



**YASADAN KAYNAKLANAN  
BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ**

**ELİF NAZLICAN UĞURLU**

Yüksek Lisans Tezi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü  
İzmir Ekonomi Üniversitesi

İzmir

2022

**YASADAN KAYNAKLANAN  
BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ**

**ELİF NAZLICAN UĞURLU**

İzmir Ekonomi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü  
Özel Hukuk Anabilim Dalı'na  
Yüksek Lisans Tezi olarak sunulmuştur.

İzmir  
2022

# ÖZET

## YASADAN KAYNAKLANAN BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ

Uğurlu, Elif Nazlıcan

Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. S. Alp LİMONCUOĞLU

Haziran, 2022

İşverene bağımlı, ücret karşılığı işverenden talimat alarak iş gören işçinin, güçlü işverene karşı korunması gereği İş Hukuku doğmuştur. Teknolojinin gelişimi ile birlikte artan iş ve iş gücü ihtiyacı, işveren ve işçi arasında farklı çalışma türlerini oluşturmuş ve iş sözleşmelerine ihtiyacı arttırmıştır. İhtiyaca bağlı olarak iş sözleşmeleri de bu süreçte sürekli gelişim göstermiştir. Değişen bu koşullar altında İş Hukukunda esneklik kavramı ortaya çıkmıştır. İş Hukukunun tarihsel gelişiminde, sözleşme serbestisi kavramı altında oluşan belirli süreli iş sözleşmeleri, bazı durumlarda bir takım kısıtlama tabi tutulmuş, bazı durumlarda ise bir kısıtlama olmaksızın akdedilebildiği görülmektedir. Belirli süreli iş sözleşmelerinin işçiler açısından belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile istihdam edilen işçilere nazaran dezavantajlı bir konumda bulunmaması bu tür sözleşmelerin yeniden ve özel olarak düzenlenmesini gerektirmiştir. Bu çalışmanın ilk bölümünde İş Hukukunun

temel noktalarına değinilecek, ikinci bölümde belirli süreli iş sözleşmelerinin yapısı incelenecektir. Tezin ana konusu olan üçüncü bölümde ise, yasa koyucunun ayrıca bir objektif koşul şart aranmaksızın özel kanunlarda düzenlediği belirli süreli iş sözleşmeleri, Yargıtay kararları ile birlikte irdelenecektir.

Anahtar Kelimeler: Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Yasadan Kaynaklanan, Objektif Neden ve Belirsiz Süreli



## ABSTRACT

### FIXED-TERM EMPLOYMENT CONTRACTS ARISING FROM THE LAW

Ugurlu, Elif Nazlıcan

Master's Program in Private Law

Advisor: Assoc. Prof. Dr. S. Alp Limoncuoğlu

June, 2022

Labor Law has arisen as a requirement to protect the employee who is dependent on the employer and who takes instructions from the employer for wages, against a powerful employer. With the development of technology, the need for work and workforce has created different types of work between employers and workers and increased the need for employment contracts. Depending on the need, employment contracts also showed continuous improvement in this process. Under these changing conditions, the concept of flexibility has emerged in Labor Law. In the historical development of Labor Law, it is seen that the fixed-term employment contracts, which are formed under the concept of freedom of contract, have been subject to some restrictions in some cases and can be concluded without any restrictions in some cases. The fact that fixed-term employment contracts are not in a disadvantageous position for workers compared to workers employed with indefinite-term employment contracts necessitated the reorganization of such contracts. In the first part of this study, the basic points of Labor Law will be mentioned, in the second part

the structure of fixed-term employment contracts will be examined. In the third chapter, which is the main subject of the thesis, the fixed-term employment contracts that the legislator has drawn up in special laws, without seeking an objective condition, will be examined together with the decisions of the Supreme Court.

Keywords: Fixed Term Employment Contract, Legal, Objective Reason and Indefinite Term



## TEŞEKKÜR

Tezimi yazarken değerlei bilgilerini ve vaktini esirgemeyen danıőman hocam Sn. Doç. Dr. Alp LİMONCUOğLU'na, hep yanımda olan ve desteklerini hep hissettiğim sevgili annem Nezihe BULUT UğURLU ve babam Mehmet UğURLU'ya en iğten dileklerle teőekkürü borę bilirim.

Bu ęalıőmanın her aşamasında yanımda olan her gün benimle birlikte ęalıőmama destek veren canım arkadaőım Av. İncinur BÜYÜKSUNGUR'a sonsuz teőekkürlerimle..



# İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER TABLOSU.....	viii
KISALTMALAR LİSTESİ .....	xi
BÖLÜM 1: GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 2: İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI.....	2
2.1. İş Sözleşmesinin Tanımı .....	2
2.1.1. Unsurları .....	2
2.1.1.1. İş Görme (Çalışma) Unsuru.....	2
2.1.1.2. Ücret Unsuru.....	3
2.1.1.3. Bağımlılık (Tabiiyet) Unsuru.....	4
2.1.1.4. İş Sözleşmesindeki Bağımlılık Unsurunun Diğer Sözleşmelerdeki Bağımlılık Unsurundan Farkı.....	5
2.2. İş Sözleşmesinin Türleri .....	6
2.2.1. Sürekli-Süreksiz İş Sözleşmeleri .....	6
2.2.2. Kısmi Süreli ve Tam Süreli İş Sözleşmeleri .....	7
2.2.3. Belirli Süreli-Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri .....	9
2.2.4. Azami ve Asgari Süreli İş Sözleşmeleri .....	10
2.2.5. Deneme Süreli İş Sözleşmeleri.....	12
2.2.6. Takım Sözleşmeleri ile Yapılan İş Sözleşmeleri.....	14
2.2.7.. Mevsimlik İş Sözleşmeleri.....	15
2.2.8. Çağrı Üzerine Çalışma Şeklinde İş Sözleşmesi .....	16
2.2.9. Uzaktan Çalışma .....	17
2.2.10. Geçici (Ödünç) İş Sözleşmesi .....	18
2.2.10.1. Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla.....	18
2.2.10.2. Holding Bünyesi İçinde Ya Da Grup İçi Şirketler Arasında Geçici İş İlişkisi Kurulması.....	20
2.2.11. Pazarlamacılık Sözleşmesi .....	21
2.2.12. Evde Hizmet Sözleşmesi .....	22



BÖLÜM 3 : BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ.....	22
3.1. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı.....	22
3.1.1.Sözleşmenin Şekli .....	26
3.1.2. Sözleşmenin Süreye Bağlanması.....	28
3.1.3. Belirli Süreli Sözleşme Yapma Serbestisi ve Sınırları.....	29
3.1.4. Objektif Neden .....	30
3.1.4.1. İşin Belirli Süreli Olması Kavramı .....	30
3.1.4.2. Belirli Bir İşin Tamamlanması Hali .....	31
3.1.4.3. Belli Bir Olgunun Ortaya Çıkması Kavramı.....	32
3.1.5. Sözleşmenin Zincirleme Yapılması.....	33
3.1.6. Ayrım Yasağı.....	35
3.2. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Sona Ermesi .....	37
3.2.1. Fesih Dışında Sona Erme Halleri .....	37
3.2.1.1. Sözleşmenin Süresinin Dolması.....	37
3.2.1.2. İşçinin veya İşverenin Ölümü .....	37
3.2.1.3. İkale Sözleşmesi.....	38
3.2.2. Fesih İle Sona Erme.....	39
3.2.2.1.Bildirimli Fesih Hali.....	39
3.2.2.2.Haklı Nedenle Fesih.....	40
3.3. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin Hukuki Sonuçları .....	40
3.3.1. İş Güvencesi.....	40
3.3.2. Haklı Neden olmaksızın Yapılan Fesih.....	41
3.3.3. İhbar Tazminatı.....	42
3.3.4. Kıdem Tazminatı.....	42
BÖLÜM 4: YASADAN KAYNAKLANAN BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ.....	44
4.1. Belirli Süreli İş Akdinin Yasalardan Kaynaklanması.....	44
4.2. Özel Öğretim Kurumları Kanunu Uyarınca Özel Okul Öğretmenleri İle Yapılan İş Sözleşmeleri .....	44
4.3. Deniz İş Kanunu Uyarınca Gemi Adamları İle Yapılan İş Sözleşmeleri .....	56
4.4. Yabancı İşçiler İle Yapılan İş Sözleşmeleri .....	61
4.5. Profesyonel Futbolcular İle Yapılan İş Sözleşmeleri .....	68
4.6. Noterlik Kanunu Uyarınca Noter Katip Adayları İle Yapılan İş Sözleşmeleri....	70
4.7. Anonim Şirket Genel Müdürleri İle Yapılan İş Sözleşmeleri.....	71

<i>4.8. Kamu Kurum Ve Kuruluşlarında İstihdam Edilen İşçilerle Yapılan İş Sözleşmeleri</i>	72
<i>4.9. Vakıf Üniversitelerindeki Öğretim Elemanları-Öğretim Üyeleri ile Yapılan İş Sözleşmeleri</i>	73
<b>BÖLÜM 5: SONUÇ</b>	82
<b>KAYNAKÇA</b>	87



## KISALTMALAR

AB: Avrupa Birliği

AYM: Anayasa Mahkemesi

B: Basım

Bakanlık : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

ÇSGB : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Bkz. : Bakınız

Basım İş Kanunu: Basım Mesleğinde çalışanlarla alıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun

C. : Cilt

DE: Dokuz Eyll Üniversitesi

DİK: 854 Sayılı Deniz İş Kanunu

E.: Esas Numarası

HD: Hukuk Dairesi

ILO: Uluslararası alışma rgt

İSMMM: İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası

İSGHD: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi

İş K.: 4857 Sayılı İş Kanunu

İSGK: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

K.: Karar Numarası

LİHSGHD: Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi

m. : Madde

MEK: Mesleki Eğitim Kanunu

KK: Özel ğretim Kurumları Kanunu

RG: Resmi Gazete

S. : Sayı

s. : Sayfa

T. : Tarih

Talimat: Profesyonel Futbolcuların Statüsü ve Transferleri Talimatı

TBB: Türkiye Barolar Birliği

TBK: Türk Borçlar Kanunu

TFF: Türkiye Futbol Federasyonu

TTK: Türk Ticaret Kanunu

UİGK: Uluslararası İş Gücü Kanunu

YBHD : Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi

YİBHKG: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu

YİBK: Yargıtay İçtihatı Birleştirme Kararı

YHGK: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

99/70 Sayılı Yönerge: 18 Mart 1999 tarihli Avrupa Birliği Konseyi'nin 99/70 sayılı

Yönerge



## **BÖLÜM 1: GİRİŞ**

İş Hukuku, iş ilişkilerini düzenleyen, sözleşmeden veya kanundan doğan iş ilişkilerini içeren, eşit olmayan işçi ile işveren arasında denge görevi gören bir hukuk dalı olarak tanımlanabilir. Her türlü çalışma ilişkisi İş Hukuku'nun konusu olmamakla birlikte başka bir kimseye bağımlı şekilde ücret karşılığı yapılan çalışmalar İş Hukuku'nun konusuna girmektedir. İş Hukukunun ortaya çıkışının temel nedeni "işçiyi koruma" esasıdır. Gelişen endüstri ve değişken ekonomik koşullar nedeniyle, iş ilişkileri de tek tip olmaktan çıkmış, varyasyonlara uğramış ve halen bu gelişim devam etmektedir. Bahsettiğimiz değişimin en önemli türlerinden birinin belirli süreli iş sözleşmeleri olduğu şüphesizdir. Ne var ki, bu sözleşme tipinin işçi açısından oldukça dezavantajlı olduğu kanatındeyiz. Öyle ki , belirli süreli iş akitleri, başlangıçta çalışma ilişkisinin süresinin belirlenebilir olmasından mütevellit işçi açısından iş garantisi oluşturuyormuş gibi bir izlenim oluştursa da, aslında işçinin iş güvencesi kapsamına dahil olmaması, kıdem ve ihbar hakları konusunda netlik olmaması gibi nedenlerle oldukça dezavantajlıdır. Bu kapsamda tez çalışmamızın konusu belirli süreli iş sözleşmelerinin yasadan kaynaklandığı durumlar olarak belirlenmiştir.

Bu çalışma üç bölümden oluşmakla birlikte ilk bölümde, iş sözleşmelerinden genel olarak bahsedilecek; iş sözleşmesinin tanımı, kapsamı, kapsam dışı çalışanları ve iş akitlerinin türlerine değinilecektir.

İkinci bölümde ise belirli süreli iş sözleşmeleri kapsamlı bir şekilde Yargıtay ilamları ile irdelenecektir. Belirli süreli iş akitlerinin özellikleri, şartları ve sona ermesi hususlarına yer verilecektir.

Tezin son ve esas konusu olan üçüncü bölümde ise, bir takım yasalarda düzenlenen belirli süreli iş akitleri geçmişten günümüze Yargıtay kararları ile birlikte irdelenecektir. Uygulamada genel itibariyle özel okul eğitimcileri ile belirli süreli iş ilişkisi kurulabildiği bilinse de; noter katip adayları, profesyonel futbolcular, yabancı işçiler, kamu kurumlarında istihdam edilen bazı işçiler, anonim şirket müdürleri ve vakıf üniversitelerinde istihdam edilen öğretim elemanları ile de yasadan kaynaklanan belirli süreli iş ilişkisi kurulabildiği ayrıntılı bir şekilde açıklanmaya çalışılmıştır.

## BÖLÜM 2 : İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI

### 2.1. İş Sözleşmesinin Tanımı

4857 Sayılı İş Kanunu'nun "Tanım ve Şekil" başlığı altında yer alan 8. maddesi, iş sözleşmesinin tanımlanmıştır;

*"İş sözleşmesi, bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi (işçi), diğer tarafın da ücret ödemeyi (işveren) üstlenmesinden oluşan sözleşmedir".*

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 393. maddesine göre hizmet sözleşmesi,

*"işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme"* olarak tanımlanmaktadır.

İş Kanunu'nda iş sözleşmesinin tanımı yapılırken, Borçlar Kanunu'ndaki hizmet sözleşmesi tanımı esas alınmıştır. İş K. uyarınca yapılan tanımda iş görme, bağımlılık ve ücret unsurlarına yer verilirken TBK'da isabetli olarak bu unsurların yanında zaman unsuruna da yer verilmiştir<sup>1</sup>. Bir görüşe göre, TBK'da hizmet sözleşmesinin tanımında yer alan "zaman" unsuru, iş sözleşmesinin mevcudiyetinin tespit edilmesinde ayrı bir kavram olmayıp, bağımlılık unsurunun belirlenmesinde destek bir ölçüt niteliğindedir<sup>2</sup>.

#### 2.1.1. Unsurları

İş K. 8. madde uyarınca, iş akdinin unsurları şu şekilde belirtilmiştir; bir işin görülmesi, bu işin bir ücret karşılığında görülmesi ve işçi ile işveren arasında bağımlılık ilişkisine dayanmasıdır.

##### 2.1.1.1. İş Görme (Çalışma) Unsuru

İş akdinin temel unsuru, ücret karşılığında bir işin görülmesi olarak ifade edilebilir. Bu nedenle bu unsur, işçinin iş akdi ile üstlendiği en önemli borcudur. Bahsi

<sup>1</sup> Mollamahmutoğlu H.,Astarlı M.,Baysal U. (2021), *İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1.Bireysel İş Hukuku*, 5. Baskı, Ankara:Lykeion Yayıncılık

<sup>2</sup> Süzek S. (2020), *İş Hukuku*, Yenilenmiş 19.Baskı, İstanbul:Beta Yayınları s.223, Aksi görüş bkz. Mollamahmutoğlu H.,Astarlı M.,Baysal U. (2021), s.81 "TBK 'zamanı' iş sözleşmesinin ayırt edici temel unsuru kabul etmektedir. "

geçen iş, ekonomik anlamda iş olarak nitelendirilebilen tüm çalışmalardır<sup>3</sup>. Bu kapsamda iş görme, bedensel olabileceği gibi düşünsel de olabilir<sup>4</sup>. Burada iş görmme unsuru iradi ve kişisel nitelikte olmalı, çalışma kanuni zorunluluğa dayanmamalıdır<sup>5</sup>. Bu unsurun kişisel niteliği, işçi bakımından söz konusu olmaktadır. Çünkü, iş akdinin kurulmasında işçinin mesleki yetenekleri veyahut vasıfları ön plandadır<sup>6</sup>.

İş görme unsuru TBK’da da düzenlenmiş olmakla 395.madde uyarınca,

*“işçi sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça, yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür”.*

Aynı şekilde sadakat ve özen borcunu düzenleyen madde 396’ya bakıldığından, *“İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır”.*

### **2.1.1.2. Ücret Unsuru**

İş akdi doğası gereği, her iki yana da borç yükleyen bir akittir. İş, bir ücret karşılığında yerine getirilir. İşçi ancak yapmış olduğu işin karşılığı olarak ücret almaya hak kazanır. Yargıtaya göre de, bir çalışmanın karşılığı olarak ücrete hak kazanıldığı için çalışılma yapılmayan süre için ücret talebinde bulunulamayacaktır<sup>7</sup>. İşverenin iş sözleşmesiyle taahhüt ettiği en önemli borcu ücrettir. Zorunlu bir unsur olan ücretin, iş sözleşmesinde açıkça belli olması şart değildir. Burada asıl olan husus, sözleşmeyle kararlaştırılan işin bir ücret karşılığında görüldüğünün anlaşılmasıdır.

Yargıtay kararlarınca belirlendiği üzere, sözleşmede ücretin açıkça belirlenmediği durumda ücret, asgari ücretten aşağı olmamak üzere rayiç ücrete göre tespit edilecektir<sup>8</sup>. Gerçekten TBK 401. maddesi uyarınca

<sup>3</sup> Süzek S. (2020), s. 223

<sup>4</sup> Mollamahmutoğlu H.,Astarlı M.,Baysal U. (2021), s.81

<sup>5</sup> Narmanlıoğlu Ü. (2014) *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, 5. Baskı, İstanbul:Beta Yayınevi, s.167

<sup>6</sup> Narmanlıoğlu Ü. (2014) s.167

<sup>7</sup> Çelik N., Canıklıoğlu N., Canbolat T. (2016) , *İş Hukuku Dersleri*, 31. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi, s.117 Yargıtay 9. HD. E. 1999/16029 K. 1999/15954 T. 19.10.1999 Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:02/04/2021)

<sup>8</sup> YİBK. 18/11/1964, S. 2/4 *“Çalışmanın ücretsiz oluşu ile ücretli olup da belli edilmemiş bulunmasını birbirinden şüphesiz ayırt etmek gerekir. İkinci halde şayet diğer unsurlar varsa, salt ücretin belli edilmemesinden ötürü iş sözleşmesinin yokluğundan söz edilemez. Böyle bir durumda ücret asgari ücretten az olmamak üzere esas üzerinden belli edilir.”* ;Aynı yönde bkz. Yargıtay 9. HD, E. 2021/10930 K. 2021/15323 T. 03.11.2021; Yargıtay 9. HD. E. 2021/5327 K. 2021/9527 T. 25.5.2021 Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:02/04/2021); Süzek S. (2020), s. 224

*“İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmede belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür”.*

### **2.1.1.3. Bağımlılık (Tabiiyet) Unsuru**

İş akdini karakterize eden en önemli unsur, işçinin işverene tabii olarak çalışmasıdır. Bu nedenle ki , iş sözleşmesinin başlıca unsuru bağımlılıktır. Aslında hem İş K. m. 8 hem de TBK m. 393, bağımlılık unsuruna yer vermiştir. Bu itibarla iş sözleşmeleri, işverenin ücret ödemeyi tahaattüt ettiği, işçinin ise belirsiz veyahut belirli bir süreyi kapsayacak şekilde işverene bağlı şekilde iş görmeyi tahaattüt ettiği özel hukuk sözleşmeleridir<sup>9</sup>.

Bağımlılık unsuru, iş akdini başka sözleşmelerden farklı kılan en belirgin ölçütdür. Bağımlılığın iş akdinin belirleyici unsuru olduğu Anayasa Mahkemesi'nin 1968 tarihli bir kararında da yer edinmiştir. Anılan karara göre,

*“Hizmet akdi üç unsuru kapsar. İlki iş unsuru, ikincisi ücret unsuru ve son olarak bağımlılık unsurudur. Bu akdi iş görmeye ilişkin diğer akitlerden ayıran bu bağımlılık unsurudur. Hizmet akdinde işçi az veya çok işverene bağlıdır. Yani o çalışmasını işverenin gözetimi ve denetimi altında yapar”<sup>10</sup>.*

İş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran temel ölçüt hukuki-kişisel bağımlılık kavramıdır. Tam anlamıyla hukuki bağımlılık, işçinin işin yürütülmesine ve işyerindeki edimine yönelik emirlere uyma borcunu üstlenmesi ile ortaya çıkar. İşçi iş görme edimini işverenin sevk ve idaresinde ifa eder. Bu noktada işçi ve işveren arasında hiyerarşi olduğu kabul edilebilir. Bu ilişkinin iş sözleşmesinden kaynaklanması nedeniyle hukuki bağımlılıktan, bunun yanı sıra işçiyi de şahsi olarak işverene bağladığından dolayı kişisel bağımlılıktan söz edilebilir<sup>11</sup>. İşçi işverenin kendisine vereceği emir ve talimat ile bağlıdır. Fakat iş ilişkisinde bağımlılık kavramı mutlak değildir. Bir başka ifadeyle, her işçinin işyerindeki hiyerarşik konumuna,

<sup>9</sup> Demircioğlu M./ Centel T./ Kaplan H. A. (2018), *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayıncılık, s.67

<sup>10</sup> AYM, E. 1963/336 K. 1967/29 T. 26-27/9/1967 R.G: 19/10/1968

<sup>11</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2008/10530 K. 2010/4617 T. 23.02.2010 Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:05/04/2021)



yaptığı işin niteliğine veya mesleki durumuna göre bağımlılık ölçütü farklı düzeylerde gevşek veya yoğun olabilir<sup>12</sup>.

#### **2.1.1.4.İş Sözleşmesindeki Bağımlılık Unsurunun Diğer Sözleşmelerdeki Bağımlılık Unsurundan Farkı**

Bağımlılık unsuru, iş sözleşmesini temel edimi iş yapma olan başka sözleşmelerden ayırır. TBK m. 470’de düzenlenen eser sözleşmesi,

*“yüklenicinin bir eser meydana getirmeyi, iş sahibinin de bunun karşılığında bir bedel ödemeyi üstlendiği sözleşmedir”.*

Görüleceği üzere, eser sözleşmesinin konusu, ücret karşılığında bir şeyin yapılmasıdır<sup>13</sup>. Eser sözleşmesinde iş akitlerinden farklı olarak yüklenici, sözleşmenin karşı tarafı olan iş sahibinden emir ve talimat almadan bir eseri ortaya çıkarılması noktasında *bağımsız* olarak çalışır. Eserin meydana getirilmesinde yüklenici, işin yapılması sürecinde iş sahibine bağımlı olmaksızın dilediği metotları kullanabilir, istediği kişileri yanında çalıştırabilir<sup>14</sup>. Burada önemli olan husus yüklenicinin işin sonucundan sorumlu olmasıdır. Fakat iş akdinde, işçi işin sonucundan sorumlu değildir. Bununla birlikte, iş akdinde bağımlılık unsuru daha sıkıdır. İşçi, edimini işverenin yönetiminde ve gözetiminde ifa eder. Bir başka fark ise, ücrete hak kazanma noktasında ortaya çıkmaktadır. Şöyle ki, TBK m. 479 gereği yüklenici eserin teslimi anında ücrete hak kazanır. Yani yüklenicinin ifasını tamamlaması gerekmektedir. Fakat işçi, emeği karşılığında ücrete hak kazanır. Burada, eser sözleşmesindeki gibi işin tamamlanması gerekliliği yoktur.

Bağımlılık unsuru iş akdini, vekalet sözleşmesinden de ayırmaktadır. TBK madde 502’de düzenlenen vekalet akdi vekilin vekâlet verenin bir işini görmeyi veya işlemini yapmayı üstlendiği sözleşme olarak tanımlanmaktadır. TBK madde 510’nun ilk fıkrasına göre, vekalet sözleşmesinde vekil, müvekkilin açık talimatıyla bağlıdır. Yine vekalet sözleşmesinde iş sözleşmesinden farklı olarak, işin ifası boyunca işverenin talimat ve otoritesine bağlı kalmaksızın dilediği yer ve zamanda bağımsız

<sup>12</sup> Süzek S. (2020), s.225; Narmanlıoğlu Ü. (2014) s.171

<sup>13</sup> Çelik N., Caniklioğlu N., Canbolat T. (2016) s.121

<sup>14</sup> Süzek S. (2020) s.229 Çelik N., Caniklioğlu N., Canbolat T. (2016) s.121

bir biçimde işi ifa eder<sup>15</sup>. Bir başka farklılık ise, TBK m. 502'nin son fıkrasında görülmektedir. Şöyle ki; maddeye göre sözleşme veya teamül varsa vekil, ücrete hak kazanır. Hâlbuki ki İş K. m. 8'e göre, ücret iş sözleşmesinin ana unsurudur. Yargıtay'ın bir çok kararında<sup>16</sup> belirttiği üzere;

*“İş sözleşmesinde işçi işveren için belirli veya belirsiz süreli olarak çalışır. Vekâlet sözleşmesinde ise vekil kural olarak uzmanlığı bakımından iş sahibinin talimatları ile bağlı değildir. İş sözleşmesinin varlığı ücretin ödenmesini gerektirir. Oysa vekâlet için ücret zorunlu bir öge değildir. Vekâlet sözleşmesine ilişkin hükümlerde iş sözleşmesinin aksine sosyal nitelikte edimlere ve koruma yükümlülüklerine rastlanmaz. Vekil bağımsız olarak iş görür, bu nedenle faaliyetini sürdüreceği zamanı belirlemede kısmen de olsa serbestliğe sahiptir. Bütün zamanını tek bir müvekkile özgülemek zorunda olmayan vekil, farklı kişilerle vekâlet sözleşmeleri yapabilir. Ekonomik olarak tek bir işverene bağımlı değildir.”*

## 2.2. İş Sözleşmesinin Türleri

### 2.3.1. Sürekli-Süreksiz İş Sözleşmeleri

İş Kanunu'nu madde 10 uyarınca, nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş olarak kabul edilir. Madde metninden anlaşılacağı üzere, iş sözleşmesinin sürekli veya süreksiz olarak belirlenmesinde, işçi ile işverenin amacından bağımsız şekilde işin özelliğini temel olarak objektif bir ölçüte bağlamıştır<sup>17</sup>.

Belirli bir işin yapılması adına gerekli sürenin 30 iş gününü aşması halinde sürekli iş sözleşmesi, 30 iş gününü geçmeden tamamlanacaksa süreksiz iş akdi söz konusudur. Görüleceği üzere, buradaki ayırım, yapılacak işin kaç iş günü süreceğidir. Niteliği gereği otuz iş gününden fazla sürecek bir işin, taraflarca daha kısa sürede yapılacağı kararlaştırılsa dahi ve hatta daha az sürede iş yapılmış olsa dahi o iş yine de sürekli iştir<sup>18</sup>. Örneğin, 30 iş gününde bitirilebilecek bir duvarın inşası, işin

<sup>15</sup> Süzek S. (2020) s.230

<sup>16</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2017/1092 K. 2020/6950 T. 02/07/2020, Yargıtay 9. HD. E. 2014/32559 K. 2016/6205 T. 16/03/2016, Yargıtay 9. HD. E. 2015/32692 K. 2015/33802 T. 30/11/2015 Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:09/04/2021)

<sup>17</sup> Süzek S. (2020), s.236-237; Çelik N., Caniklioğlu N., Canbolat T. (2016) s.126; Mollamahmutoğlu H.,Astarlı M.,Baysal U. (2021), s. 125; Narmanlıoğlu Ü. (2014), s. 210-211

<sup>18</sup> Narmanlıoğlu Ü. (2014), s.210

geciktirilmesi sebebiyle 2 ay sürse dahi sürekli iş haline dönüşmeyecektir. Benzer olarak, ancak 60 iş gününde tamamlanabilecek bir işin, işçilerin üç vardiya şeklinde çalıştırılması sebebiyle 30 iş gününde bitirilmesi işi süreksiz hale getirmeyecektir. Belirtmek gerekir ki, sürekli-süreksiz işin ayırt edilmesinde “iş günleri” esas alınacaktır<sup>19</sup>.

İş sözleşmesinin sürekli veya süreksiz oluşunun belirli süreli-belirsiz süreli ayrımı ile alakası bulunmamaktadır. Bununla birlikte niteliği açısından en fazla otuz iş günü sürecek olan bir iş sözleşmeleri, belirli süreli kabul edilirler<sup>20</sup>.

İş akdinin süreksiz veya sürekli olması, uygulanacak hükümler açısından önemlidir. İş Kanunu madde 10 gereğince;

*“İş Kanunu 3, 8, 12, 13, 14, 15, 17, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 75, 80 ve geçici 6. maddeleri süreksiz işlerde yapılan iş sözleşmelerinde uygulanmaz. Süreksiz işlerde, bu maddelerde düzenlenen konularda TBK hükümleri uygulanır”.*

### **2.2.2. Kısmi Süreli ve Tam Süreli İş Sözleşmeleri**

İş Kanununun 13. maddesine göre;

*“işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir”.*

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 6. Maddesi uyarınca;

*“iş yerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışmanın kısmi süreli çalışma olduğu”* düzenlenmiştir.

<sup>19</sup> Süzek S. (2020), s.237

<sup>20</sup> Ertürk Ş. (2000), *Türk ve Alman Hukukunda Belirli Süreli İş Akitlerine Genel Bir Bakış*, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara, s. 225; Mollamahmutoğlu H./Astarlı M./Baysal U. (2021) s. 125

TBK m. 393/2 ye göre ise;

*“İşçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesidir”* ifadesine yer verilerek kısmi süreli iş sözleşmesi tanımlanmıştır. Görüleceği üzere, hem İş Kanununda hem Borçlar Kanununda yalnızca kısmi süreli iş sözleşmesi tanımlanmıştır.

İş K. madde 13’ün 2. ve 3. fıkrasında,

*“Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi ayrımı haklı kalan bir neden olmaksızın salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir. Emsal işçi ise, iş yerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İş yerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o iş kolunda şartlara uygun iş yerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır”.* denilmiştir.

Her ne kadar kısmi çalışmada kıdem ve ihbar tazminatlarına ilişkin bir düzenleme yoksa da, bu hususlar Yargıtay içtihatları ile belirlenmiştir. Yargıtay içtihatlarına göre<sup>21</sup> kıdem ve ihbar tazminatı süresi hesabı yapılırken işçinin fiilen işyerinde bulunduğu süreye değil, işçinin işe başladığı ve işinin sonlandığı tarihler arasında geçen süre dikkate alınır. Kıdem tazminatına esas olarak alınması gereken ücret ise işçinin kısmi süreli çalışması karşılığında kazandığı ücrettir.

<sup>21</sup> Yargıtay 22. HD. E. 2015/27257 K. 2017/9278 T. 24.04.2017 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:26/07/2021) *“Kısmî çalışma Kanunda yer almasına rağmen kıdemın nasıl belirleneceği, ihbar izin gibi haklardan nasıl yararlanılacağı, bu haklarla ilgili hesap şekli yine normatif olarak düzenlenmiş değildir. Konu, yargı kararlarıyla çözüme kavuşturulmaktadır. Buna göre, kısmî çalışma ister haftanın bir veya bazı günleri çalışma şeklinde gerçekleşsin, ister her gün birkaç saat şeklinde olsun, işçinin işyerinde çalışmaya başladığı tarihten itibaren bir yıl geçince kıdem tazminatı hakkının doğabileceği ve izne hak kazanacağı kabul edilmiştir Hesaplama esas alınacak ücret ise işçinin kısmî çalışma karşılığı aldığı ücret olmalıdır. Kazancı Kısmî süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçi yönünden ihbar önelinin de iş ilişkisinin kurulduğu tarih ile feshedilmek istendiği tarih arasında geçen süre toplamına göre belirlenmesi gerekir.”*

Kısmi süreli olarak istihdam edilen işçinin birden çok işyerinde ayrı sözleşmelerle çalışmasında engel bulunmamaktadır. Gerçekten Yargıtay kararında da<sup>22</sup>;

*“esnek çalışma biçimlerinden kısmi süreli çalışma ile bir kimsenin aynı zamanda birden fazla işyerinde ayrı hizmet akitleri ile çalışması mümkündür. ... birden çok işverenin olması aradaki ilişkinin iş sözleşmesine dayanmadığı anlamına gelmez.”* şeklinde karar verilmiştir. Kısmi çalışma bir ya da birden fazla işverene bağlı çalışılarak gerçekleştirilebilir<sup>23</sup>.

### **2.2.3. Belirli Süreli-Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri**

İş Kanunu'nun 11. maddesi uyarınca;

*“iş 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”.*

Burada yasa koyucu, işin belirli bir zaman diliminde yapılmasından hareket etmiştir. Bir diğer ifadeyle işin ne zaman tamamlanacağını belirli olmadığı hallerde belirsiz süreli bir iş sözleşmenin kabulü gerekmektedir. Yine, yasa koyucu belirli süreli bir iş sözleşmesinin kabulü için objektif şartların varlığını şart koşmuştur. Sahiller, tiyatrolar, kaplıcalar gibi yılın belirli bir bölümünde yapılan mevsimlik işlerle tamirat ve yapı işleri gibi belirli bir dönem için devam eden işlerde kurulan iş ilişkileri belirli süreli hizmet akitlerine örnek teşkil eder.

Taraflar belirli bir süre belirleyerek belirli süreli bir iş akdi imzalarsa da belirli süreli iş sözleşmesinin esas şartı olan objektif koşul yoksa bu sözleşme belirsiz süreli sayılır ve bu tür iş ilişkilerinde belirsiz süreli iş sözleşmelerinin düzenlemeleri geçerlidir<sup>24</sup>. Yargıtay bir kararında<sup>25</sup> iş sağlığı ve iş güvenliği eğitmeni

<sup>22</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2005/11792 K. 2005/14128 T.21.04.2005 Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:28/07/2021)

<sup>23</sup> Narmanlıoğlu Ü. (2014), s.231

<sup>24</sup> Narmanlıoğlu Ü. (2014), s. 213

<sup>25</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2016/1339 K. 2019/10864 T. 14.05.2019, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:30/07/2021) *“davalı işyeri iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim veren bir müessese olup, davacı işçi ise eğitimidir. Davacı ile davalı arasında bir yıl süreli iş sözleşmesi yapılmış ise de; işin kendisi süreli bir iş olmadığı gibi iş akdinin belirli süreli yapılmasını gerektirecek objektif bir neden de bulunmadığından İş*

olarak çalışan bir işçi ile bir yıl süreli yapılan iş akdi için, işin niteliği gereği süreli bir iş kabul edilmediğinden ve iş sözleşmesinin belirli süreli kurulmasına neden olacak objektif sebep de olmadığından İş K. 11. maddesindeki koşulları oluşmayan iş sözleşmesini başından itibaren belirsiz süreli sayılmıştır.

Asıl olan belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu için, belirli süreli sözleşmenin var olduğunu ileri süren yan bu iddiasını ispat etmekle mükelleftir. Belirsiz süreli iş sözleşmesinin, işveren karşısında zayıf konumda olan işçi için daha koruyucu olduğu açıktır. Başka bir husus ise belirli süreli sözleşmelerinin karakteristik yapısı gereği bazı işkolları, meslekler ve işlerde işletme ve işyeri gereği olmasıdır. Avrupa Birliği müktesebatının da bir gereği olarak, işçi için dezavantajlı olan belirli süreli iş sözleşmelerinin işverenler tarafından kötüye kullanılmasının önüne geçilmesi ve bu sözleşmelerin “objektif temellere” oturtulması gereklidir. Yine, belirli süreli iş sözleşmelerinin objektif bir neden olmaksızın tekrar eder şekilde düzenlenmelerinin önüne geçilmesi gerekmektedir. Buna göre, objektif bir sebep bulunmaksızın belirli süreli iş sözleşmesi tekrar akdedilmesiyle iş akdi belirsiz süreliliye dönüşecek ve işçi feshe karşı korumaya yönelik düzenlemelerden (iş güvencesi, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı vb.) faydalanacaktır. Böylece, işçi açısından dezavantajlı olan bu sözleşme türünün, kurulmasında objektif şart zorunluluğu getirilerek ve üst üste yapılmasına kıstas getirilerek kötüye kullanılmasının engellenmeye çalışıldığı açıktır. Buna karşın belirli süreli sözleşmenin zincirleme kurulmasında objektif bir sebep bulunuyorsa, belirli süreli sözleşme olma özelliklerini koruyacak ve belirsiz süreli iş akdine dönüşmeyecektir.

#### **2.2.4. Azami ve Asgari Süreli İş Sözleşmeleri**

Kanunumuzda azami ve asgari süreli iş sözleşmesinin tanımı yapılmamış olsa da taraflar dilerse bu şekilde iş ilişkisi kurabilmektedir. Azami süreli iş akitlerinde işçi ve işveren azami bir süre tespit ederler ve belirlenen zaman dilimi içerisinde istedikleri zaman fesih ihbarıyla akdi sona erdirebilirler. Azami sürenin bitimine kadar, iş sözleşmesi belirsiz süreli iş sözleşmesi özellikleri gösterir. Bu nedenle, taraflar arasında ortaya çıkan uyuşmazlıklara belirsiz süreli iş sözleşmesine ilişkin kurallar uygulanır. Sözleşme süresi içinde, iş akdi işveren tarafından feshedilirse, diğer

---

*Kanunu'nun 11.maddesindeki şartları taşımayan iş sözleşmesi baştan beri belirsiz süreli kabul edilmelidir. Sözleşme belirsiz süreli olduğundan bakiye süre ücreti alacağıının bu sebeple reddi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır.”*

koşulların bulunması halinde işçi iş güvencesinden ve diğer feshe bağlı haklardan yararlanır<sup>26</sup>.

Azami sürenin bitimiyle birlikte iş sözleşmesi kendiliğinden ortadan kalkacaktır. Bu nedenle, azami süreli iş ilişkisinin kurulması İş K. 11. maddesinde düzenlenen belirli süreli iş akitlerine yönelik sınırlamalara tabidir. Saptanan azami sürenin sonunda sözleşme kendiliğinden sona erecek diğer deyişle işçi, işverence yapılacak olan süreli fesih bildirimine bağlı olarak iş güvencesinden ve diğer haklardan yararlanamayacaktır. O halde, iş akdinin azami süreye bağlanabilmesi için İş K. m. 11/1 'de yer alan objektif nedenlerden birinin varlığı gerekir<sup>27</sup>.

Mollamahmutoğlu, asgari süreli iş sözleşmelerinin, tarafların bildirimli feshe yönelik hakları asgari olarak belirlenen bir zaman dilimi için kaldırdıkları belirsiz süreli sözleşmeler olarak tanımlamıştır<sup>28</sup>. Buna göre, asgari olarak belirlenen sürenin sonlanmasıyla iş ilişkisi kendiliğinden sona ermeyecek, belirsiz süreli iş ilişkisi şeklinde devam edecektir. Zira, tarafların sözleşmenin sona erme anını belirlememiş olmaları, bu sözleşmelerin belirsiz süreli olduğunu göstermektedir. Bunun bir sonucu da, asgari süreli sözleşmenin işverence sonlandırılması durumunda halinde işçi şartları varsa iş güvencesi hükümlerinden faydalanabilecektir. Narmanlıoğlu'na göre ise<sup>29</sup>, asgari süreli iş akitlerini belirli süreli olarak nitelendirmek veyahut bunlara ilişkin hükümlere tabi tutmak kabil değildir.. zira, asgari süreli iş akitlerinde öngörülen süre iş akdinin yürürlük süresine ilişkin bulunmadığı için İş K. nun belirli süreli iş sözleşmeleri için aradığı koşullara uyulma zorunluluğu bulunmamaktadır. Asgari bir sürenin belirlendiği iş akitleri, sözleşmenin belirli bir süre süresince bildirimli fesih yapılarak sonlandırılmasının taraflarca konulan hüküm ile engellendiği sözleşmelerdir.

Asgari süreli iş sözleşmelerine yasal bir örnek olarak Deniz İş Kanununun 16. Maddesi verilebilir. Bu hükme göre, yasanın 14. maddesinde öngörülen haklı nedenle fesih halleri oluşmadıkça, gemi adamlarının iş sözleşmeleri işe alınmalarından itibaren altı ay geçmedikçe süreli fesih yoluyla sona erdirilemez.

---

<sup>26</sup> Süzek S. (2020), s. 253; Narmanlıoğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, s.224-225; Mollamahmutoğlu H./Astarlı M./Baysal U. (2021), s. 142

<sup>27</sup> Süzek S. (2020), s. 253; Narmanlıoğlu Ü. (2014), s.224-225

<sup>28</sup> Mollamahmutoğlu, H (2008), *İş Hukuku*, 3.Bası, Ankara:Turhan Kitapevi, s.318

<sup>29</sup> Narmanlıoğlu Ü. (2014), s. 223-224

Asgari süreli iş sözleşmelerinin azami süreli sözleşmelerden bir farkı sözleşme süresinin bitişidir. Azami sürenin bitiminde sözleşme kendiliğinden sona ererken, asgari sürede süre bitiminde sözleşme kendiliğinden sona ermeyecektir.

### 2.2.5. Deneme Süreli İş Sözleşmeleri

Deneme süreli iş sözleşmesinde, taraflarca sözleşmeye deneme kaydı konulmaktadır. İş K. m. 9/2. ve m. 15, taraflarca bir deneme süresi kararlaştırılabileceği hüküm altına alınmıştır. Akdedilen her iş sözleşmesinde bir deneme süresinin varlığından bahsetmek mümkün değildir. Taraflar sözleşmeye deneme süresi dahil edip etmemekte serbesttirler (İş K m.15, TBK m.433/1)<sup>30</sup>.

İş Kanununda deneme süresine ilişkin emredici hüküm yer almaktadır. İş K. m. 15/1 uyarınca;

*“Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir”.* O halde taraflar iş sözleşmesine iki aydan az deneme süresi koyabilirse de bu deneme süresi iki aydan fazla olamayacaktır<sup>31</sup>.

Deneme süresinin bulunduğu iş sözleşmelerinde, deneme süresi içinde iş akdini feshetmek isteyen işçi veya işveren bakımından herhangi bir bildirim öneli veyahut ihbar tazminatı mecburiyeti bulunmamaktadır. Bunun yanı sıra sözleşmenin süreli olup olmaması deneme süresi koyma noktasında önem taşımamaktadır.

Deneme süresi, çalışanın fiilen çalışmaya başladığı andır. Bir başka ifadeyle işçi, iş sözleşmesinin imzalandığı tarihten daha ilerideki bir tarihte işe başlasa dahi, deneme süresinin başlangıcı sözleşme tarihi değil, işçinin fiili olarak işe başladığı tarih olarak kabul edilir. Hastalık, grev gibi iş sözleşmesini askıya alan sebepler uzaklaştırma nedenleri deneme süresinin devamına engel değildir<sup>32</sup>.

<sup>30</sup> Süzek S. (2020), s.254

<sup>31</sup> Narmanlıoğlu Ü. (2014), s. 239

<sup>32</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2011/17043 K. 2013/16871 T. 03.06.2013, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:07/08/2021) “4857 sayılı İş Kanununun 15 inci maddesinde düzenlenmiş olan deneme süresi, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde olduğu gibi belirli süreli iş sözleşmelerinde de geçerlidir. Bununla birlikte 854 sayılı Deniz İş Kanununun 10 uncu maddesinde süresi belirli olmayan iş sözleşmeleri için deneme süresi öngörülmesiyle, Deniz İş Kanununa tabi çalışanlar bakımından belirli süreli iş sözleşmelerinde deneme süresinin kararlaştırılmayacağı kabul edilmelidir. Deneme süresi 4857 sayılı Yasaya göre en çok iki ay olabilir. Deneme süresinin uzun bir süre olarak belirlenmesi işçinin aleyhine bir durumdur. Bunun için yasa koyucu deneme süresinin üst sınırını belirlemiştir. Ancak toplu iş sözleşmeleriyle en çok dört aya kadar uzatılmasına imkân



Halihazırda işyerinde zaten çalışan işçinin, farklı bir bölüme geçirilmesi sebebiyle deneme süresi uygulanamaz<sup>33</sup>. Yargıtay'ın bir başka kararına göre ise, işten ayrılan işçinin tekrar aynı işe başlaması durumunda deneme süresi kararlaştırılmaz<sup>34</sup>.

İş K. m. 15/2'ye göre, işçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır. Buna halde, iş sözleşmesi deneme süresinde feshedildiğinde, işçi fesih zamanına değin hak ettiği ücret ve diğer tüm işçilik alacaklarını işverenden talep edebilir. Adı geçen hükümdeki "işçinin çalıştığı günler" ifadesi geniş yorumlanmalı, bu zaman zarfında "iş karşılığı" olmayıp hakedilen ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ile hafta tatili ücretinin de ödenmesi ve hatta koşulların varlığı halinde işçiye ikramiye, prim gibi ödemelerin yapılması uygun olacaktır<sup>35</sup>.

*tanınmıştır. Deneme süresinin başlangıcı işçinin fiilen işe başladığı tarihtir. İşçi, iş aktinin yapıldığı tarihten sonraki bir tarihte işe başlamışsa, deneme süresinin başlangıcı sözleşme tarihi değil, işçinin fiilen çalışmaya başladığı tarih olmalıdır. Hastalık, grev gibi iş aktini askıya alan nedenler deneme süresinin işlemesine engel oluşturmaz. Deneme süreli iş sözleşmesinin en önemli özelliği, tarafların deneme süresi içinde bildirim öneline uymaksızın ve tazminatsız olarak iş sözleşmesini feshedebilmeleridir. Bunun dışında iş sözleşmesinin türünün, deneme süresi içinde deneme süreli iş sözleşmesi, süresinin bitiminde ise kesinleşmiş iş sözleşmesi olarak ayrılması mümkün değildir. Deneme süresi kaydını içeren başlangıçtan itibaren tek bir iş sözleşmesi söz konusudur. İlerde hesaplanacak olan kıdem süresi bakımından deneme süresi de dikkate alınacaktır."*

<sup>32</sup> Yargıtay 22. HD. E. 2018/5298 K. 2018/12852 T. 23.05.2018 sayılı kararında "Dosya içeriğine göre; davacının 02.04.2013 - 30.06.2014 tarihleri arasında ... Lojistik Hizmetleri A.Ş., 01.07.2014 - 30.09.2015 tarihleri arasında .... Depolama ve Nakliye İnşaat Sanayi Dış Ticaret Ltd. Şti. ve 01.10.2015 - 04.01.2016 tarihleri arasında... Lojistik Ltd. Şti. işçisi olarak asıl işveren davalı işyerinde yardımcı eleman sıfatıyla çalıştığı, davalı asıl işverenin de davacı işçiyi 02.01.2016 tarihinde satış sorumlusu sıfatıyla işe aldığı uyumsuzluk dışıdır. Bölge Adliye Mahkemesi ilgili hukuk dairesince davacının yaptığı işin yardımcı eleman olması ve davalı yanında satış temsilcisi olarak işe başlaması sebebiyle, yeni iş akdine deneme süresi konulmasının işin niteliğine uygun olduğu kabul edilmiş ise de; davacının pozisyonunda değişiklik olmakla birlikte, işverenin genel faaliyetleri düşünüldüğünde performansı ve özellikleri bilinen bir personelin yeniden deneme süresine tabi tutulması mümkün olmayıp sözleşmede geçen deneme süresi kaydına değer verilemeyeceği anlaşılacakla işin esasına girilerek sonuca gidilmesi gerekirken iş akdinin deneme süresi içinde feshedilmiş olduğundan bahisle işe iade davası açma hakkı bulunmadığı kabul edilerek davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:07/08/2021)

<sup>33</sup> Yargıtay 22. HD. E. 2018/5298 K. 2018/12852 T. 23.05.2018 sayılı kararında "Dosya içeriğine göre; davacının 02.04.2013 - 30.06.2014 tarihleri arasında ... Lojistik Hizmetleri A.Ş., 01.07.2014 - 30.09.2015 tarihleri arasında .... Depolama ve Nakliye İnşaat Sanayi Dış Ticaret Ltd. Şti. ve 01.10.2015 - 04.01.2016 tarihleri arasında... Lojistik Ltd. Şti. işçisi olarak asıl işveren davalı işyerinde yardımcı eleman sıfatıyla çalıştığı, davalı asıl işverenin de davacı işçiyi 02.01.2016 tarihinde satış sorumlusu sıfatıyla işe aldığı uyumsuzluk dışıdır. Bölge Adliye Mahkemesi ilgili hukuk dairesince davacının yaptığı işin yardımcı eleman olması ve davalı yanında satış temsilcisi olarak işe başlaması sebebiyle, yeni iş akdine deneme süresi konulmasının işin niteliğine uygun olduğu kabul edilmiş ise de; davacının pozisyonunda değişiklik olmakla birlikte, işverenin genel faaliyetleri düşünüldüğünde performansı ve özellikleri bilinen bir personelin yeniden deneme süresine tabi tutulması mümkün olmayıp sözleşmede geçen deneme süresi kaydına değer verilemeyeceği anlaşılacakla işin esasına girilerek sonuca gidilmesi gerekirken iş akdinin deneme süresi içinde feshedilmiş olduğundan bahisle işe iade davası açma hakkı bulunmadığı kabul edilerek davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:10/08/2021)

<sup>34</sup> Çelik N., Caniklioğlu N., Canbolat T. (2016), s.168; Soyer P.(2008), *Deneme Süreli Ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri*, Çalışma Ve Toplum s.31-32; Yargıtay 9. HD. E. 2008/36062 K. 2008/26704 T. 13.10.2008, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:10/08/2021)

<sup>35</sup> Süzek S. (2020), s.254; Çelik N., Caniklioğlu N., Canbolat T. (2016), s. 168

### 2.2.6. Takım Sözleşmeleri ile Yapılan İş Sözleşmeleri

İş K. 16.maddesinin ilk fıkrasında tanımlanan takım sözleşmesi “birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşme” olarak tanımlanmıştır. Bu akit türü, grup şeklinde iş ilişkisi oluşturan akitlerde Türk hukukunda yasayla düzenlenmiş tek akit şeklindedir<sup>36</sup>.

Uygulamada ekseriyetle mevsimlik işler ile liman ve inşaatlarda yük taşıma işlerinde takım sözleşmesi yapılmaktadır<sup>37</sup>. Bu tip sözleşmelerde takım kılavuzu (kendisi de aynı işçi grubunda işçidir), takımı dahilindeki diğer işçiler adına işverenle takım sözleşmesi yapar. Takım kılavuzu ancak takımı oluşturan işlerden biri olabilir. Bunun sebebi ise iş aracılığı yoluyla işçi istismarının önüne geçilmesidir.

Maddenin ikinci fıkrasına göre;

*“Takım sözleşmesinin, oluşturulacak iş sözleşmeleri için hangi süre kararlaştırılmış olursa olsun, yazılı yapılması gerekir. Sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir”.*

Buna göre, yazılı şekilde yapılmamış olan takım sözleşmesi hukuken bir sonuç doğurmayacaktır. Ancak şunu belirtmek gerekir ki, takım sözleşmesinin önce ifa edildiği, sonrasında kötü niyetli bir şekilde yazılı biçime uyulmadığı gerekçesiyle geçersizliğinin ileri sürülmesi hali dürüstlük kuralıyla bağdaşmayacaktır. Keza, takım sözleşmesinin yazılı şekilde yapılmaması, işçiler ile işveren arasında bir iş akdinin bulunmadığı manasına gelmeyecektir. Bu noktada işveren ile takım kılavuzu arasında yapılan anlaşma geçersiz olacaktır. İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi geçerli olduğu için her bir işçi iş akdinden kaynaklanan hak ve alacaklarını dava edebilecektir<sup>38</sup>.

Takım sözleşmesinin akdedilmesi ile birlikte işçilerle işveren arasında sözleşme kurulmuş olmaz. Burada dikkat edilmesi gereken husus, İş K. m.16/3’e göre;

*“sözleşmede isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen koşullarla bir iş sözleşmesi*

<sup>36</sup> Mollamahmutoglu H./Astarlı M./Baysal U. (2021), s. 140; Tunçomağ K./Centel T. (2018), *İş Hukukunun Esasları*, İsyambul:Beta s. 71

<sup>37</sup> Süzek S. (2020), s.257; Tunçomağ K./Centel T. (2018), s. 71

<sup>38</sup> Laçiner V. (2015), *İş Hukukunda Takım Sözleşmesi ve İşlevi*, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi C: 3, S:5, s. 124

*yapılmış sayılmaktadır*". Yani, taraflar arasında sözleşme, sözleşmenin imzalandığı tarihte değil işçilerin işe başlamasıyla kurulmuş olacaktır.

İş Kanunu 16. maddenin son fıkrasının da;

*"İşe başlamasıyla iş sözleşmesi kurulan işçilere ücretlerini işveren veya işveren vekili her birine ayrı ayrı ödemek zorundadır. Takım kılavuzu için, takıma dahil işçilerin ücretlerinden işe aracılık veya benzeri bir nedenle kesinti yapılamaz"* hükmüyle, işverence tüm işçilerin ayrı ayrı ücretlerinin ödenmesi gerektiği ve işverenin işçilerin ücretlerini takım kılavuzuna ödemiş olmasının işçilere karşı sorumluluktan kurtarmayacağı belirtilmiştir.

Böylelikle ücretlerin takım kılavuzuna verilerek takım sözleşmesi ile çalışan işçilerin istismarının önüne geçilmiştir. Bunun yanı sıra, takım kılavuzunun bu işe aracılık ettiğinden bahisle takıma dahil olan işçilerin ücretlerinden herhangi bir kesinti yapılamayacaktır.

### **2.2.7. Mevsimlik İş Sözleşmeleri**

Yılın belirli bir zamanında çalışılan veyahüt bütün yıl süresince çalışmakla beraber çalışmanın yılın belirli zamanlarında yoğunlaştığı iş yerlerinde ifa edilen işler "*mevsimlik iş*" olarak tanımlanır. Yapılan işin niteliğine göre, söz konusu dönemler kısa veyahut uzun olabilir. Aynı sayıda işçi istihdam etmeye her zaman uygun olmayan ve işyerinde yürütülen faaliyetlerin özelliklerine göre işçilerin her sene belirli sürelerde yoğun şekilde çalıştıkları ve ancak yılın diğer dönemlerinde iş sözleşmelerinin, gelecek yılın faaliyet dönemi başına dek ara vermeyi gerektirdiği işler mevsimlik iş olarak tanımlanır<sup>39</sup>.

Genel olarak oteller, eğlence yerlerinde, tarım ve ormancılık iş kollarında, gıda ve inşaat işlerinde mevsimlik iş sözleşmeleri kurulmaktadır<sup>40</sup>.

Mevsimlik iş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılabilir<sup>41</sup>. Katıldığımız görüşe göre; işçi ile işveren arasında mevsimlik bir işte belirli süreli iş sözleşmesi

<sup>39</sup> Yargıtay HGK E. 2018/7-179 K.2018-683 T. 04.04.2018, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:17/08/2021)

<sup>40</sup> Süzek S. (2020), s.257

<sup>41</sup> Süzek S. (2020), s.258; Taşkent S. (2010), *Mevsimlik Bir İşte Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmesi*, Çalışma ve Toplum, 2010/3, s. 236-237

akdedilmiş ve devam eden senelerde işçi aynı biçimde mevsimlik iş akitleriyle çalışmış ise, artık tek bir belirsiz süreli iş akdinin bulunduğunu kabul etmek gerekir<sup>42</sup>.

Yargıtay'a göre, mevsimlik işte çalışan işçinin kıdem tazminatı hesaplanırken çalıştığı süreler dikkat edilerek bu süreler göre kıdem tazminatı ödenmelidir. Başka deyişle, işçi fiilen çalışmadığı için askıda geçen süresi kıdem süresine dahil edilmeyecektir<sup>43</sup>.

### 2.2.8. Çağrı Üzerine Çalışma Şeklinde İş Sözleşmesi

Çağrı üzerine çalışma ilişkisini düzenleyen İş Kanunu'nun 14. maddesi şu şekildedir;

*"Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir. Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır. İşçiden iş görme*

<sup>42</sup> Süzek S. (2020), s.258; Mollamahmutoğlu H./Astarlı M./Baysal U. (2021), s. 128; Yargıtay 9. HD. E. 2007/39576 K. 2009/11409 T. 21.04.2009, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:17/08/2021)

<sup>43</sup> Yargıtay 22. HD. E. 2017/25992 K. 2019/22676 T. 09.12.2019 "Mevsime tabi olarak yapılan işlerde, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi, hizmet edimini ancak iş mevsiminde ifa etmekle yükümlüdür. Mevsimlik çalışmanın sona ermesi nedeniyle işyerinden ayrılmak zorunda kalan, fakat iş sözleşmesi bozulmamış olan işçi, ertesi mevsim başına kadar işverene hizmet etmek, işveren de ona ücret ödemek zorunda değildir. Bir başka anlatımla, işçi ve işverenin iş sözleşmesinden doğan temel borçları bir sonraki mevsim başına kadar askıya alınmaktadır. Askı döneminde, işçinin iş görme, işverenin ise ücret ödeme borcu ortadan kalkmakta, ancak işçinin sadakat ve kısmen işyerindeki kurallara uyma borcu, buna karşın işverenin de gözetme ve eşit işlem borçları devam etmektedir. İşçi mevsim başında işbaşı yapınca, tarafların askıda olan temel borçları yeniden aktif hale gelir. Mevsim sona ermiş olmasına rağmen, iş sözleşmesi bozulmamış olduğu için yeni mevsim başında tarafların tekrar sözleşme yapmalarına gerek kalmaksızın işçinin iş görme edimini ifa, işverenin de işçisine iş verme ve ücret ödeme borçları yeniden yürürlük kazanacaktır.

İşçi mevsimlik işlerde çalışmış ise; mevsimlik çalıştığı sürelerin dikkate alınarak ve bu süreler göre kıdem tazminatının ödenmesi gerekir. Başka bir anlatımla, işçinin askıda geçen süresi, fiilen çalışma olgusunu taşımadığından kıdemden sayılmayacaktır.

İş sözleşmesinin askıda olması, işçinin askı süresi içinde başka bir işverenin emrinde çalışmasına engel değildir. Çünkü işverenin işçisine ücret ödeme borcu, işçinin de iş görme borcu askı süresince yerine getirilmediği için, işçi mevsimlik işe tekrar başlayana kadar başka bir işverenin İş Kanunu kapsamına giren işyerinde çalışabilir. Bu durumda mevsimlik iş, bir tür yıl bazında kısmi süreli iş özelliğini taşıyacaktır. Ancak işveren farklı olduğundan, işçinin askı dönemine rastlayan kıdemi, mevsimlik olarak çalıştığı işyerindeki kıdemine eklenemez. Eğer mevsimlik işçi, askı süresince aynı işverenin diğer bir işinde çalıştırılıyorsa, bu süreler işçinin kıdemi açısından birleştirilecektir." Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:29/08/2021)

*borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat çalıştırmak zorundadır".*

Çağrı üzerine çalışma şeklindeki sözleşmelerde önem arz eden husus; taraflarca, işçinin ne kadar bir süre için kaç saat çalışacağını açıkça kararlaştırılmasıdır. Aksi halde işçinin çalışması haftalık yirmi saat üzerinde olarak kabul edilecektir. Çağrı üzerine çalışmaya dayanan iş ilişkileri kısmi çalışma türü olduğu için, hüküm olmayan durumlarda kısmi çalışmaya ilişkin hükümler uygulanacaktır.

### **2.2.9. Uzaktan Çalışma**

Uzaktan çalışma, İş K. 14.maddeye 2016 yılında eklenen ek fıkralarla düzenlenmiştir. Kanun'un "Çağrı Üzerine Çalışma ve Uzaktan Çalışma" başlıklı 14/4.maddesi;

*"Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir."* hükmü ile bu şekilde çalışan işçi, uzakta çalışma ilişkisi kapsamında iş görme edimini evinde veya teknolojik iletişim araçlarıyla işyeri dışında başka bir yerde ifa etmesine olanak sağlamaktadır.

Uzaktan çalışma sistemine geçişte çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşmaması için sözleşme taraflarının, uzaktan çalışma şeklinin tüm detaylarına yer veren bir protokolü imzalamaları gerekir. İşverenin tek taraflı olarak işyerinde uzaktan çalışma sistemini uygulaması durumunda, bu durum esaslı bir değişiklik olmakla birlikte, işçi bahsettiğimiz bu değişikliği altı gün içinde kabul etmediğini beyan ederse

bu değişiklik işçiyi bağlamayacak, bu duruma yönelik bir itirazda bulunmazsa uzaktan çalışma şeklindeki iş ilişkisi kurulacaktır<sup>44</sup>.

İşverenin uzaktan çalışma talebini işçi kabul etmez ise işveren çalışma biçimindeki değişikliğin geçerli bir sebebe dayandığını ya da fesih için başka bir geçerli sebebin bulunduğunu yazılı şekilde açıklamak ve bildirim sürelerine uyarak iş sözleşmesini sona erdirebilir.

### **2.2.10. Geçici (Ödünç) İş Sözleşmesi**

Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla veya holding dahilinde ya da aynı şirketler topluluğuna bağlı olan farklı bir işyerinde kurulabilir. Geçici iş ilişkisi iki şekilde kurulabilmektedir. Holding bünyesinde ya da aynı şirketler topluluğunda farklı iş yerinde çalışacak işçinin işçinin devir esnasında yazılı onayının alınması gerekmektedir.

#### **2.2.10.1. Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla**

İş Kanunu 7. maddesine göre,

*“Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir.”*

Özel istihdam bürolarının tanımı Türkiye İş Kurumu Kanununun 17.maddesinde yapılmıştır. Madde metnine göre,

*“İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık etmekle görevli ve Kurum ve bu amaçla gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan bürolar”* özel istihdam bürolarıdır.

Özel istihdam bürosunun aracılık etmesi ile geçici iş ilişkisinin kurulma şeklini, İş Kanununun madde 7/2 belirtmektedir; Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini

<sup>44</sup> İSMMMO, Uzaktan Çalışma Usul ve Yöntemleri, 2020, İstanbul [https://archive.ismmmo.org.tr/YAYINLAR/e\\_kitap/uzaktan\\_calisma\\_usul\\_ve\\_yontemleri.pdf](https://archive.ismmmo.org.tr/YAYINLAR/e_kitap/uzaktan_calisma_usul_ve_yontemleri.pdf) (Erişim Tarihi:03/04/2021)

geçici olarak bu işverene devri ile bu ilişki kurulabilir. Buradaki devir işçinin iş sözleşmesinin devri değildir<sup>45</sup>. Geçici iş ilişkisinin kurulması ile beraber işçiye emir ve talimat verme hakkı devralan işverene geçer. Geçici işçiyi devreden işveren olarak büro, ödünç verdiği işçi için karşı taraftan bu hizmetinin ücretini alır. Bu ilişkide büro işveren sıfatını korur<sup>46</sup>.

Hangi durumlarda geçici iş ilişkisi kurulabileceği, İş Kanunu'nda sayılmıştır. İş K. m. 13/5 ve m. 74'te belirtilmiş olan durumlarda, işçinin askerlik hizmeti yapması durumunda ve iş sözleşmesinin askıya alındığı diğer durumlarda geçici iş ilişkisi kurulabilir. 13.maddenin beşinci fıkrası henüz ilköğretim yaşına gelmemiş çocuğu bulunan ebeveynlerin kısmi süreli iş sözleşmesine geçme hakkını, 74. madde analık izni, doğum sonrası yarım çalışma izni ve ücretsiz doğum izni düzenlenmektedir. Geçici iş ilişkisi ayrıca; mevsimlik tarım işlerinde, ev hizmetlerinde, işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde, iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil kabul edilen işlerde ya da üretimi büyük oranda etkileyen zorlayıcı sebeplerin oluşması durumunda, işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim hacminin geçici iş ilişkisi kurulmasına ihtiyaç duyacak miktarda ve tahmin edilemeyen biçimde artması durumunda, mevsimlik işler dışında dönemsellik arz eden iş yoğunlukları durumlarında kurulabilir.

Yasa, İş K. m. 13/5 ve m. 74'te belirtilen durumlarda, işçinin askerlik yapması hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda olduğu diğer hâllerde kurulan geçici iş ilişkisinin bu hallerin devamı süresince kurulabileceğini belirtmiştir. Mevsimlik tarım işlerinde ve ev hizmetlerinde ise süre sınır olmaksızın bu ilişkinin kurulabileceğini düzenlemiştir. Diğer hâllerde ise en çok dört ay olacak şekilde geçici iş ilişkisi kurulabilecektir.

Geçici iş ilişkisinin kurulabileceği haller düzenlenirken, kurulamayacağı durumlar da hüküm altına alınmıştır. 6715 sayılı İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun<sup>47</sup>'la yapılan ekleme ile İş K. 7.maddenin 4. Fıkrası uyarınca

<sup>45</sup> Çelik N., Caniklioğlu N., Canbolat T. (2016), s. 172

<sup>46</sup> Süzek S. (2020), s.302-305

<sup>47</sup>6715 sayılı İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun *T.C. Resmi Gazete*, Sayı:29717, 20 Mayıs 2016 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/05/20160520-24.htm> (Erişim Tarihi:06/10/2021)

*“Kamu kurum ve kuruluşları ile yer altında maden çıkarılan işyerlerinde özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulamaz”.* Aynı kapsamda madde de *“toplular işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince geçici iş ilişkisi kurulamayacağı”* düzenlenmiştir. Devamla, *“Geçici işçi çalıştıran işveren, grev ve lokavtin uygulanması sırasında, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 65. maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla, geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramaz. Son olarak, geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz”* hükmü getirilmiştir.

İş K. m. 7/11 ve Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği madde 6/2 uyarınca,

*“Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle yazılı olarak kurulur”.* Burada yazılılık şartı TBK m 12/2 uyarınca geçerlilik şartıdır<sup>48</sup>.

#### **2.2.10.2. Holding Bünyesi İçinde Ya Da Grup İçi Şirketler Arasında Geçici İş İlişkisi Kurulması**

İşveren; bir işçisini, holding kapsamında ya da aynı şirketler grubuna bağlı başka bir işyerine geçici olarak devir aşamasında yazılı olarak rıza temin etmek sureti ile devredebilmektedir. Bu durumun varlığı halinde holding kapsamında veya şirketler grubu arasında kurulmuş olan geçici iş ilişkisi söz konusu olacaktır. Bu şekilde yapılan geçici iş ilişkisinde de işin gereği olarak geçici işveren, geçici işçiye emir verme yetkisine haiz olur. Özel istihdam bürolarının aracılık etmesi ile kurulmuş olan geçici iş ilişkisinden farklı olarak, devreden işveren, işçinin işvereni olmaya devam eder. Bu biçimde kurulmuş olan geçici iş ilişkisi, yazılı olmak kaydıyla altı aydan fazla olmamak şartıyla kurulabilmekte ve en çok iki kere yenilenebilmektedir.

7.maddenin son fıkrası uyarınca,

*“İşçisini geçici olarak devreden işverenin ücret ödeme yükümlüğü sona ermez, devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı*

<sup>48</sup> Çelik N., Caniklioğlu N., Canbolat T. (2016), s. 173



*sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden, devreden işveren ile birlikte sorumludur”.*

### **2.2.11. Pazarlamacılık Sözleşmesi**

Pazarlamacılık sözleşmesine ilişkin hükümler, Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmeleri başlığı ile 448-460 maddeleri arasında yer almaktadır. Bu sözleşmeler, “pazarlamacının devamlı olarak, bir ticari işletme sahibi işveren hesabına ve işletmesinin dışında, her türlü işlemin yapılmasına aracılık etmeyi veya yazılı anlaşma varlığı halinde, bu anlaşmada belirtilen işlemleri yapmayı üstlendiği, işverenin de buna karşılık ücret ödemeyi üstlendiği” sözleşmelerdir. Bu sözleşme açısından şekil serbestisi geçerli olup, yazılı veya sözlü olarak kurulabilecektir.

Pazarlamacılık sözleşmesinin unsurları; bir ücret karşılığında, bir ticari işletme sahibi işveren adına, ticari işletmenin varlığı, sürekli olarak ve işletme dışında yapılan aracılık hizmetidir denebilir. Bu nedendir ki, pazarlamacılık sözleşmesi atipik bir iş sözleşmesidir. TBK madde 450'ye göre, işverenin onayı olmaksızın, pazarlamacı kendisi ya da üçüncü kişiler adına iş ve işlemlerde bulunamaz. Bahsetmiş olduğumuz aracılığa konu olan husus, işletmede üretimi yapılan ya da verilen hizmetin uzak bölgelerdeki potansiyel müşterilere tanıtılması ve satılmasıdır. Genel olarak kozmetik, ilaç ya da gıda gibi iş alanlarında pazarlamacılık sözleşmesi görülmektedir<sup>49</sup>.

Pazarlamacılık sözleşmesinin niteliği açısından iş sözleşmesi olarak kabul edilip edilemeyeceği noktasında doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır. Bu görüşlerden birine göre<sup>50</sup>; pazarlamacılık sözleşmesi ile çalışan bir kişinin iş sözleşmesi ile çalıştıkları ve bu çalışmalarının madde 4'te belirtilen kapsam dışı işler arasında yer almadığı göz önünde bulundurulduğunda haklarında İş Kanunu hükümleri uygulanacağını, İş Kanunun'da uyuşmazlığın çözümüne ilişkin tatbik edilecek özel bir hüküm bulunmaması halinde ise sırayla, TBK'da pazarlamacılık sözleşmelerine ilişkin 448-460. hükümleri, sonrasında İş Kanunu'nun genel hükümleri ve son olarak da TBK'da bulunan hizmet sözleşmelerine yönelik genel hükümleri uygulanacağını belirtmektedir.

<sup>49</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2015/22587 K. 2015/28954, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:10/11/2021)

<sup>50</sup>Süzek S. (2020), s.275-280.; *Aynı yönde* Tuncay C. (2012), *Pazarlamacılık (Ticari Gezgin) Sözleşmesi ve Düşündürdükleri*, Çimento İşveren Dergisi, S.2, s.17; Doğan Yenisey K. (2012) *Hizmet Sözleşmesi*, Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu,s.298 ; *Aksi yönde* Çelik N., Caniklioğlu N., Canbolat T. (2016), s. 191

İleri sürülmüş olan bir diğer görüşe göre; bu sözleşme tipinde İş Kanunu uygulanmamalıdır ve TBK'da özel madde olmayan durumlarda TBK'nın hizmet sözleşmesine ilişkin genel düzenlemeleri uygulama alanı bulacaktır<sup>51</sup>.

### **2.2.12. Evde Hizmet Sözleşmesi**

TBK madde 461'de düzenlenen evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir. Bu hüküm, İsviçre Borçlar Kanununun 351.maddesi baz alınarak düzenlenmiştir. Madde metninden anlaşılacağı üzere; evde hizmet sözleşmesinin söz konusu olduğu hallere örnek vermek gerekirse işçi, bir mağaza için, evinde yalnızca kendisi ya da aile üyeleri ile beraber çeyizlik, yatak örtüsü, kıyafet ve benzerlerini dikerek teslim etmeyi ya da kendisine verilmiş olan ürünlere paket yapmayı üstlenebilir.

Evde hizmet sözleşmesini düzenleyen TBK madde 461'de, TBK madde 393'teki genel hizmet sözleşmesi tanımından farklı olarak sadece iş görme ve ücret unsurlarına yer verilmiş, bu ilişki de bağımlılık unsurunun zayıf olmasından yola çıkarak bağımlılık unsuruna yer verilmemiştir<sup>52</sup>. İşin, işçinin evinde veyahut belirlediği farklı ortamda, yalnızca kendisi ya da aile üyeleri ile beraber görülmesi unsuru vurgulanmıştır<sup>53</sup>.

Evde hizmet sözleşmesi atipik bir sözleşmedir. Tipik bir iş sözleşmesinden farklı olarak iş görme borcu, evde ya da işçinin belirlediği başka bir yerde görülebilecek faaliyetleri içerir. Bu sözleşme tipi her ne kadar Borçlar Kanununda düzenlenmişse de İş Kanununun işçiyi koruyan hükümleri evde çalışanlara da uygulanır. Bu sözleşme tipi, çalışma düzenini kendisi belirleyen işçi bakımından esnek bir çalışma olanağı tanısı da, işverenin kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin ve sosyal sigorta yükümlülüklerini yerine getirmemesi veya işçinin iş güvencesi hakkından yararlanamaması gibi sonuçları doğurabilmektedir<sup>54</sup>.

<sup>51</sup> Aynı yönde Çelik N., Caniklioğlu N., Canbolat T. (2016), s.191; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 147

<sup>52</sup> Mollamahmutoğlu H.,Astarlı M.,Baysal U. (2021),s. 141; Süzek S. (2020), s.268

<sup>53</sup> Gülver E.(2014), *Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine*, İÜHFM, s.104-105

<sup>54</sup> Şen E. (2017), *Evde Hizmet Sözleşmesi*, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, S.10, s. 487-488 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/394362> (Erişim Tarihi. 26/02/2022)

## BÖLÜM 3: BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ

### 3.1. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı

İş Kanununun 9. maddesi 2. fıkrasındaki “İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır” hükmünden sonra 11. maddenin ilk fıkrasında bu sözleşme şekilleri tanımlanmıştır. Anılan fıkra göre,

*“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”.*

TBK m 393’te hizmet sözleşmesinin belirli süreli yapılabileceği belirtilmiş, 430/2. maddesi ile,

*“Belirli süreli sözleşme, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür. Ancak, esaslı bir sebebin varlığı hâlinde, üst üste belirli süreli hizmet sözleşmesi kurulabilir”* hükmü getirilmiştir.

Buradan hareketle, İş K.madde 11’in aksine, TBK belirli süreli iş sözleşmesinin ilk defa kurulmasında objektif koşulun şart koşulmadığı ancak zincirleme olarak akdedilebilmesi için esaslı nedenin varlığının arandığı sonucuna ulaşılabilir<sup>55</sup>. Yine Deniz İş Kanun’un da yer alan belirli süreli iş sözleşmesi için 7. Maddede düzenleme yapılmıştır. Bu maddede hizmet sözleşmesinin belirli bir zaman dilimi ya da sefer için veya süresiz olarak kurulabileceği öngörülmüştür. Kanunda belirli süreli yapılan sözleşme için “Belirli bir süre için yapılmış hizmet akti bu sürenin bitiminde sona erer.” ifadesine yer verilmiştir.

İş K. 11. maddenin gerekçesine göre belirli süreli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri tanımları yapılmış, tarafların bu tür sözleşmeleri meydana getirmedeki serbestileri ILO’nun “İş Sözleşmesine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158

<sup>55</sup> Mollamahmutoğlu H./Astarlı M./Baysal U. (2021), s. 120

*Sayıli Sözleşmesi"* ve Avrupa Birliği çalışma müktesebatı, özellikle Konseyin 99/70 nolu Yönergesi ile yürürlüğe giren *"Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Çerçeve Anlaşması"*na uygun sınırlara tabi tutulmuştur.

Avrupa Birliği Konseyi'nin 99/70 nolu Yönergesi'nde belirli süreli iş akdinin tanımına yer verilmemişse de tanımlar başlığı altındaki 3. maddesinde belirli süreli çalıştırılan işçi ve objektif şartlara yer verilmiştir<sup>56</sup>. 3.maddede işçi,

*"İş sözleşmesinin ya da iş ilişkisinin sonunun belirli bir tarihe ulaşılması veya belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun çıkması gibi objektif koşullara nbağım olarak belirlenen iş sözleşmesine ya da iş ilişkisine sahip işçi"* şeklinde tanımlanmıştır<sup>57</sup>. Bu tanım, İş Kanununda düzenlenen belirli süreli iş sözleşmesi tanımına da uygundur.

Yönergenin 4. maddesinde ise ayırım gözetmeme ilkesi belirtilmiştir. Buna göre,

*"iş şartları açısından, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere yapılacak farklı muamele esaslı sebeplere dayandırılmadığı sürece, yalnızca belirli süreli iş sözleşmesi ve iş ilişkisi ile çalışmasından dolayı, emsal kadrolu işçilerden daha dezavantajlı davranılmayacaktır"*.

Yönergeye göre, zincirleme yapılan belirli sürei iş akitlerinin kötüye kullanılmasını engellenmesi için , bu sözleşmelerin yenilenmesi halinde de objektif şartın olması gerektiği, zincirleme yapılması halinde sözleşme sayının sınırlanması ve yine zincirleme yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinde azami süre sınırı getirilmesi mümkündür<sup>58</sup>.

Yönergenin asıl amacının, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin durumunun iyileştirilmesi olduğu görölmektedir<sup>59</sup>. Yine yönergede belirli süreli iş akdinin ilk kez yapılması halinde herhangi bir sınırlama öngörölmemiş, sözleşmenin

<sup>56</sup> Şahankaya S.(2016), *Belirli Süreli İş Sözleşmeleri*, Ankara Barosu Dergisi, s.181

<sup>57</sup> Başterzi S. (2016) *Avrupa Birliği Konseyi'nin 99/70 sayılı Yönergesi Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları ve 4857 Sayılı İş Kanununun Öngördüğü Sistem, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı*, (99/70 Sayılı Yönerge) Ankara, s.127

<sup>58</sup> Başterzi S. (2016), s. 128

<sup>59</sup> Başterzi S. (2016), s. 127

süresinin objektif ölçütler uyarınca belirlenmesi yeterli kabul edilmiştir<sup>60</sup>. İlk kez yapılacak olan belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin herhangi bir sınırlama öngörülmemiştir. Sözleşmenin süresinin objektif ölçütlere göre belirlenmesi yeterlidir<sup>61</sup>.

Belirli süreli iş sözleşmesi, imzalandığı an taraflarca sonlanma tarihinin bilindiği veya en azından bilinebileceği bir sözleşmedir<sup>62</sup>. Bir başka deyişle, bu sözleşme tipinde, tarafların böyle bir sözleşme akdederken, söz konusu ilişkinin getirdiği hak ve borçlardan ne kadar süre ile bağlı olduklarını öngörmektedirler. Yine, yapılan işin niteliğinden söz konusu sürenin ne kadar olacağı açık olarak anlaşıldığı bir sözleşmedir. Tarafların imza altına aldıkları sözleşmenin ne kadar süreceği hususunda belirsizlik olması halinde artık belirli süreli iş sözleşmesinin değil, süresi belirsiz olan iş sözleşmesinin varlığının kabulü gerekmektedir. Aynı şekilde, iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi olma şartlarını taşıması durumunda, tarafların iradelerini yorumlayarak bu sözleşmenin aslında asgari süreli iş akdi olarak değerlendirilmesi mümkün olmamaktadır<sup>63</sup>.

Belirli süreli iş akdi, işçiye süresiyle sınırlı bir istihdam şansı tanısa da işçiyi bir takım haklardan da yoksun bırakmaktadır. Bu şekilde, sözleşmenin bitimine kadar, belirli süreli sözleşme, belirsiz süreyle çalıştırılan işçiye tanınmayan bir güvenceden yararlanır<sup>64</sup>. Ne var ki, bu güvence geçici ve sınırlıdır.

<sup>60</sup> Başterzi S. (2016), s. 128; Alpagut G.(2004) 4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, (4857 Sayılı Yasa), Mercek Dergisi, Ocak, S.33, s. 78

<sup>61</sup> Başterzi S. (2016), s. 183; Alpagut G. (2004), 4857 Sayılı Yasa, s.78

<sup>62</sup> Alpagut G.(1998), *Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi*, TÜHİS Yayınları, s.7

<sup>63</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2021/1798 K. 2014/2032 T. 28.01.2014 “Somut olayda davacı işçi genel müdür olarak görev yapmış olup, işyerinde sürekli bir görev üstlenmiştir. İş sözleşmesinin belirli süreli olarak yapılmasını gerektiren objektif nedenler bulunmamaktadır. Davacının yabancı uyruklu olması da belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren nedenlerden değildir. Önemli olan İş Kanunu'nun 11. maddesindeki koşulların oluşmasıdır. Öte yandan taraflar arasındaki sözleşme belirli süreli olarak düzenlenmek istenmiştir. Sözleşmenin asgari süreli olduğu hiçbir yerde belirtilmemiştir. Sözleşmenin belirli süreli olma koşullarını haiz olmaması durumunda tarafların iradelerine farklı bir anlam yükleyerek bu defa asgari süreli sözleşme olarak değerlendirilmesi mümkün olmaz. Taraflar asgari süreli bir sözleşme düzenlemek istemiş olsalardı açıkça bunu sözleşmede kararlaştırmaları gerekirdi. Nitekim dava dilekçesinde de sözleşmenin belirli süreli olduğu açıklanarak taleplerde bulunulmuş, asgari süreli bir sözleşmeye dayanılmamıştır. Yapılan bu açıklamalara göre belirli süreli olma niteliğini haiz olmayan iş sözleşmesine dayalı olarak sözleşmenin kalan süresine ait ücret talebi yersizdir. Davanın reddi gerekirken yazılı şekilde isteğin kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:05/12/2021) ; Çil Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, Yetkin Yayınları, 6. Baskı, 2014, s. 288

<sup>64</sup> Narmanlıoğlu Ü. (2014), s.214

Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin, belirsiz süreli iş akdiyle istihdam edilen işçilere tanınan bir takım haklardan faydalanamayacağını belirtmiştik. Bu durumun belki de en önemli örneği, belirli süreli iş sözleşmesi ile işçinin iş akdinin süresinin bitişiyile kendiliğinden son bulması halinde, kıdem tazminatına hak kazanılıp kazanılamayacağı hususudur. Bunun yanı sıra, belirsiz süreli iş sözleşmeleri için düzenlenen ihbar süresi belirli süreli iş sözleşmeleri için uygulama alanı bulamayacaktır. Buna benzer şekilde, belirli süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilen işçilere bildirim öneli verilmediği için belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan bir kişiye herhangi bir ücret kesintisi yapılmadan verilmesi gereken iş arama izninden de yararlanamazlar.

Bir diğer önemli fark ise, belirli süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilen işçi, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle tabi işçinin aksine iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz<sup>65</sup>. Bu durumun bir sonucuda belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin işe iade davası açma hakkının olmamasıdır<sup>66</sup>.

Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin işe iade davası açamaması, sürenin bitimiyle iş ilişkisinin sona ermesi halinde kıdem tazminatına hakkına ilişkin netlik olmayışı gibi nedenlerle bu sözleşme tipinin işçi için epey dezavantajlı olduğu açıkça görülmektedir. Bu nedenlerledir ki, iş sözleşmelerinin belirsiz süreli olması asıl, belirli süreli olması istisnadır.

### **3.1.1. Sözleşmenin Şekli**

İş K. m 8 uyarınca iş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi olmadığı belirtilerek, aksi hüküm bulunmadıkça taraflarca sözleşme serbestisi tanınmıştır. Madde devamında,

*“süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmeleri hariç olmak üzere, yazılı yapılmayan belirli süreli bir iş sözleşmesinde işveren işçiye en geç iki ay içinde sözleşme süresini bildirmelidir. Bir yıl ve daha fazla süreli yapılan iş sözleşmeleri yazılı yapılmak zorundadır”.*

<sup>65</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2003/18234 K. 2003/17604 T.23/10/2003, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 05/12/2021)

<sup>66</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2003/19338 K. 2003/19593 T. 20/10/2003 “Belirli süreli hizmet akdi ile çalışan üst düzey yöneticinin 4857 sayılı İş Kanundaki işe iade hükümlerinden yararlanması mümkün değildir.” Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:05/12/2021)

Belirli süreli iş sözleşmelerini düzenleyen 11. madde ile şekil açısından farklı bir düzenleme getirilmiştir. Görüldüğü üzere, belirli süreli iş sözleşmesi için yazılı şekil şartı getirilmiştir.

Bir başka ifadeyle, 11. maddeyle belirli süreli olduğu objektif kriterlere göre belirlenen sözleşmelerin yazılı şekilde kurulacağı "özel" olarak düzenlenmiş ve süre sınırlaması yapılmamıştır. Hâlbuki 8. madde ile bir yıl ve daha uzun süreli akitler için yazılı şekil şartı öngörülmüş; bir yıldan daha kısa veya bir aydan fazla süreli yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından, işveren tarafından işçiye çalışma ilişkisine ilişkin çalışma belgesi verme yükümlülüğü hüküm altına alınmıştır.

İki madde birlikte değerlendirildiğinde, süresi bir yıl veya daha fazla süreli sözleşmelerin yazılı akdedilmesi gerektiği hususunda şüphe yokken, süresi bir yıldan kısa belirli süreli iş sözleşmesinin yazılı akdedilmesi hususu kanunun lafzından anlaşılammaktadır<sup>67</sup>. Bu noktada doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır.

- Bir görüşe göre, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden bağımsız olarak yazılı yapılması gerektiğinin kabulü halinde, sadece süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerin yazılı akdedilmesi zorunluluğu getiren ve süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde yazılı belge verme zorunluluğunun uygulanacağını öngören; iki aylık süre dolmadan sona eren iş sözleşmelerinde en geç sona erme tarihinde yazılı belgenin verilmesini zorunlu tutan düzenlemeler gibi 8. maddedeki düzenlemeler anlamsız hale gelecektir<sup>68</sup>.
- Başka bir görüşe göre ise, İş K. uyarınca süresi bir yıl ve daha uzun olan belirli süreli iş sözleşmeleri için yazılı şekil şartı öngörülmüş ve bu şekilde uyulması bir zorunluluk olarak getirilmiştir. Ne var ki, süresi bir yıldan kısa olan belirli süreli iş sözleşmeleri için yazılılık bir ispat koşulu olarak değerlendirilmelidir<sup>69</sup>.
- Bir diğer görüşe göre de, İş K. m. 8 ve m. 11 arasındaki çelişki nedeniyle örütülü yasa boşluğu vardır ve bu boşluk hakim tarafından tüm belirli süreli iş

<sup>67</sup> Gökaya V. (2018), *Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Sona Ermesi*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisan Tezi, İstanbul s. 32

<sup>68</sup> Çelik N., Caniklioğlu N., Canbolat T. (2016), s.129-130

<sup>69</sup> Mollamahmutoğlu H./Astarlı M./Baysal U. (2021), s.103-104, Alpagut G. (1998), *Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi*, s.22

sözleşmelerinin yazılı şekilde kurulması gerektiği şeklinde doldurulması gerekir<sup>70</sup>.

- Bir başka görüşe göre, yazılılık unsurunun bir zorunluluk olmadığını tarafların dilerse yazılı yapabileceğini, süresi bir yıldan az olan iş akitlerinin yazılı yapılmasını engelleyici bir hüküm olmadığı belirtilmektedir<sup>71</sup>.

Kanunun 8. ve 11. maddelerinin birlikte değerlendirilerek, öncelikli olarak madde 8'in değerlendirilmesi ve süresi bir yıldan az olan belirli süreli iş akitleri bakımından da yine madde 8'in üçüncü fıkrasında belirtilen hususların uygulama alanı bulacağını savunan görüşler de bulunmaktadır<sup>72</sup>.

### 3.1.2. Sözleşmenin Süreye Bağlanması

Belirli süreli iş sözleşmesinin, objektif şartların varlığı şartıyla, sözleşme akdedildiği anda sona erme anının taraflarca takvime göre veya sözleşmenin amacına dayalı olarak belirlendiği veya taraflarca belirlenebilir olduğu iş sözleşmesi olduğuna belirtmişik<sup>73</sup>. Yargıtay bir kararında

*“Objektif neden olsa dahi, sözleşmenin akdedildiği tarihte iş ilişkisinin sona ereceği tarih belli değil veya belirlenebilir de değilse, belirsiz süreli iş sözleşmesi söz konusu olur”* diyerek belirli süreli iş akitinin yapılmasında açık veya örtülü olmak üzere bir süre belirlenmesi hususuna değinmiştir<sup>74</sup>.

“Yaklaşık şu kadar ay için” veya “en azından şu kadar ay için” ya da “azami şu kadar ay için” yapılan akitler, sözleşme ilişkisine son verecekleri zaman konusunda açık bir irade içermediği için belirli süreli iş akitleri olarak kabul edilemezler. Buna

<sup>70</sup> Güzel A./Özkaraca E./Ugan D.(2011), *Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi: Yapılma ve Yenilenme Koşulları*, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C:1, İstanbul s. 546; Ekonomi M. (2007), *4857 sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Şekil Yönünden Hukuka Uygunluğu (II/1)*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi s.895-896; Süzek S. (2020), s.237 ;Yiğit Y.(2012), *Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bu Serbestinin Sınırları*, DEÜHFD, C.14, S.2, s.114

<sup>71</sup> Demir F. (2006), *Sorularla Bireysel İş Hukuku*, C.1, TBB yayımları, Ankara, s.78-79; Demir F.(2017), *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*, İzmir, s.92.

<sup>72</sup> Güler M. (2005), Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2005/5 s.55; Senyen Kaplan T.(2017), *Bireysel İş Hukuku*, 8. Bası, Ankara: Gazi Kitapevi s. 69

<sup>73</sup> Süzek S. (2020), s. 247

<sup>74</sup>Yargıtay 9. HD, E.2007/31272, K.2008/10447, T. 28.04.2008, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:15/12/2021)



karşın gerçekleşmesi muhakkak, fakat ne zaman gerçekleşeceği önceden bilinmeyen bir durum da vade olarak belirlenebilir<sup>75</sup>.

Taraflarca bir süre kararlaştırılmış olmamakla birlikte, işçinin ifayla yükümlü olduğu işin niteliği ve kurulan sözleşmenin amacından bir süreyle bağlandığı anlaşılabilir ise, birtakım şartların varlığı durumunda yapılan iş sözleşmesi belirli süreli sayılabilir<sup>76</sup>. İşin niteliği ve amacı esas alınarak yapılan sürelendirme, iş sözleşmesinin örtülü olarak belirli süreye bağlanması olarak değerlendirilebilir. İşin amacından anlaşılan sözleşme süresine, hastalık veya doğum izninde bulunan bir işçi yerine onun işini görmesi için bir işçinin alınması, bir yolculuk veya iş gezisi için bir şoförün işe alınması, inşaatta eksik kalmış işlerin yaptırılması amacıyla bir işçi alınması gibi hâller gösterilebilir<sup>77</sup>. Yüksek mahkeme<sup>78</sup>, inşaatta geçici olarak ihtiyaç duyulan kaynak ve montaj işinde, işin biteceği tarih açıkça kararlaştırılmasa da öngörülebilir nitelikte olduğundan işçiyle yapılan sözleşmenin belirli süreli olduğunu kabul etmiştir.

### **3.1.3. Belirli Süreli Sözleşme Yapma Serbestisi ve Sınırları**

Belirli süreli iş akdiyle çalışan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi karşısında dezavantajlı olduğu kuşkusuzdur. Özellikle belirli süreli iş sözleşmesinin işçiyi iş güvencesi kapsamı dışında bırakması, ihbar tazminatı ve kıdem tazminatı hususları bazı işverenler tarafından bu hakkın kötüye kullanılmasına neden olmaktadır. Bu nedenle yasa koyucu, belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için bazı sınırlamalar öngörmüş ve işverenin ayrımcılık yasağı ve eşit işlem yükümlülüğünü özel olarak düzenlemiştir.

Avrupa Birliği Konseyi 99/70 sayılı Yönergesinde bu hususu ilk maddesinde; belirli süreli iş sözleşmesine bağlı çalışma ilişkisinin niteliğinin modernleştirilmesi, bu gayeyle belirsiz süreli iş sözleşmesiyle istihdam edilenlerle belirli süreli iş sözleşmesiyle istihdam edilen işçiler arasındaki ayrımcılık yasağı kuralının getirilmesi ve birbiri ardına yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin yaygınlaşması nedeniyle suistimallerin önlemek amacıyla bir çerçeve oluşturulmasını düzenlemiştir. Yine ILO'nun "Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı

<sup>75</sup> Mollamahmutoğlu H./Astarlı M./Baysal U. (2021), s.120

<sup>76</sup> Süzek S. (2020), s.248

<sup>77</sup> Ayan Serkan, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, AÜHFİD, 2005, s.442

<sup>78</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2008/7443 K.2008/7075, T. 31.3.2008, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:15/12/2021)

Sözleşmesi” de belirli süreli iş akdiyle çalışan işçinin korunması için gerekli tedbirlerin alınmasını ifade etmektedir<sup>79</sup>.

### 3.1.4. Objektif Neden

4857 sayılı Kanun'un 11. maddesinde belirli iş sözleşmesinin kurulması için hangi hallerin objektif neden olarak kabul edilebileceği belirtilmiştir; “işin niteliği gereği belirli bir süre devam etmesi”, “belirli bir işin tamamlanması” veya “belirli bir olgunun ortaya çıkması” gibi durumlar belirtilmiştir. Yasada belirtilen bu haller tahdidi olarak sayılmamış, benzer durumlarda belirli iş sözleşmesi akdedilmesi imkanı tanınmıştır<sup>80</sup>. Öyle ki, adı geçen hükümde açıkça “..gibi objektif koşullara bağlı olarak” ifadesine yer verilmiştir<sup>81</sup>. Kanunda belirli süreli iş sözleşmesi tanımlaması yapılırken belirtilen “belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması” şeklindeki unsurlar da netlik taşımamaktadır<sup>82</sup>.

Yargıtay’da, süreklilik arz eden ve belirli süreli olarak kabul edilmeyen bir çalışma ilişkisinde, objektif neden yokluğu dolayısıyla belirli iş sözleşmesini kabul etmemiştir. Hatta sözleşmenin başından itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğunu vurgulamıştır<sup>83</sup>.

Objektif nedenin bulunmadığı hallerde sözleşme süresi taraflarca kararlaştırılmış olsa dahi, bu sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi sayılması mümkün olmayacaktır<sup>84</sup>.

#### 3.1.4.1. İşin Belirli Süreli Olması Kavramı

Yalnızca tarafların belirli bir süre hususunda anlaşması ile belirli süreli iş sözleşmesinin kurulması mümkün değildir. Bununla birlikte iş akdinin hazırlandığı esnada, işin ne kadar devam edeceğinin taraflarca bilinmesi veya bilinebilmesi, özetle

---

<sup>79</sup>Özyılmaz D. (2009), *4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Belirli Süreli İş Sözleşmeleri*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İzmir s.22.

<sup>80</sup> Narmanlıoğlu Ü. (2014), s. 219

<sup>81</sup> Yargıtay 22. HD. E. 2016/26407 K. 2019/23559 T. 17.12.2019, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:15/12/2021)

<sup>82</sup> Çelik N., Caniklioğlu N., Canbolat T. (2016), s.130

<sup>83</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2005/12959 K. 2005/14208 T. 21.04.2005 “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.” Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:20/12/2021)

<sup>84</sup> Narmanlıoğlu Ü. (2014), s.218

duraksamaya yer vermeyecek şekilde belli olması halinde iş belirli süreli olarak kabul edilir.

Yargıtay bir kararında<sup>85</sup>,

*“kaynak ve montaj işinin davalı şirketin asli ve sürekli işlerinden olmadığı, yeni çelikhane kısmı inşaatı nedeni ile geçici bir ihtiyaçtan doğduğu... Sözü edilen iş için işe alınan işçilerden bir kaçının zaman zaman ortaya çıkan eleman ihtiyacı nedeni ile kısa süreli ve geçici olarak başka işlerde çalıştırılmış olması, asli ve sürekli işlerde çalıştırılmak için işe alındıkları anlamına gelmez, inceleme konusu olay bakımından işin biteceği tarih açık olarak kararlaştırılmamışsa da öngörülebilir niteliktedir. Nitekim davacı tanıkları da işe başladıklarında bitip süresinin kendilerine yaklaşık olarak söylendiğini açıklamışlardır”* demekle birlikte sürenin öngörülebilmesi kavramını belirtmiştir.

Buradan hareketle, iş akdinin gerçekleşip gerçekleşmeyeceği belirsiz bir olayın oluşuna bağlamak sureti ile sürelendirildiği hallerde kural olarak belirsiz süreli sözleşmenin varlığı kabul edilmelidir.

### **3.1.4.2. Belirli Bir İşin Tamamlanması Hali**

Belirli bir işin tamamlanması ifadesi, ifasına başlanmış fakat bitirilmemiş bir işin sonuçlandırılmasıdır<sup>86</sup>. Burada kastedilen niteliği itibariyle sürekli devam etmeyip, tamamlandığında biten işlerdir<sup>87</sup>. Örneğin Yargıtay bir kararında<sup>88</sup>,

*“Baraj inşaatının bitimine kadar çalışacağı kararlaştırılan bir işçinin iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğuna karar vererek, baraj inşaatının ne zaman biteceği kesin olarak öngörülemeyen veya bilinemeyen bir iş olması gerekçesine dayanmış, sürenin taraflarca bir tereddüde yer kalmayacak biçimde açık olması gerektiğine”* hükmetmiştir.

<sup>85</sup> Yargıtay 9. HD E.2008/7443 K.2008/7075 T. 31.03.2008, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:20/12/2021)

<sup>86</sup> Narmanlıoğlu Ü. (2014), s. 220-221

<sup>87</sup> Mollamahmutoglu H.,Astarlı M.,Baysal U. (2021), s.123

<sup>88</sup> Yargıtay 9. HD E.2004/30318 K.2005/22079 T. 20.06.2005, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:20/12/2021)

Henüz başlanmamış bir işin tamamlanması şeklinde veyahut yarım kalan işin tamamlanması şeklinde de bir işin tamamlanmasından söz edilebilir.

### **3.1.4.3.Belli Bir Olgunun Ortaya Çıkması Kavramı**

İşyerinde, işletmenin mutat faaliyetlerinden olmayan bir olgu ortaya çıkabilir ve geçici iş gücüne ihtiyacı doğabilir<sup>89</sup>. Belli bir olgunun ortaya çıkmasına örnek olarak, işyerlerinde sürdürülen faaliyetlerle ilgili olarak, hasta olan ya da yıllık izne çıkan işçilerin yerine veya mevsim sonu satışları gibi iş yoğunluğunu artıran gibi durumlar gösterilebilir<sup>90</sup>. Belli bir olgunun ortaya çıkması kavramı işyerinin normal faaliyeti dışında beklenmedik bir şekilde ortaya çıkan belli bir olguyu tarafların dikkate alarak sözleşmeyi süreye bağlamalarıdır<sup>91</sup>. Bununla birlikte, ortaya çıkan bir olgunun objektif şart olabilmesi için belirli süreli iş sözleşmesi kurulmasını haklı kılacak bir neden oluşturması gerekmektedir<sup>92</sup>.

İş K. m.13/5 gereği işçinin geçici olarak tam süreli çalışmadan kısmi süreli çalışmaya geçmesi de, Kanunda belirli bir olgunun ortaya çıkması olarak değerlendirilebilir<sup>93</sup>. 13.maddenin beşinçî fıkrasına bakıldığında,

*“Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer”* hükmü yer almaktadır.

Belirli bir olgunun ortaya çıkması bakımından objektif koşulunu sağlamayan hallere örnek vermek gereirse; işçilerin belirli bir yaşa gelmesi ile sözleşmenin sınırlandırılması hali ya da iş yerinin cirosunun belli bir miktarın altına düşmesi ile akdin sona ereceğine yönelik olarak belirtilen olgular belirli süreli iş akdi yapmayı haklı göstermeyecektir<sup>94</sup>.

<sup>89</sup> Süzek S. (2020), s.242; Çelik N., Caniklioğlu N., Canbolat T. (2016),s.135; Mollamahmutoğlu H.,Astarlı M.,Baysal U. (2021), s.124;

<sup>90</sup> Çelik N., Caniklioğlu N., Canbolat T. (2016),s.132

<sup>91</sup> Yargıtay 9. HD E. 2020/5666 K. 2021/4065 T. 17.2.2021, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 21/12/2021)

<sup>92</sup> Bozkurt Gümrükçüoğlu Y. (2012), *Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmeleri*, Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s. 213-214

<sup>93</sup> Mollamahmutoğlu H.,Astarlı M.,Baysal U. (2021), s.123

<sup>94</sup> Başterzi S. (2016), s.134-135

### 3.1.5. Sözleşmenin Zincirleme Yapılması

İş Kanununun m. 11'in 2. ve 3. Fıkrası ile, esaslı bir sebep olmaksızın, birden fazla üst üste (zincirleme) belirli süreli iş ilişkisi kurulamayacağı, aksi takdirde sözleşmenin başından beri belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edileceği belirtilmiştir. Birbiri ardına yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinde esas neden varlığı halinde belirli süreli olma niteliklerini koruyacaktır. Doktrinde, 11. maddenin ilk fıkrasındaki “objektif koşullarla” ikinci fıkrasındaki “esaslı nedenler” arasında bir fark olmadığı kabul edilmektedir<sup>95</sup>.

“Birden fazla üst üste” ifadesi, sözleşmenin bir kez daha akdedilmesi veyahut yenilenmesi durumunda zincirleme sözleşme olmayacağı ikinciden sonra devam eden sözleşmenin zincirleme durumunu oluşturacağı anlamına gelmemektedir. Madde gerekçesine bakıldığında, bu ifade ile esaslı nedenin varlığı halinde belirli süreli sözleşmenin ikinci kere kurulmasıyla zincirleme sözleşmelerin oluştuğu ve objektif bir sebep bulunmadıkça belirli süreli iş sözleşmesinin ikinci defa kurulmasıyla akdin belirsiz süreliye dönüşeceğinin kabulü gerekir<sup>96</sup>.

Zincirleme olarak akdedilen belirli süreli iş sözleşmelerinin geçerliliği, esaslı sebebin varlığına bağlanmış olup esaslı sebep var oldukça sözleşme uzatılabilir veya yenisi yapılabilir ve bu sözleşmeler esaslı neden var oldukça belirsiz süreli olarak nitelendirilemezler<sup>97</sup>.

Belirli süreli iş sözleşmesinin kurulabilmesi için akdin açık veya zımni olarak bir süreye bağlanması ve aynı zamanda esaslı bir sebebin varlığı gerektiğini belirtmiştik. Burda önemli bir husus, sözleşmenin türü, işçinin niteliğine göre belirli ya da belirsiz süreli olarak değerlendirilemeyecektir. Yapılan işin niteliği belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için önem arz etmektedir. Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması ve yenilenmesi, işçinin iş güvencesi hükümlerinin dışında kalmasına neden olmamalıdır<sup>98</sup>.

Avrupa Birliği'nin 99/70 sayılı yönergesi de zincirleme şekilde yapılan belirli süreli iş akitlerinin kötüye kullanılmasının önüne geçmek amacıyla üye ülkelere üç

<sup>95</sup> Süzek S. (2020), s.249

<sup>96</sup> Maddenin gerekçesi [Çevrimiçi]. Erişim Adresi:<https://app.e-uyar.com/gerekece/index/11879016-1cf8-4cc0-8c9a-0b31d53ec1a0> (Erişim Tarihi 21/02/2022); Süzek S. (2020), s.250; Çelik N., Caniklioğlu N., Canbolat T. (2016), s.134; Narmanlıoğlu Ü. (2014), s. 229

<sup>97</sup> Ekonomi M. (1993), *Belirli Süreli Hizmet Akdinin Susma İle Yenilenmesi*, İHD, S.4, C.3, s.570; Süzek S. (2017), s. 263; Narmanlıoğlu Ü. (2014), s. 229

<sup>98</sup> Yargıtay 22. HD. E.2017/17729 K.2018/26597 T. 03/12/2018, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi::25/12/2021)

tür tedbir önermiştir. Bahsi geçen tedbirler; sözleşmenin yenilenmesini haklı kılacak objektif sebeplerin aranması, süre açısından azami sınır konulması veya sayı açısından sınırlama getirilmesidir<sup>99</sup>. İş Kanunu'nda, AB Yönergesi'nde bahsedilen tedbirlerden yalnızca objektif unsurun varlığını aranmış ve objektif sebebin varlığı halinde belirli süreli iş akitlerinin yinelenebileceği kabul edilmişse de bu şekilde doğacak zincirleme sözleşmelere azami bir sınır getirilmemiş olması doktrinde haklı olarak eleştirilmiştir<sup>100</sup>. Yargıtay bir kararında

*“İş 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 zincirleme iş akitlerine üst sınır getirilmesi hususunda görüşünü açıklamıştır<sup>101</sup>.

Objektif sebeplerin varlığında dahi, uzun yıllar belirli süreli sözleşme yapma hakkının, işçinin yasadan doğan haklarının ve iş güvencesinin engellenmesi amacıyla kullanılması hakkın kötüye kullanılmasını oluşturur<sup>102</sup>.

Belirli süreli iş sözleşmesinin yenilenmesinde, süre sona ermesiyle sözleşme taraflarından birinin yenileme yönündeki beyanı ile sözleşmenin yenilenmesi söz konusu olabilir. Sözleşme ilk kez yapılırken onu geçerli kılan şartlar, yenilenen sözleşmede de var olmalıdır. Aksi durumda iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilecektir. Birden fazla yenilenme halinde ise objektif şart aranacaktır. İş K. 10.madde uyarınca :

*“Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.”* Objektif sebebe dayanarak üst üste yenilenen iş sözleşmeleri belirli süreli olma niteliklerini koruyacaktır.

<sup>99</sup> Şahankaya S. (2016), s.198

<sup>100</sup> Güzel A.,Özkaraca E.,Ugan D.(2011), s.558

<sup>101</sup> Süzek S. (2020), s.250: Yargıtay 9. HD. E. 2005/12170 K.2005/15792 T.5.5.2005, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:28/12/2021)

<sup>102</sup> Süzek S. (2020), s.250

TBK'nın 430. Maddesinin 2. Fıkrasında da İş Kanunuyla benzer şekilde; zincirleme kurulan belirli süreli iş sözleşmelerinin geçerli olması için esaslı sebebin var olması gerekmektedir. Yine İş K.'na paralel olarak TBK, hizmet sözleşmelerinin belirli süreli yapılması halinde, sürenin sona ermesinden sonra zımni olarak devam ettirilmesi durumunda belirsiz süreli sözleşmeye dönüştüğünü belirtmiştir.

### 3.1.6. Ayrım Yasağı

Anayasa'nın 10. maddesi ile düzenlenen eşitlik ilkesinden yola çıkarak İş Kanunu'nun 5. maddesinde, işverenin “eşit davranma ve ayırım yapmama” borcu düzenlenmiştir. Eşit işlem borcu uyarınca işveren, aynı durumdaki işçilere “*Objektif ve farklı davranmayı haklı kılacak nedenler bulunmadıkça*” eşit davranmakla yükümlüdür. İşverenin yükümlülüklerinden biri de aynı şartlardaki işçiler arasında farklılık yaratmamaktır. İş Kanunu 5.maddesinde

*“İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz”* denilmiştir<sup>103</sup>, ve 11.maddenin 2.fıkrası ile belirli

<sup>103</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2020/9093 K. 2021/6337 T. 17.3.2021 “Anayasa'nın 10. maddesindeki eşitlik ilkesinden hareketle 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde işverenin eşit davranma ve ayırım yapmama borcu yer almıştır. Eşit davranma ilkesi olarak da adlandırılan bu yükümlülükte işveren, işyerinde çalışan işçilere eşit işlem yapmak zorundadır. Anılan maddeye göre işveren iş akdinin kurulması, ücret ve çalışma koşullarında, sözleşmenin sona ermesinde farklı işlem yapamaz. Aynı durumdaki işçilere objektif ve farklı davranmayı haklı kılacak nedenler bulunmadıkça eşit davranılması zorunludur. Kısaca aynı durumdaki işçiler arasında farklılık yaratılmamalıdır. İşçilerin kişisel niteliklerinden bağımsız olarak önceden belirlenmiş bir esasa göre ücret ödemesi yapılıyor ise, bu göreve atanan işçilere önceden belirlenen esasa göre öngörülen ücretin ödenmesi gerekir. Aynı nitelikteki işçilerden bir kısmını koruyucu hükümler dışında tutmak hem Anayasa'nın eşitlik ilkesine, hem de 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesindeki temel kurala uygun düşmez. ( Dairemizin 11.09.1967 gün ve 8479-7519 Sayılı ilamı )

Eşitlik ilkesi aynı durumda olan işçiler yönünden geçerlidir. Başka bir anlatımla işverenin, farklı konumda olan işçiler bakımından eşit davranma yükümü yerine, yönetim hakkı kapsamında farklı davranma serbestisinden söz edilir.

Eşit davranma ilkesi tüm hukuk alanında geçerli olup, İş Hukuku bakımından işverene, işyerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça farklı davranmama borcu yüklemektedir. Bu bakımdan işverenin yönetim hakkı sınırlandırılmış durumdadır. Başka bir ifadeyle işverenin ayırım yapma yasağı, işyerinde çalışan işçiler arasında keyfi ayırım yapılmasını yasaklamaktadır. Bununla birlikte, eşit davranma borcu, tüm işçilerin hiçbir farklılık gözetilmeksizin aynı duruma getirilmesini gerektirmektedir. Bahsi geçen ilke, eşit durumdaki işçilerin farklı işleme tâbi tutulmasını önlemeyi amaç edinmiştir.

Öte yandan anılan ilke, hakların sınırlandırılmasına değil tesisine hizmet eder. Eşitlik ilkesi aynı durumda olan işçiler yönünden geçerlidir. Başka bir anlatımla işverenin, farklı konumda olan işçiler bakımından eşit davranma yükümü yerine, yönetim hakkı kapsamında farklı davranma serbestisinden söz edilir. İşverenin işçileri arasında eşit işlem yapma borcundan söz edebilmek için hiç şüphesiz işveren ile arasında iş ilişkisi kurulmuş olan işçilerin varlığı gerekmektedir. Eşitlik ilkesine uygun davranılıp davranılmadığının belirlenmesinde bu yönde bir iddiayı ileri süren işçi ile aynı işverene bağlı olarak, aynı ya da benzer işte, aynı ya da benzer verim ile çalışan, eğitim dereceleri aynı ya da

sürelî çalışan işçi için ayrı bir düzenleme yapılarak “Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz” hükmünü düzenlemiştir.

Yargıtay kararlarına göre, burada eşit davranma borcu mutlak değildir. Buna göre, “esaslı nedenler olmadıkça” ve “biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça” işverenin eşit davranma borcunun varlığının bulunmadığı belirtilmiştir.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilen işçi, haklı bir sebep olmaksızın, yalnızca iş sözleşmesinin sürelendirilmiş olması dolayısıyla belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı muameleye tâbi tutulamayacaktır<sup>104</sup>.

Görüleceği üzere, yasa koyucu, işçilerin çalıştıkları iş sözleşmelerinin türüne göre farklı işlemlere tâbi tutulmalarını yasaklamıştır, haklı neden varlığını saklı tutmuştur. Bu hükümle, işçiler arasında ayırım yapılabilmesi ancak haklı nedenin varlığı halinde mümkün kılınmıştır.

İş K. 12.maddenin ikinci cümlesinde,

*“Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir. Herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır”* denilerek ayırım yasağının sınırları belirlenmiştir.

---

benzer olan, kıdemleri eşit olan, kısacası objektif ve subjektif nitelikleri itibarıyla karşılaştırılabilir iki veya daha fazla işçi bulunmalıdır. Eşitlik ilkesini düzenleyen 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde, her durumda mutlak bir eşit davranma borcu düzenlenmiş değildir. Belli bazı durumlarda işverenin eşit davranma borcunun varlığından söz edilmiştir. Dairemiz kararlarında ‘esaslı nedenler olmadıkça’ ve ‘biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça’ bu yükümlülüğün bulunmadığı vurgulanmıştır. ( Yargıtay 9.HD. 25.7.2008 gün 2008/ 27310 E, 2008/ 22095 K. ). İşverence, işçiler arasında farklı uygulamaya gidilmesi yönünden nesnel nedenlerin varlığı halinde eşit işlem borcuna aykırılıktan söz edilemez ( Yargıtay 9.HD. 2.12.2009 gün, 2009/33837 E, 2009/ 32939 K ).” Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 03/01/2022)

<sup>104</sup> 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 5/2 “İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.” Ve Aynı kanun madde 12/1



Emsal işçi tanımlanması “işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi” şeklinde yapılmıştır. İşyerinde böyle bir işçi bulunmaması durumunda, aynı işkolunda koşullara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle istihdam edilen işçi baz alınır. Buna göre, belirli süreli iş sözleşmesiyle istihdam edilen işçiye uygulanan muamele, ancak emsal işçiye uygulanmışsa eşit davranma ilkesine uygunluk söz konusu olacaktır<sup>105</sup>. Görüleceği üzere, kanun koyucu 12.madde ile belirsiz süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilen işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilen işçi arasında eşitlik gayesi güdülmüştür.

### **3.2. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Sona Ermesi**

#### **3.2.1. Fesih Dışında Sona Erme Halleri**

##### **3.2.1.1.Sözleşmenin Süresinin Dolması**

Belirli süreli iş sözleşmesinde, sözleşmede belirlenen sürenin dolmasıyla beraber iş ilişkisi kendiliğinden sona erecektir.

Türk Borçlar Kanunu'nun 430/2. maddesi uyarınca,

*“Belirli süreli sözleşme, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür”* hükmüyle belirlenen sürenin sonlanmasına karşın taraflar arasındaki iş ilişkisinin sonlandırılmaması halinde ise sözleşme belirsiz süreli sözleşme hükümlerine tabi olacaktır<sup>106</sup>.

##### **3.2.1.2.İşçinin veya İşverenin Ölümü**

TBK uyarınca madde 440 uyarınca,

*“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”*.

<sup>105</sup> Narmanlıoğlu Ü. (2014), s. 226-227

<sup>106</sup> Şahankaya S. (2016), s.201

Hizmet sözleşmesi işçinin ölümüyle fesih bildirimi olmaksızın kendiliğinden sonlanacaktır. Bu hükmün İş Kanunu'na tabi işçiler açısından geçerli olup olmadığına ilişkin doktrinde çeşitler görüşler bulunmaktadır. Borçlar Kanunu'ndaki ölüm tazminatının İş Kanunu kapsamında çalışan işçiye uygulanmasının yerinde olmadığını savunan görüşler<sup>107</sup> olduğu gibi, bir başka görüşe göre ise işçinin mirasçılarının İş Kanunu kapsamında kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığına bakılması gerektiği görüşüdür.<sup>108</sup>

İşverenin ölümü halinde ise; iş ilişkisi kurulması sırasında işverenin kişisel özellikleri ön planda olmadığı ve işverenin edimi olan ücretin işveren tarafından yapılmasının şart olmadığı göz önünde bulundurulduğunda işverenin ölümü halinde iş sözleşmesi sona ermeyecektir<sup>109</sup>. İş sözleşmesi aksi kararlaştırılmamışsa işverenin mirasçıları ile devam edecektir<sup>110</sup>.

TBK madde 441 gereği;

*“Hizmet sözleşmesi ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınmak suretiyle kurulmuşsa, onun ölümüyle kendiliğinden sona erer. Ancak, işçi hak kazandığı ücret alacaklarına ek olarak eğer zarara uğramışsa işverenin mirasçılarından hakkaniyete uygun bir tazminat isteminde bulunabilir”* hükmü ile işverenin kişiliğinin belirleyici olduğu durumlarda iş ilişkisinin sona ereceği düzenlenmiştir.

### **3.2.1.3. İkale Sözleşmesi**

Sözleşmenin tarafları olan işçi ve işveren anlaşarak iş sözleşmesi her zaman sona erdirilebilir. Yargıtay<sup>111</sup>, ikale anlaşmasının geçerliliği noktasında “makul yarar” ölçütü getirmiştir. Sözleşmeyi sonlandırma beyanı işveren tarafından yapılmışsa işçinin hak ettiği tazminatlar dışında ayrıca ek bir menfaatin işçiye verilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Başka bir kararda ise

<sup>107</sup> Alpagut G.(2011), *Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri*, LEGAL İSGHD C. 8; Gökaya V. (2018), s. 52

<sup>108</sup> Mollamahmutoglu, H. (2008) s. 713

<sup>109</sup> Alpagut G. (2011), s. 159

<sup>110</sup> Narmanlıoğlu Ü. (2014), s. 335; Mollamahmutoglu H. (2008), s. 258

<sup>111</sup> Yargıtay 22. HD. E. 2016/7161, K. 2016/11013, T. 14.04.2016, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:04/01/2022)

“... tarafların bozma sözleşmesi yapması konusunda makul yararının olup olmadığının da irdelenmesi gerekir. Makul yarar ölçütü, bozma sözleşmesi yapma konusundaki icabın işçiden gelmesi ile işverenden gelmesi ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak ele alınmalıdır” denilerek makul yarar kıstasının her olayda ayrıca irdelenmesi gerektiği belirtilmiştir.

İş sözleşmesi başka bir nedenle sonlanmışsa, artık ikale sözleşmesinden bahsedilemeyecektir. Çünkü ikale sözleşmesinin kurulabilmesi, ikale sözleşmesi kurulması anında iş akdinin hâlihazırda var olması ve bu iş akdine bağlı borç ilişkisinin de sonlanmamış olması gerekir. Bu nedenle belirli süreli iş sözleşmesinde ikale sözleşmesi süre içerisinde yapılmalıdır<sup>112</sup>.

### **3.2.2. Fesih İle Sona Erme**

#### **3.2.2.1. Bildirimli Fesih Hali**

Kural olarak, belirli süreli iş sözleşmesinin doğası gereği bildirimli fesihle sonlanması mümkün olmayacaktır. TBK madde 430/1 de belirtildiği üzere,

“Belirli süreli hizmet sözleşmesi, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın, sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer”.

Madde metninde aksi kararlaştırılmadıkça ibaresi, hükmün emredici nitelikte olmadığını göstermektedir. Böylece taraflar, iş sözleşmesinin süresinden önce bildirim yaparak sonlandırabilecektir<sup>113</sup>.

Maddenin 3. fıkrasında ise,

“Taraflardan her biri, on yıldan uzun süreli hizmet sözleşmesini on yıl geçtikten sonra, altı aylık fesih bildirim süresine uyarak feshedebilir. Fesih, ancak bu süreyi izleyen aybaşında hüküm ifade eder.” hükmü ile fesih halini düzenlemiş, on yıllık bir çalışma ilişkisine yer vermiştir.

<sup>112</sup>Gerek N., *İş Sözleşmesinin İ kale Sözleşmesi İle Sona Ermesi*, Çalışma ve Toplum Dergisi, S:2011/4 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.calismatoplum.org/makale/is-sozlesmesinin-ikale-sozlesmesi-ile-sona-ermesi> (Erişim Tarihi: 05/02/2022)

<sup>113</sup> Süzek S. (2020), s. 242

Aynı maddenin dördüncü fıkrasında ise iş akdinin fesih bildiriyle sona ereceği kararlaştırılması halinde, taraflarca fesih iradesinin açıklanmaması halini düzenlemiş ve bu durumda iş akdinin belirsiz süreli iş sözleşmesine döneceğini hüküm altına almıştır.

### **3.2.2.2.Haklı Nedenle Fesih**

Taraflar için katlanılmaz hale gelen iş akdinin sonlandırılması gerekli olabilir<sup>114</sup>. Haklı nedenle fesih halinin bildirimli fesihten farkı, haklı bir nedenin varlığı halinde bildirim şartı olmaksızın sözleşme süresi sona ermeden sözleşmenin sonlandırılmasını sağlamasıdır. Haklı nedenle fesih durumunda, belirli süreli iş sözleşmelerini tek taraflı irade açıklamasıyla süresinden önce fesih yapılması mümkündür<sup>115</sup>. İş Kanunu madde 24 işçi bakımından, madde 25 ise işveren bakımından haklı nedenle fesih hallerini düzenlemiştir. Her iki madde fesih hallerini üç başlık altında toplamıştır. Bu durumlar; sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerler ve zorlayıcı sebeplerdir. Haklı nedenle fesih hali İş Kanununa paralel bir şekilde TBK’da da yer almaktadır. Zira TBK’nın 435/2 maddesi uyarınca;

*“Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır.”*

### **3.3. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin Hukuki Sonuçları**

#### **3.3.1. İş Güvencesi**

Yargıtay’ın yerleşik kararlarında belirttiği üzere, belirli süreli iş akdiyle istihdam edilen işçi iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz<sup>116</sup>. Bu nedenle Yargıtay işçinin iş güvencesinden faydalanamaması gibi kötü niyetli uygulamaları engellemek için; objektif nedenin varlığında dahi sözleşmenin kurulduğu anda, iş ilişkisinin

<sup>114</sup> Alpagut G.(2006), *İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı – Geçerli Neden Ayırımı ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi*, Sicil Hukuk Dergisi, s.72

<sup>115</sup> Ekonomi M. (1998), *Hizmet Akdinin Feshi Ve Feshe Karşı Korunma Açısından Yargıtay Kararlarının Etkisi*, Kamu-İş., C.1, S.6 s.3-16 (Akt: Çopur O. (2018), *Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Sona Ermesi*, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, s.72)

<sup>116</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2003/18234 K. 2003/17604 T. 23/10/2003, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:08/01/2022)

sonlanacağı tarih belirli değil veya öngörülebilir de değilse, sözleşmesinin artık belirsiz süreli iş akdi hükümleri çerçevesinde değerlendirileceğini belirtmiştir<sup>117</sup>.

Belirli süreli iş sözleşmesi süresini tamamlamadan önce işveren tarafından feshedildiği takdirde işçi, iş güvencesi hükümlerine tabi olmadığı için işe iade davası açamayacak ve işverence yapılan feshin geçersizliğini ileri sürmesi mümkün olmayacaktır. Fakat, belirli süreli iş akdiyle istihdam edilen işçi bu halde “bakiye süreye ilişkin tazminat” talep edebilecektir.

Belirli süreli iş sözleşmesinin işçinin işe iade hakkını engellemek gayesiyle yapıldığı veya yapılan belirli süreli iş sözleşmesinin kanunda belirtilen şartları taşımadığı hallerde artık sözleşme belirsiz süreli olarak kabul edilecektir. Bu durumda da işçinin işe iade hakkı doğmuş olacaktır.

### 3.3.2. *Haklı Neden Olmaksızın Yapılan Fesih*

İşverenin tarafından yapılan haksız fesih hali TBK m. 438’de düzenlenmiştir. Madde metnine bakıldığında;

*“İşveren, haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhâl feshederse işçi, belirli süreli sözleşmelerde sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu sürelere uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilecektir”.*

Devamla, madde 439’da ise

*“İşçinin haklı sebep olmaksızın işe başlamaması veya aniden işi bırakması hallerinde, işveren aylık ücretin dörtte birine eşit bir tazminat isteme hakkına sahiptir”.*

---

<sup>117</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2007/24530 K. 2008/00171 T. 18/02/2008 “Yasada belirli süreli işlerle, belirli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir. İşçinin iş güvencesi dışında kalması için başvuru için baş vurulan kötü niyetli uygulamalar korunmamalıdır. Belirli süreli iş sözleşmesinden bahsedilebilmesi için, sözleşmenin süreye bağlanmış olması ve belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması için objektif nedenlerin bulunması gerekir. Objektif neden olsa bile, sözleşmenin akdedildiği tarihte, iş ilişkisinin sona ereceği tarih belli değil veya belirlenebilir de değil ise, belirsiz süreli iş sözleşmesi söz konusu olur.” Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:08/01/2022)

İki madde birlikte değerlendirildiğinde, kanun koyucunun belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce haksız feshedilmesi halinde sözleşme taraflarını koruyucu hükümler getirdiği görülmektedir.

### **3.3.3. İhbar Tazminatı**

Belirli süreli iş sözleşmeleri doğası gereği herhangi bir fesih bildirimini olmaksızın sürenin sonunda kendiliğinden sona erer. Bildirimli fesih olmaması dolayısıyla da işçinin ihbar tazminatı, kıdem tazminatı veya işe iade hakkının da doğmaması gerekmektedir. Belirli süreli akitleri, bitme anı önceden belirlenmiş sözleşmeler olduğu için ihbar tazminatı söz konusu olmayacaktır. İş K.'da ihbar tazminatının belirsiz süreli sözleşmeler için düzenlendiği açıktır. Bu sebeple belirli süreli iş akdinde bir ihbar süresinden söz edilemeyecektir<sup>118</sup>. Ancak sözleşmenin belirli olma özelliği kanunen geçersiz kabul edildiğinde sözleşme artık belirsiz süreli olduğundan ihbar tazminatına hükmedilebilecektir.

### **3.3.4. Kıdem Tazminatı**

Belirli süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilen işçinin kıdem tazminatı hakkı konusunda kanunda bir düzenleme olmamakla birlikte Yargıtay'ın da farklı kararları bulunmaktadır. 1475 Sayılı mülga İş Kanununun kıdem tazminatını düzenleyen ve halen yürürlükte olan 14. maddesine göre işçinin kıdem tazminatına hak kazanması noktasında iş akdinin belirsiz ya da belirli süreli iş sözleşmesi olması hususunda bir ayırım yapılmadığı görülmektedir.

Yargıtay bir kararında<sup>119</sup>, belirli süreli iş sözleşmesiyle istihdam edilen işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağına hükmetmiştir. Kararda, işverenin sözleşmeyi yenilemeyeceğini bildirmesinin, sözleşmenin işveren tarafından feshedildiği şeklinde

<sup>118</sup> Yargıtay 9.HD. E.2008/33707 K.2010/22634 T.09/07/2010 “Belirli süreli iş sözleşmelerinde fesheden tarafın karşı tarafa bildirimde bulunarak önel tanınması gerekmez. İşçinin, belirli süreli iş sözleşmesiyle tam süreli kısmi süreli olarak ya da çağrı üzerine hatta takım sözleşmesiyle çalışması arasında, bildirim öneli tanınması gerekliliği yönünden bir fark bulunmamaktadır.” Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:09/01/2022)

<sup>119</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2008/13489 K. 2008/16388 T. 17/06/2008 “Davalı iş yerinde 625 sayılı yasa gereği en az 1 yıl süreli sözleşme ile çalışan davacının iş sözleşmesinin, davalı işveren tarafından yeni eğitim yılında yenilenmeyeceği belirtilmek suretiyle davalı işveren tarafından feshedildiği anlaşılmaktadır. Dairemizin kararlılık kazanan uygulaması gereği belirli süreli iş sözleşmesinin süre sonunda işveren tarafından yenilenmeyeceğinin bildirilerek feshedilmesi ve hizmetin bir yıl bulunması halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Somut olayda davacının davalı eğitim kurumunda 1 yıl süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı sabittir. Sözleşme işveren tarafından yenilenmeyerek feshedildiğine göre hesaplanan kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekir.” Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:10/01/2022)

kabul edilmiş ve bir yıllık kıdemi olan işçiye kıdem tazminatı ödenmesine karar vermiştir. Kanımızca, ayırım gözetmeme ilkesi uyarınca belirli süre ile çalışan işçi ile emsal işçiye aynı koşulların uygulanmasının kabulü halinde kıdem tazminatında da aynı şartlar uygulanması gerekmektedir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ise bir kararında,

*“sözleşmenin, sürenin bitimi ile kendiliğinden sona ermesi hali 14. maddede sayılan sona erme biçimlerinden olmadığından, diğer bir ifade ile belirli süreli iş sözleşmesi sözleşmenin sonunda herhangi bir fesih bildirimine gerek olmaksızın kendiliğinden sona ereceğinden; işveren tarafından yapılmış bir fesih sözkonusu olmadığı için, işçinin kıdem tazminatına hak kazanması mümkün değildir”* şeklinde hüküm kurmuştur<sup>120</sup>.

Yargıtay bir başka kararında, eğitim kurumları ile öğretmenler arasında, birbirini ardına senelik yapılan sözleşmelerin yenilenmemesi durumunda kıdem tazminatına da hükmetmiştir<sup>121</sup>.

---

<sup>120</sup> Yargıtay HGK. E. 2014/22-391 K. 2014/710 T. 30.05.2014, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:10/01/2022)

<sup>121</sup> Yargıtay HGK E.2013/22-1943 K.2015/1131 T. 01.04.2015 *“Ancak belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesinden önce taraflardan biri yenilemeye iradesini ortaya koymuş ise burada yenilemeyen tarafın iradesine göre kıdem tazminatına hak kazanılıp kazanılmayacağı araştırılmalıdır, işveren yenilemeye iradesini göstermiş ve haklı nedene dayanmıyor ise bir yıllık kıdem koşulu gerçekleştiği takdirde kıdem tazminatı ödenmelidir.....Davacının davalıya çekmiş olduğu ihtarname ve Kütahya Bölge Çalışma Müdürlüğüne yapmış olduğu başvuru birlikte değerlendirildiğinde davacının birer yıllık belirli süreli sözleşmelerle 2006 yılından bu yana bilgisayar öğretmeni olarak çalışmaya devam ettiği ve her yıl sözleşmesinin yenilediği, 2011 yılında ise davacı sözleşmesinin yenilenmesini beklerken, 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 ifadeyle davacının iş sözleşmesinin sürenin sonunda işveren tarafından haklı bir neden gösterilmeksizin yenilenmemesi nedeniyle kıdem tazminatı taleplerinin kabulü gerekmektedir.”* Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:10/01/2022)

## **BÖLÜM 4: YASADAN KAYNAKLANAN BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ**

### **4.1. Belirli Süreli İş Akitinin Yasalardan Kaynaklanması**

Türk hukuk mevzuatında, belirli iş akitlerinin akdedilmesini mecburi tutan veyahut belirli süreli iş ilişkisi kurulmasına imkan veren hükümler düzenlenmiştir<sup>122</sup>. Bazı kanunlarla, bir takım iş akitlerinin belirli süreli olarak düzenlenmesine olanak tanınmıştır. Bu tip düzenlemelerin bulunduğu durumlarda İş K.'nun belirli süreli iş sözleşmesinin şartı olan objektif şartların var olması aranmayacaktır. Bu şekilde iş ilişkilerinde sözleşmenin kurulması kanundan doğan bir zorunluluktur. Buradaki yasal zorunluk, sözleşmenin belirli süreli şekilde kurulmasını sağlayan koşul olduğu ifade edilmektedir<sup>123</sup>. Başka bir deyişle, kanunda düzenlenen bu iş ilişkilerinde yasadan kaynaklanan objektif koşulun varlığı kabul edilmekte, İş Kanununun aradığı şekilde ayrıca bir objektif koşulun varlığı gerekmeyecektir. Benzer şekilde, bu sözleşmelerin birbiri ardına yapılması halinde de esaslı nedenin varlığı aranmamaktadır<sup>124</sup>. Yine, bu şekilde kurulan belirli süreli iş akitleri, birbiri ardına zincirleme yapılırsa bile belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmeyecektir<sup>125</sup>

### **4.2. Özel Öğretim Kurumları Kanunu Uyarınca Özel Okul Öğretmenleri İle Yapılan İş Sözleşmeleri**

5580 sayılı Kanunundan önce ilk olarak 625 sayılı Kanunun 32. maddesinde, özel okul öğretmenleri ve yöneticileri ile kurulan iş akitleri hüküm altına alınmıştır. Bahsedilen hüküm uyarınca,

*“Özel öğretim kurumlarında çalışan müdür, diğer yönetici ve öğretmenler ile kurumların kurucuları veya kurucular temsilcisi arasında hizmet akdi en az bir yıl süreli olmak kaydıyla yazılı olarak yapılır. Yazılı sözleşmede görevin türü,*

<sup>122</sup> Yargıtay 9.HD. E.2017/27839 K.2018/1082 T.23/01/2018; 9. HD, E.2015/30077 K. 2016/10271 T. 25/04/2016; Yargıtay 9 HD. E.2015/21028 K. 2015/31408 T. 05/11/2015, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 12/01/2022)

<sup>123</sup> Alpagut G. (2004), s.114; Centel T.(2007) , *Özel Okul Öğretmenleriyle Sözleşme Yapılması*, Sicil, S. 6, Haziran, s. 22

<sup>124</sup> Yargıtay HGK E.2013/22-1943 K.2015/1131 T. 01.04.2015 “İş sözleşmesinin süresinin kanunla belirlenmiş olması halinde, Kanunda belirtilen süreye uygun olarak yapılan sözleşmelerin belirli süreli olmasının yasal bir zorunluluk olması nedeniyle bu sözleşmelerde objektif nedenin varlığı aranmayıp, sözleşmenin zincirleme olarak birden fazla yapılması halinde de belirsiz süreli sözleşmeye dönüşmesi söz konusu değildir” Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:15/01/2022)

<sup>125</sup> Güler M. (2005), s. 45



*süresi, ders sayısı, aylık ücret veya ders saati başına verilecek ücret miktarı, terfi süreleri, zam oranları, sözleşmenin uzatılması, feshi şartları belirtilir. Milli Eğitim Bakanlığınca uygun görülecek geçici mazeretleri nedeniyle okuldan ayrılmak zorunda bulunan öğretmenlerin yerine alınacak olan öğretmenlerle, bir yıldan daha az bir süre için de sözleşme yapılabilir”.*

625 sayılı Kanunun 32. Maddesinin son fıkrasında ise bu sözleşmelerin yenilenmesi düzenlenmişti. Buna göre,

*“süresi öğretim yılı içinde sona, eren sözleşmeler öğretim yılı sonuna kadar kendiliğinden yenilenmiş sayılır”.*

14.02.2007’de yürürlüğe giren 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu’nun 14. maddesi ile 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Hakkındaki Kanun mülga edilmiştir. 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunun “özlük hakları ve sorumlulukları” başlıklı m.9’a 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”. Görüleceği üzere, 625 sayılı kanunun 32.maddesi burada korunmuştur.*

5580 sayılı Kanunda iş sözleşmesinin kurulması için “en az bir takvim yılından” söz edilmişse de, 5580 sayılı yasa kapsamında çıkartılan Milli Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliğinde<sup>126</sup> takvim yılından ayrı olarak “en az bir yıl” tabiri kullanılmıştır. Mülga edilen 625 sayılı Kanunda ise “ en az bir yıl süreli” kavramı yanında “öğretim yılı sonu” ibaresi ile bir sonlanma ifadesi kullanılmıştır. 5580 sayılı Kanunun 9.maddesinde yer verilen bir yıllık süre tabiri ile akdin en az bir yıl olarak kurulması gereken bir belirli süreli iş sözleşmesi mi yoksa

---

<sup>126</sup>Milli Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 28239, 20 Mart 2012 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi:01/04/2022)

asgari süreli bir iş sözleşmesi mi olduğu hem doktrinde hem de yargı kararlarında sözleşmenin türü konusunda tartışmalara neden olmuştur.

Doktrinde hakim görüşüne göre, 625 sayılı Yasa döneminde olduğu gibi özel okul öğretmenleriyle akdedilecek sözleşmelerin, 5580 sayılı yasada da belirli süreli olarak kurulması yasal bir zorunluluktur<sup>127</sup>. Bahsi geçen kanuni zorunluk, ayrıca bir objektif neden olmaksızın belirli süreli iş akdi yapılabilmesini mümkün kılmaktadır. ÖÖKK madde 9 hükmü karşısında, bu şekilde kululan iş sözleşmelerine asgari süreli iş sözleşmesine ilişkin esasların tatbik edilmesinin mümkün olmadığı, haliyle belirsiz süreli iş sözleşmelerine ilişkin hükümlerinde uygulanamayacağı savunulmuştur. Bu görüşe göre, eğitimin devamlılığı bakımından belirli süreli iş ilişkisi kurulması bir mecburiyettir. Aynı zamanda bu yasa kapsamında çalışan kişilerin iş güvencesinden istifade etmelerinin bir mecburiyet olmadığı ileri sürülmektedir.

5580 sayılı Yasa kapsamında düzenlenen Milli Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliğinin ekinde yer verilen tip sözleşmede sözleşmenin başlama ve sonlanma tarihlerine yer verildiği görülmektedir. Buradan hareketle, bu şekilde kurulacak iş ilişkisinde sözleşmenin süresi olarak “*en az bir yıl süreli*” ibaresini yazma imkanı olmadığı görülmektedir. Başlangıç ve bitiş tarihi, sözleşmenin kurulduğu anda belli olan bir sözleşmenin asgari süreli sözleşme olarak kabulü mümkün olmayacaktır. Haliyle bu sözleşme niteliği itibarıyla belirli süreli bir iş ilişkisi ihtiva etmektedir<sup>128</sup>.

Süzek’ göre<sup>129</sup>, madde 9’da düzenlenen sözleşmenin, belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğunun kabulü, hükmün amacına aykırılık teşkil edecektir. Zira bu hükmün düzenlenme amacı öğrencilerin eğitiminin aksamaması ve kesintisiz devam edilmesidir. Bir başka ifadeyle, kanunun bu hükmü düzenlemekteki amacı işçiyi korumak değil, eğitimin aksamamasını sağlamak ve öğrenciyi korumaktır. Yasa bunu, bir yıl süren veya birbiri ardına yapılan ve haklı bir sebep olmaksızın feshedilmesi hukuka aykırı olan belirli süreli iş akitlerinin yapılmasını öngörmekle sağlamaktadır. Özetle, söz konusu akitlerin asgari süreli olarak (dolayısıyla belirsiz süreli olarak) kabulü hükmün amacına aykırılık taşır.

---

<sup>127</sup> Süzek S. (2020), s.244; Mollamahmutoğlu H.,Astarlı M.,Baysal U. (2021) s. 123-124; Alpagut G. (2004), s.114; Başterzi S. (2016), s.173; Centel T. (2007), s. 22

<sup>128</sup> Sümer H. (2016), *Özel Öğretim Kurumu Öğretmenlerinin İş Sözleşmelerinin Hukuki Niteliği*, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Cilt 1, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayısı, C.15, S.1, s.437

<sup>129</sup> Süzek S. (2020), s. 245

Özel okul öğretmenleri ve yöneticileri ile kurulan iş akitlerinin asgari süreli sözleşme olduğu görüşüne göre ise; yasada iş ilişkisinin asgari bir yıllık olması, belirli süreli iş sözleşmesi nitelendirilmesi anlamına gelmeyip, bir yıldan sonrada devam edeceğinin tarafların özgür iradelerine bırakılması bu nedenle de burada kanunun öngördüğü sözleşme tipi asgari süreli iş sözleşmesi olduğunun kabulü gerekmektedir. Taraflar yalnızca İş K.'nun 11.maddesinde belirtilen objektif durumların varlığı halinde belirli süreli iş sözleşmesi kurabilecek, objektif nedenlerin var olmaması halinde ise sözleşme imzalandığı andan itibaren belirsiz süreli sayılacaktır<sup>130</sup>.

Özel okul öğretmenleri ile imzalanan iş sözleşmelerinin hukuki niteliği doktrinde olduğu gibi bir dönem Yargıtay'da da görüş ayrılıklarına sebebiyet vermiştir. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin bir dönem verdiği bazı hükümlerde, 5580 Sayılı Kanun'a göre özel okullardaki eğitimciler ile kurulan iş ilişkilerinin niteliğini asgari süreli iş sözleşmesi olarak değerlendirildiği görülmektedir. 7. Hukuk Dairesi bir kararında

*“Gerçekten eğitim personeli ile ilgili yazılı sözleşme yapılması hükmü değerlendirildiğinde bu sözleşmenin belirli süreli olmaktan çok asgari süreli iş sözleşmesi olarak değerlendirilmesi gerekir... Buradaki en az bir takvim yılı ibaresinden açıkça bir asgari süre öngörüldüğü açıktır. Eğitim ve öğretim devam eden bir faaliyet olduğuna göre asgari süre iki yıl da, üç yıl da olabilir... Asgari süreli sözleşmeler, tarafların bildirimli fesih haklarını asgari bir süre için ortadan kaldırdıkları belirsiz süreli sözleşmelerdir. Tarafların öngördükleri asgari sürenin bitimi ile sözleşme kendiliğinden sona ermemekte, sözleşme belirsiz süreli olarak devam etmektedir... Belirsiz süreli kabul edildikleri için asgari süreli sözleşmelerin işveren tarafından sona erdirilmesi halinde işçi şartları varsa iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecektir”<sup>131</sup> şeklinde hüküm kurmuş, bu sözleşme tipinin asgari süreye işaret ettiğini belirtmiştir.*

<sup>130</sup> Canbolat T. (2007), *Mevzuatta Öngörülen Bazı İş Sözleşmesi Türlerinin 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Esasları Yönünden Değerlendirilmesi*, Legal İHSGD, S. 13, İstanbul, s. 199-200.

<sup>131</sup> Yargıtay 7. HD. E. 2015/ 16.03.2015, 2014/22023 E., 2015/4628 K. Sayılı ilamında; “...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 “Kurumlarda çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile özel öğretim kurumunu temsil eden kurucu veya kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmesi, en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yönetmelikteki esaslara göre yazılı olarak yapılmalıdır. Buradaki en az bir

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise,

*“5580 sayılı Kanun kapsamında çalışan öğretmenin sözleşmesi yasadan kaynaklı belirli sürelidir. Somut olayda, davacı, davalıya ait iş yerinde sınıf öğretmeni olarak 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu uyarınca belirli süreli hizmet akdi ile çalıştığından yukarıdaki ilke kararı doğrultusunda ihbar tazminatı talep edemeyeceği gözetilmeksizin, ihbar tazminatı talebinin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir”* diyerek 5580 sayılı Kanun uyarınca özel okullardaki eğitimciler ile yapılan iş sözleşmesinin niteliğini belirli süreli iş sözleşmesi şeklinde değerlendirmiş<sup>132</sup>, daha sonra *“.....Davacının hizmet akdi her ne kadar belirli süreli kabul edilmiş ise de, Dairemizce 5580 sayılı Özel Öğretim Kanununa tabi öğretmenlere yönelik olarak yeniden yapılan değerlendirmede, 5580 sayılı Kanuna tabi öğretmenlerin hizmet akdi belirsiz süreli kabul edilmiştir. Bu nedenle davacının ihbar tazminatı talebinin kabulü yerine yazılı gerekçeyle reddi hatalıdır...”* şeklinde karar vererek görüşünü değiştirmiş ve bu sözleşmeleri asgari süreli iş sözleşmesi olarak nitelendirmiştir<sup>133</sup>.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise istikrarlı biçimde 5580 sayılı Kanun uyarınca özel okullardaki eğitimciler ile imzalanan sözleşmenin niteliğini belirli süreli iş sözleşmesi olarak belirtmeye devam etmiştir. Örneğin bir kararında<sup>134</sup>,

---

*takvim yılı ibaresinden açıkça bir asgari süre öngörüldüğü açıktır. Eğitim ve öğretim devam eden bir faaliyet olduğuna göre asgari süre iki yılda, üç yılda olabilir. O halde eğitim personeliyle yapılan sözleşmenin yasadan kaynaklanan asgari süreli iş sözleşmesi olduğunun kabulü gerekecektir.....”*  
Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:19/01/2022)

<sup>132</sup> Yargıtay 9.HD., E. 2012/2656 K. 2014/6636 T. 03.03.2014, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:01/02/2022)

<sup>133</sup> Yargıtay 9.HD., E. 2017/5873, K. 2017/14652 K. T. 02.10.2017 ; Yargıtay 9.H.D., E. 2015/27334, K. 2017/14253 K. T. 26.09.2017 ; *“...5580 sayılı yasa kapsamındaki eğitim personeli için en az bir takvim yılı için yazılı sözleşme imzalanmaktadır. Eğitim yılı devam ettiği için eğitim personeli ile yasadan kaynaklanan yeni bir asgari süreli sözleşmesi imzalanmaktadır. Eğitim ve öğretim devam ederken, takvim yılı içinde ayrılan öğretmen yerine kalan süre için belirli süreli iş sözleşmesi yapılması olanağı vardır. Bu bir objektif neden kabul edilebilir. Ancak eğitim ve öğretim başına asgari süreli sözleşme yapıldıktan sonra eğitim ve öğretim devam ettiği için belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için esaslı ve yenilenmesi içinde objektif neden olmadığı sürece eğitim personeli ile yapılan sözleşmenin belirsiz olarak kabulü gerekir...”* Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:02/02/2022)

<sup>134</sup> Yargıtay 22. HD., E. 2015/10818 K. 2015/13309, T.13.04.2015, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:01/02/2022)

“...Dosya içeriğine göre davalıya ait işyerinde anaokulu öğretmeni olarak çalışan davacının iş sözleşmesi zorunlu bir yeniden yapılanma sonucunda alanında ihtiyaç fazlalığının doğduğu, nitelikleri ve eğitimine uygun olarak başkaca değerlendirilme olanağının kalmadığı gerekçeleriyle davalı tarafından feshedilmiştir. Davacı 5580 sayılı Kanun kapsamında belirli süreli iş sözleşmesiyle istihdam edilmiştir. İş sözleşmesinin yenilenmiş olması, sözleşmenin belirli süreli niteliğini değiştirmez. Davacı belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştığından iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz...” diyerek görüşünü belirtmiştir.

Yargıtay kararlarında da görüleceği üzere özel okullardaki eğitimcilerle imzalanan iş akitlerinin niteliğinin belirli süreli veyahut asgariğ süreli olduğu kabulünün, akdin bitimiyle farklı sonuçlar (kıdem<sup>135</sup>, ihbar, v.s) doğuracağı açıktır.

YİBHKG'nun 2018 yılında oyçokluğu ile verdiği kararında<sup>136</sup> 5580 sayılı Yasaya göre özel okullardaki eğitimciler ile kurulan iş sözleşmeleri belirli süreli olduğu yönünde değerlendirme yapılmıştır. Adı geçen kararda;

“5580 sayılı Kanun'un 8 ve 9'uncu maddeleriyle amaçlananın, eğitim-öğretimin, öğrenciler bakımından bir yıl kesintisiz devam etmesini sağlamak olduğu açıktır. Bu nedenle ne özel öğretim kurumuna ne de öğretmene daha kısa süreli sözleşme yapma imkanı tanınmıştır. Ayrıca, belirli süreli sözleşme yapılarak, tarafların süreli fesih hakkını kullanmaları da önlenmiştir. Bu şekilde bir yıllık eğitim-öğretim döneminde eğitim, aynı öğretmenle kesintisiz devam edecektir. Bu nedenle özel okul öğretmenleriyle en az bir takvim yılı süreli sözleşme imzalanmasını öngören Kanun'un 9.maddesi, diğer

<sup>135</sup> Y.H.G.K., 01.04.2015, 2013/22-1943 E., 2015/1131 K.; “.... Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyumsuzluk belirli süreli hizmet sözleşmesi ile öğretmen olarak çalışan ve süre sonunda sözleşmesi yenilenmeyen davacının kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmayacağı noktasında toplanmaktadır. Hizmet İlişisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesine göre; bu sözleşmenin koruyucu hükümlerinden kaçınmak amacıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına karşı yeterli güvenceler alınması gerektiği vurgulanmıştır (m.2/3). Bu nedenle gerek 158 sayılı ILO Sözleşmesi gerekse iş hukukuna egemen olan “işçi lehine yorum” ilkesi gözetildiğinde, kanun gereği belirli süreli olarak kabul edilen sözleşmeyi haklı bir neden olmaksızın yenilememe iradesini gösteren işverenin koşulların var olması halinde sona eren sözleşme nedeniyle kıdem tazminatından sorumlu olduğunun kabulü gerekir...” Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:02/02/2022)

<sup>136</sup> Y.İ.B.H.G.K., E. 2017/1 K. 2018/2 T. 23.02.2018, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:02/02/2022)

*maddeleriyle birlikte ve amacına uygun bir şekilde yorumlandığında, anılan sözleşmelerin belirli süreli olduğu sonucuna varılmalıdır. Mevcut pozitif hukuk düzenlemeleri esas alındığında 5580 sayılı Yasa kapsamında çalışan özel okul öğretmenleri ile yapılan iş sözleşmeleri yasa gereği belirli süreli iş sözleşmesi olması gerekir. Ortada yasa ve ilgili yönetmelik gereğince her yeniden yapılması gereken birden çok sözleşme bulunduğu gerçeği karşısında taraflar arasında asgari süreli tek bir iş sözleşmesi olduğundan bahsedebilmek mümkün görünmemektedir... 5580 sayılı Kanununun 9.maddesinde belirtilen sözleşmenin belirsiz süreli olduğunun kabulü hükmün amacına aykırıdır. Çünkü hükmün amacı öğrencinin eğitiminin aksamadan sürdürülmesidir. Başka bir deyişle, yapılacak amaca uygun yorum, söz konusu normun işçiyi (öğretmeni) değil, eğitimi ve öğrencileri koruduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Yasa bunu, bir yıl devam eden veya birbirini izleyen ve haklı bir neden olmaksızın feshedilmesi hukuka aykırı olan belirli süreli iş akitlerinin kurulmasını öngörmekle sağlamaktadır. Başka bir deyişle sözleşmelerin asgari süreli olarak kabul edilmesi hükmün amacına aykırıdır. Hal böyle olunca 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9.maddesinde belirtilen sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olduğu sonucuna varılmıştır” hükmü yer almıştır.*

Özel okul öğretmenleri ve yöneticileri ile kurulan iş akitlerinin niteliğinin belirli süreli iş sözleşmesi olduğunu belirten İçtihadı Birleştirme Kararı“nda yer alan karşı oyda; 5580 sayılı Kanun ile 4857 sayılı Kanun arasındaki ilişkiye değinilmiş, iş hukukunun temel ilkeleri vurgulanmış,

*“5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununda, kurum ile eğitim elamanı arasında yapılacak sözleşmenin açıkça en az bir takvim yılı süreli, yönetmelikte ise en az bir yıl süreli olarak yapılacağı belirtilmiştir. En az kavramının asgari süre olduğu, sözleşmenin ne zaman biteceğinin ise belirlenmediği, tarafların iradesine bırakıldığı, dolayısı ile burada belirli süreli iş sözleşmesi türüne yer verdiğinin söylenemeyeceği, kanunun lafzından açıkça anlaşıldığı”* belirtilerek, 5580 sayılı Kanun uyarınca kurulan iş ilişkilerinin asgari süreli olduğu görüşü savunulmuştur.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi de 2020 tarihli bir kararında<sup>137</sup> ise, somut olaydaki uyuşmazlığın bulunduğu dönemde 5580 sayılı Kanun kapsamında olan etüt merkezinde iş sözleşmesi ile çalışan öğretmenin açtığı davada şu değerlendirmeleri yapmıştır:

*“Her ne kadar, 09.02.2017 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 687 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 5. maddesi uyarınca etüt merkezleri, kanun kapsamından çıkartılmış ise de, somut olaydaki uyuşmazlığın bulunduğu dönemde, 5580 Sayılı Kanun’un 2. maddesinin ( b ) bendindeki düzenleme gereğince kapsamda yer aldığı anlaşılmaktadır. Buna göre, taraflar arasındaki iş sözleşmesi, 5580 Sayılı Kanuna göre düzenlenen belirli süreli iş sözleşmesi olup Mahkemenin aksi yöndeki kabulü açıklanan nedenler ile yerinde bulunmamıştır. Somut uyuşmazlıkta, sözleşmenin belirli süreli olarak yapılması kanuni düzenlemenin bir gereğidir. Aynı şekilde sözleşmenin yenilenmesi, sözleşmeyi belirsiz süreli hale getirmez. Bu tür sözleşmelerde, İş Kanunu’nun 11/3 maddesindeki esaslı nedenin kendiliğinden mevcut olduğu kabul edilmelidir. Diğer taraftan, belirli süreli iş sözleşmeleri sözleşmenin niteliği gereği fesih ile değil, sürenin bitimi ile sona erdiğinden; belirli süreli iş sözleşmelerinde belirsiz süreli iş sözleşmelerine özgü bildirimli fesih yapılamaz”.*

Özel okul öğretmenleriyle yapılan iş sözleşmelerinin belirli süreli olduğunun kabulü halinde, sözleşmenin zincirleme olarak yapılmasında esaslı nedenin varlığı kabul edilmektedir. Zira bu noktada, sözleşmenin zincirleme yapılması Kanun gereğidir. Sözleşmenin birbiri ardına sürekli tekrarlanması sözleşmeyi belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüştürmeyecektir. Bu tür sözleşmelerin asgari süreli olduğu kabulünde ise, zincirleme sözleşmelerin varlığından bahsedilmeyecektir. Zira asgari süreli iş sözleşmesi, belirsiz süreli olduğundan tek bir sözleşmenin varlığı söz konusudur<sup>138</sup>. Ancak İçtihadı Birleştirme Kararından hareketle özel okul

<sup>137</sup> Yargıtay 22. HD. E. 2017/30164 K. 2020/6705 T. 15.06.2020 ,Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:04/02/2022)

<sup>138</sup> Bozkurt Gümrükçüoğlu Y. (2012), s. 240-241

öğretmenleriyle yapılan akitlerin niteliği, belirli süreli olarak belirlenerek ve bu kişilerle zincirleme halinde iş ilişkisi kurulması halinde esaslı nedenin var olduğu kabul edilecektir.

Yargıtay, mülga 625 sayılı Yasa dönemindeki gibi hem belirli süreli iş sözleşmesinin hem akdedilmesinde hem de ard arda yapılmasında objektif şartın varlığını kabul etmiş, bu tür iş ilişkilerinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmesini mümkün kılmamıştır<sup>139</sup>.

Özel okul öğretmenlerinin iş sözleşmelerinin belirli süreli olarak kabul edilmesi, işçinin iş güvencesi kapsamına girmemesi ve de kıdem tazminatı alamama ihtimalini doğurmaktadır.

5580 sayılı ÖÖKK 9. maddesi uyarınca kurulan zincirleme belirli süreli iş akitleri ayn ayrı belirli süreli iş sözleşmesi olma özelliğini yasa uyarınca koruduğu ve son belirli süreli sözleşme yenilenmezse kendiliğinden sonlanacağı için, bu kişiler kıdem tazminatına (ve iş güvencesine) hak kazanamayacaktır sonucuna varılabilir<sup>140</sup>.

Yargıtay'ın değişik daireleri arasında farklı farklı görüşlere kararlar mevcuttur. İş K. uyarınca, işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için en az bir yıl çalışmış olması gerekmektedir. Bir yıllık kıdemi olan bir işçinin belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışsa dahi kıdem tazminatı alıp alamayacağı tartışmalıdır. Ne var ki, işverenin belirli süreli iş sözleşmesini haksız feshi halinde işçi kıdem tazminatı hakkına sahip olduğu tartışmasızdır. Yargıtay, hem içtihadı birleştirme kararından önce hem de sonra verdiği kararlarda iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız feshedilmesi halinde, özel okul öğretmenlerinin kıdem tazminatına hak kazanacağına ilişkin kararlar vermiştir<sup>141</sup>.

---

<sup>139</sup> Yargıtay HGK E. 2010/9-666, K. 2011/18, T. 2.2.2011; Yargıtay 9. HD. E. 2007/37495, K. 2008/12518, T. 26.5.2008; 625 sayılı Yasa dönemindeki kararlar için bkz. Yargıtay 9. HD. E. 2004/7467, K. 2005/2747, T. 1.2.2005; Yargıtay 9. HD. E. 2000/11065, K. 2000/16069, T. 9.11.2000, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:04/02/2022)

<sup>140</sup> Süzek S. (2020), s.245

<sup>141</sup> İçtihadı birleştirme kararından önce verilen Yargıtay 22. HD. E. 2013/3622 K. 2014/2123 T. 13.02.2014: “(...)davalı işyerinde anaokulu öğretmenliği yaptığı ve 5580 kapsamında yer alıp belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştığı tartışmasızdır. Bu itibarla davacının belirli süreli iş sözleşmesinin davalı işverence haklı bir neden yokken feshedilmesi kıdem tazminatına hak kazandırmakla birlikte ihbar tazminatına hak kazandırmaz(...)” İçtihadı birleştirme kararından sonra verilen Yargıtay 9. HD. E. 2019/4431 K. 2019/12008 T. 23.05.2019: (...) davacı davalı işyerinde özel öğretim kurumlarında görev alan eğitim personeline ait iş sözleşmesi kapsamında öğretmen olarak çalışmıştır. 2017/1 Esas 2018/2 karar sayılı 23/02/2018 tarihli Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı gereğince özel öğretim kurumları personeli ile yapılan sözleşmenin, belirli süreli iş sözleşmesi olduğu sonucuna varılmıştır. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan davacının iş akdinin feshi nedeniyle kıdem tazminatı kabulü yerinde isede, şartları oluşmadığından ihbar tazminatı talebinin reddi yerinde hatalıdır(...)” Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:15/02/2022)



Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin<sup>142</sup> 1994 tarihli bir kararında;

*“Davacı davalıya ait özel okulda 625 (şimdi 5580) sayılı Yasa hükümleri uyarınca belirli süreli hizmet akti ile çalışmakta iken işveren tarafından sözleşmenin yenilenmeyeceği bildirilmek suretiyle işine son verilmiştir...Dairemizin yerleşmiş içtihatlarına göre, belirli süreli hizmet aktinin akitte yer alan bir hükme dayanılarak işveren tarafından yenilenmeyeceğinin işçiye bildirilmesi ve bu suretle iş aktinin haklı sebep olmaksızın sona erdirilmesi halinde, işçi kıdem tazminatı hak kazanır”* denilerek işverenin sözleşmenin yenilenmeyeceğinin işçiye bildirilmesi ve iş ilişkisinin haklı neden olmaksızın sonlandırılması halinde kıdem hak kazanabileceğini hükme bağlamıştır.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 2014 tarihli bir kararından özetle<sup>143</sup>;

*“Dosya içeriğinden, davalı özel öğretim kurumunda matematik öğretmeni olarak çalışan davacının, davalı yanında, takip eden belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalıştığı ve iş sözleşmesinin belirli sürenin son bulması üzerine 30.6.2011 tarihinde kendiliğinden son bulduğu anlaşılmaktadır. Şu halde kıdem tazminatına hak kazanma yönünden halen uygulanmasına devam olunan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde sayılan şartlar oluşmadığından davacı kıdem tazminatına hak kazanamaz”.* Aynı dairenin 2015 tarihli bir kararında<sup>144</sup> da, anaokulu öğretmeni “5580 sayılı Kanun kapsamında belirli süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilmiştir. İş sözleşmesinin yenilenmiş olması, sözleşmenin belirli süreli niteliğini değiştirmez” denilmiştir.

Y.H.G.K.<sup>145</sup> ise 2015 tarihli bir kararında;

---

<sup>142</sup> Yargıtay 9.HD. E. 1994/5717 K. 1994/5181 T. 5.4.1994, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:15/02/2022)

<sup>143</sup> Yargıtay 22. HD. E. 2014/3400 K. 2014/3804 T. 25.2.2014, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:15/02/2022)

<sup>144</sup> Yargıtay 22. HD. E. 2015/108018 K. 2015/13309 Y. 13.4.2015, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:25/05/2022)

<sup>145</sup> YHGK. E. 2013/22-1943 K. 2015/1131 T. 01.04.2015, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:17/02/2022)

*“Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık belirli süreli hizmet sözleşmesi ile öğretmen olarak çalışan ve süre sonunda sözleşmesi yenilenmeyen davacının kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmayacağı noktasında toplanmaktadır. Hizmet İlişkinde İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesine göre; bu sözleşmenin koruyucu hükümlerinden kaçınmak amacıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına karşı yeterli güvenceler alınması gerektiği vurgulanmıştır (m.2/3). Bu nedenle gerek 158 sayılı ILO Sözleşmesi gerekse iş hukukuna egemen olan işçi lehine yorum ilkesi gözetildiğinde, kanun gereği belirli süreli olarak kabul edilen sözleşmeyi haklı bir neden olmaksızın yenilememe iradesini gösteren işverenin koşulların var olması halinde sona eren sözleşme nedeniyle kıdem tazminatından sorumlu olduğunun kabulü gerekir”* Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun vermiş olduğu bu kararda, eğitim kurumlarının öğretmenler ile birbiri ardına yıllık imzalanan sözleşmelerin yenilenmemesi durumunda kıdem ve ihbar tazminatına da hükmedileceği belirtilmektedir.

Yargıtay’ın son zamanlarda verdiği kararlara bakıldığında, işverence haklı bir sebep olmaksızın yenilenmemesi veya haklı neden olmaksızın sözleşmenin feshi halinde kıdem tazminatına hükmedilmesi gerektiği görüşünü devam ettirdiği görülmektedir<sup>146</sup>.

<sup>146</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2016/29798 K. 2020/14933 T. 5.11.2020 *“Özel dersane olan davalı işyerinde matematik öğretmeni olarak görev yapan davacının kanuni düzenlemenin bir gereği olarak 5580 sayılı Kanun'a tabi şekilde belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı kabulü zorunlu olup, bu tür sözleşmelerde İş Kanunu'nun 11/3 maddesindeki esaslı nedenin kendiliğinden mevcut olduğu değerlendirilmektedir. Sözleşmenin niteliği gereği belirli süreli iş sözleşmelerinde belirsiz süreli iş sözleşmelerine özgü bildirimli fesih yapılamaz. İhbar tazminatı ise, bildirim süresinin hiç veya kısmen uyulmamasının yasal sonucudur. Dairemiz uygulamasına göre, Özel Öğretim Kurumları Kanunu'na tabi olarak çalışan işçinin iş sözleşmesinin, işverence haklı bir sebep olmaksızın yenilenmemesi veya sözleşme devam ederken feshi halinde, davacının kıdem tazminatına hak kazandığı kabul edilmekte olup (Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi'nin D 02.05.2016 T, 2015/8190 E., 2016/12828 K., Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi'nin 22.02.2015, 2014/25784 E., 2015/35474 K, Ayrıca HGK 22.02.2017 T, 2015/22-922 E., 2017/316 K., HGK 26.11.2014 T, 2013/22-1443 E.-2014/958 K sayılı kararları), mahkemenin kıdem tazminatı talebinin kabulüne dair kararı isabetlidir.”* Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 17/02/2022)

Yargıtay 9. HD. E. 2020/3617 K. 2021/ 1754 T. 20.1.2021 *“Somut uyuşmazlıkta, müteveffa ...'nun davalıya ait motorlu taşıt sürücü kursunda direksiyon eğitmeni usta öğretici olarak çalıştığı hususu taraf iddiaları, tanık anlatımları ve 17.08.1998 tarihli Milli Eğitim Bakanlığı tarafından sunulan çalışma izin onayı belgesi ile sabittir. Taraflar arasında yapılan iş sözleşmesi bulunmamasıyla birlikte, müteveffa ...'nun usta öğretici sıfatıyla davalıya ait motorlu taşıtlar sürücü kursunda, kanuni düzenlemenin bir gereği olarak 5580 Sayılı Kanun'a tabi şekilde belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı kabulü zorunlu olup, bu tür sözleşmelerde 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 11/3. maddesindeki esaslı nedenin kendiliğinden mevcut olduğu değerlendirilmektedir. Sözleşmenin niteliği gereği belirli süreli iş sözleşmelerinde belirsiz süreli iş sözleşmelerine özgü bildirimli fesih yapılamaz. İhbar*

5580 sayılı yasa kapsamında kurulan iş ilişkilerinin belirli süreli olduğu görüşünün temelinde eğitim faaliyetlerinin devamlılığını sağlama amacı olduğu görülmektedir. Oysa, bu kanun kapsamında sadece özel okullar değil, haftalık, aylık, mevsimlik eğitim faaliyetleri yürüten “motorlu taşıt sürücüleri kursları”, “özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri” gibi kurumlar da bulunmaktadır. Burada yıla bağlı olarak korunacak öğrenci bulunmadığı gibi en az bir yıl devam eden eğitim faaliyeti de söz konusu değildir. Yine, bu kanun uyarınca yapılan akdin belirli süreli kabulü, işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanma hakkını elinden almakla birlikte, kıdem tazminatı hakkı ise tartışmaya açık hale getirmiştir. Kamu kurumunda çalışan öğretmenler için öngörülen bir takım güvenceler de göz önünde bulundurulduğunda, eşitlik ilkesinin ihlal edildiği kanatındeyiz.

Yargıtay’ın 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun Ek 32. maddesinde düzenlenen öğretim yılına hazırlık ödeneğinin özel okullarda görev yapan eğitimcilere de ödenmesi gerektiği yönündeki kararına göre<sup>147</sup>,

*“Öğretim yılına hazırlık ödeneği sosyal hak kapsamında olup, her yıl bütçe kanunlarıyla miktarı belirlenen bir alacak olmakla gerek 625 Sayılı yasanın 33 ve gerek 5580 Sayılı yasanın 9. maddesi hükümleri gereğince işveren tarafından özel okullarda görev yapan öğretmenlere işverenler tarafından ödenmelidir”.* Görüleceği üzere, dezavantajlı olan özel okul eğitimcileri ile devlet memurları arasında denge sağlanmaya çalışıldığı söylenebilir.

Özellikle 625 sayılı ÖÖKK madde 34/4’te yer verilen

*“Süresi öğretim yılı içinde sona, eren sözleşmeler öğretim yılı sonuna kadar kendiliğinden yenilenmiş sayılır.”*

---

*tazminatı ise, bildirim süresinin hiç veya kısmen uyulmamasının yasal sonucudur. Buna göre, tanık anlatımları ve dosya kapsamı bir bütün olarak değerlendirildiğinde iş sözleşmesinin işverence feshinin haklı nedene dayandığı ispatlanmamış olup kıdem tazminatının kabulüne ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararı yerinde ise de, taraflar arasındaki iş sözleşmesi yasa gereğince belirli süreli iş sözleşmesi olup, İş Kanunu'nun 17. maddesindeki koşulların oluşmadığının anlaşılmasına göre ihbar tazminatı isteminin reddi gerekirken kabulü hatalı olmuştur.”* Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 18/02/2022)

<sup>147</sup> Yargıtay 9. HD.E. 2016/10974 K. 2019/22392 T. 16.12.2019, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 27/02/2022)

hükmü ile iş akdinin bir yıl veya daha fazla süre ile belirli süreli olarak akdedilmesi halinde, sözleşmenin bitimi öğretim yılının ortasına bile gelse dahi öğretim yılının sonuna kadar kendiliğinden yenilenecek ve öğretimin devamlılığını sağlama amacı gerçekleştiği sonucuna varılabilmektedir. Fakat, 5580 sayılı yasada bu hükme yer verilmemiştir. 5580 sayılı yasa ile, örneğin 15 aylık belirli süreli iş sözleşmesi kurulması halinde iş akdinin bitimi öğretim yılının ortasına gelecek, yıl sonuna kadar yenilenmesini sağlayacak bir hüküm artık bulunmadığından öğretimin devamlılığı sağlanamayacaktır.

Belirtmek gerekir ki, 5580 sayılı Yasa kapsamında olan öğretmen, yönetici, uzman öğretici ve usta öğretici ile kurulan iş ilişkisinin belirli süreli olduğu yönündeki düzenleme yine 5580 sayılı yasa da düzenlenmişse de bu kişilerin işçi olduğu hususu tartışmasızdır. Zira, 5580 sayılı Kanun m. 9 hükmünde de açıkça belirtildiği üzere, kurumlarda çalışan öğretmen, yönetici, uzman öğretici ve usta öğreticiler özlük hakları yönünden İş Kanunu'na tatbik edilmektedir.

Kanaatimizce, bu şekilde kurulan iş ilişkilerinin belirli süreli olduğu kabulü hem belirtilen amaca hizmet etmemekte hem de işçinin iş güvencesi kapsamında olmaması nedeniyle gerçekten işçi açısından dezavantaj oluşturmaktadır. Bu ilişkinin belirli süreli değil asgari süreli olarak kabulünün daha yerinde olacağı kanaatindeyiz.

### **4.3. Deniz İş Kanunu Uyarınca Gemi Adamları İle Yapılan İş Sözleşmeleri**

Deniz İş Kanunu kapsamında kurulan iş ilişkileri açısından gerek belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasında ve gerekse yenilenmesinde de, 854 sayılı Deniz İş Kanununun 7. maddesi ile birlikte objektif neden aranmamış, yasadan doğan bir belirli süreli iş ilişkisi oluşturulmuştur<sup>148</sup>. Bahsi geçen maddeye göre

*“Hizmet akti belirli bir süre veya sefer için yahut süresiz olarak yapılabilir. Belirli bir süre için yapılmış hizmet akti bu sürenin bitiminde sona erer. Hizmet akti gemi seyir halinde iken sona ererse akit, geminin ilk limana varmasına ve güvenlik altına alınmasına kadar devam eder. Belirli sefer için yapılmış hizmet akti, akitte yazılı seferin sonunda geminin vardığı limanda yükünü boşaltmasıyla sona erer”.*

<sup>148</sup> Kar B.(2011), *İçtihatları ve Mevzuatı İle Deniz İş Hukuku*, (Deniz İş Hukuku) Yetkin Yayınları, s. 96

Devamında 8. madde ile, “Belirli bir sefer için yapılmış olan hizmet aktinin sonunda gemiadamı işveren veya işveren vekilinin muvafakatiyle işe devam eder ve gemi de sefere çıkarsa, hizmet akti bu sefer süresince uzatılmış sayılır. Belirli bir süre için yapılmış olan hizmet aktinin sonunda gemiadamı işveren veya işveren vekilinin muvafakatiyle işe devam ederse hizmet akti, aynı süre için uzatılmış sayılır” hükmü getirilmiştir.

Madde metninden anlaşılacağı üzere, belirli süre için yapılmış iş sözleşmesinin süresinin bitimi, geminin seyir anına denk gelirse, sözleşme geminin ilk limana varmasına ve güvenlik altına alınmasına değin sürecektir. Ancak, geminin ilk limana varması ve güvenlik altına alınması halinde kendiliğinden sonlanacaktır<sup>149</sup>. Yine, belirli süreli yapılan sözleşme bitiminde, gemi adamı işveren veya işveren vekilinin onayıyla çalışmasını sürdürürse, iş akdi aynı süre için uzamış kabul edilecektir. Yine aynı sürenin sonunda iş akdi kendiliğinden sonlanacaktır. Belirli sefer için yapılan akit de seferin sona ermesiyle kendiliğinden ve herhangi bir ihbara gerek kalmaksızın sona erecektir. Bu sözleşme, sözleşmeden belirtilen seferin sonlanmasıyla, geminin bağlama limanına varıp yükünü boşaltmasına kadar sürer<sup>150</sup>. Belirli süreli sözleşmedeki gibi, belirli bir sefer için yapılan iş akdinde, seferin tamamlanması sonrasında gemi adamı, işveren veya işveren vekilinin onayıyla çalışmasını devam ettirir ve gemi tekrar sefere çıkarsa, iş akdi artık çıkılan yeni seferin süresince uzatılmış sayılacaktır.

Doktrinde, DİK uyarınca kurulan belirli süreli iş sözleşmelerinin yenilenmesi halinde TBK m. 430 hükmünün uygulanıp uygulanmayacağına noktasında farklı görüşler mevcuttur.

Bir görüşe göre<sup>151</sup>, DİK’te akit süresinin uzaması başlığı altında düzenlenen m. 8 hükmünün özel bir düzenleme olduğu, bu nedenle genel düzenleme niteliğinde olan TBK m. 430 hükmünün uygulanamayacağı yönüdedir. Aksi görüşe göre ise<sup>152</sup>,

<sup>149</sup> Kar B. (2011), Deniz İş Hukuku, s.96

<sup>150</sup> Kar B. (2011), Deniz İş Hukuku, s.97

<sup>151</sup> Soyer P. (2011), *Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin ‘Yeni’ Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi* 22 Sicil Dergisi, s. 13; Narmanlıoğlu Ü. (2012), *Belirli Süreli İş Sözleşmesini Sona Erdiren Olgular ve İşlemler*, Legal İHSGHD, s. 11

<sup>152</sup> Caniklioğlu N. (2012), *Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirilmesi*, Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No: 318, Ankara s. 84; Alpagut G. (2011), s. 930; DİK’de boşluk olduğunun kabulü hâlinde TBK m. 430/2 hükmü gereği sözleşmenin yenilenmesinde objektif neden aranacağı yönünde, Akyiğit E. (2020) *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 1. Bası, İstanbul: Seçkin Yayıncılık, s. 120.

sözleşmenin yenilenmesinde objektif neden olması gerektiği kanaatiyle TBK m 430 uygulanması gerekmektedir.

9. Hukuk Dairesi ise vermiş olduğu kararlarında, TBK m. 430 hükmü dikkate alınmasını vurgulayarak DİK kapsamındaki iş sözleşmelerinin yenilenmesinde “objektif ve esaslı bir neden” aranması gerektiğini belirtmektedir<sup>153</sup>. Yine aynı dairenin çeşitli kararlarında, ard arda yapılan iş sözleşmesinin, “*sürenin sefere bağlanmadığı*”, “*daha önce de sözleşme sürelerinden önce sözleşmenin bittiği*”, “*çalışma süresi*” dikkate alındığında TBK m. 430 hükmü uyarınca belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüştüğü kanaatine varılmıştır<sup>154</sup>. Nitekim 2019 yılında verdiği kararlarda Özel Daire açıkça “*Borçlar Kanunu genel kanun olduğundan, gemi adamı ile belirli süre için yapılan iş sözleşmelerinin yenilenmesinde esaslı nedenin varlığı aranmalıdır.*” hükmü verilmiştir<sup>155</sup>.

Açıkça görüleceği üzere, iş akdi belirli bir sefer veya belirli bir süre için yapılabileceği gibi süresiz de yapılabilir. Belirli bir süre için yapılan iş akdi, sürenin bitmesiyle sona erecek, gemi seyir halindeyken sona ermesi halinde ise geminin ilk limana varmasına ve güvenlik altına alınmasına değin devam edecektir. Belirli sefer için yapılmış sözleşme ise, sözleşme belitilen sefer sona erdiğinde geminin vardığı limanda yükünü boşaltmasıyla sona erecektir. Yine belirli bir sefer için yapılan iş sözleşmesinin bitimiyle, gemi adamı, işveren veya işveren vekilinin muvafakatiyle iş devam eder ve sefere çıkarsa, iş sözleşmesi bu sefer için uzamış sayılmaktadır. Belirli süre için yapılan sözleşmelerde ise aynı süre için uzadığı kabul edilmektedir.

Belirli süreli yapılan iş akdinin iki veya daha fazla kez yenilenmesi durumu için doktrinde bir görüşe göre; Deniz İş Kanun’unda, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan gemi adamının sözleşmesinin iki veya daha fazla kez yenilenmesine ilişkin herhangi bir düzenleme olmadığından genel düzenleme olan Borçlar Kanunu 430/2.maddede yer alan

<sup>153</sup> Yargıtay 9 HD, E. 2019/3339 K. 2019/13024, T. 11.06.2019; Yargıtay 9 HD, E. 2016/22725 K. 2016/5978, T. 14.03.2016; Ayrıca bkz. İstanbul BAM 28 HD, E. 2020/3191 K. 2020/164, T. 13.02.2020, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 27/02/2022)

<sup>154</sup> Yargıtay 9 HD, E. 2019/3339 K. 2019/13024, T. 11.06.2019; Yargıtay 9 HD, E. 2019/906 K. 2019/10082, T. 07.05.2019; Yargıtay 9 HD, E. 2014/1962 K. 2014/36536, T. 02.12.2014; Yargıtay 9 HD, E. 2014/1963 K. 2014/36537, T. 02.12.2014; Yargıtay 9 HD, E. 2013/7792 K. 2013/12652, T. 29.04.2013; benzer yönde, Yargıtay 9 HD, E. 2013/3655 K. 2013/12648, T. 29.04.2013, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:18/02/2022)

<sup>155</sup> Yargıtay 9 HD, E. 2019/3339 K. 2019/13024, T. 11.06.2019; Yargıtay 9 HD, E. 2019/906 K. 2019/10082, T. 07.05.2019, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:18/02/2022)

*"Belirli süreli sözleşme, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, belirsiz süreli sözleşmeye döner. Ancak, esaslı bir sebebin varlığı halinde, üst üste belirli süreli hizmet sözleşmesi kurulabilir"*

hükmü tatbik edileceği ve gemi adamı ile yapılan belirli süreli iş sözleşmesinin iki veya daha fazla kez yenilenmesi durumunda iş akdinin belirsiz süreli olarak kabul edilmesi gerektiği yönünde görüşler olsa da<sup>156</sup>, Yargıtay bir kararında<sup>157</sup>

*"davacı gemi adamının davalı taraf nezdinde 11.8.2000-8.6.2005 tarihleri arasında belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalıştığı ve davacının yaptığı iş itibarıyla tabi olduğu 854 Sayılı Deniz İş Kanunu kapsamında olduğu, buna göre taraflar arasında belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasını gerektiren kanuni sebebin bulunduğu anlaşılmıştır"* diyerek kanuni sebebin varlığı nedeniyle belirli süreli iş sözleşmesinin varlığının kabulüne karar vermiştir.

Yargıtay başka bir kararında ise,

*"Uyuşmazlık belirli süreli iş sözleşmelerinin iki veya fazla süre ile yenilenmesi halinde belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşüp dönüşmeyeceği noktasında toplanmaktadır. Mahkemece, davacı ile yapılan iş sözleşmelerinin belirli süreli olduğu gerekçesi ile ihbar tazminatının reddine hükmedilmiştir. Borçlar Kanunu 430. maddesinde esaslı bir neden olmadıkça üst üste belirli süreli iş sözleşmeleri yapılamayacağı ifade edilmiştir. Borçlar Kanunu genel kanun olduğundan, gemi adamı ile belirli süre için yapılan iş sözleşmelerinin yenilenmesinde esaslı nedenin varlığı aranmalıdır. Somut uyuşmazlıkta; davacı, davalılara ait gemilerde birbiri ardına belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalışmış olup, sözleşmeler belirli bir sefer için yapılmamıştır. Yenilemeler için esaslı bir neden de bulunmadığından belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüştüğü kabulü ile ihbar tazminatına da hükmedilmesi gerekirken reddine karar verilmesi hatalıdır."* şeklinde hüküm kurarak,

<sup>156</sup> Kar B. (2011), *Deniz İş Sözleşmesi*, Sicil, MESS Yayınları, S.23, s. 49

<sup>157</sup> Yargıtay 22. HD. E. 2014/28100 K. 2014/29667 T. 30.10.2014, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:18/02/2022)

yenileme için aranan esaslı neden bulunmadığından bahisle sözleşmenin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüştüğünü belirtmiştir<sup>158</sup>.

Deniz iş akitleri, gemi adamı ile işvereni arasında mutlaka yazılı olarak ve iki nüsha halinde yapılması gerekmektedir (DİK m. 5). Burada belirtilen yazılılık unsuru sözleşmenin geçerliliğini etkileyecek nitelikte değildir. Öyle ki, taraflar arasında kurulan sözleşmenin yazılı yapılmamış olması nedeniyle hizmet ilişkisinin bulunmadığı ileri sürülemez, aradaki ilişkinin varlığı şahitlerle ve diğer belgelerle ispat edilebilir<sup>159</sup>.

Belirli süreli bir hizmet ilişkisinin kurulması için süre kesin olarak tespit edilmeyip belli bir olayın oluşmasına kadar kadar örneğin diğer bir gemi adamının izinden dönüşüne kadarda süreli hizmet sözleşmeleri yapılabilir<sup>160</sup>. Bir diğer ifadeyle, belirli süreli iş sözleşmelerinde süre kesin bir tarih olarak belirlenebileceği gibi zımni bir süre belirlenmesi de mümkündür. Ne var ki, denizde çalışmanın kendine özgü durumu nedeniyle süreli hizmet sözleşmesinin süresi gemi seferde iken son bulursa, sözleşme geminin ilk limana varmasına ve güvenlik altına alınmasına kadar uzayacaktır<sup>161</sup>.

Hizmet sözleşmesinin yapılışı gibi sözleşmede değişiklik yapılması, sözleşmenin uzatılması veya sözleşmenin yenilenmesi hallerinde de sözleşmenin yazılı olarak yapılması sözleşmenin tarafları daha makul olacaktır. Zira aksi durumda hem süre açısından hem de geçerlilik açısından anlaşmazlıklar ortaya çıkabilecektir<sup>162</sup>.

Gemi adamları ile yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinde, süre bitişiyile birlikte sözleşme kendiliğinden sonlanacağı için haliyle herhangi bir ihbar süresi olmadığı gibi, ihbar süresine uyulmaması halinde doğacak olan tazminat hakkı da "*ihbar tazminatı*" adı altında olmayacak ve Deniz İş Kanununun 16. maddesine başvurulamayacaktır. Bu halde genel kanun olan TBK devreye girecek ve gemi adamı ancak TBK'nın haklı nedene dayanmayan fesih düzenleyen 438. maddesine göre bakiye ücret alacağını tazminat adı altında talep edebilecektir.

---

<sup>158</sup> Yargıtay 9. HD., E. 2016/3339 K. 2019/13024 T. 11.6.2019, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:10/03/2022)

<sup>159</sup> Özbek O.(1984), *Yorum Ve Yargıtay Kararları İle Deniz İş Kanunu*, Birsen Yayınevi, İstanbul, s.29; (Akt: Moral D.(2010), *Gemi Adamlarının Hizmet Sözleşmelerinin Sona Ermesi: Bir İnceleme*, DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, s. 18

<sup>160</sup> Özbek O. (1984), s. 32

<sup>161</sup> Özbek O. (1984), s. 32

<sup>162</sup> Özbek O. (1984), s. 32



Deniz İş Kanununun, “sadece Türk bayrağı taşıyan gemilerde, hizmet sözleşmesi ile çalışan gemi adamları ve işverenler” bakımından uygulama alanı bulmaktadır. Yabancı bayraklı gemilerde istihdam edilen gemi adamları, 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na tabi olmadığından sözleşmeden doğan ihtilaflarda Türk Borçlar Kanunu uygulanacaktır. Yargıtay da bir kararında

“...Dava, gemi işletmecisi ve taşıma şirketi ile davacı arasında akdedilen ve diğer davalı yabancı uyruklu F1 Inc.'e ait yabancı bayraklı gemide ifa edildiği anlaşılan hizmet sözleşmesinden kaynaklanan tazminat ve alacak istemine ilişkindir. Somut uyuşmazlığa, mahkemenin de gerekçesinde belirttiği gibi aynı Kanununun 1. maddesi gereği 854 sayılı Deniz İş Kanunu uygulanamayacak olup, dava tarihi itibarıyla yürürlükte bulunan 6098 sayılı Yasa'nın 2. kısım 6. bölümünde düzenlenen hizmet akdine ilişkin kuralların uygulanması gerekmektedir...” diyerek, yabancı gemide çalışan işçinin kıdem tazminatına ilişkin DİK hükümlerinin değil, TBK'nın hizmet akdine ilişkin hükümlerinin uygulanacağını belirtmiştir<sup>163</sup>.

#### **4.4. Yabancı İşçiler İle Yapılan İş Sözleşmeleri**

Türkiye’de çalışan yabancıların çalışma iznine ilişkin esasları düzenleyen genel düzenleme niteliğindeki ilk kanun “4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun”<sup>164</sup>, 13 Ağustos 2016 tarihinde mülga edilmiş ve “6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu” yürürlüğe girmiştir.

6735 sayılı Kanunun ilk maddesine göre “uluslararası işgücüne ilişkin politikaların belirlenmesi, uygulanması, izlenmesi ile yabancılara verilecek çalışma izni ve çalışma izni muafiyetlerine dair iş ve işlemlerde izlenecek usul ve esasları, yetki ve sorumlulukları ve uluslararası işgücü alanındaki hak ve yükümlülükler” düzenlenmektedir. Bu Kanunun kapsamında;

- “Türkiye’de çalışmak için başvuruda bulunan veya çalışan”,
- “Bir işveren yanında mesleki eğitim görmek üzere başvuruda bulunan veya görmekte olan”,

<sup>163</sup> Yargıtay 11. HD. E. 2019/1542 K. 2019/3323 T. 30.4.2019, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:10/03/2022)

<sup>164</sup> K.T.: 28/07/2016, RG T.: 13/08/2016, S.: 29800

- “Staj yapmak üzere başvuruda bulunan veya staj yapan yabancılar ile Türkiye’de geçici nitelikte hizmet sunumu amacıyla bulunan sınır ötesi hizmet sunucusu yabancıları” ve
- “Yabancı çalıştıran veya çalıştırmak üzere başvuruda bulunan gerçek ve tüzel kişiler” bulunmaktadır<sup>165</sup>.

Türkiye’nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı sözleşmelere aykırı olmamak koşuluyla getirilen düzenlemede yabancı işçilerin çalışma izni sağlanmaksızın Türkiye’de çalışmaları yasaktır (m. 6/2). Yine yabancılar Türkiye’de kanunlarda yasaklanan işleri yapamazlar, yalnızca men edilmemiş işleri yapabileceklerdir. Kanunla men edilmemiş işlerin yapılabilmesi için; çalışma vizesi, çalışma izni ve ikamet izni alınması gerekecektir.

6735 sayılı UİGK ile Türk vatandaşı olmayan kişilerin Türkiye’de çalışma şartları ve çalışma izinlerine ilişkin esaslar, madde 10 uyarınca,

“...yabancıya, iş veya hizmet sözleşmesinin süresini aşmamak koşuluyla, gerçek veya tüzel kişiye ya da kamu kurum veya kuruluşuna ait belirli bir işyerinde veya bunların aynı işkolundaki işyerlerinde belirli bir işte çalışmak şartıyla ilk başvuruda en çok bir yıl geçerli çalışma izni verilir” şeklinde düzenlenmiştir.

Bir senelik sürenin sona ermesi akabinde yabancı işçinin çalışma izin süresi uzatılabilmesi maddenin ikinci fıkrasında düzenlenmiş,

“...yabancıya aynı işverene bağlı olarak ilk uzatma başvurusunda en çok iki yıl, sonraki uzatma başvurularında ise en çok üç yıla kadar çalışma izni verilir” hükmü getirilmiştir.

YÇİHK’da olduğu gibi, çalışma izninde yetki ve yükümlülük, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ’ndadır. Buna göre çalışma izni yine ÇSGB tarafından verilecektir.

---

<sup>165</sup>4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunda, staj yapan veya yapmak üzere başvuruda bulunan yabancılardan bahsedilmemiş ve bunlar kanunun kapsamına alınmamış iken, UİK bunları da kapsamına almıştır.

ÇSGB tarafından, yabancı işçilerle belirli süreli iş sözleşmesi akdedilebilmesine örnek olarak belirli süreli iş sözleşmesi örneği hazırlanmıştır. ÇSGB'ye bağlı olan Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü internet sayfasında<sup>166</sup> bu sözleşmeye yer verilmiştir. Bu sözleşmenin süresi konusunda, “sözleşmenin bakanlıktan çalışma izni alınması halinde geçerlilik kazanacağı ve çalışma izin belgesinde belirtilen tarihler arasında geçerli olacağı” belirtilmiştir. Devamla, sözleşmenin bildirim olmaksızın bitim tarihinde kendiliğinden sona ereceği ifade edilmiştir.

İlgili sözleşme metnine göre,

*“yabancı işçinin iş sözleşmesi sonunda da aynı işyerinde çalışacak olması halinde iş sözleşmesinin yenilenerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına çalışma izni süre uzatım başvurusu yapılması ve izin alınması”* gerekecektir.

Uygulamada çalışma izninin bir yıllık süre ile verildiğini ve bu sebeple belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin de bir yıl süreli olduğunu belirtmek mümkündür<sup>167</sup>. Bakanlık tarafından çalışma izni verilmemesi halinde, iş ilişkisi kurulmadığı için kalan süreye ilişkin ücretin istenemeyeceği yönünde Yargıtay'ın kararı mevcuttur<sup>168</sup>.

4817 sayılı YÇİHK hükümleri, yabancı işçilerle belirli süreli iş sözleşmesi akdedilebilmesi için tahsis edilen “*çalışma izin süresi ile sınırlı olmak üzere*” objektif sebep oluşturmaktadır. Yabancılarla belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılması noktasında

<sup>166</sup>Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Uluslar arası İşgücü Genel Müdürlüğü, *Belirli Süreli İş Sözleşmesi*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.cs.gb.gov.tr/uigm/belgeler/is-sozlesmesi/> (Erişim Tarihi: 15/04/2022)

<sup>167</sup> Yıldız A., İzmirlioğlu A. (2022), *Türkiye’de Yaşayan Uluslararası Koruma Ve Geçici Koruma Statüsündeki Yabancıların Çalışma İzni, İş Sözleşmeleri, Diploma Denklik Ve Meslek İcrasına İlişkin Durumlarının Hukuki Açısından Değerlendirilmesi*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, s. 43

<sup>168</sup> Yargıtay 9. HD, E.2006/20061, K. 2006/24888, T.26.9.2006 “*Davalı taraf çalışma izni alınması için 07.06.2004 tarihinde ilgili Bakanlığa başvuruda bulunmuş, Bakanlığın eksik belgelerinin tamamlanması istenilmiştir. Bu yazıdan sonra herhangi bir işlem yapılmamış ve Bakanlık tarafından ilgili başvuru evrakı geri gönderilmiştir. Davacı çalışma izni alınması yönünden kendisine düşen yükümlülükleri yerine getirmemiştir. Bunun sonucunda davalı tarafından 18.06.2004 tarihinde düzenlenen noter ihtarnamesinde davacıya işbaşı yapması gereken tarihe kadar çalışma izni verilmemiş olması sebebiyle sözleşmenin 21.06.2004 tarihi itibarıyla feshedildiği bildirilmiştir. Söz konusu ihtarname davacıya 22.06.2004 tarihinde tebliğ edilmişse de, davacının 21.06.2004 tarihinde işyerine alınmadığı dosya içeriği ile sabit olmuştur. Esasen bu konu mahkemenin de kabulündedir. O halde taraflar arasında yazılı iş sözleşmesinin varlığına rağmen çalışma olgusu gerçekleşmemiş ve fülen iş ilişkisi kurulmamıştır. Sözleşmede öngörülen cezai şart dönme cezası olmadığından iş sözleşmesi kurulmaması nedeniyle davacı tarafça istenilemez. Öte yandan, iş sözleşmesi kurulmadığından davacının sözleşmenin kalan süresine ait ücret talep etmesi de mümkün olmaz. Gerçekten bakiye süreye ait ücret hakkından söz edilebilmesi için, iş sözleşmesinin süresi içinde feshedilmiş olması şarttır.” Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:15/03/2022)*

herhangi bir engel bulunmadığını belirtmek gerekmektedir. Bunun yanı sıra ikamet izin süresi sonlandığında, iş akdi yapma ehliyeti olmamasından ötürü ve bu durumun tespiti halinde ileriye dönük olarak sözleşme geçersiz sayılacaktır<sup>169</sup>.

Sürelili çalışma izninin sürdürülmemesi, akdi kendiliğinden sonlandırmasa da iş sözleşmesinin feshi noktasında geçerli sebep oluşturacaktır. Tarafların hükümsüzlük beyanları da sözleşmenin feshi olarak yorumlanmalıdır<sup>170</sup>. Yargıtay, çalışma izin süresinin uzatılmamasını, oy çokluğu ile verdiği bir kararında, İş K. 24. maddenin 3. fıkrası kapsamına giren “zorlayıcı neden” olarak değerlendirmiştir<sup>171</sup>.

Yargıtay tarafından verilen kararlarda, çalışma izni alınmaksızın yabancı işçi ile iş ilişkisinin kurulmadığına ilişkin karar<sup>172</sup> olduğu gibi, bu şekildeki akdin belirsiz süreli olduğu yönünde karar da mevcuttur. Yargıtay, çalışma izni alınmaksızın yabancı işçiyle kurulan belirli süreli iş sözleşmenin, artık belirsiz süreli sözleşmeye dönüştüğünü kabul ettiği bir kararında<sup>173</sup>,

*“Çalışma izinlerinin birer yıllık olarak alınmış olması halinde iş sözleşmesinin de aynı sürelerle birer yıllık olarak yapılması yerinde bir uygulama olup, birbirini takip eden birden fazla sayıda sözleşme yapılmış olması, iş sözleşmesini belirsiz süreli hale dönüştürmeyecektir. Böyle bir durum da ihbar tazminatı isteğinin reddine karar verilmelidir. Davacı işçi için çalışma izni alınmamış olması veya bu iznin süresiz olarak alınması hallerinde ise, iş sözleşmesinin belirsiz süreli hale dönüştüğünün kabulü gerekir. Bu ihtimalde ihbar tazminatı isteğinin şimdiki gibi kabulüne karar verilmelidir”* şeklinde hüküm kurmuştur.

Görüleceği üzere, birer yıllık alınan çalışma izinleri nedeniyle aynı süreyle birer yıllık yapılan sözleşmeler belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmeyecektir.

Akdedilen işin sadece Türk vatandaşlarına özgülenen işlerden olması hali hariç olmak üzere, çalışma izni alınmasından önce işverenle iş sözleşmesi imzalayan fakat

---

<sup>169</sup> Başterzi S.(2016), s. 179

<sup>170</sup> Canbolat T. (2007), s. 215

<sup>171</sup> Yargıtay 9.HD, E.2001/15931, K.2002/348, T. 17.01.2002, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:15/03/2022)

<sup>172</sup> Yargıtay 9. HD, E. 2006/20061, K. 2006/24888, T.26.09.2006, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:15/03/2022)

<sup>173</sup> Yargıtay 9.HD E.2004/24583 K.2005/20488 T. 07.06.2005, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:15/03/2022)

çalışma izninin olmaması nedeniyle fiilen işe başlayamayan yabancı işçi için iş akdi yine geçerlidir<sup>174</sup>.

Çalışma izni alındıktan sonra, bu iznin geri alınması halinde ise iş akdinin başından beri geçerli olmadığı iddiasında bulunulamaz<sup>175</sup>. Çalışma izninin süresinin bitmesi durumundaysa, sözleşmenin sonlanmış sayılıp sayılmayacağı netlik taşımamaktadır. Bu durumda, çalışma izninin dolmuş olması sözleşme kendiliğinden sona erdirir ve sözleşme taraflarının herhangi bir ihbarda bulunmalarına da ihtiyaç olmayacaktır<sup>176</sup>. Doktrinde bir başka görüşe göre ise tam tersi, çalışma izni süresinin dolması sözleşmeyi kendiliğinden sonlandırmayıp, sözleşmenin feshi noktasında geçerli sebep oluşturacaktır<sup>177</sup>. Bu durumda da bildirimli fesih gerekecektir. Bir başka görüşe göre ise, işçinin çalışma izni alınması için gerekli dökümanları sunmaması durumunda zorlayıcı sebepten söz edilemese de, işveren iş sözleşmesini İş K. m. 25/12-e bendinde yer alan doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışa uyarınca derhal feshedebilecektir<sup>178</sup>.

Yargıtay bir kararında,

*“davacı işçinin başlangıçta onanmayan denklik belgesinin sonradan istenmesi karşısında müşkül bir durumda kaldığı ve sonuçta bunu sağlayamadığı açık seçik ortadadır. Sonradan oluşan bu olumsuz durum 1475 S.İş K. 17/III. Maddesi kapsamına giren zorlayıcı sebep olarak değerlendirilmelidir. Somut olayda da denklik belgesinin sağlanamamış olması da aynı şekilde değerlendirilmelidir”* şeklinde hüküm kurarak, mülga 1475 sayılı Yasa dönemindeki bir kararında çalışma izninin süresinin bitmesini bir zorlayıcı sebep olarak değerlendirmiş ve derhal feshe imkân verebileceğini belirtmiştir<sup>179</sup>.

<sup>174</sup> Güngördü A. D. (2021), *Yabancı Unsurlu İş Sözleşmelerinde İşçilik Alacakları*, İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, s. 99

<sup>175</sup> Ekonomi M. (1987), *İş Hukuku Ferdi İş Hukuku*, C.I, İstanbul, s. 162

<sup>176</sup> Akduman Aktaş, E. (2005) *Yabancı Personel Çalışma İzni Süresinin Uzatılmaması Halinin İş Akdine Etkisi*, Karar İncelemesi, Kazancı Hukuk İşletme Maliye Bilimleri Dergisi, S.7, s. 140

<sup>177</sup> Canbolat T. (2007), s.215

<sup>178</sup> Laçiner H.(2007) *Yabancı İşçinin Çalışma İzni Alamamasının İş Sözleşmesine Etkisi*, Legal YKİ Dergisi, s. 238-239; Laçiner H. (2007) *Yabancıların Çalışma ve İkamet İzninin İş Sözleşmesine Etkisi*, Legal, İHSGHD, 16/2007, s. 1391

<sup>179</sup> Yargıtay 9. HD., E. 2001/15931 E. K. 2002/348, T. 17.01.2002, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:01/04/2022)

Bu karar, işverenin de çalışma izni başvurusu yapma hakkının bulunması karşısında, iznin süresinin dolmasının haklı neden olarak değerlendirilmesi ve işçinin ihbar ve kıdem tazminatından yoksun bırakılması gerekçesiyle eleştirilmiştir<sup>180</sup>.

Sürelî çalışma izninin, iş sözleşmesini belirli süreli sözleşme şeklinde kurulmasını zorunlu kılan objektif sebep olup olmadığı noktasında fikir birliği bulunmamaktadır. Sürelî çalışma izni alan yabancı işçi ile izin süresi göz önünde bulundurularak belirli süreli iş ilişkisi kurulması noktasında yasalarda açık bir hüküm bulunmamaktadır<sup>181</sup>. Doktrinde öne sürülen bir görüşe göre, verilen çalışma izni süresi (süreyle bağlı olarak) yabancı işçilerle belirli süreli iş sözleşmesi kurulmasında objektif sebep oluşturacaktır<sup>182</sup>. Aksi yöndeki görüşe göre ise, yabancıya Türkiye’de çalışması için izin verilmesi idarenin bir kararı olup, izin süresinin belirli olması, belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için gereken objektif nedeni sağlamamaktadır<sup>183</sup>.

Çalışma iznini alan uluslar arası koruma<sup>184</sup> veya geçici koruma<sup>185</sup> kapsamındaki yabancılar da İş K.’na tabi olacaklardır<sup>186</sup>. Hem uluslar arası koruma hem de geçici koruma kapsamında olan yabancıların çalışma izinleri başvuru aşamalarında, kurulan belirli süreli iş akdini Bakanlığa sunmaları gerekir. Bakanlık tarafından çalışma izni verilmemesi halinde, Yargıtay’ın kararlarında da belirtildiği üzere iş ilişkisi kurulmamaı sayıldığından başlangıçtan o ana değin doğmuş bulunan hakların gözetilmesi esasına riayet edilerek, sözleşmede kalan süreye ilişkin ücretin istenemeyeceğini açıklamıştık. Buradan hareketle, çalışma izni bulunmaksızın istihdam edilen bir yabancı işçinin iş sözleşmesi uyarınca isteyebileceği işçilik hak ve alacaklarını ileriye etkili olarak talep etmesi geçersiz olacaktır<sup>187</sup>. Ne var ki, iş

---

<sup>180</sup> Canbolat T. (2007), s.215

<sup>181</sup> Canbolat T. (2007), s. 216

<sup>182</sup> Başterzi S. (2016), s. 178

<sup>183</sup> Başterzi S. (2016) s. 178; Laçiner H. (2006), *Yabancı Öğretim Elemanının Çalışma İzninin İş Sözleşmesinin Belirli Süreli Yapılmasına Etkisi*, Karar İncelemesi, Çimento İşveren, s. 47

<sup>184</sup> 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununa göre mülteciler, şartlı mülteciler ve ikincil koruma talep eden yabancılar uluslar arası koruma kapsamındadır.

<sup>185</sup> Geçici koruma, 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununun 91 inci maddesinde şu şekilde yer almaktadır: “(1) Ülkesinden ayrılmaya zorlanmış, ayrıldığı ülkeye geri dönemeyen, acil ve geçici koruma bulmak amacıyla kitlesel olarak sınırlarımıza gelen veya sınırlarımızı geçen yabancılara geçici koruma sağlanabilir. (2) Bu kişilerin Türkiye’ye kabulü, Türkiye’de kalışı, hak ve yükümlülükleri, Türkiye’den çıkışlarında yapılacak işlemler, kitlesel hareketlere karşı alınacak tedbirlerle ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar arasındaki iş birliği ve koordinasyon, merkez ve taşrada görev alacak kurum ve kuruluşların görev ve yetkilerinin belirlenmesi, Cumhurbaşkanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.”

<sup>186</sup> Yıldız A., İzmirlioğlu A. (2022), s.58

<sup>187</sup> Yıldız A., İzmirlioğlu A. (2022), s.58

ilişkinin geçersizliğin sonradan anlaşılması halinde iş sözleşmesinin geçersizliği ileriye etkili olabilecektir.

Bakanlar Kurulu'nun Yüksek Öğretim Kurumlarında Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanı Çalıştırılması Esaslarına dair 1983 tarihli kararıyla yabancı uyruklu öğretim elemanlarıyla belirli süreli ilişkinin kurulmasına imkan tanıyan düzenleme yer yapılmıştır<sup>188</sup>. Kararın 8. maddesine göre,

*“Yabancı uyruklu öğretim elemanlarının sözleşmeli olarak çalıştırılmaları için öncelikle yükseköğretim Kurulunun Yabancı uyruklu öğretim elemanlarının ücreti konusunda karar alması ve bu karardan sonra İçişleri Bakanlığının konuyla ilgili görüşünün istenmesi, olumlu görüş alınmasından sonra ilgili üniversite rektörlüğünce imzalanacak sözleşmenin vize için Maliye Bakanlığına gönderilmesi gereklidir.”*

Görüleceği üzere, yabancı öğretim elemanlarının sözleşmeli olarak istihadamı için öncelikle ödenecek ücretin YÖK tarafından belirleneceği, İçişleri Bakanlığı'nın olumlu görüşü ile birlikte ilgili üniversite rektörü tarafından imzalanan sözleşmenin vize için Maliye Bakanlığı'na gönderileceği kararda belirtilmiştir.

Maddenin devamında ise

*“Sözleşmenin aynı şartlarda uzatılması, Yükseköğretim Kurulunun olumlu görüşü üzerine ilgili üniversite Rektörlüğünce yapılır ve Maliye Bakanlığına bilgi verilir.”* denilerek sözleşmenin uzatılması hali düzenlenmiştir.

Son olarak değinmek gerekirse, bu tür sözleşmelerin süresi iki yılla sınırlandırılmış olmakla birlikte Maliye Bakanlığı'nın olumlu görüşü alındığı takdirde her seferinde iki sene olmak koşuluyla uzatılabilme imkanı vardır<sup>189</sup>.

---

<sup>188</sup>Yükseköğretim Kurumlarında Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanı Çalıştırılması Esaslarına İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 26399, 10 Ocak 2007 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi:[https://www.yok.gov.tr/Documents/Kurumsal/mevzuat/mevzuat\\_pdfler/Yuksekogretim\\_Kurumlarinda\\_Yabanci\\_Uyruklu\\_Ogretim\\_Gorevlerinin\\_Calistirilmesine\\_Iliskin\\_Karar.pdf](https://www.yok.gov.tr/Documents/Kurumsal/mevzuat/mevzuat_pdfler/Yuksekogretim_Kurumlarinda_Yabanci_Uyruklu_Ogretim_Gorevlerinin_Calistirilmesine_Iliskin_Karar.pdf) (Erişim Tarihi:06/05/2022)

<sup>189</sup> Başterzi S. (2006), s. 178-179.

#### **4.5. Profesyonel Futbolcular İle Yapılan İş Sözleşmeleri**

Belirli süreli iş akdinin yasadan kaynaklanan bir diğer hali profesyonel futbolcular ile yapılan iş sözleşmeleridir. Profesyonel Futbolcu İş Sözleşmesi, profesyonel takım kurmasına izin verilen kulüpler ile ilk defa profesyonel sözleşme imzayacak amatör futbolcular ya da profesyonel futbolcular arasında yapılan bir iş akdidir.

TFF Tahkim Kurulu 25.06.2009 tarihinde incelediği bir uyuşmazlıkta vermiş olduğu bir kararda sözleşmenin niteliğini vurgulamış,

*“bu sözleşme ile futbolcu, kulüp forması altında müsabakalara katılma ve bu müsabakalara hazırlanma biçimindeki iş görme borcunu üstlenirken, Kulüp de ücret ödeme borcu altına girmektedir. Kulüp ile futbolcu arasındaki sözleşme hukuken hizmet sözleşmesi olarak nitelendirilmektedir.”* diyerek, profesyonel futbolcu ile kulübü arasında imzalanan sözleşmenin bir hizmet sözleşmesi olduğunu belirtmiştir<sup>190</sup>.

Bu tip sözleşmeler, futbolcunun bir kulübe bağlı şekilde ve bir ücret karşılığında edimini ifa ettiği belirli süreli sözleşmelerdir<sup>191</sup>. Aksi durumda, profesyonel futbolcular ile kurulan iş ilişkilerinde futbolcunun yaşı, sözleşmenin tarafı olan kulübün durumu, teknik direktörün değişmesi gibi bir çok etkene bağlı olduğundan, belirsiz süreli olarak kurulması isabetli olmayacaktır<sup>192</sup>. Profesyonel futbolcu sözleşmesinin belirli süreli olarak akdedilmesi, (sözleşme taraflarının karşılıklı menfaatleri göz önünde bulundurulduğunda) işin niteliğinden doğduğu gibi, Profesyonel Futbolcuların Statüsü ve Transferleri Talimatı gereği bir zorunluluk olduğu kabul edilmelidir<sup>193</sup>.

Profesyonel futbolcu sözleşmesi iki tarafa borç yükleyen hizmet sözleşmesi olduğundan, işbu sözleşme dâhilinde futbolcu, kulüp adına müsabakalara hazırlanma ve katılma şeklindeki iş görme borcunu üstlenirken, kulübün en önemli borcunun ücret ödeme borcudur<sup>194</sup>.

<sup>190</sup> 25.06.2009 tarih 2009/190 E., 2009/384 K. Nolu Kararı

<sup>191</sup> Baştürk F.(2007), *İş Hukukunda Profesyonel Futbolcu*, İstanbul:Beta Yayınları, s. 10 ; Petek H. (2022), *Profesyonel Futbolcu Sözleşmesi*, Ankara: Yetkin Yayınları , s.35

<sup>192</sup> Ertaş Ş.,Petek H. (2011), *Spor Hukuku* (Genişletilmiş 2. Baskı), Ankara: Yetkin Yayınları, s. 327.

<sup>193</sup> Alpagut G.(1984), s.91

<sup>194</sup> Petek H. (2022), s. 46; Çağlayan R. (2007), *Spor Hukuku*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım, s. 41-42



TFF tarafından çıkarılan Profesyonel Futbolcuların Statüsü ve Transferleri Talimatı ile profesyonel futbolcularla kulüpleri arasındaki ilişki düzenlenmiştir. Talimatın 2.maddesinde sözleşme, örneği TFF tarafından hazırlanan ve taraflarca imzalanması ispat şekli açısından zorunlu olan tip profesyonel futbolcu sözleşmesidir. TFF'nın Talimat'ında sözleşmenin içeriği konusunda bir düzenleme bulunmuyor ise de, TFF'nın internet sitesinden Tek Tip Sözleşme örneğine yer verilmiştir<sup>195</sup>.

Profesyonel Futbolcuların Statüsü ve Transferleri Talimatı'nın dördüncü bölümünde getirilen düzenleme ile profesyonel futbolcularla akdedilecek iş sözleşmelerinin belirli süreli olması öngörülmüştür. Buna göre, dördüncü bölüm 19.madde 2.bende göre

*“Sözleşmenin süresi en fazla beş yıl olarak belirlenir. Ancak 18 yaşın altındaki futbolcular ile imzalanacak olan sözleşmelerin süresi üç yıldan fazla olamaz”<sup>196</sup>.*

Belirli süreli hizmet akdi yapmanın gereği olarak, profesyonel futbolcu sözleşmesinde, sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihleri mutlaka sözleşmede belirtilmektedir. 19.madde devamında,

*“Her halükarda sözleşmelerin bitiş tarihinin 31 Mayıs olarak tespit edilmesi zorunludur. Sözleşme bitiş tarihinden sonra resmi müsabakaların devam etmesi halinde, sözleşmenin süresi müsabakaların bitimine kadar uzamış sayılır.”* Taraflar, imzaladıkları sözleşmeyi TFF'ye tescil ettirmekle yükümlüdürler.

Profesyonel futbolcu sözleşmesinin bir belirli süreli hizmet sözleşmesi olmasından dolayı, olağan yani süreli fesih şeklinde sona erdirilmesi mümkün olmamakla birlikte; haklı nedenler sebebiyle derhal fesih yoluna başvurulması mümkündür<sup>197</sup>.

---

<sup>195</sup> Bkz. [www.tff.org.tr](http://www.tff.org.tr)

<sup>196</sup> Türkiye Futbol Federasyonu, Profesyonel Futbolcuların Statüsü ve Transferleri Talimatı, Ağustos 2016, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.tff.org/Resources/TFF/Documents/TALIMATLAR/Profesyonel-Futbolcularin-Statüsü-ve-Transferleri-Talimatı.pdf> Erişim Tar07/03/2022

<sup>197</sup> Petek H. (2022), s. 206; Çağrı C. (2012), *Profesyonel Futbolcu Transfer Sözleşmesi*, 12 Levha Yayınları s. 103; Baştürk F.(2007) s. 211

Türk Borçlar Kanunu'nun 430. maddesinin 4. fıkrasında yer alan ve sözleşme süresinin bitiminden sonra tarafların herhangi bir beyanda bulunmaması sureti ile sözleşmenin belirsiz süreli hizmet sözleşmesine dönüşeceğine ilişkin hükmün, profesyonel futbol bağlamında işlerlik kazanamayacağına işaret etmek gerekir. Nitekim profesyonel futbolcu sözleşmesi belirli süreli bir hizmet sözleşmesi olup, fesih bildiri ile sona ereceği kararlaştırılmış olsa bile niteliği gereği belirsiz süreli sözleşmeye dönüşemez<sup>198</sup>.

Profesyonel Futbol Sözleşmesi'nin susma şeklinde uzatılması mümkün olmayacaktır. Taraflar eğer ki iş sözleşmesini devam ettirme niyetindelerse, yeni bir sözleşme imzalamakla yükümlüdürler<sup>199</sup>.

#### **4.6. Noterlik Kanunu Uyarınca Noter Katip Adayları İle Yapılan İş Sözleşmeleri**

1512 sayılı Noterlik Kanunu 45.madde ile noter kâtipleri ile yapılan iş sözleşmeleri açısından düzenleme getirilmiş ve “*Noterler, adayları en az bir yıl süreli bir sözleşme ile işe alırlar...*” ifadesine yer verilmiştir. Bu noktada özel okul öğretmenlerine ilişkin düzenlemeyle aynı olan “en az bir yıl” ifadesi, sözleşmenin asgari süreli mi belirli süreli mi olduğu hususunda tartışma yaratabilirse de, özel okul öğretmenlerine uygulanan hükmün burada da uygulanacağı kanatindeyiz.

Asgari süreli sözleşmelerde, asgari sürenin sona ermesi ile iş ilişkisi kendiliğinden sonlanmamakta, sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesi şeklinde devam etmektedir. Açıkça görülmektedir ki, asgari süreli iş ilişkilerini belirli süreli olarak nitelendirmek mümkün olmayacaktır. Bu sözleşmelerin belirsiz süreli olduğunun kabulünün temel sebebi, taraflarca bu akitlerin bitiş tarihinin belirlenmemiş olmasıdır. Asgari süreli iş akdinin işverence sonlandırılması durumunda (belirsiz süreli olması nedeniyle) işçi şartları sağlıyorsa iş güvencesi hükümlerinden faydalanabilecektir<sup>200</sup>. Bu nedenle, asgari süreli iş sözleşmelerinin belirsiz süreli iş sözleşmelerinin sağladığı güvenceyi sağlaması, işçinin özellikle iş güvencesi kapsamında olması hususları, noter katip adayları ile yapılan iş sözleşmelerinin belirli süreli olarak değerlendirilmemesi kanaatindeyiz. Belirsiz süreli iş ilişkilerinin asıl, belirli süreli iş ilişkilerinin istisna olması nedeniyle kanunda yer alan “en az bir yıl” ifadesinin dar yorumlanarak asgari süreli olduğunun kabulü gerektiği görüşündeyiz.

<sup>198</sup> Baştürk F. (2007), s. 190; Petek H. (2022), s. 339

<sup>199</sup> Petek H. (2022), s.339

<sup>200</sup> Mollamahmutoglu H. (2008), s. 318

Noter kâtiplerinin sözleşmelerini belirli süreli sayan Yargıtay kararı mevcuttur<sup>201</sup>. Noter katiplerinin bir yıllık süreyle istihdam edildiklerini ,ancak somut olayda işçinin bir yıllık sürenin dolmasından sonra da işyerinde çalışmasını devam ettirdiğini, davacı işçinin davalıya ait noterlik işyerindeki çalışma süresi göz önünde bulundurulduğunda birbiri ardına yapılan iş sözleşmelerinin artık belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak değerlendirilmesi gerektiğine karar vermiştir.

#### **4.7. Anonim Şirket Genel Müdürleri İle Yapılan İş Sözleşmeleri**

Eski Türk Ticaret Kanununun 314.maddesi uyarınca anonim şirket yönetim kurulu üyeleri en fazla üç yıl görev yapabilmekteydi ve 334. maddesinde aksine bir düzenleme olmadıkça müdürlerin görev süresi yönetim kurulu üyelerinin görev süresini aşamayacağı hüküm altına alınmıştı. Eski Ticaret Kanunu'nda yer alan bu hükümle birlikte Yargıtay kararlarında bu bağlamda, yönetim kurulunun görev süresine bağlı kalmak kaydıyla anonim şirket genel müdürleriyle şirket arasında, belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için objektif haklı sebebin varlığı olduğu için sözleşmenin birden çok yenilenmesinin hakkın kötüye kullanılması anlamına gelmeyeceği kabul edilmişti<sup>202</sup>.

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu da ise 362.madde ile,

*“Yönetim kurulu üyeleri en çok üç yıl süreyle görev yapmak üzere seçilir”*

hükmü getirilmiş ve yönetim kurulu üyelerinin görev süresi düzenlenirken, mülga Ticaret Kanunu'nda yer alan müdürlerin görev süresi ile ilgili hükme 6102 sayılı yasada yer verilmemiştir. Dolayısıyla genel müdürle yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri için yasal objektif şart yeni kanunda bulunmamaktadır. Genel müdürlerle kurulan sözleşmeler, İş K. 11.maddede düzenlenen objektif haller olmaksızın, işçinin

<sup>201</sup> Yargıtay 9.HD, E. 2005/8643, K. 2005/36270, T. 16.11.2005, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:23/04/2022)

<sup>202</sup> Yargıtay 9.HD. E. 2002/20581 K. 2003/6120 T. 11.04.2003 “.....Davacının konumu itibariyle birbirini izleyen belirli süreli sözleşmelerle çalışması mümkündür. Gerek genel müdür oluşu gerek işin mahiyeti karşısında mahkemenin kabul ettiği şekilde belirli süreli hizmet akdi ile çalışmadığı kabul edilmez. Öte yandan belirli bir sözleşmenin belirsiz süreli hale dönüşebilmesi için Dairemizin yerleşik içtihatlarında da olduğu gibi birden çok yenilenmiş olması gerekir. Ancak bu genel müdür sözleşmesi kaç kez yenilenmiş olursa olsun belirsiz süreli sözleşmeye dönmez. Somut olayda da sözleşmenin belirsiz süreli olduğu kabul edilemeyeceğinden ihbar tazminatına hükmedilemez...” Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:14/03/2022)

yalnızca genel müdür olması nedeniyle belirli süreli olamaz. Aynı zamanda objektif koşul olmaksızın ardı ardına belirli süreli sözleşme de yapılamayacaktır.

Yargıtay, yönetim kurulu üyeleriyle yapılan ve süresi en fazla üç yıl olabilecek sözleşmeleri vekalet sözleşmesi olarak nitelendirmektedir<sup>203</sup>.

#### **4.8. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İstihdam Edilen İşçilerle Yapılan İş Sözleşmeleri**

Kamu kurum ve kuruluşları ile bazı şartlarda belirli süreli iş sözleşmesi ile işçi istihdam edilebilmektedir. 5620 sayılı “Kamuda Geçici İş Pozisyonlarında Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına Veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri, Geçici İşçi Çalıştırılması İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun” geçici iş pozisyonlarında işçi çalıştırılması başlığı altında düzenlenen 3. Maddesine uyarınca kapsamdaki kurum ve kuruluşlarda geçici iş pozisyonlarında işçi istihdamı düzenlenmiştir. Maddenin ilk fıkrasına göre

*“Bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren 1 inci madde kapsamındaki idare, kurum ve kuruluşlarda geçici iş pozisyonlarında işçi çalıştırılmaz”.*

Ne var ki, ikinci fıkra ile istisna getirilmiş ve mevsimlik ve kampanya işleri ile orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde bir malî yılda 6 aydan az olmak üzere vize edilecek geçici iş pozisyonlarında işçi istihdam edilmesine imkan tanınmıştır.

Bu çerçevede kamu kurum ve kuruluşlarında belirli süreli iş sözleşmesiyle işçi çalıştırılmakta, mevzuatta yapılan bu düzenlemelerin belirli süreli iş sözleşmelerinin objektif haklı nedenini oluşturduğu kabul edilmektedir.

Bunun yanı sıra, 1994 yılı Bütçe Kanunundan itibaren her sene düzenlenen bütçe kanunları ile işçilik ödenekleri ve geçici işçi pozisyonları düzenlenmektedir. Söz konusu hükümlerle kamu kurum ve kuruluşlarına geçici işçi çalıştırmaya ilişkin bazı

---

<sup>203</sup> Yargıtay 9. HD. 2011/991 E. 2013/11127 K. 04/04/2013 T. “Dairemizin Emsal nitelikli 2008/44338 Esas, 2010/37281 K. sayılı ilamında da belirtildiği üzere, Anonim ortağın yasal temsilcisi yönetim kuruludur. Yönetim kurulu üyesi ile ortaklık arasındaki ilişkinin vekalet ilişkisi olduğu Türk öğretisinde ve Yargıtay kararları ile benimsenmiştir” Ayrıca bkz. Yargıtay 9. HD. 2010/3163 E. 2012/10661 K. 29/03/2012 T. Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:14/03/2022)

yükümlülükler getirilerek geçici işçi istihdamı yasallaştırılmıştır<sup>204</sup>. Görüleceği üzere, geçici işçi istihdamı ile yasadan kaynaklanan belirli süreli iş ilişkisi doğmuştur.

#### **4.9. Vakıf Üniversitelerindeki Öğretim Elemanları-Öğretim Üyeleri ile Yapılan İş Sözleşmeleri**

2547 Sayılı Yükseköğretim Kurumu Kanununda ve bu kanun uyarınca düzenlenen Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nde, vakıf üniversiteleri ile öğretim elemanları arasındaki iş ilişkilerinin mahiyeti konusunda net ve açık bir düzenleme olmadığı kabul edilebilir. Bu nedenle bu başlık altında önce sözleşmenin niteliğine değinip, sonrasında yasadan kaynaklanan belirli süreli iş ilişkisini irdeleneceğiz.

Mevzuattta bu sözleşme türünün niteliğine ilişkin açık bir düzenleme yapılmadığı için, doktrinde farklı görüşlerin oluşmuştur. Sözleşmede iş sözleşmelerine özgü unsurların bulunmasından ötürü bu sözleşmelerin birer iş sözleşmesi olduğunu ileri süren görüş olduğu gibi, bu sözleşmenin idari hizmet sözleşmesi olduğunu ileri süren görüş de bulunmaktadır.

İdari hizmet sözleşmesi olduğunu savunan görüşe göre<sup>205</sup>; kamu tüzel kişiliğine sahip vakıf üniversiteleri, kamu hizmeti sunmakta ve bu nedenle çalıştırdıkları öğretim elemanları da kamu görevlisi sıfatını taşımaktadır. Vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasındaki ilişkide bir atama tasarrufuna dayalı idari hizmet sözleşmesi bulunmaktadır. Statü hukukundan doğan uyumsuzluklarda idari yargı görevlidir.

İş sözleşmesi olduğunu savunan yazarlara göre ise<sup>206</sup>; Vakıf Üniversitesi öğretim elemanlarına akademik nitelik kazandıran ön aşama ile bunu takip eden iş sözleşmesinin yapılmasını aşaması farklıdır. Bu ayrım yalnızca ilişkinin kurulmasında değil, istihdamın devamında ve sona ermesinde de geçerlidir. Özel hukuk kaynaklı bu

<sup>204</sup> Keser H. (2007) *Kamu Kesiminde Geçici İstihdamın 4857 Sayılı İş Kanununun 11 inci Maddesi Karşısındaki Durumu*, LİHSGHD, s.610

<sup>205</sup> Giritli İ., Bilgen P., Akgüner T. (2013) , *İdare Hukuku*, 6. Baskı, İstanbul, s. 558; Çınarlı S., Kiraz R. (2011), *Vakıf Üniversitesi Personelinin Hukuki Statüsü ve Vakıf Tüzel Kişiliği Kaybı Durumunda Personele Yönelik Düzenleme Önerisi*, Uluslararası Yükseköğretim Kongresi 2011, Bildiri Kitabı, C.3, Bölüm XIII, s. 1788

<sup>206</sup> Çelik, N. (2014), *Vakıf Üniversitesi Öğretim Elemanları ile Yapılan Sözleşmelerin Hukuki Niteliği Konusundaki Uyuşmazlık Mahkemesi ve Diğer Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi*, Prof. Dr. A. Rıza Okur'a Armağan, C. 20, S. 1, s. 14-15; Ekonomi M. (2004), *Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi*, *Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002*, Ankara, s. 27; Süzek S. (2009) , *Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007*, Genel Görüşme, İstanbul, s. 76; Alpagut G.(2012), *İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri Ve İşin Düzenlenmesi*, *Yargıtay'ın İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010*, Ankara, s. 41-42

akitlerde uyuşmazlıklar adli yargıda çözülmelidir. Bu tip sözleşmelerin iş sözleşmesi kapsamına sokmayıp idari sözleşme olarak kabulü halinde, üniversitenin yönetimine üstünlük tanınacak, idari sözleşmelerde iş güvencesinin olmayışı nedeniyle bu şekilde çalışan işçi bu haktan da faydalanmayacaktır. Keza, idare, yetkilerini kullanarak çalışma koşullarını kendi isteği doğrultusunda düzenleyecek ve istediği vakit bu ilişkiyi sonlandırabilecektir. İdari hizmet sözleşmelerinde öğretim elemanını koruyucu hükümler düzenlenmediği sürece (İş K. m. 18 vd. maddelerinde düzenlenen hükümler gibi), idare her zaman tek taraflı olarak sözleşmeyi sonlandırma konusunda üstün olacak ve bu şekilde çalışan kişi için mesleki güvencenin sağlanması daha da zorlaşacaktır.

Uyuşmazlık Mahkemesinin, vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasında özel hukuk sözleşmesi olduğundan bahisle, uyuşmazlığı giderme görevinin adli yargıya ait olduğuna dair kararları mevcuttur<sup>207</sup>.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasındaki hukuki ilişkinin özel hukuk kurallarından doğduğunu ve bu nedenle niteliğinin iş sözleşmesi olduğunu belirtmiştir. Zira,

*“davalı vakıf üniversitesinin mali ve idari konuları dışındaki akademik çalışmalar, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden, devlet eliyle kurulan yüksek öğretim kurumları için Anayasada belirtilen hükümlere tabi olması, davacının iş sözleşmesiyle çalışma olgusunu ve buna bağlı olarak iş mahkemesinin görevini ortadan kaldırmayacağını, 5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 5. maddesi uyarınca uyuşmazlığın adli yargı yolunda ve iş mahkemesinde çözülmesi gerektiğine” ilişkin karar vermiştir<sup>208</sup>.*

Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin 2014 tarihli bir kararında<sup>209</sup>,

*“... davacının davalı üniversitede üstlendiği görevini davalı vakıf üniversitesi ile yaptığı bir sözleşme gereği yürüttüğünü, anılan sözleşmenin vakıf yüksek*

---

<sup>207</sup> Uyuşmazlık Mahkemesi E. 2020/221 K. 2020/246 T. 27.04.2020; Uyuşmazlık Mahkemesi E. 2015/41 K. 2015/29 T. 26.01.2015; Uyuşmazlık Mahkemesi E. 2014/1087 K. 2014/1136 T. 29.12.2004

<sup>208</sup> Yargıtay HGK E. 2015/7-1739 K. 2017/524 T. 22.03.2017 Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:10/06/2022)

<sup>209</sup> Yargıtay 7. HD. E. 2014/2145 K. 2014/17139 T. 01.04.2014, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:17/06/2022)

*öğretim kurumları yönetmeliğinin 23. maddesine istinaden ve bu maddenin verdiği yetkiye göre yapıldığını, anılan maddeye ve yapılan sözleşmeye göre davacıyla davalı arasındaki ilişkinin özel hukuk kurallarına göre belirlenen özel hukuk ilişkisi olduğunu, davalı vakıf üniversitesinin mali ve idari konular dışındaki akademik çalışmaları, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden devlet eliyle kurulan yüksek öğretim kurumları için Anayasada belirtilen hükümlere tabi olması, davacının iş sözleşmesiyle çalışma olgusunu ve buna bağlı olarak iş mahkemesinin görevini ortadan kaldırmayacağı ..."* yönünde karar vermiştir.

2547 Sayılı Kanunun ek 8. maddesinde düzenlenen

*“Öğretim elemanlarının nitelikleri Devlet yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının niteliklerinin aynıdır”*

hükümünün düzenlenmesindeki amaç, akademik bakımdan standart denkliliğinin sağlanmasıdır. Akademik çalışmanın gereği olarak, teşvikler ve disiplin işleri gibi hususlarda bu denkliğin gözetilmesi gerekir. Bununla birlikte, vakıf öğretim elemanları ve diğer çalışanlar, özlük hakları itibarıyla kamu personel esaslarına tabi değildir. Ek madde 5/2 uyarınca, vakıf üniversiteleri ile öğretim elemanları arasında sözleşme özgürlüğüne dayalı, kuralları tarafların serbest iradeleriyle belirlenen bir özel hukuk sözleşmesi olduğu görüşünde olanlar da taraflar arasındaki sözleşmenin iş sözleşmesi olduğunu kabul etmektedirler<sup>210</sup>.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun ek 2. maddesi uyarınca vakıf üniversitelerinde akademik personel istihdamı bu Kanunda düzenlenen hükümler çerçevesinde gerçekleştirilir. Aynı Kanun'un ek 8. maddesinde,

*“vakıf yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanlarının nitelikleri Devlet yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının niteliklerinin aynı olduğu”* düzenlenmiştir.

---

<sup>210</sup> Alpagut G. (2012), s. 41-42

Öğretim elemanlarının teminine ilişkin usul ve esaslara Yükseköğretim Kanunu'nun 23. ve devamındaki düzenlemelerde yer verilmiştir. Yükseköğretim Kanunu'nun 23. maddesinin a bendine göre “*doktor öğretim üyeleri ile en çok dört yıllık süre için*” sözleşme ilişkisi kurulabilir. Bu sürenin bitişi ile iş sözleşmesi de kendiliğinden sonlanır. Doktor öğretim üyesi ile 4 yılı aşmamak kaydıyla birbiri ardına belirli süreli iş akdi yapılması mümkündür<sup>211</sup>.

Yükseköğretim Kanunu'nda doçentlik ve profesörlük kadrolarında çalışan kişiler için herhangi bir süre öngörülmediğinden, kural olarak belirli süreli iş akdinin varlığından söz edilemeyecektir<sup>212</sup>.

Yükseköğretim Kanunu'nun 31.maddesinde,

*“Öğretim üyesi kadrolarına öğretim görevlileri en çok iki yıl süre ile atanabilirler; bu süre sonunda işgal ettikleri kadroya başvuran öğretim üyesi bulunmadığı ve görevlerine devamda yarar görüldüğü takdirde aynı usulle yeniden atanabilirler. Atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunların yeniden atanmaları mümkündür. Bu takdirde ilk atama usulü uygulanır”* hükmü yer almaktadır.

Buna göre, vakıf üniversitelerinde öğretim üyesi konumunda istihdam edilecek öğretim görevlileri ile en fazla iki yıllık süreli iş sözleşmesi akdedilebilir. Sözleşme süresinin sona ermesiyle görev yaptıkları öğretim üyeliği pozisyonuna başvuruda bulunan öğretim üyesi olmaması ve aynı zamanda görevlerine devam etmelerinde yarar görülmesi halinde aynı usulle ve yine iki yıllık süreyi aşmamak şartıyla yeniden istihdam edilebilirler. Bu sürenin sona ermesi ile iş sözleşmesi kendiliğinden sonlanır. Bahsi geçen düzenlemede, öğretim görevlilerinin öğretim üyesi kadrolarında en çok iki yıllık süre çalıştırılabileceğinin öngörülmesi ve süre bitiminde sözleşmenin “kendiliğinden” sona erdiğinin belirtilmesi, bunlarla yapılan sözleşmenin belirli süreli olduğunu göstermektedir<sup>213</sup>. Belirtmek gerekir ki, madde metninden de anlaşılacağı üzere, öğretim üyesi pozisyonunda istihdam edilen öğretim görevlileri ile yeniden

<sup>211</sup> Göktepe S. (2022), *Vakıf Yükseköğretim Kurumları İle Akademik Personel Arasında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılıp Yapılamayacağı Sorunu*, YBHD, S. 2022/1, s.178

<sup>212</sup>Bozkurt Gümrükçüoğlu Y. (2012), s. 224

<sup>213</sup> Ekonomi M. (2009), *İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Genel Görüşme, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007*, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (Türk Millî Komitesi), İstanbul, s.89



sözleşme yapılabilmesi için iki koşulun birlikte gerçekleşmesi gerekir. Bunlardan ilki o alanda öğretim üyesi bulunmaması, diğeri ise öğretim görevlisinin görevine devamında yarar görülmesidir. Bu iki şart, sözleşmenin art arda yapılabilmesinin esaslı nedenini oluşturacaktır<sup>214</sup>.

Öğretim üyesi pozisyonunda istihdam edilen öğretim görevlileri ile yapılan sözleşmenin belirli süreli olması kanundan kaynaklandığından, İş Kanunu'nun 11'inci maddesinde öngörülen objektif şartların mevcut olup olmadığına bakılmayacaktır<sup>215</sup>. Belirli süreli iş sözleşmesi yapma zorunluluğunun söz konusu olduğu hallerde art arda belirli süreli iş sözleşmesi yapılması sözleşmeyi belirsiz hale getirmeyecektir<sup>216</sup>.

Yükseköğretim Kanunu'nun 31'inci maddesinin son cümlesine göre öğretim görevlileri yalnızca konservatuvarlar ile meslek yüksekokullarına sürekli olarak istihdam edilebilirler. Sürekli istihdam söz konusu olduğunda, kural olarak, belirli süreli iş sözleşmesi yapılması, objektif koşullar bulunmadığı sürece olanaklı değildir.

Yükseköğretim Kanunu'nun 33'üncü maddesinin a bendinde araştırma görevlilerinin, en çok üç yıl süre ile atanırlar; atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Düzenlemenin devamında aynı yöntemle ve yine üç yıllık süreyi aşmamak şartıyla tekrar atanabilmeleri mümkün kılınmıştır. Buna göre araştırma görevlileri için de kanunda belirtilen üst sınırı geçmemek şartıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir. Sözleşmenin belirli süreli yapılması zorunluluğu kanundan kaynaklandığından, zincirleme belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mümkündür. Aynı maddenin a bendinin üçüncü fıkrasında lisansüstü eğitimöğretim için yurtdışına gönderilecek araştırma görevlileri hakkında atama süresi ile ilgili hükmün uygulanmayacağı belirtildiğinden, bunlarla İş Kanunu'nun 11'inci maddesinde öngörülen objektif koşulların bulunması halinde ancak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir.

Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliğinin “öğretim elemanları” başlığı altında düzenlenen 23. maddesinde bu personelin aylık hakları bakımından 4857 Sayılı İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı kuralına yer verilmiştir.

---

<sup>214</sup> Göktaş S. (2022), s.179

<sup>215</sup> Süzek S. (2020), s.245; Aynı yönde Yargıtay 22. HD. E. 2014/7068 K. 2014/6392 T. 18.03.2014, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:12/06/2022)

<sup>216</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2018/10280, K: 2018/23004, T: 12.12.2018; Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E: 2016/17255, K: 2019/14022, T: 25.06.2019; Aksi yönde Yargıtay 9. HD, E. 2007/7323 K. 2007/17668, T. 04.06.2007, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:12/06/2022)

2547 Sayılı Kanun'un Ek 11. maddesine 6745 Sayılı Kanun ile 20.08.2016 tarihinde eklenen 10. Bende,

*"Kurucu vakıflarına kayyım tayin edilen ve faaliyet izni kaldırılan vakıf Yükseköğretim Kurumu mütevelli heyet başkanı ve üyeleriyle tüm yöneticilerinin görevleri kendiliğinden sona erer. Bu vakıf Yükseköğretim Kurumunda çalışmakta olan akademik ve diğer personelin hizmet sözleşmeleri hakkında 22.05.2003 tarihli ve 4857 Sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır."* hükmüyle vakıf yükseköğretim kurumunda çalışmakta olan akademik ve diğer personelin hizmet sözleşmeleri hakkında İş K. hükümlerinin uygulanacağı düzenlenmiştir.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu 31.madde ile öğretim görevlileri ile yapılacak sözleşmeler düzenlenmiştir. Bu hükme göre,

*"Öğretim görevlileri; üniversitelerde ve bağlı birimlerinde bu Kanun uyarınca atanmış öğretim üyesi bulunmayan dersler veya herhangi bir dersin özel bilgi ve uzmanlık isteyen konularının eğitim-öğretim ve uygulamaları için, kendi uzmanlık alanlarında ki çalışma ve eserleri ile atanmış kişiler, süreli veya ders saat ücreti ile görevlendirilebilirler. Öğretim görevlileri, ilgili yönetim kurullarının görüşleri alınarak fakültelerde dekanların, rektörlüğe bağlı bölümlerde bölüm başkanlarının önerileri üzerine ve rektörün onayı ile öğretim üyesi, öğretim üye yardımcısı ve öğretim görevlisi kadrolarına atanabilirler veya kadro şartı aranmaksızın ders saati ücreti veya sözleşmeli olarak istihdam edilebilirler. Öğretim üyesi kadrolarına öğretim görevlileri en çok iki yıl süreyle atanabilirler; bu süre sonunda işgal ettikleri kadroya başvuran öğretim üyesi bulunmadığı ve görevlerine devamda yarar görüldüğü takdirde aynı usulle yeniden atanabilirler..."*

Doktrindeki hakim görüşe göre<sup>217</sup>, eğitim ve araştırma faaliyeti zaman içinde süreklilik gösterdiğinden ve İş K. m. 11/1'de sayılan objektif nedenler söz konusu

<sup>217</sup> Süzek S. (2020), s. 259; Bozkurt Gümrükçüoğlu Y. (2012), s. 223-225; Başterzi F. (2011) *Vakıf Üniversitesi Öğretim Elemanı ile Yapılan Sözleşmenin Hukuki Niteliği ve Bazı Yargısal Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme*, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan C.2, İstanbul, s.1313

olmadığından vakıf üniversitesi öğretim üyeleri ile belirli süreli iş akdi yapılması mümkün değildir. Alpagut ise<sup>218</sup>, vakıf üniversitelerinde yürütülen eğitimin süreklilik arz ettiği hususunda kuşku bulunmadığını, ancak buralarda çalışan öğretim elemanları ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesinde objektif ölçütün 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu hükümleri olduğunu ifade etmiştir.

Bir başka görüşe göre ise, vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim görevlileriyle yapılacak sözleşmeler için Kanun'da azami olarak süre sınırı içerdiğinden belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceğini ileri sürülmüştür<sup>219</sup>.

Yargıtay kararlarında da öğretim üyeleriyle yapılan sözleşmenin belirli süreli olup olmadığı hususunda görüş birliğine varılamamıştır.

Yargıtay vermiş olduğu bir kararında<sup>220</sup>;

*“...2547 Sayılı Kanun’un 31.maddesi, öğretim görevlisi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına cevaz vermektedir. Kanunun belirli süreli sözleşme yapılmasına cevaz verdiği bu durumda, 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 11.maddesinde düzenlenen şartların varlığı aranmaz. Anılan sebeple, 17.10.2007 tarihinden itibaren, taraflar arasındaki ilişki belirli süreli iş sözleşmesine dayanmakta olup, süre bitimi sebebiyle iş sözleşmesi sona erdiğinden, ihbar tazminatı alacağı talebinin reddine karar verilmesi gerekirken, kabulüne karar verilmesi hatalı olmuştur”* hükmüne yer verirken başka bir kararında<sup>221</sup> ise; *“...Davacı, 06.09.2004 tarihinde davalı Üniversitede Öğretim Elemanlarına Mahsus Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile çalışmaya başlamış ve bu sözleşmesi bir çok kez yenilenmiştir. Görüldüğü üzere davacı sözleşmeli öğretim elemanı olarak istihdam edilmiştir. Buna bağlı olarak davalı bir yükseköğretim kurumu olup doçentlik kadrosunda istihdam edilen davacının istihdam edildiği pozisyon dikkate alındığında taraflar arasındaki sözleşmenin belirli süreli kabulü için aranan yasal objektif şart koşulunun bulunduğundan söz edilmeyeceği gibi 4857 sayılı Kanun’un*

<sup>218</sup> Alpagut G (2012), s.41-42

<sup>219</sup> Bozkurt Gümrükçüoğlu Y. (2012), s. 224, 225

<sup>220</sup> Yargıtay 22.HD, E. 2015/14710, K. 2016/17806, T. 14.06.2016, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:21/05/2022)

<sup>221</sup> Yargıtay 7. HD, E. 2016/9316, K. 2016/15262, T. 29.09.2016, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:21/05/2022)

11.maddesi ile öngörülen objektif şart koşulunu bertaraf edici yasal bir düzenleme de mevcut değildir” hükmüne yer vermiştir.

22. Hukuk Dairesi bir kararında<sup>222</sup> 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu 31.madde atfiyla ;

“Somut olayda, davacı 01.03.2000-30.09.2002 tarihleri arasında, öğretim görevlisi olarak davalı üniversitesinde çalışmıştır. Taraflar arasında, iki dönem için, üst üste (zincirleme) belirli süreli iş sözleşmesi imzalanmıştır. 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu'nun [31.](#) maddesine göre, gerek ilk sözleşmenin, gerekse yenilenerek yapılan diğer sözleşmenin belirli süreli olarak yapılmasına imkan sağlanmıştır. Sözleşmenin süreli yapılabilmesi anılan kanuni düzenlemeye dayandığından, zincirleme belirli süreli sözleşme yapılması sözleşmeyi belirsiz süreli hale getirmez. Davalı işverenin akademik yılı kapsayacak şekilde belirli süreli iş sözleşmesi yapmasında menfaati bulunmaktadır. Buna göre ders programları belirlenmektedir. İşin bu niteliği itibarıyla her yıl belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren geçerli sebebin bulunduğu kabul edilmelidir. Böyle olunca iş sözleşmelerinin birbiri ardına zincirleme şekilde yapılması iş ilişkisinin belirsiz süreli hale dönüştüğünün kabulünü gerektirmez. Bunun sonucu olarak da davacının ihbar tazminatı isteğinin reddine karar verilmelidir” şeklinde hüküm kurarak sözleşmenin belirli süreli olduğunu vurgulamıştır.

9. Hukuk Dairesi ise, vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışıp çalışamayacaklarına dair 26.02.2015 tarihli ve 36078/8381 sayılı kararında, karara konu olan uyuşmazlıkta vakıf üniversitesinde öğretim görevlisi olarak çalışan davacı iş sözleşmesinin geçersiz feshedildiğini ileri sürerek dava açmış, ilk derece mahkemesi davacının belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığını belirterek davayı reddetmiştir. Yüksek mahkeme kararında, özetle, davacının sözleşmeli öğretim elemanı olarak istihdam edildiği, ‘Öğretim Elemanlarına Mahsus Belirli Süreli İş Sözleşmesi’ ile çalışmaya başlayan davacının sözleşmesinin

<sup>222</sup> Yargıtay 22. HD. E. 2013/7068, K. 2014/6392, T. 18.03.2014, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:25/05/2022)

üç kez yenilendiğini, taraflar arasındaki sözleşmenin *belirli süreli yapılması için aranan yasal objektif şart koşulunun bulunmadığını, İş Kanununun 11.maddesinde öngörülen objektif şart koşulunu da bertaraf edecek bir yasal düzenleme bulunmadığını*, bütün bu gerekçelerden dolayı davacının belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştığının kabul edilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Görüleceği üzere, vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanları ile yapılan iş akdinin Yükseköğretim Kanunu'ndan kaynaklı belirli süreli iş sözleşmesi olup olmadığı hususunda hem doktrinde hem Yargıtay kararlarında fikir birliğine varılamamıştır.



## BÖLÜM 5: SONUÇ

Sanayileşme ile birlikte modern anlamda işçi ve işveren kavramları ile aralarındaki ilişkiyi düzenleyen iş hukuku ortaya çıkmıştır. İş hukukunun sürekli gelişim halinde olması ve sözleşme serbestisi ilkesi nedeniyle farklı iş ilişkileri kurma ihtiyacı doğurmuştur. Bu nedendir ki, bir çok iş sözleşmesi türü doğmuştur. İşçi ile işçiye göre daha güçlü olan işveren arasındaki denge bir çok temel ilkenin doğmasına neden olmuştur. İşçinin korunması, işçi yararına yorum ve sözleşme özgürlüğünün sınırlandırılması gibi ilkelerle zayıf konumdaki işçi korunmaya çalışılmıştır. Sözleşme özgürlüğünün sınırlandırılması özellikle belirli süreli iş sözleşmelerinde kendini göstermektedir. Yasa koyucu, bazı özel hükümler getirerek bu sözleşme ilişkisinin kurulmasını bir takım sınırlamalara tabi tutmuştur. Hem kanunlarla hem de uluslararası sözleşmelerle, işveren karşısında dezavantajlı olan işçiyi koruyucu hükümler getirilerek aradaki denge sağlanmaya çalışılsa da yeterli olmadığı kanaatiyle bu tez konusu seçilmiştir.

Tez çalışmasına; iş hukukunun kapsamı, kapsam dışı işçiler ve iş sözleşmeleri türleri ile başlanmış, doktrin ve Yargıtay kararları ile tartışmalı hususlara değinilmiştir. Çalışmamızın devamında atipik bir sözleşme türü olan belirli süreli iş sözleşmelerine detaylı bir şekilde yer verilmiştir. Bu bölümde, bu sözleşme ilişkisi için aranan objektif neden, sözleşmenin zincirleme yapılması, sözleşmenin şekli, sona ermesi ve feshe bağlı haklar irdelenmiştir.

Atipik bir sözleşme türü olan belirli süreli iş sözleşmeleri, bazı istihdam şekilleri için elverişli olsa da işçiyi iş güvencesi kapsamı dışında bırakmak veya bir takım işçilik alacaklarına ulaşmasını engelleme gayesiyle yapılamamalıdır. Bu sebeple, hem yasalarla hem de AB direktifleri ve uluslararası sözleşmelerle bir kısım kısıtlamalar ve düzenlemeler şart koşulmuştur. Hem İş Kanunu hem de 99/70 Sayılı Yönerge ile objektif şartın varlığını halinde belirli süreli iş ilişkisi kurulabileceğini belirtmektedir. 158 sayılı ILO Sözleşmesine göre; bu sözleşmenin koruyucu hükümlerinden kaçınmak amacıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına karşı yeterli güvenceler alınması gerektiği vurgulanmıştır. Gerek 158 Sayılı İLO Sözleşmesi gerekse 99/70 Sayılı Konsey Direktifi, bir taraftan işçinin köttü niyetli uygulamalardan korunmasını amaçlamış hem de esnek çalışmayı özendirerek denge kurmaya çalışmıştır.

Her ne kadar mevzuatımızda belirli süreli iş ilişkisinin kurulması zorlaştırılmışsa da kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve iş güvencesi kapsamı dışında olması nedenleriyle işçiyi feshe karşı korumasız hale getirdiği açıktır. Bu nedendir ki, iş hukukumuzda asıl olan belirsiz süreli iş sözleşmeleridir. Belirli süreli iş sözleşmeleri bir defaya mahsus da yapılırsa üst üste de yapılırsa objektif şartın varlığı gerekmektedir. Aksi durumda bu sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmektedir.

4857 Sayılı İş Kanununun 11.maddesi, belirli süreli iş ilişkilerini özel olarak düzenlemiş ve buna göre sözleşmenin yazılı yapılacağını hüküm altına almıştır. Özellikle işçinin iş güvencesinden yararlanamadığı göz önünde bulundurulduğunda sözleşmenin yazılı olarak yapılması işçinin güçlü işveren karşısında korunmasını da sağlamaktadır. 8.maddenin, 11. maddeye nazaran özel bir düzenleme olduğu aşikardır. Bu nedenle her ne kadar sözleşmenin yazılı yapılması doktrinde tartışmalı olsa da bizce 11.madde hükmünün tatbiki gereklidir. Sözleşmenin yazılı yapılmasının ispat koşulu olduğu görüşünün veya geçerlilik koşulu olduğu görüşünün sözleşmenin geçerliliğine neden olduğunun kabulü işçi lehine yorum ilkesine aykırılık oluşturacaktır. Yazılılık şekli ne şekilde kabul edilirse edilsin uyulmaması halinde sözleşmenin belirsiz süreli olarak kabul edilmesi gerektiği görüşündeyiz.

Buna ek olarak 99/70 sayılı Yönergesi uyarınca, zincirleme kurulan belirli süreli iş ilişkilerinde sözleşmenin yenilenmesinde sınır veya toplam süre sınırlaması getirilmesi yönünde yasal düzenleme yapılmasının faydalı olacağı görüşündeyiz. Bu şekilde bir düzenleme yapıldığı takdirde objektif koşul var olması nedenine dayanarak yıllarca belirli süreli iş sözleşmesi kurulamayacaktır.

Çalışmamızın son kısmında, ayrıca bir objektif koşul aranmaksızın, normalde sözleşmenin kurulması esnasında olması gereken objektif koşulun, kanunlarda düzenlendiği iş ilişkileri Yargıtay kararları ile birlikte incelenmiştir.

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde objektif koşul aranmış, fakat bazı iş ilişkilerinde bu şekilde bir objektif koşul olmaksızın belirli süreli iş ilişkisi kurulması yasalarla düzenlenmiştir. Yasadan kaynaklanan belirli süreli iş ilişkisi sadece özel okul eğitimcileriyle yapılmamaktadır. Bu tezin çalışma konusu yasadan kaynaklanan diğer belirli süreli iş ilişkilerini de kapsamaktadır. Özel okul eğitimcileri ile yapılan iş akitlerinin hukuki niteliği noktasında Yargıtay'ın farklı daireleri tarafından 2018 yılına kadar çeşitli kararlar verildiği, sözleşme türünün belirli süreli yada asgari süreli olduğu noktasında farklı kararlar verdiği görülmektedir. 2018 yılında YİBGK tarafından

belirli süreli iş sözleşmesi olduğu kabul edilerek bu çelişki giderilmişse de, kanaatimizce bu tip sözleşmelerin asgari süreli olduğunun kabulü gerekmektedir. Zira, belirsiz süreli iş akitlerinin işçileri bir çok haktan mahrum ettiği şüphesizdir. Adı geçen içtihatı birleştirme kararı nedeniyle özel okul eğitimcileri ile yapılan iş sözleşmeleri belirli süreli olarak kabul edildiğinden, bu şekilde çalışan işçiler ihbar tazminatından mahrum kalacak, iş güvencesi hükümlerinden faydalanamayacak ve kıdem tazminatı hakları tartışmalı hale gelecektir. Ne yazık ki, bu işçilerin bu haklardan faydalanması artık yalnızca kanuni düzenlemeyle mümkündür. Asgari süreli, dolayısıyla belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu kabul edilseydi, İş Hukukunun temel prensiplerinden işçi lehine yorum ilkesine de uygun olacaktı. İş sözleşmesinin yenilenmeme iradesinin fesih sayılarak kıdem tazminatı talep edilmesinin yolu açılmaya çalışılmışsa da bu kararın yeterli olmadığı işçiyi korunmasız bir duruma soktuğu açıktır. Doktrinde bu sözleşmenin belirli süreli olduğunu savunan görüşün ve Yargıtay İçtihatı Birleştirme Genel Kurulu kararının temeli eğitiminin aksamaması gerekçesi eğitimin aksamamasıdır. Belirli süreli iş sözleşmesinin sonuçlarının işçi bakımından ağırlığı ve asgari süreli iş sözleşmesinin uygulanması halinde de eğitim ve öğretimin aksamayacağı kanaatindeyiz.

854 sayılı Deniz İş Kanununda belirli süreli iş akitlerine yer verilmiş, bu ilişkisinin kurulması için belli esaslar getirilmiştir. İşin niteliği göz önünde bulundurulduğunda belirli süreli iş ilişkisi kurulmasının yerinde olduğu açıktır. Özellikle sözleşmenin süresi, şartları ve sona ermesine ilişkin özel hükümlerin düzenlenmesi hem işçinin hem de işverenin hakları ve borçları noktasında menfaatine olduğu açıktır. Özel okul eğitimcileri ile yapılan sözleşmelere benzer şekilde DİK uyarınca kurulan belirli süreli iş ilişkilerinin yenilenmesi durumunda esaslı nedenin varlığı aranmıştır. Sözleşmenin şekli 5.maddede düzenlenmiş ve yazılı şekilde yapılması gerektiği öngörülmüştür. Ne var ki bu şekle uyulmaması halinde sözleşmenin geçersiz olduğunu ileri sürmek hakkın kötüye kullanılması olacaktır. Zira, sözleşmenin varlığı tanık vayahut başkaca delille ispat edilebilmektedir.

Kanundan doğan bir diğer belirli süreli iş ilişkisi de yabancılarla kurulan iş ilişkileridir. Yabancı işçi Türk vatandaşlarına özgülenen işleri yapamayacak, çalışma izni alınması halinde istihdam edilebileceklerdir. Çalışma izni ilk deferde en fazla bir yıl verilmektedir. Böylece, yabancı işçi ile çalışma izni süresi boyunca belirli süreli iş ilişkisi kurulabilmektedir. Çalışma izninin sona ermesi halinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurularak ilk uzatma talebi halinde iki yıla kadar, sonraki



taleplerde üç yıla kadar izin uzatılabilmektedir. Bu şekilde kurulan iş ilişkileri de sözleşmenin bitiminde herhangi fesih beyanı olmaksızın kendiliğinden sona erecek ve ihbar tazminatı söz konusu olmayacaktır. Çalışma izin süresinin uzatılmaması halinde sözleşme zorlayıcı nedenin varlığı nedeniyle feshedilebilecektir. Çalışma süresinin süresiz alınması halinde artık objektif nedenden bahsedilemeyeceği için sözleşme belirsiz süreli olarak kabul edilmektedir.

Profesyonel futbolcularla da yasadan doğan belirli süreli iş ilişkisi kurulması mümkündür. TFF tarafından çıkarılan Profesyonel Futbolcuların Statüsü ve Transferleri Talimatına göre en fazla beş yıl süreyle (onsekiz yaşın altındaki futbolcularla üç yıl) sözleşme ilişkisi kurulabilir. Bu sözleşmelerinde yazılı yapılması ve sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihlerinin yazılması gereklidir. İmzalanan sözleşmenin TFF'ye tescili de zorunludur.

Noter katibi adayları ile kurulan iş ilişkileri, Noterlik Kanunu uyarınca en az bir yıl yapılacağı öngörüldüğünden belirli süreli olarak kabul edilebilir. Bu hususa ilişkin Yargıtay kararının az oluşu nedeniyle Özel okul eğitimcileri ile kurulan iş ilişkisinin nitelendirilmesi baz alınmış ve bu sözleşmenin de belirli süreli olduğu kanaatine varılmıştır.

Mülga Ticaret Kanununun 334.maddesi uyarınca anonim şirket genel müdürleriyle şirket arasındaki iş ilişkisi belirli süreli olarak kabul edilmekteydi. Ancak, 6102 sayılı TTK bu hükme yer verilmediği için İş K. 11.maddede yer alan objektif nedenin varlığı halinde belirli süreli iş ilişkisi kurulabilecektir. Aksi halde anonim şirket genel müdürleri ile kurulan iş ilişkisi belirsiz süreli olarak kabul edilecektir.

5620 sayılı kanun ile bazı kamu kurum ve kuruluşlarında, ve mevsimlik ve kampanya işleri ile orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde 6 aydan az olmamak üzere belirli süreli iş ilişkisi kurulması imkanı getirilmiştir. Burada mevzuattan kaynaklanan objektif nedenin varlığı kabul edilmektedir.

Son olarak vakıf üniversitelerinde istihdam edilen öğretim elemanları ile üniversite arasında yasadan doğan objektif koşul bulunmakta ve belirli süreli iş ilişkisi kurulmaktadır. Yükseköğretim Kanununun 31.maddesi uyarınca öğretim görevlileri ile en fazla iki yıl süreli sözleşme yapılabilmektedir. Sürenin sona ermesi halinde sözleşme herhangi bir bildirim olmaksızın kendiliğinden sona erecektir. Yine, ard arda yapılan belirli süreli iş sözleşmesi, belirsiz süreliye dönüşmeyecektir. Aynı kanunun 33.maddesinde de araştırma görevlileri ile en fazla üç yıl sözleşme yapılabileceği,

sürenin sonunda sözleşmenin kendiliğinden sona ereceği düzenlenmiştir. Hem öğretim görevlileri hemde araştırma görevlileri ile sözleşmenin zincirleme yapılması mümkündür.

854 sayılı Deniz İş Kanununa benzer şekilde diğer iş ilişkilerinin de belirli süreli yapılması noktasında ilgili kanunlarda açık bir düzenleme yapılması gerektiği kanaatindeyiz. Belirli süreli iş ilişkilerinin yasadan kaynaklanması yalnızca yargı kararları ile oluşmamalıdır. Bu sözleşmelerin kurulması bir takım kısıtlayıcı hükümlerle mümkün hale gelmelidir. Özellikle bu çalışma kapsamında, gemi adamları, yabancı işçiler ve vakıf üniversitelerinde istihdam edilen öğretim elemanlarıyla da kurulan iş ilişkisinin belirli süreli değil asgari süreli olarak değerlendirilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Yasadan kaynaklanan belirli süreli iş ilişkilerine yer verdiğimiz bu çalışma süresince, yer verdiğimiz iş ilişkilerinde yasa koyucunun açık ve net bir şekilde belirli süreli iş ilişkisi kurulmasına ilişkin hükümler tatbik etmediği görülmüştür. Bu nedendir ki , hem doktrinde hem yargı kararlarında fikir birliği sağlanamamış, yalnızca özel okul eğitimcileri ile kurulan iş ilişkileri içtihatı birleştirme kararı ile belirli süreli olarak kabul edilmiştir. Belirli süreli kurulacak iş ilişkilerinin yasalarda açık bir biçimde düzenlenmesi görüş ayrılıklarını sona erdirecektir.

Yargı kararları incelendiğinde genel itibariyle asgari süreli kabul edilmesi gereken iş sözleşmelerinin belirli süreli kabul edildiği görülmektedir. Asgari süreli iş akitlerinin İş Kanunu'nda düzenlenmemiş olmasının çelişkiye neden olduğu düşüncesindeyiz. Şayet asgari süreli iş ilişkileri ve hangi iş ilişkilerinin belirli süreli kurulabileceği detaylıca yasalarda düzenlenseydi yargı kararlarında yeknesaklık sağlanacak ve farklı kararlar verilmiş olmayacaktı.

## KAYNAKÇA

6715 sayılı İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun *T.C. Resmi Gazete*, Sayı:29717, 20 Mayıs 2016 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/05/20160520-24.html> (Erişim Tarihi:06/10/2021)

Akduman Aktaş, E. (2005) *Yabancı Personel Çalışma İzni Süresinin Uzatılmaması Halinin İş Akdine Etkisi*, Karar İncelemesi, Kazancı Hukuk İşletme Maliye Bilimleri Dergisi, S.7

Akyiğit E. (2020) *Bireysel İş Hukuku Dersleri*,1. Bası, İstanbul: Seçkin Yayıncılık

Alp N.S. (2020), *Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları ve Bunların Fazla Çalışması*, Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 10, S: 2

Alpagut G.(1998), *Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi*, TÜHİS Yayınları

Alpagut G.(2004) *4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi*, Mercek Dergisi, Ocak, S.33

Alpagut G.(2006), *İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı – Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi*, Sicil Hukuk Dergisi

Alpagut G.(2011), *Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri*, LEGAL İSGHD C. 8

Alpagut G.(2012), *İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri Ve İşin Düzenlenmesi*, *Yargıtay’ın İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010*, Ankara

Alpagut G.(2012), *İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi*, Ankara

Alpagut, G.(2011) *Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri*, Legal İHSGHD

Ayan S.(2005) *Belirli Süreli İş Sözleşmesi*, AÜHFD

Başterzi F. (2011) *Vakıf Üniversitesi Öğretim Elemanı ile Yapılan Sözleşmenin Hukuki Niteliği ve Bazı Yargısal Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme*, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan C.2, İstanbul

Başterzi S. (2006) *Avrupa Birliği Konseyi'nin 99/70 sayılı Yönergesi Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları ve 4857 Sayılı İş Kanununun Öngördüğü Sistem, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı*, Ankara

Baştürk F.(2007), *İş Hukukunda Profesyonel Futbolcu*, İstanbul:Beta Yayınları

Bozkurt Gümrükçüoğlu Y. (2012), *Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmeleri*, Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Canbolat T. (2007) , *Mevzuatta Öngörülen Bazı İş Sözleşmesi Türlerinin 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Esasları Yönünden Değerlendirilmesi*, Legal İHSGD, S. 13, İstanbul

Caniklioğlu N. (2012), *Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirilmesi*, Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No: 318, Ankara

Centel T.(2007) , *Özel Okul Öğretmenleriyle Sözleşme Yapılması*, Sicil, S. 6, Haziran

Çağlayan R. (2007) *Spor Hukuku*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım

Çağrı C. (2012), *Profesyonel Futbolcu Transfer Sözleşmesi*, 12 Levha Yayınları

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Uluslar arası İşgücü Genel Müdürlüğü, *Belirli Süreli İş Sözleşmesi*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.csgb.gov.tr/uigm/belgeler/is-sozlesmesi/> (Erişim Tarihi: 15/04/2022)

Çelik N., Caniklioğlu N., Canbolat T. (2016) , *İş Hukuku Dersleri*, 31. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi

Çelik, N. (2014), *Vakıf Üniversitesi Öğretim Elemanları ile Yapılan Sözleşmelerin Hukuki Niteliği Konusundaki Uyuşmazlık Mahkemesi ve Diğer Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi*, Prof, Dr. A. Rıza Okur'a Armağan, C. 20, S. 1

Çenberci M. (1986), *İş Kanunu Şerhi*, B. 6. Ankara

Çınarlı S./Kiraz R. (2011), *Vakıf Üniversitesi Personelinin Hukuki Statüsü ve Vakıf Tüzel Kişiliği Kaybı Durumunda Personele Yönelik Düzenleme Önerisi*, Uluslararası Yükseköğretim Kongresi 2011, Bildiri Kitabı, C.3, Bölüm XIII

Çil Ş.(2014), *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları*, Yetkin Yayınları, 6. Baskı

Çopur O. (2018), *Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Sona Ermesi*, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi

Demir F. (2006), *Sorularla Bireysel İş Hukuku*, C.1, TBB yayınları, Ankara

Demir F.(2017), *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*, İzmir

Demircioğlu M./ Centel T./ Kaplan H. A. (2019), *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayıncılık

- Doğan Yenisey K. (2012) *Hizmet Sözleşmesi*, Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu, İstanbul
- Ekonomi M. (1987), *İş Hukuku Ferdi İş Hukuku*, C.I, İstanbul
- Ekonomi M. (1993), *Belirli Süreli Hizmet Akdinin Susma İle Yenilenmesi*, İHD, S.4, C.3
- Ekonomi M. (1998), *Hizmet Akdinin Feshi Ve Feshe Karşı Korunma Açısından Yargıtay Kararlarının Etkisi*, Kamu-İş., C.1, S.6
- Ekonomi M. (2004), *Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002*, Ankara
- Ekonomi M. (2007), *4857 sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Şekil Yönünden Hukuka Uygunluğu (II/1)*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
- Ekonomi M. (2009), *İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Genel Görüşme, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007*, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (Türk Milli Komitesi), İstanbul
- Ertaş Ş./Petek H. (2011), *Spor Hukuku* (Genişletilmiş 2. Baskı), Ankara: Yetkin Yayınları
- Ertürk Ş. (2000), *Türk ve Alman Hukukunda Belirli Süreli İş Akitlerine Genel Bir Bakış, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan*, Ankara
- Gerek N., *İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi İle Sona Ermesi*, Çalışma ve Toplum Dergisi, S:2011/4 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.calismatoplum.org/makale/is-sozlesmesinin-ikale-sozlesmesi-ile-sona-ermesi> (Erişim Tarihi . 05/02/2022)
- Giritli İ./Bilgen P./Akgüner T. (2013) , *İdare Hukuku*, 6. Baskı, İstanbul
- Gökkaya V. (2018), *Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Sona Ermesi*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilimdalı, Yüksek Lisan Tezi, İstanbul
- Göktaş S. (2022), *Vakıf Yükseköğretim Kurumları İle Akademik Personel Arasında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılıp Yapılamayacağı Sorunu*, YBHD, S. 2022/1
- Güler M. (2005), *Belirli Süreli İş Sözleşmesi*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2005/5
- Gülver E.(2014), *Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine*, İÜHFİM

- Güngördü A. D. (2021), *Yabancı Unsurlu İş Sözleşmelerinde İşçilik Alacakları*, İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi
- Güzel A./Özkaraca E./Ugan D.(2011), *Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi: Yapılma ve Yenilenme Koşulları*, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C:1, İstanbul
- İSMMM, Uzaktan Çalışma Usul ve Yöntemleri, 2020, İstanbul
- Kar B. (2011), *Deniz İş Sözleşmesi*, Sicil, MESS Yayınları, S.23
- Kar B.(2011), *İçtihatları ve Mevzuatı İle Deniz İş Hukuku*, Yetkin Yayınları
- Keser H. (2007) *Kamu Kesiminde Geçici İstihdamın 4857 Sayılı İş Kanununun 11 inci Maddesi Karşısındaki Durumu*, İHSGHD
- Laçiner H. (2006), *Yabancı Öğretim Elemanının Çalışma İzninin İş Sözleşmesinin Belirli Süreli Yapılmasına Etkisi*, Karar İncelemesi, Çimento İşveren
- Laçiner H. (2007) *Yabancıların Çalışma ve İkamet İzninin İş Sözleşmesine Etkisi*, Legal, İHSGHD, 16/2007
- Laçiner H.(2007) *Yabancı İşçinin Çalışma İzni Alamamasının İş Sözleşmesine Etkisi*, Legal YKİ Dergisi
- Laçiner V. (2015), *İş Hukukunda Takım Sözleşmesi ve İşlevi*, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi C: 3, S:5
- Milli Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 28239, 20 Mart 2012 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi:01/04/2022)
- Mollamahmutoğlu H.,Astarlı M.,Baysal U. (2021), *İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1.Bireysel İş Hukuku*, 5. Baskı, Ankara:Lykeion Yayıncılık
- Mollamahmutoğlu, H (2008), *İş Hukuku*, 3.Bası, Ankara:Turhan Kitapevi
- Moral D.(2010), *Gemi Adamlarının Hizmet Sözleşmelerinin Sona Ermesi: Bir İnceleme*, DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi
- Narmanlıoğlu Ü. (2012), *Belirli Süreli İş Sözleşmesini Sona Erdiren Olgular ve İşlemler*, Legal İHSGHD
- Narmanlıoğlu Ü. (2014) *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, 5. Baskı, İstanbul:Beta Yayınevi
- Oğuzman K. (1955) *Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet "İş" Akdinin Feshi*, İstanbul
- Özbek O.(1984), *Yorum Ve Yargıtay Kararları İle Deniz İş Kanunu*, Birsen Yayınevi, İstanbul

Özyılmaz D. (2009), *4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Belirli Süreli İş Sözleşmeleri*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İzmir

Petek H. (2022), *Profesyonel Futbolcu Sözleşmesi*, Ankara: Yetkin Yayınları

Senyen Kaplan T.(2017), *Bireysel İş Hukuku*, 8. Bası, Ankara: Gazi Kitapevi

Sever Ç. (2016), *Bir Kamu Kurumu Olarak Vakıf Üniversiteleri ve Bu Üniversitelerde Çalışan Akademisyenlerin Hukuki Statüsü*, Legal Hukuk Dergisi

Soyer P. (2011), *Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin 'Yeni' Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi* 22 Sicil Dergisi

Soyer P.(2008), *Deneme Süreli Ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri*, Çalışma Ve Toplum

Sümer H. (2016), *Özel Öğretim Kurumu Öğretmenlerinin İş Sözleşmelerinin Hukuki Niteliği*, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Cilt 1, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayısı, C.15, S:1

Süzek S. (2009) , *Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007*, Genel Görüşme, İstanbul

Süzek S. (2020), *İş Hukuku*, Yenilenmiş 19.Baskı, İstanbul:Beta Yayınları

Şahankaya S.(2016), *Belirli Süreli İş Sözleşmeleri*, Ankara Barosu Dergisi

Şen E. (2017), *Evde Hizmet Sözleşmesi*, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, S.10

Taşkent S. (2010), *Mevsimlik Bir İşte Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmesi*, Çalışma ve Toplum, 2010/3

Tuncay C. (2012), *Pazarlamacılık (Ticari Gezgin) Sözleşmesi ve Düşündürdükleri*, Çimento İşveren Dergisi, S.2

Tunçomağ K./Centel T. (2018), *İş Hukukunun Esasları*, İstanbul:Beta

Türkiye Futbol Federasyonu, *Profesyonel Futbolcuların Statüsü ve Transferleri Talimatı*, Ağustos 2016

Türkiye Futbol Federasyonu, *Profesyonel Futbolcuların Statüsü ve Transferleri Talimatı*, Ağustos 2016, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.tff.org/Resources/TFF/Documents/TALIMATLAR/Profesyonel-Futbolcularin-Statusu-ve-Transferleri-Talimatı.pdf> (Erişim Tarihi.07/03/2022)

Yıldız A./İzmirlioğlu A. (2022), *Türkiye'de Yaşayan Uluslararası Koruma Ve Geçici Koruma Statüsündeki Yabancıların Çalışma İzni, İş Sözleşmeleri, Diploma Denklik Ve Meslek İcrasına İlişkin Durumlarının Hukuki Açidan Değerlendirilmesi*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi

Yiğit Y.(2012), *Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bu Serbestinin Sınırları*, DEÜHFD, C.14, S.2

Yükseköğretim Kurumlarında Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanı Çalıştırılması Esaslarına İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 26399, 10 Ocak 2007 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [https://www.yok.gov.tr/Documents/Kurumsal/mevzuat/mevzuat\\_pdfler/Yuksekogretim\\_Kurumlarinda\\_Yabanci\\_Uyruklu\\_Ogretim\\_Gorevlilerin\\_Calistirilmesine\\_Iliskin\\_Karar.pdf](https://www.yok.gov.tr/Documents/Kurumsal/mevzuat/mevzuat_pdfler/Yuksekogretim_Kurumlarinda_Yabanci_Uyruklu_Ogretim_Gorevlilerin_Calistirilmesine_Iliskin_Karar.pdf) (Erişim Tarihi:06/05/2022)

