

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

Şahin ÇİL*

A- GİRİŞ VE KAVRAM

İş sözleşmesinin belirli süreli yada belirsiz süreli olmasının uygulanacak bazı hükümlerin tespiti bakımından büyük önemi vardır. Hemen belirtmek gerekir ki, ihbar öneli tanınması ve ihbar tazminatına hak kazanma, kötüniyet tazminatına hak kazanabilme, iş güvencesi hükümlerinden faydalanma, aktin belirsiz süreli olmasına bağlıdır. Öte yandan Borçlar Kanununun 325. maddesi uyarınca sözleşmenin kalan süresi içinde ücrete hak kazanabilmek için de iş sözleşmesinin belirli süreli olması şarttır.

Teorik olarak belirli süreli iş sözleşmeleri, taraflarca öngörülen bir vadeye tabi olan, ihbar gerekmez, vadenin bitimiyle sona eren sözleşmelerdir. Bu itibarla, salt zaman içerisinde herhangi bir anda sona erdirileceği kararlaştırılmış bir sözleşme olmayıp, kurulduğu anda taraflarınca sona erme anının bilindiği veya öngörülebildiği bir sözleşmedir¹.

Esener' e göre, taraflarca sözleşmenin kurulduğu sırada hukuki ilişkinin devam edeceği sürenin bilindiği veya öngörülebildiği, bu anın açıkça veya örtülü olarak kararlaştırıldığı sözleşme belirli süreli iş sözleşmesidir².

Borçlar Kanununun 338. maddesinde, “*Hizmet akdi, muayyen bir müddet için yapılmış yahut böyle bir müddet için maksut olan gayesinden anlaşılakta bulunmuş ise, hilafı mukavele edilmiş olmadıkça feshi ihbara hacet olmaksızın bu müddetin müruriyle, akit nihayet bu- lur*” kuralı mevcuttur. Bu hükme göre taraflar bir sözleşmenin belirli

* Yargıtay 9.Hukuk Dairesi Tetkik Hakimi

¹ Mollamahmutoğlu, Hamdi: İş Hukuku, 2. bası ,Ankara 2005, s. 251 .

² Esener, Turhan: İş Hukuku, 2. bası Ankara 1975, s. 133.

sürelî olmasına karar verebilecekler ya da işin niteliğinden sözleşmenin belirli süreli olduğu anlaşılabilir. Taraflar, objektif ya da esaslı nedenler aranmaksızın bu kuraldan hareketle serbestçe belirli süreli bir sözleşme yapabileceklerdir.

1475 sayılı İş Kanununda belirli süreli iş sözleşmeleri düzenlenmediğinden genel kanun niteliğindeki Borçlar Kanununa göre çözümlere gidilmiştir. Bu uygulama sırasında, işçilerin birbiri ardına yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri ile haklarının kısıtlanmasının önüne geçilmek istenmiş ve Yargıtay kararlarında, 2 den fazla sayıda yenilenen iş sözleşmelerinin belirsiz süreli hale dönüşeceği öngörülmüştür³. Bununla birlikte yasadan doğan bir zorunluluk sebebiyle en az birer yıllık olarak yapılmakta iş sözleşmeleri ile⁴, nitelikli personel için⁵ birden fazla sayıda yenilemenin iş sözleşmesini belirsiz süreli hale dönüştürmeyeceği Yargıtay'ca kabul edilmiştir. Bir başka Yargıtay kararında ise, daha önce belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi ile, işin mahiyetinden kaynaklanan objektif bir neden olmadıkça belirli süreli sözleşme yapılamayacağı açıklanmıştır⁶.

Bahsi geçen birkaç istisna dışında, 1475 sayılı İş Kanunu döneminde işçi ile işverenin serbest iradeleri ile belirli süreli iş sözleşmesi yapabilecekleri görülmektedir. Zira bu gün dahi geçerli olan Borçlar Kanununun 338. maddesi buna imkan vermiştir.

Yeni Borçlar Kanunu tasarısının 434. maddesinde, belirli süreli iş sözleşmesinin tanımı yapılmaksızın sona erme ve yenilenme ile ilgili hükümlere yer verilmiştir⁷.

³ Yargıtay 9. HD. 20.3.2003 gün 2003/27166 E, 2003/8784 K.

⁴ Yargıtay 9. HD. 10.2.2005 gün 2004/30357 E, 2005/3950 K. Kararda, 625 sayılı yasaya tabi çalışanın iş sözleşmesinin, birden fazla yenilemeye rağmen belirli süreli olma özelliğini koruduğu vurgulanmıştır.

⁵ 22.4.2004 gün 2003/20073 E, 2004/9321 K. Kararda, işyeri hekimi olan işçinin nitelikli personel olduğu ve bu yüzden birden fazla sayıda yenilense de iş sözleşmesinin belirli süreli olduğu belirtilmiştir.

⁶ Yargıtay 9.HD. 29.1.2004 gün 2003/12151 E, 2004/1456 K.

⁷ Borçlar Kanununun Tasarısının 434. maddesi "Belirli süreli hizmet sözleşmesi, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın, sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer. Belirli süreli sözleşme, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür. Ancak, esaslı bir nedenin varlığı hâlinde üst üste belirli süreli hizmet sözleşmesi kurulabilir. Taraflardan her biri, on yıldan uzun süreli hizmet sözleşmesini on yıl geçtikten sonra, altı aylık fesih süresine uyarak feshedebilir. Fesih, ancak süreyi izleyen ayba-

4857 sayılı kanun tasarısını hazırlayan Bilim Kurulu tarafından Borçlar Kanununun anılan hükmüne uygun bir tanım hazırlanmıştı. Tasarının 12. maddesinde⁸, “*belirli süreli iş sözleşmesi, süresi zaman ve tarih olarak belirlenen veya işçinin üstlendiği işin türü, amacı veya niteliğinden süresinin belirli olduğu anlaşılan sözleşmedir. İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır*” şeklinde bir tanım öngörülmüştü. İlk defa yapılacak olan belirli süreli sözleşmede objektif veya esaslı nedenin aranması gerektiğinden söz edilmemiş, sürenin zaman veya tarih olarak belirlenebileceği açıklanmıştır.

Bu tanım, TBMM’nde verilen önerge ile değiştirilmiş, yetersiz ve görüş aykırılıklarına sebep olabilecek şu tanım getirilmiştir⁹: “*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*”

Belirli süreli iş sözleşmelerinde objektif nedenin varlığı ilk kez 4857 sayılı İş Kanunu ile kabul edilmiş, ancak bu düzenleme biçimi bir takım tartışmaları beraberinde getirmiştir¹⁰. Öğretide belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesinin objektif nedenlere bağlanması öğretide eleştiri konusu olmuştur¹¹. Ekonomi’nin haklı olarak değindiği gibi, bu değişiklik yapılırken birinci ve ikinci fıkralar arasında uyum sorununa dikkat edilmemiş, esaslı nedeni yenilemelerde arayan 2. fıkra hükmüne rağmen, ilk fıkroda sözleşmenin yapılması anında da objektif nedenlerin bulunması gerektiği kabul edilmiştir. “*Esaslı neden*” ile “*objektif neden*” gibi birbirine yakın (hatta aynı olan) iki kavrama aynı maddede yer verilmiştir. Asıl önemlisi, 2. fıkra göre belirli süreli iş

şında hüküm ifade eder. Sözleşmenin fesih bildirimiyile sona ereceği kararlaştırılmış ve iki taraf da fesih bildiriminde bulunmamışsa, sözleşme belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür”.

⁸ Bilim Komisyonu Tarafından Hazırlanan İş Kanunu Tasarısı ve Gerekçesi, MESS yayını İstanbul 2002, s. 18.

⁹ Ekonomi, Münir: 4857 sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (1), Legal 9. s. 19 .

¹⁰ Ekonomi, Münir: 4857 sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (1), Legal 9. s.16 .

¹¹ Ekonomi, Münir: 4857 sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (1), Legal 9. s. 19 .

sözleşmeleri esaslı neden olmadıkça birden fazla üst üste yapılamıyorsa, bunun tersinden de esaslı neden olmasa dahi ilk defasında belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabileceği şeklinde sonuç çıkarmak mümkün hale gelmiştir.

Bilim Komisyonunun hazırladığı tasarının değişikliğine dair önergenin gerekçesinde, “İlgili AB direktifinde iş ilişkilerinde belirsiz süreli yani süresi belli olmayan ilişkilerin esas olduğu belirtilmiştir. Belirli süreli iş sözleşmesinin tanımı yapılırken, sadece tarafların açıkça süresini belirlediklerinden değil, sürenin objektif belirlenebilir olduğu hallerde de, sözleşmenin belirli süreli olacağı kabul edilmiştir. Bu bağlamda, getirilen düzenleme ile belirli süreli iş sözleşmelerinin hangi hallerde yapılabileceği belirtilerek uygulamadaki olası sorunların önüne geçilmek istenmiştir” biçiminde açıklama bulunmaktadır. Üç cümleden oluşan gerekçenin ilk ve son cümlesi yapılan değişiklik hüümü ile uyumludur. Ancak gerekçenin ikinci cümlesinde, sadece tarafların açıkça süresini belirledikleri hallerde değil, objektif nedenlerin bulunması durumunda da belirli süreli iş sözleşmesinden bahsedileceği açıklanmıştır. Bunun da ayrı bir çelişkiyi oluşturduğu düşüncesindeyiz.

Belirli süreli iş sözleşmesinin objektif nedenler haricinde yapılması, 11. maddenin sistematik hatalarına rağmen mümkün görülmemektedir¹². Öğretide, aksi yönde görüşe de yer verilmiş ve objektif nedenin varlığı ilk defa yapılacak olan sözleşmeler yönünden aranmayacağı ileri sürülmüştür¹³.

Yargıtay 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girdiği tarihten sonra önüne gelen uyuşmazlıklarda, objektif nedenlerin varlığını aramıştır¹⁴. Görüldüğü üzere Yargıtay, 4857 sayılı İş Kanunu sonrasında belirli süreli sözleşme yapılması noktasında irade serbestisi görüşünü değiştirmiş ve esaslı neden (objektif neden) aranması yoluna gidilmiştir. Önceleri yenilemeler için aranan esaslı neden, ilk kez yapılmış olan iş sözleşmeleri bakımından, üstelik 1475 sayılı İş Kanunu sayılı yasa dönemine ait uyuşmazlıklara da uygulanmaya başlamıştır.

¹² Bkz.. Çankaya/Günay/Göktaş; Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, 2.Baskı s.192.

¹³ Bkz. Taşkent, Savaş; Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılabilmesi, Legal İSGHD s. 6 s. 35.

¹⁴ Yargıtay 9. HD. 8.11.2004 gün 2004/7169 E. 2004/25141 K. Yargıtay, uyuşmazlık 1475 sayılı yasa ile ilgili olsa dahi, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması ve yenilemeleri yönünden objektif ve esaslı neden olgularını aramıştır.

İş K. m. 11/1. maddedeki tanımda belirli sözleşmeler sadece objektif nedenlerle tanımlanmakta, süreyi belirleme yönünden taraf iradelerinden hiç söz edilmemektedir. Oysa belirli süreli sözleşmede sürenin belirlenmesi veya belirlenebilir olması ile objektif nedene bağlı şekilde meydana getirilmesi farklı konulardır¹⁵.

