



**T.C. İSTANBUL TİCARET  
ÜNİVERSİTESİ**

**DIŞ TİCARET ENSTİTÜSÜ  
WORKING PAPER SERIES**

**Tartışma Metinleri**

**WPS NO/156 / 2018-01**

**4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ**

**Sinan Can DİREN\***

## Özet

Bu çalışmada 4857 sayılı İş Kanunu ile hukuki bir düzenlemeye kavuşan belirli süreli iş sözleşmelerinin hangi koşullarda geçerli olduğu, kanuni şartları haiz olmayan belirli süreli iş sözleşmelerinin hangi yaptırıma tabi olacağı, belirli süreli iş sözleşmesinin tanımı, belirli ve belirsiz iş sözleşmesinin ayrımı, belirli süreli iş sözleşmesinin şekil ve süre koşulları ile sözleşmenin feshi halinde meydana gelebilecek uyuşmazlıklar hakkında hangi hükümlerin uygulama alanı bulacağı konuları, kanun, doktrin ve Yargıtay kararları çerçevesinde irdelenmiştir.

*Anahtar kelimeler: belirli süreli iş sözleşmesi, iş sözleşmesi, objektif koşul.*

## Abstract

It is determined by this work that the conditions of fixed term employment contracts that is regulated juristically by the Employment Law numbered 4857, which fixed term employment contracts that do not have legal requirements are subject to the enforcement, the definition of the fixed term employment contract, the discrimination between fixed term and permanent employment contract, time and form conditions of fixed term employment contracts as well as the disputes that may arise in the form of dissolution of the fixed term employment contract, are examined in the framework of the code, doctrine and decisions of the Supreme Court.

*Key words:fixed term employment contract, employment contract, objective condition.*

## **Giriş**

1475 sayılı İş Kanunu'nda belirli süreli iş sözleşmesi tanımlanmamıştı. Kanunda işçi ile işveren arasından belirli süreli iş sözleşmesi akdedilebilmesine ilişkin özel hüküm bulunmadığından Borçlar Kanunu'nda bulunan iyiniyet kurallarının uygulanması gerekmekteydi. Ancak Avrupa Birliği Yönergeleri doğrultusunda yapılan değişiklikler ile belirli süreli iş sözleşmesine ilişkin şartlar belirlenmiş ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer verilmiştir. İşverenler tarafından hakkın kötüye kullanılması niteliğinde imzalanan belirli süreli iş sözleşmeleri bu düzenleme ile sona ermiştir. Bu düzenleme uyarınca belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin koşullar ile uygulamada ortaya çıkan sorunlar hukuki çerçevede açıklanmıştır.

### **1. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı**

Belirli süreli iş sözleşmesinin tanımı md. 11/1'de belirtilmiştir. İlgili maddeye göre, belirli süreli iş sözleşmesi, sözleşmenin kurulduğu anda taraflarca hukuki ilişkinin devam süresinin yani sona erme anının bilindiği veya öngörülebildiği, bu anın sözleşmede açık ya da örtülü olarak kararlaştırıldığı sözleşme olarak tanımlanabilir<sup>1</sup>. İş sözleşmesinin belirsiz süreli olması asıl, belirli süreli olması istisnadır<sup>2</sup>.

Mülga kanun döneminde fesih bildirim ve kıdem tazminatı gibi belirsiz süreli sözleşmelerdeki işçiyi koruyucu emredici kuralları bertaraf etmek amacıyla işverenler tarafından kötü niyetli olarak işçilere belirli süreli iş sözleşmeleri imzalatılmıştır<sup>3</sup>. Bu nedenle, işçilerin haklarının korunması amacıyla mülga İş Kanunu döneminde öğreti ve uygulamada objektif neden varlığı aranmış ve bu esaslar 4857 sayılı İş Kanunu ile yasal düzenlemeye kavuşmuştur.

