukça zor olduğu gibi işverenden emsal işçiyi tespit etmesini beklemek de isabetli olmayacaktır. CANİKLİOĞLU tarafından tüm bunlar ifade edildikten sonra maddede değişiklik yapılması gerektiği ifade edilmiştir. Yazar tarafından, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin işyerinde emsal bir işçinin olmaması halinde işçinin çalıştığı işkolunda aynı koşullara sahip işyerleri açısından belirsiz süreli çalışan emsal işçiler için yerleşik bir uygulama varsa buna göre farklı muamelenin yasaklanmasının isabetli olacağı belirtilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **CANİKLİOĞLU**, Nurşen, İş Kanununun 10. Yılında Belirli Süreli İş Sözleşmesi ve Kısmî Süreli İş Sözleşmesi ve Uygulamada Yaşanan Sorunlar, "10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu Sempozyumu" 26-27 Nisan 2013, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, Temmuz 2016. s.170-171.

ilişkin bölünebilir menfaatler[148] işçinin çalıştığı süreyle orantılı olarak ona verilecek, belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanacaktır (İş K. md.12). İşveren bu ayırım yasağı kapsamında belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiyi benzer işte ve belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye nazaran daha ağır işlerde çalıştıramayacak, fazla çalışmayı yalnız belirli süreli sözleşmeyle çalışan işçiden isteyemeyecek, işçinin ücretini daha düşük olarak ödeyemeyecektir[149].

Kanun'un 12. maddesinde ifade edilen *"belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir"* ifadesi oransallık ilkesini belirtmektedir. Oransallık ilkesi, parasal edimler ve bölünebilir menfaatlerin sağlanmasında eşitlik ilkesini somutlaştırmakla beraber bu eşitliğin mutlak eşitlik değil oransal bir eşitlik olarak algılanması gerektiğini de ortaya koymaktadır[150].

Esasında Kanun'un eşit davranma ilkesi başlıklı 5. maddesiyle de işverenin esaslı bir neden olmaksızın belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapılamayacağı belirtilmiştir (İş K. md.5). Doktrinde ayırım yasağı bakımından 12. maddenin, her ne kadar daha ayrıntılı düzenleme yapmış olsa da 5. maddenin karşısında gereksiz olduğu ancak yasağın yaptırımı bakımından 12. maddenin ayrıntılı düzenlemesine karşılık herhangi bir yaptırım öngörmeyişi sebebiyle 5. maddedeki yaptırımların uygulanabilmesi açısından da yapılan düzenlemenin boşuna olmadığı görüşü ileri sürülmüştür[151]. Belirtilen görüşün 12. maddedeki düzenlemeyi 5. madde karşısında gereksiz bulmasına katılmamakla beraber uygulamada karşılaşılan kötüniyetli tutumlar sebebiyle işçinin yararı gözetilerek ve bizzat belirli süreli-belirsiz süreli ayırımının sınırlarının özel olarak bir maddede düzenlenmesini isabetli bulan görüşe[152] iştirak ettiğimizi belirtmeliyiz.

---

[148] Bölünebilir menfaatler genellikle paradır. Örneğin, işçiye belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek bölünebilir menfaatler işçinin çalıştığı süreyle orantılı olarak ve belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiden farklı olmaksızın ödenecektir. Her yıl ikramiye verilen bir iş yerinde bir buçuk yıl belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi bu ikramiyeden nasıl orantısal olarak yararlanıyorsa belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi de ayrıma tutulmaksızın bu imkândan yararlanacaktır. Bu ikramiyeden belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin yararlandırılmaması ancak ve ancak bu durumu haklı kılacak bir nedenin varlığında mümkün olacaktır. bkz. **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.76.

[149]**GÜLER**, *"Belirli Süreli İş Sözleşmesi",* s.57; **KORKMAZ/ALP**, s.115; **CENGİZ URHANOĞLU**, s.83.

[150]**ALPAGUT**, Ayırım Yasağı, s.37; **SENYEN KAPLAN**, E. Tuncay, Bireysel İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Yenilenmiş 8. Baskı, Ankara 2017. s.72.

[151]**GÜLER**, Belirli Süreli, s.57; **AKYİĞİT**, Şerh, s.500; **DORUK**, s.21.

[152]**DUMAN**, s.234.

12. maddede belirtilen haller oldukça özellikli olup işçiyi korumak açısından özel bir düzenleme içermesi sebebiyle vakalara uyarlanması açısından yeterli gelmeyebilir. Bu yüzden 5. maddenin genel olarak eşitlik ilkesini düzenlemesi 12. maddeyi de kapsayacak ve iki sözleşme türü arasında ortaya çıkabilecek eşitsizlikler bakımından işçiye geniş bir koruma sağlayacaktır[153]. Yine eşit davranma ilkesi ile aynı sonuca ulaşılabilecek olsa dahi konunun uygulamadaki önemi dikkate alındığında özel bir düzenlemeye yer verilmesi AB 99/70 sayılı Yönergesi'ne de uygun bulunmuştur[154]. Keza yapılan bu düzenlemeler ILO'nun Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı Sözleşmesi'nde belirsiz süreli iş sözleşmeleri için iş güvencesi öngörülürken aynı zamanda belirli süreli iş sözleşmesi yaparken iş güvencesinin koruyucu hükümlerinin dolanılmasının engellenmesi bakımından da önemlidir[155].

Kanun koyucu 12. maddede belirtilen haklar ile yetinmeyip genel hükümlerde 5. maddede de aynı konuya yer vermiş ve 12. maddedeki eşitsizliği ortadan kaldırmaya yönelik hükümler dışında eşitliğe aykırılığın saptanması halinde işçinin 4 aya kadar ücreti tutarında tazminat isteyebileceğini hükme bağlamıştır[156]. İşveren eğer belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi ile belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi arasında Kanun'a aykırı olarak ayırım yaparsa 12. madde kapsamında emsal işçi hakkında esas alınan kıdem, ayırıma uğramış işçiye de uygulanır[157]. Yine 5. madde kapsamında eşit davranma ilkesine aykırı davranmışsa işçinin mahrum kaldığı haklarını ve dört aylık ücreti tutarındaki tazminatı da

[153]**EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.78. Yazar örnek olarak işverenin bir işçiye belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışıyor diye daha ağır işler veremeyecek, iş geliştirmesini engelleyemeyecek, kendini geliştirme olanaklarından mahrum bırakamayacaktır.

[154]**EYRENCİ**, Öner, *"4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme*", Legal İHSGHD, S.1, 2004. s.26; **SÜZEK**, İş Hukuku, s.264; **AKTAY**, Nizamettin/**ARICI**, Kadir/**SENYEN KAPLAN**, E. Tuncay, İş Hukuku, Ankara 2011. s.56. Nitekim kanunun gerekçesinde; *"Avrupa Birliği Konseyi'nin 99/70 sayılı Yönergesi ile yürürlüğe konulan sosyal tarafların çerçeve anlaşmasında bu anlaşmanın konusunun, belirli ve belirsiz iş sözleşmeleri arasında ayırım yapılmama ilkesinin uygulanması suretiyle belirli iş sözleşmelerinde daha iyi koşullarla istihdamı gerçekleştirmek olduğu belirtilmiştir. Bu ilke ve üye devletlerdeki uygulama şekilleri dikkate alınarak madde düzenlenmiştir."*

[155]**CANBOLAT**, s.192.

[156]**EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.78. İşçinin alacağı haksız ayrım tazminatı ayrımın dayandığı kökene göre değişiklik gösterebilir. Şöyle ki eğer ayrımın kökeninde sendikal bir neden varsa işçinin alacağı tazminatın bir yıllık ücreti tutarından az olamayacağını Sen. K. md 31 belirtmiştir. Kanun koyucu sendikal nedene dayanan ayrımda tazminat için bir alt sınır belirlerken bunun dışındaki ayrımlar için üst sınır belirlemiştir. Hâkim somut olaya göre tazminat miktarını belirleyecektir. Yine taraflar sözleşme serbestîsi gereği işçinin lehine olarak bu miktarları artıra bilecektir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **AKYİĞİT**, Şerh, s.501.

[157]**GÜLER**, Belirli Süreli, s.58; **DORUK**, s.22.

öder[158]. Belirtmek gerekir ki işçinin bu tazminata hak kazanabilmesi için ayırım yapıldığını ispatlaması en azından ayırımın varlığını güçlü bir şekilde ortaya koyabilmesi gerekir[159].

III. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNDE ŞEKİL

A. İş Sözleşmesinde Şekil Serbestîsi İlkesi

Borçlar Kanunu'muza göre, sözleşmenin geçerliliği Kanun aksini öngörmedikçe hiçbir şekle bağlı değildir. Dolayısıyla taraflar sözleşmeyi diledikleri gibi ister adî yazılı, ister sözlü, ister resmi yazılı şekilde yapabilirler. Kanun'un *"aksi öngörülmedikçe"* ifadesi şekil serbestîsinin sınırsız olmayıp kanunda bazı istisnalarının mevcut olduğuna dair genel kurala kanun koyucunun şerh koymuş olduğunu gösterir[160]. Kanun bazı durumlarda özellikle taraflara ağır yükümlülükler getiren, zayıf olan taraf için ekonomik yıkım oluşturabilen, gelişigüzel karar verilmeyip üzerinde düşünülmesi gereken kararların verilmesinde geçerlilik şekli öngörmüştür[161].

İş sözleşmelerinin şekline yönelik olarak İş Kanunu'nun 8. maddesinde iş sözleşmesinin Kanun'da aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi olmadığı ifade edilmiştir. Türk Borçlar Kanunu'muzda da hizmet sözleşmelerinin şekline ilişkin ifadelere yer verilmiştir. Buna göre rızai sözleşmelerden olan hizmet sözleşmelerinin kanun tarafından aksi belirtilmedikçe özel bir şekle uyularak yapılması gerekmez (TBK md.394). Dolayısıyla iş sözleşmeleri herhangi bir şekle uyulmaksızın tarafların birbirine uygun iradelerinin beyanı ile kurulmuş olacaktır. Bu durum borçlar hukukumuzda var olan şekil serbestîsi ilkesine[162] de uygundur (TBK md.12). Ancak kanun bazı hallerde yazılı şekil şartı aramıştır. Bu hallerde ise aksine hüküm bulunmadıkça şeklin geçerlilik koşulu olduğu kabul edilmektedir.

B. Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Yazılı Şekil Şartı

Yukarıda da belirtildiği gibi iş sözleşmelerinin kuruluşunda her ne kadar kural şekil serbestîsi olsa da bazı hallerde kanun koyucu; sözleşmenin yazılı şekilde kurulmasının; tarafları, sözleşme hükümleri üzerinde düşünmeye sevk edeceğinden, sözleşmeye açıklık,

---

[158]**SÜZEK**, İş Hukuku, s.265; **GÜLER**, Belirli Süreli, s.59; **DORUK**, s.22.
[159]**AKYİĞİT**, Şerh, s.502; **AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN**, s.57.
[160]**KILIÇOĞLU**, s.150.
[161]**KILIÇOĞLU**, s.150.
[162] Şekil serbestîsi şekilsizlik anlamına gelmeyip tarafların iradelerini dışa vurmak için kullanabilecekleri tüm araçları seçebileceklerini ifade eder. Sözleşmenin yine bir şekli mevcut olup taraflarca belirlenen şekil iradi şekil olarak adlandırılır. bkz. **MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hizmet Sözleşmesi, s.82; **ARSLAN ERTÜRK**, Arzu, İş Sözleşmesinin Kuruluşunda Şekil, İstanbul 2017. s.97.

kesinlik ve ispat güvencesi sağlayacağından bahisle ve esas olarak zayıf konumda bulunan işçiyi korumak amacıyla özellikle de Avrupa Birliği ülkelerinde mevcut olan düzenlemelere paralel olarak İş Kanunu'nda yer alan atipik sözleşmeler bakımından yazılı şekil şartını aramıştır[163].

1475 sayılı İş Kanunu'nun yazılı şekle ilişkin 9. maddesi, hali hazırdaki İş Kanunu'muzun 8. maddesi ile benzer düzenlemeye sahip olup her iki madde de bir yıl ve daha fazla süreli yapılan sözleşmelerin yazılı yapılması gerektiğini ifade etmiştir. Ancak yukarıda belirttiğimiz TBMM değişikliği[164] sebebiyle belirli süreli iş sözleşmesine ilişkin 11. maddede meydana getirilen değişiklik neticesinde bu madde ve iş sözleşmelerinin şekline dair olan 8. madde arasında çelişkili bir durum ortaya çıkmıştır. Kanun'un 11. maddesi *"……yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir."* ifadesine yer verirken 8. madde *"Süresi bir yıl ve daha fazla olan sözleşmelerin yazılı yapılması zorunludur."* şeklinde bir ifade kullanmıştır. Kanun'un her iki maddesindeki ifadelere bakıldığında 11. maddenin belirli süreli iş sözleşmelerinin ne kadar süre için yapılırsa yapılsın yazılı şekilde yapılması zorunlu olduğu anlaşılmakta ancak 8. maddeye bakıldığında ise süresi bir yıl ve daha fazla olarak yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılması gerektiği sonucuna varılmaktadır. Esas olarak sorun süresi bir yıldan az olan belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması gerekip gerekmediğine yönelik bir kafa karışıklığına yol açmaktadır. Bu durumun Tasarının yasalaşması sürecinde gözden kaçmış olduğu anlaşılmaktadır[165].

Doktrin, 11. madde ve 8. madde arasında TBMM görüşmeleri esnasında yaratılan bu çelişkili durumu çözümlemek için çeşitli görüşler dile getirmiştir. Bir kısım yazarlar İş Kanunu'nun 11. maddesinin özel bir düzenleme olup öncelikli olarak göz önünde bulundurulması gerektiğini ifade etmiştir[166]. Kanun koyucunun, 11. maddede işçi açısından belirsiz süreli sözleşmelere göre daha az güvence sağlayan belirli süreli sözleşmelerde tarafların hak ve borçlarının ve sözleşmenin süreye bağlandığının açıklığa kavuşturulması için bu sözleşmelerin bilhassa yazılı yapılmasını arzuladığı neticesi çıkarılmaktadır[167]. Dolayısıyla belirli süreli iş sözleşmeleri bir yıldan az süre için bile yapılsa yazılı olarak yapılması

[163] **ARSLAN ERTÜRK**, Şekil, s.98-100.
[164] bkz. Birinci Bölüm I,A; "A. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı" başlığı altındaki açıklamalar.
[165] **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.73.
[166] **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.162; **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.61; **KULAT**, s.35.
[167] **GÜZEL/ÖZKARACA/UGAN**, s.545; **YUVALI**, Ertuğrul, Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale 2006. s.20; **ARSLAN ERTÜRK**, Şekil, s.172; **YİĞİT**, Yusuf, *"Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestîsi ve Bu Serbestînin Sınırları"* DEÜHFD, C.14, S.2, 2012. s.114; **CENGİZ URHANOĞLU**, s.89.

gereklidir. Bu fikrin kabulü ile AB Yönergesi ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun amacına uygun olarak işçi aleyhine bir fark yaratılmamış olacaktır[168]. Kanaatimizce de 11. madde belirli süreli sözleşmeleri özel olarak düzenlemiş olduğundan süresi ister bir yıl isterse az ya da daha fazla olsun belirli süreli iş sözleşmesi yazılı yapılmalıdır. Bu fikrin kabulü iş güvencesinden mahrum olarak belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin korunması ilkesine de hizmet eder nitelikte olacaktır. Kanunun 8. maddesi, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 9. maddesinden aynen alınmış olup 4857 sayılı Kanunun ilk kez hukukumuza kazandırdığı 11. maddenin esas alınması mevcut hukuk prensiplerine uygun düşeceği gibi sadece süresi ve kurulabilme koşulları açısından belirli süreli iş sözleşmeleri arasında bir farklılık meydana getirilmiş olmayacaktır[169]. Yine süresi bir yıldan az olan belirli süreli iş sözleşmeleri açısından Kanun'da meydana gelen örtülü boşluğun hâkim tarafından tüm belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması gerektiği yönünde doldurulması gerekmektedir[170].

Bazı yazarlar ise Kanun'da öngörülen yazılılık unsurunun bir zorunluluk olmasından ziyade yol gösterici bir hüküm olduğunu ifade etmiş, süresi bir yıldan az olan iş sözleşmelerinin yazılı yapılmasını engelleyici bir nitelik taşımadığını belirterek hükmü, tarafların sözleşmeyi dilerse yazılı yapabileceği şeklinde yorumlamıştır[171].

Süresi bir yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmeleri açısından kanun, yazılılık şeklini zorunlu tuttuğundan, kanun maddeleri arasında çelişki olamayacağından yola çıkarak bazı yazarlar madde 8 ve 11 hükümlerinin beraber ve birbirine uygun olarak yorumlanması gerektiğini, bu nedenle öncelikli olarak madde 8'in dikkate alınması ve süresi bir yıldan az olan belirli süreli iş sözleşmeleri açısından da yine madde 8'in 3. fıkrasında belirtilen hususların uygulama alanı bulacağını belirtmektedir[172]. Buna göre 8. maddenin 3. fıkrasında belirtilen işverenin en geç iki ay içerisinde tüm çalışma koşullarını barındıran yazılı belge verme yükümlülüğünün bulunması, süresi bir ayı geçmeyen sözleşmelerde ise yazılı sözleşme yapmayı bırakın mezkur yazılı belgeye bile gerek olmadığını belirtir cümle kapsamında madde 11'in yorumlanması gerektiğini belirtmiştir[173].

[168]**ŞAHANKAYA**, s.186.
[169]**GÜZEL/ÖZKARACA/UGAN**, s.546.
[170]**BAŞTERZİ**, 99/70 Sayılı Yönerge, s.181; **GÜZEL/ÖZKARACA/UGAN**, s.546.
[171]**DEMİR**, Fevzi, Sorularla Bireysel İş Hukuku, C.1, TBB yayınları, Ankara 2006. s.78-79; **DEMİR**, Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2017. s.92.
[172]**GÜLER**, Belirli Süreli, s.55; **SENYEN KAPLAN**, İş Hukuku, s.69.
[173]**GÜLER**, Belirli Süreli, s.55; **DUMAN**, s.232.

Yazılı şekil şartının bir yıl ve daha fazla süre için yapılan iş sözleşmeleri bakımından zorunlu olduğunu savunan görüş, 8 ve 11. maddeler arasında meydana gelen çelişkinin Tasarının yasalaşma sürecinde gözden kaçmış olduğu savının aksine kanun koyucunun, bütün belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılmasına gerek olmadığını bilinçli olarak meydana getirdiğini öyle ki 8. maddesinde *"süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur"* ifadesine yer verdiğini ifade etmiştir[174].

Doktrinde, belirli süreli iş sözleşmelerinin düzenlendiği kanunlardan biri olan 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9. maddesinde ise bu kurumlarda çalışacak olan öğretmenler ile yapılacak iş sözleşmelerinin en az bir yıl ve yazılı yapılması gerektiği belirtilmiş olduğundan ve Kanun'un daha az süreli yapılacak sözleşmeler açısından bir hüküm getirmemesi üzerine her türlü yazılı yapılması gerektiği ifade edilmiştir[175]. Anılan özel hüküm gereği özel okul öğretmenleri ile yapılacak sözleşmeler ister bir yıldan uzun isterse kısa olsun yazılı olarak yapılması gerekecektir[176].

C. Yazılı Şekil Şartının Hukukî Niteliği

Kanun'da belirtilen yazılı şekil şartının bir ispat şekli mi yoksa geçerlilik şekli mi olduğu sözleşmenin sıhhati açısından önem arz etmektedir. Doktrinde bu konuda bir fikir birliği bulunmamaktadır.

Doktrinde bir görüş tarafından, Kanun'un şekle ilişkin getirdiği yazılılık koşulunu geçerlilik koşulu olarak değerlendirmenin doğru olmayacağı, bunun belirli süreli sözleşmelerdeki güvence eksikliği sebebiyle sağlanmak istenen işçiyi koruma işlevine hizmet etmeyeceği ifade edilerek yazılı şeklin bir ispat şartı olduğunun kabulünün gerekeceği belirtilmiştir[177]. Kanun'un yazılı yapılmasını aramasındaki amacın işçiyi düşünmeye sevk etmek ve belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin haklarından mahrum edilmesinin önüne geçmek olduğu belirtilmiştir[178]. Bir kısım yazarlar da yine bu görüşe katılmakla beraber

[174]**YİĞİT**, s.115.
[175]**AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN**, s.53.
[176]**BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/GEMİCİ FİLİZ**, s.380.
[177]**EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.73-74; **DUMAN**, s.232.
[178]**GÜZEL/ÖZKARACA/UGAN**, s.546; **DORUK**, s.17; **YORULMAZ**, Çiğdem, *"Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı, Şekil Şartı, Sözleşme Yapma Serbestîsi ve Sınırları"* , Çalışma ve Toplum, S.1, 2010. s.210.

belirli süreli iş sözleşmelerinin özel olarak düzenlendiği özel okul öğretmen ve yöneticilerine yönelik olan sözleşmelerdeki yazılı şekli geçerlilik şekli olarak kabul etmiştir[179].

Yine yazılılık şartının ispat için olduğu görüşündeki bazı yazarlar bu görüşlerini, Kanun'un yazılı yapılmayan sözleşmeler için hukukî ya da cezaî bir yaptırım öngörmediğini ve bu yüzden de sözleşmenin geçerliliğinin etkilenmeyeceğine dayandırmaktadırlar[180]. Yazılı şeklin ispat şartı olduğunu ifade eden yazarlar İş Kanunu'nun madde 99/c bendinde yer alan ve madde 8'de belirtildiği şekilde yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işçiye yazılı belge vermeyen işverene uygulanacak idari para cezasının ancak geçerli bir sözleşmenin varlığında mümkün olacağını belirtmiş ve yazılı şeklin ispat için olduğunu savunmuştur[181]. Yargıtay da belirli süreli iş sözleşmesinde aranan yazılılık şeklini ispat şekli olarak kabul etmektedir[182]. Bir takım yazarlar süresi bir yıldan az olan sözleşmeler için yazılı şeklin ispat koşulu olduğunu süresi bir yıldan çok olan sözleşmelerde ise yazılı şeklin geçerlilik koşulu olduğunu ifade etmiştir[183].

Bazı yazarlar ise, süresi önem arz etmeksizin belirli süreli iş sözleşmeleri için öngörülmüş olan şeklin geçerlilik şekli olduğunu kabul etmiş, geçerlilik şekline aykırılık neticesinde sözleşmenin sıhhatsizleşmesinin ise işçi açısından uygun olmayacağını ifade ederek sözleşmenin belirsiz süreli kabul edilmesi gerektiğini ifade etmiştir[184]. Şeklin geçerlilik şekli olduğunu belirten yazarlar Borçlar Kanunu'muzun 12. maddesinde belirtilen *"Kanunda sözleşmeler için öngörülen şekil, kural olarak geçerlilik şeklidir."* ifadesini dayanak noktası kabul etmekte ve Borçlar Kanunu'nda ispat şekline ilişkin bir düzenlemenin yapılmadığına dikkat çekmekte bu yüzden Kanun'un açıkça yazılı yapılmasını istediği şeklin, geçerlilik şekli olduğunu ifade etmektedirler[185].

---

[179]**AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.139; ÖÖKK md. 9/I cümle 1 hükmü özel okul öğretmeniyle yapılacak iş sözleşmesinin şekli hususunda özel bir düzenleme getirmekte ve söz konusu sözleşmelerin yazılı yapılacağını belirtmektedir. Bu hüküm özel okul öğretmenleri açısından özel hüküm olduğundan ve kanunda sözleşme süresi ile ilgili bir ayrım yapılmadığından ister bir yıl ve daha fazla ister daha az süreli olsun özel okul öğretmenlerinin belirli süreli iş sözleşmeleri yazılı yapılacaktır. bkz. **CENTEL**, Tankut, *"Özel Okul Öğretmeniyle Sözleşme Yapılması",* Sicil İş Hukuku D., Haziran 2007. s.24.

[180]**EVREN**, s.95.

[181]**ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.62.

[182]**DORUK**, s.18; Y. 9.HD. T. 20.11.2000, E.2000/11907 K.2000/16844, **KİBB**: *"Hizmet akdinin varlığı için taraflar arasında yazılı bir hizmet sözleşmesi düzenlenmesi koşul değildir. Fiili olarak çalışma olgusunun gerçekleşmesi yeterlidir...."* Karar için bkz. **AKYİĞİT**, Şerh, s.503.

[183]**BAŞTERZİ**, 99/70 Sayılı Yönerge, s.180- 181.

[184]**GÜLER**, Belirli Süreli, s.56; **GÜZEL/ÖZKARACA/UGAN**, s.547; **ARSLAN ERTÜRK**, Şekil, s.173.

[185]**MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hizmet Sözleşmesi, s.86; **ARSLAN ERTÜRK**, Şekil, s.110; **KULAT**, s.31.

Bir kısım yazarlar da, belirli süreli iş sözleşmesinin bir yıl ve daha fazla süre için yapıldığı hallerde sözleşmenin yazılı yapılmasının zorunlu olduğu ve bu yazılı şeklin geçerlilik şekli olduğunu ifade ederken, bir yıldan az süreli iş sözleşmeleri açısından ise yazılı şeklin ihtiyarî olup ispat niteliği taşıdığını belirtmiştir[186]. Belirli süreli iş sözleşmeleri için Kanun'da öngörülen şeklin ispat şekli olduğunu ifade eden yazarlara göre, yazılı şekli geçerlilik şekli kabul etmenin neticesinde buna uygun olarak yapılmayan sözleşmelerin hükümsüz olması iş hukukunun işçiyi korumaya yönelik hükümleri ile bağdaşmayacaktır[187].

Görüşümüze göre; belirli süreli iş sözleşmelerinin tümünün yazılı şekilde yapılması gerekmektedir. Kanunun 8. maddesinde belirtilen hususun yanında 11. maddede de özel olarak belirli süreli iş sözleşmelerinin düzenlenmiş olması sebebiyle ve 4857 sayılı Kanun'un ruhuna, işçiyi korumak amacına uygun olarak yazılı şeklin geçerlilik şekli olduğunun kabulü gerekmektedir.

Yazılı şekil şartının adi yazılı şekil şartı olduğunu belirtmeliyiz[188]. Yine Kanun gereği sözleşme damga vergisi, her çeşit resim ve harçtan muaf olacaktır (İş. K. md.8). Zikredilmelidir ki yazılı şeklin içeriği hususunda mevcut Kanun'da bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak 1475 sayılı İş Kanunu'muzda yazılı sözleşmede bulunması gerekli olan hususlar belirtilmişti[189]. Bu mülga kanundan yola çıkarak yazılı sözleşmede bulunması gerekli olan hususlar tespit edilebilir.

D. Yazılı Şekil Şartına Aykırılığın Hukukî Sonuçları

Yazılı şeklin ispat için olduğunu ifade eden görüşe göre, yazılı şekil öngörülmesindeki amaç işçinin korunmasıdır. Yazılı şeklin ispat değil de geçerlilik olduğunun benimsenmesi halinde sözleşme geçersiz hale gelir ve bundan işçi zarar görür, ancak eğer ispat şekli olduğu kabul edilirse, sözleşmenin belirli süreli olduğunun ispatı yazılı belge ile ispat edilecek edilemezse de sözleşme belirsiz süreli sayılacaktır[190]. Yazılı şekil

---

[186]**ÇİL**, s.37; **SAYMEN**, Ferit H., Türk İş Hukuku, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul 1954. s.418; **YORULMAZ**, s.209; **BAŞTERZİ**, 99/70 Sayılı Yönerge, s.181.

[187]**SEVİMLİ**,K. Ahmet, *"İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı",* Çimento İşveren D., C.17, S.2, Mart 2003. s.17.

[188]**EKONOMİ**, Münir, *"4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Şekil Yönünden Hukuka Uygunluğu (II/1)"*, Legal İHSGHD, S.15, 2007. s.905; **EVREN**, s.95; **ARSLAN ERTÜRK**, Şekil, s.160; **KULAT**, s.33.

[189] YAZILI AKDİN ŞEKLİ MADDE 11 – *"Bu Kanun'a göre yapılacak yazılı sözleşmelerde aşağıdaki hususların bulunması gerekir: 1. İşverenin ve işçinin (Takım sözleşmesinde her işçinin ayrı ayrı) ad ve kimlikleri, 2.Yapılacak iş, 3. İşyerinin adresi, 4. Süresi belirli sözleşmelerde sözleşmenin süresi, 5. Ücret, (takım sözleşmesinde her işçi için ayrı ayrı) ödeme şekli ve zamanı, 6. Var ise tarafların ileri sürdükleri özel şartlar, 7.Hizmet aktinin yapıldığı gün, 8. Tarafların imzası."* Şeklinde belirtilmişti.

[190]**DEMİR**, İş Hukuku, s.79; **ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.21vd.; **SEVİMLİ**, s.17.

şartının ispat şekli olduğu görüşü benimsenirse yazılı şekle aykırılığın hukukî yaptırımı bulunmamakla birlikte herhangi bir ihtilafın vukua gelmesi halinde ispat açısından zorluk çıkacaktır.

Yazılı şekil şartının geçerlilik şekli olması görüşü benimsendiğinde ise, bu şekle riayetsizliğin yaptırımının Borçlar Kanunu 12. maddesi uyarınca sözleşmenin geçersizliğine, sebep olacağı belirtilmelidir[191].

Borçlar hukukundan farklı olarak iş hukukunda geçersizlik sözleşmeyi baştan itibaren geçersiz hale getirmeyip ileriye yönelik olarak sonuç doğuracak ve işçinin kazandığı haklar bu sayede korunmuş olacaktır[192]. TBK, md.394' de *"Geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılıncaya kadar, geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur."* hükmüne yer vermiştir. Bu hükümle isabetli olarak geçersizlik yaptırımının iş hukuku bakımından ileriye dönük olarak hüküm doğuracağına ilişkin bu görüş yasal zemine kavuşmuştur[193]. Ancak madde geçersizliği sonradan anlaşılan iş sözleşmesinin geçerli bir hizmet sözleşmesi gibi hüküm ve sonuçlarını doğuracağından bahsetmiş geçersizliği baştan beri bilinen iş sözleşmelerinin akıbetinin ne olacağı hüküm dışında bırakılmıştır. Bu kapsamda doktrinde bazı yazarlar, iş sözleşmesinin geçersizliği neticesinde işçinin tüm haklarından mahrum olacağını ve ifa edilmiş iş görme borcunun nasıl geri verileceğinin de sorun yaratacağını ifade etmiş, bu yüzden iş sözleşmesinin geçersizliğinin sonradan anlaşılmasının ya da baştan beri bilinmesinin iş sözleşmesinin geçersizliğinin iş hukukunun zayıfı koruyucu özelliğinden yola çıkılarak ileriye etkili olarak ileri sürülebileceği ifade edilmiştir[194].

---

[191] **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku 1998, s.154.

[192] **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL,** s.164; **SÜZEK,** İş Hukuku, s.317; **ARSLAN ERTÜRK**, Şekil, s.110; **AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN**, s.118; **KULAT**, s.32.

[193] **CANİKLİOĞLU**, Türk Borçlar Kanunu, s.83. Yazar tarafından belirtildiği üzere, madde gerekçesinde de belirtildiği gibi işçi, eğer hizmet sözleşmesinin geçersiz olduğunu biliyorsa iyiniyetli sayılmayacak ve fıkrada da belirtildiği gibi geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesinden söz edilemeyeceğinden, bu hükümden yararlanamayacaktır. Ancak geçinmek için bir işe ihtiyacı olan işçinin iş sözleşmesinin geçersiz olup olmadığını göz önünde tutması zordur. Ayrıca hükmün uygulanmaması halinde tarafların bu işlem nedeniyle ifa ettikleri edimlerin baştan itibaren iade edilmesi gerekecektir. Ancak işçinin iş görme ediminin nasıl iade edileceğine ilişkin bir cevap verilmesi oldukça zor olacaktır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **CANİKLİOĞLU**, Türk Borçlar Kanunu, s.84 vd.

[194] **CANİKLİOĞLU**, Türk Borçlar Kanunu, s.82. Yazar'a göre geçinmek için işe ihtiyacı olan işçinin sözleşmenin geçerliliği hususunda değerlendirme yapmasının mümkün olmadığını ifade etmiştir. Uygulamada baştan itibaren geçersiz hale getirilen sözleşmelerin edimlerinin özellikle de işçinin ifa etmiş olduğu iş görme ediminin nasıl iade edileceğinin sorun yaratacağını belirtmiştir. TBK 394 hükmünü yorumlarken işçiyi koruma amacı çerçevesinde ve geçersizliğe ilişkin ayrıntılı tespitler yapan 1958 tarihli İBK' (Y. İBK. T. 18.06.1958, E.1957/20, K.1958/9, **KİBB**.) nın dikkate alınması gerektiğini ifade etmiştir. **GÜNEŞ/MUTLAY**, s.237.

Başkaca bir görüşe göre, iş hukukunun, işçiyi koruma gereksinimi sonucu ortaya çıkmış olduğundan hareketle sözleşmenin belirli süreli sayılabilmesi için gerekli olan geçerlilik koşullarının mevcut olmadığından bahisle sözleşmenin geçersizliği işçiye sağlanan haklar bakımından işçi aleyhine sonuçlar doğuracak ve Kanun'un işçiye daha fazla güvence sağlama amacından kopacak, bu yüzden sözleşmenin geçersizliğine hükmetmek yerine belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüştüğünün kabulü işçi açısından daha yerinde olacaktır[195]. Bu çözüm yolu objektif nedenlerin yokluğunda sözleşmenin geçersiz değil belirsiz süreli sayılması gerektiğine ilişkin düzenlemede olduğu gibi aynı yaptırımın sözleşmenin yazılı yapılmamasına da uygulanması işçiyi koruma ilkesine uygun olacaktır. Doktrinde bu görüş SÜZEK tarafından değerlendirilmiş, bu görüşün ifade ettiği yaptırımın AB ülkelerinde uygulanan çözüm yolu olduğu ve işçiyi şekil şartlarına karşı korumanın en uygun yolu olduğu belirtilmiş ancak TBK 12. maddenin açıklığı karşısında görüşe katılmanın mümkün olmadığı Kanun'a bu yönde hüküm eklenmesiyle bu görüşün kabulünün mümkün olacağı ifade edilmiştir[196].

Kanaatimizce de, sözleşmenin ayakta tutulması iş hukuku genel prensiplerine uygun olacaktır. Bu yüzden belirli süreli iş sözleşmeleri açısından objektif koşul olmaksızın yapılan belirli süreli sözleşmelerin belirsiz süreli sözleşmeye dönüşmesi yaptırımı şekil bakımından da uygulama alanı bulmalıdır. Bu sayede işçi kanun koyucunun amacına uygun olarak korunmuş olacaktır. Ancak bu görüşü savunanların belirttiği gibi kanun koyucunun belirli süreli iş sözleşmelerinde şekle riayetsizliğin maruz kalacağı yaptırımı, iradesini açık ve anlaşılır şekilde ortaya koyacak bir düzenleme yapması elzem olup bu yönde bir düzenleme uygulamadaki karışıklıkların ve tartışmaların önünü kesecektir.

IV. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SÜREYE BAĞLANMASI

Belirli süreli iş sözleşmesinden bahsedebilmek için sözleşme süresinin taraflarca bilinmesi ya da öngörülebilir olması gerektiği yukarıda belirtilmişti. Kanun belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin belirlenebilir olması gerektiğini ve objektif bir nedenin varlığının gerektiğini belirtmiştir. Ancak sadece objektif nedenin var olması sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi sayılması için yeterli gelmeyecek bu sadece taraflara belirli süreli iş sözleşmesi yapma yetkisi verecek, asıl olarak sözleşme süresinin taraflarca açıkça belirlenmiş veya

[195] **EKONOMİ**, Şekil, s.904; **GÜZEL/ÖZKARACA/UGAN**, s.548;**ARSLAN ERTÜRK**, Şekil, s.173; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.108.
[196] **SÜZEK**, İş Hukuku, s.318.

öngörülebilir olması gerekecektir[197]. Başka deyişle, objektif koşulların varlığında iş sözleşmesinin sona erme zamanının öngörülebildiği durumlarda dahi iş sözleşmesinin ne zaman sona ereceği, nesnel olarak özellikle işçi tarafından saptanabilir olmalı ve işverenin keyfiyetine bırakılmamalıdır[198].

Taraflar sözleşme süresini açık veya örtülü olarak kararlaştırabilecektir. Sürelendirme yapılırken takvim birimi kullanılabileceği gibi işin amacının esas alınması da gündeme gelebilir[199]. Sürenin belirlenmesi biçimine ilişkin iş hukukunda kabul edilen bir yöntem var olmamakla beraber doktrinde sözleşme süresinin belirlenmesinde takvim birimi yahut sözleşme amacının esas alınması gerektiği vurgulanmış olup her iki sürelendirme metodunda da geçerli bir belirli süreli iş sözleşmesinin kurulabilmesi için sürenin objektif koşul ile uyumlu ve objektif koşula dayalı olması gerektiği eklenmiştir[200]. Yargıtay da belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasında gerek açık gerekse örtülü olarak süre belirlenmesi ve objektif nedenlerin varlığının aranacağını belirtmiştir[201]. Tarafların yapmış oldukları sübjektif bir sürelendirme ise sözleşmenin belirli süreli olarak kabul edilmesi için yeterli olmayacak ve objektif koşulun bulunması gerekecektir[202].

Sözleşmenin süresinin belirlenmesi sözleşmenin kurulduğu esnada yapılmalı sözleşme kurulduktan sonra yapılacak olan sürelendirme sözleşmenin belirli süreli sözleşme olmasını sağlamayacağı gibi esasında sözleşme kurulduktan sonra yapılan sürelendirme bir sona erdirme iradesi olarak nitelendirilecektir[203].

---

[197]**MEYER**, Daniel, *"İsviçre Hukukunda Hizmet Akitlerinin Uyulması Zorunlu Olmayan Süreye Bağlanmaları"*, (Çev. Öner Eyrenci), Türk-İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları, Rehbinder/ Ekonomi, İstanbul 1979; **EKONOMİ**, Kavram Süre ve Yenileme, s.22; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.111. **GÜNAY**, s.421. Y. 9. HD. T.16.6.2003, E. 2003/618, K. 2003/11403, **KİBB**:*"Taraflar arasında yazılı bir iş sözleşmesi mevcut değildir. Kooperatif olan işverenin inşaatlarında sıva işlerinin de ne zaman biteceğinin önceden belirlenmesi de mümkün değildir. Bu nedenle taraflar arasındaki sözleşmenin belirli süreli hizmet akdi olarak kabul edilmesi yerinde görülmemiştir.";* **KAHRAMAN**, Uğur Hakan, *"Belirli Süreli Sözleşmelerde Objektif Neden Koşulu",* Legal İHSGHD, S.30, 2011. s.506.

[198]**CAMKURT**, s.68; **TUNCAY**, A.Can, *"Belirli Süreli İş Sözleşmesinin İşverence Feshi Kararın İncelenmesi",* Legal İHSGHD, C.8, S.31, 2011. s.904; **CENGİZ URHANOĞLU,** s.81.

[199]**BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.112; **NARMANLIOĞLU**, Ünal, *"Belirli Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan İşçinin Sözleşmesinin İşverence Haksız Feshi Halinde Kıdem Tazminatı Talep Hakkı"*, Kamu-İş, C.5, S.3, Nisan 2000. s.382; **ŞEN**, Murat, *"Belirli Süreli Hizmet Akdinin Süresinin Sonunda Yenilenmeyerek Sona Ermesi Halinde Kıdem Tazminatı",* İÜHFM, C.LVIII, S.1-2, 2000. s.255; **KAHRAMAN**, s.506.

[200]**BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.114; **SENYEN KAPLAN**, İş Hukuku, s.65.

[201] Y. 9. HD. T. 23.12.2008, E.2007/36508, K.2008/35210, **KİBB**. bkz. **GÜVEN/AYDIN**, s.64.

[202]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/BAYSAL**, s.136.

[203]**BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.112.

A. Takvim Biriminin (Açık Sürelendirme), Sözleşme Amacının (Örtülü Sürelendirme) ve Her ikisinin de Esas Alındığı Sürelendirme

Taraflar belirli süreli iş sözleşmesi kurarken sözleşme süresini bir takvim birimini esas alarak belirleyebilir. Takvim birimi ile kastedilen sözleşme süresinin gün, hafta, ay, yıl gibi zaman dilimleri göz önünde bulundurularak belirlenmesidir[204]. Taraflar sözleşmenin devam edeceği süreyi belirleyebilecekleri (Sözleşme 8 ay sonra sona erecektir, 20 gün yürürlükte kalacaktır.) gibi sözleşmenin biteceği zamanı tarih olarak da belirtebilirler (Sözleşme 3.05.2018 tarihinde sona erecektir, 09.10.2018 de başlayıp 10.10.2019 da sona erecektir gibi)[205]. Önemli olan sözleşmenin ne zaman biteceğinin açıkça saptanabilir olması olup belirsiz ifadelerle zaman belirlenmesi geçersiz olacak ve böyle bir sözleşme belirli süreli değil belirsiz süreli iş sözleşmesi kabul edilecektir[206]. Örneğin 3-4 ay sürecek gibi muğlâk ifadeler kullanılarak belirli süreli iş sözleşmesi kurulamayacaktır. Çünkü bu hallerde taraflar sözleşmeye son verecekleri zaman konusunda açık bir iradeye sahip olmadıklarından sözleşme de belirli süreli olarak kabul edilemeyecektir[207].

Tarafların belirli süreli iş sözleşmesinin süresini belirleyebilecekleri bir diğer metod sözleşmenin amacından hareket ederek yapılan belirlemedir. İş sözleşmesinin belirli süreli olarak kurulabilmesi için vadenin mevcut bulunması yeterli olup kesin olmasına yani belirli bir tarih, belirli bir süre olmasına gerek yoktur[208]. Kanunun objektif koşullara yer vermesi ve objektif koşulların varlığında sözleşmenin belirli süreli sayılacağını ifade etmesinin tabi bir neticesi olarak taraflar; işin niteliği ve sözleşmenin amacını göz önünde bulundurarak sözleşmeyi kurabileceklerdir[209]. İşin amacının belirli bir süreyle sınırlı olması tek başına belirli süreli iş sözleşmesi yapmaya yetmeyecek ve belirli süreli iş sözleşmesi yapıldığı esnada taraflarca işin amacından veya niteliğinden kaynaklanan bir sürelendirme olduğunun objektif olarak anlaşılabilir olması gerekecektir[210]. Örneğin birkaç gün sürecek bir festival için yemek yapacak işçilerle anlaşılması, bir şirketin yeni makinelerinin kurulumunun

[204]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.371; **SÜZEK**, İş Hukuku, s.260; **ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.8; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.115.
[205]**ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.8; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.116; **GENİŞ**, Hasan, Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Sınırları, Adalet Yayınları, Ankara 2013. s.28 vd.; **YORULMAZ**, s.206.
[206]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.371; **ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.9; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.117; **YORULMAZ**, s.207; **AYAN**, s.441.
[207]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.371.
[208]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s.138.
[209]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.372; **SÜZEK**, İş Hukuku, s.260; **EKONOMİ**, Kavram Süre ve Yenileme, s.22; **ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.9; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.117.
[210]**BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.118; **YORULMAZ**, s.207, **AYAN**, s.442.

gerçekleştirilmesi vb. sayılabilecektir. Ancak bu hallerde de, yani işin amacından sürenin öngörülebildiği durumlarda da eğer işçi işin amacına göre bir sürelendirme yapıldığını açıkça anlamamış ve bu yönde ortak irade belirtmiş olmadıkça veya en azından örtülü bir anlaşmanın mevcut olmaması halinde belirli süreli iş sözleşmesi kurulması için geçerli bir sürelendirmeden bahsedilemeyecektir[211]. Yani amaca bağlı sürelendirmenin yapılabilmesi için işin amacı, sözleşmeyle bağıtlanma anında taraflarca bilinebilmeli, iş sözleşmesinin amacı sözleşmenin kurulması anında işçiyi istihdam etmek için sadece bir neden oluşturmakla kalmayıp amacın belirlenmesi sürelendirme anlamında ifade edilmiş olmalı ve işçinin de amacın kendisine bildirilmesini bir sürelendirme olarak anlaması gerekmektedir[212]. Örneğin inşaat firmasının işe aldığı elektrik teknisyeninin o anda yapılmakta olan binanın elektrik işleriyle görevlendirilmesinde tarafların bu yönde iradeleri beyan edilmiş olmadıkça işçinin belirli süreli sözleşmeyle çalıştığına hükmedilemeyecektir[213]. Yargıtay, işverenin aslî ve sürekli işlerinden olmayan işyerinin bir bölümünde bulunan inşaat işi için geçici olarak ihtiyaç duyulan kaynak, montaj işlerinde işin biteceği tarih açıkça kararlaştırılmamış bile olsa öngörülebilir nitelikte olduğundan bahisle sözleşmeyi belirli süreli saymıştır[214].

Sözleşmenin sona ereceği sürenin işverence tespit edileceği veya işverence belirlenecek süre boyunca devam edeceği kararlaştırılmış olursa sözleşme belirli süreli değil belirsiz süreli sayılacaktır[215]. Buna uygulamada sözleşmenin süreye ilişkin kısmı boş bırakılarak işverenin daha sonra doldurması şeklinde rastlanmakta ve ispatı halinde sözleşme belirsiz süreli sayılmaktadır[216].

Taraflar hem takvim birimini hem de sözleşmenin amacını kullanarak yani çifte sürelendirme yaparak belirli süreli iş sözleşmesi akdedebilirler. Bu şekilde yapılan çifte sürelendirme ile işin niteliğine göre sözleşmenin amacına bağlı olarak yapılan sürelendirmelerde ortaya çıkabilecek olan belirsizlik olasılığı bertaraf edilmiş olacaktır[217]. Örneğin hastalığı sebebiyle işine devam edemeyen bir işçinin yerine istihdam edilmek üzere alınan işçinin sözleşmesinde taraflar asıl işçi iyileşip işine dönene kadar ve her halde en fazla üç ay çalışacağı şeklindeki sürelendirme bu kombinasyona örnek verilebilir[218]. Yargıtay da

[211]**BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.119.
[212]**ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.10; **AYAN**, s.443.
[213]**ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.10-11.
[214] Y. 9. HD. 31.03.2008, E. 2008/7443, K. 2008/7075, **KİBB**. bkz**. MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.373.
[215]**EKONOMİ**, Kavram Süre ve Yenileme, s.23.
[216]**EKONOMİ**, Kavram Süre ve Yenileme, s.23.
[217]**BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.124.
[218]**BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.124.

çifte sürelendirmeyi kararlarında incelemiş, iş sözleşmesinin süresinin taraflarca işin süresine ve belli bir tarih belirtmek suretiyle sözleşmede sürelendirme yapıldığından bahisle sözleşmeyi belirli süreli saymıştır[219].

B. Tarafların Anlaşarak Sözleşme Süresinde Değişiklik Yapması

Taraflar sözleşme serbestîsi ilkesi doğrultusunda sözleşmeyle belirledikleri süreleri uzatıp kısaltabileceklerdir[220]. Değişiklik yapmakla kastedilen sözleşmenin sona ermesi üzerine yeni bir sözleşme yapmak değil, var olan sözleşmenin süresinde değişiklik yapmaktır.

Sözleşmenin uzatılması bakımından da tıpkı sözleşme yapılırken aranan objektif koşulların aranması gerektiği doktrinde ifade edilmiş olup aksinin kabulünde, Kanun'un yasaklamış olduğu amaca başka bir yoldan ulaşılmasının önünün açılacağı ve Kanun'un dolanılmasının gündeme geleceği belirtilmiştir[221]. Dolayısıyla uzatmaya ilişkin sözleşme yapılırken de objektif koşulların varlığı aranacaktır. Objektif koşulların daha uzun bir çalışma süresini gerektirmesi üzerine taraflar sözleşme süresini uzatabileceklerdir[222]. Uzatmaya yönelik olarak yapılan anlaşmanın da yazılı olarak yapılması gerekli olup bu geçerlilik şartıdır[223].

Tarafların belirli süreli iş sözleşmesinin süresini kısaltmaları da mümkündür. Belirli süreli sözleşmelerin bildirim süresiyle feshedilmesi mümkün olmadığından taraflar ikale anlaşmasıyla sözleşmeyi belirlenen süreden önce sona erdirebilecek veya kısaltma anlaşması yapabileceklerdir[224].

Sözleşme kurulurken objektif koşulun sözleşmenin süresinin belirlenmesinde öngörülememesi sonucunda süre uzun belirlenmişse sözleşme belirli süreli olma niteliğini

---

[219] Y. 9. HD. 17.10.2005, E. 2005/31246, K. 2005/33760, **KİBB**: *"Mahkemece isteğin kabulüne karar verilmiş ise de, dosya içeriğine göre taraflar arasındaki iş sözleşmesinin açıkça belli bir süreye ya da ihale süresine bağlanmadığı anlaşılmaktadır. Mahkemece emsal olarak kabul edilen dosyada İş sözleşmesinin süresi açıkça ihale ile üstlenilen işin süresine bağlı olarak ve belli bir tarih belirtilmek suretiyle kararlaştırılmış olup, eldeki dosya için emsal kabul edilmesi olanağı bulunmamaktadır."* bkz. **GÜNAY**, s.413. Y. 9. HD. T.13.04.2015, E.2015/10540, K.2015/13280, **UYAPBB**: *"davacı ile davalı .... arasında 18.01.2011 tarihli belirli süreli iş sözleşmesi imzalandığı, sözleşmenin 30.12.2012 tarihinde sona ereceğini belirlendiği ve ayrıca, iş sözleşmesinde sözleşme süresinin açıkça 'İşbu sözleşme, ... Projesi tamamlanıncaya kadar devam etmek üzere taraflarca tanzim ve imza edilmiş olup,.... Projesi sözleşmesinin nihayetlenmesi ile ihbarsız ve tazminatsız sona erer.' şeklinde belirtildiği, hal böyle olunca taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli olduğunun kabulü gerektiği…"*

[220] **EKONOMİ**, Kavram Süre ve Yenilenme, s.27; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.124 vd.

[221] **GÜLER,** Belirli Süreli, s.51; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.125; **ALPAGUT,** 4857 Sayılı Yasa, s.85.

[222] **EKONOMİ**, Kavram Süre ve Yenilenme, s.27.

[223] **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.125.

[224] **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.125.

koruyacaktır, ancak eğer objektif koşulun bulunduğu sözleşme süresini belirlerken bile bile öngörülenden fazla bir sürelendirme yapılmışsa sözleşme başından itibaren belirsiz süreli sayılacaktır[225]. Bu yüzden belirlenen sürenin objektif koşul ile uyumlu olup olmaması önemlidir.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin kısaltılması veya uzatılması amacıyla yapılacak olan sözleşmeler yazılı yapılmalı ve kısaltma yahut uzatma nedeni açıkça bu sözleşmede belirtilmelidir[226].

İş sözleşmesinin askıda kaldığı sürelerin belirli süreli iş sözleşmesinde belirlenen süreye etkisine bakıldığında ise, belirlenen süre sözleşme askıda kalsa dahi işlemeye devam edecektir. İş sözleşmesinin askıda kalması sonucunu doğuran hastalık, gebelik, doğum, muvazzaf askerlik dışında bir sebeple silah altına alınma hali gibi durumlarda belirli süreli iş sözleşmelerinde belirlenen süre bu sebeplere bağlı olarak uzamayacak sözleşmede belirlenen süreyi durdurmayacak süre işlemeye devam edecektir[227].

V. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA SERBESTİSİ VE SINIRLARI

Anayasamız 48. maddesi sözleşme serbestîsini *"Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir."* şeklinde ifade etmiştir. Borçlar Kanunu'muz da sözleşme serbestîsine ilişkin maddelere yer vermiştir. Sözleşme serbestîsine ilişkin hükümler TBK md. 19 ve md. 319'da yer almış, aynı zamanda sözleşme serbestîsinin sınırları da bu maddelerde belirtilmiştir. Sözleşme serbestîsi, İş Kanunu'muzun ise 9. maddesinde, sözleşmenin taraflarının, kanunun öngördüğü sınırlandırmalara uygun olarak kendi ihtiyaçları doğrultusunda iş sözleşmesi kurabilecekleri şeklinde belirtilmiştir. Genel kural olarak her hakkın kullanılmasında olduğu gibi belirli süreli iş sözleşmesi yapabilme hakkının kullanılmasında da objektif iyiniyet kurallarına dikkat edilecektir[228].

Hukukumuzda sözleşme serbestîsi kural olsa da özellikle iş hukuku açısından belirli süreli iş sözleşmelerinin belirsiz süreli iş sözleşmelerine kıyasla işçiyi güvenceden yoksun bıraktığı bir gerçektir. Bu yüzden işçiyi korumak ve belirli süreli iş sözleşmelerinin kötüniyetli şekilde kullanılmasının önüne geçmek amacıyla sözleşme serbestîsine bir takım

[225]**BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.126.
[226]**BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.127.
[227]**EKONOMİ,** Hizmet Akdi, s.11-12.
[228]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.383.

sınırlamalar getirilmiştir. Belirli süreli iş sözleşmesi yapma serbestîsine getirilen sınırlamalar 99/70 sayılı Yönergeye de uygundur. Yönerge'nin temel amacı belirli süreli iş sözleşmelerinin kötüye kullanılmasının önüne geçmektir[229]. Yine ILO'nun Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmesi de belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin korunması için gerekli tedbirlerin alınmasını sözleşmede imzası bulunan devletlere yüklemiştir[230]. Tüm bu yasal düzenlemelere göre belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasında aranacak bir takım hususlar mevcut olup bunlar sözleşmenin yapılmasını sınırlandırmaktadır. Sınırlandırmanın gerekçesi, uygulamada bu sözleşmelerin işverenler tarafından işçiyi haklarından mahrum bırakmak amacıyla dürüstlük kuralına aykırı ve kötüniyetli olarak kullanılmalarıdır. Getirilen sınırlamalardan en önemlisi belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabilmesi için objektif koşulun varlığının aranmasıdır. 1475 sayılı İş Kanunu'ndan farklı olarak 4857 sayılı Kanun belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasında objektif koşulların bulunması zorunluluğunu getirerek belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını önemli ölçüde sınırlandırmıştır[231]. Belirli süreli iş sözleşmelerinin objektif koşullarla sınırlandırılması bu sözleşmeler açısından bir yasak teşkil etmeyip işçi lehine olarak işçinin korunması amacıyla aranan asgari bir içeriktir[232].

AB 99/70 sayılı Yönergesi de belirli süreli iş sözleşmelerinin sınırlandırılmasına ilişkin olarak, 7. maddesinde anlaşma kurallarına uyulup uyulmadığı hususunun tespiti ile ilgili olarak işverenlerin işçi temsilcilerine bilgi vermelerini öngörmüş, hangi hallerde belirli süreli sözleşme yapılacağını saymamakla beraber üst üste yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin kötüniyetli olarak kullanılmasını engellemek amacıyla objektif nedenlerin var olması gerektiğini, yenilenme sayısını ve üst üste yapılan sözleşmeler için bir üst sınırın üye devletlerce getirilmesini onlara yüklemiştir[233]. Çerçeve Anlaşma belirli süreli sözleşmelerin kötüniyetli olarak üst üste yapılmasının önüne geçebilmek için 5. maddesinde taraf devletlere belirli süreli iş sözleşmelerinin yenilenmesinin objektif nedenlere bağlanması, zincirleme belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasında bir üst sınır koyulması yahut sayıyla

[229]**TAŞKIN**, Şükriye Esra, Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Haksız Feshi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2007. s.26.
[230]**ÖZYILMAZ,** Duygu**,** 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Belirli Süreli İş Sözleşmeleri, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İzmir 2009. s.22.
[231]**LAÇİNER**, s.36.
[232]**KABAKCI**, Belirli Süreli, s.131.
[233]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.380; **GÜVEN/AYDIN**, s.63; **ÜNAL**, s.6.

sınırlanması şeklinde üç seçenek sunmuş ve üye devletlerin bunlardan bir ya da daha fazlasını hukuk sistemlerine dâhil etmelerini takdirlerine bırakmıştır[234].

VI. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNDE OBJEKTİF KOŞUL ŞARTI

A. Objektif Koşul ve Esaslı Neden Kavramları

Kanun'un 11. maddesinde TBMM'de yapılan değişiklik neticesinde ilk fıkrasında *"……belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak ....."* derken 2 ve 3. fıkralarında *"2-Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. 3-Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar."* ifadesi kullanılmıştır. Maddede kanun koyucu objektif koşul ve esaslı neden olmak üzere iki kavrama yer vermiştir. Doktrin, kanun koyucunun kullanmış olduğu bu iki farklı kavramın birbirini karşıladığı hususunda fikir birliği içerisindedir. Kanun maddesinin yasalaşma sürecinde gerekli özenin gösterilmemesi sonucu madde içerisinde aynı amaçla farklı terimler kullanılmıştır[235]. Oysa ilk fıkrada belirtilen objektif koşul diğer iki fıkrada belirtilen esaslı neden kavramı anlamındadır[236]. Yargıtay da bazı kararlarında objektif koşul, esaslı neden yerine haklı neden ifadesini kullanmıştır[237].

Doktrinde azınlıkta olarak objektif koşul ve esaslı nedenin aynı anlamı karşılamadığını ifade eden yazarlar da vardır. Bu yazarlara göre; AB yönergesi ve İş Kanunu'nda kullanılan objektif koşul ve esaslı neden kavramlarının aynı anlama geldiği kabul edilirse sözleşmenin bir defa yapılmasında bu objektif koşul/esaslı nedenin aranacağı ve bunlar yoksa sözleşmenin belirsiz süreli sözleşmeye dönüşeceği görüşüne gidilir[238]. Oysa AB

---

[234]**GÜZEL/ERTAN**, s.414.

[235]**GÜZEL/ÖZKARACA/UGAN**, s.534. Yazarlara göre maddenin 2. fıkrasının *"Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı (veya objektif) bir neden olmadıkça, bir defa veya birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir."* şeklinde düzenlenmesi ikinci fıkrada belirtilen yaptırımın kapsamı hususunda da tereddüt oluşturmayacaktır.

[236]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.389; **SÜZEK**, İş Hukuku, s.262; **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.67; **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.167; **ÇİL**, s.53; **GÜLER**, Belirli Süreli, s.42; **EVREN**, s.96; **KORKMAZ/ALP**, s.115; **EYRENCİ**, Değerlendirme, s.26; **AYAN**, s.447; **ERENER**, s.40; **SÜMER**, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, Ankara 2016, s.152.

[237] Y. 9. HD. T.31.10.1989 E.1989/6047, K.1989/9302, **KİBB**.

[238]**TAŞKENT**, Savaş, *"Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Üzerine- Tekrar*", Sicil İş Hukuku D., Mart 2009. s.7; Yazar diğer yazarları şu cümlelerle eleştirmektedir: *"Yönergede ve İş Kanunu'nda, belirli süreli iş sözleşmesi tanımında yer verilen "objektif koşullar" kavramı aynı anlamı taşıdıklarına göre; Yönergede belirli süreli iş sözleşmesinin ilk kez yapılmasında objektif koşul (esaslı neden) aranmadığı: buna karşılık bu hususun İş Kanunu'nda arandığı nasıl söylenebilmektedir? Ayrıca, nasıl oluyor da, tanımda belirtilen "objektif koşullar"*

yönergesinde belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin tanımında objektif koşul (condition objective, md 3/1) , sözleşmenin uzatılmasında ise objektif/esaslı neden (raison objective, md.5/1) kavramları kullanılmaktadır[239]. Bu görüşe göre esaslı neden ile ifade edilen husus, objektif koşul unsurundan bağımsız olarak haklı nedenin varlığı olgusudur[240].

B. Sözleşmenin İlk Kez Kurulmasında Objektif Koşul Varlığı

İş Kanunu'muzun aksine Borçlar Kanunu'muzun 393. maddesinde sözleşmelerin belirli süreli yapılabileceğini ifade etmekle yetinen kanun koyucu 430. maddesinde de sözleşmelerin üst üste yapılmasında objektif koşul aranması gerektiğine yer vermiş ancak ilk defa kurulmasında herhangi bir objektif koşul aranacağından bahsetmemiştir[241].

4857 sayılı İş Kanunu'muzun Tasarısının yasalaşma sürecinde maddeye objektif koşul ifadesi girmiş olup maddede*"objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir."* şeklinde yer almıştır. Tasarıdaki tanıma göre baştan objektif neden olmadan da sözleşmenin sona ereceği sürenin taraflarca belirlenmesiyle belirli süreli sözleşmeler kurulabilirken yapılan değişiklik neticesinde taraflar sözleşmeyi yaparken objektif nedenin varlığı da aranacaktır.

Avrupa Birliğinin 99/70 sayılı Yönergesi'nde ise bir kere yapılan belirli süreli iş sözleşmesi için herhangi bir objektif neden varlığı aranmamıştır. Doktrinde, belirli süreli sözleşmelerin ilk kez yapılmasında objektif koşulun varlığını arayan yazarlar var olduğu gibi aramayan yazarlar da mevcut olup durum tartışılmıştır.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin ilk kez kurulmasında objektif nedenin varlığının aranmayacağını ifade eden görüşe göre, objektif nedenin varlığı sadece zincirleme sözleşmelerde aranacak, dolayısıyla taraflar ilk kez kurmaya niyetlendikleri belirli süreli

---

dan her biri Yönerge bakımından belirli süreli iş sözleşmesi yapmayı haklı kılan objektif neden sayılmazken; aynı koşullar İş Kanunu söz konusu olduğunda, "belirli süreli iş sözleşmesi yapmayı haklı kılan objektif neden" olarak ifade edilebiliyor?" bkz. **TAŞKENT**, Savaş, *"Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Esaslı Neden Sorunu"*, Sicil İş Hukuku D. Aralık 2011. s. 24; **GÜNEŞ/MUTLAY**, s.241.

[239]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.387; **TAŞKENT**, Tekrar, s.7; **TAŞKENT**, Savaş, *"Mevsimlik Bir İşte Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmesi",* Prof. Dr. Ali GÜZEL'e Armağan, C.1, İstanbul 2010. s.755. TAŞKENT'e göre; *"Farklı anlam taşıyan bu iki terimin bilinçli olarak kullanıldığı açıktır. .... Farkı gözden kaçıran yazarlar ile Yüksek Mahkeme, AB Yönergesinde ve İş Kanunu md.11'de kullanılan "objektif koşul" ile "esaslı neden" terimlerinin aynı anlama geldiğini sanarak, belirli süreli iş sözleşmesinin bir kere için yapılmasında dahi esaslı neden aramaktadırlar. Sonuçta, Yargıtay'ın bir başka kararında olduğu gibi, " dolayısıyla iş sözleşmesini belirli süreye bağladıklarında, hâkim objektif ve esaslı koşulların var olup olmadığını incelemelidir" gibi terimlerin birbirine karıştırıldığı, açıkçası yanlış bir ifade ortaya çıkabilmektedir."* Y. 9. HD. 1.12.2008, E. 6284, K. 32594. Karar için ayrıca bkz. **TAŞKENT**, Mevsimlik İş, s.755.

[240]**KOYUNCU**, s.110.

[241]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s.137.

sözleşmenin süresini belirleyerek sözleşmeyi objektif neden olmaksızın kurabilecek olup belirli süreli iş sözleşmesi esneklik fonksiyonunu bu şekilde icra edecektir[242]. Bu görüşü savunanlar görüşlerini 11. maddenin *"esaslı neden olmadıkça birden fazla üst üste yapılamaz"* ifadesine ve AB'nin 99/70 sayılı Yönergesi'nde ilk kez yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri için herhangi bir sınırlamanın düzenlenmemiş olmasına dayandırmakta ve ilk kez yapılan belirli süreli sözleşmelerde objektif nedenin aranmaması gerektiğini ifade etmektedirler[243]. Doktrinde, belirli süreli sözleşmelerin esneklik kapsamında ve işçi istihdamını artırıcı özelliği göz önünde bulundurularak sözleşmenin ilk kez yapılmasında objektif koşulların aranmamasının AB mevzuatına ve Avrupa ülkelerindeki düzenlemelere uygun olacağı ifade edilmiştir[244]. Yine bu doğrultuda ilk defa iş hayatına katılan işçiler, İŞKUR'da işsiz olarak kayıtlı bulunanlar, yeni faaliyete başlayan ya da faaliyet alanını genişleten işverenlerle yapılacak sözleşmelerde objektif koşul bulunmaksızın sözleşme yapmaya imkân tanımak gerektiği ifade edilmiştir[245]. Doktrinde bir görüşe göre, belirli süreli iş sözleşmesinin esneklik fonksiyonunu icra edebilmesi için sözleşmenin ilk kez kurulmasında objektif koşul aranmayacağı Kanun'da açıkça düzenlenmeli, objektif koşul aranmadan yapılabilecek belirli süreli sözleşmeler bakımından ise bir üst sınır getirilmesi yerinde olacaktır[246]. Aynı görüşe göre, yeni kurulan işletmeler için de, kuruluş tarihinden itibaren belirli süre için esaslı neden olmaksızın belirli süreli iş sözleşmesi yapma olanağı tanınmalı, ancak bu durumda işletmenin yeni kurulup kurulmadığı denetlenmeli ve sözleşmenin kötüye kullanılmasını önleyici düzenlemeler yapılması gerekmektedir[247].

Doktrinde bizim de katıldığımız ve ekseriyeti teşkil eden görüşe göre ise, objektif koşulun belirli süreli iş sözleşmesinin ilk kez yapılması esnasında da var olması gerekmekte olup sadece sürenin belirlenmesiyle belirli süreli iş sözleşmesi yapılamayacaktır. Bu görüşü savunanlara göre Kanun'un 11. maddesi her ne kadar sözleşmenin ilk kez kurulmasında objektif koşulun aranmayacağı izlenimi doğursa da sözleşmenin unsurları arasında objektif koşula da yer verilmiş olduğundan sözleşmenin ilk kez kurulmasında da objektif koşullar aranacaktır[248]. Maddede yer alan *"birden fazla"* ifadesi, ilk sözleşmeyi takip eden sözleşmenin objektif neden olmaksızın yapılabileceği şeklinde yorumlanması belirli süreli iş

[242]**ŞENGÜL**, Objektif Neden, s.1053; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.135, s.143.
[243]**TAŞKENT**, Belirli Süreli, s.36-37; **DEMİR**, İş Hukuku Uygulaması, s.97.
[244]**ŞAHİN EMİR**, s.131.
[245]**ALPAGUT**, 4857 Sayılı Yasa, s.78.
[246] **CANİKLİOĞLU**, Belirli Süreli, s.168.
[247] **CANİKLİOĞLU**, Belirli Süreli, s.168.
[248] **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.390; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.169 vd. ; **ŞEN**, s.258; **CENGİZ URHANOĞLU**, s.88; **SÜMER**, Özel Öğretim, s.428.

sözleşmelerinin ancak esaslı nedenin varlığı halinde zincirleme olarak yapılabileceğine ilişkin hükümle çelişki yaratır[249]. 11. maddenin kabulü sürecinde TBMM'de verilen önergelerin de ortak noktası olarak, Tasarıda belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasına sınır getirilmemesi eleştirilmiş, bunun sakıncalar doğurabileceği ifade edilmiş ve bunun üzerine belirli süreli sözleşmelerin yapılmasını objektif koşulların varlığına bağlamıştır[250]. Belirli süreli sözleşmelerin kurulmasında objektif koşulun aranması objektif koşula sözleşmenin tanımında yer verilmiş olmasının bir neticesi olup, bu netice zayıf konumda bulunan işçinin korunması ilkesine de daha uygun düşecektir[251]. Yargıtay da belirli süreli iş sözleşmelerinin ilk kez kurulmasında objektif koşul aranacağını kararlarında ifade etmektedir[252]. Keza belirli süreli iş sözleşmelerinin ilk kez yapılmasında herhangi bir objektif koşulu gerekli görmemek Avrupa Birliği müktesebatına uygun düşmeyecektir[253].

Öğretide belirtildiği gibi, İş Kanunu'na tabi olarak yapılacak olan belirli süreli iş sözleşmelerinin ilk kez yapılmasında da yenilenmesinde de objektif koşul bulunacak ancak TBK kapsamındaki iş sözleşmeleri bakımından ise ilk kez yapılmasında objektif neden aranmayacak sadece yenilenmesi halinde objektif neden aranacaktır[254].