B- ŞEKLİ

Belirli süreli iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılması yasa gereğidir. Ancak bu yazılı şeklin de geçerlilik şartı olup olmayacağı hususu ilerde tartışmalara neden olacaktır. Gerçekten işin niteliğinden belirli süreli olduğu kesin olarak saptanabiliyorsa, salt yazılı olarak sözleşme yapılmadığı gerekçesiyle sözleşmenin belirli süreli olmadığı sonucuna varılabilecek midir? Sorunun bir de 4857 sayılı İş Kanununun 8. maddesi yönünden ele alınması gerekir. Anılan maddede 1 yıl ve daha fazla süreli iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması gerektiği kurala bağlanmıştır. O halde 8. madde ve 11. maddenin birlikte yorumundan çıkan sonuç, 1 yıl ve daha uzun süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılmasının zorunlu olduğu şeklindedir. Yasadaki açık düzenlemeler karşısında özellikle bir yıl ve daha fazla süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılmasının geçerlilik şartı olduğu söylenebilir. Ancak 8 madde sadece bir yıl ve daha fazla süreli iş sözleşmeleri için yazılı şekil şartının aramakla daha az süreli iş sözleşmeleri yönünden yazılı şeklin ispat şartı olduğu söylenebilir.

C- UNSURLARI

Yasada ilk cümlede iş sözleşmesinin belirli bir süreye bağlı olarak yapılmadığı hallerde sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağı belirtilerek, asıl kural konulmuştur. Ardından belirli süreli iş sözleşmesinin hangi hallerde yapılabileceği ikinci cümlede açıklanmıştır.

İlk olarak yasada “*belirli süreli işler*” için belirli süreli iş sözleşmesi düzenlenebileceği belirtilmiştir. O halde işin niteliği önemlidir. Alt işverenin asıl işverenden bir yıl için aldığı bir işte çalıştırmak üzere işe başlattığı işçilerle, ihale süresinin sonuna kadar iş sözleşmeleri yapması buna örnek olarak verilebilir. Yine, orman yangın işçilerinin yaz

¹⁵ Ekonomi, Münir: 4857 sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (1), Legal 9. s.20 .

ayları için, karayolları işçilerinin karla mücadele amacıyla kış aylarında belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalıştırılmaları mümkündür. O halde ortada belirli iş sözleşmesinin yapılmasını gerektirecek belirli süreli bir iş olmalıdır. Bir başka anlatımla, işveren ile işçi yeni yasa döneminde her durumda belirli süre öngören bir sözleşmeyi yapamayacaklardır. Böyle bir sözleşme belirli süreli sözleşme olarak değer görmeyecektir. Yargıtay kararları da bu yöndedir¹⁶.

Yargıtay temizlik işçisi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmayacağını kabul etmiş¹⁷, ancak müfettiş yardımcısı ile yapılan sözleşmenin belirli süreli olduğu sonucuna varmıştır¹⁸.

İşçilerin belli bir işin tamamlanması için de işe alınmaları halinde belirli süreli iş sözleşmesi söz konusudur. Örneğin DİE (Yeni adı TÜİK) tarafından beş yılda bir yapılan sanayi sayımı işi için işe alınan işçilerle yapılan iş sözleşmesi bu türdendir.

Yargıtay baraj inşaatının bitimine kadar denilmek suretiyle süresi öngörülen bir sözleşmeyi belirsiz süreli saymıştır. Karar, öğretide inceleme konusu olmuş ve somut olayda, sözleşmenin sona erme zamanının objektif olarak açıklıkla saptanabilir olmadığı ve bir çok etkene bağlı bulunduğu belirtilerek Yargıtay'ın görüşü isabetli bulunmuştur¹⁹.

¹⁶ Yargıtay 9. HD. 30.12.2004 gün 2004/25197 E, 2004/30014 K ve 16.6.2005 gün 2005/16581 E, 2005/21564 K. "Büyük alışveriş merkezlerine güvenlik hizmeti veren davalı işverenin güvenlik personeli olarak çalıştırdığı işçilerle belirli süreli akitler yaptığı anlaşılmaktadır. 4857 sayılı İş Yasasının 11.maddesine göre belirli süreli işlerde veya belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir. Somut olayda ki davacı işçinin yaptığı iş bu kritere uymamaktadır. Bu durumda iş sözleşmesinin belirsiz süreli olarak kabulü gerekmiştir".

¹⁷ Yargıtay 9. HD 13.6.2005 gün 2004/ 29545 E, 2005/ 21051 K . "...davacının davalı iş yerinde temizlik işçisi olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. Buna göre davacının niteliği ve yaptığı iş itibarıyla belirli süreli hizmet akdinin yapılmasını gerektiren esaslı bir neden bulunmamaktadır. Bu durumda taraflar arasında bağitlanan iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğunun kabulü gerekir".

¹⁸ Yargıtay 9. HD. 20.6.2005 gün 2004/ 30318 E, 2005/ 22079 K . "*Dava konusu eğitim gideri ve cezaî şart hükümlerini içeren 01.10.1999 tarihli ve iki yıl altı ay süreli sözleşmenin, davalının davacı iş yerinde müfettiş yardımcısı olarak çalıştığı da dikkate alındığında belirli süreli iş sözleşmesi niteliğinde olduğu anlaşılmaktadır*".

¹⁹ Arslan, Arzu: Yargıtay'ın Belirli-Belirsiz Süreli Hizmet Sözleşmesi Nitelendirmesine İlişkin Bir kararı Üzerine, Çelik'e Armağan, cilt II. İstanbul 2001, s. 1046 vd. Yargıtay 9. HD. 10.3.1998 gün 1997/20294 E, 1998/ 3771 E.

İş sözleşmesi, belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak da belirli süreli olarak yapılabilir. Diyelim ki, Bayındırlık ve İskan Bakanlığının o yıla ait inşaat birim fiyatları açıklanincaya kadar yürürlükte kalmak üzere de belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir. Bu olgunun ortaya çıkmasının objektif koşullara bağlı olması gerekir. İşverenin oğlunun askerden gelinceye kadar işçinin çalışması için bir iş sözleşmesi yapılabilecektir. Ancak, tarafların bir işlemi ya da katkısı ile ortaya çıkabilecek olgunun, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması için yeterli olmadığı düşüncesindeyiz. Örneğin, işverence “işyerinde arıtma ünitesi açılincaya kadar” denilmek suretiyle belirli süreli bir iş sözleşmesi yapılamayacağı kabul edilmelidir.

Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabileceği objektif koşulların özel önemi vardır. Örneğin işçinin performansına bağlı olarak “1000 adet satış yapılincaya kadar” şeklinde bir süre için belirli süreli iş sözleşmesi kurulamaz. Yine, iş sözleşmesi gerçekleşmesi mümkün olan, hatta bu konuda şüphe bulunmayan koşullara bağlı olarak yapılabilir. Örneğin, yabancı bir ülkenin tekstil kotalarını kaldırmasına kadar yapılacak iş sözleşmesi bu anlamda belirli süreli sayılamaz. Ya da borsa birleşik endeksinin belli bir puanın altına düşmesine kadar yürürlükte kalmak üzere yapılan iş sözleşmesi bu anlamda belirli süreli sayılmamalıdır.

Yargıtay tarafından bazı kararlarında belirli bazı meslek mensuplarıyla yapılan belirli süreli iş sözleşmesinin,(hemşireler²⁰ ve doktorlarla²¹ ilgili kararlar) işçinin bu mesleğinin özellikleri sebebiyle bu nitelikte olduğu kabul edilmişti. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu böyle bir ölçüt öngörmemiştir.

Konu öğretide ele alınmış ve sözleşmenin belirli veya belirsiz süreli sayılması bakımından “işin niteliği” veya “işçinin niteliği”nin ölçü olarak alınmayacağı açıklanmıştır.²² Belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasında temel ölçünün, iş sözleşmesinin niteliği olduğu ve bu açıdan bakıldığında süreklilik taşıyan hemşirelik veya doktorluk hizmetlerinin belirli süreli kabul edilmesini yasa ile bağdaştırmanın mümkün görülmediği ifade edilmiştir²³. Yargıtay’ın görüşünün aksine belli bir

²⁰ Yargıtay 9.HD. 9.5.2002 gün 2001/20847 E, 2002/7404 K.

²¹ Yargıtay 9. HD. 22.4.2004 gün 2003/20073 E, 2004/9321 K.

²² Bkz, Taşkent, Savaş: Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Yapılabilmesi, Legal 9, s. 39 .

²³ Taşkent, Savaş: Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Yapılabilmesi, Legal 9, s. 39 .

işin tamamlanması ve belli bir olgunun ortaya çıkması durumunda, bir temizlik işçisiyle belirli süreli iş sözleşmesinin pekala yapılabileceği açıklamasına yer verilmiştir²⁴. Bu düşünce tarzı yasanın düzenlemesiyle son derece uyumludur. Gerçekten hemşire, doktor, avukat gibi meslek mensupları ile yapılan sözleşmelerin bu unvanlardan dolayı belirli süreli sayılması 4857 sayılı İş Kanununa göre olanaklı değildir. Ancak, hizmet sözleşmesinin niteliği bazen yapılan işe, işçinin unvanına hatta kişisel özelliklerine ayrılmaz şekilde bağlı olabilir. Örneğin yurt dışında yaşayan ve çalışan dünya çapında üne sahip olan bir doktorun Türkiye’de çalışması için yapılacak olan sözleşmede, öngörülen iş doktorluk olmakla süreklilik gösterecektir. Ancak bu doktorun çalışmalarının herhangi bir doktorluk işi kapsamında olmadığı açıktır. Belirtilen doktorun çalışması için özel imkanlar sağlanacak ve buna göre hasta bağlantıları yapılacaktır. Tarafların da bu sözleşmeyi belirli süreli yapmada menfaatlerinin bulunduğu da kabul edilmelidir. Bütün bunlara rağmen objektif koşullar ortaya çıkmadan tarafların belirli süreli iş sözleşmesi yapamayacakları şeklindeki bir sonucu kabul etmek gerekir. Somut örnekte, doktor ile belirli süreli iş sözleşmesini yapmanın gerektiren *“belli bir işin tamamlanması”*, *“belirli bir olgunun ortaya çıkması”* durumu olmadıkça ve işin de belirli süreli olarak kabulü mümkün olamayacaktır. İş Kanununun bu çapıcı olduğunu düşündüğümüz örnekte belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına imkan tanımaması, giriş kısmında yaptığımız açıklamalara ilave olarak 11. maddenin aksayan yönleri arasında yerini almalıdır. Belki de bu noktadan hareketle, Yargıtay’ın 4857 sayılı İş Kanunu uygulaması yönünden vermiş olduğu çok sayıda kararında da belirli süreli iş sözleşmesi yapılıp yapılamayacağı noktasında sonuca varılırken sürekli olarak meslek unvanlarından söz edilmiştir²⁵.

Öğretide, işyeri hekimlerinin belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılabileceği, ancak birden fazla yenileme halinde iş sözleşmesi yapma hakkının kötüye kullanılmasından söz edilebileceği ve belirsiz süreli hale dönüşeceği de ileri sürülmüştür²⁶. Yargıtay başka bir kararında da, işyeri hekimi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için

²⁴ Bkz, Taşkent, Savaş: Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Yapılabilmesi, Legal 9, s. 39 .

²⁵ Yargıtay 9.HD. 20.6.2005 gün 2004/30318 e, 2005/22079 K; Yargıtay 9. HD. 18.10.2005 gün 2005/13271 E, 2006/33823 K.

²⁶ Günay, C.İlhan: İş Kanunu Şerhi, Ankara 2005, s. 2157.

objektif nedenin yenilenmesi için de esaslı nedenin olduğunu kabul etmiştir²⁷.

Yargıtay'ın genel müdür ile yapılan iş sözleşmesinin belirli süreli olduğu ve ne kadar sayıda yenilirse yenilensin, belirsiz süreli hale dönüşmeyeceği yönündeki bir kararı da²⁸, öğretide isabetli bulunmuş ve 4857 sayılı İş Kanunu uygulaması açısından yasal iş güvencesinden kaçmak veya buna ilişkin yasa hükümlerini dolanmak için belirli süreli iş sözleşmesine yönelecek işverenler bakımından söz konusu kararın önemli ip uçları taşıdığı açıklanmıştır²⁹.

Öğretide, yasanın belirli süreli iş sözleşmesi için öngördüğü olguların sınırlı sayıda olmadığı, belirli süreli olma yönünden “*işin niteliği*” ve “*amacı*” gibi objektif ölçülere göre sonuca gidilmesi gerektiği ifade edilmiş, bu konuda Borçlar Kanununun 340. maddesinin de belirleyici olduğu açıklanmıştır³⁰. Yine öğretide, “*yapılacak işin niteliği*” veya “*işin yapılmasına ilişkin koşullar*” ya da “*işçilerin çıkarları*” açısından gerekli ise belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabileceği şeklinde görüşe yer verilmiştir³¹.

D- SÜRESİ

Belirli süreli iş sözleşmesinin süresi, uygulamada yaygın şekilde görüldüğü üzere zaman ve tarih olarak takvime göre belirlenir³².

²⁷ Yargıtay 9.HD 7.6.2004 gün 2004/2160 E, 2004/13806 K. “4857 sayılı İş Kanunu'nun 11/2,3.maddesinde belirli süreli iş sözleşmesinin esaslı bir neden bulunduğu takdirde üst üste yenilenebileceği ifade edilmektedir. Gerçekten davacı işyeri hekimi olup günün belli saatlerinde işyerinde çalışan bir işçi olduğundan, gerek yaptığı iş, gerek mesleği dikkate alındığında devamlı olarak belirli süreli hizmet akitleriyle çalışma olanağı bulunan bir kimsedir. Böyle olunca taraflar arasındaki sözleşmenin belirli süreli olduğunun kabulü gerekir”.

²⁸ Yargıtay 9. H.D.11.4.2003 gün. 2002/20581 E, 2003/6120 K . Karar ve incelemesi için bkz. Centel, Tankut: Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yenilenmesi, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren Dergisi,www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2003/agustos/34html

²⁹ Bkz. Centel ,Tankut: Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yenilenmesi, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren Dergisi,www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2003/agustos/34html

³⁰ Kılıçoğlu, Mustafa: 4857 sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Ankara 2005 s. 62.

³¹ Güzel, Ali: İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul 2004, s.24.

³² Ekonomi,Münir: 4857 sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (1), Legal 9. s.22 .

Bununla birlikte öğretide haklı olarak, 11. maddedeki tanımın, ancak yasada belirtilen objektif koşulların varlığı halinde belirli süreli sözleşme yapılmasına imkan vereceği görüşüne yer verilmiştir³³. Bunun sonucu olarak da bir başka tartışmaya yönelmek gerekecektir; objektif koşulların gerektirdiği süre mi, yoksa tarafların belirlediği tarih mi geçerli olacaktır? Konu, öğretide tartışmalıdır. Bir görüşe göre yasa objektif neden iş sözleşmesi yapılabileceği getirdiğine göre süre de bu objektif neden çerçevesinde belirlenecektir³⁴.

Diğer yandan, objektif nedenlerin varlığı, tarafların takvim esasına dayalı belli bir süre öngörmesine engel oluşturmayacağı da ileri sürülmüştür³⁵.

Hemen belirtelim ki, objektif nedenin bulunduğu her halde, belirli süreli iş sözleşmesinin varlığı, kabul edilemez³⁶. Objektif nedenlerin varlığına rağmen, tarafların sözleşmenin belirsiz süreli olduğunu da kabul etmelerine bir engel yoktur³⁷.

Sözleşmenin çifte süreye bağlanmasının da mümkün olduğu ileri sürülmüş ve “*hasta olan bir işçinin dönüşüne, bu gerçekleşmezse dahi her durumda ... tarihine kadar*” denilmek suretiyle belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği açıklanmıştır³⁸. Nitekim, Alman Federal İş Mahkemesinin bir kararında³⁹ da, geçici olarak çalışmayan bir işçinin yerine istihdam edilen işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği kabul edilmiştir.

Belirli süreli iş sözleşmesinin objektif koşullara bağlı tutulduğu bir durumda, taraflar belirli süre kararlaştırmak suretiyle bir iş sözleşmesi yaptıklarında, objektif neden yoksa sözleşme belirsiz süreli sayılır. Buna karşılık objektif nedenin bulunması halinde, taraflar takvime göre zaman ve tarih tespit ederek belirli süreli sözleşme

³³ Mollamahmutoğlu, Hamdi: İş Hukuku, 2. bası, Ankara 2005, s. 262. ve Süzek, Sarper: İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 2006, s. 199 .

³⁴ Ulucan, Devrim: 4857 sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri, Yeni İş Yasası, İstanbul 2003, s. 91 .

³⁵ Süzek, Sarper: İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 2006, s 199 .

³⁶ Ekonomi, Münir: 4857 sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (1), Legal 9. s. 25 .

³⁷ Süzek, Sarper: İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 2006, s. 199,200 .

³⁸ Kılıçoğlu, Mustafa: İş Güvencesi Hukuku, İstanbul 2007, s. 140.

³⁹ Karar için bkz. Kılıçoğlu, Mustafa: İş Güvencesi Hukuku, İstanbul 2007, s. 146.

yapabilirler⁴⁰. Yine de, objektif neden daha uzun süreli bir iş sözleşmesi yapılmasını gerektirmiş olsa da, tarafların bu süreyi daha kısa tutmaları olanaklıdır. Örneğin, 1 yıllık proje bazında çalışmak üzere işe alınan bir işçinin iş sözleşmesinin 6 ay olarak belirlenmesi mümkün görülmelidir.. Bu durumda sözleşmenin 6 ay süreyle yenilenmesi için de esaslı nedenin varlığından söz edilebilecektir.

Bunun tersine, objektif neden daha kısa bir süreyi gerektirdiği halde tarafların daha uzun bir süreyi öngören belirli süreli iş sözleşmesi yapmalarının mümkün olup olmadığı üzerinde durulmalıdır. Düşüncemize göre objektif nedenin gerektirdiği süreyi, makul denebilecek şekilde aşan belirli süreli iş sözleşmesi tarafların kararlaştırdığı şekilde belirli süreli sözleşme sayılmalıdır. Gerçekten, proje örneğine dönüşecek olunursa, işin kararlaştırılan sürede bitirilememesi veya işin teslimi konularında bazı prosedürlerin izlenmesi mümkün görülebilir. Esasen bu makul süre de öngörülebilir ve süregelen bir objektif neden kapsamında değerlendirilmelidir.

Objektif nedenlerin gerektirdiğinden daha uzun veya kısa süre kararlaştırıldığında, sözleşmenin sona ereceği tarihin tarafların iradesine göre belirlenmesi yerinde olur. Objektif nedenin devamı halinde bu durum, tarafların iş sözleşmesini yenilemeleri için esaslı nedeni oluşturacaktır. Ancak taraflarca objektif neden gereklerinden daha uzun biçimde takvim esasına dayalı bir süre kararlaştırılmışsa, belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkının kötüye kullanılmasından söz edilebilir. Yukarıda belirtilen makul süre ve önceden öngörülen süregelen objektif neden gibi hususlar göz önünde tutularak, tarafların kararlaştırdıkları sürelerin de belirli süreli iş sözleşmesi anlamında geçerli sayılması olanaklıdır.

İşyerinin devri halinde belirli süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışmakta olan işçilerin iş sözleşmeleri de devralan işverene geçecektir. Devralan işverenin sözleşmede öngörülen süre ve taraflarca kararlaştırılmışsa cezai şart, rekabet yasağı gibi hükümlerle bağlı olmadığını söylemek mümkün değildir.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin iş görme edimini başka bir işverene ifa etmesi anlamına gelen geçici iş ilişkisi içine

⁴⁰ Ekonomi, Münir: 4857 sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (1), Legal 9. s. 26 .

girmesi olasıdır. Bu halde belirli süreli iş sözleşmesi sona ermez. Düşüncemize göre belirli süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışırken kendisiyle geçici iş ilişkisi kurulan işçi yönünden belirli sürenin kesildiğinden de söz edilemez. Bir başka anlatımla geçici iş ilişkisi sırasında ödünç veren işverenle yapılmış olan belirli süre işlemeye devam eder.

Geçici iş ilişkisi sona ermeden ödünç veren işverenle işçi arasındaki ilişkide geçerli olan belirli süreli sözleşmenin bitimi ise ayrı bir sorunu beraberinde getirir. Kural olarak belirli süreli iş sözleşmesi sürenin bitimiyle kendiliğinden sona erer. Buna bağlı olarak geçici iş ilişkisi de son bulmalıdır. Bu tarihten sonra işçinin ödünç alan işverene hasrettiği hizmetleri geçici iş ilişkisi kapsamında sayılamaz. Ancak, iş sözleşmesi hükmünün belirli süreli sözleşmeyi yenileme hükmünü içermesi ya da yasa gereği(BK 339) sözleşmenin bir defaya mahsus en çok 1 yıl uzaması da düşünülebilir. Bu taktirde belirli süreli sözleşme ile çalışan işçi ile ödünç alan ve ödünç veren işveren arasında kurulmuş olan ödünç iş ilişkisi de son bulmaz.

Geçici iş ilişkisinin yasada belirtilen kurallara uygun biçimde kurulması gerekir. Örneğin işçinin yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılmaması veya toplu işçi çıkaran işyerinde henüz altı ayı geçmemiş olmasına rağmen aynı işlerde işçi çalıştırmak üzere geçici iş ilişkisi kurulması hallerinde, geçici iş ilişkisinin varlığından söz edilemez. Bu durumda sözleşmede öngörülen belirli süre kadar çalışmak üzere işçi ile ödünç alan işveren arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapıldığının kabulü gerekir. Tabi bu noktada da belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif nedenlerin varlığı aranmalıdır.

Yasada belirli süre açısından bir üst sınır öngörülmemiştir. Borçlar Kanununun 343. maddesinde, 10 yıldan fazla süreli iş sözleşmelerinde bu süre geçtikten sonra bir aylık bir bildirim süresi öngörülerek sona erdirilme imkanı bulunmaktadır. Bu hükmün, İş Kanunu açısından bir üst sınır belirlediğini kabul etmek doğru olmaz. Bir işçi ile 10 yıl (hatta daha fazla) süre ile iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif bir nedenin varlığından söz etmek pek mümkün olmaz.

Sözleşme süresini sınırlayan hallerden biri, 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun 32. maddesinde öngörülmüştür. Anılan hükümde en az bir yıllık bir süre belirtilmiş ancak üst sınır

getirilmemiştir⁴¹. 625 sayılı yasa, 14.2.2007 tarihinde yürürlüğe giren 5580 sayılı yasa ile yürürlükten kaldırılmıştır. Anılan yasada, yine en az bir takvim yıllık süre öngörülmüş, ancak mazeretleri sebebiyle ayrılanların yerine alınacak işçiler yönünden bu sürenin altında çalışma süresi belirlenebileceği kurala bağlanmıştır⁴².

Yine, Türk Ticaret Kanununun 344. maddesinde, şirket ana sözleşmesinde aksine bir hüküm bulunmadıkça, müdürlerin hizmet sürelerinin, yönetim kurulu üyelerinin görev sürelerini aşacak şekilde belirlenemeyeceği hükme bağlanmıştır⁴³.

İş sözleşmesinde açıkça sürenin öngörülmemiş olması halinde sözleşmenin belirli süreli sayılmasının mümkün olup olmayacağı ayrı bir tartışma konusunu oluşturabilir. Yasada sözleşmenin yazılı olarak yapılması gerektiği kurala bağlanmıştır⁴⁴. Ancak, yazılı sözleşmede açıkça sözleşmenin süresinin gösterilmesi gerektiği konusunda kural bulunmamaktadır. Yukarıda yapılan açıklamalar çerçevesinde, tarafların, objektif nedenin gerektirdiğinden daha kısa süreyi içeren belirli süreli iş sözleşmesi yapabilmelerine imkan tanındığı taktirde, süre içermeyen iş sözleşmelerinin de belirsiz süreli sayılacağı söylenebilir. Başka bir anlatımla, objektif nedenin varlığına rağmen taraflar yazılı sözleşmede süre öngörmemişlerse, bu durum iradelerin, sözleşmenin belirsiz süreli olması yönünde birleştiği anlamındadır.

İş sözleşmesinde süre gösterilmemiş olmakla birlikte yapılacak olan işin belli bir süreye tabi olduğu işin niteliğinden, sözleşmede belli bir işin tamamlanmasının öngörülmüş oluşundan ya da objektif belli bir olgunun ortaya çıkması niyetinin açıklanmasından açıkça anlaşılabilir yorsa ve taraflar açık biçimde sözleşmenin belirli süreli olduğunu kararlaştırmışlarsa, bu durumda belirli süreli iş sözleşmesinin varlığı da

⁴¹ Ekonomi, Münir: 4857 sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (1), Legal 9. s.24 .

⁴² 5580 S.Y. Madde 9 - 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. Mazeretleri nedeniyle kurumdan ayrılan öğretmen ve öğreticilerin yerine alınacak olanlar ile devredilen kurumların yönetici, öğretmen ve öğreticileri ile bir yıldan daha az bir süre için de iş sözleşmesi yapılabilir.

⁴³ Ekonomi, Münir: 4857 sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (1), Legal 9. s.25 .

⁴⁴ Bkz. M.11/1

kabul edilebilir. Borçlar Kanununun 338/1. maddesinden yola çıkılarak öğretide bu yönde görüşlere yer verilmiştir⁴⁵. 4857 sayılı İş Kanununun bu konuda gereken esnekliği taşıdığı düşüncesindeyiz. Yazılı sözleşme de açıkça bir süre öngörülmediği hallerde, sözleşmenin belirli süreli olduğunu ispat yükü, iddia eden üzerindedir ve bu noktada ispat açısından karşı tarafın ikrarı ve benzeri kesin delillere ihtiyaç bulunmaktadır. Aksi halde tarafların objektif nedene rağmen belirsiz süreli sözleşme yaptıkları düşünülmelidir.

İşçinin üstlendiği işin niteliği veya amacından dolayı belirli süreli olduğu kabul edilecek olan iş sözleşmesinin, ne zaman sona ereceğinin objektif olarak yeterli açıklıkla saptanabilir olması gerekir. Örneğin doğum yapacak bir kadın işçinin yerine çalıştırılmak üzere iş sözleşmesi kurulması halinde işçiye açıkça, doğum yapan işçinin iş sözleşmesinin askıda kaldığı süre(iş k 74) için sözleşme yapılacağı açıklanmalıdır⁴⁶.

Öte yandan bozucu şarta bağlı olarak yapılan iş akitleri şartın ne zaman gerçekleşeceği, gerçekleşip gerçekleşmeyeceği belli olmadığından belirsiz süreli sayılmak gerekir⁴⁷.

Taraflarca belli bir süre öngörülen sözleşmede, ayrıca sözleşmenin devamı sırasında herhangi bir zaman diliminde ve belli bir süre öncesinden ihbarda bulunularak iş sözleşmesinin feshedilebileceğine dair bir kurala yer verilmiş olması üzerinde durulması gereken bir konudur. Belirli süreli iş sözleşmesinde, belirsiz süreli sözleşmelerde söz konusu olabilecek ihbar öneli hatta tazminatına dair hükümlere yer verilmesi çelişkili bir durumdur. Bu çelişkinin iş sözleşmesinin vasfına bir etkisinin olup olmayacağı tartışılması gereken bir konudur. Belirli süreli iş sözleşmesinde ihbar öneli bulunmadığından, tarafların buna dair öngörüsünün bir sonucunun olmayacağı ve sözleşmenin belirli süreli olma özelliğini sürdüreceği, ihbar öneline dair hükmün sonuç doğurmayacağı, ilk görüş olarak ileri sürülebilir.

⁴⁵ Alpagut, Gülsevil: 4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Mercek, Ocak 2004, s. 75. ; Süzek, Sarper :İş Hukuku, 3. bası İstanbul 2006, s.200.; Kılıçoğlu/Şenocak: İş Güvencesi Hukuku, İstanbul 2007, s. 139.

⁴⁶ Ekonomi,Münir: 4857 sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (1), Legal 9. s. 23 .

⁴⁷ Oğuzman, M.Kemal: Türk Borçlar Kanunu ve İş mevzuatına göre Hizmet "iş" aktinin Feshi, İstanbul 1955; Alpagut, Gülsevil: Hizmet Sözleşmesinin Bozucu Şarta Bağlanması, Esener'e Armağan Ankara 2000, s. 417 .

Belirli süreli akit olma özelliği ile çelişen bir konuda açık biçimde tarafların düzenlemesinin, akti, belirsiz süreli hale dönüştürdüğü kayda değer bir başka düşünce tarzını oluşturur. Bu taktirde iş sözleşmesinde yazılı olan sürenin bir değerinin olup olmayacağı ayrı bir sorun olarak karşımızdadır. Sözleşme belirsiz süreli sayıldığında belirli süre ve buna bağlanan sonuçların(cezai şart gibi) hiçbir değerinin kalmadığı da söylenebilir. Aynı zamanda iş sözleşmesinde öngörülen sürenin, azami süre olarak değer bulabileceği, başka bir anlatımla belirli süreli iş sözleşmesinde tarafların açık biçimde ihbar önelini öngören iradelerinin, sözleşmeyi belirli süreli olmaktan çıkarıp azami süreli iş sözleşmesine dönüştüreceği de bir başka düşünce tarzıdır. Bu düşünce tarzı,, tarafların sözleşme için süre öngören ve ihbar oneli de tanıyarak her zaman feshe olanak sağlayan iradelerini koruyan ve birleştiren bir yapıdadır.

Belirli süreli iş sözleşmesi, süre bitimine kadar sözleşmenin feshedilemeyeceği yönünde güvence sağlamaktadır. Hal böyle iken aynı sözleşmede tarafların açık biçimde sözleşme süresi içinde ve her hangi bir zamanda önelli ya da önelsiz feshi kararlaştırmış olmaları, düşüncemize göre sözleşmenin belirli süreli olma özelliğini ortadan kaldırır. Taraflar bu açık irade ile, öngörülen süreye rağmen belirli sürenin korumasını bertaraf etmişlerdir. Bu tür sözleşmelerin belirli süreli olarak değerlendirilmesi mümkün olmadığı gibi, asgari süreli iş sözleşmesi olarak ele alınmasının da doğru olmadığı düşüncesindeyiz. Gerçekten asgari süreli iş sözleşmesinde de tarafların öngörülen asgari süreden önce sözleşmeyi feshetmeleri olanaklı değildir. O halde her zaman fesih yapılabileceğine dair sözleşme hükmü, asgari süreli iş sözleşmesi kavramıyla da uyumsuzdur.

E- ASGARI VE AZAMI SÜRE

İş sözleşmesinin taraflarca asgari ve azami süreli olarak da yapılması olanaklıdır. Asgari süreli iş sözleşmesinde sürenin bitiminde iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermez.

Anılan sözleşme türünün belirli süreli iş sözleşmesinden farklı olduğu, asgari süre sonunda sözleşmenin kendiliğinden son bulmadığı ve asgari süre içinde tarafların bildirimde bulunarak sözleşmeyi

ortadan kaldırma olanağının ortadan kalktığı ileri sürülmüştür⁴⁸. Ancak asgari süreli iş sözleşmesi belirli süreli sözleşme sayılmadığı takdirde, düşüncemize göre tarafların ihbar öneli verme yükümlülüğü devam eder. 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesi belirsiz süreli iş sözleşmeleri için bildirim önelini öngörülmüş olup, asgari süreli sözleşmeler belirsiz süreli sayıldığında, ihbar öneli tanınması gerekecektir.

Düşüncemize göre asgari süreli sözleşmeyi belirli süreli iş sözleşmesinden ayıran fark, sürenin sonunda sözleşmenin kendiliğinden sona ermemesi ve yenilenmesinin gerekmemesidir. Bu durumda tarafların asgari süreli sözleşme yapmalarının bir anlamının olmadığı söylenebilir. Gerçekten ihbar öneli tanıma zorunluluğunun olduğu ve sürenin sonunda sözleşmenin devam ettiği bir ilişki, fiilen belirsiz süreli iş sözleşmesinden farksız sayılabilir.

Bu noktada asgari süreli iş sözleşmeleri ile ilgili ikinci bir görüş devreye girebilir ve asgari süreli iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi sayılması gerektiği ileri sürülebilir. Tarafların iş sözleşmesinde asgari süre tanıyan iradelerine bir değer vermek adına bu çözüme gidilebilirse de, sözleşmenin asgari süre sonunda sona ermeyecek oluşu düşüncemize göre bu sonuca varmamıza engel olur.

Asgari süreli iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesi sayılmasa da, asgari sürenin bitiminden önce gerçekleşen fesihle bakiye süre ücreti istenip istenemeyeceği ayrı bir tartışma konusu olarak karşımızdadır. Borçlar Kanununun 325. maddesi, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce feshine bağlanan sonuçlar yerine, daha geniş bir anlama sahiptir. Gerçekten anılan hüküm, “*İş sahibi işi kabulde temerrüt ederse, işçi taahhüt ettiği işi yapmağa mecbur olmaksızın mukaveledeki ücreti isteyebilir*” şeklindedir. Asgari süreli sözleşmenin süresinden önce işverence feshinde, iş sahibinin işi kabulde temerrüdü ortaya çıkabilir. İşçinin mukavelede asgari süre sonuna kadar olan ücreti istemesi düşüncemize göre bu maddeye göre olanaklıdır. Madem ki asgari süre içinde iş ilişkisinin devamı taraflarca istenmiş ve sözleşmeye konulmuştur, işveren, buna uymadığı hallerde sonucuna katlanmalıdır. Burada iş sözleşmesinin önel tanınarak işverence feshinden sonraki dönem ücretinin istenemeyeceği gibi bir karşı görüş

⁴⁸ Ekonomi,Münir: 4857 sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (1), Legal 9. s. 31 .

ileri sürülebilir ise de, belirli süreli iş sözleşmesinin süresi dolmadan feshinde de aynı husus geçerlidir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2005 yılında verdiği bir kararında⁴⁹, asgari süreli iş sözleşmesinin öngörülen süreden önce feshi halinde bakiye süre ücretinin ödenmesi gerektiğine karar vermiştir. İlginç olan husus karara konu olan olayda sözleşmenin asgari 3 yıllık, azami 5 yıllık olarak düzenlenmiş olmasıdır. İş sözleşmesi ilk 3 yıl dolmadan feshedildiği için Yargıtay bu 3 yıla kadar olan süre yönünden kalan süre ücretinin istenebileceği sonucuna varmıştır. Sözleşme, asgari süre aşıldıktan sonra ve henüz azami süre dolmadan sonlandırılmış olsaydı, düşüncemize göre bakiye süre ücreti ödenmesi söz konusu olmayacaktı.

Asgari süreli iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesinden farklı olduğu, tarafların ihbar öneli tanıma yükümlülüklerinin bu sözleşme türünde devam ettiği ve buna rağmen Borçlar Kanununun 325. maddesinde öngörülen bakiye süre ücretinin asgari süreli iş sözleşmesinde de istenebileceği kabul edildiğinde, asgari süreli iş sözleşmesinin iş güvencesi anlamında çok daha fazla işçi lehine olduğu söylenebilir. Gerçekten bu görüş benimsendiğinde, işçi bir yandan iş güvencesinden yararlanacak, diğer taraftan bakiye süre ücretine hak kazanabilecektir.

Düşüncemize göre yasa açıkça belirli süreli iş sözleşmelerini iş güvencesi dışında tutmakla asgari süreli sözleşme bu kapsamda değerlendirilmemelidir. Başka bir anlatımla asgari süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçi, feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade isteğinde bulunabilecektir. İş güvencesine tabi olan işçinin, asgari süreli sözleşmenin süresinden önce feshine bağlı olarak, kalan süre ücret ve diğer haklarını talebi ise, 4857 sayılı İş Kanununun 21/son maddesi hükmü çerçevesinde ele alınmalıdır. Gerçekten işe iade davası açan ve ancak 4 aya kadar boşta geçen süre ücreti alabilecek olan işçinin, belirtilen süreyi aşacak şekilde boşta geçen süre ücretine hak kazanması beklenemez.

Azami süreli iş sözleşmesi ise, sözleşmenin en çok yürürlükte kalacağı sürenin taraflarca kararlaştırılmış halidir. Bu sözleşme türünün de belirli süreli olarak değerlendirilmesine olanak yoktur. Buna

⁴⁹ Yargıtay 9. HD. 29.7.2005 gün 2005/7279 E, 2005/31416 K. “Davacı işçi ile davalılardan J. B. San AŞ arasında iş sözleşmesinin 3 yıl azami süreli olarak yapıldığı dosya içeriği ile sabit olup, sözleşmenin süresinden önce işverence feshi sebebiyle kalan süre ücretinin ödenmesi gerekir”.

göre taraflarca süresinden önce bir fesih yapılması durumunda 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesine uyarınca ihbar öneli tanınması ya da ihbar tazminatı ödenmesi gerekecektir. Asgari süreli sözleşmeden farklı olarak iş sözleşmesi azami sürenin bitiminde kendiliğinden son bulur.

Azami süreli sözleşmenin süresinden önce feshinde, bakiye süreye ait ücreti gerektirmediği ve zira taraflar en az çalışma süresi öngörmemiş olmakla, belli bir süre iş görme ve iş verme anlamında karşılıklı bir taahhüt içine girmedikleri söylenebilir. Düşüncemize göre asgari süreli ve azami süreli iş sözleşmesinin ayrıldığı diğer nokta bu bakiye süre ücreti yönündendir. Yargıtay'ın konuya dair kararında da⁵⁰ bakiye süre ücretinin azami süre yerine asgari süreye kadar olan süre için hesaplanması gerektiği kabul edilmiştir.

F- İSPAT YÜKÜ

Belirli süreli iş sözleşmesinin İş Hukukunda istisna olarak sayılması nedeniyle ispat yükünün belirli süreli olduğunu iddia eden tarafta olduğu öğretide ileri sürülmüştür⁵¹. Ancak, işçinin açacağı bir işe iade davasında iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğu iddiası işçi tarafından gündeme getirilmiş olacaktır. Bu ihtimalde, genel kuraldan hareketle iş sözleşmesinin belirsiz süre olduğunu işçinin ispat etmesi gerektiği düşüncesindeyiz. Bu örnekte aleyhine iddia olunan konumundaki işverenin iş sözleşmesinin belirli süreli olduğunu kanıtlama gibi bir yükümlülüğünün olmadığı kabul edilmelidir. Aynı şekilde işçinin ihbar tazminatı isteğini içeren bir davada da ispat yükü işçide olmalıdır.

Ancak bunun tersine, işverenin işçiden ihbar tazminatı talep ettiği bir davada, iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğu işverence kanıtlanması gereken bir hususudur. Bu davada işçiyi belirli süreli olduğu yönünde ispatla yükümlü kılmak düşüncemize göre doğru olmaz.

İşçinin belirli süreli iş sözleşmesine dayanan bakiye süre ücreti veya cezai şart gibi taleplerinde ise, belirli süreli olduğunu işçi kanıtlamalıdır.

⁵⁰ Yargıtay 9. HD. 29.7.2005 gün 2005/7279 E, 2005/31416 K . Yargıtay Kararına konu olan olayda işçi ve işveren arasında 3 yıl asgari 5 yıl azami süreli iş sözleşmesi yapılmıştır. Yargıtay, 3 yıl dolmadan fesih sebebiyle talep edilen bakiye süre ücretinin 3 yıla kadar olan süre için hesaplanması gerektiğini kabul etmiştir.

⁵¹ Mollamahmutoğlu, Hamdi: İş Hukuku, 2. bası ,Ankara 2005, s. 261 .

İş sözleşmesinin feshinde işçiye ihbar tazminatının ödenmiş olması, hatta işçinin talebi üzerine bu ödemenin gerçekleşmesi, belirli süreli olan bir iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğunu göstermeye yetmez.

Yine işçinin belirsiz süre iddiasıyla daha önce işe iade davasını açmış olması, bu yönde bir kabul anlamında ele alınmamalıdır. İşe iade davasının belirli süreli iş sözleşmesinin varlığı gerekçesiyle reddi mümkün olduğu gibi, işçinin her zaman davasını geri alması da olanaklıdır. Hatta işverenin işe iade davası sırasında işçiye işe geri almış olması dahi, sözleşmenin belirsiz süreli sayılması gerektiğini göstermektedir. Ancak işe iade davasında sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli olduğuna dair kesinleşmiş bir karar, daha sonra sözleşmenin bu niteliğine dayanan diğer taleplerde de bağlayıcı olacaktır. Kararın temyiz edilmeksizin kesinleşmiş olması da bu konuda sonuca etkili olmasa gerekir.

İş sözleşmesinin belirli süreli ya da belirsiz süreli olması ayrımı iş yargılamasını oldukça meşgul edecek bir konudur. Zira, önce 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4773 sayılı İş Güvencesi Yasası, ardından 10.6.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ile öngörülen İş Hukuku alanında çok önemli bir yenilik olan iş güvencesi hükümleri, ancak aktin belirsiz süreli olması halinde uygulama imkanı bulabilecektir.

1475 sayılı İş Kanununun yürürlükte olduğu dönemde iş sözleşmesinin belirli süreli olması, düşüncemize göre işçi lehine bir durumdu. Her şeyden önce işçi çalışacağı süreyi bilmekte ve süresinden önce işverene haksız feshi halinde bir yıllık sürenin dolmuş olması koşuluyla kıdem tazminatına da hak kazanabilmekteydi. Yine sürenin sonunda aktin kendiliğinden son bulması halinde dahi Yargıtay kararlarında işçinin kıdem tazminatı hakkının varlığı kabul edilmekteydi. Zira belirli sürenin sonunda Borçlar Kanununun 339. maddesi uyarınca yenilenmeyeceği bildirilmemişse, akit yenilenebilmekteydi. Aktin süre sonunda yenilenmeyeceği bildirim, işçi tarafından yapılmışsa sözleşmenin işçi tarafından feshedildiği, işverence böyle bir bildirim yapıldığında ise, işverenin feshi olarak kabul edilmekteydi. O halde belirli süreli akitlerin kıdem tazminatını etkileyen bir yönü bulunmamaktaydı. Sadece işçi ya da işverenin ihbar tazminatı hakkı bulunmamakta, ancak işçinin Borçlar Kanununun 325. maddesi uyarınca bakiye süreye ait

ücret hakkı mevcut olup, bu durum ihbar tazminatı benzeri hatta daha üzerinde bir güvence sağlamaktaydı. İş güvencesinin olmadığı, işverenin her an fesih imkanının olduğu bir dönemde ve işsizliğin bu denli yaygın olduğu ülkemizde işçinin sözleşmede yazılı belli bir süre daha çalışacağını bilmesi, düşüncemize göre işçinin lehine bir durumdu⁵².

Belirli süreli iş sözleşmelerinin, işçi için iş güvencesi oluşturduğu ileri sürülmekle birlikte belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile çalışan işçiler için özellikle feshe karşı korumada yeni, etkin düzenlemelerin kabul edilmesi karşısında, sürenin bitimi ile kendiliğinden sona eren, yenilenip yenilenmeyeceği şüpheli bir sözleşmenin istihdam güvencesi sağladığı tartışılabilir bir konudur⁵³.

İş güvencesini içeren yasaların yürürlüğe girmesi (4773 ve 4857) ve bu hükümlerden belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışanların yararlanabileceklerine dair düzenlemeler getirilmesi, belirsiz süreli iş sözleşmesinin daha çok işçi lehine olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle işçilerin iş güvencesi haklarının bertaraf edilmesini önlemeye yönelik olarak da objektif bazı koşullar getirilmiştir. Bu konuda ortaya çıkabilecek her uyuşmazlıkta sözleşmenin belirli süreli yapılmasına etken olan koşullar değerlendirilmek suretiyle bir sonuca varılmalıdır. Aynı zamanda sözleşmenin belirli süreli mi yoksa belirsiz süreli mi olduğu noktasında tereddüt halinde, işçi lehine yorum olan belirsiz süreli sözleşme olgusu kabul edilmelidir. Düşüncemize göre bunun somut olaya göre değişken biçimde işçi lehine yorumlanması olanaksızdır. Örneğin, belirli süreli sözleşme iddiasıyla sözleşmenin kalan süresine ait ücret isteğinde bulunan bir işçi yönünden bu ayrımın tam olarak belirlenmemesi durumunda da, yorumun, sözleşmenin belirsiz süreli olduğu yönünde yapılması gerekir.

G- BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN YENİLENMESİ

Belirli süreli iş sözleşmesinin iki veya daha fazla sayıda yenilenmesi halinde belirsiz süreli hale dönüşeceği 1475 sayılı İş Kanunu döneminde Yargıtay tarafından kabul edilmekteydi. 4857 sayılı İş Kanununda aynı yöndeki bu düzenleme, bu yöndeki uygulamanın yasal bir zemine oturtulması niteliğindedir.

⁵² Süzek, Sarper: İş Aktinin Türleri, Mercek D.Nisan 2001 s.19.

⁵³ Mollamahmutoğlu, Hamdi: İş Hukuku, 2. bası ,Ankara 2005, s. 261 . Aynı Yönde Süzek, Sarper: İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 2006, s. 200 .

11. maddenin gerekçesinde, öğreti ve yargı kararlarında esaslı neden olmadıkça belirli süreli sözleşmenin ikincisinin yapılmasıyla belirsiz süreli hale dönüştüğü açıklanmıştır. Oysa Yargıtay kararlarında ikincisinin yapılmasıyla değil 2 den fazla sayıda yenilenmesi, bir başka anlatımla 3 üncüsünün yapılması ile iş sözleşmesi belirsiz süreli hale gelmekteydi⁵⁴.

Gerekçede yer alan bir başka husus, getirilen düzenleme ile belirli süreli iş sözleşmesinin ikincisinin yapılmasıyla belirsiz süreli hale dönüşeceği şeklindedir. Ancak 11. maddenin 2. fıkrasında farklı bir çözüme gidilmiş ve esaslı neden olmaksızın yenilenen sözleşmenin baştan itibaren belirsiz süreli olacağı hükme bağlanmıştır.