### **2. Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Ayrımı ve Sınırları**

İş Kanunu md. 11/1'e göre belirli süreli iş sözleşmesi, belirli süreli işlerde, belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak yapılabilecektir. Ancak kanunda öngörülen koşullar "gibi" ifadesinden de anlaşılacağı üzere sınırlı sayı prensibine göre düzenlenmemiş olup, bu koşulların

<sup>1</sup> ALPAGUT, Gülsevil, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, Doktora Tezi, Ankara 1998, s.7.

<sup>2</sup> SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2018, s. 251.

<sup>3</sup> Yargıtay 9. H.D. T. 08.06.2004, E. 2004/3120, K. 2004/15915.

esnetilmesi mümkündür. Bu doğrultuda işveren tarafından sadece sözleşmenin ne kadar süre kapsadığı yazılarak işçinin imzalanması yönünde baskı kurulamayacaktır. Ayrıca belirli süreli iş sözleşmesinin var olabilmesi mutlak suretle objektif koşulun bulunmasına bağlı iken taraflar isterlerse objektif koşulun bulunduğu bir sözleşmeyi de belirsiz süreli yapabileceklerdir<sup>4</sup>.

Kanun belirli süreli işçiler ile belirsiz süreli işçiler arasında ayırım yapılmasını yasaklamıştır. Bu hükmü düzenleyen İş Kanunu md. 12 uyarınca işverene açıkça ayırım yasağı öngörülmüştür. Ayırım yasağı, iş sözleşmesinde bulunan şartların tespiti, işverenin yönetim hakkı kapsamında sözleşme düzenlemesinin ve yönetim hakkı uygulamasının sınırlarından ibarettir. Anılan hüküm, Anayasa'nın "eşitlik" kavramının açıklandığı 10. maddesiyle paralel olarak düzenlenmiş olup, İş Kanunu md.5/2 hükmünün tekrarı niteliğindedir.

Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye bir zaman dilimine göre bölünebilir bir hak sağlanmışsa, aynı şekilde belirli süreli iş sözleşmesine göre iş gören işçi de çalıştığı süreye orantılı bu haktan yararlanabilecektir<sup>5</sup>. Ancak bazı hallerde eşit davranma ilkesinden bahsetmek mümkün değildir. Örneğin, şirkette belirli bir kıdeme sahip olunması halinde ödenecek prim halinde, işçinin belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı süresinin oranlanarak prim ödemesinin yapılması gerekmemektedir. Ancak bazı hallerde işverenin belirli süreli ve belirsiz süreli işçilerin hakları yönünden ayırım yapma imkanı bulunmaktadır. Şöyle ki eğitim düzeyi, tecrübe, performans gibi ayırımı haklı kılan objektif koşulların mevcut olması halinde aynı veya benzer işte çalışan işçilere yapılacak saat başı veya günlük ücret bakımından farklı ücret ödenmesi ayırım yasağı kapsamı dışındadır.

İş Kanunu md. 12 uyarınca belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeli işçiler arasında aynı zamanda diğer çalışma koşullarında da ayırım yapılmaması gerekmektedir. Aksi taktirde işveren tarafından İş Kanunu md. 5/6 hükmü uyarınca dört aya kadar çıplak ücret tutarının işçiye tazminat olarak ödenmesi gerekecektir.

---

<sup>4</sup> ALPAGUT, s. 74, ÇELİK, Nuri/CANİKOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat, İş Hukuku, İstanbul 2017, s. 163, ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, C.1, Ankara 2007, s. 560.

<sup>5</sup> İş Kanunu md. 12 gerekçe.

### 3. Belirli İş Sözleşmesinin Objektif Şartları

İş Kanunu md. 11/1’de belirli süreli iş sözleşmesinin objektif koşulları açıklanmıştır. Anılan maddeye göre, işin belirli süreli olmasının anlamı, işin niteliği gereği baştan itibaren ne kadar sürede biteceğinin bilinmesi veya bilinebilir olmasıdır<sup>6</sup>. Örneğin, birkaç günlük uluslararası bir konferans süresince tercüman olarak çalıştırılmada, sözleşmenin konusunu oluşturan işle varılmak istenen amaç açıkça anlaşıldığından vadenin zımni olarak tespit edilmiş olduğu varsayılır ve bu halde sözleşme belirli süreli olarak kabul edilir<sup>7</sup>.