Doktrinde maddenin unsurları arasında objektif koşulun sayılması eleştiriye maruz kalmış objektif koşulun esasında bir defaya mahsus olarak yapılan iş sözleşmeleri açısından, maddenin ikinci fıkrasında objektif koşul arandığı belirtilen zincirleme iş sözleşmeleriyle birlikte hükme bağlanmasının yerinde olacağı belirtilmiştir[255].

Avrupa ülkelerine bakıldığındaysa birçok Avrupa Birliği üyesi ülkede, istihdamın artırılması amacıyla belirli süreli iş sözleşmelerinin ilk kez kurulmasında objektif koşulların

---

[249]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.391.

[250]**GÜZEL/ÖZKARACA/UGAN**, s.534. Yasalaşma sürecinde TBMM'de verilen önerge metinleri için bkz. TUTANAK Dergisi 22. Dönem, 1. Yasama Yılı.

[251]**BÜYÜKTARAKÇI**, Belirli Süreli, s.1091-1092; **KAHRAMAN**, s.513; **SENYEN KAPLAN**, İş Hukuku, s.65.

[252] Y. 9 HD. 16.05.2005, E. 2005/3899, K. 2005/16747, **KİBB**.

[253]**GÜZEL/ERTAN**, s.404. Yazarlar ATAD'ın çeşitli kararlarına yer vermiş ve bu kararları değerlendirmiştir. Buna göre ATAD Mangold Kararı (Mangold v. Helm, C-144/04, 22.11.2005; Official Journal of the European Union, 11.2.2006, C 36 10-11) tek birbelirli süreli iş sözleşmesinin çerçeve anlaşma kapsamına girmediğinin savunulması, Divanın uyuşmazlığı 1999/70/EC sayılı yönerge yerine 2000/ 78/ EC sayılı yönerge kapsamında değerlendirmesi eleştirilmiştir. Adeneler kararında ise (Adeneler and others v Ellinikos Organismos Galaktos, C-212/04, 4.7.2006; Official Journal Of The European Union, 2.9.2006, C 212 2-3.) ATAD zincirleme belirli süreli iş sözleşmelerinin kötüye kullanılmasını engellemek için belirsiz süreliye dönüşü dışında alınabilecek diğer önlemlerin neler olabileceği konusunda bir açıklık getirmemiş ancak bu önlemlerin neler olması gerektiği hususunda genel ilkelere yer vermiştir.

[254]**GÜVEN/AYDIN**, s.65; **CANİKLİOĞLU**, Nurşen, *"Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerin Genel Bir Değerlendirmesi"*, Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, TİSK, Ankara 2012. s.85.

[255]**EKONOMİ**, Kavram Süre ve Yenilenme, s.19.

aranmaması ve sınırlı bir süre için bu sözleşmelerin yenilenmesine olanak sağlanmasına ilişkin düzenlemeler mevcut olup Türk Doktrini'nde de AB ülkelerinde olduğu gibi belirli süreli iş sözleşmelerinin ilk kez kurulmasında bazı koşullara esneklik getirilebileceğini ifade eden yazarlar mevcuttur[256].

Özel okul öğretmenleriyle yapılacak olan belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından ise, yukarıda belirtildiği gibi, ÖÖKK md. 9 hükmü bir objektif koşul kabul edilecektir. Eğitim hizmetlerinin devam ettirilmesi gerektiği için özel okul öğretmenleri ile yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin birden fazla üst üste zincirleme yapılması halinde de özel kanun uyarınca esaslı neden var kabul edilecek ve bu sözleşmelerin baştan itibaren belirsiz sayılması mümkün olmayacaktır[257].

C. Sözleşmenin Süresinin Belirlenmesinde Objektif Koşulun Etkisi

Objektif koşullar belirli süreli iş sözleşmelerinin kurulabilmesi için olduğu kadar belirlenecek sürenin tespit edilmesinde de önem taşımaktadır[258]. Taraflar sözleşmenin süresini tespit ederken objektif koşulun süreye etkisini göz önünde bulundurmalıdır. Objektif koşulun gerektirdiğinden uzun olarak belirlenen süreler sözleşmenin belirli süreli olarak nitelendirilmesini engelleyecek sözleşme belirsiz süreli olacaktır[259]. Ancak bu halde belirlenen sürenin objektif koşulu aşması işin niteliği ve somut olaya göre uzayabileceği göz önünde tutularak ve aşkın süre makul nitelikteyse sözleşmenin belirli süreli olmaya devam edeceğini kabul etmek gerekir[260]. Aksi durumda tarafların objektif koşulu fazlasıyla aşarak belirledikleri sürenin sözleşmeyi belirli değil belirsiz süreliye dönüştüreceğini ifade etmek gerekir. Bu halde objektif koşulun gerektirdiği sürenin aşılmasından itibaren mi yoksa başından itibaren mi belirsiz süreli kabul edilmesi fikri doktrinde tartışılmıştır. Doktrin de kabul gören, sözleşmenin süresinin öngörülebilmesine rağmen ve bile bile makul bir aşkın süre belirlemeden sürelendirme yapılması halinde artık sözleşmenin başından itibaren belirsiz

[256]**SÜZEK**, İş Hukuku, s.252; **BAŞTERZİ**, Süleyman, *"Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılmasına İlişkin Objektif Nedenlerin Tespitinde Menfaatler Dengesi 'İşçinin Haklı Menfaati'",* DEÜHFD, C.1, Prof. Dr. M. Polat SOYER'e Armağan, İzmir 2014. s.430-431. **YILDIZ**, Güvenceli Esneklik, s.208. vd.

[257]**CENTEL**, Özel Okul, s.24; **SENYEN KAPLAN**, İş Hukuku, s.66- 67. GÜZEL/ERTAN, ATAD'ın kararları doğrultusunda Divan'ın da belirttiği gibi soyut ve genel şekilde zincirleme belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına olanak tanıyan kanunların çerçeve anlaşmanın 5. maddesinin dolanılmasına sebep teşkil edeceği ve Türk hukukunda da 5580 sayılı Kanun'u örnek vererek bu tür kanunlarda belirtilen genel ve soyut düzenlemelerin belirli süreli iş sözleşmesi akdetmek için objektif neden oluşturmayacağını ifade etmişlerdir. Derhal bu tarz kanunların Avrupa Birliği Müktesebatına uygun hale getirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. **GÜZEL/ERTAN**, s.416.

[258]**EKONOMİ**, Kavram Süre ve Yenilenme, s.27; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.171.

[259]**BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.173.

[260]**GÜLER**, Belirli Süreli, s.48; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.172-173; **ÇİL**, s.43.

süreli sayılması olmuştur[261]. Kısacası belirlenen süre birebir objektif koşulla örtüşmese de makul bir uyum içerisinde olmalıdır[262].

Sürenin objektif koşulun gerektirdiğinden kısa olarak belirlendiği hallerde sözleşme belirli süreli olmaya devam edecek taraflar dilerse sözleşmeyi uzatabilecek dilerse de yeni bir belirli süreli iş sözleşmesi akdedebilecektir[263].

Objektif koşullar olmaksızın salt tarafların süre belirlemesiyle sözleşme belirli süreli olmayacaktır. Bu yüzden belirlenen süre diliminde objektif koşulun varlığı önemli olacağından sürenin de objektif koşulla uyumlu olarak tespit edilmesi gerekecektir. Objektif koşulun daha kısa olması halinde sözleşmenin süresi objektif koşulun gerektirdiğinden fazla aşılmışsa artık belirli süreli sözleşmeden bahsedilemeyecektir.

Sonuç olarak tarafların yapmış oldukları iş sözleşmesine süre koyarak onu belirli süreli olarak nitelendirmeleri mahkemeyi bağlamayacak ve objektif koşulun var olup olmadığı yargı denetimine tabi tutulacaktır[264]. Nitekim Yargıtay, tarafların belirlemiş oldukları süreye dayanarak aralarında belirli süreli iş sözleşmesi yapmış olmasının işe iade davasının direkt reddi sonucunu doğurmayacağını, mahkemece belirli süreli iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli objektif koşulların varlığına bakılması gerektiğine karar vermiştir[265].

D. Objektif Koşulun Varlığının Kabul Edildiği Durumlar

Belirli süreli iş sözleşmeleri istisnaen yapılan sözleşmeler olup kural belirsiz süreli sözleşmelerin asıl olmasıdır. Belirli süreli iş sözleşmeleri ancak objektif koşulların varlığı halinde yapılabilecektir. AB'nin 99/70 sayılı Yönergesi'nde objektif koşul kavramının tanımı

[261]**EKONOMİ**, Kavram Süre ve Yenilenme, s.27; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.173.
[262]**EKONOMİ**, Kavram Süre ve Yenilenme, s.27.
[263]**EKONOMİ**, Kavram Süre ve Yenilenme, s.26; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.172.
[264]**KOYUNCU**, s.110; Yargıtay işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış olan bir olayda objektif neden bulunmaması sebebiyle sözleşmeyi belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak nitelendirmiş ve işçiyi iş güvencesi hükümlerinden faydalandırmıştır. Y. 9. HD. 12.03.2007, E. 2006/20114, K.2007/6285, **KİBB**. Ayrıca bkz. **NARMANLIOĞLU**, Ünal, *"Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2007 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi",* Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007, Beta Yayınları, İstanbul 2009. s.120.
[265] Y.22.HD, T.21.02.2017, E.2017/1834, K.2017/3063, **UYAPBB**: *"Salt süreye bağlı bir iş sözleşmesinin mevcut olması hemen işe iade davasının reddi sonucuna götürmemelidir. Zira, 11. 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, hakim, objektif ve esaslı koşulların var olup olmadığını incelemelidir…….Dosya içeriğine göre davacı işçi, davalı şirketin … Kömür İşletmesindeki işyerinde 11.09.2013-30.11.2015 tarihleri arasında kesintisiz şekilde şoför olarak çalışmıştır……sözleşmesinin belirli süreye bağlanmasını gerektirir objektif ve esaslı koşulların bulunmaması"*

yapılmamış Avrupa Toplulukları Adalet Divanı (ATAD)[266] vermiş olduğu kararlarda bu kavrama açıklık getirmiştir. Buna göre, söz konusu kavram *"Çerçeve Anlaşmasının 5/1 (a) maddesi anlamında belirli bir faaliyeti niteleyen ve bu bağlamda zincirleme belirli süreli iş sözleşmelerine başvurulmasını haklı kılabilecek kesin ve somut koşullar biçiminde anlaşılmalıdır."*[267]. Objektif nedenlerin ne olduğu hususunda kanunda da bir tanım yapılmış değildir. Ancak Kanun objektif nedenlere örnek olabilecek bir takım unsurları tadadi olarak saymıştır[268]. Kanun objektif nedenleri tahdidi olarak sayma yoluna gitmemiş soyut olarak belirtmiş ve benzer şekildeki objektif koşulların da belirli süreli iş sözleşmesi yapmaya olanak vereceğini kabul ederek bu sözleşmeler için esnek bir uygulama alanı oluşturmuştur[269]. Bunlar belirli süreli iş, belli bir işin tamamlanması, belirli bir olgunun ortaya çıkması olarak ifade edilmiştir (İş K. md.11). Belirtilen bu objektif nedenlerin soyut ve kapsayıcı başlıklar halinde öngörülmüş olması kapsamlarının birçok noktada kesişmeleri sebebiyle bir sınıflandırma ölçütü olarak ele alınmalarına engel teşkil edebilir niteliktedir[270].

1. İşin Belirli Süreli Olması

Kanun objektif koşulun var olduğu bazı halleri tadadi olarak saymış olup işin süresinin belirli olması bu hallerden biridir. İşin süresinin belirli olmasından anlaşılması gereken[271] işin ne kadar sürede bitirilebileceğinin bilinmesi veya bilinebilir olmasını ifade etmektedir[272]. İşçi işinin ne kadar süreceğini, işveren de işçiyi istihdam edeceği süreyi bilmeli ya da en azından öngörebilmelidir[273]. Ancak burada süreyi bilmek ile kastedilen sözleşme konusu işin baştan belirli bir süre devam edip biteceğinin bilinmesi şeklinde olup mutlak bir

---

[266] *" Avrupa Birliği Hukuku metinlerinde yer alan kavram ve ilkeleri yorumlayarak bunların ne anlama geldiğini ortaya koyma görevini ifa eden Avrupa Toplulukları Adalet Divanı (ATAD), Avrupa Birliğinin en yüksek yargısal makamı olup, kararları üye devletler için bağlayıcıdır."* bkz**. GÜZEL/ÖZKARACA/UGAN**, s.479.

[267] **GÜZEL/ERTAN**, s.409.

[268] **AYAN**, s.446; **DUMAN**, s.231; **CENGİZ URHANOĞLU**, s.80.

[269] **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.385-386.

[270] **BAŞTERZİ**, 99/70 Sayılı Yönerge, s.134.

[271] **TAŞKENT**, Tekrar, s.12; **TAŞKENT**, Sözleşme Yapma Serbestisi, s.16. Yazar belirli süreli iş ifadesinin anlamını açıklamayı gereksiz bulmuş. Belirli süreli iş ifadesinin bir anlam taşımadığını, *"belirli süreli işlerde…..yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir."* Cümlesinin tanımlama cümlesi olmadığını, buradan hareketle belirli süreli iş deyiminin sözleşmenin yapılması esnasında işin sona erme anının bilinebilir veya öngörülebilir olduğuna ilişkin değerlendirmenin sadece bir yakıştırma olacağını belirtmiştir. Yapılan açıklamaların belirli süreli işi değil belirli süreli iş sözleşmesini tanımlar nitelikte olduğunu belirtip buna delil olarak da *"belli bir işin tanımlanması"* ve *"belli bir olgunun ortaya çıkması"* örneklerine yer verilmesini göstermiştir.

[272] **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.68; **ALPAGUT**, Asgari ve Azami Süreli, s.105; **ÇİL**, s.37; **GÜZEL/ÖZKARACA/UGAN**, s.536; **YUVALI**, Belirli Süreli, s.50.

[273] **SÜZEK**, İş Hukuku, s.253; **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.63; **KORKMAZ/ALP**, s.114; **KULAT**, s.38; **URALÇİN**, s.10.

bilme olgusunu ifade etmez[274]. Şöyle ki tarafların işin biteceği süreyi kararlaştırması ve kesin olarak bilmesine gerek olmayıp objektif bir bakış açısıyla işin niteliği gereği belli süre devam edeceğini anlamak olarak anlaşılmalıdır[275]. Taraflar her durum için belirli süreyi öngören bir sözleşme yapamayacak işin niteliği değer kazanacaktır[276]. Yani işin süresinin belirlenmiş olması, sözleşmeyi belirli süreli iş sözleşmesi olduğuna ilişkin objektif haklı nedeni oluşturmaya yetmeyecek işin süresinin belirli olması, işin amacı, türü veya niteliği itibariyle belirli olmasını ifade edecektir[277]. Kısacası işin süresinin belirli süreli olmasıyla kastedilen işin süresinin taraflarca bağımsız olarak kararlaştırılması değil işin niteliğine bağlı olarak sürenin belirli olmasıdır[278].

Belirli süreli iş iki olasılıkta ortaya çıkabilir. İlk olarak, iş, işyeri veya işletmenin faaliyet konusuna girmeyen, önceden mevcut ve benzer bir iş niteliği arz etmeyen arızi nitelik taşıyan bir iş olabilir; ikinci olarak, işçinin ifa etmekle yükümlü olacağı iş bizzat işyeri veya işletmenin faaliyet alanına dâhil olmakla beraber işyerinin veya işletmenin geçici süreyle faaliyet gösterecek olması hali işin belirli süreli olduğuna dair objektif koşul oluşturur[279]. Bu durumlara işyerinde bahçe düzenlemesi yapılması ve bilgisayar donanımı kurulması, uluslararası bir konferansın planlama faaliyetleri ya da bir projenin yürütümü amacıyla işyeri kurulması örnek olarak verilebilir[280]. Yargıtay'a göre işçinin, işverenin projesinde çalıştırılmak amacıyla işe alınması halinde belirli süreli iş sözleşmesi yapmak için objektif koşul vardır[281].

İşin belirli süreli olması hali genellikle inşaat işlerinde ortaya çıkmakta bir kereye özgü tesisat yenilemek vb. işlerde işin belirli süre sürmesine dair objektif koşul bulunmaktadır[282]. Örneğin dört katlı bir binanın kaba inşaatının ne kadar süre içerisinde biteceği bilinebilir niteliktedir[283]. Orman yangın işçilerinin yaz aylarında, karla mücadele için alınacak işçilerin kış aylarında çalışması işin belirli süreli olması haline örnektir[284].

---

[274]**GÜLER**, Belirli Süreli, s.42.
[275]**GÜLER**, Belirli Süreli, s.42; **GÜZEL/ÖZKARACA/UGAN**, s.537.
[276]**AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN**, s.52; **ÇİL**, s.38; **KURT/KOÇ**, s.45.
[277]**ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.163; **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.62.
[278]**GÜZEL/ÖZKARACA/UGAN**, s.537.
[279]**ALPAGUT**, Asgari ve Azami Süreli, s.105.
[280]**ALPAGUT**, Asgari ve Azami Süreli, s.105.
[281] Y. 22. HD. T.23.11.2017, E.2017/44172, K. 2017/26494. **UYAPBB.**
[282]**GÜLER**, Belirli Süreli, s.42.
[283]**EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.68.
[284]**AKYİĞİT**, Şerh, s.485; **ÇİL**, s.37-38; **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.140.

2. Belli Bir İşin Tamamlanması

Kanunda belirli süreli iş sözleşmesi yapabilmek için zikredilen objektif haklı nedenlerden bir diğeri belli bir işin tamamlanmasıdır. Belli bir işin tamamlanması ile kastedilen, işin niteliği gereği sürekli devam etmeyip, tamamlandığında bitmesidir[285]. İşin tamamlanması ifadesi işin belirli süre sürmesinin başka türlü ifade edilmesidir[286]. İşin tamamlanmasında da tıpkı belirli süreli işlerde olduğu gibi işin niteliği, türü veya amacından sürenin belirlenebilir olduğunun anlaşılması gerekir[287].

Doktrinde kanun koyucunun belirli bir işin tamamlanması biçiminde bir kategori oluşturması, ifadenin belirli süreli iş objektif nedeninin tekrarı olması sebebiyle gereksiz bulunmuştur[288]. Gerek belirli süreli işlerde gerekse belirli bir işin tamamlanması halinde işin belirli süre sonra sona ereceğinin bilinebiliyor olması gerekmektedir[289]. İşin tamamlanması ifa edilmekle sona erecek olmayı belirtir[290]. Belirli bir işin tamamlanması ifadesi de belirli süreli iş ifadesinde olduğu gibi geçici nitelikte bir işin varlığını belirtmekte, işin tamamlanması daima iş gücü bakımından geçici bir işin varlığını gerekli kılmakta ve vasıf olarak ustalık gerektiren işlerin tamamlanmasını ifade etmektedir[291]. Belirli bir işin tamamlanması başlığında yalnızca önceden başlanan bir işin tamamlanması hususunda oluşabilecek tereddütler bertaraf edilmek istenmiş, sözleşme yapılmadan önce başlanmış ancak bitecek bir işin tamamlanması hususunda da tarafların belirli süreli iş sözleşmesi yapabilecekleri açıklığa kavuşturulmuştur[292].

Belli bir işin tamamlanması objektif koşuluna örnek olarak; TÜİK tarafından belirli dönemlerde çeşitli istatistiklerin tespiti için işe alınan işçilerin sözleşmesi, işin tamamlanmasına yönelik objektif haklı neden barındıran belirli süreli iş sözleşmesidir[293]. Yine yarım kalan baraj inşaatının tamamlanması için yapılan sözleşme örnek olarak

---

[285]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s.140.
[286]**GÜLER**, Belirli Süreli, s.42.
[287]**ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.164.
[288]**ALPAGUT**, 4857 Sayılı Yasa, s.79; **ALPAGUT**, Asgari ve Azami Süreli, s.106; **GÜZEL/ÖZKARACA/UGAN**, s.539; **YUVALI**, Belirli Süreli, s.51; **ÖZYILMAZ**, s.201.
[289]**ALPAGUT**, Asgari ve Azami Süreli, s.106; **GÜZEL/ÖZKARACA/UGAN**, s.539. Yazarlarında belirtmiş olduğu bir Yargıtay kararında, Yargıtay Bakü- Tiflis- Ceyhan boru hattı projesinde şef olarak çalışmakta olan işçinin iş sözleşmesini, projenin büyüklüğü sona erme tarihinin öngörülebilir olmaması sebebiyle belirli süreli olarak kabul etmemiştir. Y. 9. HD. T.16.11.2009, E. 2009/6794, K. 2009/31883, **KİBB**; **DORUK**, s.9; **YUVALI**, Belirli Süreli, s.51; **ÖZYILMAZ**, s.201.
[290]**GÜZEL/ÖZKARACA/UGAN**, s.539.
[291]**ALPAGUT**, Asgari ve Azami Süreli, s.106; **EVREN**, s.100.
[292]**SÜZEK**, İş Hukuku, s.254; **GÜLER**, Belirli Süreli, s.42; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.68; **KULAT**, s.42; **EVREN**, s.100; **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.64; **ÖZYILMAZ**, s.168.
[293]**ÇİL**, s.38.

verilebilir[294]. Başkaca bir örnek olarak Yargıtay OYAK kent projesinde çalıştırılacak olan işçinin iş sözleşmesinin belirli süreli olduğuna belli bir işin tamamlanması olgusunun mevcut olduğundan yola çıkarak karar vermiştir[295].

İhaleyle alınan işler bakımından; önemli olan işverenin işi hangi süreyle aldığı ve yapılan işin niteliği olması sebebiyle kural olarak ihaleyi alan işverenin, işçileriyle belirli süreli iş sözleşmesi yapabilmesi için gerekli objektif neden oluşmamaktadır[296]. Bununla beraber ihale ile alınan işlerde de İş Kanunu'nun 11. maddesinin aradığı objektif koşulların ortaya çıkması halinde belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir[297]. Objektif nedenin tespitinde işin geçici olması, işçiye olan gereksinimin geçici olması belirleyici kabul edildiğinden ve ihale ile iş alımında işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceğini söylemenin İş K. md.11'in amacıyla bağdaşmayacağı dikkate alındığında ihale ile iş alınmış olmasının işçilerle belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için objektif neden oluşturmadığı sonucuna varılacaktır [298]. Doktrinde, ihale ile işçi çalıştırma konusunda eğer işçiler sırf o ihale için işe alınmışsa işçilerle belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceğini ifade eden yazarlar vardır[299].

3. Belirli Bir Olgunun Ortaya Çıkması

Kanunda belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecek objektif nedenlerden bir diğerine örnek olarak belirli bir olgunun ortaya çıkması yer almıştır. Belirli bir olgunun ortaya çıkması geçici iş gücü ihtiyacının doğduğu durumlarda söz konusu olur[300]. Belirli bir olgunun ortaya çıkması hâli her durumda belirli süreli iş sözleşmesi akdetmeye imkân vermeyecek, belirli bir olgunun ortaya çıkmasına bağlı olarak iş sözleşmesinin süreye bağlandığı hallerde bu sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi kabul edilebilmesi için görülmesi gereken işin niteliği

---

[294]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.373; **ERTÜRK**, Türk ve Alman, s.231; **KULAT**, s.42-43.

[295] Y. 22. HD. T. 17.05.2012, E. 2011/17480, K. 2012/10195, **KİBB**: *"...Davacının İkitelli OYAK Kent projesinde çalıştırılması amacıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapılmıştır. Sözleşmenin İkitelli OYAK Kent projesine ilişkin olarak düzenlendiği açıktır. Belli bir sürede bitirilecek işler, bu işlerde çalışanlarla iş sözleşmesinin belirli süreli olarak yapılmasına imkân veren objektif şartı oluşturur……Taraflar arasındaki iş sözleşmesi belli bir işin tamamlanması amacıyla yapılmış olduğundan sözleşmenin belirli süreli olması için 4857 sayılı kanunun 11. maddesinde öngörülen objektif şart gerçekleşmiştir."*Karar için bkz. **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.64.

[296] **SÜZEK**, İş Hukuku, s.254; **CANİKLİOĞLU**, Belirli Süreli, s.166.

[297]**SÜZEK**, İş Hukuku, s.254; **ALP**, Mustafa, *"Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi",* Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2009. s.144. Yargıtay'ın ihale ile iş alınması hususunda belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceğine yönelik kararları mevcuttur. Karar künyesi: Y. 9. HD. T. 20.11.2006, E. 2006/22123, K. 2006/30722, **KİBB**.

[298] **ALPAGUT**, Asgari ve Azami Süreli, s.115; **CANİKLİOĞLU**, Belirli Süreli, s.166.

[299] Bu görüşler için bkz. **CANİKLİOĞLU**, Belirli Süreli, s.166. dn.18.

[300]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s.140.

göz önünde bulundurularak bu olgunun objektif neden oluşturup oluşturmadığının tespiti gerekecektir[301]. Çünkü her belirli bir olgunun objektif neden olarak değerlendirilmesi halinde objektif neden unsurunun bir anlamı kalmayacaktır[302]. Bu hususun kabul edilmemesi halinde belirli bir olgu kavramı o kadar geniş ve muğlâk bir ifadedir ki kanunun belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecek objektif nedenleri örnek kabilinden saydığını vurgulayan *"gibi"* sözcüğüne yer vermeden aynı işlevi sadece belirli bir olgunun ortaya çıkması söz öbeği sağlayacaktır[303].

Belirli bir olgunun ortaya çıkmasında bir diğer kıstas ise amacın önemi olup işin tamamlanması yanında amaçlanan olgunun ortaya çıkması da önem taşıyacaktır[304]. Olgunun ortaya çıkacağı kesin olmakla birlikte ne zaman ortaya çıkacağının kestirilememesi halinde sözleşmenin belirli süreli kurulamayacağı belirtilmelidir[305]. Belirli bir olgunun ortaya çıkması neticesinde sözleşme sona ermekte yani sözleşmenin sona ereceği zamanın belirlenmesinde bu ifade önem kazanmaktadır[306]. AB Yönergesi'nde de geçen ifade sözleşme süresinin sonunu belirlemek amacıyla kullanılmıştır[307].

Belirli bir olgunun ortaya çıkmasında ve bu olgunun belirli süreli iş sözleşmesi yapmak amacıyla objektif haklı neden sayılabilmesinde önemli olan olgunun devamlılık teşkil etmeyip geçici nitelik taşımasıdır[308].

Belirli bir olgunun ortaya çıkması, işyerinin özelliklerinden kaynaklanabileceği gibi işçilerden veya gerek asıl iş gerek yardımcı işten kaynaklı olabilir[309]. Hakeza iş yoğunluğunun artmış olması sebebiyle işgücü ihtiyacının önceden öngörülemeyen şekilde işletmenin normal işleyişi dışında olması, işin görüleceği sürenin sonunun öngörülebilmesi üzerine asıl işçinin mevcut olmaması nedeniyle ortaya çıkan geçici iş gücü gereksinimi hallerinde belirli bir olgunun ortaya çıkması objektif koşulunun varlığı kabul edilmelidir[310].

---

[301]**EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.68; **ALPAGUT**, Asgari ve Azami Süreli, s.106; **GÜZEL/ÖZKARACA/UGAN**, s.540; **KULAT**, s.44; **DORUK**, s.9.
[302]**GÜLER**, Belirli Süreli, s.43; **YUVALI**, Belirli Süreli, s.52.
[303]**GÜLER**, Belirli Süreli, s.42-43; **ALPAGUT**, Asgari ve Azami Süreli, s.106; **BAŞTERZİ**, 99/70 Sayılı Yönerge, s.134; **KULAT**, s.43; **YUVALI**, Belirli Süreli, s.52.
[304]**EVREN**, s.101.
[305]**EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.68; Şahin ÇİL örnek olarak işveren tarafından *"işyerinde arıtma tesisi ünitesi açılıncaya kadar"* denilmek suretiyle belirli süreli iş sözleşmesi yapılamayacağını ifade etmiştir. bkz. **ÇİL**, s.39.
[306]**YUVALI**, Belirli Süreli, s.52.
[307]**ALPAGUT**, Asgari ve Azami Süreli, s.106.
[308]**SÜZEK**, İş Hukuku, s.254; **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.65.
[309]**ALPAGUT**, Asgari ve Azami Süreli, s.107; **KULAT**, s.44-45.
[310] Ayrıntılı bilgi için bkz. **YUVALI**, Belirli Süreli, s.52 vd.

Yapılan işin niteliğine bağlı olarak yapılan sürelendirmeler kapsamındaki, sahne sanatçılarının, profesyonel sporcuların[311], üst düzey yöneticilerle yapılan sözleşmelerde, deneme amacı ile kurulan iş ilişkilerinde de belirli süreli iş sözleşmesi yapıldığı görülür. Ancak bu hallerden özellikle deneme süreli işler ve üst düzey yöneticilere ilişkin olanları kanunun saydığı unsurlar kapsamına sokmak zordur. Zira ne belirli süreli bir iş ne de belirli bir olgunun ortaya çıkması söz konusudur[312].

Önemli konuklar ağırlamaya hazırlık yapmak amacıyla işverenin fazladan işçi çalıştırması, siparişlerin normal seyrettiği iş yerinde rutine binmeyen tarzda siparişlerin artması halinde işçi istihdamı, işçinin hastalık, doğum ve sair nedenlerle işini geçici olarak bıraktığı hallerde yerine alınan işçi bakımından belirli bir olgunun ortaya çıktığı ve bu sebeple de belirli süreli iş sözleşmesi yapmanın haklı olacağı belirtilmelidir[313]. Geçici olarak iş görme borcunu ifa edemeyen işçinin yerine çalışan işçi ile sözleşmenin sona ereceği zamanın önceden öngörülebilen bir nitelik taşıması halinde belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir[314]. Yani hastalık, analık gibi sebeplerle işe devam sağlayamayan işçi yerine işe alınan işçi ile yapılan iş sözleşmesi belirli bir olgunun ortaya çıkması objektif koşulunun varlığı sebebiyle belirli süreli iş sözleşmesi olarak akdedilebilecektir[315]. İş K. md. 11 uyarınca geçici süreyle kısmî süreli çalışma olgusunun ortaya çıkmasına dayanarak işveren bu işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapabilecektir[316]. İşçinin doğum yapması haline özel olarak değinmek gerekirse, bu sebeple işçisi tam zamanlı çalışmadan kısmî zamanlı çalışmaya geçen işveren onun yerine aldığı işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapabilecektir. İş K. md. 13'e göre bu hâl içerisinde istihdam edilecek işçinin iş sözleşmesinin hukukî niteliği doktrinde tartışılmıştır. Doktrinde bu sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olduğu ifade edilmiştir[317]. İş Kanunu 13/5 işçinin geçici olarak tam süreli çalışmadan kısmi süreli çalışmaya geçmesini

[311] İş K. md. 4/g fıkrası tüm sporcuları İş Kanunu kapsamı dışında bırakmıştır. Bu yüzden profesyonel futbolcularla yapılan belirli süreli iş sözleşmelerine İş Kanununun belirli süreli iş sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanmayacak profesyonel futbolcular hakkında genel hükümlerle çelişmedikleri ölçüde öncelikle Profesyonel Futbolcuların Statüsü ve Transferleri Talimatı Hükümleri, talimatta hüküm olmayan hallerde de Türk Borçlar Kanununun iş sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanacaktır. bkz. **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.66.

[312]BAŞTERZİ'ye göre bu husus da sözleşmenin belirli süreli olduğunu göstermek amacıyla Bilim Kurulunun hazırlamış olduğu taslak metinde yer alan yapılan işin türü, amacı, ve niteliğinin gerektirdiği ölçütlerin kabul edilmesi anılan durumları da kapsayıcı bir tanım oluşturulmasını sağlayacaktır. bkz. **BAŞTERZİ**, 99/70 Sayılı Yönerge, s.135.

[313]**GÜLER**, Belirli Süreli, s.44-45; **ALPAGUT**, Asgari ve Azami Süreli, s.107; **BAŞTERZİ**, 99/70 Sayılı Yönerge, s.134; **KESER**, Hakan, *"İşyerinde Yürütülen Sürekli İşlere İlişkin Olarak Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılamayacağına Yönelik Yargıtay Kararının İncelenmesi"*, Sicil İş Hukuku D., Haziran 2008. s.114.

[314]**REHBİNDER**, s.53.

[315]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.374.

[316]**KOÇ**, Sedef, *"İş Hukukunda Ebeveyn İzinleri",* İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, Editör Tankut CENTEL, On İki Levha Yayınları, İstanbul 2016. s.206.

[317]**KÖSEOĞLU**, Ali Cengiz, *"Türk İş Hukukunda Analık",* İş ve Hayat Dergisi, Yıl: 1, S.4, Şubat 2016. s.120.

belirli bir olgunun ortaya çıkması olarak değerlendirmiş olduğu madde metninde yer alan kısmî süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması üzerine yerine işe alınan işçinin sözleşmesinin kendiliğinden sona ereceği ifadesinden anlaşılmaktadır[318]. Sözleşmenin belirli süreli sözleşme olduğunu ifade eden görüşün aksine kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi yerine alınan işçinin sözleşmesinin belirli süreli olmadığını ifade eden görüşe göre; bir sözleşmenin belirli süreli olması için sözleşmenin ne zaman sona ereceğinin biliniyor ya da en azından bilinebilir olması gerekir, oysa ki kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin tam zamanlı çalışmaya ne zaman geçeceği belli olmadığından sözleşmenin belirli süreli olmasından bahsedilemeyecektir[319]. Analık ve doğum halinde asıl işçi yerine istihdam edilecek işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi kurabilmek için belirli bir olgu ortaya çıkmıştır ve aranan objektif koşul mevcuttur. Bu objektif koşula bağlı olarak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi yerine alınan işçi ile işveren belirli süreli iş sözleşmesi kurabilecektir. Ancak işveren ve kısmi süreli çalışmaya geçen işçi yerine alınan işçi kurdukları sözleşmeyi sürelendirmemişlerse sözleşmenin ne zaman sona ereceğinin bilinebilmesi mümkün olmadığından sözleşmenin belirli süreli olduğunu söylemek mümkün olmayacaktır[320].

Doktrinde bir görüş tarafından, bu sözleşmenin azami süreli olduğunun kabulünün de mümkün olmayacağı ifade edilmiştir. Zira kısmi süreli çalışmaya geçiş talebinin ne zamana kadar yapılacağı Kanun'da (İş K. md.13/5) belirlenmişse de kısmi süreli iş sözleşmesinden tam süreli sözleşmeye en geç ne zaman geçilmesi gerektiği ya da kendiliğinden tam süreli sözleşmeye dönüş zamanı konusunda bir hükme yer verilmemiştir[321].

CANİKLİOĞLU'na göre, sözleşmenin belirsiz süreli olduğunun kabul edilmesi ikame işçinin iş güvencesinden faydalanmasına olanak tanıyacaktır. Ancak maddede yer verilen kendiliğinden sona erme ifadesi sebebiyle işçinin iş sözleşmesinin sona ermesi feshe bağlı hukuki sonuçları değil kendiliğinden sona ermeye bağlı hukuki sonuçları

[318]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s.140-141.
[319]**CANİKLİOĞLU,** Nurşen, *"Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş ve Yarım Çalışma Ödeneği",* Emeğin Hukuku Kurultayı-2, 27 Mayıs 2016, Ankara, Editörler; Prof. Dr. Necdet BASA/ Sema UÇAKHAN GÜLEÇ, TBB Yayınları, Ankara 2017. s.136; **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.190.
[320] **CANİKLİOĞLU,** Kısmi Süreli, s.136.
[321] **CANİKLİOĞLU,** Kısmi Süreli, s.136-137.

doğuracaktır[322]. Dolayısıyla kendiliğinden sona erme ifadesi metinden çıkarılmalı ve işçi kıdem, ihbar tazminatı ve iş güvencesi hükümlerinden yararlandırılmalıdır[323].

Kanaatimizce de kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi yerine alınan işçinin sözleşmesine ilişkin Kanun'un kendiliğinden sona ermeye yer vermiş olması sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olduğuna kanıt oluşturmayıp bu durum belirli süreli iş sözleşmesi kurmak için gerekli olan objektif koşulu oluşturur. Taraflar dilerse belirli dilerse de belirsiz sözleşme kurabilirler. Bu sözleşmelerin doğrudan belirli süreli olarak kabul edilemeyeceğinin en önemli delili ise tam zamanlı çalışmadan kısmi zamanlı çalışmaya geçen işçinin tekrar tam zamanlı çalışmaya döneceği zamanın belirlenebilir olmamasıdır. Bu yüzden senelerce sürebilecek bu durum içerisinde ikame işçinin iş güvencesi hükümlerinden mahrum olarak çalıştırılması uygun olmayacaktır. Ancak taraflar bu halin ortaya çıkması ile sözleşmenin sona ereceği tarihi belirlemişse yahut öngörebilmekteyse belirli süreli iş sözleşmesi kurabileceklerdir.

Yargıtay kararlarında, somut olaya göre yaptığı incelemeler neticesinde belirli bir olgunun ortaya çıkmış olduğu hallerde objektif koşulların bulunduğuna hükmetmiş ve yapılan sözleşmeyi belirli süreli iş sözleşmesi olarak nitelendirmiştir[324]. Belirli bir olgunun ortaya çıkması haline ilişkin olarak, Yargıtay bir kararında deprem ve komşu ülkelerde yaşanan iç karışıklıklar neticesinde insanî yardım için Kızılay'ın çadır gereksiniminin fazlaca artmasını belirli bir olgunun ortaya çıkması olarak değerlendirmiş ve çadır dikimi için çalışan işçilerin sözleşmelerini belirli süreli olarak kabul etmiştir[325].

Belirli bir olgunun ortaya çıkması bakımından objektif koşul oluşturmayan hallere örnek olarak; işçilerin belirli bir yaşa gelmesi ile sözleşmenin sınırlandırılması hali ya da işyerinin cirosunun belli bir miktarın altına düşmesi ile sözleşmenin sona ereceğine yönelik olarak belirtilen olgular belirli süreli iş sözleşmesi yapmayı haklı göstermeyecektir[326]. Tarafların belirli süreli iş sözleşmesi yapmaya yönelik arzuları da belirli süreli iş sözleşmesi

[322] **CANİKLİOĞLU,** Kısmi Süreli, s.137.
[323] **CANİKLİOĞLU,** Kısmi Süreli, s.137.
[324] Y. 22.HD. T. 14.06.2016, E. 2016/15764, K. 2016/17745,*" Sözleşmelerin incelenmesinde davacının çadır dikim ustası olarak çalışacağı belirtilmiş olup sözleşmenin diğer hükümlerinin incelenmesinde ve davalının yaptığı işin niteliği de gözetildiğinde, sözleşmenin belirli süreli yapılmasını gerektirir belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif şartların bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu sebeple taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli olarak kabul edilmesi gerekir."* Karar için bkz. **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.63.
[325] Y. 22. HD. T.14.6.2016, E.2016/15770, K.17751; Y. 22. HD. T.14.06.2016, E.15769, K.17750, **UYAPBB**.
[326]**ALPAGUT**, Asgari ve Azami Süreli, s.106-107; **BAŞTERZİ**, 99/70 Sayılı Yönerge, s.134-135.

yapmayı haklı kılan bir olgu değildir[327]. Yine ekonomik dalgalanma, kriz olgusu da belirli süreli sözleşme yapmayı sağlayacak objektif nedeni oluşturmaz[328]. İşçinin nitelikli olması da belirli süreli iş sözleşmesi yapmak için objektif koşul oluşturmaz, bu yüzden sürekli işte çalışan hemşirenin, kontrol mühendisinin, işyeri hekiminin, elektrik mühendisinin sadece nitelikli işçi olmasından bahisle belirli süreli iş sözleşmesi kurulması Yargıtay'ın önceki içtihadı aksine mümkün değildir[329]. Yargıtay da içtihadını değiştirmiş ve uzman doktor, işyeri hekimleri gibi nitelikli işçilerle yapılan sözleşmelerin salt bu işçilerin nitelikli olması sebebiyle belirli süreli olarak yapılamayacağına karar vermiştir[330]. Yargıtay'a göre, büro görevlisi olarak çalışmak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için objektif koşul oluşturmaz[331]. Yargıtay, bir işçinin 8 yıla yakın süredir güvenlik görevlisi olarak çalışmasını[332] ya da işçinin konsoloslukta yaklaşık on üç yıl bahçıvan olarak çalışmasını[333] belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışma olarak nitelendirmemiş bu sözleşmeler açısından objektif koşulun bulunmadığına hükmetmiştir.

Kanaatimizce ortaya çıkan her olgu belirli süreli iş sözleşmesi yapmak için objektif neden oluşturmayacaktır. Ortaya çıkan olgunun niteliği, türü, amacına bakılarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir. Olgunun ortaya çıkmasıyla objektif nedenin varlığından bahsedebilmek için tarafların içinde bulundukları durumun da sözleşmeyi süreye bağlı olarak yapmakta haklılık oluşturması gerekir.

4. Objektif Koşul Kabul Edilebilecek Benzer Haller ve Diğer Kanunlardan Kaynaklanan Belirli Süreli İş Sözleşmesi

İş Kanunu'muz belirli süreli iş sözleşmesi yapmayı haklı kılacak objektif koşul unsuruna yer vermiş, belirli süreli iş, belli bir işin tamamlanması ve belirli bir olgunun ortaya

---

[327] **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.142.
[328] **SÜZEK**, İş Hukuku, s.255.
[329] Y. 9.HD. T.9.5.2002, 20847/7404, **KİBB**:*"Bir an için süresi belirsiz bir sözleşme söz konusu olduğu varsayılsa dahi bu olayda yinede ihbar tazminatı koşulları gerçekleşmiş değildir. Çünkü davalı hemşire işyerinde gündüz çalışmakta iken, gece çalıştırılmaya başlanmış ve bir süre bu şekilde çalışmıştır. Ancak gece çalışmasının sağlığı açısından mahsurları görülmesi üzerine davalı tekrar gündüz vardiyasına alınmasını istemiştir. Bu istek işverence kabul edilmiş ve tekrar gündüz çalışmaya başlamıştır. Fakat bir süre sonra tekrar gece çalıştırılmaya başlayınca bu kez davalı hemşire sözleşmeyi fesih yoluna gitmiştir. Bu koşullarda gerçekleşen feshin haklı nedene dayandığı kabul edilmelidir."*bkz. **SÜZEK**, İş Hukuku, s.255; **CANİKLİOĞLU**, Belirli Süreli, s.165; **GÜZEL/ÖZKARACA/UGAN**, s. 521-522; Belirli süreli iş sözleşmesi yapmak için işçinin unvanı, sahip olduğu yetki, ayrıcalık objektif neden oluşturmaz; **KABAKCI**, Mahmut, *"5920 Sayılı Kanunun Ödünç İş İlişkisi Hakkındaki Veto edilen Hükmü"*, Çalışma ve Toplum, S.4,2011. s.81.
[330] **GÜZEL/ÖZKARACA/UGAN**, s. 524, Y.9.HD. T.12.02.2008, E.2007/31462, K.2008/108; Y. 9.HD. T.02.12.2009, E.2008/12186, K.2009/32934, KİBB.
[331] Y. 22.HD. T.17.10.2017, E.2017/37372, K.2017/22021, **UYAPBB**.
[332] Y. 22. HD. T.11.04.2017, E.2017/31411, K.2017/8296, **UYAPBB**.
[333] Y. 22. HD, T.15.12.2016, E.2016/29567, K.2016/27829, **UYAPBB**.

çıkması şeklinde objektif koşulları Kanun'un lafzında *"gibi"* kelimesini de kullanarak örnek kabilinden saymıştır[334]. Kanun belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecek halleri tahdidi olarak saymamış objektif koşulun var olduğu hallerde belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesinin önünü açmıştır. Bununla beraber belirli süreli iş sözleşmesinin amacına uygun olarak sınırlandırması ve işlevinin korunması için objektif nedenlerin İş Kanunu'nda örnekleme yoluyla sayılanlarla benzer olması gerekmektedir[335]. Objektif koşul teşkil eden benzer haller bakımından objektif koşulun belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkını sınırlandırmayı haklı gösteren haller olduğu belirtilip, içeriği belirli süreli sözleşme yapma iradesinin hangi taraftan geldiği gözetilerek somut olaya göre doldurulmalıdır[336]. Objektif koşul oluşturabilecek benzer hallere örnek olarak meslekî eğitim için yapılan sözleşmeler, profesyonel sporcular ve sanatçılarla, bilimsel araştırma yürüten araştırmacılarla yapılan sözleşmeler verilebilir[337]. Ancak sanatçılarla yapılan sözleşmeler açısından, izleyici zevklerinin ön plana alındığı eğlence sektöründe kural olarak değişiklik gereksinimi bulunması iş sözleşmelerinin üst üste belirli süreli yapılması için haklı bir neden oluşturmayacak her somut olayın özelliğine göre belirli süreli iş sözleşmesi yapılması açısından objektif koşul bulunup bulunmadığı değerlendirilecektir[338].

İş Kanunu'muz dışında bazı hallere has olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılacağı hükme bağlanmış olduğundan artık bu hallerde objektif koşulun yokluğundan bahisle sözleşmenin belirli süreli olmadığı ifade edilemeyecektir. Diğer kanunlarla belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecek haller; özel okul öğretmenleri ve yöneticileriyle yapılacak olan iş sözleşmeleridir.

5580 sayılı Kanun'un md. 9/I hükmüne göre, *"Kurumlarda çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile kurucu veya kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmesi, en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yönetmelikle belirtilen esaslara göre yazılı olarak yapılır".* Bu madde doğrultusunda yapılacak sözleşmenin belirli süreli mi yoksa asgari süreli mi olduğu tartışmaya yol açmıştır. Kanun'da süreli ifadesine yer verildiğinden özel okul öğretmenleriyle yapılacak sözleşmelere süre koyulması gerekecek ve belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle istihdam edilmeleri mümkün olmayacaktır[339]. Doktrinde

[334]**SÜZEK**, İş Hukuku, s.255; **ALPAGUT**, Asgari ve Azami Süreli, s.107; **KAHRAMAN**, s.511; **DİREN**, s.3.
[335]**ALPAGUT**, Asgari ve Azami Süreli, s.108.
[336]**KABAKCI**, Belirli Süreli, s.132.
[337]**TUNCAY**, İş Sözleşmesi, s.130.
[338]**EYRENCİ**, Belirli Süreli, s.70.
[339]**CENTEL**, Özel Okul, s.22; **TAŞKIN**, Pelin, *"5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu ve Getirdiği Yenilikler"* Ank. B. D., S.4, Yıl 68, 2010. s.168.

çoğunluğun savunduğu görüşe göre, bu sözleşmeler eğitimin aksamaması için ve Kanun gereğince belirli süreli yapılmalıdır. Bu sözleşmelere asgari süreli iş sözleşmesi dolayısıyla belirsiz süreli iş sözleşmesine ilişkin hükümler uygulanamayacaktır[340]. Bir diğer görüş, *"en az bir takvim yılı süreli"* sözleşme yapılmasına ilişkin ifadenin belirsiz süreli sözleşme yapmaya engel oluşturmadığı yönündedir[341]. Diğer bir görüş ise, eğitimin aksamaması amacının asgari süreli iş sözleşmesi ile sağlanabileceğini ifade etmiş, bu sözleşmelerin belirli süreli olmalarının kabulünün yönetmelikte belirtilen fesihle sözleşmenin sona ereceği ibaresi ile çelişki yarattığını belirtmiştir[342]. Yargıtay 2018 yılında verdiği İBK'da özel okul öğretmen ve yöneticileri ile yapılan sözleşmeleri belirli süreli iş sözleşmesi saymıştır[343].

Özel okul öğretmen ve yöneticileri ile yapılan sözleşmenin en az bir yıl yapılacağına ilişkin hüküm eğitimin aksamaması amacı yanında işçiyi de koruyucu nitelik arz etmektedir. En az bir yıl ifadesi ile işverenlerin daha kısa süreli sözleşmeler yapmasının önüne geçerek işçiye en az bir yıl iş güvencesi sağlanmak istenmiş ayrıca eğitim dönemi bir yıldan az olmasına rağmen işçinin tatil sürelerinde iş görülmese de ücrete hak kazanması sağlanmak istenmiştir ki bunlar işçinin yararınadır[344].

Çıraklık sözleşmesi bir iş sözleşmesi niteliğinde değildir. Ancak çıraklık statüsü için de çıraklık sözleşmesi yapılması gerekli olup çıraklık sözleşmesi belirli süreli olarak meydana getirilir[345]. Çıraklık sözleşmesi 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu uyarınca yazılı yapılması gereken sözleşmelerdendir.

Önceki Ticaret Kanunu'muzun[346] 314 ve 344. maddeleriyle anonim şirket müdürlerinin görev süresinin 3 yılla sınırlandırılmış olması şirket müdürleri ile belirli süreli sözleşme yapılmasını haklı kılmaktayken eski kanunun aksine şimdiki kanunumuz[347] 362. maddesinde müdürlerin görev süresi ile ilgili bir düzenleme de bulunmamış olup anonim şirket müdürleri yönünden önceki kanun zamanında mevcut olan yasal objektif koşul artık bulunmamaktadır[348].

---

[340]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.380; **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku 2014, s.218; **CENTEL**, Özel Okul, s.23.
[341]**AKYİĞİT**, Şerh, s.461.
[342]**BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.238-239.
[343] Y. İBBGKK. T. 23.02.2018, E. 2017/1, K. 2018/2. Yayımlandığı RG T.29.06.2018.
[344]**BÜLBÜL**, s.326.
[345]**EKONOMİ**, Hizmet Akdinin Hukuka Uygunluğu, s.4.
[346]RG T: 09/07/1956 S: 9353.
[347]RG T: 14/02/2011 S.:27846.
[348]**ŞAHANKAYA**, s.196; **TUNCAY**, İş Sözleşmesi, s.130; **LAÇİNER**, s.37.

Yabancıların çalışma izinleri hakkındaki 4817 sayılı Kanun'un yerine kabul edilen 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu yürürlüğe girmiş olmasına rağmen doktrindeki tartışmalar bu Kanun bakımından da değerini korumaktadır. Buna göre doktrinde, Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki mülga Kanun'nun 5. maddesi gereği yabancı işçilere 6 yıla kadar çalışma izni verilmesinin bu işçilerle belirli süreli iş sözleşmesi yapılması bakımdan objektif koşul oluşturup oluşturmayacağı değerlendirilmiştir. Doktrinde bir görüş, çalışma izni süresi ile sınırlı olarak yabancı işçilerle belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceğini ve bunun kanundan kaynaklanan bir objektif haklı neden oluşturduğunu ifade etmiştir[349]. Doktrinde bizim de katıldığımız bazı yazarlara göre ise, çalışma izni alınmış olması tek başına belirli süreli iş sözleşmesi yapmak için objektif haklı neden oluşturmayacaktır[350]. Ancak çalışma izninin uzatılamayacağı kesin ve açık şekilde belli ise belirli süreli iş sözleşmesi yapmaya objektif neden oluşturabilir, çalışma izninin uzatılabilme ihtimali mevcutsa artık çalışma izni tek başına belirli süreli iş sözleşmesi yapmak için gereken objektif koşulu oluşturmayacaktır[351]. Yargıtay ise, çalışma izni süreli alınmışsa kurulan sözleşmenin belirli süreli olduğu, bunun belirli süreli iş sözleşmesi yapabilmek için objektif neden oluşturduğu sonucuna varmıştır[352].

Noterlik Kanunu'na[353] bakıldığında noter kâtipleri ile yapılan sözleşmeler açısından Kanun 45. maddesinde *"Noterler, adayları en az bir yıl süreli bir sözleşme ile işe alırlar…"* ifadesine yer vermektedir Bu kapsamda da noter kâtiplerinin sözleşmelerini belirli süreli sayan Yargıtay kararı mevcuttur[354].

Kanunlarla belirli süreli iş sözleşmesi yapılacağının belirtilmesi doktrinde haklı olarak eleştirilmiştir. Yapılan eleştiriler uyarınca, belirli süreli iş sözleşmesi yapmak için gereken ve her somut olayda titizlikle aranan objektif nedenlerin kanun tarafından öngörülmesi hukuk sistemimiz ve yargı kararlarının bütünlüğünü zedelemekte AB Yönergesi ve ATAD kararlarına da aykırı bulunmaktadır[355].

---

[349]**BAŞTERZİ**, 99/70 Sayılı Yönerge, s.178.
[350]**LAÇİNER**, s.38.
[351]**LAÇİNER**, s.38.
[352] Y. 9. HD. T. 07.06.2005, E. 2004/24583, K. 2005/20488, **KİBB**. Karar için ayrıca bkz. **LAÇİNER**, s.38.
[353] RG T: 5/2/1972 S: 14090.
[354]**DİREN**, s.7. Y. 9.HD, T. 16.11.2005, E. 2005/8643, K. 2005/36270, **KİBB**.
[355]**GÜZEL/ÖZKARACA/UGAN**, s.543. Yazarlar tarafından belirtildiği üzere ve aktardıkları kararda ATAD Yunanistan'da belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasının mevzuat tarafından zorunlu kılınması hakkında şöyle ifadelerde bulunmuştur: *"Öte yandan yasa veyahut ikincil mevzuat kanalıyla genel ve soyut bir tarzda zincirleme belirli süreli iş sözleşmelerine başvurulmasına izin veren bir ulusal düzenleme…….uygun değildir. Bütünüyle şekli nitelikte olan ve zincirleme belirli süreli iş sözleşmelerinin akdedilmesi bakımından ilgili iş görme*

5. Değerlendirilmesi Gereken Özel Durumlar

a.Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri

Mevsimlik işler, faaliyetin yılın belirli bir döneminde sürdürüldüğü veya tüm yıl boyunca çalışmakla birlikte yılın belirli dönemlerinde faaliyetin yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler olarak tanımlanabilir[356]. Kampanya işleri ise niteliği gereği yılda ancak birkaç ay çalışılan özellikle de bir ürünün çabucak işlenmesini gerekli kılan konserve veya şeker fabrikaları gibi işyerlerindeki işlerdir[357]. Mevsimlik işler ve kampanya işleri arasındaki fark mevsimlik işlerin görüldüğü işyerlerinde tüm yıl faaliyette bulunmak mümkünken, kampanya işlerinde bu dönem dışında faaliyette bulunmanın mümkün olmamasıdır[358].

ALPAGUT' a göre, mevsimlik ve kampanya işleri geçici sayılmaz, çünkü geçici olarak tanımladığımız iş yoğunluğunda süreli artışlarda, kural olarak düzenli ve işletmenin normal işleyişine dâhil iş artışları değil, arızi durumlar söz konusudur[359]. Bu yüzden mevsimlik işlerde geçici gereksinmeyi karşılamak için yapılan sözleşmelerden farklı olarak işin ifasının sona ermesi ile iş ilişkisinin de sona ereceğini söylemek mümkün değildir[360]. Her ne kadar mevsimlik işlerde gelecek sezon işçiye ihtiyaç duyulup duyulmayacağının bilinmediği ileri sürülebilse de gelecekteki iş piyasasındaki belirsizlik her iş bakımından ileri sürülebilir nitelikte olacaktır ve bu belirsizliğin bu sözleşmeleri sürelendirebilmek için objektif neden olarak kabul edileceği söylenemez[361].

Tek bir mevsim için yapılan belirli süreli iş sözleşmesi mevsimin bitimi ile kendiliğinden sona erecektir, ancak eğer işçi zincirleme iş sözleşmesi ile çalışmışsa iş

---

borcunun özel nitelikleriyle ve bunun ifa edildiği koşullarla bağlantılı olan objektif etmenlerle ilgili olmayan böyle bir düzenleme, bu tür bir iş sözleşmesinin kötüye kullanılmasına ilişkin somut bir risk içermekte ve bundan dolayı Çerçeve Anlaşmanın amacıyla ve bu anlaşmanın uygulamada etkili olmasına ilişkin gereklilikle bağdaşmamaktadır. Bu yüzden ulusal bir düzenlemenin zincirleme belirli süreli iş sözleşmelerinin akdedilebilmesini otomatikman haklı gösterebileceğinin kabul edilmesi, Çerçeve Anlaşmanın işçileri istihdamdaki istikrarsızlığa karşı korumaya yönelik amacının görmezden gelinmesi anlamını taşıyacak ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinin iş ilişkisinin genel şekli olduğu yönündeki ilkeyi anlamsız bir hale getirecektir."

[356] **ALPAGUT**, Asgari ve Azami Süreli, s.110; **EYRENCİ**, Belirli Süreli, s.71. Mevsimlik işler yılın belli bir döneminde çalışılan veya belli bir dönemde faaliyeti artan işyerlerinde yapılan işlerdir. İşyeri bütün yıl çalışıyor ancak mevsime bağlı faaliyetleri yılın belli bir döneminde artıyorsa mevsimlik işyeri değildir. **TAŞKENT**, Mevsimlik İş, s.750.

[357] **EYRENCİ**, Belirli Süreli, s.72; **TAŞKENT**, Mevsimlik İş, s.751; **BÜYÜKTARAKÇI**, Belirli Süreli, s.1077.

[358] **ALPAGUT**, Asgari ve Azami Süreli, s.111.

[359] **ALPAGUT**, Asgari ve Azami Süreli, s.111.

[360] **ALPAGUT**, Asgari ve Azami Süreli, s.112.

[361] **ALPAGUT**, Asgari ve Azami Süreli, s.112.

sözleşmesi belirsiz süreli sayılacaktır[362]. Belirsiz süreli sözleşme ile işe alınan işçinin sözleşmesi mevsim sona erince sona ermeyip ertesi yılın iş sezonuna kadar askıda kalacak, ertesi yıl işçi işe alınmadığı takdirde sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş sayılacaktır[363].

GÜLER'e göre, esasında mevsimlik işin bulunması sözleşmenin belirli süreli yapılmasına yetmemekte ancak mevsimlik işlerde yapılan iş nitelik olarak belirsiz de olsa işin görüldüğü piyasanın özelliğinden hareketle bir süre kısıntısı söz konusu olduğundan mevsimlik işlerde çalışan işçinin iş sözleşmesini belirli süreli yapabilmesi için aranan objektif nedenlerin mevcut olduğunun kabulü gerekmektedir[364].

Yine doktrinde, mevsimlik işler ve kampanya işlerinin belirli süre devam edecek olan işlere örnek olup yapılan sözleşmelerin de belirli süreli iş sözleşmesi niteliğini haiz olacağını belirten yazarlar vardır[365]. SÜZEK, bu sözleşmelerde sürenin sonunun öngörülebildiğinden bahisle bu sözleşmelerin belirli süreli akdedilebileceğini ifade etmiştir[366]. Bu yazarlardan CANBOLAT'a göre, burada işin niteliğine ve objektif ölçülere göre yapılan değerlendirmede geçicilik unsuru ön plana çıkacaktır ve daimi nitelik gösteren bir iş için belirli süreli iş sözleşmesi yapılamayacaktır[367].

TAŞKENT ise, karar incelemesinde Yargıtay'ın mevsimlik işler için yapılacak sözleşmeler bakımından bu sözleşmelerin bir defaya mahsus olarak yapılmasında objektif nedenin var olduğunu ifade edip sözleşmelerin üst üste yapılmasında objektif nedenin ortadan kalktığı fikrinin kabul edilemeyeceğini ifade etmiştir[368]. Bir defa yapılan mevsimlik iş sözleşmesi için objektif neden varsa üst üste yapılan sözleşmeler için de objektif nedenin var olacağını ifade etmiştir[369]. Mevsimlik işlerin taşıdığı özellik ve kanun gereği belirli süreli yapılabileceğini ifade etmiştir[370].

BÜYÜKTARAKÇI'ya göre, mevsimlik işler ve kampanya işleri, yılın belirli döneminde çalışılan veya belli dönemlerde iş yoğunluğu artan işyerlerinde yapılan işler olup,

---

[362] **ÖZKARACA**, Ercüment, *"İş Güvencesinin Kapsamı",* Prof. Dr. Turhan ESENER II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin Hukuk Yayınları, Editörler; Ender DEMİR/ Beste GEMİCİ FİLİZ, Ankara 2017. s.39.
[363]**ÖZKARACA**, İş Güvencesi, s.39. Y. 7.HD. T.14.11.2016. E.2015/7067, K.2016/19345, **KİBB**; Y. 9.HD. T.16.04.2009. E. 2007/36309, K.2009/10880, Karar için bkz. **TAŞKENT**, Mevsimlik İş, s. 745.
[364]**GÜLER**, Belirli Süreli, s.43.
[365]**SÜZEK**, İş Hukuku, s.253; **ERKOL DURSUN/DURSUN,** s.63.
[366] **SÜZEK**, İş Hukuku, s. 253.
[367] **CANBOLAT,** s.195.
[368] **TAŞKENT**, Mevsimlik İş, s. 761-762.
[369] **TAŞKENT**, Mevsimlik İş, s. 762.
[370] **TAŞKENT**, Mevsimlik İş, s.766.

niteliği gereği bu sözleşmelerin yapılmasında objektif neden bulunduğu kabul edilmektedir[371]. Tek bir mevsim ya da kampanya dönemi için yapılan sözleşmeler için objektif neden bulunmakta, ancak işçi aynı işyerinde sürekli olarak belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılıyorsa sözleşmesinin belirsiz süreli olduğunun kabulü gereklidir[372].

Yargıtay, 4857 s. Kanun döneminde verdiği kararlarda, mevsimlik bir işte zincirleme olarak belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin sözleşmesinin İş K md.11/son uyarınca belirsiz süreli nitelik kazandığına karar vermiştir[373].

Kanaatimizce, mevsimlik işler ve kampanya işlerinde geçicilik unsuru bulunmamaktadır. Mevsimlik iş ve kampanya işleri işyerinin düzenli olarak ortaya çıkan normal faaliyeti olup işletmenin düzenini oluşturur. Dolayısıyla işin mevsimlik iş veya kampanya işi olması başlı başına belirli süreli iş sözleşmesi yapmak için objektif neden oluşturmaz.

b. Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarıyla Yapılan Sözleşmeler

Vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanları 2547 sayılı Kanun'a tabidir. Bu Kanun'a göre, öğretim görevlileri[374] en çok iki yıl süre ile atanabilir (2547 s. K.md.31). Öğretim üyeleri[375] bakımından; yardımcı doçentlik kadrosunun 7100 sayılı Kanun ile aldırılmasıyla yerine doktor öğretim üyesi kadrosu ihdas edilmiştir. Bu Kanun'a göre doktor öğretim üyelerinin atamaları en çok 4 yıl için yapılır (7100 s. K. md.4). Araştırma görevlileri ise statüsüne göre ya en çok en çok üç yıl (2547 s. K. md.33) veya her defasında bir yıl olarak atanabileceklerdir (2547 s. K. 50/d). Bu görevlerin atama süresinin sonunda kendiliğinden sona ereceği de Kanun tarafından hükme bağlanmıştır. Hal böyle olunca bu sözleşmelerin Kanun'a göre belirli süreli yapılması zorunluluğunun doğup doğmadığı incelenmelidir.

Vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının[376] iş sözleşmesinin belirli süreli yapılıp yapılamayacağı Yargıtay kararlarına sıkça konu olmuştur. Yargıtay'a göre,

---

[371] **BÜYÜKTARAKÇI**, Sevil, İş Hukukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri, Seçkin Yayınları, Ankara 2010. s.43.
[372] **BÜYÜKTARAKÇI**, Mevsimlik İş, s.44.
[373] Karar için bkz. Y. 9. HD. T.16.4.2009, E.2007/36309, K.2009/10880. **KİBB**; **ALPAGUT**, Asgari ve Azami Süreli, s.112.
[374] Öğretim görevlileri, 2547 s. Kanuna göre, ders vermek ve uygulama yaptırmakla yükümlü bir öğretim elemanıdır (md.3).
[375] Öğretim üyeleri 2547 s. Kanuna göre, Yükseköğretim kurumlarında görevli profesör, doçent ve yardımcı doçentler olarak tanımlanmıştır (md.3).
[376] Öğretim elemanları 2547 s. Kanunun tanımlar başlıklı 3. maddesinde, Yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri, okutmanlar ile öğretim yardımcıları olarak ifade edilmiştir.

öğretim üyesi ile üniversite arasındaki sözleşmenin ikinci kez yenilenmesi sözleşmeyi belirsiz hale getirir[377]. Yargıtay'ın başkaca kararına göre, geçerli bir sözleşme olarak yapılan belirli süreli iş sözleşmesinin işverence süresinin bitiminden önce yenilenmeyeceğinin bildirilmemesi üzerine sözleşme yenilenmiş sayılır ve bakiye süre ücreti tazminatına (eBK md.325 uyarınca) hükmedilmesi gerekir[378]. Yargıtay bir kararında da öğretim görevlileriyle 2547 s. Kanun'un 31. maddesi uyarınca en çok iki yıl için belirli süreli sözleşme yapılabileceğini sözleşmenin daha sonra belirsiz süreli sözleşmeye dönüşeceğine karar vermiştir[379].

ALPAGUT'a göre, üniversitede yürütülen eğitim faaliyetinin sürekli bir faaliyet olduğu konusunda kuşku bulunmamakla birlikte Kanun'da atamaların belirli süreli olarak öngörülmesinin amacı işin geçici süreli olması değildir[380]. Asıl amaç bu kadrolarda bir yetişme süreci bulunduğundan yeterli başarıyı gösteremeyen öğretim elemanlarının kolayca üniversiteden ayrılabilmesini sağlamaktır[381]. Yazara göre, Kanun'un kabul edildiği dönemde vakıf üniversiteleri dikkate alınmamış sonradan da bu üniversiteler hakkında bir düzenlemeye gidilmemiştir. Vakıf üniversiteleri ve burada çalışan öğretim elemanları ile çıkan ihtilaflar devlet üniversiteleri ve burada çalışanlar gibi idare mahkemelerine[382] başvurup göreve iade kararı alması mümkün olmamakta ve Kanun'un imkân verdiği doğrultuda vakıf üniversitelerinde belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan öğretim elemanlarının işe iade davası açma hakkı, kıdem ve ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır[383].

---

[377] Y. 9. HD. T.30.12.2004, E.2004/25674, K.2004/30027, Y. 9. HD. T.18.10.2005, E.2005/13271, K.2005/33823, Y.9. HD. T.9.5.2006, E.2006/11556, K.2006/13082, kararlar ve ayrıntılı bilgi için bkz. **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.171. dn.126.

[378] Y. 9. HD. 16.02.2006, E.2005/20682, K.2006/3771. **KİBB**. **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.172.

[379] Y. 9. HD. T.4.6.2007, E.2007/7323, K.2007/17668. **KİBB. ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.172.

[380] **ALPAGUT**, Asgari ve Azami Süreli, s.115.

[381] **ALPAGUT**, Asgari ve Azami Süreli, s.115.

[382] Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlar, vakıf üniversitesi ve öğretim görevlisi arasındaki sözleşmenin iş sözleşmesi olduğundan yola çıkılarak verilmiş kararlardı. Buna karşılık Uyuşmazlık mahkemesinin 2012 yılında vermiş olduğu bir kararda bu sözleşmenin idari hizmet sözleşmesi olduğuna ve iş sözleşmesinin feshine ilişkin işlemin iptaline yönelik davaların idari yargı yerinde görülmesi gerektiği belirtilmiştir. Uyuşmazlık Mahkemesi Kararı, T.5.11.2012, E.2012/189, K.2012/234, Uyuşmazlık Mahkemesi Kararı ile Aynı yönde, Y. 22. HD. T. 1.3.2013, E.2012/15013, K.2013/4250. Kararlar için bkz. **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.172.dn.131. 2014 yılında ise Yargıtay 7. Hukuk Dairesi iş mahkemelerinin görevli olduğuna karar vermiştir. (Y. 7.HD. T.01.04.2014, E.2014/2145, K.2014/7139, **KİBB**; Aynı yönde, Y. 9.HD. T.12.01.2016, E.2015/35581, K.2016/298, **KİBB**; Y. 9.HD. T.18.06.2015, E.2015/16981, K.2015/22285, **KİBB**). Kararlar için ayrıca bkz. **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.173.dn.132-133. Uyuşmazlık mahkemesi kararını yerinde bulmayıp vakıf üniversiteleri ve öğretim üyeleri arasında imzalanan sözleşmeler için adli yargının görevli olduğu görüşü ve kararın incelemesi için bkz. **DEMİRCİOĞLU**, A.Murat/ **KAPLAN**, Hasan Ali, *"Uyuşmazlık Mahkemesinin 21.5.2012, 5.11.2012 ve 24.12.2012 Tarihli Kararları Işığında Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapmakta Olan Öğretim Üyeleri ile Üniversiteler Arasındaki Sözleşmenin Hukukî Niteliği",* Prof. Dr. M.Polat SOYER'e Armağan, DEÜHFD, Özel Sayı, C.15, 2014.