11. maddenin ilk fıkrasında sözü edilen ve ilk defa belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasında aranan “*objektif nedenler*” 2. fıkrada yenileme için “*esaslı neden*” olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğretide her iki terim arasında farklılık olmadığı ileri sürülmüştür⁵⁵.

Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasının objektif(esaslı) bir nedeni varsa ve bu neden devam ediyorsa veya yeni bir objektif neden ortaya çıkmışsa, belirli süreli sözleşmeler yenilenebilir⁵⁶. Öğretide, yenilemeler için bir üst sınır konulmamış oluşu haklı olarak eleştiri konusu olmuştur⁵⁷. İlk defa belirli süreli olarak yapılacak olan sözleşmelerde de yasada azami bir süre öngörülmemiş oluşu bir eksikliktir.

Yabancı uyruklu öğretim elemanları ile yapılan bir yada iki akademik dönemi kapsayan iş sözleşmelerine gelince; Yargıtay bu işçilerle ilgili üç değişik karar vermiştir. İlk olarak bu tür iş sözleşmelerinin birbiri ardına yenilenmesi halinde sözleşmenin belirsiz süreli hale dönüşeceği sonucuna varılmıştır⁵⁸. Ardından bu tür çalışanların atama tasarrufu ile görev yaptıkları ve uyuşmazlığın çözüm yerinin idari yargı olduğu kabul edilmiştir⁵⁹. Yine, yabancı uyruklu olan orkestra elemanı ve öğretim üyesinin çalışma izninin süreye bağlı verildiği ve özel

⁵⁴ Yargıtay 9.HD. 20.5.2003 gün 2003/27166 E, 2003/8784 K .

⁵⁵ Süzek, Sarper: İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 2006, s. 206 .

⁵⁶ Süzek, Sarper: İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 2006, s. 205 .

⁵⁷ Alpagut, Gülsevil: 4857 sayılı yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Mercek Ocak 2004, s. 86; Süzek, Sarper: İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 2006, s. 205 .

⁵⁸ Yargıtay 9. HD. 30.12.2004 gün 2004/ 25674 E, 2004/30027 K .

⁵⁹ Yargıtay 9. HD. 13.10.2005 gün 2005/ 4456 E, 2005/33378 K .

üniversitenin bir yada iki akademik dönemi kapsayacak şekilde iş sözleşmesi düzenlenmesinde menfaatinin olduğu, aynı şekilde süre öngörülmesinin işçinin de lehine olduğu, ara dönemde iş bulmasının mümkün olmadığı gibi gerekçelerle, iş sözleşmesinin belirsiz süreli hale dönüşmeyeceği yönünde kararlar da verilmiştir⁶⁰.

4857 sayılı İş Kanununun 11. maddesinin son fıkrasında, esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmelerinin belirli süreli olma özelliğini koruyacakları da açıklanmış, ikinci fıkradan anlaşılan husus bir kez daha vurgulanmıştır.

Yasada, zincirleme olarak düzenlenen belirli süreli iş sözleşmelerinden bahsedilmiş olmakla birlikte yenileme bahsinden söz edilmiş oluşu düşüncemize göre bir eksikliktir. Her ne kadar bu konuda Borçlar Kanununun 339. maddesi “suküt ile tecdit” başlığı altında konuyu düzenlemişse de, anılan hükmün bu gün için İş Hukuku gereksinimlerine cevap verdiği söylenemez. Zira Borçlar Kanununa göre yenileme, aynı süre ve en çok bir yıl için söz konusu olabilecektir. Bu hükümden de, zincirleme bir başka anlatımla birden fazla sayıda yenileme sonucunu çıkarmak pek mümkün değildir. Yine belirtmek gerekir ki, Borçlar Kanunun ilgili hükmü uyarınca yapılacak olan yenilemelerde de, özel hüküm niteliğindeki 4857 sayılı İş Kanununun 11. maddesi uygulanmalı ve esaslı neden aranmalıdır⁶¹.

Yeni Borçlar Kanununun Tasarısının 434. maddesinde de belirli süreli iş sözleşmesine yer verilmiştir. Anılan düzenlemede belirli süreli sözleşmesinin ilk defa yapılabilmesi için 4857 sayılı İş Kanununun 11. maddesinde öngörülen “*belirli süreli iş*” “*belli bir işin tamamlanması*” “*belli bir olgunun ortaya çıkması*” gibi ölçütlere yer verilmemiştir. Ancak yenileme halinde esaslı neden varlığı aranmıştır. Sürenin bitiminde çalışmaya devam edilmesi halinde iş sözleşmesinin belirsiz süreli hale dönüştüğü ve 10 yılı aşan belirli süreli iş sözleşmelerinin sonunda 6 aylık bir bildirim öneli verme zorunluluğu da tasarıda ifade edilmiştir.

İş sözleşmesinin feshinin ardından bir süre ara verildikten sonra tarafların yeniden belirli süreli iş sözleşmesi yapmaları halinde yenilemeden söz edilemez. Nitekim Yargıtay ara vermelerin ardından

⁶⁰ Yargıtay 9. HD. 4.11.2003 gün 2003/ 5165 E, 2003/ 18625 K.

⁶¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. Çankaya/Günay/Göktaş; Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, 2. bası s. 194-195.

yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin zincirleme olarak değerlendirilemeyeceğine karar vermiştir⁶².

H- BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONUÇLARI

1-İş Güvencesinden Yararlanamama

4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesinde öngörüldüğü üzere işçinin işe iadeyle ilgili iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması gerekir.

Yasa koyucu belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin belirsiz süreli çalışan işçiye göre daha az güvencede olduğunu düşünerek böyle bir ayrıma yönelmiştir. Öte yandan 11. ve 12. maddede belirli süreli iş sözleşmeleri yönünde sınırlandırmaya gidilmiştir. Ancak bu ayrımın sonucunda belirli süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışanlar işe iadeyle ilgili iş güvencesi hükümlerinden yoksun kaldıkları için düşüncemize göre ciddi bir eşitsizlik ortaya çıkmıştır. Belirli süreli iş sözleşmesinin sağladığı haklar ile iş güvencesi uygulaması arasında benzerlik olmadığı gibi güvence bakımından ciddi bir eşitsizlik vardır. Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin süresinden önce sözleşmesinin feshinde bakiye süre ücreti hakkı dışında belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışana göre bir farkı bulunmamaktadır.

İş güvencesi kapsamında olan gazeteciler yönünden⁶³ tabi olunan 5953 sayılı yasada belirli süreli iş sözleşmeleri yapmayı sınırlayan ya da objektif bazı nedenler öngören bir düzenleme yoktur. Basın İş Kanunu kapsamında olan gazeteciler yönünden 4857 sayılı İş Kanununun uygulanmasına da olanak bulunmaktadır. Yasada hangi hükümlerin gazetecilere kıyas yoluyla uygulanacağı açıklamış ve belirli süreli sözleşmeyi düzenleyen 11.maddeye yer verilmemiştir. O halde konunun Borçlar Kanununun genel hükümleri, İLO normları ve Yargıtay'ın uygulamaları çerçevesinde çözülmesi, özellikle iş güvencesini ortadan kaldırmayı amaçlayan tutumun korunmaması gerektiği söylenebilir⁶⁴.

⁶² Yargıtay 9.H.D., 15.1.1990 gün, 1989/7949 E., 1990/91 K .

⁶³ İş K. 116. maddesi uyarınca 5953 sy 6. maddesine eklenen son fıkra ile gazetecilerin 4857 sayılı İş Kanununun 18,19,20,21,29. maddelerinden kıyas yoluyla yararlanabileceği hükme bağlanmıştır.

⁶⁴ Ayrıntılı açıklamalar için bkz. Çil, Şahin: İş Güvencesinin Genel Esasları ve Gazetecinin Feshe Karşı Korunması, Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, 2005 Yılı Mayıs Toplantısı, Şubat 2006 s. 154-188 .

2-İhbar Tazminatı İle Kötüniyet Tazminatı İstenememesi :

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin iş sözleşmesinin feshinde fesheden tarafın karşı tarafa ihbar öneli tanınması yada ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü yoktur. Zira 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesinde her iki durum da belirsiz süreli iş sözleşmesi için öngörülmüştür.

Belirli süreli hizmet sözleşmesi, önceden kararlaştırılmış sürenin dolması üzerine zaten sona ereceği için; bu tür sözleşmenin feshi, yani sona erdirilmesi, kural olarak ihbar koşuluna bağlanamaz⁶⁵.

Aynı şekilde işverenin kötüniyete dayanan fesihlerinde de belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin kötüniyet tazminatı talep hakkı yoktur. Anılan tazminatın düzenlendiği 17. maddenin 6. fıkrasında, yasanın 18 ve devamı maddelerinin uygulama alanı dışında kalan haller için kötüniyet tazminatı öngörülmüş olması, bu konuda tereddüde yol açmamalıdır. İlk bakışta, iş güvencesi kapsamında olmayan ve belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir işçinin kötüniyet tazminatı talep hakkının olduğu düşünülebilir. Yine, 4857 sayılı İş Kanunu 17. maddesi düzenlemesine göre, ihbar tazminatı ile kötüniyet tazminatının birbirinden bağımsız bir nitelik taşıdığı, sadece hesap yöntemi bakımından bir bağın bulunduğu, bu düşünceyi destekleyebilecek niteliktedir.

Ancak, 17. maddenin bütünüyle belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiyi ilgilendirdiği ve buna göre belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin kötüniyet tazminatı hakkının bulunmadığı düşünce-sindeyiz.

3- Kıdem Tazminatına Hak Kazanma İle İlgili Sorunlar

Kıdem tazminatını öngören 1475 sayılı yasanın 14. maddesinde kıdem tazminatına hak kazanma halleri tahdidi olarak sayılmıştır. Bu nendeler arasında belirli süreli iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi hali bulunmamaktadır. Şu hale göre yasanın amir ve hükmü karşısında belirli sürenin bitimiyle kendiliğinden sona eren iş sözleşme-

⁶⁵ Centel, Tankut: Belirli Süreli İş Sözleşmesi ve İhbar Tazminatı, karar incelemesi, Tekstil İşveren Dergisi, www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2003/nisan/hukuk/html.

sinde işçinin kıdem tazminatına hak kazanması mümkün olmaz. Üstelik, 1475 sayılı İş Kanununun yürürlükte olduğu dönemde yasaya aykırı şekilde kıdem tazminatı ödenmesi ağır şekilde yaptırıma bağlanmıştı (m. 98/D). 4857 sayılı İş Kanunu döneminde böyle bir yaptırım öngörülmemiş olsa da, kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı yasanın 14. maddesi aynen yürürlüktedir.

Görüldüğü gibi iş sözleşmesi, belirli sürenin bitimiyle ya da sürenin bitiminden önce tarafların anlaşarak belirli süreli iş sözleşmesini süresinden önce ortadan kaldırmaları sebebiyle sona eren işçini, kıdemi ne olursa olsun kıdem tazminatı talep etme hakkı mevcut değildir⁶⁶.

Öte yandan, kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı yasanın 14. maddesinde kıdem tazminatına hak kazanma bakımından sözleşmenin belirli süreli ya da belirsiz süreli olması noktasında bir ayrıma gidilmemiştir. Bu durumda yasada öngörülen süre ve fesih koşulları ortaya çıktığında sözleşmenin belirli süreli ya da belirsiz süreli olduğu yönünden bir ayırım yapılmaksızın kıdem tazminatı hakkının doğabileceği görülmektedir.

O halde bir yıl ve daha uzun süreli bir iş sözleşmesi ile çalışan işçinin sözleşmesinin süresi sona ermeden önce ve işverence 4857 sayılı İş Kanununun 25/2. bendinde gösterilen sebepler dışında feshinde ve işçi tarafından 24. maddeye göre gerçekleşen fesihlerde işçiye kıdem tazminatı ödenmesi gerekecektir. Nitekim Yargıtay işçinin haklı feshinde kıdem tazminatı ödenmesi yönünde karar vermiştir⁶⁷.

Yine, muvazzaf askerlik, yaşlılık aylığı tahsisi, işçinin ölümü, kadın işçinin evlenmesinin ardından 1 yıl içinde iş sözleşmesini feshi ve emeklilik bakımından yaş hariç diğer koşulların elde edilmiş olunması gibi nedenlerle de kıdem tazminatı talep hakkı doğabilecektir. İşçinin belirli süreli sözleşme içinde çalışmış olması bu hakkı ortadan kaldırmamaktadır. Kıdem tazminatı hakkı doğuran nedenin ve buna bağlı hukuki durumun, (fesih, ölüm gibi) belirli süreli sözleşme sona ermeden önce ortaya çıkması şarttır.

⁶⁶ Narmanlıgözü, Ünal: Belirli Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan İşçinin Sözleşmenin İşverence Haksız Feshi Halinde Kıdem Tazminatı Talep Hakkı, Esener'e Armağan, Ankara 2000, s. 391

⁶⁷ Yargıtay HGK 27.1.1993 gün, 1992/9647 E., 1993/14 K .

Belirli süreli sözleşmenin süresi dolmadan feshinden sonra kalan sürenin çalışılmış gibi iş süresine eklenmesi ve işçilik alacaklarının buna göre hesaplanması da mümkün olmaz.

Yargıtay'ca belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin bitiminden önce yenilenmeyeceği bildiren tarafın, iş sözleşmesini sürenin hitamında sonlandırdığı ve şayet bu açıklama işçiden gelmişse işçinin feshi, işverenden sadır olmuşsa işverence yapıla bir fesih olduğu kabul edilmektedir⁶⁸. İş sözleşmesinde yenilemeye dair kurallar olması halinde taraflardan biri sözleşmenin yenilenmeyeceğini bildirmekte bu açıklama bir fesih beyanı olarak algılanmaktadır. Oysa iş sözleşmesinin tarafının bu beyanının fesih değil, yenileme ile ilgili olduğu açıktır. Bu noktada Yargıtay kararlarının öğretide eleştirildiği görülmektedir⁶⁹.

4- Sözleşmenin Kalan Süresine Ait Ücretleri Talep Hakkı

Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin iş sözleşmesi işverence süresinden önce feshedilmesi halinde Borçlar Kanununun 325. maddesine göre sözleşmenin kalan süresi ücretini talep hakkı vardır. Bakiye süre ücretinin istenebilmesi için iş sözleşmesi, işverence feshedilmiş olmalıdır. İşverenin feshi haklı bir nedene dayanmakta ise, işçiye sözleşmenin kalan süresine ait ücretlerin ödenmesi gerekmez.

4773 sayılı yasanın yürürlüğe girdiği 15.3.2003 tarihi sonrasında İş Hukukunda “geçerli fesih” kavramı da yerini almıştır. İşverenin geçerli nedeni oluşturan feshinin ardından bakiye süre ücreti istenip istenemeyeceği, tartışmaya değer bir konudur. Bu konuda talebin dayanağı olan Borçlar Kanununun 325. maddesinde “*iş sahibi işi kabulde temerrüt ederse...*” ibaresi mevcuttur. İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan nedenlerle geçerli bir fesihte, geçerli nedeni oluşturan bu gibi hallerden işçinin sorumlu olacağı düşünülemez. Bu itibarla düşüncemize göre işletme, işyeri ve işin gereklerinden kaynaklanan geçerli fesih hallerinde işçinin bakiye süreyi talep hakkı vardır. Geçerli feshin, sadece işe iade davalarını ilgilendiren ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler için uygulama alanı bulması, bu değerlendirmeye engel oluşturmamalıdır.

⁶⁸ Yargıtay 9. HD. 24.4.2001 gün 2001/1332 E, 2001/6712 K .

⁶⁹ Narmanlıoğlu, Ünal: Belirli Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan İşçinin Sözleşmenin İşverence Haksız Feshi Halinde Kıdem Tazminatı Talep Hakkı, Esener'e Armağan, Ankara 2000, s. 391 vd .

Ancak, işçinin yeterliliğinden ve davranışlarından kaynaklanan bir nedenin varlığı halinde işverence geçerli nedenle yapılan feshin bakiye süre ücretine hak kazanma bakımından ayrıca ele alınması gerekir. İşyerinde verimli olmadığı sabit olan ya da çeşitli defalar uyarıldığı halde davranışlarını düzeltmeyen işçinin, bakiye süre ücreti isteyemeyeceği düşünülmelidir. Aynı şekilde işçinin göz altına alınması veya tutuklanması halinde 4857 sayılı İş Kanunu 25/ IV maddesi uyarınca yapılacak fesihlerde de işçiye kıdem tazminatı ödenmesi gerekmekte birlikte bakiye süre ücretinin istenemeyeceği sonucuna ulaşmak yanlış olmaz.

Yargıtay, 2002 yılında verdiği bir kararında deprem sebebiyle işyerinin yıkılması nedenine bağlı olan fesihlerde, iş sözleşmesinde öngörülen işverenin haksız feshine bağlanan cezai şartın istenemeyeceğine karar vermiştir⁷⁰.

Belirli süreli iş sözleşmesinde, feshin Borçlar Kanununun 117. maddesinde sözü edilen ifa imkansızlığına dayanması halinde bakiye süre ücreti ödenmesi lazım gelmez.

İfa imkansızlığı; edimin içeriği değişmeksizin borçlunun etkinliğiyle aynen yerine getirilmesinin olanak dışı bulunması demektir⁷¹. Borçlar Kanununun 117. maddesi anlamında borçlunun sorumluluğunu gerektirmeyen ifa imkansızlığının ilk koşulu; edimin yerine getirilmesinin mantıki ve pratik yönden hiç kimseden beklenememesi yani imkansızlaşmasıdır. İkinci olarak imkansızlığın devamlı olması gerekir⁷².

Yargıtay, bankalara TMSF tarafından el konulması ve bankacılık faaliyetinin durdurulmasının ardından feshedilen belirli süreli iş sözleşmeleri yönünden iki kez karar vermiş, ilk olarak 2004 yılında

⁷⁰ Yargıtay 9.HD. 18.12.2002 gün 2002/10423 E, 2002/24438 K . “İhbar tazminatı, 1475 Sayılı İş Kanununun 13.maddesine göre süresi belirli olmayan sürekli hizmet akitlerinin feshinde söz konusudur. Süresi belirli hizmet akitlerinin feshinde ihbar oneli, dolayısı ile ihbar tazminatı gerekmez. Bu husus dikkate alınmaksızın ihbar tazminatına karar verilmiş olması hatalıdır. Davacının çalıştığı davalıya ait işyerinin deprem sebebiyle yıkıldığı bu nedenle işverenin davacıyı çalıştıramadığı ve hizmet akdinin bu suretle sona erdiği anlaşıldığından Borçlar Kanununun 161/2.maddesi gereğince hizmet sözleşmesinin feshine dayalı cezai şart isteminin reddi gerekirken kabulüne karar verilmiş olması da ayrı bir bozma nedenidir”.

⁷¹ Serozan,Rona: İfa, İfa Engelleri, Haksız zenginleşme, İstanbul 2002. s. 138.

⁷² Serozan,Rona: İfa, İfa Engelleri, Haksız zenginleşme, İstanbul 2002. s. 157.

verilen bir kararında⁷³, feshin Borçlar Kanununun 117. maddesine göre ifa imkansızlığına dayandığı kabul edilmiş ve bakiye süre ücreti istene-
meyeceği sonucuna varılmıştır. Daha yeni bir kararda ise⁷⁴, bankanın kusuru sebebiyle TMSF tarafından faaliyetin durdurulması işleminin Borçlar Kanununun 117. maddesinde belirtilen ifa imkansızlığı anlamına gelmediği kabul edilmiştir.

Bu bölümde bakiye süre ücretinin niteliği üzerinde durulmalıdır. İşçinin iş görme edimini ifa edememesi, işverenin temerrüdünden kaynaklanmaktadır. O halde sanki sözleşme devam ediyormuş gibi kalan süreye ait ücret ve diğer hakların ödemesi gerekecektir. İş Hukukunda ücret kural olarak çalışma karşılığı ödenir. Aksinin kanunda öngörülmesi yada taraflarca açık biçimde kararlaştırılması gerekir.

Borçlar Kanununun 325. maddesinde ücretten söz edilmekte ise de, bunun aslında kusurlu sorumluluk ödenen bir tazminat olduğu öğretide kabul edilmiştir⁷⁵. Maddenin indirimi öngören 2. fıkrası da bizi bu sonuca yöneltmektedir. Nitekim işçinin bakiye süre içinde başka bir işte sebebiyle elde ettiği gelirleri belirli süreli sözleşmenin kalan süresinde elde edeceği tutardan daha fazla ise, bakiye süre ücretine hak kazanamayacaktır. Bu açıklamalara göre bakiye süre ücretinin tazmin yönü ağır basmaktadır.

O halde bakiye süre ücreti için 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinde öngörülen özel faiz uygulanması söz konusu olmaz. Sosyal

⁷³ Yargıtay 22.1.2004 gün 2003/22636 E, 2004/534 K. karar ve inceleme için bkz. Alpagut, Gülsevil: Belirli Süreli İş Sözleşmesinin süresinden Önce Feshi ve İfa İmkansızlığı, Legal 6. s. 656 vd.

⁷⁴ Yargıtay 9. HD. 27.9.2005 gün 2005/8555 E, 2005/31427 K. “Belirli süreli iş sözleşmesi, süresinden önce feshedilen davacı işçinin Borçlar Kanununun 325. maddesine göre sözleşmenin kalan süresine ait ücreti isteme hakkı bulunmaktadır. Somut olayda bankaya Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonunun el koymuş olması ve bir süre sonra bankacılık faaliyetlerini durdurması, davacının bakiye süreye ait ücret hakkını ortadan kaldırmamaktadır. Zira bankaya el konulup bankacılık işlemlerinin durdurulmasında sözleşmenin tarafı olan işveren banka kusurludur. Mahkemece, davacının bakiye süreye ait ücret isteği konusunda Borçlar Kanununun 325/son maddesi hükmü doğrultusunda gerekli araştırmaya da gidilmek suretiyle bir karar verilmelidir. İhbar tazminatı ödenmişse bu da hesaplanan bakiye ücretleri düşülerek hüküm kurulmalıdır”.

⁷⁵ Oğuzman, M.Kemal: Türk Borçlar Kanunu ve İş mevzuatına göre Hizmet”iş” aktinin Feshi, İstanbul 1955, s.152 .

Sigortalar Kurumuna bakiye süre ücreti içinden bakiye süreye dair pirim ödemesi de gerekmez.

İşçinin işverenin haksız feshine bağlı olarak bakiye sürede çalışmamış olması sebebiyle, ödenmemiş olan sigorta primlerinin emeklilik hakkına olumsuz etkisi ile bu süre içinde Sosyal Sigortalar Kurumundan sağlık hizmeti alamamış oluşu, işçinin bir başka zararını oluşturabilir. Bundan doğan zararların ayrıca talep edilip edilemeyeceği bir tartışma konusu olabilir. Düşüncemize göre bu konu işçinin bakiye süre ücreti talebi içinde değerlendirilmelidir. Şayet işçinin zararları sosyal güvenlik hakları sebebiyle artmış durumdaysa, bakiye süre ücretinden Borçlar Kanununun 325/2. maddesine göre yapılması gereken indirim toplam zararı çerçevesinde yapılmalı, hatta gerekirse indirime gidilmemelidir.

İşçiye belirli süreli iş sözleşmesinin varlığına rağmen ihbar tazminatı ödenmişse, bu tutarın, bakiye süre ücretinden hak kazanılan tutardan indirilmesi gerekir⁷⁶. Daha açık bir ifadeyle mahsup işlemi, bakiye süre ücretinden gerekli indirimler yapıldıktan sonra kalan tutardan üzerinden gerçekleştirilmelidir.

Yeri gelmişken, bakiye süre ücretinden indirimin yine Borçlar Kanununun 325/ son cümlesi gereği yapılması gerektiğini ve oran gösterilmek suretiyle indirim yapılmasının yasal olmadığını belirtmek gerekir. Ancak iş sözleşmesinin süresinin karar anında dahi devam etmekte olduğu durumlarda işçinin ilerdeki gelirleri bilinemeyeceğinden oran kurularak indirimler yapıldığı da görülmektedir. Yine, yurt dışında çalışan işçinin bu işi yapmamasından kaynaklanan yapmamış olduğu giderlerinin tam olarak tespiti mümkün olmadığına göre bakiye süre ücretinden oran gösterilmek suretiyle indirimin kabul edildiği Yargıtay kararları da vardır.

Belirli süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından muhik bir nedenle feshinde ise, Borçlar Kanununun 345. maddesi uygulama alanı bulabilir. Anılan hükme göre işçi, akit ile müstahak olduğu haklarının ferî menfaatler de dahil olmak üzere tam olarak karşılığını tazminat olarak talep edebilecektir. İşçinin sözü edilen feshi aynı zamanda 4857 sayılı İş Kanununun 24. maddesine göre gerçekleşmiş olmakla koşulların

⁷⁶ Yargıtay 9. HD. 4.11.2004 gün 2004/8182 E, 2004/24860 .

oluşması halinde kıdem tazminatı isteyebileceği açıktır. Zira Yargıtay kıdem tazminatının işçinin yıpranmasının karşılığı olduğu ve belirli süreli sözleşmeler için de ödenmesi gerektiğini kabul etmektedir⁷⁷. Bundan başka işçinin haklı feshinde de hak kazanabileceği tazminatın ölçüsünde, bakiye süreye ait ücreti ve bakiye süre içinde elde ettiği veya kasten imtina ettiği gelirlerinin tutarı dikkate alınabilecektir.

5- Süresinden Önce Feshin Cezai Şarta Bağlanması:

Belirli süreli iş sözleşmelerinde öngörülen sürenin bitiminden önce fesihlerde fesheden tarafın karşı tarafa cezai şart ödemesi gerektiğine dair hükümler konulabilmektedir. Yargıtay uygulamaları gereği sadece işçi aleyhine yükümlülük getiren cezai şart kuralı geçersizdir⁷⁸.

Cezai şartın işçiye verilen eğitim gideri ile bağlantılı olarak düzenlenmiş olması halinde verilen eğitim bedeli kadar cezai şartın karşılığının olduğunun kabulü gerekir⁷⁹.

Cezai şartın işçi aleyhine işverenin sorumlu olduğundan daha ağır olarak belirlenmesi halinde de denklik ilkesi gözetilerek işçinin sorumluluğu en fazla işverenininki kadar kabul edilmektedir⁸⁰.

Belirli süreli iş sözleşmesinin süresine bağlanan cezai şartın işçinin çalıştığı ve çalışılmayan süresine göre oranlanarak indirilmesi gerekir. Aynı şekilde işverence iş sözleşmesinin süresinden önce feshinden kaynaklanan ve işçiye ödenmesi gereken cezai şarttan da çalışılan

⁷⁷ Yargıtay 9. HGK. 27.1.2003 gün 1992/ 9647 E, 1993/14 K .

⁷⁸ Yargıtay 9. HD. 3.3.2005 gün 2004/ 16655 E, 2005/ 6810 K .

⁷⁹ Yargıtay 9.HD. 14.6.2005 gün 2004/26624 E, 2005/ 21155 K. “Davacı şirket tarafından açılmış olan bu davada “müşteri temsilcisi zorunlu hizmet sözleşmesi” başlıklı sözleşmenin (III). Maddesinde öngörülen cezai şartın tahsili isteğinde bulunmuştur. Anılan maddenin b) bendinde zorunlu hizmet bedeli bir yıl için 2000 Amerikan Doları olarak belirlenmiş ve 1 yıl dolmadan işçinin ayrılması halinde bu bedelin işverene ödenmesi gerektiği kurala bağlanmıştır. Söz konusu düzenleme niteliği itibarıyla cezai şart değildir. İş sözleşmesinde, verilen eğitim giderleri için 1 yıllık zorunlu bir hizmet süresi ve bu süre dolmadan istifa halinde cezai şart öngörüldüğüne göre verilen eğitim bedeli kadar eğitim giderinin istenebileceğinin kabulü gerekir. Şu hale göre davacı işçiden talep edilebilecek olan eğitim giderinin tutarı, işçiye verilen eğitim giderinin çalışılan çalışılmayan süreye göre indirilmesi suretiyle belirlenecek olan miktardır”.

⁸⁰ Yargıtay 9. HD 1.6.2005 gün 2005/17216 E, 2005/10153 K .

çalışılmayan süreye göre indirimle gidilmelidir. Cezai şartın çalışılmayan süreye göre yapılacak indirimle rağmen yine de fahiş olması halinde BK 161/son maddesi uyarınca hakimindirim yetkisi vardır.

İş sözleşmesine konulan ve süresinden önce fesihlerde bakiye süre ücretinin ödeneceğine dair hükümlerin, cezai şart olup olmadığı, yoksa yasadaki öngörülen bakiye süre ücretine dair düzenlemenin bir tekrarı niteliğinde mi sayılması gerektiği üzerinde durulmalıdır. Düşüncemize göre yasadaki hükmün aynen tekrarı şeklinde bir düzenleme cezai şart olarak kabul edilmemelidir. Sözleşme hükmü, yasal bakiye süre ücretinin istenebileceği yönünde ise cezai şart kuralı olarak değer görmez. Bunun sonucu olarak da indirim yönünden BK nun 325. maddesi uygulanmalıdır.

Ancak, iş sözleşmesinde süresinden önce fesih halinde belli bir miktar cezai şart öngörülmüşse, açıkça cezai şartın kararlaştırıldığı bu gibi hallerde düzenlemenin yasadaki öngörülen bakiye süre ücreti anlamında olmadığı düşünülmelidir. Hatta cezai şartın hesabının sözleşmenin kalan süresi baz alınarak gösterilmesi de mümkündür. Örneğin sözleşmenin kalan süresi ücretlerinin ya da bunun bir katının ödeneceğine dair hükümler cezai şart düzenlemeleridir. Bu durumda önemli olan, tarafların açık bir biçimde “cezai şart” adı altında düzenlemeye gitmiş olmalarıdır. Yasa hükmüne rağmen, tarafların açıkça yasadaki farklı bir isim altında düzenlemeye gitmeleri yönündeki iradelerine üstünlük tanınmalıdır.

Sözleşmenin süresinden önce feshine bağlanan cezai şartın bakiye süre ücretinden bağımsız olarak düzenlenmesi durumunda ise, koşullarının oluşması halinde cezai şartın ve bakiye süre ücretinin ayrı ayrı istenebileceği düşünülebilir.

Borcun belli zaman veya yerde ifa edilmemesi hali için cezai şart kararlaştırılmışsa, alacaklı hem ifa, hem de cezai şartı isteyebilecektir, Bk. 158/11. Bu şekildeki cezai şartlara “*ifaya eklenen cezai şart*” veya “*inzimami cezai şart*” adı verilir⁸¹.

İfaya eklenen cezai şartın kabulü halinde, şartın gerçekleşmesine bağlı olan cezanın yanı sıra, süresinden önce feshine bağlı olan ve

⁸¹ Tunçomağ, Kenan: Türk Hukukunda Cezai Şart, İstanbul 1963, s. 45 .

kalan sürede çalıştırılmamaktan kaynaklanan bir nevi tazminat olan bakiye süre ücretinin de ödenmesi gerektiğini söylemek teorik olarak yanlış olmaz. Ancak Yargıtay'ca sözleşmenin süresinden önce feshine bağlı olarak sözleşmede öngörülen cezai ödeme dışında bakiye süre ücretini de kabul eden bir kararına rastlanmamıştır.

En azından, bakiye süre ücreti, aktin işverence haklı neden olmaksızın süresinden önce feshine dayandığı halde, cezai şartın (örneğin tensikatta usulsüzlük şartına bağlanmış olması gibi) farklı koşullara dayandığı hallerde her ikisine de ayrı ayrı hak kazanılabileceği düşüncesinde olduğumuzu belirtmemiz gerekir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Alpagut, Gülsevil:** 4857 sayılı yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Mercek, Ocak 2004.
- Alpagut, Gülsevil:** Hizmet Sözleşmesinin Bozucu Şarta Bağlanması, Esener'e Armağan Ankara 2000.
- Alpagut, Gülsevil:** Belirli Süreli İş Sözleşmesinin süresinden Önce Feshi ve İfa İmkansızlığı, Legal 6.
- Arslan, Arzu:** Yargıtay'ın Belirli – Belirsiz Süreli Hizmet Sözleşmesi Nitelendirmesine İlişkin Bir kararı Üzerine, Çelik'e Armağan, cilt II. İstanbul 2001.
- Çankaya/Günay/Göktaş:** Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, 2. Baskı.
- Centel, Tankut:** Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yenilenmesi, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren Dergisi, www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2003/agustos/34html .
- Çil, Şahin:** İş Güvencesinin Genel Esasları ve Gazetecinin Feshe Karşı Korunması, Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, 2005 Yılı Mayıs Toplantısı, Şubat 2006.
- Ekonomi, Münir:** 4857 sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (1), Legal 9.

- Esener**, Turhan: İş Hukuku, 2. bası Ankara 1975.
- Günay**, C.İlhan: İş Kanunu Şerhi, Ankara 2005.
- Güzel**, Ali: İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul 2004.
- Kılıçoğlu/Şenocak**: İş Güvencesi Hukuku, İstanbul 2007.
- Kılıçoğlu**, Mustafa: 4857 sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Ankara 2005.
- Mollamahmutoğlu**, Hamdi: İş Hukuku, 2. bası ,Ankara 2005.
- Narmanlıgölu**, Ünal: Belirli Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan İşçinin Sözleşmenin İşverence Haksız Feshi Halinde Kıdem Tazminatı Talep Hakkı, Esener'e Armağan, Ankara 2000.
- Oğuzman**, M.Kemal: Türk Borçlar Kanunu ve İş mevzuatına göre Hizmet "iş" Aktinin Feshi, İstanbul 1955.
- Serozan**, Rona: İfa, İfa Engelleri, Haksız zenginleşme, İstanbul 2002.
- Süzek**, Sarper: İş Aktinin Türleri, Mercek D.Nisan 2001.
- Süzek**, Sarper: İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 2006.
- Taşkent**, Savaş: Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Yapılabilmesi, Legal 9.
- Tunçomağ**, Kenan: Türk Hukukunda Cezai Şart, İstanbul 1963.
- Ulucan**, Devrim: 4857 sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri, Yeni İş Yasası, İstanbul 2003.