#### 3.1. İşin Belirli Süreli Olması

Belirli süreli iş sözleşmesi açıkça bir tarih veya gün, hafta, ay, yıl gibi belirli zaman birimiyle sınırlanan bir süre olarak belirlenebilmektedir. Dolayısıyla sözleşmede tereddüde neden olacak ifadelerin bulunmaması ve zaman olarak tam anlamıyla saptanamayan, örneğin “üç dört hafta” veya “kampanya süresince” gibi ifadelerin yer almaması koşulu ile tarafların bir süre tespiti ile belirli süreli iş sözleşmesi yapmaları mümkündür. İş sözleşmesinde kullanılacak olan vadenin tereddüde yer vermeyecek açıklıkta olması gerekmektedir<sup>8</sup>. Dolayısıyla gerçekleşmesi kesin olan, ancak gerçekleşme tarihi baştan belirlenemeyen bir olayın vade olarak gösterildiği durumlarda da belirli süreli iş sözleşmesinden söz edilir.

Süzek’e göre, “*belirli süreli işlerde*” ifadesi yerine “*niteliği gereği belirli süreli işlerde*” ifadesi daha doğrudur<sup>9</sup>. Çelik’e göre, belirli süreden anlaşılması gereken “*zaman ve tarih olarak*” belirlenebilen işlerdir<sup>10</sup>. Mevsimlik alınan işçiler, gösteri veya spor organizasyonda çalıştırılacak işçiler yönünden belirli süreli iş sözleşmesi düzenlenebilir, çünkü yapılacak işin niteliğinde başlangıç ve bitiş tarihleri belirlidir.

#### 3.2. Belirli Bir İşin Tamamlanmasına Yönelik Olması

Söz konusu durumda sözleşme, belirli bir işin tamamlanması amacıyla yapıldığından, iş tamamlandığında işçi ile işveren arasındaki ilişki de sona erecektir. Görüldüğü üzere,

---

<sup>6</sup> ULUCAN, Devrim, Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılması ve Sona Ermesine İlişkin Değerlendirme, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sayı:1 – 2, Aralık - Ocak 2011, s. 151-168.

<sup>7</sup> ŞENGÜL, Mehmet, Türk Borçlar Kanunu ve İş Hukuku Mevzuatı Çerçevesinde Belirli Süreli İş/Hizmet Sözleşmesi, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Sayı:2, Aralık 2012, s. 185-225.

<sup>8</sup> Yargıtay 9. H.D. T. 22.09.2003, E. 2003/2474, K. 2003/15155.

<sup>9</sup> SÜZEK, s.253.

<sup>10</sup> ÇELİK/CANİKOĞLU/CANBOLAT, s.163.

belirli bir işin tamamlanması geçici bir durumu ifade etmektedir<sup>11</sup>. Buradan anlaşılması gereken işin tamamlanmasına yönelik olması ve işin devam etmeyerek işin tamamlanması ile sona erecek olmasıdır. Bu duruma örnek olarak inşaat işleri veya montaj işleri verilebilir<sup>12</sup>.

### **3.3. Belirli Bir Olgunun Ortaya Çıkması**

Belirli bir olgunun ortaya çıkması, öğretide söz konusu duruma daha çok işyerinin asıl işçisinin belirli bir süreyle mevcut olmamasına ilişkin sebepler ve işyerinde iş yoğunluğunun artması nedeniyle işletmenin geçici iş gücü ihtiyacı örnek olarak verilmektedir<sup>13</sup>. Örneğin, işyerlerinde sürdürülen faaliyetlerle ilgili olarak, hasta olan ya da yıllık izne çıkan işçilerin yerine veya sipariş, mevsim sonu satışları gibi iş yoğunluğunu artıran nedenlerle geçici işçi çalıştırılması gösterilebilir<sup>14</sup>. Ancak burada işçiye bilgi verilmesi gerekmekte ve işin tamamlanmasını takiben iş akdinin kendiliğinden sona ereceğinin işçiye açıkça izah edilmesi gerekmektedir.