[383] **ALPAGUT**, Asgari ve Azami Süreli, s.115.

BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU'na göre, öğretim görevlileriyle yapılacak olan sözleşmeler Kanun'dan kaynaklı belirli süreli iş sözleşmesi kabul edilecektir[384]. Çünkü Kanun'da öğretim görevlileri ile yapılacak ilk sözleşmenin süresi iki yıl ile sınırlandırılmış olup, bu durumda gerek azami süreli gerekse belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecek ve her iki sözleşme için de objektif koşul aranacaktır[385]. Azami süreli iş sözleşmesi sözleşme süresi dolana kadar süreli fesihle sona erdirilebileceğinden belirli süreli iş sözleşmesi yapılması öğretim görevlisi için daha faydalı olacaktır[386]. Öğretim üyeleri açısından bakıldığında ise, bunlar açısından kanundan kaynaklanan bir belirli süreli sözleşme yapma zorunluluğu ya da objektif nedenden bahsedilemeyecektir[387]. Bu kapsamda doktor öğretim üyeleri açısından bunlarla yapılacak sözleşmeler başkaca bir objektif neden yoksa kanundan kaynaklanan sebeplerle belirli süreli olarak yapılamayacaktır[388]. Araştırma görevlilerine ilişkin düzenlemede bir azami süre belirlenmiş olduğundan bunlar ile belirli süreli ya da azami süreli iş sözleşmesi akdedilebilecek, ancak üst üste yapılan sözleşmeler açısından esaslı neden yoksa sözleşmenin belirsiz süreli sözleşmeye dönüştüğü kabul edilecektir[389].

SÜZEK'e göre, eğitim ve araştırma faaliyeti zaman içerisinde süreklilik gösterdiğinden ve İş K. md.11'de belirtilen objektif nedenler söz konusu olmadığından vakıf üniversitesi öğretim üyeleri ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılamayacaktır[390]. Yargıtay' da eğitim öğretim işinin süreklilik arz etmesinden yola çıkarak yardımcı doçent olan davalı ile belirli süreli iş sözleşmesi kurulmasını gerektiren bir objektif neden olmadığını ifade edip sözleşmeyi belirsiz süreli saymıştır[391].

Kanaatimizce öğretim görevlileri açısından Kanun'dan kaynaklı belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için aranan objektif koşulların var olduğu kabul edilecektir. Ancak öğretim üyeleri açısından bakıldığında, Kanun'dan kaynaklanan bir belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mümkün olmayacak, eğer somut olaya göre başkaca bir objektif koşul varsa sözleşme belirli süreli olarak akdedilebilecektir.

---

[384] **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.223.
[385] **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.224.
[386] **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.224.
[387] **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.225.
[388] **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.225-226.
[389] **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, s.207.
[390] **SÜZEK**, İş Hukuku, s. 259.
[391]. Y. 9. HD. T.28.06.2010, E.20382/20662, Y. 9. HD. T.15.10.2010, E.41105/29201, KİBB. Kararlar için bkz. **SÜZEK**, İş Hukuku, s.259-260. dn.76.

E. Objektif Koşulun Bulunmamasının Hukukî Sonuçları

Eski Kanun zamanında belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkının kötüye kullanılmasının Kanun'da bir yaptırımı bulunmamakla birlikte Yargıtay belirli süreli iş sözleşmelerinin belirsiz süreli haline geleceğine hükmediyordu. Mevcut Kanun ise 11. maddesinde belirli süreli iş sözleşmesinin kurulmasında objektif koşulun bulunmadığı hallerde sözleşmenin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli sayılacağını ifade etmiş kötüniyet aramamıştır (İş K. md.11)[392]. Sözleşmenin tarafları, belirli bir süre tespit ederek sözleşme akdetmiş olsalar bile objektif koşulların bulunmadığı ya da kanunen objektif koşulun var sayıldığı hallerden biri de mevcut değilse sözleşme belirsiz süreli sayılacak ve bunlara ilişkin hukukî rejime tabi olacaklardır[393].

Doktrinde çoğunluğun benimsediği görüşe göre, belirli süreli sözleşmelerin ilk kez yapılmasında dahi objektif koşulların varlığı aranacak ve bu objektif koşullar bulunmadığı takdirde sözleşme baştan itibaren belirsiz süreli sayılacaktır[394]. Ancak her objektif koşulun bulunması da sözleşmeyi belirli süreli saymaya yetmeyecektir[395]. Objektif koşulu aşar şekilde sürelendirilmiş olan belirli süreli iş sözleşmeleri de objektif koşulun gerektirdiği süreyi makul ölçülerin dışında ve öngörülebilir olduğu halde aşmaktaysa artık sözleşme başından itibaren belirsiz süreli sözleşme gibi sonuç doğuracaktır[396].

Birden fazla üst üste belirli süreli (Zincirleme) iş sözleşmelerinin yapılabilmesi de objektif koşulun varlığına bağlı tutulmuştur[397]. Üst üste yapılacak olan sözleşmelerin her birinin aynı objektif koşulla bağlı olması gerekmeyip her birinin akdedilmesinde başkaca bir objektif koşul var olabilir[398]. Belirli süreli iş sözleşmesinin objektif koşul bulunmaksızın üst üste yapılması halinde de Kanun, sözleşmenin maruz kalacağı yaptırımı açıkça düzenlemiştir. Buna göre, esaslı bir neden olmaksızın birden fazla üst üste (zincirleme) yapılan belirli süreli iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Kanun'un gerekçesinden

---

[392]**GÜLER**, Belirli Süreli, s.47; **SÜMER**, İş Hukuku, s.151: 1475 sayılı İş Kanunu döneminde, Yargıtay belirli süreli iş sözleşmelerinin birbiri ardına tekrar yenilenmesini hakkın kötüye kullanılması kabul etmiş sözleşmeleri belirli süreli olarak nitelemeyip belirsiz süreli tek bir iş sözleşmesi saymıştır. Y. 9. HD. 29.05.1985, 3043/5894 Karar için bkz. **SÜMER**, İş Hukuku, s.151; **SUR**, Melda, *"Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Düzenlenmesi: Fransız Sistemi Örneği İle Türk Hukuku Bakımından Bazı Öneriler",* Prof. Dr. Ernst E. Hirsch'in Hâtırasına Armağan, İstanbul 1986. s.752.

[393]**CAMKURT**, s.68.

[394]**BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.266; **ÖZYILMAZ**, s.63; **GÜLER**, Belirli Süreli, s.48; **KAHRAMAN**, s.513.

[395]**GÜLER**, Belirli Süreli, s.48.

[396]**ÖZYILMAZ**, s.65.

[397]**GÜLER**, Belirli Süreli, s.50; **ÖZYILMAZ**, s.66; **CENGİZ URHANOĞLU**, s.86.

[398]**ÖZYILMAZ**, s.66.

hareket edilmeli ve Kanun metnindeki *"birden fazla üst üste"* ifadesi gerekçeyle birlikte yorumlanmalı bu ifadeden belirli süreli iş sözleşmesinin esaslı neden olmaksızın bir kere yenilenebileceği düşünülmemelidir[399]. Belirtilmelidir ki eski Kanun zamanında zincirleme iş sözleşmelerinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmesi için en az ikinci kez uzatılması gerekirken, mevcut Kanun zincirleme iş sözleşmelerinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmesi için bir tekrar sayısı öngörmemiştir[400]

[399]**GÜZEL/ÖZKARACA/UGAN**, s.557. Kanunun 11. maddesinin gerekçesinde şöyle ifade eder: *"…….ülkemizde, uzun yıllardan beri, gerek yargı kararlarında ve gerek doktrinde esaslı bir sebep olmadıkça belirli süreli sözleşmenin ikincisinin yapılmasıyla zincirleme akitlerin meydana geldiği görüşü benimsendiği için, bu görüş, kanuna da aynen alınmıştır. Buna göre, esaslı bir sebep olmadıkça, belirli süreli iş sözleşmesi ikincisinin yapılmasıyla belirsiz süreliye dönüşerek işçi bu tür sözleşmenin koşullarından ve bu arada feshe karşı korumaya ilişkin kanun hükümlerinden yararlanacaktır……..."* gerekçe için bkz. http://mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat/faces/kanunmaddeleri?_adf.ctrl-state=d703l797d_14&pkanunlarno=23596&pkanunnumarasi=4857, E.T.04.06.2018.

[400]**GÜLER**, Belirli Süreli, s.50.

İKİNCİ BÖLÜM

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİ SONA ERDİREN SEBEPLER

I. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİ FESİH DIŞINDA SONA ERDİREN SEBEPLER

Sürekli borç ilişkisi doğuran sözleşmeler edimin bir kez ifa edilmiş olmasıyla sona ermez. Sürekli borç ilişkilerinde ifa süresi önceden belirlenmişse kendiliğinden yahut bir hukukî işlemle sona erecektir. Sürekli borç ilişkisi doğuran iş sözleşmelerinde iş ilişkisi edimlerin süreç içerisinde tekrarlanmasıyla devam etmesine rağmen sözleşmenin devamı esnasında meydana gelen bir takım değişiklikler mevcut iş ilişkisini engelleyip sona ermesini gerektirebilir[401]. Uygulamada iş hukuku uyuşmazlıklarının da önemli kısmını oluşturan iş sözleşmelerinin sona ermesi kanun koyucu tarafından kamu düzeni göz önünde tutularak özel bir takım kurallara bağlanmıştır. Çünkü iş sözleşmelerinin sona ermesi iş hukuku alanı içerisinde zayıf konumda bulunan ve çoğu zaman tek geçim kapısına sahip işçinin en çok korunma ihtiyacı duyduğu kısımlardan birisidir[402]. İş sözleşmesi ölüm, tarafların anlaşması (ikâle), belirli süreli iş sözleşmelerinde doğal bir sona erme sebebi olarak belirli sürenin sona ermesi, mücbir sebepler veya fesih yoluyla sona erebilir. İş sözleşmesinin işyerinin devredilmesi ile sona ermeyeceği bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçeceği İş Kanunu'muzda belirtilmiş olup sözleşme belirli süreli de olsa belirsiz süreli de olsa durum değişmeyecek devralan işverenle varlığını sürdürmeye devam edecektir[403] (İş K. md.6).

A. Sözleşmenin Ölüm İle Sona Ermesi

1. İşçinin Ölümü

Borçlar Kanunu'muza göre hizmet sözleşmesi işçinin ölümüyle birlikte kendiliğinden sona erecektir (TBK md. 440). İşçinin ölümü ile sözleşmenin sona ermesi Kanun'dan kaynaklanmakta ve herhangi bir hukukî işleme gerek olmaksızın gerçekleşmektedir. Sözleşmenin sona ermesi için herhangi bir bildirim, fesih beyanı ya da işlem gerekmeyecek sözleşme ölüm olgusunun gerçekleşmesi ile birlikte Kanun gereği kendiliğinden sona ermiş olacaktır. İş sözleşmesi işçi ve işveren arasında sürekli edim ilişkisi

[401] **AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN**, s.146.
[402] **MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hizmet Sözleşmesi, s.196; **ALPAGUT**, Bozucu Şart, s.415.
[403] **ÖZKARACA**, İşyeri Devri, s.154; **ÖZKARACA**, Ercüment, *"İş Sözleşmesinin Devri",* İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar editör Prof. Dr. Centel Tankut, On İki Levha Yayınları, 2014 İstanbul. s.130 vd.

kuran ve işçinin mamelekinden ziyade kişiliğini taahhüt altına sokan bir sözleşmedir[404]. İş sözleşmesi kurulurken işçinin şahsi kabiliyeti, yetenekleri ve mahareti, tecrübe ve bilgisi dikkate alınır, iş sözleşmesinin işçinin kişilik özellikleri dikkate alınarak kurulmuş olması sözleşmenin işçinin ölümü ile sona ermesinin doğal bir nedenidir[405]. Çünkü iş sözleşmesinde işçi hem sözleşmenin tarafı hem de sözleşmenin konusu içerisinde yer alır[406]. İşçi sözleşme ile yerine getirmek zorunda olduğu edimi şahsen ifa etmekle yükümlü olduğundan işçinin ölmesi ile şahsen ifa mümkün olmayacak ve sözleşmenin varlığını sürdürmesi anlamını yitirecektir. Dolayısıyla Kanun sözleşmenin ölümle kendiliğinden sona ereceğini belirtmemiş olsaydı dahi sözleşmenin niteliği gereği aynı sonuca varılacaktı[407]. İşçinin ölümü ile sözleşmenin sona ermesinde sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli olmasının önemi bulunmamaktadır.

İşçinin mirasçıları işçinin ölümüyle birlikte onun üstlenmiş olduğu taahhütü üstlenmiş olmayacak, işçi yerine çalışma yükümü altına girmeyecek ve işçinin yerini doldurmak zorunda bırakılamayacaktır[408]. İşçinin ölümü ile sözleşme kendiliğinden sona ereceğinden işçinin edimini ifa borcu mirasçılarına geçmeyecek, işveren de işçinin mirasçılarından edimin yerine getirilmesini talep edemeyecektir[409].

Borçlar Kanunu'muzun 440. maddesinde belirtilen sözleşmenin kendiliğinden sona ereceği hükmü emredici nitelikte olmayıp taraflarca aksi kararlaştırılabilecektir[410]. Ama bu durumda da mirasçılar mirasbırakan işçi ile aynı işçilik haklarına sahip olmayacaktır[411]. Örneğin taraflarca sözleşmenin ölümden sonra devam edeceği kararlaştırılsa dahi bu durum emredici olarak düzenlenmiş olan kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin gibi haklar bakımından

[404]**MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi, İş Hukuku, Ankara 2004. s.453; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.712; **ERTÜRK**, Şükran/**ERKANLI**, Betül, *"İş Sözleşmesinin Fesih Dışında Sona Erme Sebepleri",* Terazi Hukuk Dergisi, C. 9, S.91, Mart 2014. s.47; **SOYER**, Polat, *"6098 Sayılı TBK'nda Yer Alan Genel Hizmet Sözleşmesi'ne İlişkin Bazı Hükümlerin İş Hukuku Açısından Önemi",* Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukukunda Güncel Sorunlar- 2, İstanbul 2012. s.45; **DORUK**, s.26.

[405]**SAYMEN**, s.538; **SÜZEK**, İş Hukuku, s.529-530; **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.253.

[406]**ERTÜRK/ERKANLI**, s.47.

[407]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.713; **ERTÜRK/ERKANLI**, s.47; **URALÇİN**, s.58.

[408]**AKTAY/ ARICI/ SENYEN KAPLAN**, s.147; **EKONOMİ**, İş Hukuku, s.163; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.713; **NARMANLIOĞLU**, Ünal, *"Belirli Süreli İş Sözleşmesini Sona Erdiren Olgular ve İşlemler",* LEGAL İHSGHD, C.9, S.35, 2012. s.6; **ŞAKAR,** s.151; **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.253; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.181.

[409]**EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.181; **ERTÜRK/ERKANLI**, s.48; **URALÇİN**, s.59; **DORUK**, s.26; **KULAT**, s.56.

[410]**ERTÜRK/ERKANLI**, s.48; **KULAT**, s.56; **URALÇİN**, s.59, Aksi görüş için **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.181. Yazarlara göre; İşçi öldüğünde iş görme borcu mirasçılarına geçmez. Mirasçıların iş sözleşmesi ile bağlı tutulması mümkün değildir. Mirasçı ölen işçinin sözleşmesini üstlenemediği gibi işveren de mirasçıdan sözleşmeden doğan borçları ifa etmesini isteyemez.

[411]**NARMANLIOĞLU**, Sona Erme, s.6; **ERTÜRK/ERKANLI**, s.48. Sözleşme ile aksi kararlaştırılıp işçinin ölümünden sonra iş sözleşmesinin mirasçılar yahut başkaca bir kimse ile devam edeceği kararlaştırılmış dahi olsa işçi ile aynı şartlar altında iş sözleşmesinin devam ettiği söylenemeyecektir. Bu durum borçlar hukuku açısından kabul edilebilirse de iş hukuku açısından kabul edilebilir nitelikte değildir.

etkili olmayacaktır[412]. Sonuç olarak işçinin mirasçıları ile yeni bağımsız bir iş sözleşmesi yapılmadıkça işçinin mirasçılarının işçiliğinden bahsedilemeyecektir. Borçlar hukuku bakımından iş sözleşmesinin devamının kararlaştırılabileceği hâli, iş hukuku bakımından iş hukukunun kişiye bağlılık ilkesi (intuitus personae) gereği uygun değildir. Dolayısıyla işçinin ölümü ile iş sözleşmesi sona erecektir[413]. Ölüm ile iş sözleşmesinin sona ermesi halinde iş sözleşmesi ölüm tarihinde sona ermiş sayılır[414]. Ölüm olayının gerçekleşmesi ile sözleşmenin sona ermesi Kanun gereği olup tarafların sözleşmeyi sona erdirici ayrıca bir işlem tesis etmeleri gerekmemektedir[415].

İşçinin gaipliğine hükmedilmesi halinde de gaiplik ölümle aynı sonuçları doğuracağından sözleşme gaiplik kararının hüküm ifade ettiği günden (ölüm tehlikesinin meydana geldiği veya kişiden son haberin alındığı tarihten) itibaren sona ermiş olacaktır[416]. İşveren gaiplik kararından evvel işçinin işe devam etmemesini istifa sayıp işlem yapmış veya mazeretsiz devamsızlığa dayanarak iş sözleşmesini feshetmiş olsa bile ölüm tehlikesinin gerçekleştiği veya son haberin alındığı günden itibaren sözleşme kendiliğinden sona ermiş sayılacaktır[417]. Eğer gaipliğine hükmedilen işçi iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra çıkıp gelirse işveren eğer isterse eski sözleşmeyle bağlantısı bulunmayan yeni bir sözleşme ile işçiyi tekrar işe alabilecektir[418].

Sözleşmenin işçinin ölümüyle sona ermesinin bazı hukukî sonuçları olacaktır. İşçinin borcunu ifa borcu mirasçılara geçmemekle beraber işçinin almaya hak kazandığı hakları ücret ve diğer alacak hakları ile kıdem tazminatına ilişkin alacağı mirasçılarına intikal edecektir[419].

Eski Kanun'dan farklı olarak mevcut Kanun'dan doğan bir yükümlülük de işverenin, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına bunlar yoksa bakmakla yükümlü olduğu

---

[412]**KULAT**, s.56; **URALÇİN**, s.60,
[413]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.713; **KORKMAZ/ALP**, s.188.
[414]**NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku 2014, s.335.
[415]**NARMANLIOĞLU**, Sona Erme, s.6.
[416]**ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.99; **URALÇİN**, s.59; **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.253, bkz: *"Gerçek bir ölümdeki gibi ölüm karinesi veya gaiplik kararıyla ölmüş sayılma hallerinde de sözleşmenin sona erdiği kabul edilir."* Y. 2. HD. 28.01.2009, E.2007/15939, K.2009/947, **KİBB**; Y. 2.HD. 22.05.2006, E.2006/1221, K.2006/7986, **KİBB**: *"Gaiplik kararının ilan vs. gibi belli prosedür çerçevesinde verilmesi gerekir ve gaiplik kararı, ona neden olan ölüm tehlikesinin gerçekleştiği veya son haberin alındığı tarihten başlayarak hüküm doğurur."* Y. 2.HD. 06.03.2013, E.2012/4170, K.2013/5908, **KİBB**.
[417]**MOLLAMAHMUTOĞLU**, İş Hukuku, s.453; **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.99; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.713.
[418]**YÜREKLİ**, Sabahattin, Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, 2. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara 2016. s.158.
[419]**NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku 2014, s.334; **URALÇİN**, s.59; **YUVALI**, Belirli Süreli, s.76, **DORUK**, s.26.

kişilere ölüm gününden başlayarak bir aylık; hizmet ilişkisi beş yıldan uzun sürmüşse iki aylık ücreti tutarında bir ödeme yapmasıdır (TBK md.440). Bu yeni düzenleme işverenin işçiyi gözetme borcunun bir sonucu olarak kanuna girmiştir[420]. Bu ödeme Basın İş Kanunu'nda belirtilen ölüm tazminatı gibi mahiyeti itibariyle bir nevi ölüm tazminatı olarak nitelendirilmektedir[421]. Bu ödemeler kıdem tazminatından bağımsız olup anılan ödemelerin ödenmesi, kıdem tazminatının alınmasına herhangi bir engel oluşturmayacaktır[422]. Zira bu ödemenin yapılabilmesi için herhangi bir kıdem koşulu aranmadığı gibi iş sözleşmesinin türü de önem arz etmeyecek, ancak iş ilişkisine dair kuralların uygulanması için işçi ve işveren arasında iş sözleşmesinin akdedilmesi değil işçinin fiilen işe başlamış olması gerekecektir[423]. İşçinin kıdemi, yapılacak olan ödemenin miktarının tespitinde önem kazanacak kıdemin beş yıldan fazla olması halinde yapılacak ödeme iki aylık ücret tutarında olacaktır[424]. (Bu hususta ayrıntılı bilgi iş sözleşmesinin ölümle sona ermesinin sonuçları kısmında verileceğinden burada bu kadar açıklamayla yetinilecektir.)[425].

Eklemek gerekir ki işçinin ayırt etme gücünü kaybetmesi halinde de ölümde olduğu gibi iş sözleşmesinin sona erdiğini kabul etmek gerekecektir[426].

2. İşverenin Ölümü

İş sözleşmesinin kurulmasında çoğunlukla işverenin kişilik özellikleri önem arz etmeyeceğinden ve temel edimi olan ücret ödeme borcunun da şahsen ifası gerekmediğinden işverenin ölümü iş sözleşmesini sona erdirmeyecektir[427]. Çünkü işveren açısından iş sözleşmesi işverenin malvarlığını ilgilendiren bir nitelik arz eder[428]. Bu yüzden de işverenin yerine getirmesi gereken edimler işverenin ölümü üzerine mirasçılarına geçecektir. Bu halde işyerinin ve hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümler kıyasen uygulanacaktır (TBK md.441). Dolayısıyla iş sözleşmesi işverenin ölümü ile kendiliğinden sona ermeyecektir. İşçi ve işverenin mirasçıları arasında devam edecek, işçi iş sözleşmesinden doğan haklarını mirasçılara karşı ileri sürebilecektir. Çünkü işverenin mirasçıları işverenin ölümü ile

[420]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.714; **AKYİĞİT**, Ercan, "*Ölüm ve İş İlişkisindeki Yeni Sonuçlar",* Sicil İş Hukuku D., S.22, Haziran, 2011, s.34.
[421]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.714.
[422]**KORKMAZ/ALP**, s.188.
[423]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.714.
[424]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.714; **SÜZEK**, İş Hukuku, s.530.
[425] Ölüm tazminatı ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Üçüncü Bölüm, *"I. Ölümle Sona Ermenin Sonuçları"* başlığı altındaki açıklamalar.
[426]**NARMANLIOĞLU**, Sona Erme, s.6.
[427]**ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.159; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.181; **EKONOMİ**, İş Hukuku, s.163; **SÜZEK**, İş Hukuku, s.531; **NARMANLIOĞLU**, Sona Erme, s.6; **ERTÜRK/ERKANLI**, s.50.
[428]**SAYMEN**, s.539.

sözleşmenin tarafı haline gelecektir[429]. İşverenin ölümü ile işveren ve işçi arasında var olan sözleşme kendiliğinden sona ermez. Eğer işverenin mirasçıları sözleşmeyi sona erdirmek istemekteyse sözleşmede ve kanunda belirtilen koşullara uygun olarak sözleşmeyi sona erdirebileceklerdir[430].

İş sözleşmesinin yapılması aşamasında işverenin kişilik özellikleri dikkate alınmış ise işverenin ölmesi halinde de tıpkı işçinin ölümünde olduğu gibi iş sözleşmesi sona erecektir. Bu halde işçi, sözleşmesinin süresinden önce sona ermiş olmasından kaynaklı zararlarının hakkaniyete uygun olarak tazmin edilmesini işverenin mirasçılarından talep edebilecektir (TBK md.441). Tazminatın miktarını hakkaniyete uygun olarak somut olayın koşullarını da göz önünde bulundurarak hâkim takdir edecektir. Ancak belirli süreli iş sözleşmeleri için bu tazminat sözleşmenin geriye kalan süresindeki ücretlerin toplamını aşamaz[431]. İşverenin nitelikleri dikkate alınarak yapılan iş sözleşmesinin en bilinen örneğini işçinin edimini işverenin şahsına karşı ifa ettiği sözleşmelerden olan; örneğin hastaya bakmak için yapılan iş sözleşmesi oluşturmaktadır. Bu halde hastanın ölmesi ile artık işçinin ifa edeceği bir edim bulunmadığından sözleşme ölüm halinin vuku bulmasıyla sona erecektir[432]. Başka bir örnek olarak avukat ve kâtibi arasında yapılan iş sözleşmesi verilebilecektir[433]. İşverenin kişiliği göz önünde bulundurularak yapılan sözleşme belirli süreli dahi olsa işverenin ölümü ile sona erecektir[434]. İşverenin ölümü halinde işçinin kıdem tazminatı talebinde bulunması mümkün olmayacaktır[435].

İşverenin tüzel kişi olması haline de değinmek gerekir ki bu hâlde tüzel kişiliğin kaybedilmesinin işverenin ölümü ile aynı sonucu doğuracağı doktrinde belirtilmektedir[436].

---

[429]**NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku 2014, s.335; **AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN**, s.148; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.716; **ELBİR**, Halid Kemal, İş Hukuku, 9. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul 1987. s.90; **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.253. **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.100; **URALÇİN**, s.60; **KULAT**, s.57.

[430]**ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.413; **KURT/KOÇ**, s.129; **KULAT**, s.57.

[431]**SAYMEN**, s.539; **YUVALI**, Belirli Süreli, s.77. Bir görüş ise tazminatın miktarının en fazla işçinin en yakın kararlaştırılmış veya yasal bildirim süresi içinde elde edeceği ücret olacağını belirtmiştir. bkz. **TUNÇOMAĞ**, Kenan/ **CENTEL**, Tankut, İş Hukukunun Esasları, Beta Yayınları, 8. Baskı, İstanbul 2016. s.196.

[432] **AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN**, s.147; **SAYMEN**, s.539; **KORKMAZ/ALP**, s.188; **URALÇİN**, s.61.

[433]**KORKMAZ/ALP**, s.188.

[434]**KULAT**, s.58.

[435]**DORUK**, s.27.

[436]**NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku 2014, s.336; **NARMANLIOĞLU**, Sona Erme, s.6; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, İş Hukuku, s.455; **DORUK**, s.27. Tüzel kişinin infisahı halinde sözleşme kendiliğinden sona ererken, tüzel kişiliğin genel kurul kararıyla fesholunması halinde iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermeyip yetkili organlarca feshedildiğinin bildirilmesi gerekir.

Ancak bu durumda iş sözleşmesi, tasfiye amacı ile sınırlı olarak tasfiye sonuçlanıncaya kadar işçi ile tüzel kişilik arasında devam edecektir[437].

B. Sözleşmenin İkale Yoluyla Sona Erdirilmesi

İkale, tarafların ortak iradesi ile kurulmuş olan sözleşmenin yine tarafların ortak iradesi ile sona erdirilmesini ifade eden bir hukuk terimidir[438]. Bir sözleşmenin taraflarının o sözleşmeyi geleceğe etkili olarak ortadan kaldırmaya yönelik olarak yaptıkları sözleşmeye ikale denir[439]. İkale bir sözleşme olduğundan karşılıklı ve birbirine uygun iki iradenin uyuşması şarttır. İkalenin ortaya çıkması için öneri ve kabul gereklidir[440]. Tarafların ikale ile iş sözleşmesini sona erdirme hakları kanunda düzenlenmemiş, hukukumuzdaki sözleşme serbestîsi ilkesinin bir görünümü olarak ortaya çıkmıştır. Taraflar nasıl sözleşme yapmak da özgürse sözleşmeyi sona erdirmekte de özgürdür[441]. İş sözleşmesi de herhangi bir sözleşme gibi tarafların rızasıyla her zaman ortadan kaldırılabilir[442]. Sözleşmenin ikale ile sona erdirilmesinde, sözleşmenin belirli süreli ya da belirsiz süreli olması bir önem taşımayacaktır[443]. Taraflar belirli süreli iş sözleşmesinde kararlaştırılmış olan sürenin sonunu beklemeksizin ikale yoluyla sözleşmeyi sona erdirebilecekleri gibi belirsiz süreli iş sözleşmesini de bildirimde bulunmaksızın ikale yoluyla sona erdirebileceklerdir.

İkale sözleşmesinin sıhhati için ikale ile tarafların sözleşmeyi sona erdirme iradelerinin sakatlanmamış olması gerekmektedir. Tarafların sözleşmeyi sona erdirdiklerine

---

[437]**DORUK**, s.27.

[438]**EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.178; **EKONOMİ**, İş Hukuku, s.163; **KURT/KOÇ**, s.121. bkz. Y. 9. HD. 05.04.2010. E. 2009/ 18811, K. 2010/9254, **KİBB**: *" Bozma sözleşmesi (ikale) yasalarımızda düzenlenmiş değildir. Sözleşme özgürlüğünün bir sonucu olarak daha önce kabul edilen bir hukukî ilişkinin sözleşmenin taraflarınca sona erdirilmesi de mümkündür. Sözleşmenin doğal yollar dışında tarafların ortak iradesiyle sona erdirilmesi yönündeki işlem ikale olarak değerlendirilmelidir." İkale kavramı ibra kavramından farklılık göstermektedir.*

[439]**EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.178; Yargıtay ikale sözleşmesine kararlarında bozma sözleşmesi olarak yer vermektedir. **ARSLAN ERTÜRK**, Şekil, s.252. Y. 9.HD. 18.10.2010 T. E.2009/29861, K. 2010/29354, **KİBB**: *"İş Kanunu'nda bu fesih türü yer almasa da, taraflardan birinin karşı tarafa ilettiği iş sözleşmesinin karşılıklı feshine dair sözleşme yapılmasını içeren bir açıklamanın (icap) ardından diğer tarafın da bunu kabulü ile bozma sözleşmesi (ikale) kurulmuş olur."* . İkale mevzuatta düzenlenmemekle birlikte Yargıtay kararları ve doktrin tarafından tanımı yapılan ve sınırları çizilen bir atipik sözleşmedir. **SEVER**, Hatice, *"Türk İş Hukukunda İkale Sözleşmesi",* Sicil İş Hukuku D., Eylül 2011. s.81; **İNCE**, Ergun, *"İkale (Sözleşmeyi Sona Erdirme) Sözleşmesi"*, Sicil İş Hukuku D., Haziran 2010. s.86.

[440]**TAŞKENT**, Savaş, *"İş Sözleşmesinin İkale Yolu İle Sona Erdirilmesi",* Kamu-İş C.11, S.4, 2011. s.2.

[441]**MOLLAMAHMUTOĞLU**, İş Hukuku, s.452; **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.404; **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.256; **ARSLAN ERTÜRK**, Şekil, s.249; **YUVALI**, Belirli Süreli, s.75; **SEVER**, s.82; **ERTÜRK/ERKANLI**, s.53; **TAŞKENT**, Savaş, *"İş İlişkisinin Sona Ermesi Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi",* Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009, Ankara 2011. s.162.

[442]**NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku 2014, s.336; **ELBİR**, s.90; **EKONOMİ**, İş Hukuku, s.162; **IŞIKLI**, s.93.

[443]**MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hizmet Sözleşmesi, s.197; **SAYMEN**, s.540; **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku 2014, s.336; **AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN**, s.148; **URALÇİN**, s.56.

ilişkin iradelerinin uyuşması gerekmektedir[444]. Fesih yoluyla sözleşmenin sona erdirilmesi ve buna bağlanan prosedürel işlemler ve sürecin kısaltılması, zaman kaybının önlenmesi, usul ekonomisi açısından ikale iş sözleşmelerinin sona erdirilmesi bakımından faydalı bir yöntemdir[445]. Keza belirli süreli iş sözleşmelerinde ikaleye başvurulması halinde işçinin sözleşmenin süresini bekleme zorunluluğu ortadan kalkar işçi sözleşme ile bağlı olmaktan kurtulur[446]. Ancak ikalenin geçerli şekilde akdedilmiş olması oldukça önemlidir.

İkalenin iş sözleşmesini sona erdiren yapısına uygun olarak ve zayıf olan işçinin korunması ilkesi gereği ikale sözleşmesi yapan işçinin iradesinin bağımsızlığına dikkat edilmesi ve buna bağlı olarak sözleşmenin geçerliliğinin dikkate alınması gerekmektedir[447]. İkale sözleşmesinin, kanunlarda düzenlenmeyip hükme bağlanmamış olması sözleşme özgürlüğü ilkesinin sınırsız bir şekilde kullanılabileceği anlamına gelmemeli ve işçi ile işveren arasında yapılan ikalenin geçerliliği somut olayın nitelikleri de göz önünde tutularak sözleşme adaletine uygun olup olmadığı denetlenmelidir[448]. Çünkü 1475 sayılı Kanun döneminde ikale yoluyla sözleşmelerin sona erdirilmesine uygulamada çokça rastlanmamaktaydı, 4875 sayılı Kanun ile iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesiyle kimi zaman kötüniyetli olarak bu hükümleri dolanmak amacıyla ikale yoluyla sözleşmenin sona erdirilmesine sıkça başvurulmaktadır. Bu yüzden de uygulama bakımından Yargıtay, ikale sözleşmelerini titizlikle, menfaatler dengesinin korunup korunmadığı hususunu nazara alarak, ikale sözleşmesi yapma teklifinin işçi ya da işverenden hangisi tarafından geldiğini ve

[444]**YUVALI**, Belirli Süreli, s.75. İkale sözleşmesi yapabilmek için her şeyden önce geçerli bir sözleşmenin varlığı ve bu sözleşmeyi ortadan kaldıracak iradeyi açıklamaya yetkili ve ehliyetli kişinin beyanda bulunmasıdır. İkale sözleşmesi bozucu yenilik doğuran bir sözleşme olup tasarrufî bir işlemdir. Bu yüzden ikale sözleşmesinin sıhhatli şekilde vücut bulması tarafların tasarruf yetkisine ve fiil ehliyetine sahip olmalarını gerektirir. **ERTÜRK/ERKANLI**, s.52.

[445]**ASTARLI**, Muhittin, İş Hukukunda İkale, Ankara 2016.s.18; **SEVER**, s.81. İkalenin işçi ve işveren açısından avantaj ve dezavantajları için bkz. **ASTARLI**, Muhittin, İş Hukukunda İkale, Ankara 2016; işçi ve işveren açısından ikalenin tercih edilme nedenleri için bkz. **ÖZYÖRÜK**, Hasan Ali, İkale Sözleşmesi, Seçkin Yayınları, Ankara 2017. s.26 vd.

[446]**ÖZYÖRÜK**, s.28.

[447] **KABAKCI**, Mahmut, *"İşçinin Eğitim Düzeyi ve İşyerindeki Konumunun İkalenin Geçerliliğiyle İlişkisi",* Erzincan Üniversitesi HFD, C.XV, S3-4, 2011.

[448]**ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.406; **TAŞKENT**, İkale, s.2; Geçerli bir ikale sözleşmesinden bahsedebilmek için işçinin ikale sözleşmesi ile mahrum kalacağı haklar ve sonuçları, sözleşme sonunda elde edeceği ya da edemeyeceği menfaatler hususunda açıkça bilgilendirilmiş olması ve bu bilgiye dayanarak özgür iradesiyle belirtmiş olduğu ikale sözleşmesi yapma beyanı olmalıdır. Kanunun emredici hükümlerine, ahlâka ve kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı olarak ikale sözleşmesi yapılamaz. Yine ikale sözleşmesinde irade sakatlığı olmamalıdır. Nitekim Yargıtay iş sözleşmesinin ikale ile sona erdirilmesi üzerine işe iade davası yahut işçilik alacaklarını alabilmek için dava açan işçinin iradesinin sakatlandığı ve ikale sözleşmesinin geçersizliğine hükmetmiştir. Y. 9. HD. T. 13.08.2008, E. 2007/26232, K. 2008/5313, **KİBB**. Karar için ayrıca bkz. **ERTÜRK/ERKANLI**, s.54. İkalenin koşulları işçi için ağır olsa da eğer iş güvencesini dolanma, işverenin geçersiz feshini gizleme veya irade feshadı dışında ikalenin kullanılmasını engellemek işvereni derhal fesih yoluna iter ki bu yolun işçi için daha iyi olmadığını ifade eden yazarlar vardır. İkalenin zorlaştırılmaması yargı yükünün artırılmaması için ve uzun süren yargılamalardan da işçiyi kurtarmış olacaktır. bkz. **TAŞKENT**, İkale, s.5.

ikale sözleşmesinin işçiye *"makul yarar"* sağlayıp sağlamadığı hususunda değerlendirmekte aksi takdirde ikale sözleşmesinin geçersizliğine hükmetmektedir[449]. Yargıtay ikalede herhangi bir irade fesadı bulunmadığını ve geçerli olduğunu teyit amacıyla son yıllarda işçinin eğitim durumuna ve işyerindeki konumuna da dikkat çekmektedir[450]. Yargıtay'a göre ikale sözleşmesinin geçersizliği hususunda bir tereddüt hâsıl olursa işçi lehine değerlendirme yapılır[451]. Çünkü ikale ile ilgili pozitif bir düzenleme hukukumuzda yer almamakta, taraflara ikalenin koşullarını belirleme hususunda geniş yetkiler tanınmakta ve bu durum işçinin mağdur olmasına yol açabilmektedir[452]. Bu yüzden işçi yararına yorum ilkesinin uygulanması isabetli olacaktır.

İş sözleşmesinin ikale yoluyla sona erdirilmesi için yapılacak olan anlaşma açık ya da örtülü olabilecektir[453]. Uygulamada örtülü ikaleye örnek olarak işçinin memur statüsüne geçirilmesi ve işçinin buna itiraz etmemesi hali gösterilmektedir[454]. Yine bir başka örnek;

---

[449]**ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.407; **KOÇ/KURT**, s.124. Y. 9.HD. 21.04.2008. E. 2007/31287, K.2008/9600, **KİBB**: *" Her şeyden önce bozma sözleşmesi yapma konusunda icapta bulunanın makul bir yararının olması gerekir. İş ilişkisinin bozma anlaşması yoluyla sona erdirildiğine dair örnekler 1475 sayılı İş Kanunu ve öncesinde hemen hemen uygulamaya hiç yansımadığı halde, iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesinin ardından özellikle 4857 sayılı İş Kanunu sonrasında giderek yaygın bir hal almıştır. Bu noktada, işveren feshinin karşılıklı anlaşma yoluyla sona erme gibi gösterilmesi suretiyle iş güvencesi hükümlerinin dolanılması şüphesi ortaya çıkmaktadır. Bu itibarla irade fesadı denetimi dışında tarafların bozma sözleşmesi yapması konusunda makul yararının olup olmadığının da irdelenmesi gerekir. Makul yarar ölçütü, bozma sözleşmesi yapma konusunda icabın işçiden gelmesi ile işverenden gelmesi ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak ele alınmalıdır."* . İkale hususunda doktrinde TAŞKENT Yargıtay'ın makul yarar ölçütünü esnetmesi gerektiğini işverenlerin ikaleden kurtulmak için uydurma gerekçelerle derhal fesih yolunu tercih edeceklerdir. Ayrıca ikalenin uygulamada sağladığı faydalarda mevcuttur. Yargının iş yükünü azaltması, uzun süren yargı sürecinde işçinin ihbar ve kıdem tazminatlarını ve ek ödemelerini alıp işten ayrılması bu süreçte yaşanacak yıpranmalarının önüne geçecektir. Yine ikalenin geçerliliği araştırılırken işverenin işçiyi aydınlatmış olup olmaması da göz önünde bulundurulmalıdır. **TAŞKENT**, Değerlendirme, s.166-167. Yargıtay'ın makul yarara ilişkin diğer kararları: Y. 22. HD. T.13.12.2017, E.2017/44883, K. 2017/28528, Y. 22. HD. T.6.12.2017, E.2017/43888, K.2017/27868, Y. 22. HD. T. 21.12.2017, E.2017/43878, K.2017/30380, 22. HD. T.2.11.2017, E.2017/42625, K.2017/24090, Kararlar için bkz. **UYAPBB**. Y. 9.HD. T.22.05.2017, E. 2017/20949, K.2017/8597, **UYAPBB**: *"Ne var ki, ibranamedeki bu kayıt, iş akdinin feshine ilişkin olmayıp, geçmişe yönelik haklara ilişkin olduğundan bu kayıt ikale sözleşmesini geçersiz kılmaz. İkale ile kıdem ve ihbar tazminatları yanında ek ödemede yapılmış olup, davacı işçiye makul yarar sağlanmıştır."*

[450] **KABAKCI**, İkale, s.189. Y.22.HD, 27.09.2011, E. 2011/875, K. 2011/1286,**KİBB**.

[451] Y. 9.HD. 16.03.2009, 42179/6949 Karar için bkz. **SÜZEK**, İş Hukuku, s.526

[452]**ÖZYÖRÜK**, s.43.

[453] **MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hizmet Sözleşmesi, s.197; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.179; **AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN**, s.148; **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku 2014, s.336**; AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.256; **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.404; **KURT/KOÇ**, s.120; **ARSLAN ERTÜRK**, Şekil, s.255; Yazara göre ikale sözleşmesinin örtülü olarak meydana getirildiği hallerde sözleşmenin geçerliliğine temkinli bir şekilde yaklaşılmalıdır. İkale ile sözleşmenin sona erdirilmesi nadiren rastlanılan bir durum olup genellikle de işverenlerin iş güvencesi hükümlerini dolanmasına temel oluşturmaktadır. **YUVALI**, Belirli Süreli, s.75; **URALÇİN**, s.56; **SENYEN KAPLAN**, İş Hukuku, s.230.

[454] **MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hizmet Sözleşmesi, s.197; **SAYMEN**, s.540. Ayrıca bkz dip not 11 *"Tem. TD. 24.09.1951. E. 4183/ K. 4727, Davacının davalı idarede işçi olarak bulunduğu sırada görevi memuriyete tebdil suretiyle işçilik vazifesine nihayet verilmiş ve bu suretle iş akdi tarafların rızasıyla bozulmuştur.".* **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku 1998, s.254; Aksi bir görüş olarak bkz. **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.256-257: *"Sözleşmenin anlaşma yoluyla sona erdirimi, işçi ve işverenin ortak iradelerinin bu yönde olmasıyla mümkündür. Yoksa işçiye fikri dahi sorulmadan ilgili idari makamın (işverenin) tek yanlı tasarrufuyla onun bir*

işçinin işten ayrılma isteğinin işverence kabul edilmesi halinde de sözleşme ikale ile sona ermiş kabul edilecektir[455].

İkale sözleşmesinin şekline ilişkin olarak İş Kanunu'nda bir düzenleme bulunmadığından ikale sözleşmesinin, kuruluşu, şekli, kapsamı ve geçerliliği açısından Borçlar Kanunu'nun genel hükümleri uygulama alanı bulacaktır[456]. Ancak borçlar hukuku ilkeleri uygulama alanı bulurken iş hukukunun işçiyi koruma amacı ve işçi yararına yorum ilkeleri dikkate alındığında ikale sözleşmesi iş hukuku alanında sınırsız bir şekilde uygulanamayacaktır[457]. İkale sözleşmesinin şekline ilişkin doktrinde görüş birliği bulunmamakta, kimi yazarlar ikale sözleşmesinin yazılı yapılmasını kimi yazarlar ise yazılılığın şart olmadığını savunmaktadır. İkale sözleşmesinin yazılı yapılması gerektiğini savunanlar, bu görüşlerini Borçlar Kanunu'nun *"Kanunda yazılı şekilde yapılması öngörülen bir sözleşmenin değiştirilmesinde de yazılı şekle uyulması zorunludur."* şeklindeki 13. maddesine dayandırmaktadır[458]. İkale sözleşmesinin şekle tabi olmadığını savunan görüşe göre ise kanunun şekle bağlamadığı bir sözleşme şekil serbestîsine ilişkin genel kurala tabi olacaktır. Bu yazarlara göre ikale sözleşmesi ile sona erdirilecek olan sözleşme birbirinden bağımsız nitelik taşımakta olup sona erdirilecek olan sözleşme şekil koşuluna tabi tutulsa dahi

---

çırpıda işçilik dışı bir konuma (örneğin memur statüsüne) geçirilmesini, kanımca sözleşmenin sona erdirilmesine yönelik örtülü bir anlaşma saymak dahi mümkün değildir."; **ŞAKAR**, s.150. İşçinin açılan memuriyet sınavına girerek memur statüsüne geçmesi halinde ise hizmet sözleşmesi memuriyet statüsüne geçmek için yapılan bir fesih olup işçi iş sözleşmesini kıdem tazminatına ilişkin 14. Maddede sınırlı olarak sayılan hallere göre sona erdirmediğinden kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır. bkz. **ALPAGUT**, Gülsevil, *"Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2001 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi",* Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2001. s.134. Y. 9. HD. 12.09.2001, 9919/13517, **KİBB**.

[455]**NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku 1998, s.254; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hizmet Sözleşmesi, s.197. MOLLAMAHMUTOĞLU bu halin kabul edilebilmesini iş sözleşmesinin feshine ilişkin kuralların uygulama alanı bulduğu durumda bile işçinin fazladan bir hakka sahip olamayacağı hallerde istisnai olarak kabul etmiştir.

[456]**ARSLAN ERTÜRK**, Şekil, s.250.

[457]**ARSLAN ERTÜRK**, Şekil, s.251.

[458]**MOLLAMAHMUTOĞLU**, İş Hukuku, s.453. MOLLAMAHMUTOĞLU'na göre TBK'nın kanunen yazılı yapılması gereken sözleşmelerin sona erdirilmesi için yapılacak olan ikale sözleşmesi de yazılı yapılmalıdır. Bu nedenle belirli süresi bir yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmeleri taraflarca vadesinden önce sona erdirilmek istenmekteyse sona erme anlaşması yazılı yapılmalıdır. **ARSLAN ERTÜRK**, Şekil, s.268-269. ARSLAN ERTÜRK'e göre ibraya ilişkin olan TBK 420 hükmünün kıyas yoluyla ikale sözleşmesine uygulanması mümkün değildir. Çünkü kanun şeklin istisnai olduğunu ve şekil serbestisinin asıl olduğunu benimsemiştir. Yazara göre ikale sözleşmesinin şekline ilişkin TBK veya İş K. da uygulanacak hüküm bulunmamaktadır. Ancak ikale sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması uygulamada pek çok sorunun önüne geçebilecek ve ispat, koruyuculuk, uyarıcılık gibi pek çok işlevi taraflar özellikle işçi açısından yerine getirecektir. Yazılı şekil işçiyi düşünmeye sevk edecek ve sözleşmenin kendi açısından barındırdığı olumsuz sonuçları görebilecek, bu sayede de acele ve gelişi güzel davranması engellenmiş olacaktır. Ayrıca yazılı şekil ikale sözleşmesine açıklık kazandıracak ve sözleşmenin yorumuna ilişkin olarak ortaya çıkabilecek sorunları bertaraf edecektir. **NARMANLIOĞLU**, Değerlendirme, s.121. Yazara göre şekle tabi tutulmuş bir sözleşmelerin ortadan kaldırılması için yapılan ikale sözleşmesi de şekle uygun yapılmalıdır. İkalenin şekline ilişkin görüşler için ayrıca bkz. **SEVER**, s.85 vd.

ikale sözleşmesi herhangi bir şekle bağlı olmayacaktır[459]. Yargıtay ikale sözleşmesinin şekline ilişkin kararlarında ikale sözleşmesinin yazılı şekle tabi olmadığını ve ikalenin her türlü delille ispatlanabileceğini ifade etmiştir[460].

Kural olarak iş sözleşmesi ikale yoluyla her zaman sona erdirilebilecektir[461]. Taraflar diledikleri zaman ikale ile iş sözleşmesine son verebilirler. İkale yapıldıktan sonra iş sözleşmesinin sona ereceği zamana ilişkin ise taraflar, iş sözleşmesinin derhal ya da belirli bir süre sonra sona ereceğini kararlaştırabilirler[462]. Taraflar, ikale sözleşmesinde iş sözleşmesinin sona ereceği tarihi de açıkça kararlaştırabilir ancak taraflar ikale sözleşmesinde iş sözleşmesinin sona ereceği tarihe ilişkin bir düzenlemeye yer vermemişlerse ikale sözleşmesinin yapıldığı anda iş sözleşmesine son vermek istedikleri kabul edilmektedir[463]. Doktrinde, tarafların ikale sözleşmesiyle sözleşmeyi sona erdirmenin dışında sözleşmenin süresini değiştirebileceği, iş sözleşmesine yeni bir süre tayin edebilecekleri görüşü de savunulmuştur[464].

Sonuç olarak taraflar iş sözleşmesine aralarında anlaşarak son verebilirler. Bu kapsamda taraflar ikale sözleşmesinde iş sözleşmesinin sona erme şartlarını kamu düzenine uygun olarak, emredici hükümlere aykırı olmamak kaydıyla serbestçe düzenleyebilir[465].

İkalenin sözleşmeyi sona erdiren belli başlı kurumlardan farklılıkları vardır. İş sözleşmesinin ikale ve fesih beyanı ile sona erdirilmesi birbirinden farklıdır. İkalenin ve feshin temel farkı hukukî nitelikleridir. İkale iki taraflı bir hukukî işlem yani sözleşme iken, fesih tek taraflı, varması gerekli, bozucu yenilik doğuran bir haktır[466]. Yine fesih bozucu yenilik doğuran bir hak olduğundan karşı tarafın hukuk alanına iradesi dışında bir müdahale olduğundan kanun ve sözleşmeden kaynaklanması gerekirken, ikale dayanağını irade özerkliği ve sözleşme özgürlüğünden alır[467]. İkale ve ibra arasındaki fark ise ikalede taraflar

[459]**YÜREKLİ**, s.122.
[460] Y. 22. HD. T. 12.07.2012, E. 2012/2235, K. 2012/16652, **KİBB**: *"İkalenin ispatı yazılı şekle bağlı değildir. Her türlü delille ispat edilebilir."***ASTARLI**, s.118. Y. 22. HD. T. 10.10.2017, E.2017/41009, K.2017/21341; Y. 22. HD. T.2.11.2017, E.2017/42625, K.2017/24090, **UYAPBB**: *"taraflardan birinin karşı tarafa ilettiği iş sözleşmesinin karşılıklı feshine dair sözleşme yapılmasını içeren bir açıklamanın (icap) ardından diğer tarafın da bunu kabulü ile bozma sözleşmesi (ikale) kurulmuş olur."*
[461]**MOLLAMAHMUTOĞLU**, İş Hukuku, s.452; **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.256.
[462]**SAYMEN**, s.540; **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.405.
[463]**ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.405; **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku 2014, s.337; **ÖZCAN**, Durmuş, İş Sözleşmesinin Feshi, Adalet Yayınları, 2. Baskı, Ankara 2015. s.4.
[464]**NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku 2014, s.337.
[465]**MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hizmet Sözleşmesi, s.197.
[466]**ASTARLI**, s.37; **ÖZYÖRÜK**, s.50.
[467]**ASTARLI**, s.37.

anlaşarak iş sözleşmesinden doğan tüm hak ve borçları ortadan kaldırırken ibrada taraflar borç ilişkisin tamamını değil akdi ilişkiden doğan borçlardan bir veya birkaçını ortadan kaldırmaktadır[468]. İbrada taraflar bir alacağın ortadan kaldırılması hususunda anlaşmaktayken ikale de ise taraflar bir borcu veya bir alacağı değil bir sözleşmeyi tüm borçları ile ortadan kaldırmaktadırlar[469]. Sulh sözleşmesi ve ikale arasındaki farka bakıldığında ise, ikalede taraflarda aralarındaki sözleşmeyi anlaşarak bir uyuşmazlık ortaya çıkmadan sona erdirme arzusu varken, sulh sözleşmeleri bakımından uyuşmazlık çıkmış ya da çıkabilecek nitelikte olup sulh sözleşmesi yapılabilmesi için taraflar arasındaki hukuki ilişkinin sona ermesi gereklidir[470].

C. Sözleşmenin Sürenin Dolmasıyla Sona Ermesi

Belirli süreli iş sözleşmeleri niteliği gereği belirli süreli işlerde, belli bir işin tamamlanmasında veya belirli bir olgunun ortaya çıkmasında objektif koşullara bağlı olarak yapılır. Sözleşmenin sona ereceği zaman da, bu objektif koşullara bağlı olarak belirlenecektir. Objektif koşulların varlığı halinde üst üste belirli süreli sözleşme yapılabilecektir. Dolayısıyla belirli süreli iş sözleşmelerinin ne zaman son bulacağı sözleşme yapılırken taraflarca bilinmektedir. Belirli süreli iş sözleşmelerinde sürelendirmeler gün, hafta, ay, yıl gibi belirlenebileceği gibi işin amacından da sözleşmenin süresi çıkarılabilir nitelik taşıyabilir[471].

Belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi, bu sözleşmelerin niteliği gereği herhangi bir fesih bildirimine gerek olmaksızın sürenin bitiminde kendiliğinden gerçekleşmektedir[472]. Belirli süreli iş sözleşmeleri kuruluşlarında belirtilen koşullara uygun olarak ve kuruluşlarında kabul edilen koşulların ortadan kalkması sonucu kendiliğinden sona erecektir. Belirlenen süre sona erdiğinde yahut yapılacak olan işin ifası gerçekleştirildiğinde belirli süreli iş sözleşmesi sona erer. Belirli süreli iş sözleşmelerinin kendiliğinden sona ermesi Kanun'dan kaynaklanmaktadır. TBK 430. maddesinde *"Belirli süreli hizmet sözleşmesi, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın, sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer."* şeklinde belirtilmektedir. Belirli süreli iş sözleşmelerinin

[468]**ASTARLI**, s.43.
[469] Ayrıntılı bilgi için bkz. **ARSLAN ERTÜRK**, Şekil, s.249; **ASTARLI**, s.44.
[470]**ÖZYÜREK**, s.55.
[471]**ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.160.
[472]**SAYMEN**, s.546; **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku 2014, s.338; **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.413; **KORKMAZ/ALP**, s.189; **EKONOMİ**, İş Hukuku, s.164; **SÜZEK**, İş Hukuku, s.528; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.181; **ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.157; **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.133; **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.254; **KURT/KOÇ**, s.130-131; **ERTÜRK/ERKANLI**, s.51.

karakteristik özelliği olan süre bitiminde sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi hali bu sözleşmenin belirsiz süreli sözleşmeden en önemli farkıdır.

Belirli süreli sözleşmede sürenin ne zaman sona ereceğine dair ister tarih verilmiş olsun ister bir zaman dilimi belirlenmiş olsun isterse bir işin tamamlanması, bir olgunun ortaya çıkması şeklinde bir objektif koşul müddetince süre belirlenmiş olsun zaman dolduğunda yahut objektif koşul nihayet bulduğunda artık sözleşmenin süresi dolmuş olur ve sözleşme kendiliğinden hiçbir bildirim yapılmaksızın sona erer[473]. Görülen işin amacına bağlı olarak bir sürelendirme yapıldıysa işin görülmesiyle sözleşme kendiliğinden sona erer. Ancak bu şekildeki sürelendirmelerde işin sona erme anı öngörülebilir nitelikte değilse sözleşme belirli süreli olmayacağından kendiliğinden sona ermeyecek, sözleşmenin sona ermesi için fesih bildiriminde bulunulması gerekecektir[474].

Belirli süreli iş sözleşmelerinin sona ermesi için tarafların herhangi bir bildirimde bulunmasına gerek olmaması onların başlangıçtaki iradelerinden kaynaklanmakta ve bir bildirim süresine uyulması gerekmediği gibi hakkın kötüye kullanımı da söz konusu olmamaktadır[475]. Ancak taraflar anlaşarak sözleşmenin sona ermesini bildirim koşuluna bağlayabilmektedir (TBK md.430). Dolayısıyla belirli süreli sözleşmelerin kendiliğinden sona ereceğine ilişkin kural emredici nitelikte olmayıp taraflar dilerse aksini kararlaştırabileceklerdir[476]. Bu husus 430. maddede *"Sözleşmenin fesih bildirimiyle sona ereceği kararlaştırılmış ve iki taraf da fesih bildiriminde bulunmamışsa, sözleşme belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür."* şeklinde yer bulmuştur. Maddede her ne kadar fesih bildirimi tabiri kullanılmış da olsa maddede kullanılan fesih bildirimi tabiri teknik olarak bir fesih bildirimi niteliği taşımamaktadır[477]. Doktrinde yerinde olarak belirtildiği üzere maddede yer bulan fesih bildirimi ifadesi yerine sözleşmenin uzatılmayacağının bildirilmesi ifadesinin kullanılması yerinde olacaktır[478]. Tarafların kararlaştırdığı bildirim süreleri bilgilendirme amacı taşımaktadır. Bildirim yapılacağının kararlaştırılması işçiyi objektif nedenin varlığı halinde sözleşmenin uzatılmasına yönelik bir beklentiye sokmayacak, işverenin ise işçinin iş

[473]**SAYMEN**, s.547; **IŞIKLI**, s.94; **ELBİR**, s.96; **AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN**, s.146-147.
[474]**ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.161.
[475]**URALÇİN**, s.37.
[476]**NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku 2014, s.339; **SAYMEN**, s.548; **ERTÜRK/ERKANLI**, s.52; **ÖZCAN**, s.9.
[477]**ERTÜRK/ERKANLI**, s.52; **POLAT**, Genel Hizmet, s.32; **ULUCAN,** Devrim, *"Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Sürenin Dolmasından Önce Feshi, Haklı Nedenle Feshe Süre Konması ve Aynı İş İlişkisinin İki Ayrı Sözleşme İle Düzenlenmesi"*, Maltepe Üniversitesi HFD, 2007/1, İstanbul. s.505; **SÜMER**, Özel Öğretim, s.431; **SUR**, Değerlendirme, s.273; **GÜNEŞ/MUTLAY**, s.272.
[478]**BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, 5580 Sayılı, s.244.

ilişkisine devam edip etmeyeceğini öğrenmesini sağlayacaktır[479]. Bu bakımdan tarafların kararlaştıracağı bildirim süresinin iş ilişkisinin her iki tarafı bakımından da sağladığı faydalar mevcut olacaktır. Tarafların belirli süreli iş sözleşmelerinin bildirimle sona ereceğini karara bağlamaları halinde eğer bu bildirim yapılmazsa sözleşmenin belirsiz süreli sözleşmeye dönüşeceği de belirtilmiştir (TBK md.430). Tarafların belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesinden önce bildirimde bulunulmasını öngörmüş olmaları ile sözleşmede süreli fesih yapılabileceğini kararlaştırmaları farklı kavramlar olup belirli süreli iş sözleşmelerinde süreli fesih imkânına yer verilmesi halinde sözleşme belirli süreli olma niteliğini kaybedecek ve belirsiz süreli olacaktır[480]. Belirli süreli iş sözleşmelerinin sona ermesinde bildirim ile ilgili doktrinde bir görüş, bu sözleşmeler eğer tarih belirlenerek değil de işin amacına göre bir sürelendirmeye tabi tutulmuşlarsa Alman Hukuku'nda olduğu gibi işçiye sözleşmenin bitiminden makul bir süre önce sözleşmenin bitiş tarihinin ihbar edilmesi zorunluluğunun kanunda öngörülmesinin uygun olacağını ifade etmiştir[481].

Belirli süreli iş sözleşmesi, belirlenen sürenin bitiminden sonra taraflarca açıkça yenilenmez ancak örtülü olarak sürdürülmeye devam edilirse sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşür[482]. Yine taraflar belirli süreli iş sözleşmesinin bildirimle sona ermesini kararlaştırmış olmasına rağmen taraflar bildirimde bulunmayarak sözleşmeyi sürdürmeye devam ederlerse, o sözleşme baştan itibaren belirsiz süreli sözleşmeye dönüşecektir[483]. Artık bu halde sürenin bitimiyle sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi mümkün değildir[484].

Belirli süreli iş sözleşmesinin, ne zaman gerçekleşeceği belirlenemeyen bir olaya, bozucu şarta bağlanması mümkün olmadığından bu tarzdaki sözleşmelerin sona ermesi için fesih bildiriminde bulunulması gerekecektir[485].

Sözleşmenin sürenin bitimiyle sona ermesi hali belirli süreli iş sözleşmelerinin karakteristik bir özelliği olduğundan sürenin sona ermesiyle sözleşmenin kendiliğinden sona ereceği sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olduğunun tespitinde önem taşır ve bu hususta da en önemli şart sözleşmenin yapılabilmesi için gerekli olan objektif koşulların varlığıdır.

[479]**BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, 5580 Sayılı, s.244.
[480]**BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.318.
[481] **CANİKLİOĞLU**, Belirli Süreli, s.169.
[482]**SÜZEK**, İş Hukuku, s.529.
[483]**AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.254; **ŞAKAR**, s.152; **SÜMER**, İş Hukuku, s.150.
[484]**AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.254.
[485]**ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.161.

Eğer objektif koşullar mevcut ve sözleşme belirli süreli ise ve taraflar aksini kararlaştırmamışsa sözleşme belirlenen sürenin bitmesiyle kendiliğinden sona erecektir.

İş K. madde 13 kapsamında kurulan iş sözleşmelerine değinmek gerekirse Kanun'da, kısmî süreli çalışmaya başlayan işçinin tam zamanlı çalışmaya geçmesi üzerine yerine alınmış olan işçinin iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ereceği belirtilmiştir. Tam zamanlı çalışmadan kısmî süreli çalışmaya geçen işçinin yerine istihdam edilecek olan işçi için belirli bir olgu ortaya çıkmış olacağından taraflar dilerse sürelendirme yaparak belirli süreli iş sözleşmesi akdedebilecektir. Bu durumda taraflar sürelendirme yapmışsa ya da sözleşmenin ne zaman sona ereceği öngörülüyorsa sözleşme belirli süreli iş sözleşmesi niteliğinde olacak ve bu sözleşmeler de kendiliğinden sona erecektir.

D. Sözleşmenin Yenilenmesi Üzerine Sona Ermesi

Tarafların kararlaştırmış olduğu süre sona erdiğinde sözleşmenin belirli süreli olarak yapılmasına olanak tanıyan objektif nedenlerin varlığında sözleşme uzatılabilir, zincirleme olarak yapılabilir ya da yeni bir belirli süreli sözleşme yapılabilir. Ancak artık 1475 sayılı İş Kanunu'ndaki gibi belirli süreli iş sözleşmeleri yenilenemez. İş K. 11. maddesi belirli süreli iş sözleşmelerinin objektif koşulların varlığında zincirleme yapılabileceğini belirtmekle beraber yenilenebileceğinden bahsetmemektedir[486]. İş Kanunu açıkça belirli süreli iş sözleşmelerinin yenilenebileceğini öngörmemiş Borçlar Kanunu da 818 sayılı BK'nın aksine yenilenmeden değil sözleşmenin belirsiz süreliye dönüşeceğinden bahsetmiştir. 818 sayılı BK'da belirli süreli sözleşmenin süresi dolduktan sonra eğer taraflar susarak ilişkiye devam ederlerse sözleşmenin bir yıl için uzamış sayılacağı ifade edilmekteydi (818 sayılı BK md.339). Ancak bu kural TBK'da yer almamış ve sözleşmenin belirsiz süreli sözleşmeye dönüşeceği ifade edilmiştir.

Doktrin sözleşmenin belirli süreliyken belirsiz süreli sözleşmeye dönüşmesi halinde dönüşmüş olan sözleşmenin eskisinin bir devamı niteliğinde mi olduğu yoksa yepyeni bir sözleşme mi olduğu hususunda fikir ayrılığına düşmüştür. Bazı yazarlar[487] sözleşmenin eski sözleşmenin bir devamı niteliği taşıdığını ve eski sözleşmenin şartlarına tabi olduğunu

[486]**MOLLAMAHMUTOĞLU**, İş Hukuku, s.258.

[487]**ERTÜRK/ERKANLI**, s.52; **SOYER**, Genel Hizmet, s.33. SOYER, sözleşmenin önceki sözleşmenin devamı niteliğinde olduğunu ilk sözleşmenin süre koşulu hariç olmak üzere önceki şartlarla devam ettiğini belirtmiş. Önceki sözleşmenin ücret, izin süresi gibi birkaç konunun değiştirilmiş olması uzatılan ilişkinin yeni bir sözleşmeye dayandığını göstermez. Ancak bu durumun aksinin kanıtlanabileceğini ifade etmiştir. Yeni bir sözleşmenin varlığının kabulü için işçinin işletme içerisinde önemli ölçüde farklı faaliyette çalıştırılmaya başlaması gibi istisnai hallerde kabul edilir. **YÜREKLİ**, s.146.

belirtirken, bazı yazarlar[488] ise sözleşmenin yeni bir sözleşme olduğunu ifade etmiştir. Tabi burada taraflar dönüşen sözleşmenin eskisinin devamı olmadığını yeni bir sözleşme olduğunu kabul etmiş olabilirler ve yeni koşullar belirlemiş olabilirler, bu halde sözleşmenin yeni olduğu kabul edilecektir[489]. Kanaatimizce de tarafların sözleşmenin yeni olduğunu ifade etmesi yahut eski sözleşme hükümlerinden farklı olarak esaslı değişikliğe gitmesi gibi hususlar sözleşmenin yepyeni bir sözleşme olduğu noktasında kabule imkân verebilecektir.

5580 sayılı Kanun kapsamında özel okul öğretmenleri ile yapılacak sözleşmeler bakımından da yenileme yükümlülüğü bulunmadığından bu sözleşmelerin de yenilenmesi bakımından yenilememe iradesinin haklı sebebe dayanıp dayanmadığının bir önemi kalmayacak yenilememe iradesi ise bir fesih bildirimi olarak nitelenemeyecek dolayısıyla da işçinin kıdem tazminatına hak kazanması mümkün olmayacaktır[490]. Ancak Yargıtay HGK, öğretmen olarak çalışan işçinin sözleşmesinin her yıl yenilendiğini, işçinin sözleşmesinin yenileneceği hususunda beklentiye girdiğini ancak işverenin herhangi bir sebep belirtmeksizin sözleşmeyi yenilememiş olması halinde işçinin kıdem tazminatı alabileceğini hükme bağlamıştır[491].

E. Sözleşmenin Mücbir Sebeple Sona Ermesi

Mücbir sebep, sözleşme yapıldığı esnada taraflarca öngörülemeyen tarafların müdahalesi olmaksızın ortaya çıkan ve ortaya çıkması taraflarca engellenemeyen dışarıdan gelen bir sebep olup sözleşme açısından ifa imkânsızlığına yol açar[492]. İfa imkânsızlığı ise borcu sona erdiren nedenlerden birisidir (TBK md.136). Mücbir sebep bir kusursuz imkânsızlık hali olup sözleşmenin kendiliğinden sona ermesine neden olur[493]. Ancak iş hukukunda mücbir sebep sözleşmeyi kendiliğinden sona erdiren bir neden olarak görülmemekte ve bir fesih nedeni olarak kabul edilmektedir. Nitekim İş Kanunu'muz da mücbir sebebi bir kendiliğinden sona erme hali olarak kabul etmeyip madde 24/III ile madde

[488] **EKONOMİ**, İş Hukuku, s.164; **SAYMEN**, s.547.
[489] **ERTÜRK/ERKANLI**, s.52.
[490] **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, 5580 Sayılı, s.248-249.
[491] **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, 5580 Sayılı, s.224. Y.HGK. T.26.11.2014, E.2013/22-1443, K.2014/958, **KİBB**.
[492] **EREN**, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Yetkin Yayınları, Ankara 2017. s.1328; **KILIÇOĞLU**, s.1061; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, İş Hukuku, s.455.
[493] **MOLLAMAHMUTOĞLU**, İş Hukuku, s.455.

25/III'de zorlayıcı nedenlere yer vermiş ve işyerinde ya da işçinin çalışmasında bir haftadan fazla süren imkânsızlıkları sözleşmenin feshinde haklı neden saymıştır[494].

II. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESİH İLE SONA ERMESİ

A. Genel Olarak Fesih

Fesih, sürekli bir sözleşme ilişkisini geleceğe etkili olarak sona erdiren bir irade beyanıdır[495]. Fesih, hukukî olarak devam etmekte olan bir hukukî ilişkiyi, tek taraflı olarak ve ileriye dönük olmak üzere sonlandıran bozucu yenilik doğurucu irade beyanıdır.[496]. İş sözleşmesi bazı hallerde işçi veya işveren tarafından feshedilebilir.

Belirli süreli iş sözleşmelerinde ise taraflar, iş ilişkisinin belirlenen süre boyunca sürmesini arzu etmekte olup; tarafların süre sona ermeden sözleşmeyi sona erdirme hakkı kural olarak bulunmamaktadır[497]. Ancak iş sözleşmeleri sürekli borç ilişkisi doğuran sözleşmeler olup sözleşmenin devamı boyunca karşılıklı güven gerektirmekte bazı hallerde ise iş ilişkisini sürdürmek taraflardan beklenemeyecek, iş ilişkisi katlanılamayacak duruma gelmektedir[498]. İşte bu hallerde taraflar sözleşmeyi, tek taraflı olarak belirtecekleri iradeleriyle sona erdirebilecek ve iş ilişkisini ortadan kaldırabilecektir. Fesih ile sözleşmenin sona erdirilmesinde sözleşme kendiliğinden sona ermeyecek, süreli fesihte sürelerin geçmesiyle, süresiz fesihte ise bildirimin karşı tarafa erişmesiyle sözleşme sona erecektir.

İş hukukumuzda haklı nedenle fesih ve süreli fesih olmak üzere iki tür fesih vardır[499]. Belirli süreli iş sözleşmelerini ortadan kaldırmaya yönelik olan fesih, haklı nedenle fesih müessesesi olup bu kurum doktrinde bildirimsiz, önelsiz, olağanüstü, süresiz, derhal, muhik sebeple fesih gibi adlarla da ifade edilmektedir[500]. Süreli fesihte, süresi belirsiz bir sözleşme ile tarafların öngörülemeyen bir sürece bağlanmasının önüne geçmek istenmekte ve taraflara fesih imkânı verilmekteyken; haklı nedenle fesihte ise, sözleşme süresi, ister belirli ister

[494]**MOLLAMAHMUTOĞLU**, İş Hukuku, s.455.
[495]**EREN**, s.1289.
[496]**EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.182; **ÇELİK**, Nuri, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2013. s.205; **ŞAKAR**, s.152; **EKONOMİ**, İş Hukuku, s.165; **SAYMEN**, s.568; **KURT/KOÇ**, s.259.
[497]**AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN**, s.148; **URALÇİN**, s.63.
[498]**SAYMEN**, s.549; **AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN**, s.148; **URALÇİN**, s.63.
[499] Fesih türleri değişik adlarla adlandırılmaktadır. Bunlardan süreli fesih; olağan/ önelli/ bildirimli/ feshi ihbar yoluyla/ süre bildirimli fesih gibi adlarla anılırken haklı sebeple fesih; derhal fesih/ süresiz fesih/ süre bildirimsiz fesih/ olağanüstü fesih olarak adlandırılabilir. Doktrinde bir de bunlardan birisine dahil olup olmadığı tartışmalı olan fesih türleri vardır. Bunlar; *"peşin parayla fesih", "değişiklik feshi"* (İş K. 22), ve *"önemli/ tedbirli fesih"*, "*kısmi fesih", "toplu fesih"* tir. bkz. **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.259.
[500]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.718; **URALÇİN**, s.64.

belirsiz olsun dürüstlük kuralına uygun olarak sözleşmenin devamına zorlanamayacak durumda olan tarafa sözleşmesel ilişkiden kendini kurtarma olanağı tanınmaktadır[501]. Yani taraflardan biri, ötekine belirsiz süreli sözleşmelerde belirli bir süre vererek fesih bildiriminde bulunabileceği gibi sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli olmasına dikkat edilmeksizin haklı bir nedenin varlığı halinde süre vermeksizin derhal fesih bildiriminde bulunabilecektir[502]. Önemli olan iş sözleşmesinin sürekli borç ilişkisi doğuran bir sözleşme olmasıdır[503].

Fesih hakkı hem işçiye hem de işverene tanınmıştır. Fesih bildirimine dair irade beyanının tek taraflı ve karşı tarafa erişmesi yeterli olup karşı tarafın kabulünü gerektirmemektedir[504]. Fesih bildirimi karşı tarafın kabulünü gerektirmediği gibi karşı tarafa fesih bildirimini reddetme imkânı da vermez[505]. Fesih beyanı, var olan bir hukukî durumu yani iş sözleşmesini ortadan kaldırdığından bozucu yenilik doğuran bir haktır. Fesih bildirimi karşı tarafa varmakla hüküm ve sonuçlarını doğurmaya başlar ve varma anından itibaren bu bildirimden dönülemez[506]. Ancak fesih bildiriminde bulunan taraf, bildirim karşı tarafa varmadan bu beyanından dönebilir[507]. Fesih bildirimi karşı tarafa ulaştıktan sonra ise geri alınamayacak, geri alınması ancak karşı tarafın rıza göstermesine bağlı olacaktır[508]. Fesih bildiriminin ne zaman hüküm doğuracağına ilişkin doktrinde bir görüş, fesih bildiriminin varma anından itibaren hüküm doğurmayıp karşı tarafın bunu öğrenmesi anından itibaren hüküm doğuracağını belirtmiştir[509]. Yargıtay, fesih bildiriminin bozucu yenilik doğuran bir

---

[501]**ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.418; **KULAT**, s.72.

[502]**ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.418.

[503]**ALPAGUT**, Gülsevil, *"İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı- Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi"*, Sicil İş Hukuku D., Mart 2006. s.71.

[504] **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku 1998, s.317; **EKONOMİ**, İş Hukuku, s.166; **SAYMEN**, s.551; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.182; **ÇELİK**, İş Hukuku Dersleri, s.205; **AKTAY/ ARICI/ SENYEN KAPLAN**, s.149; **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.259; **TUNCAY**, Aziz Can/ **SAVAŞ**, Fatma Burcu, *"Türk Borçlar Kanunu Uyarınca İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi",* Prof. Dr. Mustafa DURAL' a Armağan, İstanbul 2013. s.1180; **KULAT**, s.70; **SEVER**, s.83. Fesih ile ikale arasındaki temel fark bu kabulden kaynaklanmaktadır. İkale tarafların sözleşmeyi karşılıklı anlaşarak sona erdirmesi olduğundan her iki tarafında sözleşmeyi sona erdirme iradesi bulunmalıdır. Ancak fesih tek taraflı irade beyanı olup karşı tarafın kabulü gerekmez.

[505]**AKTAY/ ARICI/ SENYEN KAPLAN**, s.149; **SENYEN KAPLAN**, İş Hukuku, s.231.

[506]**EREN**, s.1289.

[507]**KORKMAZ/ALP**, s.191; **AKTAY/ ARICI/ SENYEN KAPLAN**, s.149.

[508]**EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.184; **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.261; **KORKMAZ/ALP**, s.191-192; **AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN**, s.150; **TUNCAY/SAVAŞ**, *"Türk Borçlar Kanunu Uyarınca İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi",* s.1184; **ERTÜRK**, Şükran, *"4857 Sayılı Yasadan Sonra Süreli Fesih",* İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006. s.244.

[509]**OĞUZMAN**, Hizmet Akdinin Feshi, s.174; **ÇENBERCİ**, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Olgaç Matbaası, Ankara 1986. s.239, **ATABEK**, Reşat, İş Aktinin Feshi, Arkadaş Basımevi, İstanbul 1938. s.39; **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.422. ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT hüküm doğurma anı olarak ulaşma anını esas alsa da yazarlara göre; bu görüşler ilk bakışta farklı görünseler dahi uygulama da genellikle varma ve öğrenme anı çakışmaktadır. Çünkü işçi ve işveren genellikle fesih beyanını iş yerinde

hak olmasına dayanarak bildirimin muhatabına ulaştığı andan itibaren hüküm ve sonuçlarını doğuracağını belirtmiştir[510]. Yargıtay'ın ve doktrindeki bir görüşün savunduğu gibi fesih bildiriminin varma anında hükümlerini doğuracağına ilişkin görüş, karşı tarafın kendisine ulaşan bildirimi öğrenmekten kaçınması halini bertaraf edici niteliktedir[511]. Fesih bildiriminin karşı tarafın hukukî alanına müdahale edici ve yenilik doğurucu niteliği sebebiyle belirli ve açık şekilde yapılması gerekmektedir[512]. Fesih bildiriminde bulunan tarafın sözleşmeyi sona erdirme iradesi beyanından açıkça anlaşılabiliyor olmalıdır. Dolayısıyla karşı tarafa soru veya teklif şeklinde bildirilen beyanlar fesih beyanı olarak nitelendirilemez[513]. Ancak Yargıtay fesih bildiriminin örtülü şekilde de yapılabileceği görüşündedir[514]. Fesih bildirimi şarta bağlı olarak yapılamamakla beraber eğer şartın yerine getirilmesi karşı tarafın arzusuna bırakılmışsa bu halde şartlı fesih bildirimi geçerli olacaktır[515].

---

iletmektedir. İşçi ve işverenin ayrı yerlerde olması halinde bu görüş bir değer kazanabilir. Bu hallerde de fesih beyanının erişmiş olması hüküm doğurması için yeterlidir. Çünkü İş Kanunu md. 17 deki "*bildirimin diğer tarafa yapılması"* ifadesi fesih bildirimi için öğrenmeyi değil varmayı esas alır nitelikte olduğunu belirtmişlerdir. Aksi görüş olarak bkz. **EKONOMİ**, İş Hukuku, s.167. Yazara göre, *"Fesih bildirimi posta ile yapıldığında karşı tarafa ulaştığı, başka bir deyişle onun hakimiyet alanına girdiği anda sonuçlarını doğurmakta, bunun daha geç öğrenilmesinin bir etkisi olmamaktadır. Genellikle fesih bildirimleri işyerinde yapıldığından, bu halde ulaşma ve öğrenme aynı ana rastlamaktadır."*

[510]**EKONOMİ**, İş Hukuku, s.167; **AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN**, s.149; **KORKMAZ/ALP**, s.191. Y. 9. HD. T. 23.01.2012, 35588/1046. Karar için bkz. **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.261; **ERTÜRK**, Süreli Fesih, s.243; Y. HGK. 2015/9-726 K. 2017/24 T. 18.1.2017 **KİBB**.

[511]**KORKMAZ/ALP**, s.191.

[512]**EKONOMİ**, İş Hukuku, s.167; **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.419; **AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN**, s.149; Ancak belirtmek gerekir ki işçinin işverenine herhangi bir bilgi vermeden başkaca bir işyerinde çalışmaya başlaması veya işverenin kapıdaki görevlilere işçiyi işyerine almamalarını tembihlemesi, işçinin işyeri giriş kartının iptali gibi olaylarda örtülü feshin olduğu kabul edilmelidir. bkz. **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.182. Y.9.HD 18.04.2006, E. 2006/4823, K.2006/10605, **KİBB**. Yine işverenin kendisiyle konuşmak isteyen işçisine *"konuşacak ne var?"* demesi (Y. 9.HD. T. 20.10.1997, E.1997/13230, K.1997/17815, **KİBB**) Yahut da İşverenin işçiye *"defol git"* demesi (Y. 9. HD. T. 19.11.2001, E.2001/14089 K.2001/17958,**KİBB**) iş sözleşmesinin örtülü olarak feshedilmesi niteliği taşır. Önemli olan husus tarafın tavrından artık sözleşme ilişkisini sürdürmek istememesinin çıkarılabiliyor olmasıdır. Kararlar için bkz. **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.260. Ancak İsviçre doktrini işverenin kızdığı işçisine *"defol git"* demesini hem işçiyi başından kovucu bir anlama yahut da işçiyi işten kovucu bir anlama geldiğinden bahisle yeterli açıklıkta olmadığından anlaşılmaz bulmuş ve fesih niteliği taşımadığını ifade etmiştir. bkz. **TUNCAY/SAVAŞ**, s.1181.

[513]**ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.419.

[514]**ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.419. Y. 9.HD. 20.10.1997, E. 1997/ 13230, K. 1997/17815, **KİBB**. Ayrıca bkz. **ÇELİK**, İş Hukuku Dersleri, s.206. Yine Yargıtay'ın başkaca bir kararında; Y. 9. HD 25.04.2012, E. 2010/7314, K. 2012/14260, **KİBB**:*"Davalı işverenin hakareti üzerine davacının 6 günlük yasal süre içerisinde iş akdini işyerine gelmemek şeklinde eylemli olarak feshettiği, feshin haklı olduğu anlaşılmıştır. Bu nedenle mahkemece kıdem tazminatının kabulü gerekir."* İşyerine gitmemek de örtülü fesih kabul edilmelidir. ATABEK'e ve onun LANDMANN'a yaptığı atıfa göre de; işçi işin görülmesi esnasında haklı sebebin ortaya çıkması üzerine işi derhal terk ederse iş akdi feshe edilmiş kabul edilir. Ancak işçi haklı sebebin ortaya çıkmasından sonra işi derhal terk etmeyip bir müddet daha çalışıp daha sonra işi terk ederse artık işçinin bu hareketi fesih olarak telakki edilmez. bkz. **ATABEK**, s.112.

[515]**EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.182; **ÇELİK**, İş Hukuku Dersleri, s.207; **AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN**, s.150; **KORKMAZ/ALP**, s.191; **ÖZDEMİR**, Cumhur Sinan, *"İş Koşullarında Değişiklik Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi"*, Terazi Hukuk Dergisi, C.9, S.91, Mart 2014. s.100.

Feshin yapılacağı yer ve zaman hakkında kanunlarımızda bir düzenleme bulunmadığından her zaman ve her yerde fesih bildirimi yapılabilmesine bir engel olmamakla birlikte bildirimin münasip yer ve zamanda yapılması hakkaniyete uygun olacaktır[516]. Münasip yer ve zamanda yapılmayan fesih bildirimini, bildirime maruz kalan tarafın reddetme hakkı olduğunun, TMK md.2'de düzenlenen dürüstlük kuralı gereği kabulü gerekmektedir[517].

İş sözleşmesinin feshedilmesine yönelik bildirim açısından İş Kanunu'nun 109. maddesi uygulama alanı bulacaktır. Yani fesih bildirimi yazılı olarak ve imza karşılığında yapılacak eğer bildirimin yapıldığı kimse bildirimi imzalamaktan kaçınırsa bu tutanakla tespit edilecektir[518]. İş güvencesi kapsamındaki işyerleri açısından feshin yazılı şekilde yapılması bir geçerlilik şartıyken, iş güvencesi kapsamında olmayan işyerlerinde çalışan işçiler bakımından ispat şekli niteliğindedir[519]. Fesih bildiriminin yazılı olarak yapılmasındaki en önemli amaç tarafların düşünmeden ani bir şekilde sözleşmeyi feshetmesinin önüne geçmek ve tarafları düşünmeye sevk etmektir[520].

B. Süreli Fesih

Fesih hakkı, modern hukuk sistemlerinin hukuk hayatına kazandırdığı katkılardan birisi olup taraflardan birinin tek taraflı irade beyanıyla hukukî sonuç doğuran bir işlemdir[521]. Süreli fesih, kural olarak belirsiz süreli iş sözleşmeleri bakımından uygulama alanı bulur. Çünkü sözleşmesel bir ilişkinin hayat boyu devam etmesi şartı, kişi özgürlüğü ve Anayasa'mızın 48. maddesinde yer alan sözleşme özgürlüğü ile bağdaşmaz[522].

Süreli fesihte taraflar iş sözleşmesini sona erdirmek için belirli sürelere ihtiyaç duymaktadırlar. Tarafları, süresiz bir sözleşmeyle bağlı tutmak özgürlüğe aykırı olduğundan

---

[516]**ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.424; **AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN**, s.149; **TUNCAY/SAVAŞ**, *"Türk Borçlar Kanunu Uyarınca İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi",* s.1183.
[517]**AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN**, s.149; **TUNCAY/SAVAŞ**, s.1183.
[518]**EKONOMİ**, İş Hukuku, s.168; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.183; **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.260; **ŞAKAR**, s.153; **KORKMAZ/ALP**, s.191.
[519]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.723; **KORKMAZ/ALP**, s.191; 3008 s. İş K. zamanında Yargıtay YİBK'da ve daire kararında (YİBK. T. 18.12.1959, E.1958/28, K.1959/17, **KİBB**; Y. 9.HD. T. 23.01.2012, 35588/1046, Kararlar için bkz. **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.260) yazılı şeklin geçerlilik değil ispat şekli olduğunu belirtmiştir. bkz. **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.260; 4857 sayılı İş K. 109. maddesi yazılı bildirimin ispat koşulu olduğunu belirtmesine rağmen 18. maddedeki yazılılık koşulunun geçerlilik koşulu olduğu belirtilmiştir. bkz. **ÇELİK**, İş Hukuku Dersleri, s.209. SOYER'de yazılı şeklin geçerlilik koşulu olduğunu ifade etmiş ve iş kanunlarına tabi iş ilişkilerine de uygulanacağını belirtmiştir. bkz. **SOYER**, Genel Hizmet, s.37.
[520]**AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN**, s.150.
[521] **ELBİR**, s.97; **KORKMAZ/ALP**, s.188.
[522]**ALPAGUT**, Haklı- Geçerli Neden Ayrımı, s.72. **KORKMAZ/ALP**, s.192.

taraflara tanınan süreli fesih hakkı kullanılırken diğer tarafın zarar görmemesi de önemlidir[523]. İşte bu yüzden Kanun; tarafların birbirlerini haberdar edebileceği ve sözleşmenin sona ermesinin ağır sonuçları karşısında tedbir alabileceği, fesih bildiriminin karşı tarafa ulaşmasından sonra tarafların beklemesi gereken süreler belirlemiştir. Kanun'a göre; işi altı aydan az süren işçinin sözleşmesi bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra, işi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçinin sözleşmesi bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra, işi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçinin sözleşmesi bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra, işi üç yıldan fazla sürmüş işçinin sözleşmesi bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, feshedilmiş sayılacaktır (İş K. md.17). Belirsiz süreli bir sözleşmeyle süresiz olarak bağlı kalmak ağır olacağından taraflar her zaman haklı sebebe dayanmadan ve bir sebep göstermeden sözleşmeye son verebilecek, tarafların her zaman yapılabilecek bu fesihten zarar görmemesi için de bildirim süreleri tampon görevi görecektir. Nitekim işveren iktisadî, malî, teknik sebeplerle sözleşmeye son verebileceği gibi memnun kalmadığı işçi ile de çalışmak zorunda olmayacak, keza işçi de kariyer ilerlemesine katkı sağlayacak iyi bir iş bulduğunda bu işe geçmek için yahut ailevi problemler gibi kişisel sorunlara dayanarak iş sözleşmesine son verebilecektir[524].

Fesih bildiriminin karşı tarafa erişmesiyle kanunda belirtilen süreler işlemeye başlar, sürelerin sona ermesi ile sözleşme nihayet bulmuş olur. Ancak eğer fesih bildirimi işçinin izinlerini kullandığı anda işçiye ulaşmış olursa fesih süreleri bu izinlerin bitmesi anından itibaren işlemeye başlayacaktır[525]. Kanun'da belirtilen bu süreler asgari olup sözleşme ile artırılabilirler[526]. Bildirim süreleri içerisinde sözleşme ilişkisi devam ettiğinden taraflar sözleşmesel haklara sahip olmaya ve borçlarla yükümlü olmaya devam etmektedir.

Bildirimli yani süreli fesihte kural olarak tarafların herhangi bir nedene dayanması gerekmemekle birlikte iş sözleşmesinde yahut toplu iş sözleşmesinde fesih sebebinin bildirilmesi önceden taraflarca kararlaştırılmışsa artık fesih sebebi bildirilmeli bildirilmezse

[523]**EKONOMİ**, İş Hukuku, s.169.
[524]**EKONOMİ**, İş Hukuku, s.169.
[525]**KORKMAZ/ALP**, s.192.
[526]**KORKMAZ/ALP**, s.193. Ancak Yargıtay artırılan sürelerin işçi lehine olması gerektiğini belirtmiştir. Örneğin işçi sözleşme ile artırılan süreler üzerinden ihbar tazminatı ödemek zorunda bırakılamaz. Y. 9.HD. 7.10.1985, E. 1985/6513, K.1985/9139, **KİBB**, Ayrıca bkz. **ŞAKAR**, s.153. Yargıtay'a göre işçinin hakarete uğraması üzerine işyerini terk etmesi bir fesih kabul edilir. Y. 9. HD 25.04.2012, E. 2010/7314, K. 2012/14260, **KİBB**:*"Davalı işverenin hakareti üzerine davacının 6 günlük yasal süre içerisinde iş akdini işyerine gelmemek şeklinde eylemli olarak feshettiği, feshin haklı olduğu anlaşılmıştır. Bu nedenle mahkemece kıdem tazminatının kabulü gerekir."*

fesih geçersiz kabul edilmelidir[527]. İş güvencesi kapsamı dışında bulunan işçilere karşı yapılan süreli fesih bildiriminde herhangi bir neden belirtilmesine gerek olmadığı hususunda doktrinde ve Yargıtay kararlarında görüş birliği bulunmaktadır[528]. Ancak doktrinde sosyal devlet anlayışına uygun olarak işverenin yapacağı fesihlerde işçiye neden gösterilmesi gerekmekte olduğunu savunan yazarlar da mevcuttur[529].

TBK md. 430/1 *"aksi kararlaştırılmadıkça"* ifadesine yer verdiğinden kuralın emredici niteliği bulunmamakta, bunun sonucunda da tarafların belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesini sürenin bitiminden önce bir bildirimde bulunma koşuluna bağlı tutulabileceği kabul edilmektedir[530]. Belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından bildirimli fesih imkânı kabul edilmemiş olduğundan taraflardan birinin sözleşmeyi bildirimli olarak feshettiğine dair irade fesih olarak nitelendirilmemiştir[531]. Her ne kadar TBK md. 430 *"fesih bildirimi"* ifadesine yer verse de bu bildirim teknik anlamda bir fesih bildirimi olmayıp sözleşmeyi yenilememe, karşı tarafa haber verme bildirimi anlamı taşır ve feshin hukukî sonuçlarını doğurmaz[532]. Doktrinde belirli süreli iş sözleşmelerinin sona ermesinin fesih bildirimine bağlı tutulabileceğini ifade eden görüşe göre; eğer taraflar sözleşmenin fesih bildirimi ile sona ereceğini kararlaştırmış ve iki taraf da fesih bildiriminde bulunmamışsa TBK md. 430/1 uyarınca sözleşme belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür ve bu şekilde devam eder[533]. Süreli fesih konumuz dışında bulunduğundan tezimizde bu kadar değinilmekle yetinilecektir.

C. TBK 430 Uyarınca Sözleşmenin Feshedilmesi

TBK 430. maddesine göre taraflar on yıldan uzun süreli hizmet sözleşmesini on yıl geçtikten sonra, altı aylık fesih bildirim süresine uyarak feshedebilecek ve fesih bu süreyi izleyen aybaşında hüküm ifade edecektir. 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda ise bu hüküm 343. maddede, hayat müddetince veya on seneden fazla süre yapılan akitler yan başlığı altında;

---

[527]**AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN**, s.151.
[528]**EKONOMİ**, İş Hukuku, 1987. s.169; **KORKMAZ/ALP**, s.197. Ancak İş K. ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmesini feshederken, iş sözleşmelerini feshetme sebebini belirtmeleri gerekmektedir. **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.224.
[529]**IŞIKLI**, s.95. ILO tarafından 1982 tarihinde kabul edilmiş bulunan Hizmet İlişkisine Son Verilmesine İlişkin 158 nolu Sözleşme TBMM tarafından 9.4.1994 tarihinde kabul edilmiştir. Bu sözleşmenin iş sözleşmesine son vermenin haklı nedene dayandırılmasına ilişkin 8/1 maddesine göre *"Hizmet ilişkisine haksız olarak son verildiği kanısında olan bir işçinin, mahkeme, iş mahkemesi, hakemlik kurulu veya hakem gibi tarafsız bir merci nezdinde itirazda bulunma hakkı vardır."*
[530]**SÜZEK**, İş Hukuku, s.529.
[531]**SÜMER**, Haluk Hadi, *"Belirli Süreli Hizmet Sözleşmelerinin Bildirimli Feshi",* İHD, S.4, C.3, 1993. s.575; **KOYUNCU**, s.110; **SÜZEK**, İş Hukuku, s.529. 2018.
[532]**SÜZEK**, İş Hukuku, s.529.
[533]**ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.414.

hizmet akdinin bir tarafın yaşadığı müddetçe yahut on seneden fazla için yapılması halinde, işçinin sözleşmeyi on sene geçtikten sonra her zaman ve bir aylık ihbar müddetine uyarak tazminat dahi vermeksizin feshedebileceği ifade edilmişti. Görüldüğü gibi eski Kanun zamanında sözleşmeyi sona erdirme hakkı yalnız işçiye tanınmışken yürürlükteki Kanun işçi ve işveren olmak üzere taraflara bu hakkı tanımıştır. Yine fesih bildirim süresi bir aydan altı aya çıkarılmıştır. Doktrinde bir görüş bildirim süresinin altı aya çıkarılmış olmasını isabetli bulmamıştır[534]. On yıldan uzun süren sözleşmeler için böyle bir düzenleme getirilmesinin sebebi iş sözleşmesinin on yıldan fazla yapılması halinde bu kadar uzun bir süre işçinin yahut işverenin iş sözleşmesiyle bağlı kalmasının kişi özgürlüğünü baltalayıcı bir nitelik taşımasıdır[535]. Eski Kanun'da bu hükme yer verilme amacı sözleşmesel olarak güçsüz konumda bulunan işçinin kişilik haklarını ve özgürlüğünü korumaktı. Maddedeki bir başka değişiklik ise eski Kanun'daki *"hayat müddetince", "yaşadığı müddetçe*" ifadesidir ki buna TBK'da isabetli olarak yer verilmemiştir. Hayat müddetince yapılan bir sözleşmenin on yıl dolduktan sonra süreli fesih ile sona erdirileceğini ifade eden bu hüküm doktrinde eleştirilmiş ve sözleşmenin belirsiz süreli nitelik taşıdığı ve her zaman işçi ya da işveren tarafından süreli fesih ile sona erdirilebileceği belirtilmiştir[536].

Süreli fesih kurumu ancak belirsiz süreli iş sözleşmeleri bakımından işletilebilirken on yıldan fazla süren belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından süreli fesih getiren bu hüküm bu kuralın bir istisnasını teşkil etmektedir.

Doktrinde bu maddeye ilişkin şu şekilde eleştiriler yöneltilmiştir; düzenlemede BK md. 343'den farklı olarak işçi yanında işverene de fesih hakkı tanınmış olması isabetli bulunmamıştır, yine maddenin belirttiği on yıllık süre oldukça uzun bulunmuştur, süreye ilişkin olarak Alman Kanunu'ndaki gibi beş yıllık sürenin uygulanmasının daha uygun olacağı da ifade edilmiştir[537]. Maddede bildirilen altı aylık ihbar süresinin benimsenmiş olması eski BK'da ki bir aylık süreye göre yerinde olmamış, sürenin ihbar süresini izleyen aybaşında hüküm ifade edeceğinin belirtilmesi ise feshin hüküm ve sonuçlarını doğurması için ihbara ek koşul getirmek olur ki *"kündigungstermin"* sistemi denilen bu sistem hukukumuzca benimsenmediğinden uygun olmamıştır[538].

---

[534]**SOYER**, Genel Hizmet, s.34.
[535]**ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.173.
[536]**ALPAGUT**, 4857 Sayılı Yasa, s.90. ; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.321.
[537]**SOYER**, Polat, *"Türk Borçlar Kanunu Tasarısının 'Genel Hizmet Sözleşmesi' ne İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler",* Devrim ULUCAN'a Armağan, İstanbul 2008. s.161.
[538]**SOYER**, Düşünceler, s.161.

Doktrin, belirli süreli iş sözleşmelerinin varlığını devam ettirmesinin objektif koşullara bağlı olması sonucunda artık bu maddenin uygulamasının yaygın olamayacağını belirtmiştir. Çünkü objektif nedenin on yıllık bir süreyi kapsamasının zor olduğu, nitekim uygulamada bu kadar uzun süreli sözleşmelere rastlanmadığı ve bu yüzden düzenlemenin uygulama alanının kısıtlı olmasından dolayı hükmün doktrinde eleştirildiği belirtilmelidir[539].

Ayrıca belirtmek gereklidir ki taraflar Kanun'un belirlediği bu yasal fesih süresini hükmün emredici nitelikte olması karşısında aralarında anlaşarak ortadan kaldıramayacaklardır[540]. Kanun'un belirlemiş olduğu on yıllık süre emredici nitelikte olduğundan taraflar daha fazla uzatamayacaklardır[541].

D. Haklı Sebeple Fesih

1. Genel Olarak Haklı Sebeple Fesih Hakkı ve Haklı Sebep Kavramı

Belirli süreli iş sözleşmeleri, kural olarak tarafların sözleşme süresinin sonuna kadar sözleşmeyle bağlı kalmak iradesinde oldukları ve bu belirlenen süre içerisinde tarafların fesih hakkının mevcut olmadığı sözleşmeler olmasına rağmen, haklı sebeple fesih kurumu belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinin her ikisi içinde uygulanabilen ve sözleşmeye derhal son veren bir fesih türüdür[542]. Dürüstlük kuralı gereği iş ilişkisinin sürdürülemeyeceği hallerin ortaya çıkması halinde bekleme süresine uymaksızın sözleşmenin derhal ve ileriye dönük olarak sona erdirilmesine haklı sebeple fesih denilmektedir[543]. Haklı sebeple fesih kavramının bildirimli fesihten farkı, haklı bir nedenin olması ve bildirim önellerine uyulmaksızın sözleşmeye son verilebilmesidir[544]. Haklı sebeple fesih kurumunda herhangi bir bekleme süresi olmaksızın taraflar sözleşmeye son verebilmektedir. Bunun temelinde iş sözleşmesinin tarafların karşılıklı güvenine dayanan bir sözleşme olması, kişisel ve sürekli bir ilişki kurması sebebiyle bir tarafın güvenini sarsan bir olay vuku bulduğunda güveni sarsılan tarafın iyiniyet ve dürüstlük kuralları gereğince artık iş sözleşmesiyle bağlı kalmaya zorlanamaması vardır[545].

---

[539]**YÜREKLİ**, s.151.
[540]**YÜREKLİ**, s.151.
[541]**ŞAHANKAYA**, s.203.
[542]**ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.175; **EKONOMİ**, İş Hukuku, s.194; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.232; **ELBİR**, s.91; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.718; **POYRAZ**, s.85-86; **ATABEK**, s.111.
[543]**NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku 2014, s.417; **SÜZEK**, İş Hukuku, s.700; **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.258; **KORKMAZ/ALP**, s.227.
[544]**ERTÜRK**, Şükran, *"Belirli- Belirsiz Süreli İş Akidlerinin Sona Ermeleri ve Sonuçları Arasındaki Farkları*", Prof. Dr. Mahmut Tevfik BİRSEL'e Armağan, İzmir 2001. s.101.
[545] **SÜZEK**, İş Hukuku, s.700; **KURT/KOÇ**, s.137; **ÇELİK**, Çağrı, İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Sebeplerle Süreli Feshi ve Sonuçları, Seçkin Yayınları, Ankara 2007. s.23; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.719; **BASKAN**, Esra, *"Haklı Nedenle Fesih Hakkının*

Ancak bu derhal fesih hakkı keyfi bir fesih değildir. Fesih hakkının kullanılmasında tarafın irade beyanı bir yana hakkın doğması için haklı neden olması gereklidir[546]. Kanun hangi hallerin derhal feshe imkân vereceğini belirtmiş olup bu haller ortaya çıktığında artık fesih hakkına sahip olan taraf ahde vefa ilkesi gereği sözleşmeyle bağlı tutulamayacak ve sahip olduğu haklı fesih hakkını kullanarak iş sözleşmesine son verebilecektir[547]. Tarafların her ikisi de haklı fesih hakkına sahiptir. Taraflara tanınmış olan haklı fesih hakkı sözleşme ile ortadan kaldırılamayacak hatta kısmen dahi sınırlandırılamayacaktır[548]. Çünkü zaten bu fesih türünün amacı, iş ilişkisi içerisinde katlanılamaz bir olay meydana geldiğinde sözleşme ilişkisine son vermek, sözleşme taraflarını bu ilişkiye tahammül etmek zorunda bırakmamaktır. Bu yüzden Kanun'un haklı sebeple fesih için belirttiği kurallar emredici nitelik taşımaktadır[549]. Haklı sebeple fesih feshe maruz kalan açısından bir ceza, bir müeyyide niteliğinde değildir[550].

Belirli süreli iş sözleşmeleri ana kural olarak taraflara fesih hakkı vermemektedir. Ancak haklı bir sebebin varlığı halinde taraflar fesih hakkına sahip olacaktır. Çünkü katlanılamaz bir iş ilişkisine, sözleşmesi belirli süreli diye tarafları mecbur etmek hakkaniyetli olmayacaktır. Haklı sebeple fesih, sözleşmenin belirsiz veya belirli süreli iş sözleşmesi olduğuna bakılmaksızın tüm iş sözleşmelerine uygulanabilir niteliktedir[551].

İş sözleşmesini bildirim sürelerine uymaksızın sona erdirmeye imkân veren haklı sebeple fesih hakkı her halde mevcut olmayıp, hakkın doğumu için iş ilişkisi içerisinde haklı sebep olarak nitelendirilen bir olayın ortaya çıkması gerekmektedir[552]. Sözleşme ilişkisine son verdirecek olan bu haklı sebebin tespitinde titiz davranılması gerekir. Hangi olayların haklı sebep sayılacağını önceden belirleyip katalog bir liste hazırlamak hayatın olağan akışı ve

---

Kullanılmasına İlişkin Türk Borçlar Kanunu'nun Getirdiği Yeni Düzenlemeler ve İş Kanunu'na Etkisi", İSGHD C.9, S.35, 2012. S.108.

[546]**ATABEK**, s.111; **ALPAGUT**, Haklı- Geçerli Neden Ayrımı, s.71.

[547]**NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku 1998, s.314; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.719; **ERTÜRK**, Belirli- Belirsiz Süreli, s.101.

[548]**AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN**, s.151.

[549]**AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN**, s.179.

[550]**NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku 2014, s.406; **ALPAGUT**, Haklı- Geçerli Neden Ayrımı, s.75.

[551]**EKONOMİ**, İş Hukuku, s.194; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.719; **AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN**, s.179. İş sözleşmesinin belirsiz süreli olması ve bildirimli feshin gerçekleştirilmiş olması halinde beklenmesi gereken ve iş ilişkisinin devam ettiği bildirim süreleri içerisinde haklı sebeple fesih hakkı doğmuşsa sözleşme bu süreler içinde de derhal fesih usulüyle sona erdirilebilecektir. Ancak eğer sözleşme zaten sona ermişse haklı sebeple fesih hakkı kullanılamayacaktır. bkz. **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku 2014, s.407; Y. T. 10.10.2003, E. 2003/4302, K. 2003/16781, **KİBB**. Ayrıca bkz. **ERTÜRK**, Süreli Fesih, s.249.

[552]**NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku 2014, s.408; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.719; **ÇELİK**, Çağrı, s.24.

olayların sınırsızlığı sebebiyle mümkün değildir[553]. Ama haklı sebep kavramını, dürüstlük kuralı gereği iş sözleşmesi taraflarından birine sözleşmeyi sona erdirme hakkı veren bir durum olarak çerçeveleyebiliriz[554]. İş Kanunu'nda da haklı sebep kavramı tanımlanmamakla beraber TBK'da "*Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır."* demek suretiyle hangi durumların haklı sebep kabul edilebileceğine yönelik esaslar bildirilmiştir (TBK md.435/2). Ancak doktrinde isabetli olarak belirtildiği gibi, TBK md.435'e dayanarak yapılan fesihler İş Kanunu'na tabi sözleşmelerde peşinen haklı sebeple fesih olarak kabul edilmemeli haklı sebebin var olup olmadığı İş Kanunu açısından değerlendirilmelidir[555]. TBK'da 435. maddenin dışında 436. maddede özel olarak bir derhal fesih sebebi öngörülmüştür. Buna göre, *"işverenin ödeme güçsüzlüğüne düşmesi halinde işçi, sözleşmeden doğan hakları uygun bir süre içinde işveren tarafından güvenceye bağlanmazsa, sözleşmeyi derhal feshedebilir."* ifadesine yer verilmiştir.

İş Kanunu'muzda ise, *"ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri", "sağlık sebepleri", "zorlayıcı sebepler", "işçinin gözaltına alınması ve tutuklanması",* haklı sebep sayılabilecek haller olarak belirtilmiştir. Kanun haklı sebep sayılabilecek halleri sınırlandırıcı olarak saymamış, benzer hallerde de haklı sebeple fesih hakkının kullanılmasının mümkün olacağını belirtir nitelikte örneklendirmiştir[556]. Doktrinde bir görüşe göre, haklı sebeplerin bazılarının hâkime takdir yetkisi bırakmayacak şekilde düzenlendiği (örneğin; *"işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması", "işyerinde yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi",* gibi) ve bu

---

[553]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.719; **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku 2014, s.417 vd.; **ALPAGUT**, Haklı-Geçerli Neden Ayrımı, s.72; **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.95; **TUNÇOMAĞ/CENTEL**, s.217.

[554]**NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku 2014, s.417; **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.277. Haklı sebep ve geçerli sebep kavramları birbirinden farklı kavramlardır. İşverenin fesih hakkını kullanırken başvurduğu ve İş K. md. 18'de yer alan geçerli sebepler yine fesih hakkı kullanılırken başvurulan md. 25'deki haklı sebeplerden daha hafif olup haklı sebepler kadar ağır olmadığından fesih belirli öneller verilerek gerçekleştirilir. bkz. **DEMİR**, Fevzi, *"Geçerli Sebeple Fesih Kavramı ve Uygulama*", Legal İHSGHD, S.10, 2006. s.470.

[555]**ARSLAN**, Seda, İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı, On iki Levha Yayınları, İstanbul 2012. s.7.

[556]**SAYMEN**, s.570; **EKONOMİ**, İş Hukuku, s.197; **ELBİR**, s.92; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.721. *"Karşılaştırmalı hukukta fesih nedenlerinin tespitinde farklı yöntemler kabul edilmektedir. Bunlardan ilki tıpkı 25. Maddede olduğu gibi, nedenlerin yasada ayrıntıları ile kazuistik olarak sayılması, ikincisi ise genel bir haklı fesih kavramı ile yetinilmesidir. İlki İspanyol hukukunda, İkincisi ise Alman hukukunda görülmektedir. Fransız hukukunda ise, haklı fesih yasada kavram olarak yer almamakla birlikte, fesih nedeninin niteliği dikkate alınarak bildirim süresi verilmeksizin ve tazminatsız feshe ilişkin düzenleme, haklı nedenle feshi karşılamaktadır…… Bilindiği gibi MK md. 4 kanunun haklı sebebe yollama yaptığı hallerde hâkime takdir yetkisi tanımış ve hükmünü hak ve nasfete göre vermesini emretmiştir. Haklı nedenle feshin tayininde hâkimin takdir yetkisi, fesih nedenlerinin çok çeşitli ve her borç ilişkisi, her somut olay bakımından değişik olabileceği dolayısıyla yasada ayrıntılı olarak sayılabilmesinin güçlüğü nedeninden kaynaklanır."* bkz**. ALPAGUT**, Haklı-Geçerli Neden Ayrımı, s.72; **TUNÇOMAĞ/CENTEL**, s.217.

hallerde hâkimin ancak Kanun'da belirtilen durumun mevcudiyetini saptamakla yetineceği; ancak devamsızlığa dayalı bir fesihte hâkimin, devamsızlığın haklı bir mazerete dayanıp dayanmadığını değerlendireceği, takdir edeceği ifade edilmiştir[557].

Haklı sebepler, dürüstlük kuralına göre iş ilişkisini çekilmez kılan sebepler olup taraflara ilişkin olabileceği gibi tamamen dışarıdan sebepler de olabilecektir[558]. Haklı sebep olarak belirtilen olayın fesih için haklı sebep teşkil edip etmeyeceğine yargı mercileri somut olayı da göz önünde bulundurarak karar verecektir[559]. Örnek vermek gerekirse, dürüstlük kuralına aykırılık teşkil eder şekilde işçinin çalışma borcunu, teslim ve hesap verme borcunu, fazla çalışma borcunu, düzenlemelere ve talimatlara uyma borcunu yerine getirmemesi, işveren açısından; işverenin ücret ödeme borcunu, iş araçları ve malzemelerini sağlama borcunu, işçinin kişiliğini koruma borcunu yerine getirmemesi de işçi açısından iş sözleşmesini sona erdirmeye hak veren haklı sebepler olarak belirtilebilir[560]. Yine işçinin muvafakati olmaksızın iş koşullarında esaslı değişiklik yapmak işçiye haklı sebeple fesih hakkı verecektir[561]. Ancak belirtmek gerekir ki sözleşme türünün değiştirilmesi örneğin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesine dönüştürülmesi sözleşme koşullarında esaslı değişiklik kabul edilmeyip yeni bir iş sözleşmesinin akdedilmesidir[562]. Bu durumda da belirli süreli sözleşme kurulabilmesi için bulunması gereken objektif koşullar aranacaktır.

Haklı sebeple fesih hakkı sözleşme ilişkisine son vereceğinden haklı sebep olarak kabul edilebilecek olan olayın iş ilişkisinin devam etmesini engelleyecek bir objektif ağırlığa

---

[557]**ALPAGUT**, Haklı- Geçerli Neden Ayrımı, s.73 vd.

[558]**AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN**, s.179; **TUNCAY/SAVAŞ**, s.1176; **KARAÇÖP,** Eda/**YAMAKOĞLU**, Efe, *"6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Kanunları İle İlişkisi"*, Legal İHSGHD, C.10, S.38, 2013. s.134.

[559] Hâkim önüne gelen olayda derhal fesih hakkı doğuran olayın haklı sebep teşkil edip etmediğini öncelikle tespit edecek bunu belirlerken de somut olayın özelliklerini göz önünde bulundurarak, işçinin konumu ve sorumlulukları, sözleşme süresi ve türü, kusurun yapısı ve ağırlığı da dikkate alınacaktır. bkz. **GÜLVER**, Ender, "*Türk Borçlar Kanunu'nda İş Sözleşmesinin Derhal Feshi",* Legal İHSGHD, C.8, S.31, 2011. s.1005; **SOYER**, Genel Hizmet, s.38.

[560]**ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.95.

[561]**ALPAGUT**, Değerlendirme, s.102; **GÜLER**, Mikdat, *"Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Objektif Neden Kavramı ve Çalışma Koşullarının Esaslı Tarzda Değiştirilmesi",* Legal İHSGHD, S.2, 2004. s.558. Y. 9. HD. T. 9.5.2002, E. 2001/20847, K. 2002/7404, **KİBB**: Yargıtay kararına konu olan olayda gündüz vardiyasında çalışan işçinin çalışması gece vardiyasına alınmış ancak bu şekildeki çalışma sağlığına zarar verdiği neticesiyle işçi tekrar gündüz vardiyasında çalışmayı istemiş ve bu kabul edilmiş ancak işveren işçiyi bir müddet gündüz vardiyasında çalıştırdıktan sonra tekrar gece vardiyasına alması üzerine işçi iş sözleşmesini feshetmiş ve Yargıtay bu feshi haklı sebeple fesih olarak nitelemiştir.

[562]**GÜNER**, Erol, *"Belirsiz Süreliden Belirli Süreli İş Sözleşmesine Geçen İşçi ve İşverenin Yasal Hakları*", Mali Çözüm Dergisi, S.99, 2010. s.330.

ulaşmış olması gerekmektedir[563]. Öyle ki iş ilişkisinde bulunması gereken güven temeli çökmüş olmalıdır[564]. Bu yüzden de haklı sebeple fesihte feshe maruz kalan, fesheden karşısında bildirim süreleri bakımından korunmaya değer hakka sahip değildir[565]. Haklı sebeple fesih hakkını doğuran olayın iş ilişkisini katlanılamaz kılması bakımından; olayın yoğunluğu, ağırlığı, kusurun derecesi, bir kereye mahsus yahut tekrarlanabilen nitelikte olması, özel bir güven ilişkisinin kötüye kullanılması, tarafların sosyal durumları, iş ilişkisinin niteliği, iş sözleşmesinin süresi, tarafların tutumu gibi özel durumlar göz önünde tutulacaktır[566]. Haklı sebep kabul edilebilecek olayın gerçekleşmesiyle tarafların haklı sebeple fesih hakkı doğmuş olacak yoksa olay gerçekleşti diye sözleşme kendiliğinden sona ermeyecektir[567]. Haklı sebebin ortaya çıkması sözleşmeyi kendiliğinden sona erdirmeyecek sona erdirme iradesinin ortaya koyulması gerekecektir[568].

Taraflar akdedecekleri iş sözleşmesinin koşullarını serbestçe ve emredici hükümlere aykırı olmaksızın belirleyebilirler. Taraflar iş sözleşmesinin şartlarını oluştururken haklı sebepleri belirleyebilecektir. Ancak haklı sebeple fesih hakkının kullanımını aşırı derecede sınırlayan yahut tamamen ortadan kaldıran kayıtlar geçersiz olacaktır[569]. Taraflar 24. ve 25. maddede sayılan bazı sebepleri fesih sebebi olmaktan çıkarabilir ve fesih yerine daha hafif bir yaptırım öngörebilirken, bazı sebepler işçi lehine dahi olsa düzenleme yapılmasına imkân

[563]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.721; **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.277; İsviçre Fedaral Mahkemesine göre, Kusurun çok ağır olmaması halinde iş ilişkisi ancak ihtarda bulunulmasına rağmen tarafın aykırı davranışlarını tekrarlaması üzerine sona erdirilebilecektir. Ancak yapılacak olan ihtarların derhal iş ilişkisini sona erdirme hakkı verebilmesi için ne sıklıkla ve kaç kez yapılması gerektiği hususunda bir kural bulunmamaktadır. Yine tek başına derhal fesih hakkı vermeyen bir olay başkaca bir olayla beraber değerlendirildiğinde fesih hakkı doğacaktır. bkz. **GÜLVER**, s.1004. İsviçre Borçlar Kanunu haklı sebep kavramını şu şekilde tanımlamıştır: *"Dürüstlük ve doğruluk kuralına göre, iş ilişkisinin devamını fesheden bakımından beklenemeyecek duruma getiren her olay haklı sebep sayılır. Böyle durumların varlığına hâkim kendi takdir hakkını kullanarak karar verir; ancak işçinin kusurlu olmayarak işini ifa edemediği durumları haklı sebep sayamaz."* (Art. 337 Abs.2. OR). bkz. **SENYEN KAPLAN**, Feshin Sonuçları, s.22; **ULUCAN**, s.506.

[564]**ALPAGUT**, Haklı- Geçerli Neden Ayrımı, s.72. Güven ilişkisinin zedelendiğinden bahsedebilmek için objektif sebeplerin yanında sübjektif sebepler de göz önünde bulundurulmalı ve ölçülülük ilkesi de devreye sokulmalıdır. bkz. **TUNCAY/SAVAŞ**, s.1177.

[565]**ALPAGUT**, Haklı- Geçerli Neden Ayrımı, s.72.

[566]**NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku 1998, s.327; **AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN**, s.180; **ALPAGUT**, Haklı- Geçerli Neden Ayrımı, s.76. Nelerin haklı sebep oluşturacağı belirlenirken İsviçre Borçlar Hukuku uygulamasından da faydalanılabilinir. İsviçre kanun koyucusu derhal fesihler bakımından hangi davranış biçimlerinin haklı sebep oluşturacağı hangilerinin oluşturmayacağını ayrıntılı şekle açıklamıştır. Buna göre işverenin ödeme aczine düşmesi işçi için haklı sebeple fesih hakkı doğururken, işçinin kusuru olmaksızın iş görme edimini yerine getiremediği haller işverene haklı sebeple fesih hakkı vermez. bkz **GÜLVER**, s.1003.

[567]**SAYMEN**, s.570; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.722; **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.539; **ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.176; **ŞAKAR**, s.175. Fesih beyanında bulunulmakla beraber fesih beyanı karşı tarafa ulaşmadan muhatap vefat ederse sözleşme haklı sebeple fesih ile değil ölüm ile son bulmuş olacaktır. bkz. **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku 2014, s.408; **ARSLAN**, Seda, s.17.

[568]**NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku 2014, s.408; **BASKAN**, s.110.

[569]**ATABEK**, s.163; **ÖKTEM SONGU**, Sezgi, *"İş Sözleşmesinin Feshine İlişkin Sözleşmesel Kayıtların Geçerliliği"*, editörler Kübra, DOĞAN YENİSEY / Seda, ERGÜNEŞ EMRAĞ**,** İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Beta Yayınları, İstanbul 2017. s.199; **YILDIZ**, İş Hukuku, s.162.

vermez[570]. Örneğin cinsel tacizde bulunan bir işçinin sözleşmesinin feshedilmesi yerine ücretten kesme cezası uygulanacağına taraflar karar veremez[571].

2. Haklı Sebeple Fesih Hakkının Kullanılması Usulü (şekil, süre)

Fesih hakkı; İş Kanunu'na tabi olan iş sözleşmeleri bakımından İş Kanunu md. 24 ve 25 uyarınca kullanılırken, Borçlar Kanunu'na tabi sözleşmeler bakımından ise TBK'nın md. 435 ve ilgili maddelerine göre kullanılabilecektir. İş Kanunu'muzun otuz günden az süren iş sözleşmelerinin (süreksiz iş) haklı olarak feshedilmesine ilişkin Borçlar Kanunu'na yaptığı atıf gereği süreksiz iş sözleşmeleri Borçlar Kanunu'na tabi olarak feshedilebilecek, İş Kanunu'nun feshe ilişkin hükümleri ise otuz günden çok süren sözleşmeleri kapsayacaktır[572] (İş K. md. 10, TBK md.435).

Fesih beyanının hüküm ifade etmesi için fesih iradesinin karşı tarafa yöneltilmesi gerekmektedir. İş Kanunu'muza göre yapılması gereken bildirimlerin yazılı olarak yapılması gerekmektedir. Karşı tarafa iletilecek olan fesih beyanının feshetme iradesini ortaya koyacak açıklıkta olması gerekmektedir[573]. Fesih iradesini ortaya koymayan tarzda yapılan teklifler, öneriler, sorular fesih bildirimi sayılmazlar[574]. Haklı sebeple feshin sonuçlarını doğurabilmesi için açık ve kesin bir dille yazılı olarak fesih sebebinin belirtilmesi gerekmektedir (TBK md.435)[575]. Borçlar Kanunu'nun aksine İş Kanunu 24. ve 25. maddelerde belirtilen fesih bakımından fesih sebebinin yazılı olarak bildirilmemesi feshin geçersizliğine yol açmayacaktır[576]. Fesih bildiriminde bulunan tarafın belirttiği haklı sebebin varlığının ispatı

---

[570]**ÖKTEM SONGU**, s.199; Kanunda haklı neden olarak gösterilen bazı nedenlerin haklı sayılmaması, haklı neden olarak gösterilmeyen bazı nedenlerinde haklı sayılmasının kararlaştırılıp kararlaştırılmayacağı hukukumuzda tartışmalıdır. ÇELİK'e göre iş hukukunun işçiyi koruma prensibi gereğince haklı nedenlerin koşullarının ağırlaştırılması ve böylece uygulama alanının daraltılması yönündeki kararlaştırmalar geçerli olacaktır. ATABEK'e göre ise kanunda belirtilen haklı nedenlerin haklı sayılmaması mümkün olmayacak ancak kanunda sayılmayan bazı hallerin haklı neden olmayacağı taraflarca belirlenebilecektir. **ÇELİK**, Nuri, *"İşverenin Hizmet Akdini Fesih Hakkının Sözleşmelerle Sınırlandırılması",* Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN'a Armağan, Ankara 1997. s.228.

[571]**ÖKTEM SONGU**, s.199.

[572]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.723.

[573] **ÇELİK**, İş Hukuku Dersleri, s.205; **EKONOMİ**, İş Hukuku, s.195; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.724; **POYRAZ**, s.86.

[574]**ÇELİK**, İş Hukuku Dersleri, s.205.

[575] Bu düzenleme, kaynak kanun İsviçre Borçlar Kanunu'nda ancak feshe muhatap olan tarafın talep etmesi üzerine fesih nedeninin yazılı olarak bildirilmesi gerekmesi sebebiyle farklılık taşır. bkz. **SOYER**, Genel Hizmet, s.37; **ARSLAN**, Seda, s.19.

[576]**ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.94. bkz. *"İş Kanunu 25/son fıkrasında, feshin şeklini düzenleyen İş K. 19'a atıf yapılmaması yanında, İş K. md. 19/2'de işçinin savunmasının alınması hususunda açıkça İş K. 25/2'de düzenlenen doğruluk ve bağlılığa uymayan hallerin istisna tutulması, ayrıca Türk Borçlar Kanunu'nun genel kanun olup özel kanun niteliğindeki İş Kanunu' nda açıkça düzenlenmemiş durumlarda uygulanacağı, yani genel kanun özel kanun ayrımı yapılması gerekliliği sebepleri gösterilerek, Yargıtay tarafından İş Kanunu'na tabi iş sözleşmelerinde haklı nedenle fesihte yazılılık şartının aranmayacağı kabul edilmiştir."* Yazar eserinde 86. Dip

gerekmektedir[577]. Haklı sebep bildirerek sözleşmeyi fesheden taraf karşı tarafa bildirdiği fesih beyanı ile bağlı olacak ve başkaca bir sebebi haklı sebep olarak ileri süremeyecektir[578]. Sözleşmenin feshedilmesinden sonra doğacak fesih sebepleri fesihte dikkate alınmayacak, yine fesih beyanında bulunan taraf fesih esnasında objektif olarak var olan fesih sebebini bilmemekteyse fesih bildiriminde bu sebebe de dayanamayacaktır[579].

Fesih sebebinin haklı sebeple fesihlerde bildirilmesi gerekir. Her ne kadar madde 25/son İş Kanunu 19. maddesinin uygulanmayacağını hükme bağlasa da md. 20-21 uygulama alanı bulacağını hükme bağladığından ve bu maddelerde de fesih sebebinin bildirimde gösterilmesi gerektiği vurgulandığından hükümler beraber yorumlanacak ve derhal fesihlerde özellikle işverenin yaptığı derhal fesihlerde sebep belirtilecektir[580].

Fesih bildiriminde bulunan taraf birden fazla haklı sebebin bulunduğu hallerde bunlardan birine yahut hepsine dayanabilir, fesih bildiriminde sebeplerin tümünün bildirilmesi halinde en az birisi ispat edilmiş ise fesih geçerli olacaktır[581]. Ancak eğer fesih esnasında birden çok haklı sebep olmakla birlikte bildirimde bu sebeplerden birine veya birkaçına

---

notta künyesi; Y. 7.HD. T. 29.09.2015, E. 2015/ 11680, K. 2015/ 17044, **KİBB**. Olan karara atıf yapmıştır. AKYİĞİT'e göre; TBK'da ki yasal düzenlemede sadece haklı nedenin yazılı olarak bildirimi aranmakta olup fesih bildiriminin de yazılı olması gerektiği belirtilmemektedir. Bu yüzden de yasada belirtilen şeklin geçerlilik şekli olarak kabul edilmesi yasaya uygun görünse dahi isabetli olmayacaktır. bkz. **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.278; Aksi bir görüş olarak bkz. **ARSLAN**, Seda, s.20 vd. yazara göre TBK md. 435'de belirtilen yazılılık koşulu diğer iş yasalarındaki haklı fesihlerde de aranacaktır. Yine Aksi bir görüş olarak SÜZEK haklı nedenle fesihlerde haklı sebebin belirtilmesi ve bunun yazılı yapılması gerekmektedir. Haklı sebeple fesihte yazılılık bir geçerlilik şartıdır. bkz. **SÜZEK**, İş Hukuku, s.731. Borçlar Kanunu'nda belirtilen yazılı şeklin iş kanunlarına uygulanıp uygulanamayacağı hususunda doktrinde farklı görüşler belirtilmiştir. İş sözleşmesinin haklı sebeple fesih ile sona erdirilmesinde fesih sebebinin diğer tarafa yazılı olarak bildirilmesi yükümlülüğüne ilişkin hükmün iş kanunlarına tabi iş ilişkileri bakımından uygulanması gerektiği kabul edilmelidir. bkz. **GÜLVER**, s.1011; **ARSLAN ERTÜRK**, Arzu, *"Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu Üzerindeki Etkisi",* İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, editör CENTEL Tankut, On İki Levha, İstanbul 2014. s.104; **KARAÇÖP/YAMAKOĞLU**, s.134.

[577]**EKONOMİ**, İş Hukuku, s.195; **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.538; Y. 9.HD. T.14.12.2004, E.2004/3152, K.2004/27742, **KİBB**. Karar için ayrıca bkz**. AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.278.

[578]**NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku 2014, s.411; **EKONOMİ**, İş Hukuku, s.195; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.725; **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.278; **ESEN**, Güven, Uygulamalı İş Hukuku, İstanbul 1980. s.106; **DEMİR**, İş Hukuku Uygulaması, s.374.

[579]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.725.

[580]**SÜZEK**, İş Hukuku, s.729.

[581] **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku 2014, s.410; **EKONOMİ**, İş Hukuku, s.195; **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.538; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.725. *"İş sözleşmesinin haklı nedenlerle derhal feshinde personelin kusurlu davranışı mutlaka belgelenmelidir. Başka bir ifadeyle, işveren veya vekili olayla ilgili olarak işyerindeki işçi, ustabaşı veya diğer personelle olayı açıklayan bir tutanak düzenlemeli, gerekirse noter aracılığıyla tespitte bulunulmalıdır. Personelin konuyla ilgili kusuru araştırılmalı ve savunması alınmalıdır. Savunma veya işçinin tebellüğden kaçınması halinde bu durum oradaki işçilerle düzenlenecek bir tutanakla tespit edilmelidir. Olayı gören şahitlerin ifadesine başvurulmalıdır."* bkz. **KURT/KOÇ**, s.137.

dayanılmış ise ve bu haklı sebep eğer ispatlanamaz yahut haklı sebep olarak kabul edilmezse fesih bildiriminde yer verilmeyen diğer sebeplere dayanılamayacaktır[582].

Haklı nedenle fesih bildiriminin yapılabileceği süre bakımından herhangi bir süre belirtilmemekle beraber hem Borçlar Kanunu'muz hem de İş Kanunu'muz *"derhal"* ifadesine yer vermiştir. Dolayısıyla her zaman değil haklı sebeple fesih hakkını doğuran olayın gerçekleşmesi üzerine gecikmeksizin fesih hakkının kullanılması gerekmektedir. Fesih hakkının kullanılacağı süre elbette gerçekleşen olayın haklı sebep oluşturup oluşturmadığını muhakeme edecek bir sürenin geçmesini gerektirecektir[583]. Ancak geçecek olan bu değerlendirme süresinin de *"derhal"* ifadesine uygun yorumlanması gerekecek ve haklı sebeple fesih hakkı doğuran olayın üzerinden çok uzun süre geçmesi üzerine yapılacak olan fesih bildirimi haklı sebeple feshin sonuçlarını doğurmayacaktır[584]. Sözleşmeyi fesheden taraf sözleşmeyi makul bir süre içerisinde feshettiğini kanıtlamakla yükümlü olacaktır[585]. Haklı sebeple fesih hakkının uygun sürede kullanılması ve sonuçlarını doğurabilmesinden kasıt fesih ile haklı sebep arasındaki mantıkî bağın kopmamış olmasıdır[586]. Haklı sebeple fesihte sözleşme, fesih açıklaması karşı tarafa ulaştığında yani tarafın fesih beyanını öğrenebileceği hâkimiyet alanına girdiği anda nihayet bulacak, tarafın ayrıca bunu öğrenmesi gerekmeyecektir[587]. Belirtmek gerekir ki İş Kanunu'muz *"ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzeri"* sebeplere dayanılarak yapılacak fesihler için bir süre öngörmüştür. İş Kanunu'nun *"Derhal fesih hakkını kullanma süresi"* başlıklı 26. maddesinde; ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işverenin sahip olduğu fesih yetkisinin, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl

---

[582]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.725; **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.538; **BASKAN**, s.115**; AKI**, Erol, *"İş Sözleşmesinin Feshi, Feshe İtiraz ve Geçersiz Nedenle Yapılan Feshin Hukuki Sonuçları",* İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006. s.290.

[583]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.726; **TUNCAY/SAVAŞ**, s.1183; **ŞAKAR**, s.176; *"Feshin, geçerli nedenin doğumundan itibaren ne kadar süre içinde yapılması gerektiğine ilişkin İş Kanunu'nda açık bir hüküm olmamasına karşın ILO'nun 166 sayılı tavsiye kararında makul süre" ifadesi kullanılmıştır. Dolayısıyla bu hakkın makul bir süre içerisinde kullanılması gerekir."* bkz. **KORKMAZ/ALP**, s.240; Yargıtay feshin yapılacağı süreye ilişkin olarak işçinin sosyal ve ekonomik durumu, çevre, örf ve adetlerin de göz önünde tutularak tespit edilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Y. 9. HD. T. 12.12.1984, E. 1984/9719, K. 1984/11051,**KİBB**; İsviçre hukukunda ise Federal mahkeme iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinde haklı nedenin öğrenilmesinden itibaren iki ya da üç günlük düşünme süresinin olacağına ve bu sürelerin ekonomik hayatın gerekleri gibi bazı durumlarda uzayabileceğine hükmetmiş, tüzel kişilerin karar alma mekanizmalarının çok elliliği nedeniyle de sürenin bir hafta olacağını belirtmiştir. bkz. **TUNCAY/SAVAŞ**, s.1184; **GÜLVER**, s.1009.

[584]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.726.

[585]**GÜLVER**, s.1009.

[586]**TUNCAY/SAVAŞ**, s.1183.

[587]**AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.278.

sonra kullanılamayacağı ama işçi maddi çıkar sağlamışsa bu bir yıllık sürenin uygulanmayacağı ifade edilmiştir.

Bu maddeye göre; taraflar, ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerde bulunan tarafın hareketini karşı tarafın öğrenmesinden itibaren fesih hakkının altı iş günü geçmeden ve her halde eylemin üzerinden bir yıl geçmeden kullanmalıdır. Dikkat edilmelidir ki belirtilen süre altı gün değil altı iş günüdür. Belirtilen süreler hak düşürücü süreler olup durması kesilmesi söz konusu olmayacak ve hâkim bu süreleri re'sen göz önünde bulunduracaktır[588]. Cumartesi günü, iş hukuku bakımından iş günü kabul edildiğinden süre hesabında dikkate alınacaktır[589]. Bu süre olayın öğrenilmesinden başlayacak olay elbette şüpheye mahal vermeyecek şekilde öğrenilmiş olacaktır[590]. Örneğin işveren, salı günü haklı nedenle fesih hakkı olduğunu öğrenmişse fesih bildirimini en geç sonraki hafta salı günü yapmalıdır[591]. Süre; fesih hakkı bir makama veya işveren vekiline ait ise bu ilgili makamın yahut vekilin olayı öğrenmesinden itibaren, eğer olayın faili bilinemiyorsa failin bilinmesinden itibaren, olay ve fail hakkında soruşturma yapılmaktaysa soruşturma sonucunun feshe yetkili kişi tarafından öğrenilmesiyle başlayacaktır[592]. Fesih hakkını doğuran olayın ustabaşı tarafından öğrenilmesi süreyi başlatmayacak, sözleşmeyi feshetme yetkisine sahip olan bir çalışan tarafından öğrenilmekle süre başlayacaktır[593]. Sürenin başlangıç tarihi olayın öğrenildiği günü takip eden iş günüdür[594]. Eğer ahlâk ve iyiniyet kurallarına aykırılık teşkil eden ve haklı sebeple fesih imkânı veren olay kesintisiz bir eylemse eylem sürdüğü müddetçe süre işlemeye başlamayacaktır[595]. Kanunda ikinci bir hak düşürücü süre belirlenmiş olup olayın gerçekleşmesinden itibaren bir yıl geçmekle haklı sebeple fesih hakkı kullanılamayacaktır. Bir yıllık süre takvim yılı esas alınarak belirlenecektir[596]. İşçinin maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmadan haklı nedenle fesih söz konusu olacaktır[597]. Maddi çıkar sağlamaya örnek olarak hırsızlık, zimmet gibi çıkar sağlayan suçlar verilebilir[598]. Belirtilen

[588]**NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku 2014, s.412; **ÖZKARACA**, İşyeri Devri, s.290.
[589]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.726.
[590]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.727; **ESEN**, s.107.
[591]**ESEN**, s.107.
[592]**NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku 2014, s.412; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.727; **ŞAKAR**, s.175.
[593]**ESEN**, s.107.
[594]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.727; **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku 2014, s.415.
[595]**NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku 2014, s.323; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.727.
[596] **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku 2014, s.415.
[597] **KURT/KOÇ**, s.138; **BASKAN**, s.120.
[598] **BASKAN**, s.120.

sürelerde kullanılmayan fesih hakkı onu doğuran haklı sebeple sınırlı olarak ortadan kalkacaktır[599].

Belirtmek gerekir ki işçiye yapılan fesih bildiriminde sözleşmenin ileri bir tarihte feshedileceği belirtilse dahi işe iade talebiyle arabulucuya başvurma süresi fesih tarihinden değil, fesih bildiriminin tebliği tarihinden başlar[600].

Lehine haklı sebeple fesih hakkı doğmuş olan taraf bu hakkını kullanmaktan açıkça yahut süresi içerisinde fesih hakkını kullanmamak gibi örtülü şekilde feragat edebilecektir[601]. Ancak elbette bu hakkın doğumundan önce, haktan peşinen feragat etmek mümkün olmayacak ve hükmün emredici nitelikteki düzenlemesine aykırı olacaktır[602].

3. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Haklı Sebeple Feshi

İş Kanunu'nun 24. maddesi işçinin haklı sebeple fesih hakkını düzenlemiştir. Bu maddede düzenlenen hallerde işçiye iş sözleşmesini derhal feshetme hakkı verilmektedir. İşçi, iş ilişkisini kendisi için çekilmez kılan maddede örnekleme yoluyla belirtilen olaylar veya benzerleriyle karşılaştığında ister belirli süreli isterse belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışıyor olsun iş sözleşmesini haklı sebeple fesih yoluyla sona erdirebilir.

Maddede, *"sağlık sebepleri", "ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri", "zorlayıcı sebepler"* olarak ifade edilen haklı sebeplerin *"ve benzerleri"* ifadesinden yola çıkarak sınırlı olarak sayılmadığı belirtilmelidir. Bu sebeplerle benzer nitelikteki durumlar da haklı sebep oluşturacaktır. Sonuç olarak İş Kanunu'muz haklı nedenleri nitelikleri itibariyle sınırlı saymakla beraber içerikleri itibariyle sınırlı olarak saymamıştır. Buna bağlı olarak haklı sebeple fesih imkânı doğurabilecek olaylar somut olaya göre değişecektir.

a. Sağlık Sebeplerine Bağlı Olarak İşçinin Derhal Fesih Hakkı

İşçi sağlık sebeplerine bağlı olarak iş sözleşmesini derhal feshedebilecektir. Ancak sağlık nedenlerine bağlı olarak işçinin gerçekleştireceği fesihlerde sağlık nedeninin tıbben

[599] **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku 2014, s.416.
[600] Y. 7. HD. T.9.11.2016, E. 2016/24042, K. 2016/18961, **KİBB**.
[601] **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku 2014, s.417; **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.539; **ARSLAN**, Seda, s.11.
[602] **TUNCAY/SAVAŞ**, s.1182; **ÖKTEM SONGU**, s.199.

tespit edilmiş olması gerekmektedir[603]. İş K. md.24/I-a'ya göre, fesih hakkının doğabilmesi için işin, işçinin yaşamı ve sağlığı açısından tehlike yaratması gerekmektedir. Tehlike işin niteliğinden kaynaklanmaktadır. Sözleşme esnasında işçinin tehlike yaratıcı durumu bilip bilmemesi önem taşımamakta, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvuru yapması gerekmemekte, işçinin *"hastayım", "mevcut işimden dolayı yaşamım ve sağlığım tehlikede"* beyanının sağlık raporu ile belgelenmiş olması yeterlidir[604]. Sağlık kurulu raporunun uzman hekim ve tam donanımlı hastaneden alınmış olması gerekmekle beraber, raporun mutlaka kamu sağlık hizmeti sunucularından alınması gerekli olmayıp rapor, özel bir kuruluştan da alınabilir[605].

24/I-b'ye göre, işverenin veya işverenin başka bir işçisinin bulaşıcı hastalığa yakalanması bu işçi veya işveren ile yakından çalışan risk altında olan işçi için haklı sebeple fesih hakkı doğurur. İşçinin fesih hakkının doğabilmesi için hastalığın bulaşıcı olması yetmeyip işçinin sağlığı için ciddi tehlike arz etmesi gerekmektedir[606]. Dolayısıyla grip, nezle gibi hastalıklar sözleşmenin feshedilebilmesi için dürüstlük kuralı gereği haklı sebep oluşturmayacaktır[607]. Hükmün uygulanabilmesi için fesih hakkına sahip olacak işçinin hasta olan diğer işçi ile sık, sürekli ve yakın temas kurmak zorunda olması gerekir, işçinin kendi hastalığı bu hükme göre fesih hakkı vermez[608]. Sağlık sebeplerinin işçinin yaşamı ve sağlığı için tehlike teşkil etmesi objektif olarak değil işçinin kişisel durumu esas alınarak belirlenir[609]. Yine hastalığın bulaşıcı olması yeterli olup işçinin iş gücünü tamamen ya da kısmen yitirmesi aranmaz[610]. İşçinin muzdarip olduğu hastalık bulaşıcı olmasa bile eğer işi ile bağdaşmayan bir hastalıksa işverenin fesih hakkı doğar. İşçinin işi ile bağdaşmayan hastalıklardan anlaşılması gereken, bulaşıcı olmamakla beraber, tiksindirici, itici, psişik hastalıklardır[611].

Hamallık yapan işçinin bel fıtığına yakalanması hali işçinin sağlığı ve yaşayışı için tehlikeli olmaya (İş K.md.24/I-a), işçinin kronik şizofreniden muzdarip olması ise işçinin işi

---

[603]**ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.541. Sağlık kurulu raporunca hastalığın belirlendiğine ilişkin Yargıtay kararları: Y. 9.HD. 31.01.1992, E.1991/12816, K.1992/824, **KİBB**; Y. 9. HD. 10.04.1989, E.1989/231, K.1989/3355, **KİBB**. Kararlar için ayrıca bkz. **AKYİĞİT**, Şerh, s.1073; Y. 9. HD. 25.09.2006, E. 2006/3198, K. 2006/24558, **KİBB**. Karar için ayrıca bkz. **ERGİN**, Hediye, Türk ve Alman Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi, Beta Yayınları, İstanbul 2009. s.144.
[604]**AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.280.
[605]**AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.280.
[606]**SÜZEK**, İş Hukuku, s.715; **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.281.
[607]**TUNÇOMAĞ/CENTEL**, s.218; **KORKMAZ/ALP**, s.228-229; **GÜNAY**, s.1222; **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.281; **DEMİR**, İş Hukuku Uygulaması, s.377.
[608]**SÜZEK**, İş Hukuku, s.715; **ERGİN**, s.156.
[609]**KORKMAZ/ALP**, s.228; **GÜNAY**, s.1222; **ERGİN**, s.145.
[610]**MOLLAMAHMUTOĞLU**, İş Hukuku, s.471.
[611]**MOLLAMAHMUTOĞLU**, İş Hukuku, s.472.

ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulması (İş K.md.24/I-b) haline örnek verilebilir[612]. İşçinin maruz kaldığı meslek hastalıkları ve iş kazaları da işçiye haklı sebeple fesih imkânı sağlayabilir[613]. İşverenin, işçinin sağlıklı koşullarda çalışmasını sağlamaması, sözleşme yapılırken bilinsin yahut bilinmesin işçinin sağlığı açısından tehlike oluşturan durumların varlığı ve giderilmemesi derhal fesih sebebidir.

b. Ahlâk ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerlerine Bağlı Olarak İşçinin Derhal Fesih Hakkı

Kanun, ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzeri halleri diyerek *"benzeri haller"* ifadesine yer vermiştir. Dolayısıyla bu bende girecek halleri sınırlandırmak mümkün değildir. İşçi somut olayın durum ve koşullarına göre, ahlâk ve iyiniyete uymayan hallerde ve benzerlerinin varlığında iş sözleşmesini feshedebilecektir.

Ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere ve benzeri hallere örnek olarak; sözleşmenin yapıldığı esnada (culpa in contrahendo) sözleşmenin esaslı noktalarından birinde yanlış vasıflar ve şartlar göstererek, gerçeğe uymayan bilgiler verilerek işverenin işçiyi yanıltması gösterilir. İş K. md.24/II-a'da yer alan yanıltma hali için, işveren vekilinin yanıltması da işçiye fesih imkânı verir ancak kişi işveren vekili de olsa eğer iş sözleşmesi yapma yetkisi bulunmamaktaysa işçinin fesih hakkı olmayacaktır[614]. Doktrinde yanıltma fiilinin neticesinde işçinin sözleşmeyi fesih hakkının mı doğduğu yoksa sözleşmenin hile nedeniyle iptal edilmesi mi gerektiği hususunda tartışma vardır[615].

İş K. md.24/II-b'ye göre, işverenin işçinin yahut ailesinden birisinin[616] şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi ve bu neviden davranışlarda bulunması gösterilir.

---

[612] Y. 9.HD. 25.09.2006, E.2006/3198, K.2006/25558, **KİBB**; Y. 9.HD. 31.01.1992, E.1991/12816, K.1992/824, **KİBB**, Kararlar için ayrıca bkz. **AKYİĞİT**, Şerh, s.1069-1073.

[613]**ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.136-137. Yazar Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik'de tanımlanan işlerde çalışanların maruz kaldığı meslek hastalıkları ve iş kazaları da İş K. md 24/I anlamında, belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalışan işçileri de kapsar. Yine Uluslararası Çalışma Örgütü ILO 2010 yılında Genava'da hazırlanan 194 numaralı tavsiye kararında meslek hastalıklarına ilişkin liste yayınlamış olup listede iş etkinliklerinden kaynaklanan ajanlara maruz kalmaya bağlı mesleki hastalıkları(kimyasal, biyolojik veya fiziksel ajanlara bağlı hastalıklar, enfeksiyöz, parazittik hastalıklar), hedef organ sistemine göre mesleki hastalıklar(solunum sistemi, cilt hastalıkları, kas iskelet sistemi bozuklukları, zihinsel davranışsal bozukluklar), Mesleki kanserler(kömür katranı, zifir, katran, zift, madeni yağ maddelerinin bileşikleri vb. bağlı kanserler), diğer hastalıklar(madenci nistagmusu ve listede yer almayan işler). Bu meslek hastalıklarına maruz kalan işçiler tazminata hak kazanır. Ancak ihbar tazminatına hükmedilemez.

[614]**AKYİĞİT**, Şerh, s.1084.

[615]**AKYİĞİT**, Şerh, s.1084.

[616] Aile ifadesinin tüm akrabaları kapsar nitelikte değil eş, çocuk, ana- baba, kardeşler olarak anlaşılması gerektiği, kayınbiraderinin torunu yahut damadının aile ifadesinin kapsamı dışında kalacağı keza yine, fiilen

Maddede belirtilen şeref ve namusa dokunacak türden davranışların geniş yorumlanması gerektiği doktrinde isabetli olarak ileri sürülmüştür[617]. Şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunmak şartının gerçekleşmiş kabul edilebilmesi için asılsız ihbar ve isnatlarda bulunulduğunun ispatlanması gerekmekte, bunlar asılsız olmalı, şeref ve haysiyeti kırıcı nitelikte olmalıdır[618]. Bu hâle örnek olarak; küfür, hakaret, sarkıntılık türünden hareketler, cinsel taciz, cinsel saldırı teşkil eden fiiller sayılabilir[619]. Bu bentteki b alt bendinin uygulanabilmesi için derhal fesih hakkı doğuran fiillerin Türk Ceza Kanunu'na göre suç oluşturması aranmamaktadır[620]. Küfür, hakaret gibi fiillerin, gıyapta işlenmesi hiçbir şeyi değiştirmeyecektir[621]. Madde işçiye karşı işverenin cinsel tacizde bulunmasının da işçi açısından haklı sebeple fesih imkânı doğuracağını hükme bağlamıştır. Madde kapsamında psikolojik tacizin haklı sebep sayılıp sayılmaması hususunda ise İş Kanunu'muzda yasal bir düzenleme bulunmamakla beraber, Borçlar Kanunu'muza getirilen düzenleme İş Kanunu'na da uygulanabilir niteliktedir ve İş Kanunu'muzdaki ahlâk ve iyiniyete aykırı haller ve benzerleri kavramına da sokulabilir (TBK md. 417)[622]. İş Kanunu'muzda psikolojik tacizin[623]

---

nikâhsız birlikte yaşanılan kişinin de aile kavramına girmeyeceğini belirtmişlerdir. Yine aile üyeleri ile beraber oturuyor olmak gerekmeyecektir. bkz. **AKYİĞİT**, Şerh, s.1085- 1086;**TUNÇOMAĞ/CENTEL**, s.219; **KURT/KOÇ**, s.537; **GÜNAY**, s.1228. MOLLAMAHMUTOĞLU, aile kavramına işçinin imam nikahlı eşini, nikah olmaksızın beraber yaşadığı kişiyi, akrabalık bağı olmasa dahi aynı çatı altında yaşadığı kişileri de dahil etmiştir. **MOLLAMAHMUTOĞLU**, İş Hukuku, s.474.

[617]**ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.542.

[618]**KURT/KOÇ**, s.537.

[619]**ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.542.

[620]**ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.543; **SÜZEK**, İş Hukuku, s.717; Yargıtay ceza hâkiminin delil yetersizliğinden cinsel taciz sanığı işçiye beraat hükmü vermesinin hukuk hâkimi açısından bağlayıcı olmadığını belirtmiştir. Y. 9. HD. 15.04.2015, E. 2014/2654, K. 2015/14413, **KİBB**, Karar için ayrıca bkz. **KURT/KOÇ**, s.558; Y. 9.HD. 9.5.2016, E. 2016/14115, K. 2016/11506, **KİBB**, Karar için ayrıca bkz. **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.145; **GÜNAY**, s.1225.

[621]**KORKMAZ/ALP**, s.229. Aksi bir görüş olarak bkz. **GÜNAY,** s.1225; Yazara göre işyeri dışında işçi ve aile üyelerine yapılan saldırının yüz yüze yapılması şarttır. İşyeri dışında işverenin fiili işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlar düzeyine ulaşan sözler ve fiiller derhal fesih hakkı verebilecektir.

[622] Psikolojik taciz (mobbing) kanunda açıkça düzenlenmese de TBK 417. maddesi bu konuda bir düzenlemeye yer vermiştir. Buna göre; *" İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle **işçilerin psikolojik ve cinsel tacize** uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.";* Yine mobbingin önlenmesine dair 19.03.2011 tarihli bir başbakanlık genelgesi mevcuttur. bkz. RG 19.03.2011-27879. **ŞAKAR**, s.179; **KANTARCI**, Nihan Gizem, Türk İş Hukukunda Mobbing, Adalet Yayınları, Ankara 2016. s.7.

[623] 6701 sayılı Kanun'un (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, RG T: 20/4/2016 S.: 29690) 2/j maddesindeki tanıma göre; taciz: *"Psikolojik ve cinsel türleri de dâhil olmak üzere bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranışı"* ifade eder. **TINAZ**, Pınar, İş yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), 3. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2011. s.7 vd. Psikolojik tacize mobbing adı verilmektedir. Mob sözcüğü İngilizce kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık çete anlamına gelmektedir. Mob' dan türeyen mobbing ise, psikolojik şiddet, kuşatma, taciz,rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamına gelir. İş hukuku anlamında ise, işyerinde diğer çalışanlar ya da işveren tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan psikolojik bir terörü ifade eder. Ayrıntılı bilgi için bkz. TINAZ, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). **TAŞKIN**, Ahmet, İş Hukuku Açısından İşyeri ve İşletmelerde Mobbing, Yetkin Yayınları, Ankara

açıkça fesih hali olarak sayılmamış olması bir eksiklik de olsa maddede psikolojik tacizden bahsedilmemiş olması psikolojik tacizin bir fesih nedeni olmadığı anlamına gelmez[624]. Psikolojik tacize maruz kalan işçi saldırının önlenmesini işverenden isteyecek eğer işveren saldırıyı önleyemez ve fail işçinin sözleşmesini feshetmezse mağdur işçi bakımından haklı sebeple fesih imkânı doğacaktır[625]. Üstelik işyerinde psikolojik taciz kim tarafından uygulanırsa uygulansın, ki bu bir üçüncü kişi dahi olsa, işçi sözleşmeyi haklı sebeple feshedebilecektir[626]. Psikolojik taciz teşkil eden olayların bağlantılı, tutarlı olması gerekmekte ispatı güç olduğundan varlığına dair kuvvetli emareler bulunmalıdır[627]. Ancak kişilik haklarının ve sağlığın zarar görmesi psikolojik tacizin varlığının tartışmasız olarak kabulü sonucunu doğurur ve işçi iş sözleşmesini derhal feshedebilir[628]. İş Kanunu'na cinsel tacize ilişkin olduğu gibi psikolojik tacize yönelik olarak da açık bir düzenleme eklenmesi ve psikolojik tacize maruz kalan işçinin haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceğine yönelik hükme yer verilmesi gerekmektedir[629].

İşçinin ya da üçüncü kişinin bir diğer işçiye karşı cinsel tacizde bulunması halinde de işverenin önlem almaması mağdur olan işçiye derhal fesih hakkı verir (İş K. md.24/II-d). Bu fesih hakkı işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcundan kaynaklanmakta olup işverenin üçüncü kişiyi kontrol etme olanağının bulunduğu hallere mahsus olarak bu hakkın varlığını kabul etmek yerinde olur[630]. İşyerinde üçüncü kişilerin yahut başka bir işçinin tacizine uğrayan işçi, işverene durumu intikal ettirmesine rağmen bir önlem alınmazsa sözleşmeyi feshedebilir. Eğer işçi bu nahoş durumdan işverenini haberdar etmemiş yahut da makul sayılabilecek bir sürede haberdar etmemişse artık fesih hakkını kullanabilmesi mümkün gözükmemektedir[631]. Burada önemli olan fiilin işyerinde yani işverenin denetim sahasında gerçekleşmesidir[632].

İşverenin işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunması, gözdağı vermesi, işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır,

---

2016. s.181. Mobbing yazar tarafından; *"ahlâka, hukuka, insan hak ve onuruna aykırı, kişilik haklarını ihlal edici, etik dışı, haksız"* bir davranış olarak ifade edilmiştir.
[624]**TAŞKIN**, Ahmet, s.181.
[625]**TAŞKIN**, Ahmet, s.182. Y. 9.HD. T.18.3.2010, E. 2008/22535, K.2010/7225, **KİBB**. Y.22. HD. T.22.1.2014, E.2013/37918, K.2014/729, **KİBB**. Y. 22. HD. T.5.12.2013,E.2012/29804, K.2013/28138, **KİBB**.
[626]**TAŞKIN**, s.183. Y. 9.HD. T.1.4.2011, E.2009/8046, K.2011/9717, **KİBB**.
[627]**KANTARCI**, s.208.
[628]**KANTARCI**, s.208.
[629]**ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.544.
[630]**AKYİĞİT**, Şerh, s.1085.
[631]**AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.287.
[632]**AKYİĞİT**, Şerh, Ankara 2008. s.1094.

sürüklerse işçi iş sözleşmesini haklı olarak feshedebilecektir (İş K. md.24/II-c). İşverenin, işçiye ya da aile üyelerinden birine karşı hapis cezası gerektiren suç işlemesi de haklı sebeple fesih imkânı verir. İşlenen suçun sabit olması halinde artık suçun taksirle mi yoksa kasıtlı olarak mı işlendiğinin bir önemi bulunmamakta fesih hakkı doğmaktadır[633]. İşçinin işyerinde, cezası ertelenmeyen ve yedi günden fazla hapisle cezalandırılan bir suç işlemesi halinde de fesih hakkı mevcuttur. Madde açısından işyeri kavramının eklentileri de kapsadığı, kanun koyucunun yedi gün ve daha aşağı olan hapis cezalarını bu madde kapsamından çıkardığı gözden kaçırılmamalı ve maddenin uygulanabilmesi için dikkat edilmesi gerekenler arasında, cezanın ertelenmemiş olması ve para cezası olmaması yer alır[634].

Maddenin 2. bendinin c alt bendinde belirtilen sataşma, tehdit veya suç işleme[635] gibi hareketler sözleşmenin sona erdirilmesine imkân verecektir. Bu hareketler; küfür, hakaret, dövme, sataşma, gözdağı verilmesi, işçi veya ailesini maddi veya manevi olarak zarara uğratacağından bahisle tehdit etmek olarak sayılabilir[636]. İşçinin veya ailesinin, yalancı tanıklık yapmak, sahte defter tutmak, vergi kaçırmak veya fuhuş gibi kanuna aykırı davranışların gerçekleştirilmesi için zorlanması haklı fesih nedenidir[637]. Sataşma sözlü veya fiili olabilir, işyerinde veya işyerinin dışında gerçekleştirilebilir[638]. Sataşmaya bir örnek olarak işverenin, işçisinin yüzüne sıcak çay atması işçi açısından haklı fesih nedeni oluşturacaktır[639]. Sataşma ve psikolojik taciz bir fiilde iç içe de geçmiş olarak karşımıza çıkabilir. Örneğin işyeri tarafından emekli olunması istenmekle beraber işçinin emekli olmaması üzerine, evli ve yaşlı işçinin farklı illerde kısa sürelerde nedensiz olarak çalıştırılması bezdirme niteliğindedir[640].

24. madde II-e'de, işçinin ücretinin ödenmemesi hususunu da sözleşmeyi derhal feshetme hakkını doğuran haller arasında saymıştır. Yargıtay ücrete ilişkin kararlarında geniş bir yorum yapmaktadır. Yargıtay'a göre işçinin sadece ücretin ödenmemesi[641] değil; ücretin

[633]**AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.285. Yargıtay ise işverenin kastını aramaktadır. bkz. Y. 7. HD. T.01.10.2013, E.2013/8647, K.2013/15949, **KİBB**.
[634]**KURT/KOÇ**, s.541.
[635] İşçinin yıllar önce işe girmeden işlediği suç sözleşmeyi fesih imkânı vermez ancak şartları varsa bu suç gizlenmişse sözleşme yanıltma sebebiyle feshedilebilinir. Suçun nerede ve ne zaman işlendiğinin önemi yoktur. Suç teşkil eden fiilin işlenmesi yeterlidir. **AKYİĞİT**, Şerh, s.1087-1088.
[636]**SÜZEK**, İş Hukuku, s.718; **KORKMAZ/ALP**, s.230.
[637]**SÜZEK**, İş Hukuku, s.718.
[638]**KURT/KOÇ**, s.538.
[639]**AKYİĞİT**, Şerh, s.1086. Y. 9. HD. T.11.04.2005, E.2005/6013, K.2005/12505, **KİBB**.
[640] Y. HGK. T.25.09.2013, E.2012/ 9-1925, K.2013/1407, **KİBB**, Karar için ayrıca bkz. **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.283.
[641] Y. 9. HD. T.9.6.2003, E.2003/414, K.2003/10483, **KİBB**, Karar için ayrıca bkz. **AKYİĞİT**, Şerh, s.1101; Y. 9.HD. T.28.12.2015, E. 2014/21324, K. 2015/36057, Karar için bkz. **KURT/KOÇ**, s.558.

zamanında ödenmemesi, ücretin eksik ödenmesi, geniş anlamda ücrete dâhil olan ikramiye, prim[642], fazla çalışma ücretleri[643], yakacak, giyecek yardımları vb. ücret eklerinin ödenmemesi[644], işçiye emsalleri ayarında ücret artışı yapılmaması[645], sigorta primlerinin eksik yatırılması gibi durumlar da işçi açısından haklı sebep oluşturacaktır[646]. Elbette işçi fesih hakkını dürüstlük kurallarına uygun olarak kullanacaktır. Örneğin işverenin, unutkanlık yahut para transferini sağlayan aracılarda meydana gelen teknik bir arıza sebebiyle ücreti geçici olarak ödeyememesi haklı sebep teşkil etmeyecek, kasıtlı olarak ücretin ödenmemesi, geç ödenmesi haklı sebep teşkil edecektir[647]. Ücretin ödenmesine rağmen işçiye bordro verilmemesi, bordronun işçi tarafından imzalanmaması ücretin ödenmediğine kanıt oluşturmayacak, kanıt olarak banka dekontları kabul edilecektir; keza işçinin ücretinin işveren tarafından değil üçüncü bir kişi tarafından ödenmesi de sözleşmeyi fesih hakkı vermemektedir[648].

Maddede sayılan bir diğer durum işçiye eksik iş verme ve işçinin çalışma koşullarını uygulamama halidir ki bu hallerde de işçi haklı sebeple fesih hakkına sahip olacaktır. İşçinin çalışma koşullarının uygulanmaması ya da sonradan işverence işçinin rızası olmaksızın çalışma koşullarında esaslı değişiklikler yapılması bu kapsama girecektir[649]. Yargıtay'a göre, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatımıza uygun olmayan şartlarda çalışanlar veya SGK'ya bildirilmeyenler, bildirilip primleri yatırılmayan yahut eksik yatırılan işçiler iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilirler[650].

---

[642] Y. 9.HD. T.18.12.2002, E.2002/9599, K.2002/24396, **KİBB**, Karar için ayrıca bkz. **AKYİĞİT**, Şerh, s.1101.

[643] Y. 9. HD. T.26.12.2002, E.2002/11799, K.2002/25155, **KİBB**; 9. HD. T.12.4.2004, E.2003/19260, K.2004/8271, **KİBB**, Kararlar için ayrıca bkz. **AKYİĞİT**, Şerh, s.1101; Y. 9.HD. T.26.05.2005, E. 2004/28224, K. 2005/19343, Karar için bkz. **KURT/KOÇ**, s.559.

[644] İşverenin aynı şekilde çalışan işçisine zam uygularken veya sosyal yardım yaparken, bazı işçilere yapmaması eşit davranma borcuna aykırılık teşkil eder ve sözleşmeyi haklı nedenle fesih hakkı verir. Y. 9. HD. 11.05.2016, E. 2015/1543, K. 2016/11750, Karar için bkz. **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.140.

[645]**AKYİĞİT**, Şerh, s.1099. İşçiye yapılan ücret zammını işçinin beğenmemesi fesih nedeni oluşturmaz, ancak ücretin emsallerinden düşük olması ayrım yasağına aykırılık teşkil edecek ve feshe imkân verecektir. Y. 9 HD. T.5.4.2005, E.2005/9518, K.2005/12140, **KİBB**.

[646]**ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.547 vd.; **ŞAKAR**, s.180; **GÜLER**, Objektif Neden Kavramı, s.557.

[647]**ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.547; **SÜZEK**, İş Hukuku, s.720; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, İş Hukuku, s.477.

[648] Y. 22. HD. T.05.11.2013, E.2012/27643, K.2013/23361, **KİBB**; Y. 9.HD. T.17.02.2014, E.2012/970 K.2014/4724, **KİBB**, Kararlar için ayrıca bkz. **AKYİĞİT,** İş Hukuku, s.288.

[649]**AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.290; **ÖZKARACA**, İşyeri Devri, s.290.

[650]**SÜZEK**, İş Hukuku, s.721. Y.9.HD. T.28.04.1981, E.1981/3254, K.1981/5920, **KİBB**; Y.9. HD. T.1.3.2004, E.2003/14584, K.2004/3876, **KİBB**; Y. 9. HD. T.7.6.2005,E. 24570/20487, Karar için bkz. **SÜZEK**, İş Hukuku, s.721. dn.: 67. Y. 9.HD. T.27.10.2009, E.2008/10227, K.2009/29416, **KİBB**. Yargıtay kararları için bkz. **SÜZEK**, İş Hukuku, s.721. dn.: 67.

c. İşçinin Zorlayıcı Sebeplerle Fesih Hakkı

Zorlayıcı nedenler başlığında kanun koyucu işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla işin durmasını gerektiren haller ifadesini kullanmıştır. Zorlayıcı nedenlerin haklı sebeple fesih hakkı verebilmesi için dışarıdan gelen (haricilik), direnilemezlik (kaçınılamaz), öngörülemezlik unsurlarını taşıması gerekmektedir[651]. Zorlayıcı nedenlerin işçinin çevresinde, vasfında değil işyerinde ortaya çıkması gerekli olup bir haftadan fazla işçinin edimini ifa etmesini engelleyici nitelik taşıması gerekir[652]. İşçi bu süre geçtikten sonra haklı sebeple iş sözleşmesini feshedebilir. Belirtilen sürede işçi her gün için yarım ücret almaya hak kazanır; bir haftalık sürede işçi haklı fesih hakkını kullanmazsa sözleşme askıda kalır ancak işçi ücret alamaz (İş K. md.40)[653]. Zorlayıcı sebeplerde işveren, işçinin edimini kabulde kusuru olmadan geçici bir imkânsızlık doğmakta ve iş sözleşmesi askıya alınmaktadır[654].

Zorlayıcı nedenlere örnek olarak, kaza, arıza gibi teknik nedenler, yağmur, sel, deprem gibi doğal afetler, yahut işe el koyulması gibi hukukî nedenler verilebilir[655]. Ekonomik krizlerin zorlayıcı neden olup olmadığı tartışmalıdır. Yargı kararlarında ekonomik kriz zorlayıcı neden kabul edilirken, doktrin ekonomik krizlerin öngörülemez olmadığından bahisle zorlayıcı neden olmadığı sonucuna varmaktadır[656]. Doktrinde ekonomik krizi zorlayıcı neden olarak sayan yazarlar da mevcuttur[657]. İşverenin kendi kusurundan doğan sebepler ise zorlayıcı neden sayılmaz[658]. Örneğin makinelerde meydana gelen arızalar, bakım eksiklikleri, ekonomik durumun iyi gitmemesi, mevsim gereği satışların durması gibi sebepler işçiye de işverene de fesih hakkı vermez[659].

4. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Sebeple Feshi

İş Kanunu'muzun 25. maddesi işverenin haklı sebeple fesih hakkını düzenlemiştir. Bu maddeye göre işveren sağlık sebeplerine, ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve

---

[651]**ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.548; **KORKMAZ/ALP**, s.231; **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.293; **DORUK**, s.30.
[652]**SÜZEK**, İş Hukuku, s.722; **EKONOMİ**, Münir, *"İşyerinin Kapatılması",* İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006. s.440.
[653]**SÜZEK**, İş Hukuku, s.722; **TUNÇOMAĞ/ CENTEL**, s.222; Y. 9. HD. T.13.06.1977, E.1977/7090, K.1977/9191, **KİBB**; **AKYİĞİT**, Şerh, s.1325.
[654]**EKONOMİ**, İşyerinin Kapatılması, s.440.
[655]**ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.549; **SÜZEK**, İş Hukuku, s.722; **ŞAKAR**, s.181.
[656]**MOLLAMAHMUTOĞLU**, İş Hukuku, s.481. Ekonomik kriz zorlayıcı nedenin haricilik ve direnilemezlik unsurlarını taşısa dahi öngörülemezlik unsurunu taşımadığından zorlayıcı neden kabul edilmemiştir. **DORUK**, s.30; **EKONOMİ**, Hizmet Akdi, s.19. EKONOMİ'ye göre ekonomik dalgalanmalar işletme rizikosuna aittir.
[657]**KORKMAZ/ALP**, s.231.
[658]**ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.549.
[659]**SÜZEK**, İş Hukuku, s.723; **KORKMAZ/ALP**, s.231; **ŞAKAR**, s.181.

benzerlerine, zorlayıcı sebeplere ve işçinin gözaltına alınması ya da tutuklanmasına dayanarak iş sözleşmesini feshedebilir.

a. İşverenin Sağlık Sebepleriyle Fesih Hakkı

İşverene fesih hakkı veren sağlık nedenlerinin kusurlu hastalık, kusursuz hastalık, çalışmayı engelleyen tedavi edilemez hastalık diye üç ana başlık altında toplanabilmesi mümkündür[660]. İşverenin iş sözleşmesini derhal feshedebilmesi için işçinin madde bendinde 1.a kısmında belirtilen kast sözcüğünden yola çıkıldığında işçinin hastalığına ya da engelliliğine yol açan durumun işçi tarafından bilerek ve isteyerek meydana getirilmiş olması aranacaktır[661]. Eski İş Kanunu'ndaki *"işçinin kendi kusuruna yükletilemeyen"* ifadesi kaldırılmış olduğundan artık 25/I-a dışındaki hastalık ve kaza durumlarında da bu hüküm uygulanacaktır. İşçiye yüklenemeyen bir hastalık veya sakatlık halinde hastalık ve yeterince devamsızlık olgularının birlikte gerçekleşmesi halinde işveren fesih hakkına sahip olabilecektir[662]. İşçinin tedavisi mümkün olmayan bir hastalıktan muzdarip olması halinde işveren hastalığın tedavi edilemeyecek olması, işçinin işyerinde çalışmasının sakıncalı olması ve durumun sağlık kurumlarınca tespit edilmesi koşullarının varlığında sözleşmeyi feshedebilecektir[663].

25. maddede I-a'da belirtilen işçinin derli toplu olmayan yaşayışı ile anlatılmak istenen, işçinin derbeder bir hayat sürmesi, normal olmayan, başıboş ve düzensiz yaşayışı, aşırı derecede safahata düşkünlüğüdür[664]. Doktrinde bu düzenlemenin yerinde olmadığı isabetli olarak ifade edilmiş; gerekçe olarak da işçinin özel yaşamını tartışmaya açmanın doğru olmadığı, asıl olanın hastalığın nedenine göre bir ayrım yapmaktan ziyade işçinin iş görme edimini ifa edip etmemesi olduğu ve hükmün ispat zorluğu nedeniyle de uygulama alanı bakımından sınırlı olduğundan kaldırılmasının yerinde olacağı ifade edilmiştir[665]. İşçinin içkiye düşkünlüğü de 25/I-a'da fesih sebebi olarak düzenlenmiştir. İçkiye düşkünlük alkoliklik ile aynı anlama gelmekte olup alkoliklikten, içki tüketimine iradesiyle sınır koyamamayı anlamak gerekir[666]. İçkiye düşkünlüğü kanun koyucunun bu madde ve bent kapsamında düzenlemiş olmasındaki temel amaç içkiye düşkünlük sonucu ortaya çıkan

[660]**AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.295.
[661]**ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.550; **SÜZEK**, İş Hukuku, s.701; **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.295; **ARSLAN**, Seda, s.27; **ERGİN**, s.107.
[662]**AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.297.
[663]**SÜZEK**, İş Hukuku, s.702; **AKYİĞİT**, Şerh, s.1132.
[664]**ARSLAN**, Seda, s.29.
[665]**CANİKLİOĞLU**, Nurşen, Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi, Beta Yayınları, İstanbul 2002. s.241.
[666]**CANİKLİOĞLU**, Hizmet Akdi, s.242.

hastalıkların sonuçlarını düzenlemek ve bu hastalık neticesinde yapılan devamsızlığı kusuru olmaksızın ortaya çıkan hastalıklardan farklı değerlendirdiğini ifade etmek istemesindendir[667]. İşçinin içkiye düşkünlüğü bir hastalığa veya engelli hale gelmeye ve bu sebeple doğacak devamsızlığının da üç iş günü veya bir ayda beş iş günü sürmesi halinde sözleşme haklı sebeple feshedilebilecektir. 25/I-a'da belirtilen bir aylık süre takvim ayı değil son devamsızlık gününden geriye doğru hesaplanacak bir ayı ifade eder[668]. İşçinin devamsızlığının hastalık, sakatlık, derli toplu olmayan yaşantısından veya alkole olan düşkünlüğünden kaynaklandığının ispat yükü işverendedir[669].

Kanun hangi hallerin devamsızlık kabul edilip sözleşmenin haklı sebeple feshine imkân vereceğini açıkça belirtmiş olmadığından her somut olaya göre değerlendirme yapılacaktır. Örneğin işçinin babasının ağır hasta olması, eşinin doğum yapması, çocuğunun rahatsızlığı gibi hallerde işçinin işe devam edememesi sözleşmeyi haklı sebeple feshe imkân vermeyecek ancak işçi işverenine en kısa sürede haber verecektir[670]. İşçi eğer dürüstlük kuralına aykırı olarak devamsızlık durumunu işverenine bildirmezse devamsızlık yapmakta haklı bile olsa işveren sözleşmeyi haklı sebeple feshedebilecektir[671]. Kadın işçinin gebelik ve doğum hali hastalık olmamakla beraber bu halden dolayı ortaya çıkan devamsızlık halleri bakımından da madde uygulanabilir niteliktedir[672]. Ancak bu hallerde işverenin iş sözleşmesini derhal fesih hakkı İş K. md 74'de belirtilen sürenin bitiminden başlayacaktır.

İş K. md. 25/I-a'da sayılan sebeplerin dışında hastalık veya kaza halleri md. 25/I-b alt bendine girmekte ve işverene haklı sebeple fesih hakkı verebilmesi için işçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğunun ve çalışmasında sakınca bulunduğunun sağlık kurulu tarafından saptanması gerekecektir. Bu durumda yani işçinin kusuru olmaksızın hastalık ve kazaya uğraması halinde işverenin haklı sebeple fesih hakkı; işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17. maddede belirtilen 6 aydan az ise 2 haftalık, 6 aydan 1,5 yıla kadarsa 4 haftalık, 1,5 yıldan 3 yıla kadarsa 6 haftalık, 3 yıldan fazlaysa 8 haftalık bildirim için belirlenen sürelerini 6 hafta aşmasından sonra doğacaktır[673]. Maddenin 17. maddeden

[667]**CANİKLİOĞLU**, Hizmet Akdi, s.243.
[668]**KURT/KOÇ**, s.534.
[669]**KURT/KOÇ**, s.534.
[670]**UŞAN**, Fatih, *"Sağlık Durumuna Bağlı Devamsızlık Nedeniyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi- Kıdem Tazminatı (Karar İncelemesi)"*, Kamu- İş, C.5, S.2, Ocak 2000. s.63.
[671] **UŞAN**, s. 63.
[672]**CANİKLİOĞLU**, Hizmet Akdi, s.254.
[673]**ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.142.

bahsetmesinin amacı, maddenin hem belirli hem belirsiz süreli sözleşmeler için öngörülmüş olması dolayısıyla haklı nedenle fesih için gerekli olan süre sınırını belirlemektir[674].

b. İşverenin Ahlâk ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri Sebebiyle Fesih Hakkı

İşveren ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerde ve benzerleri sebebiyle işçisinin sözleşmesini feshedebilecektir. Bu kapsamda işverene haklı sebeple fesih hakkı tanınan ilk hal sözleşme yapılırken esaslı noktalarda işverenin yanıltılmış olmasıdır. Yanıltma İş K.md.25/II-a' da yer almakta sözleşme yapıldığı sırada ve sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde kendisinde bulunduğunu beyan ederek ya da gerçeğe uygun olmayan sözler söylemek suretiyle olacaktır. Uygulamada sözleşme yapılırken kadın işçinin hamile olup olmadığına ilişkin soruya doğru cevap vermemesi Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi md.11'e; işçinin sendika üyesi olup olmadığına ilişkin soruya doğru cevap vermemesi de Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca md. 25/II-a'ya göre yanıltma durumunu oluşturmayacaktır[675]. İşçinin işvereni sadece yanıltması değil esaslı noktalarda, dürüstlük gereği konuşması gereken hususlarda susması da yanıltma kabul edilebilir. Örneğin güvenlik görevlisi işçi alımında, başvurucunun sabıkasını gizlemesi haklı fesih nedenidir[676]. Madde işçinin yanıltmasından bahsettiğinden üçüncü kişilerin yaptığı yanıltma sözleşmeyi fesih sebebi olmayacaktır[677]. İş Kanunu'nda işçinin işvereni yanıltması halinin işverene derhal fesih hakkı vereceği açıkça ve özel olarak düzenlenmişken işverenin iş sözleşmesinin esaslı noktalarında hataya düşmesi halinin derhal fesih hakkı verip vermeyeceği hususunda bir düzenleme yer almamış olduğundan sözleşmenin esaslı noktalarında hataya düşen işveren Borçlar Kanunu hükümlerine göre sözleşmenin iptalini derhal fesih için aranan altı günün aksine bir yıl içerisinde isteyebilecektir[678].

---

[674]**ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.143; **ERGİN**, s.121.
[675]**ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.552; **ÖZCAN**, s.273.
[676]**SÜZEK**, İş Hukuku, s.703. Y. 9.HD. T.22.1.1998, E.1997/19393, K.1998/432, **KİBB**; Y. 9. HD. T. 8.10.2007, E. 2007/13444, K. 2007/29833 **KİBB**. *"gerek özel güvenlik görevlisi olarak çalıştığı dönemde işe alınacaklarda aranan şartlardan birini kaybettiği açıktır. Suçun işlendiği tarih itibariyle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 26.maddesinde öngörülen 6 iş günlük süre geçmiş olup, bu nedenle fesih haksız ise de, davacının söz konusu mahkumiyeti 5188 sayılı Kanunun 11.maddesi gereği çalışma izninin iptalini gerektirecek niteliktedir. Bu durumda, feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilmelidir. Mahkemece yazılı gerekçe ile davacının işe iade isteğinin kabulü hatalıdır."*
[677]**KORKMAZ/ALP**, s.233.
[678]**CANİKLİOĞLU**, Hizmet Akdi, s.266-267.

İşverene fesih hakkı veren ikinci durum İş K. md.25/II-b'de yer almıştır. İşçinin fesih hakkına paralel olarak işverenin de işçinin, işverenin kendisinin veya aile üyesinin şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi ve bu türden davranışlarda bulunması sözleşmeyi fesih hakkı doğuracaktır. Şeref ve namusa dokunan sözlerin neler olduğu kanun tarafından belirlenmemiştir. Hangi sözlerin şeref ve namusa dokunduğu tespit edilirken, tarafların konumları, yaşadıkları sosyal çevrenin şeref ve namusa dair telakkileri, somut olayın özellikleri göz önüne alınacaktır[679]. Örneğin arzumuz her yerde nezaketin hüküm sürmesi olsa da meslek argosu kabilinden sözlerin işyerinde sarf edilmesinin şeref ve namusa dokunmayacağı kabul edilir[680]. Bu sözlerin yüze karşı yahut gıyapta sarf edilmiş olmasının haklı neden oluşturmak bakımından bir farkı yoktur[681].

İşçinin, işverenin başka bir işçisine karşı cinsel tacizde bulunması İş K. md.25/IIc'de yer almıştır. Cinsel taciz fiili işyeri dışında da gerçekleştirilmiş olsa, sataşma vb. eylemler iş süresi dışında da yapılsa işverenin haklı sebeple fesih hakkı doğar[682]. İşçinin başka bir işçiye karşı psikolojik taciz uygulaması da işverene fail işçi bakımından haklı sebeple fesih hakkı verir[683].

İş K md.25/II-d'de ise, işçinin işverene ya da aile üyelerine, başka bir işçiye sataşmasının, işçinin uyuşturucu madde alarak ya da sarhoş olarak işyerine gelmesi, iş yerinde bu neviden maddeler kullanmasının işverene fesih hakkı verdiği belirtilmiştir. Ancak işçinin işi sebebiyle alkol alması gereken içki üretim tesislerinde kontrolle görevli işçilerin, alkollü içki satılan işyerlerinde alkol almak zorunda olan işçilerin, işleri sebebiyle müşterilerle alkol almak zorunda olan işçilerin iş sözleşmesi alkol sebebiyle derhal feshedilemez (İSGK. md.28). Yine alkol dışında uyuşturucu madde alınması da tespit edilmiş olması kaydıyla işverene derhal fesih hakkı tanır[684]. Sarhoşluğun ve uyuşturucu madde kullanımının işçi tarafından alışkanlık haline getirilmesi gerekmeyip bu fiillerin bir defaya mahsus gerçekleştirilmesi dahi işverene derhal fesih imkânı verir[685]. Öte yandan kanun işçinin sarhoş

[679]**MOLLAMAHMUTOĞLU**, İş Hukuku, s.474.
[680]**MOLLAMAHMUTOĞLU**, İş Hukuku, s.474.
[681]**MOLLAMAHMUTOĞLU**, İş Hukuku, s.474.
[682]**SÜZEK**, İş Hukuku, s.705; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, İş Hukuku, s.473.
[683]**KANTARCI**, s.217.
[684]**MOLLAMAHMUTOĞLU**, İş Hukuku, s.488.
[685]**MOLLAMAHMUTOĞLU**, İş Hukuku, s.488.

olması ifadesine yer verdiğinden işçinin işyeri dışında kendisini sarhoş etmeyecek miktarda aldığı alkol iş sözleşmesinin feshi için haklı sebep oluşturmaz[686].

İşçinin işvereninin güvenini kötüye kullanması, hırsızlık yapması, meslek sırlarını ifşa etmesi de işverene fesih hakkı verir (İş K.md.25/II-e). İş K. md.25/II-e'ye örnek olarak, fazla çalışma ücreti alabilmek için bilgisayarda kayıtlı mesai saatlerini değiştirmek[687], işverenin bilgisi dışında aynı iş kolunda faaliyet gösteren başka işverenin işini yapmak verilebilir[688]. Yargıtay kararlarına bakıldığında işçinin diğer işçilere bıçakla saldırmasında ceza hâkimi beraat kararı verse dahi bu durum işverene derhal fesih hakkı verir[689].

Doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar sebebiyle iş sözleşmesinin haklı feshinde işverenin zarara uğramış olması aranmamakta, yapılan eylemin doğruluk ve bağlılığa uymaması yeterli görülmektedir[690]. Ancak işçinin somut olarak doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranışı bulunmaksızın işyerinin devri halinde yeni işverenin önemli pozisyonlarda kendi güvendiği işçisinin çalışmasını istemesi diğer işçi açısından yeni işverene haklı sebeple fesih imkânı vermeyecektir[691].

İşçinin yedi günden fazla hapis cezasıyla cezalandırılmış olması ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi halinde işverene haklı sebeple fesih hakkı tanınmıştır. İşçinin suçu işverene ait herhangi bir işyerinde değil işçinin bizzat çalıştığı işyerinde işlemesi gerekmekte (25/II-f), suçun işlendiği yer işverene ait olmamakla beraber işçinin görevlendirilerek geçici olarak gönderildiği işyeri olması halinde 25/II-e bendine uygun fesih hakkı verecektir[692].

İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı sebebe dayanmaksızın devamsızlık yapması da haklı sebeple fesih hakkını doğuracaktır. İşçinin devamsızlığının haklı sebeple fesih hakkını doğurabilmesi için 25/II-g maddesi gereği devamsızlık için öngörülen süre ardı

---

[686]**SÜZEK**, İş Hukuku, s.706; **KORKMAZ/ALP**, s.234; **KURT/KOÇ**, s.538; **ALPAGUT**, Değerlendirme, s.109. Y. 9. HD. T.24.09.2001, E.2001/10238, K.2001/14273, **KİBB**, Karara göre işçinin işyerine alkol alarak geldiği sabit olmakla birlikte sarhoşluğu kanıtlanamamıştır. Dolayısıyla haklı nedenle fesih gerçekleşmemiştir; **BİRBEN**, Erhan, *"İşçinin Özel Yaşamı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi",* İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, Editör Tankut CENTEL, İstanbul 2016. s.160.

[687] Y. 9. HD. T.22.10.2015, E. 2014/16272, K. 2015/29664, KİBB, Karar için ayrıca bkz. **KURT/KOÇ**, s.539.

[688] Y. 9. HD. T.27.12.1990, E. 1990/10229, K. 1990/10393, Karar için bkz. **KURT/KOÇ**, s.539.

[689]**ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.553. Y. 9. HD. T.16.11.1989, E.1989/6824, K. 1989/9879, **KİBB**.

[690]**ODAMAN**, Serkan, *"İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2011 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi"*, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011, Ankara 2013. s.168. Y. 9. HD. T.06.06.2011, E. 2009/16814, K. 2011/16521, **KİBB**.

[691]**ÖZKARACA**, İşyeri Devri, s.295.

[692]**MOLLAMAHMUTOĞLU**, İş Hukuku, s.491; **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.309.

ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü, yahut bir ayda üç işgünü işe devam etmemek şeklinde ortaya çıkmalıdır. Ancak işçi devamsızlık sebebini dürüstlük kuralına uygun olarak işverene bildirirse ve devamsızlığının haklı nedene dayandığını ispatlayabilirse (kastî ve keyfî olmadığını) artık işverenin haklı nedenle fesih hakkı olmayacaktır[693]. İşçinin işe devamsızlık göstermesi de haklı sebeple fesih imkânı verir. Ancak devamsızlığın ardı ardına iki iş günü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü yahut bir ayda üç işgünü olması gerekmektedir. Bir aylık süre devamsızlıktan itibaren geçecek bir ay olup, devamsızlık ile kastedilen de iş görme borcunun işçi tarafından hiç yerine getirilmemesi olur ki işe geç kalmak, işten erken ayrılmak gibi haller devamsızlık kabul edilmemektedir[694]. Devamsızlık bir izin belgesi, rapor yahut haklı nedene dayanmaktaysa fesih hakkı doğmayacaktır.

25/II-h maddesi gereği işçinin işini, hatırlatılmasına rağmen yapmamakta ısrar etmesi hali de sözleşmenin haklı nedenle feshine imkân verir. Yapılacak hatırlatma işçiyi temerrüde düşürmek için değil haklı nedenin oluşması için gerekli olan bir unsurdur[695]. Burada işçinin işini yapmaması üzerine yapılacak olan hatırlatmanın yapıldığının ispat yükü Yargıtay tarafından da benimsendiği üzere işverende olup ispatta kolaylık sağlaması için hatırlatmanın yazılı yapılması yerinde olacaktır[696]. İşveren yapacağı hatırlatmada işçisine yapması gereken işi açıkça bildirmeli ve işin tamamlanması için yetecek bir süre vermelidir[697].

25/II-ı maddesinde ise, işçinin işin güvenliğini kendi isteği veya savsaması yüzünden tehlikeye düşürmesi nedeniyle sözleşmesinin feshedilmesine yer verilmiştir. Bu halde işçinin iş güvenliğini zedeleyen fiilinin zarar doğurmuş olması aranmayacak iş güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi haklı sebebi oluşturmaya yeterli gelecektir[698]. Yargıtay'a göre LPG tankeri sürücüsü olan işçinin araç kullanırken telefonla görüşmesi iş güvenliğini tehlikeye düşürmekte olup haklı sebeple fesih hakkı verir[699]. İşyerinde yasak olmasına rağmen ateşle oynamak, sigara içmek, işçinin işverence belirlenen iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine

[693]**ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.557; **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.310.
[694]**KURT/KOÇ**, s.542.
[695]**MOLLAMAHMUTOĞLU**, İş Hukuku, s.495.
[696]**ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.560; Y. 9. HD. T.28.04.2005, E.2005/12520, K.2005/14889,**KİBB**, **AKYİĞİT**, Şerh, s.1127.
[697]**KURT/KOÇ**, s.547.
[698]**ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.562.
[699]*"LPG taşıyan tanker şoförü olarak araç kullanırken cep telefonu ile konuşması davalı işverene İş K. 25/II-ı maddesi uyarınca iş güvenliğini tehlikeye düşürme nedeniyle iş sözleşmesini haklı fesih imkânı vermektedir."* Y. 9. HD. T.31.03.2015, E. 2015/6797, K.2015/12506, **KİBB**, Karar için ayrıca bkz. **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.145.

uymaması fesih nedeni teşkil eder[700]. 25/II-ı maddesinde belirtildiği üzere işçinin, işyerinin malı olan veya malı olmayıp işçinin eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücreti tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara uğratması halinde de sözleşmesi derhal feshedilebilecektir. Maddenin uygulanabilmesi için işçinin zararı kusuruyla vermesi ve zararın işçinin 30 günlük ücretini aşacak miktarda olması gereklidir[701]. Örnek olarak işyeri duvarının çökertilmesi, işyerindeki bilgisayarların kırılması, işyeri elektronik iletişim ağına zarar verilmesi verilebilir[702]. Burada dikkat edilmesi gereken zararın işçinin 30 günlük ücretini aşması gerektiği olup, ücret brüt ücret üzerinden hesaplanır[703]. İşyerine ait olmayan mala zarar verilmesi ya da işverenin kişiliğine verilen manevi zararlar, beden bütünlüğüne yönelik zararlar bu bent kapsamında değerlendirilemeyecektir[704].

Genel olarak ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebeplere örnek olarak, işyerinde çalışan bir işçinin diğerinin eşi ile onun evinde ilişkide bulunması[705], işçinin raporlu olduğu sürede başkaca bir işte çalışması verilebilir[706]. Güvenlik görevlisi olarak çalışan işçinin uyuması, bekçinin kâğıt fabrikasında sigara içmesi de yine md.25/II kapsamında ahlâk ve iyiniyete uymayan bir hâl teşkil edecektir[707].

İşçinin fiili, md.25/II anlamında bir ağırlıkta değilse, işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen sözleşmeye aykırı davranış niteliğindeyse geçerli sebeple fesih nedeni oluşturur ancak belirli süreli iş sözleşmelerinde geçerli nedenle fesih hükümleri uygulanamayacağından işverenin feshi bu hallerde haksız fesih olacaktır[708].

---

[700] Kararlar sırasıyla; 7. HD. T.28.04.2015, E.2015/4672, K.2015/7580, **KİBB**; 22. HD. T.03.02.2014, E.2013/2432, K.2014/1306, **KİBB**, bkz. **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.312.

[701] **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.313.

[702] **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.312.

[703] Konuyla ilgili kararlar sırasıyla; Y. 22. HD. T.09.04.2012, E.2011/4449, K.2012/6736, **KİBB**; *"Zararın işçinin kusuruyla gerçekleşmesi….zararın işçinin 30 günlük ücretini aşması zorunludur",* Y. 9.HD. 01.10.2007, E.2007/9635, K.2007/28520, **KİBB**; Zarar hesaplanırken brüt ücretten hesaplanır, Y. 9.HD. T.21.06.2013, E.2013/1522, K.2013/18228, **KİBB**, Kararlar için bkz. **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.313-314.

[704] **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.313.

[705] Y. HGK. T.20.09.2000, E. 2000/9-1100, K. 2000/1155, **KİBB**. Karar için ayrıca bkz. **KORKMAZ/ALP**, s.233.

[706] Y. HGK. T.29.05.1991, E. 1991/9-223, K. 1991/315, **KİBB**, Karar için ayrıca bkz. **KORKMAZ/ALP**, s.233.

[707] Y. 22. HD. T.03.12.2015, E.2014/18697, K.2015/33656, Karar için bkz. **KURT/KOÇ**, s.549-550; Y. 7. HD. T.28.04.2015, E.2015/4672, K.2015/7580, **KİBB**; Karar için ayrıca bkz. **KURT/KOÇ**, s.549-550.

[708] **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.144. Her ne kadar Yargıtay vermiş olduğu bir kararında belirli süreli iş sözleşmesi bakımından geçerli nedenin sonuçlarının tartışılması gerektiğini ifade etse de Doktrinde geçerli sebeple fesih kavramının iş güvencesine özgü bir kavram olduğunu ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri bakımından geçerli sebeple feshin mümkün olabileceği, belirli süreli iş sözleşmelerinin ise ancak haklı ya da haksız sebeple fesihle sona erebileceği belirtilmiştir. bkz. **TUNCAY**, Belirli Süreli, s.910. makaleye konu olan kararın künyesi: Y.9. HD. T. 04.11.2010, E.2008/40012, K.2010/31664. **ODAMAN**, s.144. Banka çalışanının ihmali neticesinde güvenlik görevlisi çalışanın paraları zimmete geçirmesi üzerine banka çalışanının iş sözleşmesinin bu sebeple feshini Yargıtay'ın geçerli nedene dayandırması yerinde bulunmamış banka gibi güvenilirliğin olması gereken

c. İşverenin Zorlayıcı Sebeplerle Fesih Hakkı

Zorlayıcı nedenler hakkında işçi için yapılan açıklamalar burada da geçerlidir. Belirtmek gerekir ki işçinin zorlayıcı nedenle fesih hakkından farklı olarak zorlayıcı nedenlerin işçinin çevresinde meydana gelmiş olması gerekir[709]. Deprem, sel olması sebebiyle işçinin işe gidememesi gibi. Başka bir örnek olarak işçinin yaşadığı bölgenin karantinaya alınması sebebiyle işe gelememesi[710] veya yabancı ülkede alınan diplomaya denklik belgesinin verilmemesi zorlayıcı bir neden olarak sayılabilir[711]. Yargıtay işyeri hasar gören işverenin işçilerine bu sebeple iş vermeyip sözleşmelerini feshetmesini zorlayıcı sebeple fesih saymamıştır[712]. Yargıtay Libya'da meydana gelen olayların işçinin çalışma imkânını ortadan kaldırdığı gerekçesiyle iş sözleşmesinin feshini haklı bulmuştur[713]. Yüksek Mahkeme başka bir kararında iç savaşı zorlayıcı neden saymıştır[714].

d. İşverenin İşçisinin Göz Altına Alınması ya da Tutuklanması Sebebiyle Fesih Hakkı

Kanuna göre suçun nerede işlendiğinin, gözaltına alınan ya da tutuklanan işçinin mahkûm olması ya da beraat etmesinin fesih hakkının doğumu açısından önemi bulunmamaktadır[715]. Önemli olan gözaltı ya da tutuklama süresinin belli bir süreyi aşmasıdır. Buna göre İş K. md. 25/IV işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın İş K. 17. maddedeki bildirim sürelerini aşması gerektiğini belirtmiştir.

E. Haklı Sebep Olmaksızın Fesih (Haksız Fesih)

Haklı nedenle fesih hakkının doğması için öncelikle haklı bir nedenin ortaya çıkması gerekir. Haklı neden olmaksızın yapılacak fesih ise haksız fesih olarak nitelendirilecektir. Haksız neden olması kapsamına; haklı neden olabilecek olayın hiç vukua gelmemesi, haklı

---

bir iş kolunda bu neviden fiilin haklı sebep olarak nitelendirilmesi gerektiği ifade edilmiş ve karar eleştirilmiştir. Y. 9. HD. T.21.02.2011, E. 2009/49941, K. 2011/4159, **KİBB**.

[709]**ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.564; **KORKMAZ/ALP**, s.239; Y. 9. HD. 29.05.2014, E. 2012/10932, K. 2014/17580, **KİBB**, Karar için ayrıca bkz. **KURT/KOÇ**, s.552.

[710]**KURT/KOÇ**, s.552.

[711] Y. 9. HD. T.17.01.2002, E.2001/15931, K.2002/348, **KİBB**, Karar için ayrıca bkz. **AKYİĞİT**, Şerh, s.1322.

[712] Y. 9. HD. T.4.7.2000,E.2000/8210, K.2000/10266, **KİBB**, Karar için ayrıca bkz. **ÖZCAN**, s.336.

[713] Y. 22. HD. T.04.04.2016, E. 2015/3827, K. 2016/9509, **KİBB**, Karar için ayrıca bkz. **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.146-147.

[714]*"Başlayan iç savaş neticesinde davalı tarafın davacı işçileri ücretsiz izne ayrılması ile iş akitlerinin fiili olarak feshedildiği anlaşılmaktadır. İç savaş hali davalı açısından zorlayıcı neden teşkil etmekte ve işverene derhal fesih hakkı vermektedir. Davacı lehine ihbar tazminatına hükmedilmesi hatalıdır."* Y. 9. HD. T.9.5.2016, E. 2016/7175, K. 2016/11446, **KİBB**, Karar için ayrıca bkz. **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.147.

[715] Y. 9. HD. T.31.01.2005, 12489/2702, Karar için bkz. **AKYİĞİT**, Şerh, s.1325.

nedenin ispat edilememiş olması, derhal fesih usulüne uygun olarak fesih iradesinin açıklanmamış olması, hak düşürücü sürelere uyulmaksızın yapılan fesihler girer[716]. Belirli süreli iş sözleşmeleri ancak sürenin sona ermesi ile son bulur. Haklı bir nedenin varlığında ise sözleşme, süresi bitmeden sona erdirilebilir. Eğer haklı neden yoksa süre bitmeden önce sözleşmenin sonlandırılmasında 6098 sayılı TBK bir yaptırım öngörmüştür. Buna göre; işçi haksız fesih ile sözleşmeyi sona erdirirse, aylık ücretinin dörtte biri tutarında tazminat öder, ek zararları da giderir (TBK md.439), eğer işveren haklı neden olmaksızın iş sözleşmesini sona erdirirse belirli süreli sözleşmeler açısından işçinin sözleşme süresine uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı tazminat olarak ödeyecektir (TBK md.438). Belirli süreli iş sözleşmelerinin feshinde İş K. md. 18 vd. uygulanamayacaktır.

Fesih için haklı bir nedenin bulunmaması haksız feshe yol açacaktır. Buna göre haklı nedenin bulunmamasından ne anlaşılacağı önemlidir. Sözleşmeyi fesheden taraf kanunda belirtilen niteliklere uyan bir fesih nedenine sahip olmayabilir, haklı neden olarak kabul edilen vaka aslında haklı neden olabilecek bir objektif ve sübjektif ağırlığa erişmemiş olabilir[717].

Fesih usulüne uyulmaması da yapılan feshin haksız fesih olmasına yol açabilir. Örneğin fesih sebebinin karşı tarafa bildirilmemesi, yazılı bildirim, geçerlilik koşulu kabul edilirse bildirimin yazılı yapılmaması, haklı nedenin gerçek ve mevcut olduğunun ispat edilememesi, fesih hakkının hak düşürücü süre geçtikten sonra kullanılması olabilir[718].

Haksız fesih uygulamada usulsüz fesihle ve kötüniyetli fesihle karıştırılmaktadır. Buna göre; haksız fesih, haklı nedenle fesih hakkı daha doğmadan iş sözleşmesinin derhal feshedilmesini ifade ederken; usulsüz fesih, işçinin iş sözleşmesini her zaman var olan bildirimli fesih hakkına göre ancak bildirim sürelerine uymadan sona erdirmesidir[719]. Usulsüz

[716]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.781-782; **SÜZEK**, İş Hukuku, s.732; **KORKMAZ/ALP**, s.243-244; **NARMANLIOĞLU**, Kıdem Tazminatı, s.393; **SENYEN KAPLAN**, E. Tuncay, *"İş Sözleşmesinin Fesih Hakkının Sınırlandırılması"*, İKÜHFD. C.15, S. 1, Prof. Dr. Turhan ESENER'e Armağan, Seçkin Yayınları, Ankara Ocak 2016. s.334.

[717]**TOLU**, Hazal, İş Sözleşmesinin Haksız Feshi, Beta Yayınları, İstanbul 2017. s.61. Yazara göre; Feshe dayanak oluşturan neden, dürüstlük kuralı uyarınca bildirim süreleri boyunca dahi sözleşmeye devamı beklenemez kılıyorsa objektif olarak ağırdır. Objektif ağırlık, mutlak ve nispi ağırlık olarak karşımıza çıkmakta olup; mutlak ağırlık feshe temel teşkil eden sebebin bütün durum ve koşullarda sözleşmenin feshine tek başına imkân veren ağırlıkken, nispi ağırlık, feshe temel olacak nedenin birkaç kez tekrarlanması, birden çok nedenin ancak bir araya gelerek haklı neden oluşturması halidir. bkz. **TOLU**, s.61 vd.

[718]**TOLU**, s.88 vd.

[719]**KORKMAZ/ALP**, s.243; **TOLU**, s.223.

fesih, taraflar bildirim sürelerine uymamış ya da bildirim sürelerine ilişkin ücreti hiç ödememiş yahut eksik ödemiş olması halinde mevcut olur[720].

Kötüniyetli fesih ise bir başka deyişle fesih hakkının kötüye kullanılması TMK md. 2 hakkın kötüye kullanılması yasağının bir görünümü olup burada aranan şartlar aranır. Şöyle ki öncelikle doğmuş bir hakkın mevcut olması gereklidir. Haksız feshin kötüniyetli fesihten ayrıldığı nokta şudur ki; eğer haklı neden yoksa derhal fesih hakkı zaten doğmaz, böyle bir durumda da mevcut olmayan hakkın kötüye kullanılmasından bahsedilemeyecektir[721].

TBK'nın kabulüyle iş sözleşmelerinin haksız feshine ilişkin hükümler İsviçre Borçlar Kanunu esas alınarak hukukumuzda da düzenlenmiştir. Mehaz Kanun'da haksız fesih neticesinde sözleşme sona erecek ve sözleşmeyi haksız olarak fesheden taraf karşı tarafa tazminat ödeyecektir. Bu itibarla İsviçre Hukukunda fesih hakkından değil, fesih yetkisinden bahsedilmektedir[722]. Buna göre, haklı nedenin varlığı halinde iş sözleşmesini hem feshetme yetkisi hem feshetme hakkının varlığı söz konusu olacakken haklı nedenin yokluğunda fesih hakkından değil sadece fesih yetkisinden bahsedilecektir[723]. Haksız feshin sonuçlarını aşağıda üçüncü bölümde ele alacağız[724].

[720] **TOLU**, s.44.
[721] **TOLU**, s.58; **KORKMAZ/ALP**, s.243-244.
[722] **TOLU**, s.59.
[723] **TOLU**, s.59.
[724] bkz. Üçüncü Bölüm, "VI. HAKSIZ SEBEPLE FESHİN SONUÇLARI".

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMENİN SONA ERMESİNİN SONUÇLARI

I. ÖLÜMLE SONA ERMENİN SONUÇLARI

İşçinin ölümü ile iş sözleşmesi sona erecek ve bir takım sonuçlar doğacaktır. Hemen belirtmek gerekir ki işçinin ölüm karinesine ve gaipliğine hükmedilmesi halinde de ölümü ile aynı sonuçlar doğacaktır[725]. Bu yüzden ölümle sona ermenin sonuçlarına ilişkin açıklamalar bunlar için de geçerli olacaktır. Öncelikle sözleşme işçinin ölümü ile sona ermişse, işveren işçinin yakınlarına (sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere) ölüm gününden başlayarak bir aylık; hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse, iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür (TBK md.440). Burada işverenin, işçinin bir aylık ücreti tutarındaki ödemeyi yapması için belirli bir kıdem aranmamakta, ancak iki aylık ücreti tutarındaki ödeme için beş yıldan çok kıdem aranmaktadır. Doktrinde bu ödemeye ölüm tazminatı adı verilmektedir[726].

Bu hükmün İş Kanunu'na tabi işçiler için uygulanıp uygulanmayacağı tartışmalıdır. ALPAGUT'a göre: Borçlar Kanunu'ndaki ölüm tazminatının İş Kanunu kapsamında çalışan işçiye uygulanması yerinde değildir. Çünkü İş Kanunu kapsamında çalışan işçinin ölümü halinde geride kalanlara kıdem tazminatı ödenmesi öngörüldüğünden Kanun'da bir boşluk bulunmamaktadır[727]. Aynı yönde görüş belirten ŞAKAR, ölüm tazminatının Borçlar Kanunu'ndaki işçilere uygulanabileceği ve İş K., DİK, BİK, kapsamındaki işçilere uygulanamayacağını ifade etmiştir[728]. Başkaca bir görüş olarak MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI'ya göre; işçinin mirasçılarının İş Kanunu kapsamında kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığına bakılacaktır. Çünkü TBK'da ölüm tazminatının yer alması, İş Kanunu gibi işçinin kıdem tazminatı almasına imkân veren bir hükmün bulunmamasından ileri gelmekte olup buna göre eğer işçinin geride kalanları kıdem

---

[725]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.713; **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.99; **ÖZYILMAZ**, s.84; **YÜREKLİ**, s.158; Y. 2. HD. T.28.01.2009, E.2007/15939, K.2009/947, **KİBB**, Y. 2. HD. T.22.05.2006, E.2006/1221, K.2006/7986, **KİBB**, Kararlar için ayrıca bkz. **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.253.

[726]**SÜZEK**, İş Hukuku, s.530; İşçi ve işverenin ölümü halinde TBK 440 ve 441 ölüm tazminatına yer vermişken, İş K. ve 854 s.DİK. de bu tazminata yer verilmemiştir. 5953 s. Basın İş K. md. 18'de ise gazetecinin ölümü sebebiyle iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, eşi ve çocuklarına bunlar bulunmadığı takdirde geçiminden sorumlu olduğu aile üyelerine, ölen gazetecinin aylık ücretinin üç katından az olmamak üzere kıdem hakkı tutarında ölüm tazminatı verileceği yer almaktadır. Bu tazminat kıdem tazminatı niteliği taşımamaktadır. bkz. **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.101-102; **YÜREKLİ**, s.158.

[727]**ALPAGUT**, Gülsevil, *"Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri",* LEGAL İSGHD C. 8, S.31, 2011, s.942.

[728]**ŞAKAR**, s.151.

tazminatına hak kazanıyorsa ölüm tazminatı alamayacak, kıdem tazminatı almıyorsa ölüm tazminatı alabilecektir[729]. Bu tazminat, kıdem tazminatının bir karşılığı değildir, çünkü kanun koyucu Basın İş Kanunu'nda işçinin hem kıdem tazminatına hem de ölüm tazminatına hak kazanacağını düzenlemiştir[730]. Katıldığımız görüşe göre; İş Kanunu'na göre işçinin ölümü ile en az bir yıl kıdemi mevcutsa mirasçılarına kıdem tazminatı ödenir, oysa bu tazminat mirasçılara değil işçinin yakınlarına kıdem aranmaksızın ödenmekte olduğundan ölüm tazminatı, kıdem tazminatından farklı kabul edilmeli ve işçi lehine yorum ilkesine dayanarak İş Kanunu'na tabi işçilerin sözleşmelerinde de uygulanmalıdır[731]. Hüküm deniz İş Kanunu'na tabi işçiler için de uygulama alanı bulacak, ancak Basın İş Kanunu'na tabi işçiler ise, bu Kanun'da ölüm tazminatı öngörüldüğünden ayrıca TBK kapsamında ölüm tazminatına hak kazanamayacaktır[732]. Doktrine göre bu hüküm, işverenin işçiyi gözetme borcunun sözleşme sonrasına etkisidir[733]. İşçi eğer en az bir yıllık kıdeme sahip bir işçi ise kıdem tazminatı ödemesinin de mirasçılarına yapılması gerekecektir (1475 sayılı İş K. md.14). Maddede işçinin ölümünden bahsettiğinden ölümün niteliğinden ve nedeninden bağımsız olarak kıdem tazminatı ödenecektir. Yani Kanun işçinin ölüm nedeni yönünden herhangi bir sınırlama veya ayrıcalık getirmemiştir[734]. Kıdem tazminatını talep hakkı kişinin terekesi içerisindedir ve mirasçıları talep edebilir[735]. Yargıtay bazı kararlarında kendi kusuruyla ölümüne sebep olan işçiye kıdem tazminatı ödenmeyeceğini belirtmiştir[736]. Ancak doktrin, maddede ölümün niteliğinden bahsetmediğinden çoğunlukla bu görüşe katılmaz[737].

Ölüm tazminatına ilişkin ödemenin yapılabilmesi sözleşmenin belirli yahut belirsiz süreli olmasına bağlı değildir. Hatta sözleşme deneme süreli iş sözleşmesi olup işçi deneme süresi içinde vefat ederse bu tazminatı alacaktır[738]. Ölüm tazminatının ödenmesi için işçinin fiilen çalışmaya başlaması gerekmekte olup işçi sözleşmeyi akdetmiş ancak fiilen çalışmaya

[729]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.715.
[730] **CANİKLİOĞLU**, Türk Borçlar Kanunu, s.110-111.
[731]**ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.411; **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.102; **KORKMAZ/ALP**, s.188; **ERTÜRK/ ERKANLI**, s.50.
[732] **CANİKLİOĞLU**, Türk Borçlar Kanunu, s.110.
[733]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.714. **AKYİĞİT**, Sonuçlar, s.34.
[734]**EKONOMİ**, İş Hukuku, s.236.
[735]**ELBİR**, s.105; **EKONOMİ**, İş Hukuku, s.232.
[736] Y. HGK. T.21.12.1979, E.1978/9-1041, K.1979/1634, **KİBB**; Y. 9. HD. T.21.03.1978, E.1676, K. 4008, Kararlar için ayrıca bkz. **AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN**, s.202.
[737]**AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN**, s.201.
[738]**ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.412; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.713; Ölüm tazminatı kısmi süreli iş sözleşmeleri ve çağrı üzerine çalışmayı gerektiren iş ilişkilerinde de uygulanacaktır. **YÜREKLİ**, s.159.

başlamadığı süre arasında ölüm vukua gelmişse ölüm tazminatı ödenmez[739]. Ödeme işçinin ölümü tarihindeki çıplak ücreti üzerinden hesaplanacak olup hüküm nispi emredici nitelik taşıdığından ödeme miktarının sözleşme ile artırılması mümkündür[740]. Ölüm tazminatı açısından kıdem tazminatında olduğu gibi bir üst sınır bulunmamaktadır[741]. Tazminat götürü nitelik taşıdığından işverenin kusurundan ve tazminatı alacak olanların zararından bağımsızdır[742].

Ölüm tazminatının ödeneceği kişi bakımından ise hükme göre, ergin çocuğa hiçbir durumda ödeme yapılmayıp, sağ kalan eş ve ergin olmayan çocuk tek başına ise ödeme bunlara, eğer birden fazla ise eşit şekilde bölüştürülerek dağıtılır, miras payı oranına göre dağıtım yapılmaz[743]. Maddede belirtilen erginlik bakımından Türk Medeni Kanunu hükümleri uygulama alanı bulacaktır. Ölüm tazminatına hak kazanma bakımından TBK md.440 erginlikten bahsetmiş olup, belirli bir yaştan bahsetmediği için erginliğini kazaî yoldan veya evlenme yolu ile kazanan çocuğa da ödeme yapılmayacaktır[744]. Ödemenin yapılmasında işçinin eşinin ekonomik durumu ya da işçinin ölümünden sonra başkasıyla evlenmesi bir engel oluşturmayıp önemli olan ölüm sırasında geçerli bir evlilik bağının mevcut olmasıdır[745]. Madde metninde eş ve ergin olmayan çocuk dışında bakmakla yükümlü olunan kişilerden de bahsedilmiştir. Bakmakla yükümlü olunan kişilerin kim olduğu hususunda bir netlik yoktur. Bir görüşe göre, bakmakla yükümlü olunan kişilerin tespitinde TMK md.364 hükmünün *"Herkes, yardım etmediği takdirde yoksulluğa düşecek olan üstsoyu ve altsoyu ile kardeşlerine nafaka vermekle yükümlü…"* olduğunu belirten ifadelerinden yararlanılabilecektir[746].

Ölüm tazminatının ödenmesi bakımından madde sadece ölüm ifadesine yer vermiştir. Bu yüzden ödemenin yapılması için ölümün, nerede, nasıl gerçekleştiğinin bir önemi bulunmamaktadır. İşçinin intihar etmesi yahut kendi kusuru üzerine ölmesi fark yaratmayacak işveren ölüm tazminatı ödemekle yükümlü olacaktır[747]. Ancak doktrinde bazı yazarlar her

[739]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.714. İster İş K. olsun ister Borçlar K. her ikisi de işçinin iş görme edimini ifa etmeye başlamasından sonra uygulama alanı bulacaktır.
[740]**SÜZEK**, İş Hukuku, s.530; **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.412; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.714; **YÜREKLİ**, s.167.
[741]**ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.412.
[742]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.714.
[743]**SÜZEK**, İş Hukuku, s.530; **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.412; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.714; **ERTÜRK/ ERKANLI**, s.48.
[744]**ERTÜRK/ ERKANLI**, s.48.
[745]**ERTÜRK/ERKANLI**, s.48; **AKYİĞİT**, Sonuçlar, s.35.
[746]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.715; **ERTÜRK/ERKANLI**, s.49.
[747]**YÜREKLİ**, s.156-157.

halükârda ölüm tazminatının ödenemeyeceğinden bahsederek; işçinin bizzat kendi hukuka aykırı fiilinden kaynaklanarak ölmesi halinde tazminatın ödenmeyeceğini, ölümün hangi şartlarda gerçekleştiğinin dikkate alınması gerektiğini belirtmiştir[748].

İşveren tarafından, işçinin ölümüyle, ölüm tazminatına ek olarak ölen işçisinin varsa fazla çalışma ücreti, kullanılmayan yıllık izne dair ücreti, ölümü tarihine kadar çalışmış olduğu ulusal bayram ve genel tatil ücreti, çalışma süresinde ödenmesi taahhüt edilen ikramiye, prim, aracılık ücreti, pay alacağı ücreti gibi ücret kalemleri ölümün gerçekleştiği tarihe kadarki süre için hesaplanacak ve mirasçılara ödenecektir[749]. Çünkü sözleşmenin sona ermesi ile sözleşmeden doğan borçlar muaccel olur (TBK md. 442, İş K. md.32).

Eğer işçinin ölümü bir kaza neticesinde meydana gelmişse, hak sahiplerine, destekten yoksun kalma tazminatı ve manevi tazminat ödemesi de gerçekleştirilebilecektir (TBK md. 55, 56).

İşveren de işçi de iş sözleşmesinin sona ermesiyle birbirine ait eşyaları, iş ekipmanlarını diğerine (ya da mirasçılarına) teslim etmekle yükümlüdür[750].

Sözleşme işverenin ölümü ile sona ermişse, işçi hak kazandığı ücret alacaklarına[751] ek olarak eğer zarara uğramışsa işverenin mirasçılarından hakkaniyete uygun bir tazminat isteyebilecektir (TBK md.441). İş sözleşmesinin belirli süreli olması halinde işverenin ölmesi ile vadeden önce sona erme sebebiyle işçinin maruz kalacağı zarar için ödenecek olan bu tazminat sözleşmenin geriye kalan süresindeki ücretler toplamını aşamayacaktır[752].

II. İKALE İLE SONA ERMENİN SONUÇLARI

İkale yukarıda[753] da bahsedildiği gibi tarafların iş sözleşmesini karşılıklı olarak sona erdirmek için yaptıkları anlaşmadır. Taraflar iş sözleşmesini sona erdiren bu ikale anlaşmasının şartlarını kamu düzenine uygun olarak işçinin teminat altına alınan haklarına halel gelmemek üzere diledikleri gibi belirleyebilirler. Ancak herhangi bir ihtilaf halinde bu sözleşmenin geçerliliğinin iyi tespit edilmesi gereklidir. Çünkü zayıf konumda olan işçinin

[748]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.714.
[749]**ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.99; **ŞAKAR**, s.233.
[750]**KURT/KOÇ**, s.160.
[751]*"Davacının kıdem tazminatı, fazla çalışma, hafta ve genel tatil alacaklarından…. Sorumlu olması…"* Y. 9. HD. T.31.03.2015, E. 2014/721, K. 2015/12501, **KİBB**, Karar için ayrıca bkz. **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.101.
[752]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.716. TUNÇOMAĞ/CENTEL'e göre ise; en fazla işçinin en yakın kararlaştırılmış veya yasal bildirim süresinde elde edeceği ücret kadardır. **TUNÇOMAĞ/CENTEL,** s.196.
[753] İkale için bkz. 2. Bölümdeki "B. Sözleşmenin İkale Yoluyla Sona Erdirilmesi" başlığı altındaki açıklamalar.

ekonomik olarak istismar edilmesi ve haklarını kaybetmesi olasıdır. Yargıtay'ın da kararları bu yöndedir[754]. Örneğin, sözleşmenin anlaşmayla sona ermesi durumunda işçi kural olarak iş güvencesi, kıdem tazminatı gibi önemli işçilik haklarından yoksun kalacağından, böyle bir anlaşmanın bulunup bulunmadığı, geçerliliği hususunda titizlikle değerlendirme yapılması ve işçi lehine yorum ilkesine riayet edilmesi gerekmektedir[755]. İkale sözleşmesinde hak ve borçlar geleceğe etkili olarak ortadan kaldırıldığından önceden doğmuş olan haklar baki olmaktadır. Yani işçinin ödenmemiş ücretleri, ücret ekleri, fazla çalışma ücretleri, kullandırılmayan yıllık izin ücretlerini talep hakkı ibradan farklı olarak ikalede mevcudiyetini sürdürmektedir[756].

İkale anlaşması bir fesih olmadığından, iş sözleşmesinin feshine bağlanan hukukî sonuçlardan olan ihbar tazminatına, kıdem tazminatına ve iş güvencesi tazminatına ilişkin alacaklar doğmayacaktır[757]. Kıdem tazminatının düzenlendiği 14. maddede ikale kıdem tazminatına hak kazandıran haller arasında yer almadığından işçi kıdem tazminatı alamayacaktır[758]. Taraflar dilerse ikale anlaşmasında ihbar ve kıdem tazminatı, diğer hakların ödeneceğini kararlaştırabilecektir[759]. Taraflar iş sözleşmesinin ikale ile sona erdirilmesinde ikale sözleşmesinde aksi kararlaştırılmadıkça tazminat talep edemeyeceklerdir[760].

Kanun, işverenin işten ayrılan işçisine işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir çalışma belgesi vermesini öngörmüştür (İş K. md. 28). Kanun çalışma belgesi düzenlenmesi yükümlülüğünü feshe veya belirli bir fesih türüne özgülememiş, işçinin işten ayrılmasını yeterli görmüş olduğundan işçinin işten ayrılması halinde çalışma belgesi verilecektir[761].

---

[754] Yargıtay ikalenin geçerliliği hususunda makul yarar ölçütü getirmiştir. Sözleşmeyi sona erdirme teklifi eğer işveren tarafından getirilmişse tazminatlara ilave olarak ek bir menfaatin işçiye sağlanması gerekmektedir. Y. 22. HD. T.14.04.2016, E. 2016/7161, K. 2016/11013, **KİBB**, Karar için ayrıca bkz. **KURT/KOÇ**, s.125.

[755] Y. 9. HD. T.13.08.2008, E.2007/26232, K.2008/5313, **KİBB**, Karar için ayrıca bkz. **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.257; **İNCE**, s.91 vd. Yazar, Yargıtay kararlarına paralel olarak ikale sözleşmesinin geçerlilik denetimine tabi tutulduğunu ifade etmiştir. Geçerlilik ölçütü olarak da iyiniyet, akla uygun makul yarar ölçütü gibi ölçütleri belirtmiş işçinin yeterince ve açıkça bilgilendirilmesini aramıştır. **TAŞKENT**, İkale, s.6.

[756] **ASTARLI**, s.301.

[757] **KORKMAZ/ALP**, s.186; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.179; **YÜREKLİ**, s.129; **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.406; **SEVER**, s.88; **NARMANLIOĞLU**, Sona Erme, s.21.

[758] **ÖZYÖRÜK**, s.170.

[759] **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.711. Yargıtay'da tarafların ihbar- kıdem tazminatı ile iş güvencesi tazminatı, hatta boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer hakların kararlaştırılabileceğini belirtmiştir. Y. 22. HD. T.11.03.2014, E.2013/34057, K.2014/5502, **KİBB**; Y. 22. HD. T.25.02.2013, E.2013/3340, K.2013/3675, **KİBB**, Kararlar için ayrıca bkz. **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.409; **KURT/KOÇ**, s.124.

[760] **AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN**, s.148.

[761] **ASTARLI**, s.304; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.196; **KORKMAZ/ALP**, s.251.

Yine sözleşmenin sona ermesi ile taraflar, diğerinden veya üçüncü bir kişiden diğerinin hesabına, hizmetle ilişkili olarak almış olduğu şeyleri geri vermekle yükümlü olacaktır (TBK md.443). Aynı maddede taraflara hapis hakkı da tanınmıştır. Madde hapis hakkı içermeyen iş kanunlarına tabi olan iş ilişkileri bakımından da uygulanabilecektir[762].

Yine TBK md.396'da belirtilen sır saklama yükümlülüğü iş ilişkisinin sona ermesi temel alınarak düzenlendiğinden ikale suretiyle sona ermede de uygulanacaktır[763].

İş sözleşmesi, ikale ile sona erdirildiğinde taraflar sona erme gününe bizzat karar verdiklerinden, sona erme gününü bilecek ve herhangi bir ihbar süresine gerek olmayacak, dolayısıyla da ihbar tazminatı ikale ile sona ermede talep edilemeyecektir. Zaten belirli süreli iş sözleşmelerinde ihbar tazminatı söz konusu olmamaktadır.

Kıdem tazminatına ilişkin olarak, kıdem tazminatının düzenlendiği 14. maddede tarafların anlaşması ile sözleşmenin sona erdirilmesi halinde tarafların kıdem tazminatına hak kazanacağına ilişkin bir düzenleme mevcut değildir (1475 sayılı İş K. md.14). Bu yüzden kıdem tazminatı almak hukuken mümkün görünmemekle birlikte, tarafların sözleşmede kıdem tazminatı kararlaştırmaları mümkündür[764]. Bu konudaki bir Yargıtay kararına göre, ikalede kıdem tazminatı kararlaştırılması 1475 sayılı İş K. md.14'e aykırı olmaz, çünkü düzenleme nispi emredici nitelikte olup maddede sayılan sebepler dışında başkaca bir sebebin sözleşme ile kıdem tazminatı doğumuna imkân vermesi kararlaştırılabilir[765]. Yine Yargıtay eğer böyle bir belirleme varsa kıdem tazminatının hesaplanmasında maddenin hükümlerinin kullanılacağına hükmetmiştir[766]. Kararlaştırılan kıdem tazminatının hukukî niteliğinin kanundaki kıdem tazminatıyla aynı olduğunu belirten görüş[767] yanında bunun 14. madde

[762] **ASTARLI**, s.305.
[763] **ASTARLI**, s.306.
[764] **ASTARLI**, s.307.
[765] Y. 9. HD. T.18.10.2010, E. 2009/29861, K. 2010/29354, **KİBB**.
[766] Y. 9. HD. T.30.09.2013, E. 2011/ 30734, K. 2013/24515, **KİBB**.
[767] **ASTARLI**, s.354. Sözleşme ile kararlaştırılan kıdem tazminatı Gelir Vergisi Kanunu uyarınca 14. madde anlamında bir kıdem tazminatı sayılmadığından gelir vergisinden muaf tutulmamaktaydı. Ancak 2010 tarihli Gelir İdaresi Başkanlığı Büyük Mükellefler Vergi Dairesi Başkanlığının 15.12.2010 tarih ve B.07.1.GİB.4.99.16.02-GVK-94-53 sayılı Özelgesi uyarınca ikale ile belirlenen tazminatın kıdem tazminatı olarak belirlenen kısmının vergiden muaf tutulması gerektiği ifade edilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **ASTARLI**, s.355. dn. 884. Bazı yazarlar Vergi Dairesi Başkanlığının özelgesini yerinde bulmamaktadır. Ödemenin kıdem tazminatı sayılabilmesinin 14. maddedeki şartlara uygun olması gerektiğini belirterek karşılıklı anlaşarak yapılan ödemenin kıdem tazminatı olamayacağını dolayısıyla da vergiden muaf olamayacağını ifade etmektedir. bkz. **KURT/KOÇ**, s.128-129. Bu konudaki tartışmalar 7103 sayılı Kanunla sona erdirilmiş ve bu kanunla 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununda yapılan değişiklik uyarınca 193 sayılı kanunun 25. maddesinde *"a) 25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu ve 20/4/1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanununa göre ödenmesi gereken kıdem tazminatlarının tamamı ile 13/6/1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar*

kapsamında bir kıdem tazminatı olmadığını belirten görüş[768] de mevcuttur. Kanaatimce de tarafların kararlaştırmış oldukları kıdem tazminatı kanunda ifade edilen şartlara ve niteliklere sahip, teknik manada bir kıdem tazminatı değildir.

İhbar tazminatı açısından ise ikale sözleşmesinde kararlaştırılan ihbar tazminatı, İş K. md.17'de belirtilen ihbar tazminatına karşılık gelmeyecek, Yargıtay kararlarında belirtilen makul yarar ölçütü uyarınca tespit edilen tazminata dâhil olduğu kabul edilecektir[769].

İşçinin işsizlik ödeneğinden yararlanıp yararlanamaması bakımından ise, 4447 sayılı Kanunun[770] 51. maddesine bakmak gerekir. Buna göre, işsizlik ödeneğinden yararlanmak fesih haline özgü olarak ve belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin sona ermesi halinde mümkün olacaktır. Ancak ikale, işsizlik ödeneği ödenecek haller arasında sayılmadığından işçi bu ödenekten yararlanamayacaktır[771].

III. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN BELİRLİ SÜRENİN DOLMASIYLA SONA ERMESİNİN SONUÇLARI

A. Genel Olarak

Belirli süreli iş sözleşmesinde taraflar sözleşmenin ne zaman biteceğini bilmektedirler. Belirli süreli iş sözleşmelerinin özgün özelliği sözleşmenin belli bir süre sonunda sona ermesidir. Sözleşme sürenin bitimiyle kendiliğinden sona erecektir. Sözleşmenin sona ermesi tarafların sözleşmenin kurulması esnasındaki iradelerinden kaynaklandığından sözleşmenin sona ermesi herhangi bir bildirim süresine uyulmasını veya sona ermeye bağlı olarak bir tazminat ödenmesini gerektirmemektedir[772].

Belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin bitimiyle sona ermesi hali bir fesih olmadığından kanun tarafından feshe bağlanmış sonuçlar doğmayacaktır. Belirli süreli iş

Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanuna göre ödenen kıdem tazminatlarının hizmet erbabının 24 aylığını aşmayan miktarları" nın gelir vergisinden müstesna olduğu öngörülmüştür.

[768]**YÜREKLİ**, s.133. Yazara göre bu tazminat ihbar ve kıdem tazminatı değildir. Çünkü ihbar veya kıdem tazminatından söz edebilmek için fesih iradesi bulunmalıdır. Eğer işçiye ihbar ve kıdem tazminatı ödenmekte ise bu durumda sözleşme ikale ile değil fesih ile sona ermiş olması hususunda tereddütlere yol açacaktır.; **KURT/KOÇ**, s.121. Yazarlara göre, kıdem tazminatı ödenebilmesi için mutlaka 1475 s. K. 14. maddedeki durumlardan birisi mevcut olmalıdır. İkale ise bunlardan değildir. Dolayısıyla kıdem tazminatı ödenmesi mümkün değildir. Yazarlar Yargıtay'ın 9. HD. T.17.9.1987, E. 1987/7155, K. 1987/8094 künyeli kararını fikirlerini desteklemek adına örnek göstermektedir.

[769]**ASTARLI**, s.356.

[770]RG: T.: 8/9/1999 S.: 23810.

[771]**YÜREKLİ**, s.134.

[772]**ERTÜRK/ERKANLI**, s.51.

sözleşmesinin sürenin bitimiyle sona ermesinde taraflar birbirlerine süre vermemekte nitekim bu sona erme hali de fesih olmadığından ihbar önelleri ve ihbar tazminatı ödenmesi söz konusu olmamaktadır. İş Kanunu'nun 17. maddesinde belirtilmiş olan ihbar tazminatı, sürenin sona ermesi bir fesih olmadığından; yine aynı maddede belirtilen kötüniyet tazminatı da sürenin sona ermesi ile sözleşmenin sona ermesi, beklenen bir hal olduğundan kötüniyetli olma yani hakkın kötüye kullanılmasına yol açmadığından ödenmeyecektir[773].

İşçi belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesiyle hak kazandığı ama alamadığı ücret kavramı içerisinde yer alan, fazla mesai ücretini, yıllık izin ücretini, ikramiye, aracılık ücreti, pay alacağı, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, prim alacağı gibi alacaklarını talep edebilecektir[774].

İşçinin iş sözleşmesi ölümü dışında bir nedenle sona erdiğinde işveren ona bir çalışma belgesi vermekle yükümlüdür[775]. Yine iş sözleşmesi sona eren işçi bakımından rekabet yasağı doğabilir. İşçiler çalıştıkları işyerinde işverenin bazı meslek sırlarını, üretim tekniklerini vb. öğrenmiş olabilirler ve iş sözleşmesi sona erdiğinde işveren ile rekabet etme olanağı bulurlar. İşveren bu duruma maruz kalmak istemiyorsa iş sözleşmesinin sona ermesine yönelik olarak rekabet yasağı sözleşmesi yapılabilir (TBK md. 444 -447)[776].

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin belirli süreli iş sözleşmelerinin kendiliğinden sona ermesi ile işçi çıkışının olması ve bu işçilerin sayısının toplu işçi çıkarma sayısına erişmesi bu sona ermenin Kanunun 17. maddesi kapsamında bir sona erme olmadığı için toplu işçi çıkarmaya ilişkin yasal hükümlere uygulanma imkânı vermez[777].

B. Kıdem Tazminatı Alacağının Doğmaması

Kıdem tazminatı kanunda belirtilen en az bir yıllık süreyi dolduran işçinin iş sözleşmesinin kanunda sayılan sebeplerden biri neticesinde son bulması halinde işçiye veya

---

[773]**YUVALI**, Belirli Süreli, s.85; **URALÇİN**, s.75.
[774]**ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.133; **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.348.
[775]**AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.326. Çalışma belgesi basit ve nitelikli çalışma belgesi olarak ikiye ayrılır. Basit çalışma belgesi işçinin yaptığı işin niteliğini ve süresini gösterir. Basit çalışma belgesi işçinin isteği dahi olmadan işverence verilmelidir. Bu belgenin işçinin talebi üzerine dahi verilmemesi ya da gerçeğe aykırı bir içerik düzenlenerek verilmesi halinde kanun idari para cezası öngörmüştür. (İş K. 99). Yine çalışma belgesinin geç verilmesi veya verilmemesi halinde işçinin zararı doğmuşsa zararın giderilmesini isteyebilir. Nitelikli çalışma belgesi ise basit çalışma belgesine göre daha ayrıntılı olup işçinin işinin niteliği ve süresine ek olarak işçinin kişisel durum ve davranışlarına ait bilgileri içermektedir. Nitelikli çalışma belgesi verme hususunda işçinin talebinin bulunması gerekmekte olup işveren kendiliğinden vermekle yükümlü değildir. **ŞAKAR**, s.233; **KORKMAZ/ALP**, s.250.
[776]**AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.343.
[777]**GÜNER**, s.329.

mirasçılarına kıdemi ve ücreti dikkate alınarak işveren tarafından işçilik hakkı olarak ödenmesi gereken paradır[778]. Kıdem tazminatı hususunda 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi hala yürürlüktedir[779]. Kıdem tazminatının hukukî niteliği hakkında doktrinde çeşitli fikirler mevcuttur[780]. Esasında iş sözleşmesinin belirli süreli olması kıdem tazminatı talebini peşinen engelleyen bir olgu değildir[781]. Ancak kıdem tazminatına hak kazanabilmek için gereken koşullara bakıldığında; işçi, iş sözleşmesi ile çalışıyor olmalı, işçinin en az bir yıllık kıdemi bulunmalı, iş sözleşmesi kanunda belirtilen nedenlerden birisiyle sona ermelidir. Dolayısıyla her durumda kıdem tazminatı talep edilemeyip kanunda sınırlı şekilde sayılmış olan sona erme hallerinden birisine uygun olarak sözleşme sona ermelidir[782]. İş Kanunu'nun 4. maddesi uyarınca, kıdem tazminatından İş Kanunu kapsamı dışında kalanlar yararlanamayacaklardır[783].

14. maddeye göre işçinin kıdem tazminatına hak kazanması için iş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli olmasının bir önemi bulunmamaktadır. Buna göre belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi, sözleşmesinin 14. maddede sayılan biçimde sona ermesi halinde kıdem tazminatına hak kazanır. Ancak belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin bitmesiyle sona ermesi hali kıdem tazminatı alınmasına imkân vermez. Ancak bazı yazarlara göre, 1475 sayılı Kanunun 14. maddesi belirli süreli iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesiyle ilgili bir düzenleme içermediğinden kanun boşluğundan söz edilebilecek ve bu boşluk, iş hukukunun

---

[778]**SÜZEK**, İş Hukuku, s.756 vd. ; **NARMANLIOĞLU**, Ünal,*"İşçinin Kıdem Tazminatına Hak Kazanabilmesi İçin Belirli Sebeplerle (Muvazzaf Askerlik- Aylık ya da Toptan Ödeme Almak- Kadın İşçi İçin Evlenmek Sebeplerinden Birine) Dayalı Olarak Yapacağı Feshin Özellikleri",* Prof. Dr. Metin KUTAL'a Armağan, Ankara, 1998. s.145; **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.357; **NARMANLIOĞLU**, Ünal*, "Aralıklarla Kurulmuş İş Sözleşmeleriyle Çalışan İşçinin Kıdem/ Hizmet Süresinin Belirlenmesine İlişkin Kanuni Esaslar ve Yargıtay'ın Tutumu",* Halid Kemal ELBİR Armağanı, İstanbul 1996. s.307.

[779] 4857 s. İş K. md. 120 uyarınca *"25.8.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır."* Bunun sebebi 4857 s. Kanunun kıdem tazminatı fonunun kurulmasını öngörmesi neticesinde kıdem tazminatı fonu kuruluncaya kadar eski kanunun ilgili maddesi yürürlükte kalacaktır.

[780] Kıdem tazminatı SÜZEK'e göre; kanundan kaynaklanan kendine özgü bir hukukî kurumdur. **SÜZEK**, İş Hukuku, s.756. NARMANLIOĞLU'na göre; Kıdem tazminatı başta belirsiz süreli iş sözleşmelerine özgü bir müessese olarak düzenlenmiş işverenin işçiyi aniden işten çıkarmasını engellemek ve işçinin işten çıkarılması halinde ortaya çıkabilecek zararları gidermeyi amaçlayan bir kurum olarak düşünülmüşse de zaman içerisinde evrilerek belirli süreli iş sözleşmelerine de uygulanabilir bir hal almıştır. bkz. **NARMANLIOĞLU**, Fesih, s.147. AKYİĞİT'e göre kıdem tazminatı kendine özgü bir tazminat niteliği taşımaktadır. **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.360. AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN'a göre kıdem tazminatı işçinin işyerine bağlılığı da göz önünde tutularak, çalıştığı yıllara göre, işveren tarafından işçiye kanuni şartları mevcutsa ödenmesi gereken bir işten çıkış tazminatıdır. **AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN**, s.199. Kıdem tazminatı işçinin işyerine bağlılığı sebebiyle ödenen bir bağlılık ikramiyesi veya ödenmesi ertelenmiş bir ek ücret olarak kabul edilmelidir. bkz. **ESENER**, Turhan, İş Hukuku, Sevinç Matbaası, Ankara 1978. s.244.

[781]**NARMANLIOĞLU**, Kıdem Tazminatı, s.386.

[782]**NARMANLIOĞLU**, Fesih, s.146; **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.360 vd.; **AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN**, s.199; **SÜMER**, Bildirimli Fesih, s.573.

[783]**KORKMAZ/ALP**, s.253. Yazar sözleşmede kıdem tazminatı ödenmesine ilişkin bir hükmün yer alması halinde ödeme yapılacağını belirtmiş ve tarım işçilerini örnek vermiştir.

işçi lehine yorum ilkesi gereği işçi lehine yorumlanacaktır[784]. Bazı yazarlar ise, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin emredici hüküm teşkil ettiğini bu yüzden kıdem tazminatına hak kazandıran sınırlı olarak sayılmış bulunan hallerin işçi yararına dahi olsa genişletilemeyeceğini ifade etmektedir[785].

Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin bitmesiyle kendiliğinden sona ermesi halinde işçiye kıdem tazminatı ödenmemesi gerekir[786]. Yargıtay'ın bu konudaki kararları oldukça çelişkilidir. Yargıtay eski tarihli kararlarında belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin bitimiyle sona ermesi halinde kıdem tazminatı alabileceğine yönelik kararlar vermekteyken[787] daha sonraları istikrarlı olarak kararlarında belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin bitmesiyle sona ermesinin kıdem tazminatı alınması hakkını vermeyeceğine hükmetmiştir[788]. Yargıtay 14. maddenin kıdem tazminatı istenebilmesi açısından belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri bakımından bir ayrım yapmamasından yola çıkarak belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin maddede belirtilen sona erme hallerine uygun olarak sözleşmesinin sona ermesi ile kıdem tazminatına hak kazanacağını ifade etmiştir[789]. Ancak belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin bitmesiyle sona ermenin kıdem tazminatına hak kazandırmayacağını belirtmiştir. Yargıtay başkaca bir kararında kıdem tazminatının hangi hallerde ödeneceğini tek tek saymış olup belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin sona ermesiyle kendiliğinden sona ermesi halinde kıdem tazminatına hak kazanamayacağını belirtmiştir ve bu hüküm emredici nitelikte olup yorum yoluyla genişletilemez demiştir[790]. Yine Yargıtay HGK'da 2014 tarihli bir kararında

---

[784]**TUFAN**, Bekir, *"Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Sona Ermesi Halinde Kıdem ve İhbar Tazminatı",* Legal İHSGHD, C.8, S.32, 2011.s.1470; **ÇİL**, s.57; **KOÇER**, Melek, *"Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi- Kıdem Tazminatı- İstifa- Hizmet Sözleşmesinin Yenilenmesi",* İş Hukuku Dergisi, C.2, S.1, Ocak- Mart 1992. s.109.

[785]**EKONOMİ**, Münir, *"Kıdem Tazminatına Hak Kazanılan Hallerde Fesih Kavramı ve Türleri"*, Kamu- İş, Ocak 1990. s.3; **URALÇİN**, s.76. Aynı yazar 4857 s. İş kanununun 1475 s. Kanunu cezai hükümleriyle birlikte yürürlükten kaldırdığından ve 1475 s. Kanunda 1980 tarihinde 2320 s. Kanunla yapılan değişiklikle 14. maddenin kamu düzenine ilişkin mutlak emredici niteliğini kaldırmış olduğunu ifade etmiş. Bu yüzden hüküm nispi emredici nitelikte olmuş mutlak emredici niteliğinin dayanağı kalmamıştır. Buna binaen 14. maddenin tüm hükümleri bakımından geçerli olmamakla işçi yararına aksi kararlaştırılabilecektir. bkz. **URALÇİN**, s.83.

[786]**SÜZEK**, İş Hukuku, s.759; **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.254. **KURT/KOÇ**, s.131- 134; **YUVALI**, Belirli Süreli, s.85; **TUFAN**, s.1468; **ÇİL**, s.57; **AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN**, s.200; **ERTÜRK**, Belirli- Belirsiz Süreli, s.103; **NARMANLIOĞLU**, Kıdem Tazminatı, s.386; **ÖZYILMAZ**, s.87; **SUR**, Öneriler, s.751; **DEMİR**, İş Hukuku Uygulaması, s.98; **EKONOMİ**, Hizmet Akdi, s.6.

[787] Y. 9. HD. T.02.06.1975, 12426/ 34073, Karar için bkz. **ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.201.

[788]**ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.201. *"Hizmet akdinin sözleşme sonunda yenilenmeyeceğini ve istifa ettiği davacı bildirdiğine göre, kıdem tazminatı alamaz. Bu husus göz önünde tutulmaksızın kıdem tazminatına karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir."* Y. 9. HD. 19.02.1991, E. 1990/11416, K. 1991/2573. **KİBB**.

[789]*"İş Kanununun 14. maddesinde kıdem tazminatı istenebilmesi açısından belirli ve belirsiz süreli hizmet sözleşmeleri arasında bir ayırım yapılmamıştır. Bu nedenle belirli süreli hizmet sözleşmesinin anılan maddede belirtilen fesih ve sona erme hallerinde de koşulları varsa, işçi kıdem tazminatına hak kazanır"* Y. 9. HD. 11.05. 1993, E. 1993/ 796, K. 1993/ 8073, **KİBB**, Karar için ayrıca bkz. **KURT/KOÇ**, s.134.

[790] Y. 9. HD. 27.04.1993, E. 1992/13379, K. 1993/6880, **KİBB,** Karar için ayrıca bkz **KURT/KOÇ**, s.134: *"Kıdem tazminatının hangi hallerde ödeneceği 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde teker teker sayılarak gösterilmiştir. Belirsiz süreli hizmet aktinin haklı sebep olmaksızın tek taraflı olarak, işçi tarafından feshedilmesi*

belirli süreli iş sözleşmelerinin işin bitimi ile kendiliğinden sona erdiğinden ve kıdem tazminatı ile ilgili madde bu sona erme halini kıdem tazminatı alınabilecek haller arasında zikretmediğinden kıdem tazminatına hükmedilemeyeceğini ifade etmiştir[791].

Yargıtay'ın kıdem tazminatı ödeneceğine yönelik vermiş olduğu kararlarında ise gerekçeleri şu şekilde olmuştur: Yargıtay kıdem tazminatının işçiye yıpranması karşılığında ödenmesinden yola çıkarak belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından da ödenmesi gerektiğini kabul etmiştir[792]. Yine 2016 tarihli bir kararında ise kıdem tazminatına hükmetmiştir[793]. Yargıtay bir kararında da işverenin haklı neden yokken belirli süreli iş sözleşmesini yenilememe iradesini ortaya koyması halinde işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağını belirtmiştir[794].

Kanaatimizce; belirli süreli iş sözleşmeleri belirlenen sürenin sonunda kendiliğinden sona eren özellikli sözleşmelerdir. Bu tür sözleşmeler iş hukukunun işçiyi koruyucu hükümlerini, yatırım yapmak ve istihdam olanağı yaratmak isteyen yatırımcılar için katı kalıplardan çıkarıp bu hükümlere esneklik kazandırmak amacıyla öngörülmüştür. İşçiye kıdem tazminatı ödenmesi gerektiğini kabul etmek bu esneklik arayışını zedeleyecektir. Kıdem tazminatına ilişkin maddeye baktığımızda ise, maddede tazminata hak kazandıracak

---

veya belirli süreli hizmet aktinin sürenin bitimiyle kendiliğinden sona ermesi ya da işçi tarafından sözleşmenin yenilenmeyeceğinin bildirilmesi halinde işçinin kıdem tazminatına hak kazanamayacağı 14. maddede öngörülmüştür. Anılan hüküm emredici nitelikte olup, yorum yoluyla da genişletilemez. Bu durumda davacı kıdem tazminatına hak kazanamayacağından davanın reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde kabulü isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir."

[791] Y. HGK. T.30.05.2014, E. 2014/22-391, K. 2014/710, **KİBB**, Karar için ayrıca bkz. **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.134: *"belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin bitimi ile sona ermesi durumunda; sözleşmenin sürenin bitimi ile kendiliğinden sona ermesi hali 14.maddede sayılan sona erme biçimlerinden olmadığından, diğer bir ifade ile belirli süreli iş sözleşmesi sürenin sonunda herhangi bir fesih bildirimine gerek olmaksızın kendiliğinden sona ereceğinden; işveren tarafından yapılmış bir fesih söz konusu olmadığı için, işçinin kıdem tazminatına hak kazanması mümkün değildir"*

[792] Y. HGK. T.27.01.2003, E. 1992/9647, K. 1993/14. Karar için bkz. **ÇİL**, s.62.

[793] Y. 22. HD. T.2.5.2016, E. 2015/8190, K. 2016/12828, **KİBB**:*"Tüm bu açıklamalar ışığında davacının 20/02/2012 tarihinde davalı işyerinde çalışmaya başladığı, proje müdürü olarak çalıştığı, sözleşmenin 1 yıl süreli olarak düzenlendiği ayrıca sözleşmede sözleşmenin bitim tarihi olan 20/02/2013 tarihinden önce feshi ihbarda bulunulmaması halinde sözleşmenin aynı süre ve şartlarda uzayacağı yolunda herhangi bir hükme yer verilmediği,* ***sürenin bitmesi nedeniyle 20/02/2013 tarihinde iş akdinin sona erdiği*** *davalı işveren tarafından herhangi bir gerekçe gösterilmeksizin sözleşmenin yenilenmemiş olması nedeniyle işveren tarafından* ***yenilenmeyerek sona eren sözleşme nedeniyle davacının kıdem tazminatına hak kazandığı*** *diğer bir ifade ile davacının iş sözleşmesinin sürenin sonunda işveren tarafından haklı bir neden gösterilmeksizin yenilenmemesi nedeniyle kıdem tazminatı taleplerinin kabulü gerekmektedir*."

[794] Y. HGK. T. 26.11.2014, E. 2013/22-1443, K. 2014/958, **KİBB**: *"davacının iş sözleşmesinin sürenin sonunda işveren haklı bir neden gösterilmeksizin yenilenmemesi nedeniyle kıdem tazminatı taleplerinin kabulü gerekir." Karara muhalefet şerhi düşülmüş olup buna göre: 14. maddenin yorum yoluyla genişletilmesi yerinde olmadığından kıdem tazminatı ödenmemesi gerekmektedir. Y. HGK. T. 01.04.2015, E. 2013/22- 1943, K. 2015/1131 "gerekçe gösterilmeksizin sözleşmenin yenilenmemiş olması sebebiyle işveren tarafından yenilenmeyerek sona eren sözleşme sebebiyle davacının kıdem tazminatına hak kazandığı diğer bir ifadeyle davacının iş sözleşmesinin sürenin sonunda işveren tarafından haklı bir neden gösterilmeksizin yenilenmemesi sebebiyle kıdem tazminatı taleplerinin kabulü gerekmektedir."*

hallerin sınırlı olarak sayıldığı hususunda doktrinde görüş birliği bulunmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmeleri açısından sürenin bitmesi ile sözleşmenin sona ermesi kıdem tazminatına ilişkin maddede sayılmadığından belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi, sözleşmesi sürenin bitimiyle sona erdiğinde kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır. Hâkimin, belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalışan işçi açısından kıdem tazminatına hükmedebilmesi ve kanunun açık düzenlemesine karşı bir karar vermesi mümkün değildir. Ancak şunu belirtmek gerekir ki, işverenlerin eğer belirli süreli iş sözleşmesi yapmasının temelinde belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesini gerektiren durumlar da bulunmadığı halde bu sözleşmelere yönelmeleri kıdem tazminatını ödemekten kaçınma amacı taşımaktaysa, hukuk düzeni bunu korumayacak, yapılan iş sözleşmesini belirsiz süreli sayarak işçiye kıdem tazminatı ödenmesine karar verilebilecektir.

Doktrin, kıdem tazminatına ilişkin maddede değişikliğe gidilerek belirli süreli iş sözleşmelerinin kendiliğinden sona ermesi halinin işçiye kıdem hakkı kazandıran bir hal olarak kanunda yer alması gerektiğini ifade etmiştir[795]. Bu görüşe göre; belirli süreli iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi halinde kıdem tazminatı ödenmemesinin haklı bir temeli bulunmamaktadır[796]. Bir yıldan uzun süren belirli süreli iş sözleşmesinin kıdeme hak kazandırmayacağını ve bunun sözleşmenin niteliğinden kaynaklandığını söylemenin temeli olmadığı belirtilmiş ve 4447 sayılı Kanun uyarınca işsizlik ödeneğine hak kazanan belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin aynı şekilde kıdem tazminatına da hak kazanacağı ifade edilmiştir[797]. Doktrindeki başkaca bir görüş tarafından da, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi halinde kıdem tazminatına hak kazanamamasının İş Kanunu'nun 12. maddesi kapsamında ayırım yasağına aykırılık teşkil edebileceği ifade edilmiştir[798]. Başkaca bir görüş, kıdem tazminatının işçinin bir yıllık çalışmasının neticesinde hak kazandığı para olduğunu, belirli süreli iş sözleşmesinin de iyi şartlarda istihdam için oluşturulmuş bir sözleşme şekli olduğunu ifade ederek kıdem tazminatı ile ilgili maddeye belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin dolmasıyla sona ermesi halinde işçinin kıdemi de mevcutsa kıdem tazminatına hak kazanabileceği yönünde bir hüküm eklenmesinin yerinde olacağını belirtmektedir[799]. Kanaatimce her ne kadar belirli süreli iş sözleşmelerinin uygulanmasında ülkemizde bazı sorunlar mevcutsa da bu sözleşmeler nitelikleri itibariyle belirli bir işin görülmesi ve belli bir olgunun ortaya çıkması gibi geçici bir

[795]**CANİKLİOĞLU**, Belirli Süreli, s.169;**BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, 5580 Sayılı, s.243.
[796] **CANİKLİOĞLU**, Belirli Süreli, s.169.
[797]**CANİKLİOĞLU**, Belirli Süreli, s.170.
[798]**BAŞTERZİ**, 99/70 Sayılı Yönerge, s.139.
[799]**TUFAN**, s.1474.

durum için akdedilebilecektir. Bu sözleşmelerin ortaya çıkış amacı istihdamı ve üretimi artırmak, iş kanunlarındaki katı kuralların esnetilmesi ve işverenin işçi çalıştırmaya teşvik edilmesidir. Sözleşmelerin bu amacın sağlanması doğrultusunda kullanılması için belirli süreli iş sözleşmelerine çeşitli sınırlamalar getirilmesi yerinde olacaktır. Ancak sözleşmenin ortaya çıkış amacına aykırı olarak işverene kıdem tazminatı yükü getirilmesi böyle bir sözleşme yapılmasındaki temel mantığı ortadan kaldıracaktır.

Yargıtay belirli süreli iş sözleşmelerinde sürenin bitimiyle sona ermesi halinde tarafların kıdem tazminatı ödeneceği hususunda anlaşmalarının geçerli olacağını ifade etmiştir[800]. Yargıtay'a göre taraflar, sözleşmeyle belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi halinde kıdem tazminatı ödeneceğini belirtmişlerse bu geçerli olacak ve işçi kıdem tazminatı alabilecektir[801]. Doktrinde, sözleşmenin süresinin bitimiyle sona ermesi halinde işçiye kıdem tazminatı ödeneceğine dair taraflar anlaşma yapmışlarsa bu anlaşmanın geçerli sayılması gerektiğini belirten yazarlar mevcuttur[802]. Doktrinde aksi görüş olarak, tarafların kanunen kıdem tazminatına hak kazanmadıkları bir durum için kıdem tazminatı verilmesini kararlaştırdıkları hallerde bu anlaşmanın geçerli sayılmasının kıdem tazminatına ilişkin 14. maddeye aykırı düşeceği ve bu anlaşmaların geçersiz kabul edilmesi gerektiği de ifade edilmiştir[803]. Kanaatimce tarafların sözleşme ile kıdem tazminatı ödeneceğine dair yapmış oldukları anlaşmaya geçerlilik tanınmalıdır. Ancak ödenmesi kararlaştırılan bir miktar paranın hukukî niteliği Kanun'da belirtilen kıdem tazminatı değil işçiye gerçekleştirilecek olan bir miktar ödemedir.

Özel okul öğretmenleri bakımından ise YİBBGK'nun 2018 yılında vermiş olduğu karar neticesinde Yargıtay, bu sözleşmeleri asgari süreli sözleşme olarak kabul eden eski kararlarının aksine artık belirli süreli kabul etmiş ve işçinin ihbar ve kıdem tazminatı alamayacağını, işe iade davası açamayacağını ifade etmiştir[804].

---

[800] Y. HGK. T. 01.04.2015, E. 2013/22- 1943, K. 2015/1131, **KİBB**: Karşı oy yazısında *"4857 Sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 10.6.2003 tarihinden önce 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 98. maddesinde 14. maddede belirtilen esaslara aykırı olarak kıdem tazminatı ödeyen işverenler için hapis ve para cezası öngörüldüğü için kıdem tazminatına dair hükümler mutlak emredici nitelikte kabul edilmekteydi. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda benzer bir cezai hükme yer verilmemiş olması 14. madde esaslarını mutlak emredici olmaktan çıkarsa bile maddede belirtilmeyen bir sona erme sebebine dayanılarak kıdem tazminatı talep edilmesi mümkün değildir. Hükmün mutlak emredici olmaktan çıkması karşısında tarafların süre bitimi halinde kıdem tazminatı ödeneceğini kararlaştırabilmeleri mümkün ise de, somut olayda bu yönde bir sözleşme hükmü bulunmamaktadır."* denilmiştir.

[801] Y. 7. HD. T.3.4.2014, 25863/7372. Karar için bkz. **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.361.

[802] **AKYİĞİT**, Şerh, s.494.

[803] **NARMANLIOĞLU**, Kıdem Tazminatı, s.390; **SÜMER**, Bildirimli Fesih, s.574.

[804] YİBBGK T. 23.02.2018, E. 2017/1, K. 2018/2. Yayımlandığı RG T.29.06.2018.

İş Kanunu'nun 13/5 maddesi kapsamında kendiliğinden sona eren sözleşmeler bakımından da kıdem tazminatı alacağı doğmayacaktır[805]. Kanun 13/5. maddesinde kendiliğinden sona erme ifadesine yer vermiş olduğundan işçinin İş Kanunu'ndan doğan hakları fesih hükümlerine göre değil kendiliğinden sona erme hükümlerine göre belirlenecektir[806]. Kanun metni karşısında işçi lehine yorum yapılması mümkün olmayacak *"sözleşmenin kendiliğinden sona ereceğine*" ilişkin ibarenin metinden çıkarılması ve işçinin hem sözleşmeden hem de sözleşmenin sona ermesine ilişkin kanundan doğan haklarının işçiye verilmesi yerinde olacaktır[807].

C. İş Güvencesinden Yararlanamama ve İhbar Tazminatı ve Kötüniyet Tazminatı Alacağının Doğmaması

İş güvencesi işçinin işini kaybetmesi ve buna bağlı olarak ailesinin geçimini sağlayamaması riskini bertaraf etmek için fesih imkânının belli koşullarda sınırlandırılmasını ifade eder. İş güvencesi hükümleri 4857 sayılı Kanunu'muzun 18 vd. maddelerinde 158 sayılı ILO Sözleşmesine[808] uygun olarak düzenlenmiştir. İş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmesinin feshedilmesinde, Kanun'da belirtilen ihbar önellerine uyulmalı, bildirim yazılı olarak ve geçerli bir sebep belirtilerek yapılmalı, işçiden kaynaklanan nedenlerle fesihte işçinin savunması alınmalıdır. Bu koşullara uyulmaması halinde işçinin işe iadesi sağlanabilir, işe iade edilmeyen işçiye tazminat ödenir, kararın kesinleşmesine kadarki süre için işçiye belli bir miktarda ücret ve diğer hakları ödenir, ihbar ve kıdem tazminatı ödenebilir (İş. K. md.21). Ancak 18. maddede *"işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren"* olarak ifade edildiğinden belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi iş güvencesi kapsamı dışında bırakılmış olup bu haklardan mahrum olacaktır (İş K. md.18). Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi, sözleşmesinin feshedilmesi halinde işe iade davası açamayacak buna bağlı olarak öngörülen haklardan mahrum kalacaktır. İş sözleşmesi belirli süreli olan işçilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanma imkânı bulunmamaktadır[809]. Ancak belirtilmelidir ki, belirli süreli iş sözleşmesi işçinin iş güvencesinden yararlanamaması amacıyla, iş güvencesi hükümlerini

[805] **KÖSEOĞLU**, s.119.
[806] **CANİKLİOĞLU,** Kısmi Süreli, s.137.
[807] **CANİKLİOĞLU,** Kısmi Süreli, s.137.
[808] Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı ILO Sözleşmesi; TBMM, 158 sayılı Sözleşmenin onaylanmasını 9.6.1994 tarih ve 3999 sayılı kanun ile uygun bulduktan sonra (RG 18.06.1994, S.21964), Bakanlar Kurulu 10.08.1994 tarihinde 158 sayılı ILO sözleşmesini onaylamıştır (RG 12.10.1994, S.22079).
[809] Y. 9.HD. T.31.03.2008, E.2008/7443, K.2008/7075, **KİBB**, Karar için ayrıca bkz. **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.134. **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.254; **GÜNER**, s.329.

bertaraf etmek maksadıyla yapılamayacaktır[810]. Belirli süreli iş sözleşmelerinin iş güvencesi kapsamının dışında bırakılmasının bir gerekçesi olarak belirli süreli iş sözleşmelerinde taraflarca belirlenen süre boyunca süreli fesih hakkının kullanılmasının mümkün olmaması ve iş sözleşmesinin süre boyunca sözleşmesel güvenceye sahip olmasıdır[811]. ILO'nun 158 sayılı Sözleşmesi'nde de belirli süreli iş sözleşmelerinin iş güvencesi kapsamı dışında bırakılabileceği belirtilmiştir[812].

Belirli süreli iş sözleşmelerinde hiçbir durumda ihbar tazminatına hak kazanılamaz[813]. Taraflar aralarında anlaşarak, sözleşmenin sürenin bitimiyle sona ermesi halinde işçiye ihbar tazminatı ödeneceğini kararlaştırmışlarsa bu sözleşmeye geçerlilik atfedilir[814]. Ancak bu halde teknik anlamda bir ihbar tazminatından bahsetmek mümkün olmayacak, ödemenin yalnızca adının ihbar tazminatı olduğu aslında işçiye işverence ödenecek olan bir miktar paradır[815]. Yoksa işçi süre dolduktan sonra ihbar süresine tabii olmadan başka bir işyerinde çalışmaya başlayabilecek olması sebebiyle ihbar tazminatına hükmedilemez[816]. Yargıtay da belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin ihbar tazminatı alamayacağına karar vermiştir[817].

İş Kanunu'nun 17. maddesine göre ihbar tazminatı ve kötüniyet tazminatı belirsiz süreli iş sözleşmeleri açısından öngörülmüş olduğundan belirli süreli sözleşmelerin feshedilmesinde bu kalemlerin ödenmesi gerekmemektedir[818]. 18. madde ve devamı maddelerin uygulama alanı dışında kalan haller için kötüniyet tazminatı öngörülmüş olması, iş güvencesi kapsamında olmayan ve belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler açısından da

[810] Y. 9. HD. T.20.04.2011, E. 2010/ 1048, K. 2011/ 12070, Karar için bkz. **YÜREKLİ**, s.143.
[811]**ÖZKARACA**, İş Güvencesi, s.36.
[812]**ÖZKARACA**, İş Güvencesi, s.36.
[813]**ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.133; **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.254; **AYAN**, s.463; **LAÇİNER**, s.36.
[814]**AKYİĞİT**, Şerh, s.494. Belirli süreli iş sözleşmelerinin sona ermesinde tarafların önceden bildirim yükümü öngörmeleri halinde bu bildirim bir ihbar değil yenilememe iradesinin ortaya koyulması olup Yargıtay'ın da kararları bu yöndedir. Yargıtay belirli süreli sözleşmelerdeki bu tarz kararlaştırmaların belirsiz süreli sözleşmelerin feshinde öngörülen ihbar süreleriyle bir ilişkisi olmadığını ifade etmektedir. Dolayısıyla ihbar süresine uyulmaması sebebiyle ödenecek tazminat da teknik olarak bir ihbar tazminatı değildir. **NARMANLIOĞLU**, Değerlendirme, s.107. Y. 9.HD. T.30.05.2007, E.2006/28188, K. 2007/17364, **KİBB**.
[815]**AKYİĞİT**, Şerh, s.494.
[816]**TUFAN**, s.1468.
[817] Y. 22. HD. T.10.5.2016, E.2015/18299, K.2016/14171, **UYAPBB**: "25.05.2011 tarihli iş sözleşmesinde davacının proje kapsamında teknik uzman (teknik öğretmen) olarak çalışacağı belirtilmiş olup…taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli olarak kabul edilmesi gerekir. Bu durumda, ihbar tazminatının reddi yerine, hatalı değerlendirme ile kabulüne dair yazılı şekilde karar verilmesi doğru değildir.".
[818]**ÇİL**, s.56.

kötüniyet tazminatının mümkün olduğunu düşündürse de 17. maddede belirtilen kötüniyet tazminatı tamamen belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçileri ilgilendirmektedir[819].

İş Kanunu'nun 13/5 maddesi kapsamında kurulan iş sözleşmeleri de kendiliğinden sona eren sözleşmeler olduğundan işçi ihbar tazminatına hak kazanamayacak, iş arama iznine sahip olmayacak, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır[820].

IV. TBK 430 UYARINCA YAPILAN FESHİN SONUÇLARI

TBK 430 on yıldan fazla süren hizmet sözleşmelerinde taraflara sözleşmeyi altı aylık bildirim sürelerine uyarak feshetme imkânı vermiştir. Bu şekilde yapılan fesih neticesinde sözleşme altı aylık sürenin sona ermesini takip eden aybaşında sona erecek ve feshe bağlanan bazı sonuçlar ortaya çıkacaktır.

Ortaya çıkacak sonuçlara bakıldığında; eğer işçi sözleşmeyi TBK md.430 uyarınca feshederse, kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır[821]. Bir görüşe göre, belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından on yıllık sürenin dolmasıyla iş sözleşmesinin feshedilebileceğine ilişkin hüküm uyarınca, eğer sözleşme bu şekilde sona erdirilirse işçi bildirim sürelerine uymakla yükümlü olacak, bu süreye uymaması neticesinde işverenin maruz kaldığı zararı tazmin edecektir[822]. Ancak bu tazminat bir ihbar tazminatı niteliği taşımamaktadır[823].

Bizim de katıldığımız diğer görüşe göre ise, BK 343. maddesinin işçinin on yıllık süre geçtikten sonra her zaman, bir aylık ihbar süresine uymak koşuluyla tazminat dahi ödemeksizin sözleşmeyi feshedebileceği yönündeki ifadesi neticesinde bir aylık süreye uyulmadığı halde tazminat ödenmesi gerektiği sonucu çıkarılır[824]. Bildirim sürelerine uyulmamasının yaptırımı bu süreye ilişkin ücret tutarında tazminat, yani ihbar tazminatı olarak algılanmalıdır[825]. TBK md.430'da bu yönde bir hüküm bulunmamakla beraber maddede feshin altı aylık sürenin sona ermesini takip eden aybaşında hüküm ifade edeceği

[819]**ÇİL**, s.56; **URALÇİN**, s.81.
[820]**KÖSEOĞLU**, s.119. İşçinin kıdem, ihbar tazminatından ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanması ve Kanuna bu yönde hüküm eklenmesi gerektiğini savunan görüş için bkz. **CANİKLİOĞLU,** Kısmi Süreli, s.137.
[821]**GÜLER**, Belirli Süreli, s.81; **AYAN**, s.469.
[822]**GÜLER**, Belirli Süreli, s.81.
[823]**GÜLER**, Belirli Süreli, s.81.
[824] **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.322.
[825] **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.322.

yönündeki düzenleme İş K. md.17'ye benzer şekilde kaleme alınmış olduğundan süreye uyulmamasının yaptırımının ihbar tazminatı olarak değerlendirilmesi gerekmektedir[826].

Buna mukabil işçinin bildirim sürelerine uyarak sözleşmeyi feshetmesi halinde tazminat ödemesi gerekmeyecektir[827].

İşverenin TBK md.430 uyarınca sözleşmeyi feshetmesi halinde ise, haklı nedenle fesih olmadığından yola çıkarak süreli fesih olduğu bu yüzden de işçinin kıdem tazminatı alabileceği belirtilmelidir[828]. İşverenin ihbar süresine riayet etmemesi halinde ise işçiye ihbar sürelerine ilişkin ücreti tutarında bir tazminat ödemesi yerinde olacaktır[829].

V. HAKLI SEBEPLE FESHİN SONUÇLARI

A. Genel Olarak

Haklı sebeple fesih, işçi yahut işverenin, iş ilişkisinin devamına engel oluşturabilecek bir olgunun ortaya çıkması neticesinde iş ilişkisine katlanmak zorunda olmaması ve tarafların iş ilişkisini sona erdirebilmesi imkânıdır. Haklı sebeple fesih hakkını doğuran olay gerçekleşmişse taraflar tazminat ödemekle yükümlü olmaksızın derhal sözleşmeyi sona erdirebilirler[830].

İş sözleşmesinin haklı nedenle feshi TBK md. 437. maddesinde düzenlenmiştir. Madde taraflardan birinin feshine imkân veren sebebin diğer tarafça ortaya çıkarılıp çıkarılmaması halini ayrı fıkralarda düzenlemiştir. Maddeye göre haklı fesih sebebi taraflardan birinin maddeye uymamasından doğmuşsa o taraf, sebep olduğu zararı, hizmet ilişkisine dayanan bütün haklar göz önünde tutularak tamamen gidermekle yükümlüdür. Bunun dışındaki hallerde ise hâkim tüm durumları ve koşulları göz önüne alarak haklı sebeple feshin maddi sonuçlarını serbestçe değerlendirecektir (TBK md. 437).

İş Kanunu'muzda da haklı sebeple feshin sonuçları hüküm altına alınmıştır. Buna göre, iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden tarafın feshi diğer tarafın kusurundan kaynaklanıyorsa (24. ve 25. maddelerdeki ahlâk ve iyiniyete uymayan haller ve benzerleri gibi) haklı nedenle fesih yapan taraf fesih sonucu zarara uğramışsa karşı taraftan tazminat

[826] **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.322.
[827] **ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.173.
[828] **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.323.
[829] **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Belirli Süreli, s.322.
[830] **MOLLAMAHMUTOĞLU**, İş Hukuku, s.465; **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.134.

talep edebilecektir (İş K. md.26). Tazminat sadece maddi zararlar için değil manevi zararlar bakımından da istenebilecektir[831].

İş Kanunu 26/2 hükmü kusuruyla iş sözleşmesinin feshine neden olan tarafa karşı bir tazminat talep etme hakkı verdiğinden, TBK md.437/1 genel hüküm olarak İş Kanunu'na tabi sözleşmelere kural olarak uygulanmayacaktır[832].

Tazminata ilişkin genel kurallar uyarınca sözleşmenin haklı nedenle feshine sebebiyet veren tarafın kusurunun bulunması, tazminat talep edenin zararı ve zarar ile fesih arasında nedensellik bağı bulunması aranacaktır. Haklı nedenin sözleşmeye aykırı bir davranıştan kaynaklanıp kaynaklanmamasına göre hükmedilecek tazminatın miktarı değişecektir[833]. İş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesinde haklı neden, taraflardan birinin sözleşme hükümlerine uymaması sebebiyle doğmuşsa taraf iş sözleşmesinin feshedilmesi nedeniyle sebep olduğu zararı iş ilişkisi sebebiyle elde ettiği menfaatler de göz önünde bulundurulmak suretiyle tamamen gidermelidir[834]. Zararın tam olarak tazmin edilmesi ile kastedilen ifa menfaati olup, sözleşme devam etseydi tazminat talep edenin içinde bulunacağı durum, belirli süreli iş sözleşmelerinde işçi bakımından bu süre sonuna kadar ki menfaatler, işveren bakımından yeni bir işçi buluncaya kadar diğer işçilere yaptırılan fazla çalışma giderleri, geçici işçiye yapılan ek ödemeler, kaçırılan sözleşme fırsatları nedeniyle uğranılan kazanç kaybıdır[835].

Fesih geçmişe etkili olmadığından, sözleşme geleceğe etkili olarak sona erdirildiğinden iş sözleşmesinin feshedilmesi anına kadar doğmuş olan hükümleri fesihten etkilenmezler[836]. İş sözleşmesi haklı nedenle feshedilince işçiye ücretinin, kanundan ve sözleşmeden doğan para ve parayla ölçülebilen menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur (İş K. md.32).

Belirli süreli iş sözleşmesinin işçi ya da işveren tarafından haklı nedenle feshedilmesi durumunda cezaî şart uygulanmaz çünkü cezaî şart sözleşmenin süresinden önce

[831]**ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s.576; **TUNCAY/SAVAŞ**, s.1185.
[832] **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s.274.
[833]**TUNCAY/ SAVAŞ**, s.1185.
[834]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.732.
[835]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.732; **TUNCAY/SAVAŞ**, s.1185.
[836]**MOLLAMAHMUTOĞLU**, İş Hukuku, s.465; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.731.

haklı nedenle feshedilmesinde değil sözleşmenin haksız olarak feshedilmesi halinde söz konusu olacaktır[837].

B. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Haklı Sebeple Feshinin Sonuçları

İşçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi hali eğer işverenin sözleşmeye uymamasından kaynaklanmışsa işçi eğer Borçlar Kanunu'na tabi ise TBK md.437/1 uygulama alanı bulacak, İş Kanunu'na tabi ise de İş K. md. 26/2 uygulama alanı bulacak işçi tazminata hak kazanacaktır. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin, sözleşmeyi diğer tarafın kusuru üzerine haklı olarak feshetmesi halinde tazmin edilmesi gereken değerlerin başında sözleşmenin sürenin sonuna kadar devam etmemesi sebebiyle uğradığı ücret kaybı gelir[838]. Bakiye süreye ilişkin bu tazminatın temelini ise eBK md.325 (TBK md.408) değil, TBK md.437 (eBK md.345) oluşturmaktadır[839]. TBK md.437'ye göre karar altına alınacak olan tazminatın tespitinde TBK md.408 (eBK md.325)' deki ölçütler somut olayın özellikleri elverdiği ölçüde tazminat miktarının belirlenmesinde dikkate alınmalıdır[840].

Eğer işçinin haklı feshi işverenin sözleşmeye uymaması dışında bir sebepten kaynaklanmaktaysa İş Kanunu'na ve Borçlar Kanunu'na tabi işçiler için TBK md.437/2 uygulanacak hâkim bütün durum ve koşulları göz önüne alarak feshin maddi sonuçlarını değerlendirecektir.

İşçinin iş sözleşmesini haklı sebeple feshetmesi üzerine işçi, ihbar tazminatı talep edemez ancak eğer bir yıldan fazla çalışmışsa kıdem tazminatını alabilecektir[841]. İşçi iş sözleşmesini İş K. md.24 uyarınca sağlık nedenleri, işverenin ahlâk ve iyiniyete aykırı davranışları üzerine, zorlayıcı nedenlere dayanarak haklı nedenle feshettiğinde kıdem tazminatı alabilecektir. Kanun koyucu bu sebepler arasında kıdem tazminatına hak kazanma konusunda bir ayrım yapmamış olup, işçi ister sağlık sebeplerine, ister ahlâk ve iyiniyete

[837] **URALÇİN**, s.97.
[838] **KABAKCI**, Mahmut, "Belirli Süreli İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesheden İşçinin Bakiye Süre Ücreti Talebi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.21, Mart 2011. s.136. Konuya ilişkin olarak yazarın makalesinde incelediği Yargıtay kararının künyesi: Y. 9.HD. T.20.12.2010, E. 2010/15688, K.2010/38732.
[839] **KABAKCI**, Bakiye Süre, s. 138.
[840] **KABAKCI**, Bakiye Süre, s.138.
[841] **KORKMAZ/ALP**, s.241; **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.137; **YUVALI**, Belirli Süreli, s.87.

uymayan hallere, ister zorlayıcı sebeplere dayanarak sözleşmeyi feshetmiş olsun kıdem tazminatına hak kazanacaktır[842].

Yine işçi kıdem tazminatına hak kazanma açısından İş K. 24. madde dışında kıdem tazminatına hak kazanılacağı belirtilen ve doktrinde diğer haklı fesihler olarak adlandırılan[843] sebeplere dayanarak iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatını alabilecektir[844]. Eski İş Kanunu'nun yürürlükteki 14. maddesinde belirtilen bu durumlar; muvazzaf askerlik, yaşlılık, malullük aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla yapılan fesih, emekli olunmadan emeklilik bağlantılı fesihler, kadın işçinin evlenmesi[845] nedeniyle gerçekleştirilen fesihlerdir (1475 sayılı İş K. md.14).

Fesih neticesinde işçinin kıdem tazminatına hak kazandığı hallerde kıdem tazminatına bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanacaktır[846]. Kıdem tazminatı hesabında esas alınması gereken ücret geniş anlamda, giydirilmiş ücret olup prim, ikramiye, gıda, meslek, sağlık, giyim, yakacak, konut, yemek, yol yardımları ve para ile ölçülebilen tüm menfaatler ücret kapsamında olacak ve işçi son brüt ücreti üzerinden hesaplanacak kıdeme hak kazanacaktır[847].

Borçlar Kanunu iş sözleşmelerine elverdiği nispette uygulanacağından işverenin, işçinin kişiliğini koruması, iş sağlığı ve iş güvenliğini sağlaması gerektiğinden, işveren tarafından gerekli önlemlerin alınmaması neticesinde işçi, meslek hastalığı veya iş kazasına

---

[842]**ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.205; **AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN**, s.200.
[843]**AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.365.
[844]**AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN**, s.200.
[845] Kıdem tazminatını düzenleyen maddeye göre kadın işçi evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde iş sözleşmesini feshedebilir ve kıdem tazminatına hak kazanır. Bu imkân 1983 yılında 2869 s. Kanunla getirilmiştir. Hükmün Anayasaya aykırılığı iddia edilmiş ancak AYM hükmü Anayasaya aykırı bulmamıştır.(AYM 19.06.2008, E. 2006/ 156, K. 2008/125). Anılan hüküm oyçokluğuyla alınmış olup iki üye kararı Anayasaya aykırı bulmuştur. Kanaatimce de Anayasaya aykırıdır. Bkz. **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s.373. Her ne kadar kadın işçiye pozitif ayrımcılık gibi görünse de kanımca hükmün zihniyeti altında kadın işçinin kocasına tabi olduğu bu sebeple işini bırakması ve kocasının bulunduğu yere taşınması yahut iş hayatından tamamen el çektirilmesi gibi bir zihniyetin kanuna sokmuş olduğu bir hükümdür. İşçini evlenme sebebiyle iş sözleşmesini sona erdirmesinde kıdeme hak kazanması işçi lehinedir. Ancak hükmün sadece kadın işçiye hak tanır şekilde düzenlenmesi kadının istihdamdaki yerini tehdit eder vaziyettedir. Bu hüküm üzerinde doktrinde bir diğer tartışma hakkın kötüye kullanılmasıdır. Şöyle ki, uygulamada kadın işçilerin mevcut eşlerinden boşanıp kısa bir süre sonra yeniden onlarla evlenmeleri halinde bu durumun hükmün kötüye kullanılması olarak nitelendirilmesi gerektiği ve işçinin kıdem tazminatı alamayacağını ifade eden görüşler varken (bkz. **AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN**, s.200; **EYRENCİ/TAŞKENT/ ULUCAN**, s.263.); bu halde hakkın kötüye kullanılmasından bahsedilemeyeceği, kanunun evlenilecek kişinin eski eş dışında birisi olması gerektiğini belirtmemesinden yola çıkarak ve kişinin ortak bir geçmiş belki çocuklarının babası olan birisiyle tekrar birleşmesinin yeni birisiyle tanışmaktan çok daha doğal olmasına dayanarak işçinin eski eşiyle evlenmesinin hakkın kötüye kullanılması olarak nitelendirilmesini doğru bulmayan görüşler de vardır.(bkz. AKYİĞİT, İş Hukuku, s.375.) Kanaatimce de işçinin eski eşiyle yapacağı evliliklerde de kıdem tazminatını alabilmelidir.
[846]**URALÇİN**, s.83.
[847]**URALÇİN**, s.76.

maruz kalırsa uğradığı zararın tamamen giderilmesini talep edebilecektir[848]. Sağlık sebeplerine dayalı olarak işçinin belirli süreli iş sözleşmesini sona erdirmeye yönelik yapmış olduğu fesihlerde ihbar tazminatına hükmedilmemekle birlikte şartları mevcutsa işçi kıdem tazminatı alabilecektir[849]. Sonuç olarak işçi belirli süreli iş sözleşmesini haklı sebeple feshetmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanmakta ihbar tazminatına ise hükmedilmemektedir[850].

Belirli süreli iş sözleşmelerinde sözleşmenin devamına duyulan bir güven mevcut olup sözleşmenin süresinden önce sona ermesinde kusurlu olan taraf diğer tarafın zararına katlanmalıdır[851]. Ancak belirtmek gerekir ki taraf zarara katlanırken; belirli süreli iş sözleşmesinin süre dolmadan feshedilmesinde kalan sürenin çalışılmış gibi iş süresine eklenmesi ve işçilik alacaklarının buna göre hesaplanması mümkün olmayacaktır[852].

Belirli süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle feshinin bir diğer sonucu olarak işçi, kanunlarda belirtilen şartların gerçekleşmesiyle hak kazanılan fazla mesai ücretleri, yıllık izin ücreti, ikramiye, aracılık ücreti, pay alacağı, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, varsa prim alacağı, komisyon vb. ücretlerini talep edebilecektir[853].

Cezaî şart bakımından ise; sözleşmenin haklı nedenle feshi halinde cezaî şart uygulanmaz. Çünkü cezaî şart sözleşmenin ihlali diğer bir ifade ile borcun hiç ifa edilmemesi

---

[848]**ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.137- 138. *" ILO 42 Meslek Hastalıklarının Tazmini Hakkında Sözleşme md. 1'e göre Milletlerarası İş Teşkilatının bu sözleşmeyi onayan her üyesi, mesleki hastalıklara uğrayanlar ile bunların hak sahipleri varislerine, iş kazalarının tazmini hakkındaki özel mevzuatındaki genel esaslar dahilinde tazminat sağlamayı taahhüt eder. Bu tazminatın miktarı, milli mevzuatta iş kazaları neticesinde ödenecek olandan az olmamalıdır.".*

[849] Y. 9. HD. T. 13.06.2011, E. 2009/17353, K. 2011/ 17391, Karar için bkz. **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.138. *"Belirli süreli iş sözleşmelerinde fesheden tarafın karşı tarafa bildirimde bulunarak önel tanıması gerekmez….. 6 ay süreyle hafif işlerde çalıştırılması yönünde raporu …. Davalıya sunmuş ve hafif işlerde iş verilmediği takdirde iş sözleşmesinin tazminatlı olarak feshini talep etmiştir…….Bu durumda davacı işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği kabul edilmelidir. İşçinin haklı feshinde kıdem tazminatı talep hakkı olsa da ihbar tazminatına hak kazanılması mümkün olmaz."*

[850]**GÜLER**, Belirli Süreli, s.77; *"Libya'da meydana gelen olaylar sebebiyle oluşan şartların çalışma imkanını ortadan kaldırdığı gerekçesiyle 25/ III'e göre feshedilmiştir. 25/III. maddesi uyarınca haklı sebebe dayanmaktadır. ... Yapılan fesihte, işçiye kıdem tazminatı ödenmesi gerekmekte ise de işverenin bildirim şartına uyması ya da ihbar tazminatı ödemesi yükümlülükleri yoktur."* Y. 22.HD. T. 04.04.2016, E.2015/3827, K.2016/9509, **KİBB**; 9. HD. T. 17.04.2012, E.2009/36275, K.2012/13236, **KİBB**, Kararlar için ayrıca bkz. **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.146.-147.

[851]**ALPAGUT**, Gülsevil, *"Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinden Önce Feshi ve İfa İmkânsızlığı",* Legal İHSGHD, S.6, 2005. s.662.

[852]**ÇİL,** s.57.

[853]**ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.138.

veya eksik olarak ifa edilmesi haline yönelik bir edim niteliğindedir[854]. Ancak taraflar arasında haklı nedenin varlığı halinde eğer cezaî şart ödeneceğine dair bir anlaşma varsa bu da işçiye fesih sonunda ödenecektir[855].

İşçi, İş K. md.26/son uyarınca uğradığı maddi zararlar yanında manevi zararların giderilmesi için manevi tazminat da talep edebilecektir[856].

C. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Sebeple Feshinin Sonuçları

İşverenin belirli süreli iş sözleşmesini işçinin sözleşmeye uymaması sebebiyle feshetmesi halinde, iş sözleşmesi Borçlar Kanunu'na tabi ise TBK md.437/1 uyarınca, iş sözleşmesi İş Kanunu'na tabi ise de İş K. md.26/2 uyarınca işçi, işverenin zararını gidermekle yükümlüdür. İşverenin zarar kalemlerine, yeni işçi buluncaya kadar, geçici işçiye yaptığı ödemeler, işçinin yokluğundan doğan zararların tazmini girebilecektir[857]. Eğer işverenin sözleşmeyi feshi işçinin sözleşmeye aykırı davranışından kaynaklanmıyorsa TBK md.437/2'ye göre hâkim somut olayın bütün durum ve koşullarına dikkat ederek feshin maddi sonuçlarını serbestçe değerlendirecektir.

İşveren madde 25/II kapsamındaki fesihler hakkında maddi ve manevi tazminat talep edebilir[858]. Madde 25/II uyarınca yapılan fesihlerde eğer işveren bir zarara uğramışsa genel hükümlere göre tazminat talep edebilir[859]. İşveren, madde 25/II dışında gerçekleştirilen fesihlerde manevi tazminat talep edemez[860].

İşverenin iş sözleşmesini haklı sebebe dayanarak feshetmesi halinde işçinin kıdem tazminatına hak kazanması bakımından Kanun bir ayrım yapmış ve işçinin iş sözleşmesi eğer md. 25/II'de yer alan ahlâk ve iyiniyet hallerine uymayan bir sebebe dayalı olarak feshedilmişse işçinin kıdem tazminatına hak kazanamayacağı öngörülmüştür[861]. Bunun dışındaki hallerde (md.25/I, III, IV) işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

---

[854]**OĞUZMAN,** M. Kemal/**ÖZ**, M. Turgut, Borçlar Kanunu Genel Hükümler, C.2, Gözden Geçirilmiş 13. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2017. s.529; **ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.194.
[855]**ERKOL DURSUN/DURSUN,** s.138.
[856]**ERKOL DURSUN/DURSUN,** s.142; **YUVALI**, Belirli Süreli, s.88.
[857] **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL,** s.274.
[858]**KULAT**, s.122.
[859]**URALÇİN**, s.82.
[860]**URALÇİN**, s.82; **KULAT**, s.122.
[861]**ÇİL**, s.57; **KORKMAZ/ALP**, s.243.

Belirli süreli iş sözleşmesi haklı sebeple feshedilmiş olan işçinin ihbar tazminatı talep etmesi mümkün değildir[862]. Çünkü Kanun ihbar tazminatının, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin ihbar sürelerine uyulmadan feshedilmesi halinde söz konusu olacağını İş K. md.17'de *"Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir."* şeklindeki cümlelerle ifade etmiştir.

VI. HAKSIZ SEBEPLE FESHİN SONUÇLARI

A. İşçi Tarafından Yapılan Haksız Feshin Sonuçları

1.Genel Olarak

Belirli süreli iş sözleşmesinde, haklı bir nedenin ortaya çıkması halinde taraflar sözleşmesel ilişkiye derhal son verme hakkına sahiptir. Ancak haklı sebebin bulunmaması halinde yapılan fesihler haklı bir sebebe dayanmadığı için haklı sebeple feshe bağlanan sonuçlar doğmayacaktır.

Haklı sebebe dayanmaksızın yapılan fesihlerin sonuçları 4857 sayılı İş Kanunu'nda hüküm altına alınmamıştır. Ancak TBK md.439'da belirli süreli iş sözleşmesini süresinden önce haksız olarak fesheden işçiye karşı işverenin sahip olduğu haklar düzenlenmiştir[863]. İş Kanunu'nda hüküm olmayan bu hale ilişkin TMK md.5'e göre, iş sözleşmesi ile ilgili olarak bir düzenleme boşluğu bulunduğunda TBK uygulanacağından, işçi tarafından yapılan haksız feshin sonuçlarına TBK md.439 hükmü uygulanacaktır[864]. Ancak doktrinde 439. maddenin İş Kanunu'na tabi işçiler açısından uygulama alanı bulmayacağını belirten görüşler de mevcuttur. Bu görüşe göre; TBK md. 439 uyarınca tazminat ödeme yükümü İş Kanunu'na tabi işçiler açısından uygulanabilir nitelikte olmayıp belirli süreli iş sözleşmesi bakımından da uygulanamayacaktır[865]. Bu görüşü savunanlara göre işveren haksız fesih tazminatına değil haksız fesih nedeniyle doğan bir zararı varsa zararın tazminine ilişkin genel hükümlere göre bir tazminata sahip olabilecek ve TBK md. 439'a gidilmesi gerekmeyecektir[866].

[862] **AYAN**, s.470;**YUVALI**, Belirli Süreli, s.87; **URALÇİN**, s.82.
[863] **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.149; **KARAÇÖP/YAMAKOĞLU**, s.135.
[864] **SÜZEK**, İş Hukuku, s.738. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin haklı neden olmaksızın feshinde İş K. md.17/1-3 uygulanacakken belirli süreli iş sözleşmelerinin haklı neden olmaksızın feshedilmesi halinde TBK 439 uygulama alanı bulacaktır.
[865] **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.797.
[866] **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.797.

Kanaatimizce Borçlar Kanunu'na tabi iş ilişkileri ve İş Kanunu'na tabi belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından madde uygulama alanı bulur[867]. Buna göre, işveren, aylık ücretin dörtte birine eşit bir tazminat talep edebilecek, ayrıca ek zararlarının giderilmesini isteyebilecektir. Kanun koyucu maddede haksız fesih olabilecek durumları işçinin haklı sebep olmaksızın işe başlamaması veya aniden işi bırakması olarak belirtmiştir. Bu bakımdan işe başlamayan ya da işi aniden sebepsizce bırakan işçi iş sözleşmesini haksız olarak feshetmiş sayılır[868]. Dolayısıyla işçinin belirli bir çalışma süresine sahip olup olmaması tazminat açısından önemli değildir[869].

Belirtilmelidir ki işçi, iş sözleşmesini haksız olarak feshetmiş olsa dahi fazla mesai ücretleri, yıllık izin ücreti, ikramiye, aracılık ücreti, pay alacağı, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti varsa prim alacağı gibi ücret nevilerini talep edebilecektir[870].

2. İşverenin Uğradığı Zararın Tazmini

Belirli süreli iş sözleşmelerinin süresinin ne zaman sona ereceği her iki taraf bakımından da bilinebilirdir. Bu durum taraflara belirli olan süre zarfında iş ilişkisinin devam edeceği bakımından bir güven vermektedir. Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce feshedilmesi halinde işverenin işin yapılmasını talep edebilme hakkı tazminata dönüşecektir[871]. Belirli süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı sebep olmadan feshedilmesi halinde fesihten dolayı zarara uğrayan işverene genel hükümlere göre işçi tazminat ödemekle yükümlüdür[872]. İşte eğer işçi belirli süreli iş sözleşmesinde belirtilen süre sona ermeden, haklı sebep olmaksızın aniden işi bıraktığında yahut işe başlamadığında işveren, işçinin aylık ücretinin dörtte birine eşit bir tazminat isteyebilecektir[873]. Bu tazminat belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin sözleşmesini feshetmesi halinde uygulanacak belirsiz süreli sözleşmelerde bu tazminatın yerine ihbar tazminatı mevcut olduğundan bu

[867]**SENYEN KAPLAN**, Feshin Sonuçları, s.28.
[868]**GÜLVER**, s.1025. İşverenin işçisinin işi bıraktığı hususunda makul kuşkuları bulunmaktaysa işçiye ihtar çekmek ve işçinin işe yeniden başlamasını talep etmek durumundadır; bkz. **SENYEN KAPLAN**, Fesih Hakkı, s.336.
[869]**ALPAGUT**, Asgari ve Azami Süreli, s.126.
[870]**ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.152.
[871]**GÜLER**, Belirli Süreli, s.78.
[872]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.795; **YUVALI**, Belirli Süreli, s.94.
[873]**SOYER**, Genel Hizmet, s.36; **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.152; **KORKMAZ/ALP**, s.245.

tazminat söz konusu olmayacaktır[874]. Tazminat götürü olarak belirlendiğinden işverenin özel bir zararının olduğunu ispat etmesi gerekmemektedir[875].

İşveren, işçiden uğradığı ek zararları da tazminat olarak talep edebilecek ve burada tıpkı işçinin bakiye süre ücret alacağının tazmin edilmesinde olduğu gibi işverenin işçinin çalışmaması sebebiyle uğradığı zarar tazmin edilecektir[876]. İşverenin zarara uğramadığı işçi tarafından ispat edilebilecektir[877]. Eğer işveren bir zarara uğramamışsa ya da uğradığı zarar işçinin aylık ücretinin dörtte birinden daha az ise hâkim tazminatı indirebilir (TBK md. 439/2)[878]. Tazminatın istenmesi bakımından işveren bu hakkını, işçinin işe başlamaması veya işi bırakmasından başlayarak 30 gün içerisinde dava veya takip yoluyla kullanmak zorunda olup belirtilen sürede hakkını kullanmazsa tazminat talep etme hakkı düşecektir[879]. Kanun'da belirtilen 30 günlük süre götürü tazminat için öngörülmüş olup işverenin uğradığı diğer zararları için zarara uğradığının ispat edilmesi gerekecek işverenin de uğradığı ek zararları tespit edebilmek ve bunları ispatlayabilmek için süreye ihtiyacı olacağından genel hükümler gereği 10 yıllık genel zamanaşımı süresine tabi olacaktır[880]. Ancak doktrinde işverenin tüm tazminat talepleri için 30 günlük hak düşürücü sürenin dikkate alınması gerektiğini ifade eden görüşler de vardır[881].

İşverenin uğradığı zararın içerisine; aynı nitelikte bir işçi buluncaya kadar işin yapılmaması sebebiyle uğranılan zarar ve yeni bulunan işçiye fazla ücret ödenmişse aradaki fark da girecektir[882]. İşçi tarafından, işverenin derhal uygun bir işçi bulduğu yahut işçi bulmak için zorluk içerisinde bulunmadığı yahut zarar miktarının işçinin aylık ücretinin dörtte

---

[874]**KORKMAZ/ALP**, s.245-246.
[875]**SENYEN KAPLAN**, Feshin Sonuçları, s.29.
[876]**ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.152; **KARAÇÖP/YAMAKOĞLU**, s.135.
[877]**TOLU**, s.228.
[878]**SOYER**, Genel Hizmet, s.36; **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.152; **KORKMAZ/ALP**, s.246; **ARSLAN ERTÜRK**, Hizmet Sözleşmesi, s.105.
[879]**ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.152; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.797; **KORKMAZ/ALP**, s.246.
[880]**ALPAGUT**, Asgari ve Azami Süreli, s.126; **SENYEN KAPLAN**, Feshin Sonuçları, s.29; **TOLU**, s.228. Doktrinde 10 yıllık zamanaşımı hususunda da çeşitli görüşler ileri sürülmüştür. Yukarıda belirtilen görüşten farklı olarak (TUNCAY/ SAVAŞ, "TBK Uyarınca İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi", s.1193) TBK İsviçre'den farklı olarak "aksi takdirde tazminat isteme hakkı düşer" ifadesine yer vermiş olduğundan 30 günlük hak düşürücü sürenin tüm tazminatlar için geçerli olacağı belirtilmiştir. Diğer bir görüşe (SENYEN KAPLAN, E. Tuncay, *"Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Haksız Feshi ve Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Getirilen Yeni Düzenlemeler",* Osman Güven ÇANKAYA' ya Armağan, Ankara 2010. s.228.) göre ise 30 günlük süre işverenin dava veya takip yoluyla zararının tazminini talep hakkı için öngörüldüğü götürü tazminatı isteme bakımından ise 10 yıllık zamanaşımı süresinin uygulanacağı ifade edilmiştir. Görüşler için ayrıca bkz. **ARSLAN ERTÜRK**, Hizmet Sözleşmesi, s.105; **GÜLVER**, s.1027.
[881]**TUNCAY/SAVAŞ**, s.1193.
[882]**GÜLER**, Belirli Süreli, s.79- 80; **ALPAGUT**, Asgari ve Azami Süreli, s.126.

birinden az olduğu ispat edilirse tazminattan indirim yapılacaktır[883]. İşverene ödenecek tazminat; işçinin belirli süreli iş sözleşmesini haklı neden olmaksızın feshetmesi yüzünden işverenin uğradığı kazanç kaybı, yeni bir işçi bulmak için sarf edilen para, yeni işçiye ödenecek ücret farkı gibi kalemler olabilecektir[884].

3. Yeni İşverenin Sorumluluğu

Belirli süreli iş sözleşmelerinde sürenin bitiminden önce işi bırakıp başkaca bir işverenin yanında çalışmaya başlayan işçinin sorumluluğu bulunduğu gibi eğer işçinin bu davranışına yeni işveren sebep olmuş, işçinin haksız sebeple feshini bilerek işçiyi işe almış ya da bunu öğrendikten sonra işçiyi çalıştırmaya devam etmişse yeni işveren işçi ile beraber eski işverene karşı sorumlu olacaktır[885]. İş Kanunu'nun 23. maddesinde yer alan bu hükümle birlikte kanun koyucu iş sözleşmesinin haksız feshedilmesi neticesinde doğacak olan zararlardan yeni işvereni sorumlu tutarak işçinin iş bulmasını zorlaştırmayı ve işvereni de İş Kanunu'na uygun hareket etmeyen işçiyi işe almaktan kaçınmaya yöneltmeyi istemiştir[886].

Belirli süreli sözleşme açısından ele alacak olursak hükmün uygulama alanı bulabilmesi için işçi belirli süreli sözleşmesinin süresi dolmadan işini terk etmiş olmalıdır[887]. Yeni işverenin sorumluluğuna gidebilmek için ise, öncelikle belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce haklı neden bulunmaksızın feshedilmesi ve ikinci olarak işçinin haksız fesihten sonra yeni bir işveren yanında çalışmaya başlaması, son olarak da işçinin bu davranışına yanında çalışmaya başladığı işverenin neden olması ya da işverenin bu davranışı bilerek işçiyi işe alması ya da bu davranışı öğrendikten sonra işçiyi çalıştırmaya devam etmesi gerekmektedir. Yeni işverenin davranışı, işçinin iş sözleşmesini haksız olarak feshetmesine sebep olması işçinin kendi yanında çalışmasını teşvik etmesi, işçinin işten ayrılma kararını kuvvetlendirip, hızlandırması, işçinin işi bırakması halinde vaatlerde bulunması şeklinde

---

[883]**ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.190; **SENYEN KAPLAN**, Feshin Sonuçları, s.29; **KARAÇÖP/YAMAKOĞLU**, s.135.
[884]**ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.190.
[885]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.796; **KULAT**, s.118; **YUVALI**, Belirli Süreli, s.95.
[886]**TUTUCU**, Aslı **/ODAMAN**, Serkan, *"İş Kanunu 15. Madde Uyarınca İşyerini Terkeden İşçiyi Çalıştıran Yeni İşverenin Sorumluluğunun Koşulları ve Hukuki Niteliği"*, Prof. Dr. Nuri ÇELİK' e Armağan, Beta Yayınları, İstanbul 2001. s.1388. Doktrinde bu hükmün sorumluluk prensiplerine dayandırılmış olması eleştirilmiştir. TÜYSÜZOĞLU'na göre; sorumluluk ilkelerine aykırı olarak işçinin yanında işvereni de sorumlu tutmak sorumluluk alanını oldukça genişletmiş, sorumluluğun taraflarını aşan bir amaca erişmiştir. Aslında kanun koyucunun amacı tarafların genel hukuk prensiplerine uygun davranmasını sağlamaktır. Dürüstlük kuralına, başkasına zarar vermeme, hakkın kötüye kullanılması yasağı gibi kurallara aykırı davranılmasını önleme amacı taşımaktadır. **TÜYSÜZOĞLU**, İlkay, 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 23 Bağlamında Yeni İşverenin Sorumluluğu, Turhan Kitabevi, Ankara 2015. s.7.
[887]**TUTUCU/ODAMAN**, s.1389.

olabilecektir[888]. İşçinin davranışını bilerek onu işe almasında ise, işveren aktif olarak işçiye işini bıraktıracak bir eylem içerisinde değildir[889]. İşçinin bu halini öğrenmesine rağmen onu çalıştırmaya devam etmesi halinde ise, yeni işveren durumu eski işverenin ya da başka birinin bildirmesiyle ya da başka bir yolla öğrenmiş olabilecektir[890]. Hükmün uygulanması açısından sözleşmenin belirli süreli yahut belirsiz süreli olmasının bir önemi bulunmayacak sözleşmenin süreklilik arz eden bir sözleşme olması yeterli olacaktır.

Maddede ifade edilen *"işe girme"* ifadesinden anlaşılması gereken yeni işveren ve işçi arasında bir hizmet sözleşmesinin kurulması olup işçinin fiilen işe başlamasından ziyade iş gücünü işverenin emrine hazır bulundurması olacaktır[891]. Yine işverenin işçiyi mevcut işyerinden ayrılarak yanında çalışmaya teşvik etmesi halinde bu hareketin kasten gerçekleştirilmesi gerekmektedir[892].

İşçi ve yeni işvereni, eski işverene karşı müteselsilen sorumlu olacak işçinin sorumluluğu sözleşmeden yeni işverenin sorumluluğu ise Kanun'dan doğacak, eski işveren işçiye başvurabileceği gibi yeni işverene yahut her ikisine birden başvurabilecektir[893]. Yani işçi sözleşmeye aykırı davranarak sözleşmeyi haksız ve zamansız olarak feshetmiş olmaktan sorumlu iken yeni işveren Kanun kapsamında sorumlu tutulacaktır[894]. Yeni işveren sözleşmeye taraf olmadığından ve Kanun kapsamında sorumlu olduğundan esasında onun sorumluluğu borçlar hukukundaki haksız fiil sorumluluğuna dayanmaktadır[895]. Yeni işverenin sorumluluğunun temelini oluşturan TBK md.49 hükmü gereği kasıt şartının gerçekleşebilmesi için haksız fiil failinin hem ahlâka aykırı fiili hem de zararı istemesi gereklidir[896]. 1475 sayılı Kanun'dan farklı olarak 4857 sayılı Kanun yeni işverenin sorumlu olmasını eski işverenin zarara uğramasından bağımsız tutmuş olup eski işveren işçinin iş sözleşmesini süre bitmeden önce feshetmesi halinde zarara uğramış olmasa dahi, yeni işveren 23. maddede belirtilen hususlarda işçiyle birlikte sorumlu olacaktır[897].

---

[888]**TOLU**, s.237.
[889]**TOLU**, s.237.
[890]**TOLU**, 237.
[891]**TUTUCU/ODAMAN**, s.1393.
[892]**TUTUCU/ODAMAN**, s.1393.
[893]**GÜLER**, Belirli Süreli, s.79; **ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.191; **TOLU**, s.238; **MANAV**, Eda, *"İş Kanunu md.23 Anlamında Yeni İşverenin Sorumluluğu"* Prof. Dr. Turgut AKINTÜRK'e Armağan, Beta Yayınları, İstanbul 2008. s.726; **TÜYSÜZOĞLU**, s.263.
[894]**TUTUCU/ODAMAN**, s.1385.
[895]**TUTUCU/ODAMAN**, s.1396 vd.
[896]**TUTUCU/ODAMAN**, s.1396.
[897]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.796; **TOLU**, s.28; **MANAV**, s.721.

Yeni işverenin sorumluluğunun kapsamına bakıldığında ise; yeni işverenin işçi ile birlikte belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından ihbar tazminatı söz konusu olmayacağından sorumluluğu doğmayacak ancak yeni işveren eğer belirli süreli iş sözleşmesinde cezaî şart kararlaştırılmışsa bundan sorumlu olacaktır[898]. Yargıtay' a göre ise, işçi aleyhine öngörülen cezai şarttan yeni işveren sorumlu olmayacaktır[899]. Ancak cezai şartın zarardan bağımsız olduğu göz önüne alındığında, yeni işveren eğer işçiyi ayartmışsa cezai şarttan sorumlu olacaktır. Aksinin kabulünde işverenlerin işçiyi, dürüstlük kuralına aykırı olarak iş sözleşmesini feshe teşvik etmesine onay vermek olur ki bu İş K.md.23'ün işlevsiz hale gelmesi demek olup, yalnızca işçiyi cezai şarttan sorumlu tutmak yeni işverene kusurlu davranışı ile kazanım elde etme imkânı verir[900].

4. İhbar Tazminatı

Belirli süreli iş sözleşmelerinde sözleşme ne şekilde sona ererse ersin taraflar ihbar tazminatına hak kazanamayacaklardır[901]. Belirli süreli sözleşmelerde ihbar önelleri söz konusu olmadığından ve belirli süreli sözleşmeler süreli fesih yoluyla değil derhal fesih yoluyla sona erdirilebileceğinden belirli süreli iş sözleşmelerinin haksız olarak feshedilmesi halinde de işçi işverene ihbar tazminatı ödemek zorunda değildir[902]. Kötüniyet tazminatı bakımından ise, fesih hakkının kötüye kullanılması ve feshin haksız olması birbirinden farklı kavramlar olup belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce taraflardan birinin sözleşmeyi haksız olarak feshetmesi halinde kötüniyet tazminatı değil haksız fesih tazminatı gündeme gelecektir[903].

5. Kıdem Tazminatı

1475 sayılı Kanun kıdem tazminatına hak kazanabilme koşullarını belirtmiştir. Eğer işçi belirli süreli iş sözleşmesini, muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla, bağlı bulunduğu kurumlardan yaşlılık, emeklilik, malüllük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla, yaşlılık aylığı bağlanması için sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi arzusuyla feshederse veya kadın işçi evlenme dolayısıyla sözleşmesini feshederse kıdem

---

[898] **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.796.
[899] **KARAGÖZ**, Veli, İş Sözleşmesinde Cezai Şart, Seçkin Yayınları, Ankara 2006. s.207. Y. 9. HD. T.21.09.1999, E.1999/8717, K.1999/14063, **KİBB**.
[900] **KARAGÖZ**, s.207.
[901] **ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.192; **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.152; **DORUK**, s.72; **GÜLER**, Belirli Süreli, s.78; **ERTÜRK**, Belirli – Belirsiz Süreli, s.110.
[902] **TOLU**, s.229.
[903] **CAMKURT**, s.76.

tazminatına hak kazanabilecektir[904]. Zaten bu hallerde yapılan fesihlerde haksız fesih olarak nitelenmeyecektir. İşçi tarafından belirli süreli iş sözleşmesi süresinden önce haksız olarak sona erdirilmişse işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır[905].

6. Cezaî Şart

Cezaî şart, borçlunun, borcunu hiç veya gereği gibi ifa etmemesi halinde alacaklıya karşı ödemeyi üstlendiği para ya da ekonomik değerdir. [906]. Cezaî şart, tarafların edimini ifa etmelerini güvence altına almak ve sözleşmeye aykırı davranışlar açısından caydırıcılık sağlamak amacına hizmet eden hukukî bir olanaktır[907].

Cezai şart asıl alacağa bağlı bir borç teşkil etmektedir[908]. Cezaî şart, seçimlik ceza koşulu, ifaya eklenen ceza koşulu ve dönme cezası olarak türlere ayrılır[909]. Cezai şart, İş Kanunu'muzda düzenlenmemiş olup Borçlar Kanunu'muzdaki düzenlemeler iş hukukunda da uygulama alanı bulmaktadır. Borçlar Kanunu'muzda madde 420'de ceza koşulu ve ibra başlığı altında hizmet sözleşmelerinde ceza koşuluna yer verilmiş, yine 446. maddede rekabet yasağına aykırılıkta cezaî şarta ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

Cezai şart kural olarak ifa etmeme halinde ödenecek tazminatların miktarından yüksek olarak kararlaştırılır ki borçlu borcunu ifa etmek hususunda gayretli olsun[910]. İşveren

---

[904]**GÜLER**, Belirli Süreli, s.79. Yazara göre kanunda sayılan bu sebeplerde feshin nasıl gerçekleşmesi gerektiği belirtilmemiştir. Haklı nedenle yahut haksız nedenle fesih ayrımı yapmamış, üstelik belirli süreli belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımı da yapmamıştır. Bu sebeple yapılan fesihlerde işçiyi kıdem tazminatı alacağından mahrum bırakmak yerinde olmayacaktır; **ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.192-193. Yazar belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan kadın işçinin evlenme sebebiyle iş sözleşmesine son vermesi halinde kıdem tazminatı alınıp alınamayacağına ilişkin bir Yargıtay kararı üzerinden değerlendirme yapılmıştır. (Y. 9 HD. 29.4.1993, E. 1992/12219, K. 1993/7209, **KİBB**) Yazar kıdem tazminatı ile ilgili olan maddede fesih türü ile ilgili bir belirleme yapılmadığından yola çıkarak kadın işçinin evlenmesi sebebiyle belirli süreli iş sözleşmesinin feshini özel bir önelsiz fesih hali olarak kabul etmiş belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımı yapılmasının ve işçinin kıdem tazminatına hak kazanamayacağını söylemek kanunun amacına aykırı bir durum oluşturacaktır.

[905]**ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.152; **YUVALI**, Belirli Süreli, s.94.

[906]**NOMER**, s.471; **HATEMİ/GÖKYAYLA**, s.376; **OĞUZMAN/ÖZ**, s.529; **EREN**, s.1209.**ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.153; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.797; **ARICI**, Kadir, *"Hizmet akitlerine cezai şart konulması",* GÜHFD, C.1, S.1, Haziran 1997. s.32; **KOYUNCU**, s.111; **ÖZDEMİR**, Erdem, *"İş Hukukunda Eğitim Karşılığı Öngörülen Cezai Şart",* Çalışma ve Toplum, S.1, 2005. s.143.

[907]**EREN**, s.1209-1210.

[908]**HATEMİ/GÖKYAYLA,** s.377.

[909]**HATEMİ/GÖKYAYLA,** s.380 vd.; Yazarlara göre; seçimlik ceza koşulunda alacaklı aksine anlaşma olmadıkça borcun ya da cezanın ifasını isteyebilir. İfaya eklenen cezai şartta sözleşme belirlenen yer veya zamanda ifa edilmemişse alacaklı asıl borçla birlikte cezai koşulu da isteyebilir. Cezai şartın seçimlik mi yoksa ifaya eklenen cezai şart mı olduğu hususunda bir tereddüt ortaya çıkarsa seçimlik cezai şart olduğu kabul edilir. Dönme cezası ise, borçlunun önceden kararlaştırılan bir miktarı alacaklıya ödeyerek asıl borcun ifasından kurtulmasıdır. Tereddüt halinde dönme cezası değil cezai şartın olduğu kabul edilir. OĞUZMAN/ÖZ, s.543; OĞUZMAN/ÖZ'e göre dönme cezası esasında bir cezai şart değildir. EREN'e göre dönme cezası, ifayı engelleyen ceza koşuludur. **EREN**, s.1214.

[910]**EREN**, s.1209.

lehine cezaî şart kararlaştırılması işverenin kalifiye işçisini sözleşmeye bağlı tutması, rekabet yasağı ve sır saklama yükümlülüklerine aykırılıktan korunması gibi imkânlar sağlarken işçi lehine cezai şart kararlaştırılması da ücretin devamlılığını, feshe karşı işçinin korunmasını sağlayarak işçiye bir iş güvencesi oluşturmaktadır.

Cezai şart, iş hukukumuzda özellikle belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından işçinin hizmet edimini, işverenin de sağladığı istihdamı teminat altına almak amacıyla belirli süreli iş sözleşmelerinin haksız feshi halinde ödenmek üzere sıkça kararlaştırılır[911]. İş sözleşmeleri açısından cezaî şart, işverenin haksız feshinde işçi, işçinin haksız feshinde işveren, işçinin işverenin sözleşmeye aykırı davranması neticesinde haklı nedenle feshinde işçi ve işverenin işçinin sözleşmeye aykırı davranması neticesinde haklı nedenle feshinde işveren tarafından talep edilebilecektir[912]. Belirli süreli iş sözleşmesini haklı neden olmaksızın sürenin bitmesinden önce fesheden işçinin cezai şart ödemesi hali fesih hakkının işçi aleyhine sınırlandırılması yasağının bir istisnasını oluşturur[913].

Cezaî şarta bağlanan sonuçlar cezaî şartın geçerli olup olmamasına göre değişecektir. Borçlar Kanunu'muzda düzenlenen cezai şartın iş hukukunda uygulanması iş hukukunun işçi lehine uygulamaları doğrultusunda borçlar hukukundan farklılaşmıştır[914]. Bu kapsamda iş sözleşmelerinde cezaî şartın geçerli olarak kararlaştırılabilmesi için Yargıtay karşılıklılık ilkesini aramıştır[915]. Nitekim Borçlar Kanunu da bu yönde hükme sahip olup ilgili hüküm olan 420. maddeye göre iş sözleşmelerine sadece işçi aleyhine koyulan ceza koşulu geçersizdir. İşçi aleyhine tek taraflı cezai şartın kararlaştırılamayacağını ifade eden görüşe göre, işçi işveren karşısında ekonomik olarak zayıf durumda bulunması sebebiyle işçinin

---

[911]**KOCAAĞA**, Köksal, Ceza Koşulu(Sözleşme Cezası), Yetkin Yayınları, Ankara 2018. s.51.
[912]**ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.154.
[913]**SÜZEK**, Sarper, *"İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması*", Kamu-İş, C. 6, S.4, 2002. s.91.
[914] **CANBOLAT,** Talat/**ERENER**, Ebru, "*Asgari Süreli İş Sözleşmelerinde Cezai Şart",* İş ve Hayat Dergisi, S.5. 2017. s.233.
[915]**ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.155-156. *"cezai şart bakımından denklik söz konusudur….. davacı tarafından ödenmesi istenen cezai şartın ….. belirlenmesi gerektiği"* Y. 22. HD. T. 21.06.2016, E.2016/9536, K.2016/18659, **KİBB**; Yargıtay cezai şartın gerçekleşmesinde, işçi aleyhine, verilen eğitim açısından cezai şart belirlenebileceğini bunun dışındaki tüm cezai şartların geçerli kabul edilebilmesi için karşılıklılık ilkesine riayet edilmiş olmasını aramaktadır. Aksi halde cezai şartı geçersiz kabul etmektedir. Y. 9. HD. T.25.05.2016, E.2015/1484, K.2016/12412, **KİBB**. **TOLU**, s.230. İşsizliğin yüksek olduğu Ülkemizde iş bulma güçlüğü çeken işçinin iş bulduğunda iş sözleşmesi üzerinde pazarlık etme imkânı bulunmadığı göz önünde tutularak işveren tarafından dayatılan cezai şarta razı olacakları gözden kaçmamalı ve bu cezai şart geçersiz kabul edilmelidir. **ARSLAN ERTÜRK**, Hizmet Sözleşmesi, s.108. Sadece işçi için öngörülen cezai şartın işveren tarafından sağlanan eğitim giderlerine karşılık olarak kararlaştırıldığı hallerde cezai şartı tek taraflı bir düzenleme kabul edip geçersiz saymak doğru değildir. Çünkü işverenin işçi için ihtiyari olarak harcama yapması onun hiç değilse belirli bir süre çalışacak olması yönündeki haklı beklentisi vardır. Bu beklenti işverenin korunmaya değer haklı menfaatini oluşturmaktadır. **SOYER**, Polat, *"Hizmet Akdinin İşçi Tarafından Feshi İçin Öngörülen Cezai Şartın Geçerliliği Sorunu",* Turhan ESENER'e ARMAĞAN, Ankara 2000. s.380.

korunması gereklidir[916]. Kanaatimce de iş hukuku bakımından işçi aleyhine tek taraflı olarak cezai şart kararlaştırılamayacaktır. Bu sayede işveren karşısında pazarlık gücü bulunmayan işçi ekonomik olarak korunmuş olur.

Ancak doktrinde cezaî şartın tek taraflı olarak işçi aleyhine kararlaştırılabileceği de ifade edilmiştir[917]. Bu görüşe göre, belirli süreli iş sözleşmesinin haksız feshi halinde işverenin ödeyeceği bakiye süreye ilişkin ücret alacağı tazminatını aşmamak koşuluyla sadece işçi aleyhine cezaî şart kararlaştırılabileceği savunulmaktadır[918]. Sözleşmeyi haklı neden olmaksızın fesheden işçi aleyhine getirilen cezaî şarta ilişkin sözleşmesel kayıtları tek taraflı saymaktan ziyade işverenin sözleşmeyi feshetmesi halinde uygulanacak müeyyideye karşılık işçi tarafından yapılan fesihlerde işçinin talep edebileceği tazminata mukabil bir cezaî şartın kararlaştırılması halinde bu kaydı geçerli saymak gerektiği doktrinde ifade edilmiştir[919].

Cezaî şartın tek taraflı olarak kararlaştırılamamasının tek istisnasını eğitim karşılığı olarak kararlaştırılan cezaî şart oluşturmaktadır. Bu kapsamda eğer işçiye onun meslekî vasıflarını, kazanımlarını artırıcı, iş gücü piyasasında pazarlık elini güçlendiren bir eğitim verilmişse işçiye sağlanan bu eğitim ve masraflarla orantılı olarak hakkaniyete uygun bir cezaî şart kararlaştırılması mümkündür[920]. Verilecek eğitim, işçiye vasıf kazandırıcı bir nitelik taşımıyorsa yahut Kanun'un öngördüğü iş güvenliği eğitimi gibi zorunlu bir eğitim ise cezaî şartın tek taraflı olarak kararlaştırılmasına imkân vermez[921]. Yargıtay kararları dikkate alındığında, eğitim giderlerinin geri ödenmesi kayıtlarının aslında cezai şart niteliğinde olmadığı görülecektir. Zira Yüksek Mahkeme, sözleşmede ne tutarda cezai şart kararlaştırılmış olursa olsun ancak fiilen yapılan ve makbuzlara dayanan masrafların iadesinin

[916]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s.309.
[917]**OĞUZMAN,** Kemal, Ferdi İş İlişkisinin SonaErmesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1992 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1992, İstanbul 1994. s.84; **ALPAGUT**, Belirli Süreli, s. 198; **KARAGÖZ**, s.98; **ARICI**, s.38. Yazara göre; işyeri iç yönetmeliği ile cezai şart koyulabilecektir. Ancak bu şekilde koyulan cezai şart üzerinde titizlikle durulması gerekir. İşçinin bu şartları bildiği kabul edilmekle beraber bu şartın işçiye açıkça duyurulmuş olması, işçinin cezai şartı bilerek bu şartlara muvafakat etmesi gerekmektedir.
[918]**SOYER**, Cezai Şart, s.367; **TOLU**, s.230- 231. TOLU'ya ve SOYER'e göre de iş sözleşmesinde işçi aleyhine en fazla bakiye süre ücreti tutarında cezai şart getirilmesi halinde karşılıklılık esası sağlanmış olacaktır.
[919]**SOYER**, Cezai Şart, s.366-367.
[920]**SÜZEK**, İş Akdi, s.93.
[921]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/ BAYSAL**, s.310.

istenebileceğini kabul etmektedir[922]. Yargıtay da önceki kararlarının aksine[923] eğitim karşılığı olarak işçi aleyhine tek taraflı cezai şart kararlaştırılabileceğini ifade etmektedir[924].

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde işçi aleyhine cezaî şart kararlaştırılması; bu sözleşmelerde var olan bildirimli fesih hakkının kullanılmasını sınırlandıracağı ve bu sınırlandırma neticesinde de işçinin Anayasal koruma altındaki çalışma özgürlüğü ve angarya yasağına aykırılık taşıyacağından, irade serbestîsi ve kişi özgürlüğünün korunması amacıyla getirilen fesih hakkının önemini yitireceğinden bahisle mümkün değildir[925].

Cezaî şart belirli süreli iş sözleşmelerinde sözleşmenin süresinden önce feshedilmesi halinde değil hukuka aykırı olarak haksız feshedilmesi halinde ödenmesi gerekli bir meblağdır[926]. Belirli süreli iş sözleşmesi bakımından taraflar sözleşmeyi haksız olarak fesheden tarafın diğer tarafa cezaî şart ödemesini kararlaştırmış olabilirler. Taraflar cezaî şart ödeneceğini belirli süreli iş sözleşmesi kapsamında kararlaştırmışlarsa işveren haksız fesih neticesinde cezaî şarta ilişkin ödemeyi talep edebilecektir. Ancak burada cezaî şartın her iki taraf için de aynı koşullarda kararlaştırılmış olması gerekmektedir. Sadece işveren lehine hüküm doğurur şekilde cezaî şart kararlaştırılması talep imkânı vermez[927]. Ancak her iki taraf içinde cezaî şart belirlenmiş olmakla beraber eğer işçi aleyhine düzenlenen cezaî şart bakımından bir adaletsizlik mevcutsa kararlaştırılan cezaî şart tümden geçersiz kabul edilmeyip işçinin yükümlülüğü işverenin sorumlu olduğu halleri ve meblağı aşamaz[928].

Fahiş miktarda bir cezaî şart kararlaştırılmış olması halinde hakkaniyet ilkesi gereği cezaî şartta indirime gidilebilecektir. Ancak doktrinde bu indirimin borçlu tarafından istenmesi gerektiği ve hâkimin re'sen cezaî şart miktarını gözeterek indirime hükmedemeyeceği ifade edilmekte olduğu gibi, aksini savunarak hâkimin herhangi bir

[922] **ÖZDEMİR**, Erdem, s. 148.
[923] Y. 9. HD, 2.3.1998, E.1997/21587 K.1998/2833, **KİBB**.
[924] Y. 9. HD, 13.5.2010, E. 2008/26003 K. 2010/13047; YHGK, 18.6.2008, E. 2008/9-430 K. 2008/438. Kararlar için bkz. **KİBB**.
[925]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s.308. Aksi bir görüş olarak bkz. **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.153. Yazarlara göre; hem belirli hem de belirsiz süreli iş sözleşmelerinde karşılıklılık şartının bulunması halinde cezai şart kararlaştırılmış olması geçerli kabul edilecektir.
[926]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s.309.
[927]**ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.152. *" ...Cezai şart tek taraflı olup hükümsüz olduğundan…"* Y. 9. HD. T.18.03.2013, E. 2011/898, K. 2013/9120, **KİBB**.
[928]**TOLU**, s.231. Y. 22. HD. T. 4.4.2016, E. 2015/4244, K. 2016/9555, **KİBB**, Karar için ayrıca bkz. **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.157. Y. 9.HD. T.22.02.2016, E.2014/30506, K.2016/3383, **KİBB**; Aynı yönde bkz. DEMİRCİOĞLU, Murat İş Hukukunda Cezai Şart, Prof. Dr. Ali GÜZEL'e Armağan, Aksi yönde **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.799: Yazarlara göre cezai şartın karşılıklı fakat işçi aleyhine daha ağır olarak hükmedildiği hallerde de cezai şart geçersiz kabul edilmelidir.

indirim talebi olmaksızın cezaî şart miktarını indirebileceği de belirtilmişti[929]. Yargıtay ise hâkimin miktarı re'sen indirebileceği yönünde kararlar vermekte kararlarını eBK 161 hükmüne dayandırmaktaydı[930]. TBK ile hâkimin cezai şartı re'sen indirip indiremeyeceği yönündeki tartışmalar sona ermiş, cezaî şart miktarının fahiş olması halinde hâkimin talep aramaksızın re'sen TBK md. 182/son gereği indirim yapacağı hükme bağlanmıştır[931]. Ancak belirtmek gerekir ki, bu indirim yapılırken cezaî şartın tamamen ortadan kaldırılması mümkün değildir[932].Yargıtay cezaî şartı fesih sonucu ödenecek bir tazminat olarak nitelendirip ücret olarak nitelendirmediğinden cezaî şart bakımından uygulanacak zamanaşımı genel zamanaşımı süresi olan 10 yıl olacaktır[933].

B. İşveren Tarafından Yapılan Haksız Feshin Sonuçları

1.Genel Olarak

Eski BK 325 hükmüne karşılık gelen BK 408 *"İşveren, işgörme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez. Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir."* hükmü belirli süreli iş sözleşmeleri açısından işverenin sözleşmeyi haksız olarak süresinden önce feshetmesi halinde uygulanabilir nitelikteydi.

Önceki kanun döneminde belirli süreli iş sözleşmesinin haksız olarak feshedilmesi durumunda feshin hüküm ve sonuçlarını doğuracağını kabul eden görüşlerle[934] birlikte haksız feshin mümkün olmadığı ve bu şekilde sözleşmenin sona erdirilemeyeceğini ifade eden görüşler de mevcuttu[935]. Bu yüzden belirli süreli iş sözleşmesinin haksız nedenle feshedilmesi halinde uygulanacak hükümler açısından ve bu feshin nitelendirmesinde doktrin farklı görüşler belirtmiştir. Bir görüşe göre, işveren tarafından yapılan fesih geçersiz kabul edilmeli ve işverenin işçiyi çalıştırmaması sebebiyle alacaklı temerrüdüne düştüğü ve temerrüt hükümleri gereği işçinin işi yapmaya mecbur olmaksızın sözleşmede kararlaştırılan ücrete hak

[929] Görüşler için bkz. **YUVALI**, Belirli Süreli, s.98.
[930] Y. 13. HD. 11.11.1986, E.1986/4726, K. 1986/5410, Karar için bkz. **YUVALI,** Belirli Süreli, s.98.
[931]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/ BAYSAL**, s.309.
[932]**ALPAGUT,** Belirli Süreli, s.200.
[933]**MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/ BAYSAL**, s.309; **KOYUNCU**, s.112. Y. 9. HD. T. 22.09.2003, 2003/2474 E., 2003/15155 K.
[934]**SÜZEK**, İş Hukuku, s.734 vd. ; **DORUK**, s.51.
[935]**SÜMER**, Haluk Hadi, "*Belirli Süreli Hizmet Sözleşmelerinde Haksız Feshin Hukuki Sonuçları*", TÜHİS, Şubat 1992. s.7; **DORUK**, s.51.

kazanacağı ancak kıdem tazminatına hak kazanamayacağı ifade edilmekteydi[936]. Alacaklı temerrüdü görüşünü savunan yazarlar Kanun'un belirli süreli iş sözleşmelerini süresinden önce sonlandırmak için haklı nedenle fesih hakkından başka imkânın Kanun'da belirtilmemesi sebebine dayanmaktadır. Ancak Kanun haksız feshe yer vermese de haksız feshi yasaklayan bir hüküm de getirmemiştir[937]. Ancak alacaklı temerrüdünü savunan görüş eBK 325'e dayanarak sözleşmenin haklı neden olmadan sona erdirilemeyeceği ve ayakta olan sözleşmeye göre işçinin çalıştırılmadığı süreye dair ücretlerini, tazminat olarak değil bir ücret olarak, talep edebileceğini ifade etmişlerdir[938]. Tabi bu görüşe göre sözleşme sona ermemiş olduğundan işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacak bu da iş hukukunun işçiyi korumaya yönelik hükümlerine ters düşecektir[939]. Diğer bir görüşe göre ise, belirli bir nedenle sözleşme feshedilmekle beraber bu nedenin varlığı ispatlanamazsa yapılan fesih geçersiz değil haksız fesih olacak ve işçi eBK 325'e göre tazminata hak kazanacağı gibi kıdem tazminatı da isteyebilecektir[940]. Başka bir görüşe göre ise, yapılan fesih bir alacaklı temerrüdü olamayıp işveren kendi ediminde imkânsızlık yaratmaktadır[941]. İmkânsızlık görüşünde iş görme ediminin cebri icra yolu ile yerine getirilmesi mümkün olmadığından sözleşme sona erecek ve sözleşmenin sona ermesi yüzünden zarara uğrayan işçinin zararı işveren tarafından tazmin edilecektir. Yargıtay da önceki Kanun döneminde temerrüt görüşünü benimsemekte ve sözleşmenin sona ermediğini bu yüzden işçinin ücrete hak kazanacağını ifade etmekteyken daha sonraki kararlarında haksız fesih görüşüne dönmüştür[942]. Her ne kadar doktrinde ifade edilen görüşler farklı ise de çözüm olarak dayanılan madde eBK 325. maddesidir[943].

---

[936] Görüşler için bkz. **YUVALI**, Belirli Süreli, s.89. **TUNCAY**, Belirli Süreli, s.907; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, İş Hukuku, s.506; **ULUCAN**, s.515.

[937]**DORUK**, s.53-54. Kanun haksız feshi yasaklamamakla buna ilişkin bir hüküm de getirmediğinden kanunda boşluk olduğu kabul edilmeli ve Borçlar Kanununa genel hüküm olarak başvurulmalıdır. Borçlar Kanunu uygun düştüğü ölçüde uygulama alanı bulacak iş hukuku genel prensiplerine uygun düşmediği hallerde medeni kanunun verdiği yetkiye dayanarak hukuk yaratma yoluna gidilecektir.

[938]**ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.181; **DORUK**, s.54.

[939]**DORUK**, s.55.

[940]**EKONOMİ**, İş Hukuku, s.195; **BAYRAM**,Fuat, *"Sözleşmenin Yenilenme Süresinin Geçmesinden Kısa Bir Süre Sonra Fesih Hakkının Kullanılmasının İyiniyet Kuralı İle Bağdaşıp Bağdaşmayacağı Sorunu",* Sicil İş Hukuku D., Haziran 2011. s.106.

[941]**OĞUZMAN**, Hizmet Akdinin Feshi, s.143; **ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.179; **ALPAGUT**, İfa İmkânsızlığı, s.664. Yazar incelemiş olduğu Y. 9 HD. T.22.01.2004, E.2003/22636, K. 2004/534, **KİBB**, Kararda vardığı sonuca göre işverenin kusurlu imkânsızlığı nedeniyle belirli süreli iş sözleşmesini feshi haksız fesih niteliğinde olduğunu belirtmiş Haksız feshin hukukî sonucunun ise bakiye süreye ilişkin ücret tutarında tazminat ödenmesi ve feshin haklı sebebe dayanmaması neticesinde sözleşmedeki cezai şartın istenebilmesidir.

[942]**ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.182;Y. 9. HD. T.16.2.2006, E.2005/20682, K.2006/3771, **KİBB**, Y. 9. HD. 2.3.2003, E.2005/17561, K.2006/1339; Y. 9. HD. 21.09.2005, E. 2005/32899, K. 2006/11618, Kararlar için bkz. **DORUK**, s.57-58, dn. 274, 275, 276.

[943]**ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.179. Haksız fesih durumunda kusurlu imkânsızlığın varlığını savunan görüş de eBK 325'in, eBK 96 hükmünün hizmet sözleşmesi açısından özel bir düzenlemesi olduğunu ve madde metni her ne kadar temerrütten söz etse de esasen bunun tazminat olduğu ifade edilmiştir.

Ancak tüm bu görüşler TBK'nın yürürlüğe girmesiyle ve belirli süreli iş sözleşmesinin haksız fesih ile sona erdirilebileceğini ifade etmesiyle ortadan kalkmış bulunmaktadır. Artık TBK md. 438 ile getirilen tazminat hükmü belirli süreli iş sözleşmelerine genel hüküm olarak uygulanacaktır. Buna bağlı olarak da artık TBK md.408 (eBK 325) değil TBK md.438 uygulanacaktır[944].

2. Süresinden Önce Feshin Sebep Olduğu Zararın Tazminatı

TBK md. 438'e göre, belirli süreli sözleşmelerde işveren, haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhâl feshederse işçi, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu sürelere uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir. Belirli süreli iş sözleşmesi haksız fesih ile sona erecek ve işçinin iş görme borcu da sona erecektir. İşçinin haksız feshe karşı susmuş olması feshi onayladığı, kabul ettiği anlamına gelmeyecek ve haksız feshin bazı sonuçları olacaktır[945]. Borçlar Kanunu'nun 438. maddesinde *"haklı sebebe dayanmayan fesihte"* başlığı altında *"belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu sürelere uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir."* diyerek *"tazminat"* ifadesine yer vermiştir. Dolayısıyla Kanun metninde yer alan bu tazminat sözcüğüne dayanarak haklı nedene dayanmayan fesihlerde de sözleşme sona erecek feshe maruz kalan işçi ise ücret alacağını ücret olarak değil tazminat olarak talep edebilecektir[946]. Yine aynı şekilde sözleşmenin işçi tarafından haklı sebep olmaksızın feshedilmesi halinde de borçlu temerrüdü değil, iş sözleşmesinin sona ermesi neticesinde genel hükümlere göre, işverenin zararının tazmin edilmesi gündeme gelecek ve işçi bu durumda bakiye süre ücretinin tazminine ve kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır[947].

Belirli süreli iş sözleşmesi süresinden önce haksız fesihle sona erdirilmiş olduğunda sürelere uyulmuş olsaydı kazanılacak miktar yani bakiye süre ücreti tutarında tazminat yanında ayrıca işçinin altı aylık ücretinden fazla olmayacak şekilde, miktarın serbestçe belirlenebileceği tazminatın işçiye ödenmesine hâkim karar verebilecektir[948]. Haksız fesih tazminatı olarak adlandırılan bu tazminat sözleşmeyi haksız olarak fesheden işvereni cezalandırmak amacıyla getirilmiş özel bir tazminat olup bu tazminata hükmedilmesi için

---

[944]**SENYEN KAPLAN**, Feshin Sonuçları, s.26; **ŞAHLANAN,** Fevzi, *"Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haklı Neden Olmaksızın İşverence Feshinden Doğan Tazminat Alacağına İlişkin Yeni Düzenleme ve Yargıtay Uygulaması",* Tekstil İşveren D., S.399, Mart 2014. s.4.
[945]**SENYEN KAPLAN**, Feshin Sonuçları, s.23.
[946]**DORUK**, s.60.
[947]**DORUK**, s.61.
[948]**ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.149; **KORKMAZ/ALP**, s.244; **TOLU**, s.213.

zararın ortaya çıkması gerekmemektedir. Düzenleme işverenleri sözleşmeyi haksız yere feshetmekten caydırmayı amaçlamaktadır[949]. Yargıtay'ın haksız fesih tazminatına hükmettiği bir kararını henüz tespit edememiş bulunmaktayız. Bununla birlikte Yargıtay, haksız fesih halinde işçinin kişilik haklarının ihlal edilmesi durumunda manevi tazminat talep edebileceğini belirtmiştir[950].

Bakiye süre ücretine ilişkin tazminatın istenebilmesi için iş sözleşmesinin haklı bir neden bulunmaksızın işveren tarafından feshedilmesi gerekmektedir. İşverenin 25. maddeye uygun olarak sağlık sebepleri, ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı sebepler veya tutuklanma, gözaltına alınma nedeniyle yaptığı fesihlerde sözleşmenin kalan süresine ait ücret alacağı talep edilemeyecektir[951]. 4857 sayılı Kanun'un 34. maddesinde düzenlenen özel faiz; bakiye süre ücret alacağına ilişkin tazminat fiili bir çalışmanın karşılığı olmadığından bu tazminata uygulanmayacak ve yine bu tazminat kapsamında fiili çalışma karşılığı olmayan ödeme üzerinden sigorta primi ödenmesi gerekmeyecektir[952].

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin iş sözleşmesi haklı bir neden olmaksızın feshedildiğinde kalan süreye ilişkin ücretinin ödenmesi gerekmektedir[953]. Bir görüşe göre, işçinin ifaya yönelik edimini kabul etmeyen işveren işçinin sözleşme süresi sonuna kadar olan dönemde ücretini ödemek zorunda olup kıdem tazminatını ödemek zorunda değilken, diğer bir görüşe göre ise süresi bitmeden önce belirli süreli iş sözleşmesini fesheden işveren haksız fesih yapmış olacak ve işçinin ücret alacağı doğmamakla beraber tazminat alacağı doğacaktır[954]. Ancak bu tartışma TBK 438. maddesiyle son bulmuş olup işveren haklı sebep

---

[949]**TOLU**, s.213.

[950] Y. 9. HD. T. 16.4.2015, E. 2014/2671, K. 2015/14850, **KİBB**, İsviçre hukukunda haksız fesih tazminatının manevi tazminatı da kapsadığı kabul edilir. Ancak eğer haksız fesih tazminatı manevi zararı gidermede yetersiz kalıyorsa ayrıca manevi tazminat istenebilir. bkz. **TOLU**, s.216. Y. 9. HD. T. 17.10.2017, E. 2015/30391, K. 2017/16011, **KİBB**. Yargıtay işçinin haksız fesih tazminatı istemini reddettiği bir kararında ise şöyle demiştir: *"davalı tarafça yapılan feshin haksız ve kötü niyetli olması sebebiyle TBK'nın 438/3 maddesi gereği 6 aylık ücreti tutarı olan 120.000 TL tazminatın dava tarihinden itibaren mevduata uygulanacak en yüksek avans faiz oranı üzerinden hesaplanacak faizi ile birlikte davalıdan alınarak davacılara ödenmesine karar verilmesini talep etmiş ....."* mahkeme talebi reddetmiş Yargıtay'da onamıştır. Y. 11. HD. T 11.10.2017, E. 2016/3214, K. 2017/ 5271. **KİBB**.

[951]**ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.149.

[952]**CANİKLİOĞLU**, Türk Borçlar Kanunu, s.113; **TUNCAY**, Belirli Süreli, s.909; Y. 9. HD. T.17.02.2015, E.2013/10804, K.2015/6936, Karar için bkz. **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.151; **SENYEN KAPLAN**, Feshin Sonuçları, s.25; **ÇİL**, s.60; **BAYRAM**, s.104.

[953] **GÜLER**, Belirli Süreli, s.74; **BAYRAM**, s.102.

[954]**KORKMAZ/ALP**, s.242; Ayrıca bkz. **NARMANLIOĞLU**, Kıdem Tazminatı, s.411; Aynı tartışmalar İsviçre doktrininde de yapılmıştır. 1989 yılında feshe karşı korumaya ilişkin yeni düzenlemeler dikkate alınarak md. 337c'de işçinin sadece tazminat talebi hakkının düzenlenmesi ile İsviçre doktrinindeki ücret tartışması sona ermiştir. Ayrıca bu düzenleme ile iş ilişkisinin haksız fesih ile sona erdirilmesi halinde iş ilişkisi fiilen ve

olmaksızın iş sözleşmesini feshettiği takdirde; işçi sözleşme süresine uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilecektir[955]. Kanun'a göre, kalan sürelere ilişkin işçinin ücret alacağı değil kalan sürelere ilişkin ücret alacağının tazmini söz konusudur[956].

Bu tazminatın ortaya çıkması için ilk olarak belirli süreli iş sözleşmesinin varlığı gerekecektir. Bu yüzden Yargıtay belirli süreli iş sözleşmesinin var olup olmadığını değerlendirmekte objektif koşulların olmadığı hallerde sözleşmenin belirsiz süreli olduğunu bu yüzden de bakiye süre ücret alacağına ilişkin tazminata hükmetmenin mümkün olmadığına karar vermektedir[957].

a. Tazmin Edilmesi Gereken Kalemler

Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin bitmesinden önce haksız feshi halinde işçinin fiilen çalıştığı değil çalışmadığı dönemdeki ücretinin tazmin edilmesi gerekmektedir[958]. Tazminatın belirlenmesinde belirli süreli iş sözleşmesinin süresine uyulmuş olması halinde kazanabileceği ücret toplamı dikkate alınacaktır[959]. Bu alacağın hesaplanmasında kural olarak işçinin kalan süreye ilişkin ücreti toplamını süreye uyulmaması nedeniyle alamayan işçinin ücretleri almasının sağlanması gerektiğinden amaca uygun olarak hesapta dikkate alınacak ücret, geniş anlamda ücret olacaktır[960]. Ancak geniş anlamda ücrete dâhil olan primler bu hesapta dikkate alınmaz. Çünkü prim işçinin özel çabası karşılığında ödenen ek ücret olup çalışmadığı dönemde böyle bir çaba yahut başarıdan söz etmek mümkün değildir[961]. Yine

---

hukuken sona erecektir. TBK 438. maddenin gerekçesinde de tazminatın işçinin uğradığı müspet zararın giderilmesi olduğu ifade edilmiştir. bkz. **SENYEN KAPLAN**, Feshin Sonuçları, s.24.

[955]**KORKMAZ/ALP**, s.243; **SENYEN KAPLAN**, Fesih Hakkı, s.335.

[956]**SOYER**, Düşünceler, s.163.

[957] Y. 9. HD. T. 8.11.2013, E. 2011/39867, K. 2013/28716, Y. 22. HD. T. 25.10.2013, E. 2012/26868, K. 2013/22350, Kararlar için bkz. **SENYEN KAPLAN**, Feshin Sonuçları, s.26. Yazar objektif koşul şartının işçiyi korumak amacıyla getirildiğini ifade etmiş ve mahkemenin objektif koşul yokluğu sebebiyle sözleşmeyi re'sen belirsiz süreli saymasının kanunun işçiyi koruma amacına aykırı düşeceğini ifade etmiştir. Kanaatimce de işverenin belirli süreli iş sözleşmesini haksız yere feshettikten sonra sözleşmenin belirsiz süreli olduğunu ifade etmesi dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edecektir.

[958]**KULAT**, s.93.

[959]**SENYEN KAPLAN**, Feshin Sonuçları, s.24.

[960]**TUNCAY**, Belirli Süreli, s.910; **ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.185; **GÜLER**, Belirli Süreli, s.74; **KULAT**, s.93. Ancak Yargıtay geniş anlamda ücret içerisinde değerlendirilen ikramiyelerle ilgili olarak aksi bir tutum sergilemiş ve mahkemenin kalan süreler için ikramiyeye hükmetmesini yerinde bulmayan kararlar vermiştir. Y. 9. HD. T.13.06.2001, E.2001/7774, K.2001/10037, **KİBB**; Y. 9.HD. T.24.11.2005, E.2005/9819, K.2005/37165, **KİBB**. Ancak gerek Yazara göre gerek kanaatimizce de ikramiye primden farklı olarak işçinin özel çabasının ödüllendirildiği bir ücret eki değil tüm işçilere dönemsel ve kesin olarak ödenen bir ücret ekidir. Bu yüzden ikramiye bakiye süre ücret alacağına ilişkin tazminat hesaplanırken göz önünde bulundurulmalıdır. **DORUK**, s.70.

[961]**KULAT**, s.94.

sözleşme süresi dolana kadar geçecek zamanda ücrete yapılacak olan zam dikkate alınmamalıdır[962].

b. Tazminattan Mahsup Edilecek Değerler

İşçinin kalan süreye ilişkin ücret alacağının tazmin edilmesi gerekmekle beraber işçiye fazladan bir yarar sağlanmasının önüne geçmek amacıyla tazminattan birtakım değerlerin indirilmesi gerekmektedir[963]. İşçinin belirli süreli iş sözleşmesinin haksız feshi halinde tasarruf ettiği miktar ve başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir belirlenecek olan bakiye ücret tutarında tazminattan indirilecektir[964]. Tazminattan indirilecek olan değerler TBK md.438 kapsamında belirlenmektedir. Maddeye göre, işçinin sözleşme kapsamındaki işi yapmaması sebebiyle tasarruf ettiği miktar ve diğer bir işten elde edilen gelirler veya kazanmaktan kasten kaçınılan değerler kalan süreye ait olan ücret toplamından indirilecektir. Yargıtay'a göre bu değerlerin indirilmesinde, gerekli araştırma yapılmalı, işçinin sözleşmenin feshedilmesinden sonraki dönemde başka bir işten gelir elde edip etmediği yahut bir iş arayıp aramadığı sıkı bir şekilde araştırılarak karar verilmelidir[965]. Tazminattan indirimin hâkim tarafından re'sen yapılacağı belirtilmiştir[966]. Tazminattan indirilecek değerleri hâkimin re'sen dikkate alması gerekecek bu yüzden tarafların göstereceği delillere ek olarak, toplanması gereken delillerin toplanması, bilirkişi incelemesi yapılması neticesinde tespit edilen meblağ indirilecektir[967]. Doktrin tazminattan indirilecek değerlerin ispatının ise genel kural uyarınca işverende olacağını ifade etmiştir[968].

---

[962]**GÜLER**, Belirli Süreli, s.74. Çünkü eğer yapılacak olan zam dikkate alınırsa sözleşmenin sona ermediği varsayılmış olur.

[963]**ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.186; **ARSLAN ERTÜRK**, Hizmet Sözleşmesi, s.105; **GÜLVER**, s.1019. Yazar Türk Borçlar Kanunu'nda öngörülen bu denkleştirme kuralının sadece belirli süreli iş sözleşmelerine uygulanması bakımından mehaz kanundan ayrıldığını belirtmiş, mehaz kanunda bu denkleştirmenin hem belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından hem de belirsiz süreli iş sözleşmeleri bakımından uygulanacağı ifade edilmiş olduğunu belirtmiştir. (İBK 337c/2).

[964]**ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.186; **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.150; **KORKMAZ/ALP**, s.245; **YUVALI**, Belirli Süreli, s.92.

[965] Y. 9.HD. T. 17.02.2015, E. 2013/10804, K. 2015/6936; Y. 7. HD. T. 03.06.2014, E. 2014/3970, K. 2014/12221; Kararlar için bkz. **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.151.

[966]**ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.188; Yargıtay'da indirime konu olan değerlerin birer karşı alacak olmadığını ifade ederek tarafların talebine bakılmaksızın mahkemenin re'sen karar vermesi gerektiğini ifade etmiştir. Y. 9. HD. T.25.04.1989, E.1989/1930, K.1989/3924, **KİBB**; **DORUK**, s.71.

[967]**KULAT**, s.102.

[968]**ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.188.

Bakiye süre ücret tazminatından takdiri indirim yapılamayacak, md. 438'de belirtilen gelir miktarları tek tek belirlendikten sonra indirim yapılacak, yapılacak olan indirim somut verilere dayandırılacaktır[969]. Aşağıda bu değerler incelenecektir.

b.1. İşçinin Çalışmaması Sebebiyle Tasarruf Ettiği Değerler

Belirli süreli iş sözleşmesinin feshedilmesi üzerine süreye riayet edilmemesi sebebiyle işçiye ödenecek olan tazminattan ilk indirilmesi gereken kalem işçinin çalışmaması sebebiyle tasarruf edilen değerlerdir. Bunlar işçinin normal olarak işini görmeye devam etseydi iş veya işin ifası nedeniyle yapacağı masraflardır[970]. İşçinin tasarruf ettiği değerlerin indirilebilmesi için belirtilen değerlerin belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışılan işin belirli süreden önce sona ermesi halinde işçinin çalışmaması nedeniyle oluşması gerekmektedir[971]. İşçinin belirli süreli iş sözleşmesinin haksız fesih ile sona erdirilmesi halinde tasarruf ettiği değerler kapsamına, işveren tarafından karşılanmayan işçinin kendi cebinden ödediği yol, yemek, iş kıyafeti gibi masraf kalemleri girecek olup işçinin işe gitmemesi sebebiyle yol, yemek, kıyafet işçinin iş elbiseleri, işçinin sözleşme gereği temin etmekle yükümlü bulunduğu alet edevat, vb. masraflardan kurtulmuş olduğundan indirime gidilmektedir[972]. Bu değerlerin tazminattan indirilebilmesi için doğrudan işle ilgili olması gerekmektedir[973]. Ancak belirtmek gerekir ki bu değerlerin mahkeme tarafından tam bir kesinlik içinde tespitinin mümkün olmadığını kabul etmek gerekli olup yapılacak indirimi mahkeme takdir edecek ve bu takdiri gerçekleştirirken temel mantık kuralları çerçevesinde ölçülü bir inceleme yapılarak karar verilecektir[974].

---

[969] Y. 22. HD. 9.7.2015, E.2014/4672, K. 2015/23522, Yargıtay da tazminattan yapılacak indirimin somut verilere dayanmasını aksi takdirde indirime gidilmesinin hatalı olacağını ifade etmiştir. Karar için bkz. **SENYEN KAPLAN**, Feshin Sonuçları, s.26.

[970] **ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.186.

[971] **KULAT**, s.98.

[972] **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.150. Yargıtay'a göre, *"Somut olayın özelliklerine göre, davacının işyerinde çalışmamış olmasından kaynaklanan olası harcamaları toplamı için %5 oranını geçmemek üzere bir oranda indirime gidilmesi yerinde olur"* Y. 9. HD. T. 19.06.2007, E. 2007/11049, K.2007/19514, **KİBB**, **KULAT**, s.94; **SENYEN KAPLAN**, Feshin Sonuçları, s.25; **TUNCAY/ SAVAŞ**, s.1190.

[973] **ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.186; Örneğin işçinin çalışmaması sebebiyle ev işlerini kendisinin yapması ve evdeki yardımcısının işine son vermesi neticesinde doğrudan işle bağlantılı bir değerde tasarruf edildiğinden bahsedilemeyecektir. **KULAT**, s.98.

[974] **KULAT**, s.98.

b.2. İşçinin Kazanmaktan Kasten Kaçındığı Değerler ve İşçinin Başka Bir İşte Çalışarak Elde Ettiği Değerler

İşçi belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi neticesinde sürenin tamamlanmaması sebebiyle tamamen işsiz kalmışsa kazanmaktan kasten feragat edilen değerlerin olup olmadığı araştırılacaktır. Ancak işsiz kalma bakımından tespiti kesin şekilde mümkün olmayan olgular mevcuttur. Örneğin samimi bir şekilde işin aranmasının kanıtlanması, işçinin isteğine rağmen iş bulamadığının kanıtlanması, işçinin iş başvurularına dönüş yapılıp yapılmadığı ve bu başvurularda işçinin istekli davranıp davranmadığı, işçinin ne kadar sürede iş bulabileceğinin tespiti oldukça güç hatta imkânsızdır[975]. Kasten kaçınmak ifadesinden anlaşılması gereken işçinin işverene zarar verme kastı değil işçinin iş sözleşmesinin sona ermesi üzerine niteliğine uygun iş bulmasına rağmen bu işte çalışmaktan kaçınmasıdır[976]. Burada önemli olan işçi dürüstlük kuralına uygun davranmalı ve zararın daha az olmasına yardımcı olmak için elinden gelen çabayı göstermelidir. Dürüstlük kuralı gereğince işçiden kabul etmesi beklenebilecek işler, işçinin meslekî niteliği, sosyal durumuna uygun işler olup, işçinin meslekî ve sosyal durumuna uymayan işleri kabul etmesi beklenemeyecektir[977]. Dolayısıyla uygun olmayan işlerin işçi tarafından reddedilmesi halinde işçinin kasten hareket ettiğinden bahsedilemeyecektir.

İşçinin kasten elde etmekten kaçındığı değerlerden olan başka bir işte çalışabilecekken çalışmaması veya düşük ücretle çalışması gibi hallerde hâkim tazminattan indirilecek değeri belirlerken SGK kayıtlarına bakabileceği gibi bu tarz resmi ya da gayri resmi kayıtlarla bağlı olmadığını belirtmek gerekir[978]. Örneğin kalifiye, eğitimli bir işçinin düşük bir ücretle çalışmasını hâkim göz ardı edebilecek ve aldığı değil alması gereken emsal ücreti dikkate alarak karar verebilecektir[979]. İşçinin iş sözleşmesinin süresinden önce sona erdirilmesi halinde hak kazanacağı tazminat bakımından işçinin bağımlı yahut bağımsız

---

[975]**SENYEN KAPLAN**, Feshin Sonuçları, s.25; **KULAT**, s.101. Yargıtay'a göre, fesih gerçekleştirildikten sonra iş arandığı ve bulunamadığının ispat edilmesi gereklidir. İspat ederken de işçinin iş bulma bürolarına başvurması, telefon görüşmeleri, iş ilanlarına yapılan başvurular gösterilebilecektir. Örneğin Yargıtay tarih öğretmeni işçinin 12 ay süreyle iş bulamamasını ve üst yöneticinin 7 aylık süre zarfında iş bulamamasını hayatın olağan akışına aykırı bulmuştur. Kararlar sırasıyla: Y. 9. HD. T. 13.12.2004, E. 12120, K. 27469; Y. 22. HD. T. 28.01.2014, E. 2013/2034, K. 2014/959, **KİBB**; Y. HGK. 01.02.1984, E. 1981/9-761, K. 1984/52. Kararlar için bkz. **SENYEN KAPLAN**, Feshin Sonuçları, s.25.

[976]**ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.187; **KULAT**, s.102.

[977]**SENYEN KAPLAN**, Feshin Sonuçları, s.25; **ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.188; **GÜLER**, Belirli Süreli, s.75.

[978]**KULAT**, s.104.

[979]**KULAT**, s.104.

çalışmasının bir önemi olmayacak yapılan çalışma neticesinde ele geçen kazanç tazminattan indirilecektir[980].

Belirli süreli iş sözleşmelerinde ihbar tazminatına hükmedilmeyecektir. Belirli süreli iş sözleşmesinin son bulmasında ihbar tazminatı ödenmiş olması sözleşmenin niteliğine etki etmeyecektir. Ancak eğer işveren işçisine ihbar tazminatı ödemişse bu ödenen ihbar tazminatı işçiye ödenmesi gereken bakiye ücret alacağına ilişkin tazminattan indirilecektir[981]. Ödenen ihbar tazminatının bakiye sürelere ilişkin ücret alacağı tazminatından indirilmesi hâkim tarafından re'sen değil işverenin işçinin sebepsiz zenginleşmesi üzerine ileri süreceği takas def'ine binaen yapılacaktır[982].

İşçinin başkaca bir işte çalışması neticesinde elde etiği değerler de tazminattan indirilebilecektir. Bu indirimin gerçekleştirilebilmesi için ise, söz konusu işin, işverence işin kabul edilmediği süre zarfında ve fesih nedeniyle çalışılmayan süre ile ilişkili olarak yapılması gerekmektedir[983]. İşçinin iş sözleşmesi feshedildikten sonra aynı yahut daha yüksek ücretli bir işte çalışmaya başlaması halinde eski işindeki ücretten fazla olan kısım tazminattan düşülecek, daha düşük bir ücretle işe başlarsa eski ile yeni giydirilmiş ücreti arasındaki fark, yani ücret kaybı tazminat olarak işçiye ödenecektir[984].

3. TBK 438/3 Kapsamında Hâkimin Takdir Edeceği Tazminat

TBK 438. maddesinin 3. fıkrasında belirtildiği üzere bakiye süre ücret alacağına ilişkin tazminattan başka hâkimin karar verebileceği bir tazminattan bahsedilmiştir. Buna göre; *"Hâkim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, ayrıca miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebilir; ancak belirlenecek tazminat miktarı, işçinin altı aylık ücretinden fazla olamaz."*. Mehaz Kanun göz önünde bulundurularak hukukumuza giren bu tazminat bakiye süre ücret alacağına ilişkin tazminattan farklı olarak ayrıca hükmedilecek bir tazminat olup hukukî niteliği bakımından kendine özgü (sui generis) bir tazminattır[985]. Kanun koyucu da metinde *"ayrıca"* ifadesine yer vererek bu tazminatın ilk fıkradaki tazminattan ayrı bir tazminat olduğunu belirtmiştir[986]. Tazminatın esas amacı işverenin belirli süreli iş sözleşmesine olan sadâkatını sağlamak ve işverenin

[980]**ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.187; **SENYEN KAPLAN**, Feshin Sonuçları, s.25.
[981]**ÇİL**, s.61; **KULAT**, s.105; **BAYRAM**, s.105.
[982]**KULAT**, s.106.
[983]**ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.187.
[984]**SENYEN KAPLAN**, Feshin Sonuçları, s.25.
[985]**SENYEN KAPLAN**, Feshin Sonuçları, s.27.
[986]**GÜLVER**, s.1020.

süresinden önce sözleşmeyi haksız olarak feshetmesini engellemek haksız feshe maruz kalan işçiyi manevi olarak diri tutmaktır[987].

Bu tazminata hükmedilirken, hâkim tarafından, tarafların ekonomik ve sosyal durumlarını, işçinin kişilik haklarının ihlâlini, iş ilişkisi süresince tarafların tutumunu, feshin türü ve nedenini, işçinin fesih bakımından birlikte kusurunun bulunup bulunmadığını, fesihten sonraki dönemde duyarlılığı göz önünde bulunduracak yani aslında bu tazminat finansal kayıplarla değerlendirilmeyip psikolojik ve manen yaşanan stres göz önüne alınarak takdir edilecektir[988]. Ancak her halükarda hâkimin belirleyeceği tazminat miktarı işçinin altı aylık ücretini geçmeyecektir. Bu hüküm işçi lehine nispi emredici bir hüküm olduğundan altı aylık üst sınır sözleşme ile işçi lehine artırılabileceği gibi ek cezaî şart da kararlaştırılabilecektir[989]. Yine hâkim bu tazminatın miktarını takdir ettiği gibi hiç ödenmemesine de karar verebilecektir[990].

Haksız fesih tazminatı ve bakiye süre ücret alacağı tazminatı birbirinden farklı tazminatlar olduğundan ve maddede de ayrıca haksız fesih tazminatına hükmedileceği ifade edildiğinden işçi her iki tazminatı birlikte talep edebilecektir. Haksız fesih tazminatında esas alınacak ücret ise çıplak ücret olacaktır[991].

Belirtilmelidir ki işçinin iş sözleşmesini haklı nedene dayanarak derhal feshetmesi halinde TBK md.438/3 hükmünün kıyasen uygulanarak işçinin tazminata hak kazanamayacağı ifade edilmelidir. Çünkü bu tazminat temel olarak bir ceza niteliğindedir ve kanunsuz ceza olmaz ilkesi gereği kıyasen uygulanamayacaktır[992]. Diğer yandan bu tazminat, haksız fesih sebebiyle işçinin kişiliğine yönelen saldırının oluşturduğu zararın giderilmesi için ilave bir tazminat niteliği taşımakta, haklı fesihlerde TBK md.437/1 kapsamında işçinin kişiliğine yönelmiş bir saldırı mevcut olmadığından bu tazminata hükmedilemeyecektir[993].

---

[987] **SENYEN KAPLAN**, Feshin Sonuçları, s.27; **GÜLVER**, s.1021.
[988] **SENYEN KAPLAN**, Feshin Sonuçları, s.27. Yazar İsviçre Federal Mahkemesinin verdiği bir karardan bahsetmiştir. Karara göre, yalnız yaşayan ve çocukları yanında olmayan bir annenin iş sözleşmesinin aniden feshedilmesinin anneyi ciddi bir gelecek kaygısına düşürdüğü belirtilmiştir. Dolayısıyla bu tazminata hükmedilirken hâkim tazminatın bir manevi ceza niteliği taşıdığına dikkat ederek tüm hususlarla birlikte değerlendirme yapacak ve tazminat miktarını belirleyecektir. **GÜLVER**, s.1022.
[989] **SENYEN KAPLAN**, Feshin Sonuçları, s.27.
[990] **GÜLVER**, s.2021.
[991] **SENYEN KAPLAN**, Feshin Sonuçları, s.28.
[992] **GÜLVER**, s.1023.
[993] **GÜLVER**, s.1023.

4. Kıdem Tazminatı

İşveren tarafından belirli süreli iş sözleşmesinin haksız olarak feshedilmesi halinde kıdem tazminatına ilişkin maddedeki koşullarında gerçekleşmesiyle işçi kıdem tazminatı talep edebilecektir[994]. İşçinin iş sözleşmesinin belirli süreli olması onun kıdem tazminatına hak kazanmasına başlı başına bir engel oluşturmaz. Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden önceki dönemde haksız feshin nitelendirilmesinde farklı görüşler mevcut olduğundan ve bu görüşlerden haksız feshi temerrüt olarak niteleyen görüş sözleşmeyi sona erdirmediğinden işçi kıdem tazminatına hak kazanamıyordu. Yine bu kapsamda iş sözleşmesinin haksız feshini kusurlu imkânsızlık olarak niteleyen görüşe göre de işçi kıdem tazminatı alamıyordu. Ancak TBK'nın yürürlüğe girmesiyle birlikte belirli süreli iş sözleşmelerinin haksız fesih ile sona ereceği belirtilmiş ve tartışmalar nihayet bulmuştur[995]. Dolayısıyla işçi eğer kıdem tazminatına ilişkin kanunda aranan diğer koşullar (1 yıllık hizmet süresi koşulu) da mevcutsa belirli süreli iş sözleşmesinin haksız olarak feshedilmesi neticesinde kıdem tazminatı talep edebilecektir. (1475 sayılı İş K. md.14).

5. İhbar Tazminatı

Belirli süreli iş sözleşmesinin haklı sebeple feshinde olduğu gibi haksız fesih halinde de taraflar sözleşmenin sona erme şekline bağlı olmaksızın ihbar tazminatı talep edemezler[996]. Çünkü belirli süreli iş sözleşmesi süre sonunda sona erer ve belirli süreli iş sözleşmelerinin süreli fesih yoluyla sona erdirilmesi mümkün değildir. Süre sona ermeden de haklı nedenle feshedilebilir. Süre sona ermeden haklı neden olmaksızın yapılacak fesihlerde ihbar tazminatı ödeneceğini taraflar kararlaştırabilirlerse de bu teknik anlamda İş K. md.17 manasında bir ihbar tazminatı değildir[997]. İhbar tazminatı işlevi bakımından sözleşmenin kanunda belirtilen sürelere uyulmaksızın feshedilmesi halinde ödenmesi öngörülen bir tazminattır. Ancak belirli süreli iş sözleşmelerinin feshinde bu sürelere ihtiyaç olmadığı gibi işçiye belirli süreye uyulmaması üzerine ödenen tazminat ile ihbar tazminatının belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinde sağlanmak istenen işlevi sağlanmaktadır[998].

---

[994]**SOYER**, Genel Hizmet, s.36; **ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.189. ALPAGUT, işverenin sözleşmeyi süresinden önce haksız olarak feshetmesini, ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri kabul ederek işçinin olağanüstü fesih hakkına dayanabileceğini ve kıdem tazminatına hak kazanabileceğini ifade etmiştir.
[995]**TOLU**, s.218.
[996]**ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.189; **GÜLER**, Belirli Süreli, s.72; **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.150; **KULAT**, s.111; **DORUK**, s.66; **ERTÜRK**, Süreli Fesih, s.254; ; **GÜLER**, Objektif Neden Kavramı, s.558.
[997]**DORUK**, s.66.
[998]**ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.189.

6. Kötüniyet Tazminatı

Belirli süreli iş sözleşmesinin haksız feshinin işveren tarafından kötüniyetli olarak gerçekleştirildiği ispat edilirse işçi İş K. md.17 uyarınca kötüniyet tazminatı talep edebileceğini ifade eden görüşler bulunmaktadır[999].

Bizim de katıldığımız görüşe göre, belirli süreli iş sözleşmeleri ancak haklı nedenin varlığı halinde sona erdirilebileceğinden, başka bir deyişle haksız bir nedene dayanarak belirli süreli iş sözleşmesini sona erdirme hakkı bulunmadığından, olmayan hakkın kötüye kullanılması da mevzu bahis olamayacaktır[1000]. Kötüniyet tazminatı süreli fesih hakkının kötüye kullanılmasının bir yaptırımı olarak düzenlenmiş olduğundan ve belirli süreli iş sözleşmeleri süreli fesih yoluyla sona erdirilemediğinden bu sözleşme türünde işçinin kötüniyet tazminatı talep edebilmesi mümkün olmayacaktır[1001].

Yargıtay da 2001 tarihli bir kararında belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin iş sözleşmesinin işverence haklı neden olmaksızın feshedilmesi halinde kötüniyet tazminatına hükmedilemeyeceğini ifade etmiştir[1002]. Ancak belirli süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi neticesinde eğer bir kötüniyet mevcutsa kötüniyet tazminatına hükmedilemese dahi 438/3 kapsamında ödenecek tazminat miktarı takdir edilirken bu husus da göz önüne alınabilir[1003]. Belirli süreli iş sözleşmelerinin haksız feshinde kötüniyet tazminatına hükmedilmemekle birlikte Yargıtay'ın bir kararında işverenin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçisinin sözleşmesinin daha sonra belirli süreli sözleşmeye çevrilmiş olması halinde Yüksek Mahkeme'nin hakkın kötüye kullanılması hali oluşturup oluşturmayacağı hususunda değerlendirme yapmaması doktrinde eleştirilmiştir[1004].

7. Cezaî Şart

Belirli süreli iş sözleşmesinde cezaî şarta[1005] ilişkin bir hüküm mevcutsa taraflar sözleşmenin haksız feshi neticesinde cezaî şartı talep edebileceklerdir[1006]. Dolayısıyla

---

[999] **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.150; **KARAÇÖP/YAMAKOĞLU**, s.135.
[1000] **TOLU**, s.220; **SENYEN KAPLAN**, Feshin Sonuçları, s.28; **ERTÜRK**, Süreli Fesih, s.254.
[1001] **GÜLER**, Belirli Süreli, s.73; GÜLER'e göre kötüniyet tazminatının hesabında dahi bildirim süreleri göz önünde bulundurulmuştur. Bu yüzden belirli süreli sözleşmelere kötüniyet tazminatı ödenmesi söz konusu olmayacaktır. **TOLU**, s.220.
[1002] **TOLU**, s.220. Y. 9. HD. T. 28.03.2001, E. 2001/5272, K. 2001/4939, **KİBB**.
[1003] **SENYEN KAPLAN**, Feshin Sonuçları, s.28.
[1004] **ALPAGUT**, Değerlendirme, s.94. Y. 9. HD. 28.03.2001, E.5272, K.4939, **KİBB**.
[1005] Cezai Şarta ilişkin bkz. Üçüncü Bölüm, VI, A, 6. "Cezai Şart" başlığı altında yapılan açıklamalar burada da geçerlidir.
[1006] **ERKOL DURSUN/DURSUN**, s.150; **KULAT**, s.113.

işverenin iş sözleşmesini haksız olarak feshetmesi halinde işçi lehine kararlaştırılmış olan cezai şartı talep edecektir.

Cezaî şart fesih hakkının hukuka aykırı kullanılması neticesinde kanunun öngördüğü tazminatlar yerine ikame bir tazminat olmayıp fesih nedeniyle zarar koşulu aranmaksızın salt sözleşmeye aykırılığın sabit olması halinde talep edilebilecek bir ödemedir[1007].

Cezaî şart miktarı, tarafların sözleşmeyi haksız olarak feshetmeleri halinde ödeyecekleri tazminattan düşük olmamalıdır[1008]. Çünkü cezai şartın bu tazminattan yüksek olması halinde taraflar sözleşmeye bağlılıklarını koruyacak ve yerine getirilmesi kararlaştırılan edimleri ifa etmek için ellerinden geleni yapacaklardır. Aksi düşünüldüğünde tazminat cezai şarttan düşük bir bedel olursa taraflar sözleşmeyi tazminatı ödemek suretiyle sona erdirme yoluna gidebilecek ve sözleşme ile bağlandıkları edimi ifa etmekte azim göstermeyebileceklerdir.

İşverenin belirli süreli iş sözleşmesini haklı sebep olmaksızın süresinden önce sona erdirmesi halinde işçi bakiye kalan ücrete ilişkin tazminat ile cezaî şart bedelini ayrı ayrı talep edilebilecektir[1009]. Belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından bakiye ücret tazminatı ve cezaî şartın birlikte talep edilip edilemeyeceği hususunda Yargıtay bakiye süreye ilişkin ücretin ve cezaî şartın ayrı ayrı talep edilebileceğini hükme bağlamıştır[1010].

Kıdem tazminatı ve cezai şartın talep edilmesi açısından ise; cezaî şart kanun tarafından fesih hakkının hukuka aykırı kullanımı sebebiyle öngörülen tazminatlardan ve kıdem tazminatından farklı olup bu tazminatların yerine ikame bir nitelik taşımaz[1011]. Cezaî şartın talep edilebilmesi için zarar koşulu aranmayıp, yalnızca hukuka aykırılığın gerçekleşmiş olması yeterlidir[1012]. Ancak cezaî şartı aşan zararların talep edilebilmesi için kusur ve zarar arasındaki illiyet bağının ispatlanması gerekmektedir (TBK md.180/2).

[1007] **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.798.
[1008] **TOLU**, s.220.
[1009] **KOYUNCU**, s.112.
[1010] **KOYUNCU**, s.112. Y. 9. HD. T. 1.2.2011, E.2010/16335, K. 2011/1775, **KİBB**.
[1011] **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/ BAYSAL**, s.308; **ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.194.
[1012] **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/ BAYSAL**, s.308; **ALPAGUT**, Belirli Süreli, s.194; **KOCAAĞA**, s.173 ve s.304.

SONUÇ

1. Belirli süreli iş sözleşmesi, belirli bir işin tamamlanması ya da belirli bir olgunun ortaya çıkması, işin süresinin belirli olması gibi objektif koşulların var olduğu hallerde, taraflarca sözleşme süresinin kararlaştırıldığı ya da açıkça öngörülebildiği, yazılı olarak akdedilen sözleşme olarak tanımlanabilir.

2. İş K. 11. maddede belirli süreli iş sözleşmeleri özel olarak düzenlemiş olduğundan süresi ister bir yıl isterse az ya da daha fazla olsun belirli süreli iş sözleşmesi yazılı yapılmalıdır. Bu fikrin kabulü iş güvencesinden mahrum olarak belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin korunması ilkesine de hizmet eder nitelikte olacaktır.

3. Belirli süreli iş sözleşmelerinin tümünün yazılı şekilde yapılması gerekmektedir. Kanunun 8. maddesinde belirtilen hususun yanında 11. maddede de özel olarak belirli süreli iş sözleşmelerinin düzenlenmiş olması sebebiyle ve 4857 sayılı Kanun'un ruhuna, işçiyi korumak amacına uygun olarak yazılı şeklin geçerlilik şekli olduğunun kabulü gerekmektedir.

4. Sözleşmenin şekline aykırılığın neticesine bakıldığında sözleşmenin ayakta tutulması iş hukuku genel prensiplerine uygun olacaktır. Bu yüzden borçlar hukukundaki sözleşmenin geçersizliğine ilişkin hükümlerin iş hukukunda uygulanması doğru olmayacaktır. Bu kapsamda sözleşmede aranan yazılılık unsurunun geçerlilik koşulu da sayılsa ispat koşulu da sayılsa şekle riayetsizlik neticesinde sözleşme belirsiz süreli olarak kabul edilecektir. Ancak kanun koyucunun belirli süreli iş sözleşmelerinde şekle riayetsizliğin maruz kalacağı yaptırımı, iradesini açık ve anlaşılır şekilde ortaya koyacak bir düzenleme yapması isabetli olacak bu yönde bir düzenleme uygulamadaki karışıklıkların ve tartışmaların önünü kesecektir.

5. Kanuna göre objektif koşulların yokluğunda tarafların sadece sürelendirme yaparak belirli süreli iş sözleşmesi kurabilmeleri mümkün değildir. Objektif koşullar bulunmaksızın sadece süreye bağlı olarak kurulan sözleşmeler belirli süreli iş sözleşmesi değil belirsiz süreli iş sözleşmesidir. Taraflar objektif koşulun varlığında belirli süreli iş sözleşmesi yapmak zorunda olmayıp dilerlerse belirsiz süreli iş sözleşmesi yapabilirler.

6. Belirli süreli iş sözleşmesine ilişkin İş K. md. 11'deki objektif koşul kavramı aynı maddede yer verilen esaslı neden kavramı ile özdeş anlamda kullanılmıştır.

7. Belirli süreli iş sözleşmesinin ilk kez yapılması esnasında da objektif koşulun bulunması gerekmekte olup sadece sürenin belirlenmesiyle belirli süreli iş sözleşmesi yapılamayacaktır. Kanunun lafzı her ne kadar sözleşmenin kurulmasında objektif koşul

aranmayacağı izlenimi uyandırsa da kanun objektif koşulları sözleşmenin bir unsuru olarak aramaktadır. Belirli süreli sözleşmelerin kurulmasında objektif koşulun aranması objektif koşula sözleşmenin tanımında yer verilmiş olmasının bir neticesi olup zayıf konumda bulunan işçinin korunması ilkesine de uygun düşecektir.

8. Objektif koşullar belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin belirlenmesine etki etmektedir. Belirlenen süre objektif koşul ile uyumlu olmalıdır. Uyum ile kastedilen birebir örtüşme olmayıp makul bir şekilde süre kararlaştırılmasını ifade etmektedir. Tarafların objektif koşulu aşırı şekilde aşan sürelendirme yapmaları halinde sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesi kabul edilecektir. Objektif koşulun gerektirdiğinden daha kısa süre belirlenmesi halinde sözleşme belirli süreli olma özelliğini koruyacaktır.

9. İş Kanunu'muz objektif koşulun bulunabileceği halleri işin belirli süreli olması, belli bir işin tamamlanması, belirli bir olgunun ortaya çıkması şeklinde örneklendirerek sınırlı olmayacak şekilde belirtmiştir. Kanun *"gibi"* ifadesine yer verdiğinden her somut olaya göre objektif koşulun var olup olmadığı ayrıca değerlendirilecektir.

10. Özel okul öğretmenleriyle belirli süreli iş sözleşmesi yapılması kanun gereği bir zorunluluk olup belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için gerekli olan objektif koşul ayrıca aranmayacak kanundan kaynaklı bir durum söz konusu olduğu için objektif koşul var kabul edilecektir. Bu sözleşmeler belirli süreli olacaktır. Bu sayede eğitimin aksamaması da sağlanmış olacaktır. Çünkü bu sözleşmeler asgari süreli olarak yapıldığında süre bittiğinde sözleşme taraflarca feshedilebilir hale gelecektir. Oysa belirli süreli iş sözleşmeleri eğitim yılı boyunca feshe karşı sözleşmeyi koruyacak ve özel okul öğretmenlerinin yaz döneminde eğitimin devam etmediği dönemde de ücrete hak kazanmasını sağlayacak onları sözleşmesel güvencede tutacaktır.

11. Belirli süreli iş sözleşmeleri (üst üste) zincirleme olarak yapıldığında da objektif koşulların bulunması gerekecektir. Objektif koşul olmaksızın üst üste yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri baştan itibaren belirsiz süreli sayılacaktır. Zincirleme iş sözleşmeleri objektif koşulların varlığına bağlanmış olup objektif koşul var oldukça sözleşme uzatılabilecek, yeni sözleşme yapılabilecek ve bu sözleşmeler belirsiz süreli kabul edilmeyecek belirli süreli olma özelliklerini muhafaza edecektirler. Ancak zincirleme iş sözleşmeleri bakımından kanun koyucunun bir üst sınır getirmesi yerinde olacak ve böylelikle objektif koşul var diye iş sözleşmesi çok uzun seneler üst üste belirli süreli olarak yapılamayacaktır. Bu düzenleme AB 99/70 sayılı yönergesine de uygun olacaktır.

12. Sözleşme özgürlüğünün kötüye kullanılmasının önüne geçmek amacıyla belirlenen sürenin sona ermesi ile sözleşmenin sona ermesinin sonuçları kanun koyucu tarafından açıkça düzenlenmelidir.

13. Belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin sona ermesiyle sona ermesi halinde işçi kıdem ve ihbar tazminatı alamayacaktır. Ancak taraflar kanunun emredici hükümlerine ve işçiyi koruma ilkesine aykırı olmaksızın sözleşme özgürlüğü çerçevesinde belirli süreli iş sözleşmelerine, bildirim süresi ve tazminat ödenmesi gibi kayıtları serbestçe koyabilmelidir. Tarafların kıdem ve ihbar tazminatı ödeneceği yönünde sözleşmesel kayıtlara yer vermesi durumunda bu sözleşmesel kayıtlara işçi lehine yorum ve nisbi emredicilik ilkesi de dikkate alınarak geçerlilik tanınmalıdır. Ancak bu kayıtlar kanunda belirtilen teknik anlamda kıdem ve ihbar tazminatı niteliğinde olmayacak bir miktar tazminat niteliği arz edecektir.

14. Belirli süreli iş sözleşmeleri ancak haklı nedenin varlığı halinde sona erdirilebileceğinden, başka bir deyişle haksız bir nedene dayanarak belirli süreli iş sözleşmesini sona erdirme hakkı bulunmadığından, olmayan hakkın kötüye kullanılması da mevzu bahis olamayacaktır. Kötüniyet tazminatı Kanun'da süreli fesih hakkının kötüye kullanılmasının bir yaptırımı olarak düzenlenmiş olduğundan ve belirli süreli iş sözleşmeleri süreli fesih yoluyla sona erdirilemediğinden bu sözleşme türünde işçinin kötüniyet tazminatına hak kazanması mümkün olmayacaktır

15. İşçisi doğum yapan işverenin onun yerine işe aldığı işçinin sözleşmesinin hukukî niteliğine bakıldığında; bu durum esasında İş Kanunu'nun 13. maddesinde yer alan kısmî süreli çalışmadır. Kanun da kısmi süreli olarak işe alınan işçinin sözleşmesinin kendiliğinden sona ereceğini ifade ederek bu sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olduğu yönündeki kanaati kuvvetlendirmiştir. Ancak bu sözleşmelerin doğrudan belirli süreli iş sözleşmesi olduğu söylenemeyecektir. Çünkü belirli süreli iş sözleşmeleri ne zaman sona ereceği taraflarca bilinebilen ya da öngörülebilen sözleşmelerdir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçi yerine işe alınan işçinin sözleşmesini belirli süreli akdedebilmek için aranan objektif koşul mevcuttur. Taraflar bu objektif koşula dayanarak belirli süreli iş sözleşmesi kurabilirler. Ancak bu sözleşmelerinin peşinen belirli süreli iş sözleşmesi olduğu söylenemeyecektir.

16. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçi yerine istihdam edilen işçinin sözleşmesinin Kanunda kendiliğinden sona ereceği ifade edilmiş olduğundan Kanun feshe bağlı sonuçların değil kendiliğinden sona ermeye bağlanan sonuçların doğmasını açıkça belirtmiş olduğundan işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamayacak ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır. Ancak Kanundan kendiliğinden sona erme ifadesinin çıkarılması ile işçi

iş güvencesi hükümlerinden yararlanacak kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanabilecektir. Kanunun mevcut haliyle işçi lehine yorum yapmak mümkün olmayacaktır.

17. Belirli süreli iş sözleşmesinin ölüm ile sona ermesine yönelik bir sonuç olarak ölüm tazminatının İş Kanunu kapsamındaki işçilere uygulanıp uygulanmayacağı noktasında; ölüm tazminatı ile kıdem tazminatının aynı olmadığına dikkat edilmelidir. Şöyle ki İş Kanunu'na göre işçinin ölümü ile en az bir yıl kıdemi mevcutsa mirasçılarına kıdem tazminatı ödenir, oysa ölüm tazminatı mirasçılara değil işçinin yakınlarına kıdem aranmaksızın ödenmekte olduğundan ölüm tazminatı kıdem tazminatından farklı olup işçi lehine yorum ilkesine dayanarak İş Kanunu'na tabi işçiler açısından da uygulanmalıdır.

18. Belirli süreli iş sözleşmesi, taraflarca ikale ile geleceğe etkili olarak ortadan kaldırılabilecektir. İş hukuku kapsamında zayıf durumda bulunan işçinin sözleşmesinin ikale ile sona erdirilmesinde Yargıtay yerinde olarak ikalenin geçerli olup olmadığının tespitinde işçiye makul yarar sağlanıp sağlanmadığına, işçinin eğitim durumuna ve işyerindeki konumuna, ikale ve sonuçları hususunda aydınlatılıp aydınlatılmadığına bakmaktadır. Çünkü uygulamada ikale sözleşmesi işverenler tarafından feshin ağır sonuçlarından kurtulmak amacıyla işçiye imzalatılmaktadır. Dolayısıyla ikale sözleşmesinin geçerli olup olmadığı dikkatle incelenmeli, işçinin sözleşmeyi bağımsız iradesiyle ve sonuçlarının farkında olarak imzalayıp imzalamadığına dikkat edilmelidir.

19. Belirli süreli iş sözleşmeleri belirlenen sürenin sonunda kendiliğinden sona eren özellikli sözleşmelerdir. Bu tür sözleşmeler iş hukukunun işçiyi koruyucu hükümlerini, yatırım yapmak ve istihdam olanağı yaratmak isteyen yatırımcılar için katı kalıplardan çıkarıp esneklik kazandırmak amacıyla öngörülmüştür. İşçiye kıdem tazminatı ödenmesi gerektiğini kabul etmek bu esneklik arayışını zedeleyecektir. Kıdem tazminatına ilişkin maddeye baktığımızda ise maddede kıdem tazminatına hak kazandıracak hallerin sınırlı olarak sayıldığından ve belirli süreli iş sözleşmeleri açısından sürenin bitmesi ile sözleşmenin sona ermesi kıdem tazminatına ilişkin maddede sayılmadığından belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin sözleşmesi sürenin bitimiyle sona erdiğinde işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır.

20. Belirli süreli iş sözleşmelerinin fesihle sona erdirilmesi bakımından sürenin belirli olmasına dayanarak ve tarafların sözleşmenin sona ereceği zamanı bilmesinden yola çıkarak bildirimli olarak feshedilmelerine imkân tanınmamıştır. Ancak belirli süreli iş sözleşmeleri derhal fesih yoluyla sona erdirilebilecektir. İşçi veya işveren sağlık nedenlerine, ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerine, zorlayıcı sebeplere bağlı olarak işveren de ek olarak işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde iş sözleşmesini

derhal feshedebilecektir. Haklı sebep oluşturan her hal ve durum somut olaya göre değerlendirilecektir. Kanunun belirttiği başlıklar yol gösterici olarak belirtilmiş olup sınırlı sayıda olarak sayılmamıştır.

21. Taraflar anlaşarak belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesini bildirim koşuluna bağlayabilmektedir. Dolayısıyla belirli süreli sözleşmelerin kendiliğinden sona ereceğine ilişkin TBK md. 430 emredici nitelikte olmayıp taraflar dilerse aksini kararlaştırabileceklerdir. Ancak maddede her ne kadar fesih bildirimi tabiri kullanılmış da olsa maddede kullanılan fesih bildirimi tabiri teknik olarak bir fesih bildirimi niteliği taşımamakta, sadece sözleşmenin sona ermesine ve sözleşmeye devam edilmeyeceğine yönelik bir haber verme anlamı taşımaktadır.

22. Belirli süreli iş sözleşmesi haklı sebeplerle işçi tarafından feshedilirse işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Ancak herhangi bir bildirim yükümlülüğü olmayacağı için ihbar tazminatına hak kazanamaz. Sözleşmeyi haklı sebeple fesheden işveren ise işçisine kıdem tazminatı ya da ihbar tazminatı ödemeyecektir.

23. Belirli süreli iş sözleşmeleri haklı bir sebep olmaksızın ve süre sona ermeden önce feshedilirse bu haksız fesihtir. Haksız feshin sonuçlarına bakıldığında, işçi eğer belirli süreli iş sözleşmesini haksız olarak feshetmişse TBK md. 439 kapsamında işverenin uğradığı zararı tazmin edecektir.

24. Belirli süreli iş sözleşmesini sürenin bitiminden evvel fesheden işveren, işçinin çalışmadığı dönemdeki ücretini tazmin etmelidir. Bu tazminattan işçinin çalışmaması sebebiyle tasarruf ettiği değerler, işçinin kazanmaktan kasten kaçındığı değerler ve işçinin başka bir işte çalışarak elde ettiği değerler indirilecektir. İşçinin ücretine ilişkin tazminata ek olarak TBK md. 438/3 bir tazminattan bahsetmiştir. Bu tazminat hâkim tarafından takdir edilecektir.

25. Belirli süreli iş sözleşmelerinde cezai şart ancak karşılıklı olarak kararlaştırılabilecektir. Bunun bir istisnası eğitim karşılığı kararlaştırılmış olan cezai şarttır. Cezai şart zarar koşulu aranmaksızın talep edilebilecektir. Fahiş olarak kararlaştırılan cezai şart hâkim tarafından indirilebilecektir.

26. Belirli süreli iş sözleşmesinin haklı sebep olmaksızın süresinden önce sona ermesi halinde bakiye kalan ücrete ilişkin tazminat ile cezaî şart bedeli ayrı ayrı talep edilebilecektir. Belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından bakiye ücret ve cezaî şartın birlikte talep edilip edilemeyeceği hususunda Yargıtay da bakiye süreye ilişkin ücretin ve cezaî şartın ayrı ayrı talep edilebileceğini hükme bağlamıştır.

KAYNAKÇA

AKI, Erol, *"İş Sözleşmesinin Feshi, Feshe İtiraz ve Geçersiz Nedenle Yapılan Feshin Hukuki Sonuçları",* İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006.

AKTAY, Nizamettin/ **ARICI**, Kadir/ **SENYEN KAPLAN**, E. Tuncay, İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara 2011.

AKYİĞİT, Ercan, "*Ölüm ve İş İlişkisindeki Yeni Sonuçlar",* Sicil İş Hukuku Dergisi, S.22, Haziran, 2011. (Sonuçlar)

AKYİĞİT, Ercan, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara 2008. (Şerh).

AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, 11. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara 2016. (İş Hukuku).

ALP, Mustafa, *"Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi",* Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2009.

ALPAGUT, Gülsevil**,** *"4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi",* MESS, Mercek Dergisi, Ocak 2004. (4857 Sayılı Yasa).

ALPAGUT, Gülsevil, *"AB'nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye'deki Yasal Düzenlemeler"*, TİSK Akademi, S.1, 2008. (AB'nde Güvenceli Esneklik).

ALPAGUT, Gülsevil, *"Belirli Süreli Sözleşmesinin Süresinden Önce Feshi ve İfa İmkânsızlığı",* Legal İHSGHD, S.6, 2005. (İfa İmkânsızlığı).

ALPAGUT, Gülsevil, "*Belirli Süreli, Asgari ve Azami Süreli İş Sözleşmeleri",*Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukukunda Güncel Sorunlar- 1, İstanbul 2012. (Asgari ve Azami Süreli).

ALPAGUT, Gülsevil, *"Belirli ve Kısmî Süreli İş Sözleşmelerinde Ayırım Yasağı ve Oransallık İlkesi"*, Prof. Dr. Ali GÜZEL'e Armağan, C.1, İstanbul 2010. (Ayırım Yasağı).

ALPAGUT, Gülsevil, *"Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2001 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi",* Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2001. (Değerlendirme).

ALPAGUT, Gülsevil, *"Hizmet Sözleşmesinin Bozucu Şarta Bağlanması",* Prof. Dr. Turhan ESENER'e Armağan, Ankara 2000. (Bozucu Şart).

ALPAGUT, Gülsevil, *"İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı-Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi",* Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2006. (Haklı- Geçerli Neden Ayrımı).

ALPAGUT, Gülsevil, *"İşçinin Ediminin Güvence Altına Alınması Aracı Olarak Asgari Süreli Sözleşme ve Belirsiz Süreli Sözleşmede Cezai Şart",* Sicil İş Hukuku Dergisi. Aralık 2007. (Cezai Şart).

ALPAGUT, Gülsevil, *"Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri",* LEGAL İHSGHD C. 8, S. 31, 2011. (Rekabet Yasağı).

ALPAGUT, Gülsevil, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, İstanbul 1998. (Belirli Süreli).

ARCAK, Ali, *"İş Akdi Hizmet Akdinin Türkçesi Midir?"* Adalet Dergisi, XLIII, S. 3, Mart 1952.

ARICI, Kadir, *"Hizmet Akitlerine Cezai Şart Konulması",* GÜHFD, C.1, S.1, Haziran 1997.

ARSLAN ERTÜRK, Arzu, *"Türk Borçlar Kanunu' nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu Üzerindeki Etkisi"*, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, Editör; Prof. Dr. Tankut CENTEL, On İki Levha, İstanbul 2014. (Hizmet Sözleşmesi).

ARSLAN ERTÜRK, Arzu, İş Sözleşmesinde Şekil, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2017. (Şekil).

ARSLAN, Arzu, *"Yargıtay'ın Belirli/ Belirsiz Süreli Hizmet Sözleşmesi Nitelendirmesine İlişkin Bir Kararı Üzerine",* Prof. Dr. Nuri ÇELİK' e Armağan, C.2, İstanbul 2001. (Belirli/Belirsiz Süreli).

ARSLAN, Seda, İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı, On İki Levha Yayınları, İstanbul 2012.

ASTARLI, Muhittin, İş Hukukunda İkale, Ankara 2016.

ATABEK, Reşat, İş Aktinin Feshi, Arkadaş Basımevi, İstanbul 1938.

AYAN, Serkan, *"Belirli Süreli İş Sözleşmesi"*, AÜHFD. C.54, S.4, 2005.

BASKAN, Esra, *"Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılmasına İlişkin Türk Borçlar Kanunu'nun Getirdiği Yeni Düzenlemeler ve İş Kanunu'na Etkisi",* LEGAL İHSGHD, C.9, S.35, 2012.

BAŞTERZİ, Süleyman, *"Avrupa Birliği Konseyinin 99/70 Sayılı Yönergesi Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları ve 4857 Sayılı İş Kanununun Öngördüğü Sistem",*İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006. (99/70 Sayılı Yönerge).

BAŞTERZİ, Süleyman, *"Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılmasına İlişkin Objektif Nedenlerin Tespitinde Menfaatler Dengesi 'İşçinin Haklı Menfaati'",* DEÜHFD, C.1, Prof Dr. M. Polat SOYER'e Armağan, İzmir 2014. (İşçinin Haklı Menfaati)

BAYRAM, Fuat, *"Sözleşmenin Yenilenme Süresinin Geçmesinden Kısa Bir Süre Sonra Fesih Hakkının Kullanılmasının İyiniyet Kuralları İle Bağdaşıp Bağdaşmayacağı Sorunu"*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2011.

BİRBEN, Erhan, *"İşçinin Özel Yaşamı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi",* İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, Editör Tankut CENTEL, İstanbul 2016.

BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, *"5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu Kapsamında Yapılan Zincirleme İş Sözleşmesinin Sona Ermesinde Kıdem Tazminatı"*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası Özel Sayısı C. LXXIV, Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN'a Armağan, C.I, 2016. (5580 Sayılı).

BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, Türk İş Hukuku'nda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2012. (Belirli Süreli).

BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz/ **GEMİCİ FİLİZ**, Beste, *"Yargıtay Kararları Işığında Özel Okul Öğretmenleri İle Yapılacak İş Sözleşmelerinin Türüne İlişkin Bir Değerlendirme",* İKÜHFD, C.15, S.2, Prof. Dr. M. İlhan Ulusan'a Armağan, C.I, Temmuz 2016.

BÜLBÜL, Şehnaz*, "Belirli –Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Doğurduğu Sorunlar"*, DEÜHFD, C.3, S.1-4, 1987.

BÜYÜKTARAKÇI, Sevil, *"Mevsimlik İşler ve Kampanya İşlerinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi*", DEÜHFD, C. 11, Özel Sayı, 2009. (Belirli Süreli).

BÜYÜKTARAKÇI, Sevil, İş Hukukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri, Seçkin Yayınları, Ankara 2010. (Mevsimlik İş).

CAMKURT, Mehmet Lütfi, *"Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Sona Ermesi ve Sonuçları"*, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.21, S.4, Mayıs 2008.

CANBOLAT, Talat, *"Mevzuatta Öngörülen Bazı İş Sözleşmesi Türlerinin 4857 Sayılı İş Kanununun Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Esasları Yönünden Değerlendirilmesi",* Legal İHSGHD, S.13, 2007.

CANBOLAT, Talat/ **ERENER**, Ebru, "*Asgari Süreli İş Sözleşmelerinde Cezai Şart"*, İş ve Hayat Dergisi, S.5. 2017.

CANİKLİOĞLU, Nurşen, *"Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş ve Yarım Çalışma Ödeneği"*, Emeğin Hukuku Kurultayı-2, 27 Mayıs 2016, Ankara, Editörler; Prof. Dr. Necdet BASA/ Sema UÇAKHAN GÜLEÇ, TBB Yayınları, Ankara 2017. (Kısmi Süreli).

CANİKLİOĞLU, Nurşen, *"Türk Borçlar Kanunu-İş Kanunu İlişkisi ve Türk Borçlar Kanununun Bazı Hükümlerinin İş Kanunu Açısından Değerlendirilmesi"*, 10. Yılında İş Kanunu Semineri, TİSK, İstanbul 2013. (Türk Borçlar Kanunu).

CANİKLİOĞLU, Nurşen, *"Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerin Genel Bir Değerlendirmesi"*, Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, TİSK, Ankara 2012. (Değerlendirme).

CANİKLİOĞLU, Nurşen, Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi, Beta Yayınları, İstanbul 2002. (Hizmet Akdi).

CANİKLİOĞLU, Nurşen, İş Kanununun 10. Yılında Belirli Süreli İş Sözleşmesi ve Kısmî Süreli İş Sözleşmesi ve Uygulamada Yaşanan Sorunlar, "10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu Sempozyumu" 26-27 Nisan 2013, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, Temmuz 2016. (Belirli Süreli).

CENGİZ URHANOĞLU, İştar, *"4857 Sayılı İş Kanunu'nun, Avrupa Birliği'nin 18 Mart 1999 Tarihli Belirli Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşmasına Göre Değerlendirilmesi",* Kamu- İş, C. 10, S.1, 2008.

CENTEL, Tankut, *"Özel Okul Öğretmeniyle Sözleşme Yapılması",* Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2007. (Özel Okul).

CENTEL, Tankut, İş Güvencesi, Legal Yayınları, İstanbul 2013. (İş Güvencesi).

ÇELİK, Çağrı, İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Sebeplerle Süreli Feshi ve Sonuçları, Seçkin Yayınları, Ankara 2007.

ÇELİK, Nuri, *"İşverenin Hizmet Akdini Fesih Hakkının Sözleşmelerle Sınırlandırılması",* Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN' a Armağan, Ankara 1997. (Hizmet Akdinin Feshi).

ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 26. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2013. (İş Hukuku Dersleri)

ÇELİK, Nuri/ **CANİKLİOĞLU**, Nurşen/ **CANBOLAT**, Talat, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 30. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2017.

ÇENBERCİ, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Olgaç Matbaası, Ankara 1986.

ÇİL, Şahin, *"Belirli Süreli İş Sözleşmesi*", Osman Güven ÇANKAYA' ya Armağan, Ankara 2010.

DEMİR, Fevzi, *"Geçerli Sebeple Fesih Kavramı ve Uygulama",* Legal İHSGHD, S.10, 2006. (Geçerli Sebep).

DEMİR, Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2017. (İş Hukuku Uygulaması).

DEMİR, Fevzi, Sorularla Bireysel İş Hukuku, C.1, TBB yayınları, Ankara 2006. (İş Hukuku).

DEMİRCİOĞLU, A.Murat/**KAPLAN**, Hasan Ali, *"Uyuşmazlık Mahkemesinin 21.5.2012, 5.11.2012 ve 24.12.2012 Tarihli Kararları Işığında Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapmakta Olan Öğretim Üyeleri ile Üniversiteler Arasındaki Sözleşmenin Hukukî Niteliği"*, Prof. Dr. M.Polat SOYER'e Armağan, DEÜHFD, Özel Sayı, C.15, 2014.

DİREN, Sinan Can, *"4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Belirli Süreli İş Sözleşmeleri",* İstanbul Ticaret Üniversitesi Dış Ticaret Enstitüsü Tartışma Metinleri, WPS NO/156/ 2018-01.

DORUK, Şule, Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Haksız Fesih, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2009.

DUMAN, Barış, *"Belirli Süreli İş Akidleri Yönünden, 4857 Sayılı Yasaya Eleştirel Bir Bakış",* TBBD, S.49, 2003.

EKONOMİ, Münir, *"4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (I) –Kavram Süre ve Yenilenme",* Legal İHSGHD, S.9, 2006. (Kavram Süre ve Yenileme).

EKONOMİ, Münir, *"4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Şekil Yönünden Hukuka Uygunluğu (II/1)",* Legal İHSGHD, S.15, 2007. (Şekil).

EKONOMİ, Münir, *"Belirli Süreli Hizmet Akdinin Hukuka Uygunluğu",* Türk-İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları, Rehbinder/Ekonomi, İstanbul 1979. (Hizmet Akdi).

EKONOMİ, Münir**,** *"Belirli Süreli Hizmet Akdinin Susma İle Yenilenmesi",* İHD, S.4, C.3, 1993. (Susma ile Yenileme).

EKONOMİ, Münir, *"İşyerinin Kapatılması",*İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006. (İşyerinin Kapatılması).

EKONOMİ, Münir, *"Kıdem Tazminatına Hak Kazanılan Hallerde Fesih Kavramı ve Türleri"*, Kamu-İş, Ocak 1990. (Fesih Kavramı).

EKONOMİ, Münir, İş Hukuku C.1 Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1987. (İş Hukuku).

ELBİR, Halid Kemal, İş Hukuku, 9. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul 1987.

EREN, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Yetkin Yayınları, Ankara 2017.

ERENER, Ebru, Türk İş Hukukunda Asgari Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul 2017.

ERGİN, Hediye, Türk ve Alman Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi, Beta Yayınları, İstanbul 2009.

ERKOL DURSUN, Arzu/**DURSUN**, Nurullah, Belirli Süreli İş Sözleşmeleri, Seçkin Yayınları, Ankara 2017.

ERTÜRK, Şükran, *"4857 Sayılı Yasadan Sonra Süreli Fesih",* İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006. (Süreli Fesih).

ERTÜRK, Şükran, *"Belirli-Belirsiz Süreli İş Akidlerinin Sona Ermeleri ve Sonuçları Arasındaki Farklar",* Prof. Dr. Mahmut Tevfik BİRSEL' e Armağan, İzmir 2001. (Belirli-Belirsiz Süreli).

ERTÜRK, Şükran, *"Türk ve Alman Hukukunda Belirli Süreli İş Akidlerine Genel Bir Bakış",* Prof. Dr. Turhan ESENER'e Armağan, Ankara 2000. (Türk ve Alman).

ERTÜRK, Şükran/**ERKANLI**, Betül, *"İş Sözleşmesinin Fesih Dışında Sona Erme Sebepleri",* Terazi Hukuk Dergisi, C.9, S.91, Mart 2014.

ESEN, Güven, Uygulamalı İş Hukuku, İstanbul 1980.

ESENER, Turhan, İş Hukuku, Sevinç Matbaası, Ankara 1978.

EVREN, Öcal Kemal, *"Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Objektif Koşul Kavramı",* Sicil Dergisi, Haziran 2008.

EYRENCİ, Öner, *"4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme",* Legal İHSGHD, S.1, 2004. (Değerlendirme).

EYRENCİ, Öner, *"Hukuka Uygun Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Türleri",* Türk İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları, Rehbinder/Ekonomi, İstanbul 1979. (Belirli Süreli).

EYRENCİ, Öner/**TAŞKENT**, Savaş/**ULUCAN**, Devrim, Bireysel İş Hukuku, Beta Yayınları, 8. Baskı, İstanbul 2017.

GENİŞ, Hasan, Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Sınırları, Adalet Yayınevi, Ankara 2013.

GÜLER, Mikdat, *"Belirli Süreli İş Sözleşmesi",* Legal İHSGHD, S.5, 2005. (Belirli Süreli)

GÜLER, Mikdat, *"Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Objektif Neden Kavramı ve Çalışma Koşullarının Esaslı Tarzda Değiştirilmesi",* Legal İHSGHD, S.2, 2004. (Objektif Neden Kavramı).

GÜLVER, Ender, *"Türk Borçlar Kanunu'nda İş Sözleşmesinin Derhal Feshi",* Legal İHSGHD, C.8, S.31, 2011.

GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Kanunu Şerhi, Yetkin Yayınları, Genişletilmiş 4. Baskı, Ankara 2015.

GÜNER, Erol, *"Belirsiz Süreliden Belirli Süreli İş Sözleşmesine Geçen İşçi ve İşverenin Yasal Hakları"*, Mali Çözüm Dergisi, S.99, 2010.

GÜNEŞ, Başak/**MUTLAY**, Barış, "Yeni Borçlar Kanununun Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum, S.30, 2011/3.

GÜVEN, Ercan/**AYDIN**, Ufuk, Bireysel İş Hukuku, 5. Baskı, Nisan Yayınları, Eskişehir 2017.

GÜZEL, Ali/**ERTAN**, Emre, *"Avrupa Birliği Hukukunda ve Özellikle Avrupa Toplulukları Adalet Divanı (ATAD) Kararlarında Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılma ve Yenilenme Koşulları"*, LEGAL İHSGHD. S. 18, 2008.

GÜZEL, Ali/**ÖZKARACA**, Ercüment/**UGAN**, Deniz, *"Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılması ve Yenilenmesi Koşulları",* Prof. Dr. Sarper SÜZEK'e Armağan, İstanbul 2011.

HATEMİ, Hüseyin/**GÖKYAYLA**, Emre, Borçlar Hukuku Genel Bölüm, 4. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2017.

IŞIKLI, Alpaslan, İş Hukuku, Ankara 2010.

İNCE, Ergun, "*İkale (Sözleşmeyi Sona Erdirme) Sözleşmesi",* Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2010.

KABAKCI, Mahmut, *"5920 Sayılı Kanunun Ödünç İş İlişkisi Hakkındaki Veto edilen Hükmü"*, Çalışma ve Toplum, S.4, 2011. (5920 Sayılı).

KABAKCI, Mahmut, *"Belirli Süreli İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesheden İşçinin Bakiye Süre Ücreti Talebi"*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.21, Mart 2011. (Bakiye Süre).

KABAKCI, Mahmut, *"Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Geçersizliğinin İşçi ve İşveren Açısından Farklı Değerlendirilmesi Gereği"*, İÜHFM, C. LXXII, S. 2, 2014. (Belirli Süreli).

KABAKCI, Mahmut, *"İşçinin Eğitim Düzeyi ve İşyerindeki Konumunun İkalenin Geçerliliğiyle İlişkisi"*, Erzincan Üniversitesi HFD, C.XV, S3-4, 2011. (İkale).

KAHRAMAN, Uğur Hakan, *"Belirli Süreli Sözleşmelerde Objektif Neden Koşulu",* Legal İHSGHD. S. 30. 2011.

KANTARCI, Nihan Gizem, Türk İş Hukukunda Mobbing, Adalet Yayınları, Ankara 2016.

KAR, Bektaş, *"Deneme Süreli İş Sözleşmeleri",* Osman Güven ÇANKAYA'ya Armağan, Ankara 2010.

KARAÇÖP, Eda/**YAMAKOĞLU**, Efe, *"6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Kanunları İle İlişkisi",* Legal İHSGHD, C.10, S.38, 2013.

KARAGÖZ, Veli, İş Sözleşmesinde Cezai Şart, Seçkin Yayınları, Ankara 2006.

KESER, Hakan, *"İşyerinde Yürütülen Sürekli İşlere İlişkin Olarak Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılamayacağına Yönelik Yargıtay Kararının İncelenmesi"*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.10, Haziran 2008.

KILIÇOĞLU, Ahmet M., Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Turhan Kitabevi, Genişletilmiş 21. Baskı, Ankara 2017.

KİBB (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası) Yargıtay Kararları için bkz.

KOCAAĞA, Köksal, Ceza Koşulu (Sözleşme Cezası), Yetkin Yayınları, Ankara 2018.

KOÇ, Sedef, *"İş Hukukunda Ebeveyn İzinleri*", İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, Editör Tankut CENTEL, On İki Levha Yayınları, İstanbul 2016.

KOÇER, Melek, *"Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi- Kıdem Tazminatı- İstifa- Hizmet Sözleşmesinin Yenilenmesi",* İş Hukuku Dergisi, C.2, S.1, Ocak- Mart 1992.

KORKMAZ, Fahrettin/**ALP**, Nihat Seyhun, Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 3. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara 2016.

KOYUNCU, Ahmet, "*Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Cezai Şart ve Bakiye Ücretin Ayrı Ayrı Talep Edilmesi",* Sicil İş Hukuku Dergisi, S.28, Aralık 2012.

KÖSEOĞLU, Ali Cengiz, *"Türk İş Hukukunda Analık",* İş ve Hayat Dergisi, Yıl: 1, S.4, Şubat 2016.

KULAT, Çiğdem, Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinden Önce Feshi ve Bunun Hukukî Sonuçları, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2011.

KURT, Resul/**KOÇ**, Muzaffer, İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi, Seçkin Yayınları, Ankara 2017.

LAÇİNER, Hediye; *"Yabancı Öğretim Elemanının Çalışma İzninin İş Sözleşmesinin Belirli Süreli Yapılmasına Etkisi",* Çimento İşveren Dergisi, Kasım 2006.

MANAV, Eda, "*İş Kanunu md.23 Anlamında Yeni İşverenin Sorumluluğu",* Prof. Dr. Turgut AKINTÜRK'e Armağan, İstanbul 2008.

MEYER, Daniel, *"İsviçre Hukukunda Hizmet Akitlerinin Uyulması Zorunlu Olmayan Süreye Bağlanmaları"*, (Çev. Öner Eyrenci), Türk-İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları, Rehbinder/ Ekonomi, İstanbul 1979.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, Hizmet Sözleşmesi, Ankara 1995. (Hizmet Sözleşmesi).

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, Ankara 2004. (İş Hukuku).

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ **ASTARLI**, Muhittin, İş Hukuku, Ankara 2012.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ **ASTARLI**, Muhittin/ **BAYSAL**, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, C.1, Lykeıon Yayınları, Ankara 2017.

NARMANLIOĞLU, Ünal, *"Aralıklarla Kurulmuş İş Sözleşmeleriyle Çalışan İşçinin Kıdem/ Hizmet Süresinin Belirlenmesine İlişkin Kanuni Esaslar ve Yargıtayın Tutumu",* Halid Kemal ELBİR' e Armağan, İstanbul 1996. (Yargıtay'ın Tutumu).

NARMANLIOĞLU, Ünal, *"Belirli Süreli İş Sözleşmesini Sona Erdiren Olgular ve İşlemler",* LEGAL İHSGHD, C.9, S.35, 2012. (Sona Erme).

NARMANLIOĞLU, Ünal, *"Belirli Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan İşçinin Sözleşmesinin İşverence Haksız Feshi Halinde Kıdem Tazminatı Talep Hakkı",*Prof. Dr. Turhan ESENER'e Armağan, Ankara 2000. (Kıdem Tazminatı).

NARMANLIOĞLU, Ünal, *"Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2007 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi",* Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007, Beta Yayınları, İstanbul 2009. (Değerlendirme).

NARMANLIOĞLU, Ünal, *"İşçinin Kıdem Tazminatına Hak Kazanabilmesi İçin Belirli Sebeplere (Muvazzaf Askerlik-Aylık Ya Da Toptan Ödeme Almak- Kadın İşçi İçin Evlenmek Sebeplerinden Birine) Dayalı Olarak Yapacağı Feshin Özellikleri",* Prof. Dr. Metin KUTAL' a Armağan, Ankara 1998. (Fesih).

NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Beta Yayınları, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, İstanbul 2014. (İş Hukuku 2014).

NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, İzmir 1998. (İş Hukuku1998).

NOMER, Haluk N., Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Gözden Geçirilmiş Genişletilmiş 15. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2017.

ODAMAN, Serkan, *"İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2011 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi",* Yargıtay'ın İş hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011, Ankara 2013.

OĞUZMAN, Kemal, Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1992 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1992, İstanbul 1994. (Değerlendirme).

OĞUZMAN, M. Kemal, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet Akdinin Feshi, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul 1955. (Hizmet Akdinin Feshi).

OĞUZMAN, M. Kemal/**Öz**, M. Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.2, Gözden Geçirilmiş 13. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2017.

ÖKTEM SONGU, Sezgi, *"İş Sözleşmesinin Feshine İlişkin Sözleşmesel Kayıtların Geçerliliği",* İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Editörler Kübra DOĞAN YENİSEY/Seda ERGÜNEŞ EMRAĞ, İstanbul 2017.

ÖZCAN, Durmuş, İş Sözleşmesinin Feshi, Adalet Yayınları, 2. Baskı, Ankara 2015.

ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, *"İş Koşullarında Değişiklik Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi",* Terazi Hukuk Dergisi, C.9, S.91, Mart 2014.

ÖZDEMİR, Erdem, *"İş Hukukunda Eğitim Karşılığı Öngörülen Cezai Şart"*, Çalışma ve Toplum, S.1, 2005.

ÖZKARACA, Ercüment, *"İş Güvencesinin Kapsamı"*, Prof. Dr. Turhan ESENER II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin Hukuk Yayınları, Editörler; Ender DEMİR/Beste GEMİCİ FİLİZ, Ankara 2017. (İş Güvencesi).

ÖZKARACA, Ercüment, *"İş Sözleşmesinin Devri",* İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, Editör; Prof. Dr. Tankut CENTEL, On İki Levha Yayınları, İstanbul 2014. (İş Sözleşmesinin Devri).

ÖZKARACA, Ercüment, İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, Beta Yayınları, İstanbul 2008. (İşyeri Devri).

ÖZVERİ, Murat, *"Güvencesizliğin Hukuku: Esneklik",* Prof. Dr. Sarper SÜZEK' e Armağan, C.1, İstanbul 2011.

ÖZYILMAZ, Duygu, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Belirli Süreli İş Sözleşmeleri, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İzmir 2009.

ÖZYÖRÜK, Hasan Ali, İkale Sözleşmesi, Seçkin Yayınları, Ankara 2017.

POYRAZ, Ercan, İş Hukuku, Seçkin Yayınları, Ankara 2010.

REHBİNDER, Manfred, *"Hizmet Akitlerinin Süreye Bağlanmasını Haklı Kılan Objektif Nedenler"*, (Çeviren Öner Eyrenci), Türk-İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları, Rehbinder/Ekonomi, İstanbul 1979.

SAYMEN, Ferit H., Türk İş Hukuku, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul 1954.

SENYEN KAPLAN, E. Tuncay, *"Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Haksız Feshi ve Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Getirilen Yeni Düzenlemeler",* Osman Güven ÇANKAYA' ya Armağan, Ankara 2010. (Yeni Düzenlemeler).

SENYEN KAPLAN, E. Tuncay, *"Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Sonuçları",* Sicil İş Hukuku Dergisi, S.36, 2016. (Feshin Sonuçları).

SENYEN KAPLAN, E. Tuncay, *"İş Sözleşmesinin Fesih Hakkının Sınırlandırılması",* İKÜHFD. C.15, S. 1, Prof. Dr. Turhan ESENER'e Armağan, Seçkin Yayınları, Ankara Ocak 2016. (Fesih Hakkı).

SENYEN KAPLAN, E. Tuncay, Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 8. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2017. (İş Hukuku).

SEVER, Hatice, *"Türk İş Hukukunda İkale Sözleşmesi*", Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2011.

SEVİMLİ, K. Ahmet, *"İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı"*, Çimento İşveren, C.17, S.2, Mart 2003.

SOYER, M Polat, *"Deneme Süreli ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri",* Çalışma ve Toplum, S.16, 2008/1. (Deneme Süreli).

SOYER, Polat, *"6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Yer Alan Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Bazı Hükümlerin İş Hukuku Açısından Önemi",* Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukukunda Güncel Sorunlar- 2, İstanbul 2012. (Genel Hizmet).

SOYER, Polat, *"Hizmet Akdinin İşçi Tarafından Feshi İçin Öngörülen Cezai Şartın Geçerliliği Sorunu",* Turhan ESENER'e Armağan, Ankara 2000. (Cezai Şart).

SOYER, Polat, *"Türk Borçlar Kanunu Tasarısının Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler",*Devrim ULUCAN'a Armağan, İstanbul 2008. (Düşünceler).

STÖCKLİ, Jean-Fritz, *"Belirli Süreli Hizmet Akdinin Sona Ermesi",* (Çev. Devrim Ulucan), Türk-İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları, Rehbinder/ Ekonomi, İstanbul 1979.

SUR, Melda, *"Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Düzenlenmesi: Fransız Sistemi Örneği İle Türk Hukuku Bakımından Bazı Öneriler",* Prof. Dr. Ernst E. HİRSCH'in Hâtırasına Armağan, İstanbul 1986. (Öneriler).

SUR, Melda, *"Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Sona Ermesine İlişkin Bazı Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi",* Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C.XL, Ocak-Aralık 1985, No.1-4. (Değerlendirme).

SÜMER, Haluk Hadi, *"Belirli Süreli Hizmet Sözleşmelerinde Haksız Feshin Hukuki Sonuçları"*, TÜHİS, Şubat 1992. (Haksız Fesih).

SÜMER, Halûk Hâdi, *"Belirli Süreli Hizmet Sözleşmelerinin Bildirimli Feshi",* İHD, S.4, C.3, 1993. (Bildirimli Fesih).

SÜMER, Haluk Hadi, *"Özel Öğretim Kurumu Öğretmenlerinin İş Sözleşmelerinin Hukukî Niteliği"*, Prof. Dr. Turhan ESENER'e Armağan, İKÜHFD Özel Sayı, C.15, S. 1, Seçkin Yayınları, Ankara Ocak 2016. (Özel Öğretim).

SÜMER, Halûk Hâdi, İş Hukuku Uygulamaları, 6. Baskı Seçkin Hukuk Yayınları, Ankara 2016. (İş Hukuku).

SÜRAL, Nurhan, *"4857 sayılı İş Kanunumuzda Esneklik Açılımları",* İşveren Dergisi, Eylül 2007.

SÜZEK, Sarper, *"İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması"*, Kamu-İş, C. 6, S.4, 2002. (İş Akdi).

SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, Tıpkı Basım 15. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2018. (İş Hukuku).

ŞAHİN EMİR, Asiye, *"Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Sınırlamalar ve Esneklik Olanakları Avrupa Birliği Örnekleriyle"*, DEÜHFD, C.18, S.1, 2016.

ŞAHLANAN, *Fevzi, "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haklı Neden Olmaksızın İşverence Feshinden Doğan Tazminat Alacağına İlişkin Yeni Düzenleme ve Yargıtay Uygulaması",* Tekstil İşveren D., S.399, Mart 2014.

ŞAKAR, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, 12. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2018.

ŞEN, Murat, *"Belirli Süreli Hizmet Akdinin Süresinin Sonunda Yenilenmeyerek Sona Ermesi Halinde Kıdem Tazminatı",* İÜHFM, C.LVIII, S. 1-2, 2000.

ŞENGÜL, Mehmet, *"4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Objektif (Esaslı) Bir Neden Olmaksızın Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılması"*, Prof. Dr. Ergon A. ÇETİNGİL ve Prof. Dr. Rayegân KENDER'e 50. Birlikte Çalışma Yılı Armağanı, İstanbul 2007. (Objektif Neden).

ŞENGÜL, Mehmet, *"Türk Borçlar Kanunu ve İş Hukuku Mevzuatı Çerçevesinde Belirli Süreli İş/Hizmet Sözleşmesi"*, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Sayı:2, Aralık 2012. (Belirli Süreli).

TAŞKENT, Savaş, *"Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Üzerine- Tekrar",* Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2009. (Tekrar).

TAŞKENT, Savaş, *"Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Esaslı Neden Sorunu"*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2011. (Esaslı Neden Sorunu).

TAŞKENT, Savaş, *"Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Yapılabilmesi*", Legal İHSGHD, S.9, 2006. (Belirli Süreli).

TAŞKENT, Savaş, *"Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bunun Sınırı",* Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2008. (Sözleşme Yapma Serbestisi).

TAŞKENT, Savaş, *"İş İlişkisinin Sona Ermesi Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay' ın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi",* Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009, Ankara 2011. (Değerlendirme).

TAŞKENT, Savaş, *"İş Sözleşmesinin İkale Yolu İle Sona Erdirilmesi*", Kamu-İş, C.11, S.4, 2011. (İkale).

TAŞKENT, Savaş, *"Mevsimlik Bir İşte Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmesi",* Prof. Dr. Ali GÜZEL'e Armağan, C.1, İstanbul 2010. (Mevsimlik İş).

TAŞKIN, Ahmet, İş Hukuku Açısından İşyeri ve İşletmelerde Mobbing, Yetkin Yayınları, Ankara 2016.

TAŞKIN, Pelin, "*5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu ve Getirdiği Yenilikler",* Ank. BD., Yıl 68, S.4, 2010.

TAŞKIN, Şükriye Esra, Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Haksız Feshi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2007.

TINAZ, Pınar, İş yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), 3. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2011.

TOLGA, Muammer, *"Muhteva ve Şekil Bakımından İş ve Hizmet Akitleri Arasındaki Esaslı Farklar",* İBD XXII, 1948.

TOLU, Hazal, İş Sözleşmesinin Haksız Feshi, Beta Yayınları, İstanbul 2017.

TUFAN, Bekir, *"Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Sona Ermesi Halinde Kıdem ve İhbar Tazminatı",* Legal İHSGHD, C.8, S.32, 2011.

TUNCAY, A.Can, *"Belirli Süreli İş Sözleşmesinin İşverence Feshi Kararın İncelenmesi",* Legal İHSGHD, C.8, S.31, 2011. (Belirli Süreli).

TUNCAY, A.Can, "*İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri"*, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2003. (İş Sözleşmesi).

TUNCAY, Aziz Can/ **SAVAŞ**, Fatma Burcu, *"Türk Borçlar Kanunu Uyarınca İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi",* Prof. Dr. Mustafa DURAL' a Armağan, İstanbul 2013.

TUNÇOMAĞ, Kenan/ **CENTEL**, Tankut, İş Hukukunun Esasları, Beta Yayınları, 8. Baskı, İstanbul 2016.

TUTUCU, Aslı/ **ODAMAN**, Serkan, *"İş Kanunu 15. Madde Uyarınca İşyerini Terkeden İşçiyi Çalıştıran Yeni İşverenin Sorumluluğunun Koşulları ve Hukuki Niteliği"*, Prof. Dr. Nuri ÇELİK' e Armağan, Beta Yayınları, İstanbul 2001.

TÜYSÜZOĞLU, İlkay, 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 23 Bağlamında Yeni İşverenin Sorumluluğu, Turhan Kitabevi, Ankara 2015.

ULUCAN, Devrim, *"Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Sürenin Dolmasından Önce Feshi, Haklı Nedenle Feshe Süre Konması ve Aynı İş İlişkisinin İki Ayrı Sözleşme İle Düzenlenmesi",* Maltepe Üniversitesi HFD, 2007/1, İstanbul.

URALÇİN, Abdülaziz, Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Sona Ermesi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2004.

UŞAN, Fatih, *"Sağlık Durumuna Bağlı Devamsızlık Nedeniyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi- Kıdem Tazminatı (Karar İncelemesi)",* Kamu- İş, C.5, S.2, Ocak 2000.

UYAPBB, Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi Bilgi Bankası.

ÜNAL, Ayşe, *"AB'de Belirli Süreli Çalışma"*, Kamu- İş, C.8, S.1, 2005.

YILDIZ, Gaye Burcu, *"Güvenceli Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu",* Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. 1, İstanbul 2011. (Güvenceli Esneklik).

YILDIZ, Gaye Burcu, İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar, Yetkin Yayınları, Ankara 2014. (İş Hukuku).

YİĞİT, Yusuf, Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestîsi ve Bu Serbestinin Sınırları, DEÜHFD, C.14, S.2. 2012.

YORULMAZ, Çiğdem, *"Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı, Şekil Şartı, Sözleşme Yapma Serbestîsi ve Sınırları"* Çalışma ve Toplum, S.1, 2010.

YUVALI, Ertuğrul, *"4857 Sayılı İş Kanunu'nun Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Geçerli Olarak Yapılabilmesini Objektif Bir Nedenin Mevcudiyetine Bağlaması Karşısında Asgari ve Azami Süreli İş Sözleşmeleri Bakımından Objektif Nedenin Gerekliliği",* Erciyes Üniversitesi HFD, C.1, S.2, 2006. (Objektif Neden).

YUVALI, Ertuğrul, Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale, 2006. (Belirli Süreli).

YÜREKLİ, Sabahattin, Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, 3. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara 2016.

ZEYTİNOĞLU, Emin, İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na Çeşitli Yansımaları, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:5, S.10, Güz, 2006/2.