**4. Belirli İş Sözleşmesinin Esaslı Bir Neden Olmadıkça Zincirleme Yapılamayacağı**  
Mülga kanun döneminde iş sözleşmelerinin zincirleme halde yapılması halinde hangi hükümlerin uygulanacağı veya hangi şartlarda bu sözleşmelerin geçerli olacağına ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktaydı. Ancak Yargıtay kararlarında<sup>15</sup> zincirleme sözleşmelere ilişkin içtihatlar ve doktrinde yer alan görüşler doğrultusunda yeni bir düzenlemeye gidilmiştir. Kanunda bu hükme aykırılık yaptırımı, sözleşmenin başından itibaren belirsiz süreli sözleşmeye dönüşeceği, bir diğer anlatımla işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabileceği şeklinde düzenlenmiştir.

Doktrin ve Yargıtay tarafından bazı özel durumlarda objektif sosyal nedenin varlığı halinde sözleşmelerin birden fazla kez yenilenmesi halinde sözleşme belirli süreli sözleşme olarak kabul edilecektir. 5580 sayılı Özel Öğretim Kanunu 9. md. uyarınca öğretmenler ile yapılacak iş sözleşmelerinin en az bir takvim yılı olması gerekmektedir. Bu doğrultuda iş sözleşmeleri bir yıldan az veya belirsiz süreli yapılamayacaktır.

---

<sup>11</sup> ŞENGÜL, s.185-225.

<sup>12</sup> Yargıtay 9.H.D., T. 17.05.2012, E. 2011/17480, K. 2012/10195.

<sup>13</sup> ŞENGÜL, s.185-225.

<sup>14</sup> ÇELİK/CANİKOĞLU/CANBOLAT, s.165.

<sup>15</sup> Yargıtay 9.H.D., T.16.09.1993, E. 1993/12848, K. 1993/12920, Yargıtay 9.H.D. T.07.05.1998, E. 1998/5745, K. 1998/8434.

Çelik'e göre, yapılan sözleşmenin özel bir kanun düzenlemesi olduğu ve bu doğrultuda birden fazla kez yapılan (zincirleme) sözleşmelerin geçerli olduğunu kabul etmektedir<sup>16</sup>. Süzek ise, eğitim ve araştırma faaliyetinin devamlılık arz ettiğinden bahisle objektif neden bulunmadığını ve vakıf üniversitesi öğretim üyeleri ile belirli süreli iş akdi imzalanmasının mümkün olmadığını ifade etmektedir<sup>17</sup>. Yargıtay da konu hakkında, özel okul öğretmenleri ile vakıf üniversitesi öğretim üyelerini farklı konumlandırmıştır. Buna göre Yargıtay, vakıf üniversitelerindeki okutman ve öğretim üyeleri ile eğitim kurumları arasında akdedilen sözleşmelerin yenilenmesi halinde belirsiz süreli sözleşme<sup>18</sup>, özel okullarda çalışan öğretmenler ile yapılan sözleşmelerin ise belirli süreli sözleşme niteliğinde bulunduğunu kabul etmektedir<sup>19</sup>.

Bir başka düzenleme ise Noterlik Kanunu'nda yer almaktadır. Buna göre Noterlik Kanunu md. 45'e göre "*Noterler, adayları en az bir yıl süreli bir sözleşme ile işe alırlar...*" hükmünü havidir. Yargıtay'ın belirli süreli iş sözleşmesinin kanundan kaynaklandığı başka bir durumda sözleşmenin yenilenmesi halinde belirsiz süreli hale dönüşeceğine dair vermiş olduğu kararları da vardır. Örneğin, Yargıtay, noter katiplerinin bir yıllık süreye dayalı olarak işe alındıklarını, ancak davacı işçinin 1 yıllık süreden sonra da işyerinde çalışmaya devam ettiğini, davacının davalıya ait noterlik işyerinde çalıştığı süre dikkate alınacak olursa zincirleme yapılan sözleşmelerin belirsiz süreli iş sözleşmesi haline geldiğine karar vermiştir<sup>20</sup>.

##### **5. Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Sürenin Belirlenmesi ve Şekil Şartı**

İş Kanunu md. 8'e göre bir yıl veya daha uzun süreli iş sözleşmeleri yazılı olarak yapılması gerekmektedir. İş Kanunu md. 11'de ise, belirli süreli iş sözleşmesinin tanımı yapılmış ve herhangi bir süre sınırlamasına gidilmeksizin bunun yazılı şekilde yapılacağı hüküm altına alınmıştır<sup>21</sup>. Çelik'e göre her iki maddenin birlikte yorumlanması neticesinde sözleşmenin şekil şartlarına aykırılık nedeniyle belirsiz süreli sözleşme olarak yorumlanması gerektiği ifade edilmiştir<sup>22</sup>.

---

<sup>16</sup> ÇELİK/CANİKOĞLU/CANBOLAT, s. 171.

<sup>17</sup> SÜZEK, s. 259.

<sup>18</sup> Yargıtay 9.H.D. T. 28.06.2010, E. 2010/20382, K. 2010/20662.

<sup>19</sup> Yargıtay HGK. T. 01.07.1992, E. 1992-9-335, K. 1992/448.

<sup>20</sup> Yargıtay 9.H.D., T. 16.11.2005, E. 2005/8643, K. 2005/36270.

<sup>21</sup> ŞENGÜL, s.185-225.

<sup>22</sup> ÇELİK/CANİKOĞLU/CANBOLAT, s.161-162.

Ulucan'a göre ise, bir yıl ve uzun süreli sözleşmelerin yazılı olarak yapılmasının ispat yükü açısından önem arz ettiğini sadece bir yıl ve daha uzun süreli sözleşmeler bakımından yazılı şekil şartını bir ispat şartı olarak kabul etmek ve işçi lehine yorum yapılması gerektiğini ifade etmektedir<sup>23</sup>.

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

### **6.1. İkale Anlaşması**

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri tarafların ortak iradeleri bulunduğu sürece istenildiği zaman karşılıklı anlaşarak sona erdirilebilir. Ancak ikale anlaşmasında karşı tarafa makul bir bedel ödenmesi gerekmektedir. İkale sözleşmesinin yapılması açısından, sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli oluşu da önemli değildir, iki halde de sözleşme ikale ile sona erdirilebilir<sup>24</sup>. Bu doğrultuda Yargıtay'ın yerleşik içtihadı haline gelen uygulamasına göre 4 aylık ücret tutarında makul yararın işçiye ödenmesi gerekmektedir.

### **6.2. Yapılacak İşin Tamamlanmasıyla Kendiliğinden Sona Erme**

Belirli süreli iş sözleşmeleri, aksi kararlaştırılmadıkça, taraflarca belirlenen sürenin veya sözleşme konusu işin bitimiyle birlikte, herhangi bir işlem gerekmeksizin kendiliğinden sona erer. Bu durumda sözleşmenin, sürenin bitimiyle birlikte kendiliğinden sona ermesi, sözleşme taraflarının başlangıçtaki iradelerinden kaynaklandığından, herhangi bir bildirim süresine uyma gerekliliği ya da sona ermeye bağlı olarak tazminat talebi söz konusu olmayacaktır<sup>25</sup>.

### **6.3. Belirli Süreli İş Sözleşmenin Süresinden Önce Feshi ve Sonuçları**

Sözleşmenin işveren tarafından süresinden önce feshi halinde, taraflarca sözleşmede cezai şart kararlaştırılmış ise bu şarta ek işçi Türk Borçlar Kanunu md. 438 uyarınca bakiye ücretini ve ücrete ek olarak tazminat isteyebilir. Ancak TBK md. 438/2'de sayılan "*hizmet sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir*

---

<sup>23</sup> ULUCAN, s. 151-168.

<sup>24</sup> ERTÜRK, Şükran, İş Sözleşmesinin Fesih Dışında Sona Erme Sebepleri, Terazi Hukuk Dergisi, Sayı:91, Mart 2014, s. 45-58.

<sup>25</sup> ERTÜRK, s. 45-58.



*işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir” tazminat hesaplamasından düşülür. Yine mahkeme tarafından belirlenecek tutar işçinin 6 aylık ücretini aşamaz.*

İşçi tarafından sözleşmenin süresinden önce feshi halinde, cezai şartın geçerlilik koşullarının bulunması halinde işverenin işçiden cezai şart tutarını talep etme imkanı bulunmaktadır. Ancak cezai şart miktarı fahiş bir miktar ise, işçi tarafından açılacak bir dava ile cezai şart miktarının azaltılması talep edilebilir. Yine işverenin TBK md. 439/1 uyarınca işçinin dörtte bir ücreti tutarında tazminat isteme hakkı mevcuttur. Ancak bu tazminat otuz günlük hak düşürücü süre içerisinde dava veya icra yoluyla talep edilmelidir. İşveren direkt olarak işçinin ücretinden kesinti yapamaz.

## **Sonuç**

Mülga kanun döneminde doktrin ve Yargıtay kararları ile uygulama alanı bulan belirli süreli iş sözleşmesine ilişkin esaslar İş Kanunu md. 11 ve 12 ile detaylı olarak açıklanmıştır. Ancak kanun tarafından belirli süreli iş sözleşmesinde bulunması gereken objektif unsura ilişkin açık bir tanım yapılmamış, sadece benzetme yoluyla açıklama yapılarak uygulama ve Yargıtay kararları ile objektif unsurun belirlenmesi yoluna gidilmiştir.

İş Kanunu ile uygulamada hakkın kötüye kullanılması olarak sıkça başvuru alan belirli iş sözleşmelerinin birden fazla kez yenilenmesi de İş Kanunu md. 11/2 uyarınca önlenmiştir. İlgili madde uyarınca esaslı bir neden bulunmaksızın belirli süreli iş sözleşmelerinin birden fazla kez uzatılması mümkün değildir. İş güvencesinden yararlanamayan belirli süreli işçilerin iş akitlerinin güçlü konumda bulunan işveren tarafından haksız olarak feshi halinde, işverenin, işçinin bakiye ücretini ve ücrete ek olarak tazminat ödemekle yükümlüdür.

Yapılan düzenlemeler ile İş Kanunu, AB yönergesine uygun hale getirilmiş ve güçsüz konumda bulunan işçinin haklarının savunulması adına, mülga kanun döneminde kötü niyetli olarak imzalatılan belirli süreli iş sözleşmelerinin uygulaması sonlandırılması hedeflenmiştir.

### **Kaynakça**

ALPAGUT, Gülsevil, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, Doktora Tezi, Ankara 1998

ÇELİK, Nuri/CANİKOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat, İş Hukuku, İstanbul 2017

ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, C.1, Ankara 2007

ERTÜRK, Şükran, İş Sözleşmesinin Fesih Dışında Sona Erme Sebepleri, Terazi Hukuk Dergisi, Sayı:91, Mart 2014

ULUCAN, Devrim, Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılması ve Sona Ermesine İlişkin Değerlendirme, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sayı:1 – 2, Aralık - Ocak 2011

SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2018

ŞENGÜL, Mehmet, Türk Borçlar Kanunu ve İş Hukuku Mevzuatı Çerçevesinde Belirli Süreli İş/Hizmet Sözleşmesi, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Sayı:2, Aralık 2012,

[www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr)