

**T.C.
BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANA BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**TÜRK İŞ HUKUKUNDA BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN
HAKSIZ FESHİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

**ŞÜKRİYE ESRA TAŞKIN
20511293**

TEZ DANIŞMANI

Prof. Dr. EMİNE TUNCAY KAPLAN

ANKARA - 2007

**T.C.
BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANA BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**TÜRK İŞ HUKUKUNDA BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN
HAKSIZ FESHİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

**ŞÜKRİYE ESRA TAŞKIN
20511293**

TEZ DANIŞMANI

Prof. Dr. EMİNE TUNCAY KAPLAN

ANKARA - 2007

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	I
KISALTMALAR.....	IV
ÖZET.....	VI
ABSTRACT.....	VII
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM.BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ.....	4
§ I. GENEL OLARAK.....	4
§ II. TANIMI VE UNSURLARI.....	7
A) TANIMI.....	7
B) UNSURLARI.....	8
1) Sürenin Belirli Olması.....	8
a) Sürenin Belirlenmesi.....	8
b) Asgari-Azami Sürelİ İş Sözleşmeleri.....	11
c) Şarta Bağlı İş Sözleşmeleri.....	13
d) Süre Tayininde Dikkate Alınması Gereken Esaslar.....	15
2) Objektif Koşulların Bulunması.....	17
a) İşin Belirli Sürelİ Olması.....	20
b) İşin Belirli Bir İşin Tamamlanmasına Yönelik Olması.....	21
c) Belirli Bir Olgunun Ortaya Çıkması.....	22
d) Benzer Haller.....	23
C) KANUNİ ZORUNLULUK GEREĞİ KURULAN BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ.....	24
§ III.BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA SERBESTİSİ VE SINIRLARI.....	26
A) ZİNCİRLEME İŞ SÖZLEŞMELERİ.....	27
B) FARKLI İŞLEM YASAĞI.....	30
İKİNCİ BÖLÜM.BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN SONA ERMESİ 33	
§ I. GENEL OLARAK İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ.....	33
§ II. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN SONA ERMESİ.....	34
A) FESİH DIŞINDAKİ SEBEPLERLE SONA ERME.....	34
1. ÖLÜM (BK.md. 47).....	34
a) İşçinin Ölümü.....	35
b) İşverenin Ölümü.....	36
2. TARAFLARIN ANLAŞMASI (İKALE).....	38
3. BELİRLİ SÜRENİN SONA ERMESİ.....	40
a) Sözleşmenin Kendiliğinden Sona Ermesi.....	40
b) Sözleşmenin Yenilenmesi.....	41
aa) Susma İle Yenileme.....	41
bb) İrade Beyanında Bulunmama Yolu İle Yenileme.....	43
cc) BK. 339. Maddesinin 4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İşçilere Uygulanabilirliği Sorunu.....	44
B) FESİH YOLUYLA SONA ERME.....	45
1. BİLDİRİMLİ FESİH.....	45

2. HAKLI SEBEPLE FESHİ.....	47
a) Haklı Sebeple Feshin Şartları.....	48
aa) Haklı Sebebin Varlığı.....	48
bb) 4857 Sayılı Kanunda Öngörülen Haklı Sebepler.....	49
aaa) İşçi İçin Haklı Sebepler.....	49
aaaa) Sağlık Sebepleri.....	49
bbbb) Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Aykırı Haller ve Benzerleri.....	52
cccc) Zorlayıcı Sebepler.....	59
bbb) İşveren İçin Haklı Sebepler.....	60
aaaa) Sağlık Sebepleri.....	60
bbbb) Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Aykırı Haller ve Benzerleri.....	62
cccc) Zorlayıcı Sebepler.....	73
dddd) İşçinin Tutuklanması.....	73
cc) Haklı Sebeple Fesih Hakkının Kullanılması.....	74
dd) Haklı Sebeple Fesih Hakkının Kullanılma Süresi.....	75
ee) Haklı Sebeple Feshin Hüküm ve Sonuçları.....	76
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN HAKSIZ FESHİ.....	77
§ I. GENEL OLARAK.....	77
§ II. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN İŞVEREN TARAFINDAN HAKSIZ FESHİ.....	78
A) FESHİN HUKUKÎ NİTELİĞİ.....	78
1. Alacaklının Temerrüdü Görüşü.....	80
2. Kusurlu İmkansızlık Görüşü.....	83
3. Haksız Fesih Görüşü.....	85
4. Yargıtay'ın Görüşü.....	87
B) HAKSIZ FESHİN HUKUKÎ SONUÇLARI.....	88
1. Genel Olarak.....	88
2. Kanundan Doğan Talep Hakları.....	89
a) Sözleşme Süresine İlişkin Parasal Talep Hakları.....	89
b) Mahsubu Gereken Unsurlar.....	90
c) İhbar Tazminatı.....	93
d) Kıdem Tazminatı.....	94
3. Sözleşmeden Doğan Talep Hakları – Cezai Şart.....	98
§ III. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN İŞÇİ TARAFINDAN HAKSIZ FESHİ.....	102
A) FESHİN HUKUKÎ NİTELİĞİ.....	102
1. Borçlunun Temerrüdü Görüşü.....	103
2. Haksız Fesih Görüşü.....	103
3. Yargıtay'ın Görüşü.....	104
B) HAKSIZ FESHİN HUKUKÎ SONUÇLARI.....	104
1. Genel Olarak.....	104
2. Kanundan Doğan Talep Hakları.....	105
a) Sözleşmenin Süresinden Önce Feshedilmesi Nedeniyle Uğranılan Zararların Tazmini.....	105

b) İhbar Tazminatı.....	106
c) Kıdem Tazminatı.....	107
aa) Sebep Gösterilmeksizin Yapılan Fesihler.....	107
bb) Muvazzaf Askerlik Nedeniyle; Yaşlılık, Emeklilik, Malullük Aylığı ve Toptan Ödeme Almak Amacıyla ve Kadın İşçinin Evlenmesi Nedeniyle Yapılan Fesihler.....	107
3. Sözleşmeden Doğan Talep Hakları – Cezai Şart.....	111
SONUÇ.....	116
KAYNAKÇA.....	120

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
AD.	: Adalet Dergisi
AHUDER	: Anadolu Hukuk Derneği Dergisi
BATİDER	: Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi
BK	: Borçlar Kanunu
bkz.	: bakınız
C.	: Cilt
Çimento İşv. D.	: Çimento İşveren Dergisi
D.	: Dergisi
DEÜHFD	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
dpn.	: dipnot
E.	: Esas
EC	: European Commission
GÜHFD	: Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
HD	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
İHU	: İş Hukuku Uygulamaları
İş. K.	: İş Kanunu
K.	: Karar
Kamu-İş	: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
Legal İHSGHD.	: Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
md.	: madde
MÜHFD	: Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
RG	: Resmi Gazete
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
Send. K.	: Sendikalar Kanunu
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
T.	: Tarih
TBBD	: Türkiye Barolar Birliği Dergisi

TCK	: Türk Ceza Kanunu
Tekstil İşv D.	: Tekstil İşveren Dergisi
TİSGLK.	: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
TMK	: Türk Medeni Kanunu
TTK	: Türk Ticaret Kanunu
TÜHİS	: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve devamı
YİBK	: Yargıtay İçtihatı Birleştirme Kararı
YKD.	: Yargıtay Kararları Dergisi

ÖZET

Belirli süreli iş sözleşmeleri, sözleşmenin sona erme tarihinin taraflarca önceden belirlendiği sözleşmelerdir. İş Kanununda getirilen özel düzenleme gereği, bu tür sözleşmeler ancak belirli süreli işlerde veya belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşulların varlığı halinde yapılabilir.

Belirli süreli iş sözleşmeleri, kural olarak, sürenin bitimi ile kendiliğinden sona erer. Bu tür sözleşmelerin haklı sebeple fesih dışında süresinden önce tek taraflı olarak sona erdirilmesi mümkün değildir. Buna rağmen uygulamada, sözleşmenin süre bitiminden önce feshedilmesi sıklıkla karşılaşılan bir durum haline gelmiştir. Ancak, iş mevzuatında bu tür bir feshin hukuki niteliği ve hüküm ve sonuçları hakkında herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu durum öğretide ve uygulamada tartışmalara yol açmıştır.

Belirli süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız olarak feshi halinde, bizim katılmış olduğumuz haksız fesih görüşüne göre, burada haksız ancak geçerli bir fesih söz konusudur. İşçi, sözleşmenin erken sona ermesi nedeniyle uğradığı zararlara karşılık sözleşmenin kalan süresine ait ücret miktarı kadar tazminat talep etme hakkına sahiptir. BK. 325. maddesine göre hesaplanacak bu tazminattan, yine bu madde uyarınca, işçinin bu süre içerisinde iş sözleşmesinin feshi nedeniyle tasarruf ettiği değerler ile çalışarak elde ettiği kazançlar ya da kasten kazanmaktan kaçındığı değerler mahsup edilir. İşçi bu durumda ayrıca, diğer şartları da varsa kıdem tazminatına ve eğer sözleşmede hüküm varsa, cezai şartta hak kazanır.

İşçi tarafından belirli süreli iş sözleşmesinin feshi durumunda ise, iş sözleşmesini sona erer. Bu durumda, işveren uğradığı zararlara karşılık genel hükümlere göre uygun bir tazminat talep edebilir. Yine, eğer sözleşmede iki taraf için de kararlaştırılmış olan cezai şart varsa, işveren cezai şartta hak kazanır. İşçi tarafından yapılan bu tür bir fesihle işçi, 14. maddede sayılan sebepler istisna olmak üzere, kural olarak kıdem tazminatına hak kazanamaz.

Anahtar kelimeler; İş Sözleşmeleri, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Fesih, Haksız Fesih.

ABSTRACT

Fix-term labour contracts are the contracts in which the date of termination is determined by the parties and which can be agreed at fix-term works and due to some objective conditions such as fulfilling of specific work or revealing of a specific action.

Fix-term contracts, in rule, are automatically terminated by the ending of the period. This kind of contracts are not possible to be terminated by one of the parties before the period except rightful rescission. Though, in practice, it has been a common situation that the contract is rescinded before the end of the period. However, there is no such regulation in positive labour law about the legal qualifications and consequences of a rescission like this. This condition has brought about some arguments both doctrine and in practice.

In case, the fix-term labour contract is unjustly terminated by the employer, according to the unjust rescission doctrine with which we agree and unjust but valid rescission is talked of. The employee has right to demand an indemnity of an amount of wages related to remained period of the contract for the loss he has encountered because of the early termination of the contract. From the indemnity which will be accounted due to 325. Article of the Code of Obligations, also according to this article, the values which the employee has saved during this period because of the rescission of the labour contract together with the profits he has gained by working or the values he has intentionally avoid earning are deducted. In case, the employee has a right to severance pay if other conditions exist and penal clause if it is stated in the contract.

In case, the fix-term labour contracts is terminated by the employee the labour contract ends. In this case, the employer may demand an appropriate indemnity for his loss according the general principles. In addition, if there is a penal clause which was agreed on both parties, the employer has a right to that penal clause. In such a

rescession which is made by employee, with an exception of the reasons that are stated in the 14. Article Of Labour Code, the employee can not have a right to severance pay as a rule.

Key Words; Labour Contracts, Fix-term Labour Contracts, Rescission, Unjust Rescission.

GİRİŞ

Çalışma hakkı, aynı zamanda bir ödev olarak, başta Anayasamızın 48 vd. maddelerinde olmak üzere, iş mevzuatı içerisinde yer alan kanunlarla güvence altına alınmış bir haktır. Bireylerin çalışma ilişkilerinde en önemli unsur ise, iş sözleşmeleridir.

4857 Sayılı İş Kanununun 8. maddesine göre, iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan bir sözleşmedir. İş sözleşmesinin en önemli özelliklerinden biri, sürekli edimli borç ilişkisi doğurmasıdır. Diğer bir deyişle, iş sözleşmesinde tarafların borçları bir defa ifa ile sona ermez; ifa zaman içerisinde tekrarlanarak devam eder. İfanın devam edeceği bu süre, önceden belirlenen bir süre olabileceği gibi, belirsiz bir süre de olabilir.

Türk İş Hukukunda kural, iş sözleşmelerinin belirsiz süreli olarak yapılmasıdır. Ancak, bazı hallerde taraflar, sözleşmeyi belli bir süre ile sınırlama ihtiyacı duyabilirler. Çoğunlukla sözleşme ile üstlenilen işin niteliğinden kaynaklanan bu ihtiyaca cevap vermek üzere, kanun koyucu taraflara istisnai olarak belirli süreli olarak iş sözleşmesi yapabilme yetkisi tanımıştır.

Belirli süreli iş sözleşmeleri belirsiz süreli iş sözleşmesine nazaran daha az hukuki korumaya sahiptir. Zira, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler iş güvencesi hükümlerinden ve feshe bağlı haklardan yararlanamamaktadır. Çünkü belirli süreli iş sözleşmeleri, kural olarak, sürenin bitimi ile kendiliğinden sona erer; tarafların bildirimli (olağan) fesih yolu ile süresinden önce sözleşmeyi fesih hakları yoktur.

Buna rağmen, uygulamada belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler sözleşmenin sürenin bitiminden önce tek taraflı olarak sona erdirilmesiyle karşı karşıya kalmaktadır. Ancak, belirli süreli iş sözleşmelerinin haksız feshine ilişkin iş mevzuatında herhangi bir hüküm bulunmamakta ve bu durum belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin daha

güvencesiz ve zayıf bir konumda olmalarına yol açmaktadır. İşçiyi koruma amacı ve uygulamada karşılaşılan sorunlar öğretide ve uygulamada birbirinden farklı görüşlerin doğmasına yol açmış, ancak halen bir fikir birliğine varılamamıştır.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin süresinden önce feshedilmesi sadece işveren tarafından yapılan fesihlerde görülmemekte, uygulamada işçilerde haksız fesih yolu ile iş sözleşmesini sona erdirme yoluna gitmektedirler. İşveren tarafından yapılan fesihlerde olduğu gibi, işçi tarafından yapılan fesihler için de kanuni bir düzenleme bulunmamaktadır.

Tezimizin asıl konusunu oluşturan ve belirtildiği üzere uygulama ve öğretide önemli bir tartışma konusu olan belirli süreli iş sözleşmelerinin haksız feshi, çalışmamızda üç ana bölümde incelenmiştir. Buna göre;

Tezimizin birinci bölümünde, Avrupa Birliğindeki düzenlemeler de göz önüne alınarak Türk Hukukunda belirli süreli iş sözleşmelerinin tanımı yapılmış, bu sözleşmelerin unsurları açıklanmıştır. Bu bölümde ayrıca, hukukumuzda belirli süreli iş sözleşmesi yapma serbestisi ve bu kapsamda belirli süreli yapma hakkına getirilen sınırlamalar incelenmiştir.

Çalışmamızın ikinci bölümünde ise, genel olarak belirli süreli iş sözleşmelerinin sona ermesine değinilmiş, daha sonra belirli süreli iş sözleşmelerini sona erdiren fesih dışındaki sebepler ve bildirimli fesih yolu açıklanmıştır. Tezimizin ikinci bölümünde ayrıca, belirli süreli iş sözleşmelerinin haklı sebeple feshi ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. Zira, belirli süreli iş sözleşmelerinin haksız feshi, kanunda belirtilen şartlara uygun olmayan haklı sebeple fesihtir. Bu nedenle, haksız feshi daha iyi açıklayabilmek üzere, haklı sebeple fesih kavramı üzerinde önemle durulmuş; belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesinin hukuki sonuçları her sebep açısından ayrı ayrı değerlendirilerek açıklanmıştır.

Üçüncü ve son bölümde ise, belirli süreli iş sözleşmelerinin süresinden önce feshi işçi ve işveren tarafından yapılan fesihler açısından açıklanmış; süresinden önce haksız olarak yapılan feshin hukuki niteliği, her tartışmaya ayrı ayrı değinilerek, incelenmiştir. Bu bölümde ayrıca, belirli süreli iş sözleşmesinin haksız feshinin hüküm ve sonuçları,

tarafkların fesih dolayısıyla hak kazandıkları kanundan ve sözleşmeden doğan talep hakları açıklanmış ve bu suretle belirli süreli iş sözleşmelerinin haksız feshi öğretide ve uygulamada yer alan görüşler birlikte değerlendirilerek uygun bir çözüm yoluna ulaşmaya çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ

§ I.GENEL OLARAK:

İş sözleşmelerinin temel özelliklerinden biri, sürekli edimli borç ilişkisi doğurmasıdır. Bunun anlamı, tarafların sözleşmeden doğan edim yükümlülüklerinin belli bir süre içinde sürekli ve aralıksız olarak devam etmesi; diğer bir deyişle, ani edimli borç ilişkilerinden farklı olarak, edimin ifasının zaman içinde bir süreye yayılmasıdır¹.

Karşılıklı edimlerin ifa edileceği bu süre, belirli bir süre ile sınırlı olabileceği gibi, belirsiz bir süre de olabilir². Bu kural, iş sözleşmelerinin sınıflandırılmasında önemli bir ölçüt olarak ele alınmış ve belirli süreli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımının doğmasına sebep olmuştur. 4857 Sayılı Kanununun 9. maddesi de “*İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır*” diyerek bu ayrımı açıkça ortaya koymuştur.

Belirli süreli iş sözleşmeleri, her ne kadar belirlenen sürenin sonuna kadar işçiye iş güvencesi sağlıyor olsa³, daha az hukuki korumaya sahip olması ve bu nedenle kötüye

¹ **Oğuzman, Kemal/Öz, Turgut**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2000, s. 10.; **Eren, Fikret**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2006, s. 196.; **Alpagut, Gülsevil**, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi (Belirli Süreli), İstanbul 1998, s. 5.

² **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 6.

³ Belirli süreli iş sözleşmeleri, kural olarak, sözleşmede kararlaştırılan sürenin sonuna kadar sona erdirilemez. (Ayrıntılı bilgi için bkz. İkinci bölüm.) Bu nedenle, taraflar bu süre için sözleşmenin devamını garanti altına almış olmaktadır. Bu durum, özellikle işçinin sözleşmenin ne zaman sona ereceğini bilmesi ve durumunu

kullanılma ihtimalinin daha yüksek olması⁴ nedeniyle İş hukukunda özel bir öneme sahiptir. Gerçekten, bu tür sözleşmelere dayalı olarak çalışan işçiler, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerden hukuken daha zayıf bir statüde yer almaktadırlar⁵. Çünkü, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler İş Kanunu ile getirilen iş güvencesi hükümlerinden yararlanamamaktadır. Ayrıca, sözleşmenin süre bitimi ile sona ermesi, işçinin feshe ilişkin haklardan yararlanmasının ve kıdem tazminatına hak kazanmasının önüne geçmektedir⁶.

Diğer taraftan, belirli süreli iş sözleşmelerinin iş gücü piyasasında birtakım olumlu yönleri de bulunmaktadır. Gerçekten, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin getirdiği ağır yükümlüklerin altına girmek istemeyen kimi işverenler belirli süreli iş sözleşmesi ile daha fazla işçi istihdam etme yolunu seçmektedir. Bu durum, hiçbir işte çalışmamak yerine, daha az güvenceye sahip olsa da, en azından belli bir süre için iş güvencesi sağlayan bir sözleşmeye dayalı olarak çalışmayı tercih edecek olan işçinin de lehine olarak değerlendirilmektedir⁷.

Bir yandan, belirli süreli iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan işçi sayısının gün geçtikçe artması karşında işçiyi koruma amacı, diğer yandan küreselleşen dünyada giderek kendisini gösteren esneklik ihtiyacı⁸ ve istihdamın teşvik edilmesi⁹ amacı, belirli süreli iş sözleşmeleri ile ilgili olarak getirilecek kuralların önemini arttırmış; gerek Türk hukukunda

buna göre ayarlaması bakımından yararlıdır.; Bu konuda ayrıca bkz.: **Demir, Fevzi**, İş Güvencesi Hukuku (İş Güvencesi), İzmir 1999, s. 47 vd.

⁴ **Ertürk, Şükran**, Türk ve Alman Hukukunda Belirli Süreli İş Akitlerine Genel Bir Bakış, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat D., Nisan 2000, C.5, S. 3., s. 226.; **Tuncay**, Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme (Esnekleştirme), Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler Esneklik Sempozyumu, Nisan 1995 Antalya, Ankara 1995, s. 67.

⁵ **Başterzi, Süleyman**, Avrupa Birliği Konseyinin 99/70 Sayılı Yönergesi Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları ve 4857 Sayılı İş Kanununun Öngördüğü Sistem, Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, s. 119.; **Tuncay, Can**, Hizmet Akdinin Türleri ve Sona Ermesi Açısından Arayışlar (Türleri), TÜHİS İş Hukuku ve İktisat D., Mayıs-Ağustos 2001, C. 16-17, S. 1-6., s. 17.; **Demir**, İş Güvencesi, s. 50.

⁶ **Sümer, Haluk Hadi**, İş Hukuku (İş Hukuku), Konya 2006, s. 42.

⁷ **Başterzi**, s. 122, 135 vd.; **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 74 vd.

⁸ **Başterzi**, s. 121, 122.; **Süzek, Sarper**, İş Hukuku (İş Hukuku), İstanbul 2005, s. 17.; **Tuncay**, Türleri, s. 17, 18.

⁹ **Aktekin, Şeyda**, Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Objektif Neden Kavramı ve AB Uygulamaları, Mercek, Nisan 2006, S. 42, s. 100, 103.

gerek Avrupa Birliği mevzuatında özel bir takım düzenlemeler yapılmasına sebep olmuştur.

Türk hukukunda, belirli süreli iş sözleşmelerinin, yakın zamana kadar İş mevzuatında ayrıntılı bir şekilde düzenlenmemiş olduğu görölmektedir. 1475 Sayılı İş Kanunu, çeşitli düzenlemeler içinde belirli süreli iş sözleşmelerini zikretmekle birlikte (örneğin; md. 9, 15, 16,17), bu sözleşme türüne özel olarak yer vermemiştir. Buna karşın, Borçlar Kanununun 338 vd. maddelerinde, “muayyen bir müddet için yapılmış hizmet akitleri” adı altında belirli süreli iş sözleşmeler düzenlenmiştir. Belirli süreli iş sözleşmeleri en ayrıntılı düzenlemeyi ise, 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanununda bulmuştur. Gerçekten, 4857 Sayılı Kanun, belirli süreli iş sözleşmelerini tanımlamış, bu sözleşmenin hangi şartlarla kurulabileceğine ilişkin düzenlemeler getirmiş, ayrıca farklı işlem yasağı ile belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçileri koruyucu hükümlere yer vermiştir¹⁰.

Avrupa Birliği mevzuatında ise, belirli süreli iş sözleşmeleri ile ilgili düzenlemeyi, 28 Haziran 1999’da yürürlüğe giren, 99/70/EC Sayılı Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Çerçeve Anlaşmasına İlişkin Yönerge¹¹ oluşturmaktadır. Bu yönerge, 18 Mart 1999 tarihinde Avrupa düzeyinde örgütlenmiş olan işçi ve işveren konfederasyonları tarafından imzalanan “Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Çerçeve Anlaşması”na dayanmaktadır¹². Bu anlaşma, belirli süreli çalışmaya ilişkin genel ilkeleri ve asgari şartları belirlemektedir¹³. Birlik, üye devletlerin, Yönergede öngörölen bu asgari şartların, belli bir süre¹⁴ içinde ulusal hukuklarına aktarmalarını zorunlu kılmıştır. Yönergede belirlenen

¹⁰ Bu düzenlemeler ilerideki bölümlerde ayrıntıları ile incelenecektir. Bkz. Birinci Bölüm, s. 6 vd.

¹¹ Bu Yönerge için bkz. <http://europa.eu.int>.

¹² **Aktekin**, s. 101.; **Başterzi**, s.123.; **Ünal**, **Ayşe**, AB’de Belirli Süreli Çalışma, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat D., 2005, C. 8, S. 1, s.79.; **Büyükuluslu**, **Ali Rıza**; Avrupa Birliği Perspektifinden ve Endüstri İlişkileri Boyutuyla Yeni İş Kanunu, Esneklik ve İş Güvencesi, İstanbul 2004, s. 2.

¹³ **Ünal**, s. 79.

¹⁴ 99/70/EC Sayılı Yönergenin 2. maddesine göre, üye devletler, en geç 10 Temmuz 2001 tarihinde yönerge hükümlerini iç hukuklarına aktarmakla yükümlüdürler. Ancak, aynı maddede, olası özel zorluklar nedeniyle ve toplu iş sözleşmeleri ile yapılacak uyum çalışmaları için, bu sürenin 10 Temmuz 2002’ye kadar uzatılabileceğini öngörülmüştür., **Başterzi**, s. 123.; **Aktekin**, s. 101.; **Ünal**, s. 80.; 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 Sayılı Kanun, Avrupa Birliğinin 99/70/EC Sayılı Yönergesine uygun bir şekilde düzenlenmiş ve böylece söz konusu Yönerge hukukumuzda aktarılmıştır.

asgari şartlar dışında kalan konularda ise, üye devletler, kendi iç hukuk düzenlemelerini yapmakta serbesttirler.

§ II.TANIMI VE UNSURLARI

A) TANIMI:

Borçlar Kanununun 338. maddesine göre, belirli süreli iş sözleşmeleri, “*muayyen bir müddet için yapılmış yahut böyle bir müddet için maksut olan gayesinden anlaşılan*” sözleşmelerdir. 4857 Sayılı İş Kanununa göre ise, “*belirli süreli işlerde veya belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ve işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi*”dir. Avrupa Birliğinin 99/70/EC Sayılı Yönergesi ise belirli süreli iş sözleşmelerini tanımlamamış olmakla birlikte, Yönergenin kapsamını belirleyen 2. maddede, “*işçi ile işveren arasında doğrudan yapılan ve sözleşmenin sonunun belli bir tarihe ulaşması, belli işin tamamlanması ya da belirli bir olayın ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olduğu belirli süreli iş sözleşmesi...*” hükmüne yer vermiştir.

Mevzuatın yanısıra öğretide de, belirli süreli iş sözleşmeleri çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Buna göre, belirli süreli iş sözleşmeleri, genel olarak, taraflarca öngörülen bir vadeye tabi olan ve vadenin bitimi ile kendiliğinden sona eren sözleşmeler şeklinde ifade edilebilir¹⁵. Diğer bir deyişle, belirli süreli iş sözleşmeleri, tarafların, sözleşme kurulduğu anda ya da sözleşme henüz devam ederken¹⁶, sözleşmenin sona erme tarihini, açıkça veya örtülü olarak belirlediği veya böyle bir süreyi öngörebildiği sözleşmelerdir¹⁷.

¹⁵ Mollamahmutoğlu, Hamdi, İş Hukuku (İş Hukuku), Ankara 2005, s. 251.

¹⁶ Akyiğit, Ercan, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi (Şerh), Ankara 2006, s. 456.

¹⁷ Alpogut, Belirli Süreli, s. 7.; Tuncay, Türleri, s. 21.

B) UNSURLARI:

Türk hukukunda kural olarak taraflar sözleşmenin süresini belirleme hakkına sahiptirler¹⁸. Ancak, iş hukukunda bazı işçilik haklarının korunması amacıyla tarafların sahip olduğu bu serbestlik bazı sınırlandırılmalara tabi tutulmuştur¹⁹. Belirli süreli iş sözleşmelerinin özellikle fesih olgusundan yoksun olması ve dolayısıyla feshe ilişkin koruyucu hükümlerin uygulanmaması, bu sınırlamaların getirilmesine neden olmuştur²⁰. Buna göre, Türk iş hukukunda kural, belirsiz iş sözleşmesinin varlığıdır²¹. İş ilişkisi belirli bir süreye bağlanmadığı sürece belirsiz süreli sözleşmenin varlığı kabul edilir (İş. K. md.11). İstisna olan belirli süreli iş sözleşmeleri²² ise, ancak kanunda öngörülen objektif koşulların varlığı halinde, belirli bir sürenin öngörülmesi ile kurulabilen sözleşmelerdir²³. Buna dayalı olarak, belirli süreli iş sözleşmelerinin temelde iki unsura dayandığı söylenebilir. Bunlar, sürenin belirlenmesi ve objektif koşulların varlığıdır.

1) Sürenin Belirli Olması

a) Sürenin Belirlenmesi

Belirli süreli iş sözleşmelerinde, sürenin belirlenmiş olması, bu sözleşmenin zorunlu unsurudur²⁴. Zira, belirli süreli iş sözleşmeleri, iş ilişkisinin belli bir süre ile sınırlandırıldığı sözleşmelerdir. Kural olarak, hiçbir fesih beyanına gerek olmaksızın sözleşmenin sona ereceği tarihi önceden öngören bu süre, genellikle, sözleşme kurulurken belirlenir. Ancak, başta belirli süreli iş sözleşmesi yapmış olan taraflar bu sözleşmenin

¹⁸ **Bülbül, Şehnaz**, Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Doğurduğu Sorunlar, Prof.Dr. Kudret Ayiter Armağanı, DEÜHFD, Ankara 1988, C. III, S. 1-4, s 310.

¹⁹ **Akyiğit**, Şerh, s. 118.

²⁰ **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 77.

²¹ **Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim**, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2005., s. 53.; **Demircioğlu, Murat-Centel, Tankut**, İş Hukuku, İstanbul 2005, s. 80.; **Akyiğit, Ercan**, Kıdem Tazminatı (Kıdem), Ankara 1999, s. 44.; **Çenberci**, Mustafa, İş Kanunu Şerhi (Şerh), Ankara 1986, s. 255.

²² Anglo-Sakson hukuk sistemine dahil olan İngiltere ve İrlanda dışındaki, Avrupa Birliği ülkelerinde de, aynı şekilde belirsiz süreli iş sözleşmeleri kural olarak kabul edilmekle beraber, taraflara belirli süreli iş sözleşmeleri yapma serbestisi tanınmıştır.: Ayrıntılı bilgi için bkz.: İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları, s. 2.

²³ **Alpagut, Gülsevil**, 4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi (İş Sözleşmesi), Mercek Ocak 2004, S. 33, s. 74.

²⁴ **Esener, Turhan**, İş Hukuku, Ankara 1978, s. 134.

devamı sırasındaki bir zaman diliminde, onun belirli süreli iş sözleşmesi olarak devamını kararlaştırabilirler²⁵. Yargıtay da bu tip bir uygulamanın kanuna aykırı olamayacağını kabul etmiş, ancak kanunda aranan objektif nedenlerin bulunmasını şart koşturmuş. Ayrıca, böyle bir durumda tarafların irade beyanlarının sözleşmenin belli bir süre sonra sona ermesine değil, sözleşmenin belirli süreli sözleşmeye dönüşmesine yönelik olmasını aramıştır²⁶. Yargıtay'ın isabetli olarak aradığı bu şart, örneğin; iki yıldan beri devam eden bir sözleşmenin beş ay sonra sona erdirileceği şeklinde bir anlaşma yapılmasına engel olmaktadır²⁷.

Belirli süreli iş sözleşmelerinde kararlaştırılan süre, belirli bir takvim birimini esas olarak açıkça belirlenebileceği gibi, işin niteliği dolayısıyla öngörülebilir bir sürenin söz konusu olduğu durumlarda, örtülü olarak da belirlenebilir²⁸.

Sözleşmenin süresinin açık olarak belirlenmesi gün, hafta, ay, yıl gibi kesin bir önel vermek şeklinde olabilir. Bunun yanında sürenin, böyle bir tarih belirtilmeksizin, sözleşmenin üç ay, iki yıl, beş yıl gibi bir süre devam edeceği şeklinde bir yöntemle de belirlenmesi mümkündür²⁹. Ancak, belirlenen bu sürenin ne kadar olduğu, sözleşmedeki ifadelerden açıkça anlaşılmalıdır³⁰. Buna göre, “yaklaşık şu kadar ay için”, “en azından şu kadar yıl için” ya da “kampanya süresince”³¹ gibi ifadeler sürenin belirlenmesi konusunda açık bir irade beyanı ortaya koymadığı için sözleşmenin belirli süreli olması sonucu doğurmaz³².

²⁵ **Akyiğit**, Şerh, s. 456.

²⁶ Yargıtay 9.HD, T. 28/03/2001, E. 2001/5272, K. 2001/4939.; Yargıtay 9.HD, T. 16/04/2001, E. 2001/1798, K. 2001/6390: Bu kararlar için bkz. **Akyiğit**, Şerh, s. 456, dpn. 2.

²⁷ **Akyiğit**, Şerh, s. 456

²⁸ **Ekonomi, Münir**, İş Hukuku (İş Hukuku), İstanbul 1984, s. 80.; **Süzek**, İş Hukuku, s. 199.; **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 251.; **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 9.; **Demircioğlu/Centel**, s. 80.; **Alpagut**, İş Sözleşmesi, s. 74,75.; **Bülbül**, s. 315,316.; **Ertürk**, s. 227.; **Süzek**, İş Hukuku, s. 19.; **Çelik, Nuri**, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2006, s. 83.; **Tunçomağ, Kenan**, İş Hukuku, Genel Kavramlar, Hizmet Sözleşmesi, Rekabet Yasağı Sözleşmesi (İş), İstanbul 1975, s. 444.; **Çenberci**, Şerh, s. 252.; **Narmanlıoğlu, Ünal**, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri (İş Hukuku), İzmir 1998, s. 179.

²⁹ **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 8., **Akyiğit, Ercan**, Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku (İş Hukuku), Ankara 2005, s. 119.

³⁰ **Esener**, s. 134.

³¹ **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 9.

³² **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 252.

Belirli süreli iş sözleşmelerinde, sözleşme süresinin örtülü olarak belirlenmesi de mümkündür. Zira, 4857 Sayılı İş Kanununun 11. maddesinin gerekçesinde de iş sözleşmesinin tanımı yapılırken, sadece tarafların açıkça süresini belirledikleri değil, sürenin objektif olarak belirlenebilir olduğu hallerde de sözleşmenin belirli süreli olacağı kabul edilmiştir. Bu durum ayrıca Borçlar Kanununun 338. maddesinde “işin maksut gayesinden anlaşılabilen” şeklinde ifade edilmiştir. Örneğin, doğum iznine çıkan kadın işçinin yerine istihdam edilecek işçinin iş sözleşmesi³³ veya bir iş gezisi için bir şoför ile yapılan iş sözleşmesi³⁴ bu şekildedir. Sürenin bu şekilde örtülü olarak belirlendiği durumlar, amaca yönelik yapılan sözleşmelerde söz konusu olur³⁵. Ancak, bu tip durumlarda dikkat edilecek husus, sözleşmeyi sona erdirecek olan olayın ne olduğu konusunda şüphe bulunmaması³⁶, sürenin ne zaman sona ereceğinin objektif olarak belirlenebiliyor olması³⁷ ve sözleşmenin belirli süreli olarak yapıldığının taraflarca, özellikle işçi tarafından, anlaşılabilir olması gerekliliğidir³⁸; aksi halde sözleşme belirli süreli olarak kabul edilemez³⁹. Yargıtay da aynı görüştedir. Zira Yüksek Mahkeme bir kararında sözleşmenin belirli süreli yapıldığının ve bunun işçi tarafından da bilindiğinin yazılı delille ispat edilemediği gerekçesiyle söz konusu sözleşmeyi belirsiz süreli saymıştır⁴⁰. Ayrıca, sözleşmedeki irade beyanlarının sadece amaca yönelik olması, sözleşmeyi belirli süreli kılmak için yeterli olmaz⁴¹. Örneğin, bir inşaatın elektrik işlerinde çalıştırılmak amacıyla işe alınan işçinin, iş sözleşmesinde söz konusu inşaat

³³ **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 9.

³⁴ **Alpagut**, İş Sözleşmesi, s. 75.

³⁵ **Ertürk**, s. 227.; **Demir, Fevzi**, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri (İş Kanunu), Mercek D., Temmuz 2003, Yıl.8, S.31, s. 93.; **Mollamahmutoglu, Hamdi**, Hizmet Sözleşmesi, Kuruluş-İçerik-Sona Erme (Hizmet), Ankara 1995, s. 36.

³⁶ **Bülbül**, s. 316.

³⁷ **Ekonomi**, İş Hukuku, s. 80.; **Aktiğit**, Şerh, s. 457.; **Alpagut**, İş Sözleşmesi, s. 75.; **Bülbül**, s. 312, 314.; **Esener**, s. 134.; **Mollamahmutoglu**, Hizmet, s. 36.

³⁸ **Alpagut**, İş Sözleşmesi, s. 75.

³⁹ **Süzek**, İş Hukuku, s. 200.

⁴⁰ Bu karar için bkz. **Egemen, Erdal**, İş Mevzuatı ile İlgili Örnek Kararlar, İstanbul 1968., s. 175.

⁴¹ Sözleşmenin süresinin açıkça kararlaştırılmadığı amaca yönelik sözleşmelerde, sözleşmenin belirli süreli olup olmadığı konusunda çıkan uyuşmazlıklar, hakimin tarafların gerçek iradelerini araştırması yolu ile çözülür. Buna göre, “tarafların iradeleri sonraki çalışmalarını hedef tutmuyor, sadece o çalışmayla sınırlı kalıyorsa, sözleşmenin belirli süreli olduğu kabul edilmelidir”.: **Çenberci**, Şerh, s. 253.

tamamlandığında, sözleşmenin sona ereceğine ilişkin açık bir irade beyanı bulunmalıdır. Bu iradeden yoksun olan bu tip bir sözleşme belirsiz süreli olarak kabul edilecektir⁴².

Belirli süreli iş sözleşmelerinde, sözleşmenin sona ereceği tarih olarak belirlenen sürenin mevcudiyeti gerekli ve yeterlidir. Buna karşın bu sürenin kesin olması şartı aranmaz. Örneğin, gebelik nedeniyle izine ayrılan işçinin yerine yapılan çalışmada, süre kesin olmamakla beraber, sürenin belirli ve sözleşmenin belirli süreli olduğu kabul edilir⁴³.

b) Asgari-Azami Süreli İş Sözleşmeleri

Belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından değinilmesi gereken önemli bir konu da, asgari ve azami süreli iş sözleşmelerinin belirli süreli iş sözleşmesi niteliğinde olup olmadığıdır.

Asgari süreli sözleşmeler, bildirimli fesih hakkının belli bir süre ile sınırlandırıldığı sözleşmelerdir⁴⁴. İş sözleşmesi en az 1/1/2004'e kadar sürecektir gibi⁴⁵ hüküm içeren sözleşmeler buna örnek olarak verilebilir. Bu tür sözleşmeler, kural olarak varlığı asgari bir süre ile emniyet altına alınmış belirsiz süreli sözleşmelerdir⁴⁶. Zira, tarafların öngördükleri süre bittiğinde sözleşme sona ermez. Sözleşmenin sona erebilmesi ancak asgari sürenin bitiminden sonra ve bildirimli fesih yapılması ile mümkün olabilir⁴⁷. Belirli süreli iş sözleşmelerinde ise, bildirimli fesih yolu ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesine olanak yoktur. Bunun yanı sıra, asgari süreli iş sözleşmelerinde amaç, sözleşmenin sona erdirilme tarihini belirlemek değil, belirli bir süre içinde bildirimli fesih hakkını saklı tutmaktır⁴⁸. Bu nedenle asgari süreli sözleşmeler, belirli süreli iş sözleşmeleri için İş Kanununun 11.

⁴² **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 11.

⁴³ **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 253.; **Mollamahmutoğlu**, Hizmet, s. 36.

⁴⁴ **Süzek**, İş Hukuku, s. 210.; **Bülbül**, s. 317.

⁴⁵ **Alpagut**, İş Sözleşmesi, s. 75.

⁴⁶ **Alpagut**, İş Sözleşmesi, s. 75.; **Oğuzman, Kemal**, Türk Borçlar Kanunu ve Mevzuatına Göre Hizmet (İş) Akdinin Feshi (Fesih), 1955., s. 13; **Ekonomi, Münir**, Zincirleme Hizmet Akitlerinin Belirsiz Süreli Hizmet Akdine Dönüşmeyeceği Haller ve Sonuçları (Zincirleme), İş. K.9 (No:4), s. ; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku, s. 179.; **Ulucan, Devrim**, Belirli Süreli Hizmet Akdinin Sona Ermesi, Rebinder/Ekonomi, Türk İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Sorunları (Sona Erme), İstanbul 1979. s. 104.; **Bülbül**, s. 317.; **Süzek, Sarper**, İş Akdinin Türleri, Mercek, Nisan 2001. (Türleri)i, s. 21.; **Tunçomağ**, İş, s. 445.

⁴⁷ **Alpagut**, İş Sözleşmesi, s. 75.

⁴⁸ **Alpagut**, İş Sözleşmesi, s. 75.

maddesi ile getirilmiş sınırlamaların dışında kalır⁴⁹. Çünkü, 11. maddedeki sınırlamaların amacı, belirli süreli iş sözleşmesi kurarak işçinin haklarının kısıtlanmasının önlenmesidir ki, asgari süreli iş sözleşmelerinde işçi zaten iş güvencesi ve feshe bağlı haklardan yararlanma hakkına sahiptir. Bunun yanında, asgari süre sonuna kadar, haklı sebeple fesih nedeni ortaya çıkmadığı sürece, işveren sözleşmeyi feshedemeyeceğinden işçi iş güvencesi altındadır⁵⁰. Buna karşın, öğretide asgari sürenin sonuna kadar bildirimli fesih hakkı ortadan kaldırıldığı için, bu süre içinde hukuki ilişkiye belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin hükümlerin uygulanması gerektiğini ileri süren görüşler mevcuttur⁵¹. Asgari süreden sonra ise, sözleşme kuşkusuz belirsiz süreli sözleşme hükümlerine tabi olacaktır⁵².

İş sözleşmesinde taraflar, sözleşmenin devamını, azami bir süre ile sınırlama hakkına da sahiptirler⁵³. Azami süreli iş sözleşmesi olarak adlandırılan bu tip sözleşmeler, taraflarca belirlenen sürenin sonuna kadar bildirimli fesih hakkının saklı tutulduğu sözleşmeler olarak tanımlanabilir⁵⁴. Bir görüşe göre, azami süreli iş sözleşmeleri, belirlenen sürenin dolmasıyla birlikte kendiliğinden sona ereceği için, bu sözleşmeler belirli süreli olarak kabul edilmelidir⁵⁵. Esener, azami süreli iş sözleşmelerinin, sürenin sonuna kadar devam edip etmeyeceğinin belirsiz olduğunu belirtmekle birlikte; azami süreden önce, tarafların sahip oldukları bildirimli fesih yetkisinin objektif nitelik taşıması durumunda sözleşmenin belirli süreli sayılacağını ifade etmektedir⁵⁶. Bir başka görüş ise, asgari süreli iş sözleşmeleri gibi, azami süreli iş sözleşmelerinin de, belirsiz süreli sayılması gerektiği yönündedir⁵⁷. Bu görüşe göre, bir sözleşme, belirli bir süre tespit edilmesine rağmen yenilenmesine veya feshine imkan veren şartlar içeriyorsa, açık ve kesin bir vadeden söz edilemeyeceği için, belirli süreli sözleşme olarak nitelendirilemez. Buna karşın, öğretide ileri sürülen diğer bir görüş, azami süreli iş sözleşmelerinin belirli ve belirsiz iş sözleşmeleri arasında yer alan karma nitelikli bir sözleşme olduğunu ileri

⁴⁹ **Süzek**, İş Hukuku, s. 211.; **Alpagut**, İş Sözleşmesi, s. 76.

⁵⁰ **Süzek**, İş Hukuku, s. 211.

⁵¹ **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 13.; **Bülbül**, s. 317.; **Oğuzman**, s. 13.; **Süzek**, Türleri, s. 21.; **Esener**, s. 135.

⁵² **Süzek**, İş Hukuku, s. 211.

⁵³ **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 13.

⁵⁴ **Süzek**, İş Hukuku, s. 210.

⁵⁵ **Süzek**, İş Hukuku, s. 210.

⁵⁶ **Esener**, s. 136.

⁵⁷ **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 252.; **Mollamahmutoglu**, Hizmet, s. 37.

sürmektedir⁵⁸. Zira bu görüş, azami sürenin sonuna kadar, sözleşmeye belirsiz süreli sözleşmelere ilişkin hükümler uygulanacağını, süre bitiminde ise sözleşmenin kendiliğinden sona ereceğini savunmaktadır.

c) Şarta Bağlı İş Sözleşmeleri

Uygulamada ve öğretilerde sıklıkla tartışılan diğer bir konu ise, şarta bağlı olarak yapılan sözleşmelerdir. Şarta bağlı olarak yapılan iş sözleşmeleri çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir.

Her şeyden önce, sözleşmenin, gerçekleşeceği ve ne zaman gerçekleşeceği kesin olan bir şarta bağlanması mümkündür⁵⁹. Örneğin, doğum iznine çıkan kadın işçinin yerine çalışmak için işe alınan işçinin sözleşmesi, iznin bitmesi şartına bağlanmıştır. Burada öngörülen şartın gerçekleşeceği kesin olup, gerçekleşme anı bellidir. Bu nedenle bu tür sözleşmeler belirli süreli iş sözleşmesi niteliği taşırlar⁶⁰.

Şarta bağlı olarak yapılan iş sözleşmeleri, gerçekleşeceği kesin ancak gerçekleşme anı belli olmayan bir şarta da bağlanabilir. Buna örnek olarak, ağır bir hastanın ölümü vukuuna bağlanarak yapılan sözleşmeler gösterilebilir⁶¹. Bu türden sözleşmelerin belirli süreli olup olmadığı tartışmalıdır. Zira, öğretilerdeki bir görüşe göre, şartın gerçekleşmesi kesin olduğundan bu sözleşmeler belirli süreli olarak kabul edilmelidir⁶². Buna karşın bizim de katılmış olduğumuz diğer görüşe göre ise, belirli süreli iş sözleşmelerinde, sözleşmeye hangi olayın son vereceği değil, sözleşmenin ne zaman sona ereceğinin tespiti

⁵⁸ **Alpagut**, İş Sözleşmesi, s. 76.; **Bülbül**, s. 318.; **Süzek**, Türleri, s. 21.

⁵⁹ **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 15.

⁶⁰ **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 414.; **Alpagut**, İş Sözleşmesi, s. 76.; **Bülbül**, s. 319.; **Süzek**, **Sarper**, İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması (Kötüye Kullanılması), Ankara 1976. s. 103-104.; **Ulucan**, Sona Erme, s. 106.

⁶¹ **Alpagut**, **Gülsevil**, Hizmet Sözleşmesinin Bozucu Şarta Bağlanması (Bozucu Şart), Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat D., Nisan 2000, C.5, S. 3, s. 414.

⁶² **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 252.; **Çenberci**, **Mustafa**, İş Kanunu Şerhi (İş Kanunu), Ankara 1972., s. 238.

önemlidir. Bu yüzden, ne zaman gerçekleşeceği belli olmayan şarta bağlı olarak yapılan sözleşmeler belirsiz süreli olarak nitelendirilmelidir⁶³.

Şarta bağlı olarak yapılan iş sözleşmelerinin bir diğer türü de, bozucu şarta⁶⁴ bağlı olarak yapılan sözleşmelerdir. Sözleşmenin sona ermesinin BK. md. 152⁶⁵ anlamında bozucu şarta bağlanması, hukuki ilişkinin feshe gerek kalmaksızın kendiliğinden sona ermesi sonucunu doğurur. Bu yönüyle bu tür sözleşmeler belirli süreli sözleşmelere benzemektedir. Buna karşın, belirli süreli iş sözleşmelerinde sözleşmenin sona ereceği zamanın önceden kesin olarak belli olması veya en azından öngörülebilir olması, bu iki kavramı birbirinden ayırmaktadır⁶⁶. Bu nedenle bozucu şarta bağlı iş sözleşmeleri, kural olarak, belirsiz süreli sayılırlar⁶⁷. Zira, şartın ne zaman gerçekleşeceği, hatta gerçekleşip gerçekleşmeyeceği belirsizdir⁶⁸ ve bunun sonucu olarak da, bu durumda gerçek anlamda sözleşmenin sona ereceği sürenin tespiti söz konusu değildir⁶⁹.

Bozucu şarta bağlı sözleşmelerde diğer önemli bir husus ise, böyle bir şartın İş Hukukunun amacına uygun olup olmadığı; dolayısıyla iş sözleşmelerinde böyle bir şartın geçerliliği sorunudur. Daha önce de belirtildiği üzere bozucu şarta bağlanan sözleşmeler, şartın gerçekleşmesiyle kendiliğinden sona erer. Bu da, iş sözleşmelerinin sona ermesinde feshe ilişkin hükümlerin uygulama alanını ortadan kaldıracak gibi, işçinin 1475 Sayılı Kanunun yürürlükteki 14. maddesine göre kıdem tazminatı almasını da engeller⁷⁰. Belirli süreli iş sözleşmeleri açısından asıl önemli olan ise, sözleşmede bozucu şart olarak kabul edilmiş ve gerçekte haklı sebep teşkil etmeyen bir olayın, haklı sebeple fesih gibi sonuç

⁶³ **Süzek**, Kötüye Kullanılması, s. 99.; **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 15., **Tunçomağ**, İş, s. 436.; **Esener**, s. 142.; **Oğuzman**, Fesih, s. 8-9.; **Süzek**, Türleri, s. 19.; **Süzek**, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1989 (Değerlendirme 1989), İstanbul 1991, s. 68.

⁶⁴ Bozucu şart, bir yasal işlemin hükümlerini icra etmesini sona erdirmek üzere öngörülen ve gelecekte gerçekleşip gerçekleşmeyeceği belli olmayan bir olgu olarak tanımlanabilir.: **Eren**, s. 1125.; **Alpagut**, Bozucu Şart, s. 413.

⁶⁵ BK. md 155'ye göre "İnfisahı, meşuk bir hadisenin tahakkukuna talik eden akit, şartın tahakkuku anından itibaren hüküm ifade etmez. Kaideten infisah makabline şamil olmaz."

⁶⁶ **Alpagut**, Bozucu Şart, s. 414, 416,417.

⁶⁷ **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 15.; **Süzek**, Kötüye Kullanma, s. 99.; **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 252.; **Oğuzman**, Fesih, s. 10.; **Ertürk**, s. 232.; **Esener**, s. 136.; **Çifter**, **Algun**, Belirli Süreli Hizmet Akdi ve Kıdem Tazminatı İlişkisi, Mercek D., Ocak 1996, Yıl:1, S.1, s. 46.

⁶⁸ **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 15.; **Süzek**, Kötüye Kullanma, s. 99.; **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 252.

⁶⁹ **Alpagut**, Belirli Süreli, s.16.

⁷⁰ **Alpagut**, Bozucu Şart, s. 415.

doğurabilmesi⁷¹ ve şartın gerçekleşmesinin sözleşmeyi taraf iradelerinden bağımsız olarak sona erdirmesidir⁷². Bu nedenle, klasik Borçlar Hukuku ilkelerine göre, hukuka uygun olarak getirilebilen bozucu şart, işçiyi koruma amacı güden İş Hukukunda kabul edilmemeli⁷³, iş sözleşmelerinde yer alan bu tür bir şart batıl sayılmalı ve sözleşme belirsiz süreli olarak nitelendirilmelidir⁷⁴.

d) Süre Tayininde Dikkate Alınması Gereken Esaslar

Türk hukukunda, belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılabileceği süreyi sınırlayan genel bir hüküm mevcut değildir. Buna bağlı olarak, belirli süreli iş sözleşmesinin tarafları, sürenin uzunluğunu belirleme konusunda kural olarak serbesttirler⁷⁵. Ancak, bu serbestlik sınırsız değildir. Taraflar, belirli süreli iş sözleşmesinin süresini belirlerken, bazı sınırlamalarla karşı karşıya kalmaktadırlar.

Söz konusu sınırlamalar, her şeyden önce, sözleşmenin kurulmasına neden olan objektif koşullardan kaynaklanmaktadır. Buna göre, taraflar, sözleşmenin süresini, somut olayda mevcut olan objektif koşulları dikkate alarak belirlemek zorundadır⁷⁶. Buna göre, örneğin, 45 günlük rapor alan işçinin yerine, 1 yıl çalıştırılmak üzere işçi alınması mümkün değildir⁷⁷.

Sözleşmenin niteliğinden kaynaklanan bu sınırlamaların yanı sıra, çoğunlukla işçiyi koruma amacıyla⁷⁸, bu kurala birtakım kanuni istisnalar getirilmiştir⁷⁹. Bu istisnalardan bazıları, asgari bir süre belirlemek şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Nitekim, 5580 Sayılı

⁷¹ **Alpagut**, Belirli Süreli, s.16.; **Alpagut**, Bozucu Şart, s. 420.; **Alpagut**, İş Sözleşmesi, s. 77.

⁷² **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 252.

⁷³ **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 18.; aynı yönde **Akyiğit**, Şerh, s. 463.

⁷⁴ **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 252.; **Alpagut**, İş Sözleşmesi, s. 77.

⁷⁵ **Centel**, **Tankut**, Bireysel İş Hukuku (Bireysel), İstanbul 1994., s. 90.; **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 257.; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku, s 176.

⁷⁶ **Ekonomi**, **Münir**, 4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (I) – Kavram Süre ve Yenilenme (Hukuka Uygunluğu), Legal İHSGHD., İstanbul 2006, C.3, S. 9, s. 26.; **Çelik**, s. 82., **Tuncay**, Esnekleştirme, s. 67.

⁷⁷ **Ekonomi**, Hukuka Uygunluğu, s. 26.

⁷⁸ **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 257.

⁷⁹ **Centel**, Bireysel, s. 90.

Özel Öğretim Kurumları Kanununun⁸⁰ 9. maddesine göre, özel öğretim kurumlarında çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile kurucu ya da kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmeleri, kural olarak, en az bir takvim yılı için yapılabilir.

Borçlar Kanununun 343. maddesi ise belirli süreli iş sözleşmelerine azami yönde sınırlayan bir düzenlemedir⁸¹. Buna göre, yaşam boyu ya da on yıldan uzun süreyle yapılan iş sözleşmelerinde, onuncu yılın bitiminden sonra, işçinin tek taraflı fesih hakkı söz konusudur. Bu düzenleme, temel olarak işçinin, on yıldan daha fazla süre ile sözleşmeyle kesin olarak bağlanmasını önlemek, dolayısıyla işçi haklarını korumak⁸² amacıyla getirilmiştir⁸³. Ayrıca, Türk Ticaret Kanununun 314 ve 344. maddelerine dayalı olarak, anonim şirket müdürlerinin en fazla üç yıl için atanması, tarafların süreyi serbestçe belirleme hakkına azami bir sınırlama getirmiştir.

Avrupa Birliği uygulamalarına bakıldığı zaman ise, bazı ülkelerin, belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkının azami bir süre ile sınırlandırmış olduğu görülmektedir. Örneğin, Almanya'da belirli süreli iş sözleşmeleri, objektif bir neden bulunmadığı durumlarda en fazla dört kez yenilenmek üzere toplam iki yıllık bir süre için yapılabilir. Aynı şekilde, Fransa, belirli süreli iş sözleşmelerinin toplam süresinin 18 ay olabileceği şeklinde düzenlemeler getirmiştir⁸⁴. Ülkemiz mevzuatında ise, belirli süreli iş sözleşmelerinin genel olarak azami bir süreyle sınırlanmamış olması, bazı yazarlar tarafından eleştirilmiştir⁸⁵. Bu yazarlara göre, belirli süreli iş sözleşmelerinin azami bir süre ile sınırlanmamış olması, kanuni iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayan ve bu nedenle daha az korunan bu tür sözleşmeleri daha da zayıf kılmaktadır. Görüşlerini AB uygulamalarını örnek göstererek savunan bu yazarlara karşılık, diğer bazı yazarlar ilk defa yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri için dahi objektif koşulların arandığı sistemimizde bu

⁸⁰ 5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu 8 Şubat 2007 tarihinde kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Bu Kanunundan önce yürürlükte olan 625 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun 32. maddesinde de aynı yönde bir hüküm yer almaktaydı.

⁸¹ **Centel**, Bireysel, s. 90.; **Süzek**, Türleri, s. 20.

⁸² İş sözleşmesinin fesih hakkı bulunmaksızın, çok uzun veya belirsiz sürelerle bağlanması kişilik haklarına aykırı bir durum oluşturmaktadır.: Bkz. **Narmalioğlu**, İş Hukuku, s. 180.

⁸³ **Centel**, Bireysel, s. 90.; **Süzek**, Türleri, s. 20.; **Narmanlioğlu**, İş Hukuku, s. 180.

⁸⁴ İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları, s.6.

⁸⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz. **Güzel**, Ali, İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi 2004 Yılı Toplantısı, s. 24-25.

tür bir süre sınırlamasının gerekli olmadığı görüşündedirler⁸⁶. Gerçekten, hukukumuzda belirli süreli iş sözleşmeleri objektif koşulların varlığı halinde kurulabilmekte ve koşullar devam ettiği sürece belirli süreli olma niteliğini korumaktadır. Bu nedenle, ayrıca bir süre ile sınırlanması kanımızca da gereksiz bir düzenleme olacaktır. Belirli süreli iş sözleşmelerini azami bir süre ile sınırlayan Avrupa Birliğine üye devletlere bakıldığında da, ayrıca objektif koşul aranmadığı göze çarpmaktadır.

2) Objektif Koşulların Bulunması

Belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılabilmesi açısından, belki de en çok tartışılan konulardan biri, objektif koşulların varlığı hususudur. 4857 Sayılı Kanun çıkmadan önce, belirli süreli iş sözleşmesinin kurulabilme şartlarını düzenleyen herhangi bir kanun hükmü mevcut değildi. Bu konuda, sadece Borçlar Kanununun 338, 339 ve 343. maddelerinde yer alan hükümler mevzuatı oluşturuyordu. Bu maddelerde ise, objektif koşulların varlığı gibi herhangi bir şart öngörülüyordu. Bu nedenle, belirli süreli iş sözleşmelerinin sözleşme özgürlüğü kapsamında serbestçe kurulabileceği kabul edilmekteydi⁸⁷. Bunun sonucu olarak, işçi ve işverenler belirli ve belirsiz iş sözleşmesi yapma konusunda mutlak bir özgürlüğe sahipti; çünkü, yargı içtihatlarında da belirli süreli iş sözleşmelerinin hukuka aykırılığı konusunda herhangi bir ilke oluşturulmamıştı⁸⁸. Ancak, zamanla, her hak gibi bu hakkın da kötüye kullanılmasını önlemek amacıyla öğretide ve yargı kararlarında belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasına birtakım sınırlamalar getirilmiştir. Söz konusu sınırlamalar genellikle, “kanuna karşı hile⁸⁹”, “işçiyi gözetme borcuna aykırılık”, “anayasal eşitlik ilkesine aykırılık” ve “hakkın kötüye kullanılması” esaslarına⁹⁰ dayalı olarak zincirleme iş sözleşmeleri için uygulanmış⁹¹ ve zincirleme iş sözleşmesi yapabilmek, bunu haklı kılan sebeplerin varlığı şartına bağlanmıştır. Sonrasında, öğretideki bazı yazarlar⁹² ve

⁸⁶ **Soyer, Polat;** İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları (İş Güvencesi), Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, İstanbul 2005, s. 30.

⁸⁷ **Mollamahmutoğlu,** İş Hukuku, s. 262.

⁸⁸ **Başterzi,** s. 124.

⁸⁹ **Başterzi,** s. 124.; **Oğuzman,** Fesih, s. 11.

⁹⁰ **Bülbül,** s. 321.

⁹¹ **Ekonomi,** Hukuka Uygunluğu, s. 16.; **Başterzi,** s. 124.; **Mollamahmutoğlu,** İş Hukuku, s. 260.

⁹² **Ekonomi,** İş Hukuku, s. 82, 83.; **Ekonomi,** Hukuka Uygunluğu, s. 16.; **Başterzi,** s. 125.; **Mollamahmutoğlu,** Hizmet, s. 40.

Yargıtay, sadece zincirleme iş sözleşmeleri için değil, bir defalığına yapılan iş sözleşmeleri için de bu haklı sebeplerin aranması gerektiği konusunda fikir birliğine varmış ve bu uygulamalar 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamına alınmıştır⁹³. Ancak, söz konusu kanunun tasarı metninde, sadece zincirleme iş sözleşmeleri için objektif koşul şartı aranmış, ilk defa yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri için böyle bir şart öngörülmemiştir. Zira, Tasarının 12. maddesine göre, “ *belirli süreli iş sözleşmesi, süresi zaman ve tarih olarak belirlenen veya işçinin üstlendiği işin türü, amacı veya niteliğinden süresinin belirli olduğu anlaşılan sözleşmedir. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir*”. Tasarıda yer verilen bu düzenleme aynı zamanda Avrupa Birliğinin 99/70/EC Sayılı Yönergesine de uygundur. Zira Yönergede ilk defa yapılacak belirli süreli iş sözleşmeleri için objektif koşulların varlığı aranmamaktadır⁹⁴; sürenin objektif ölçülere göre belirlenmesi yeterlidir⁹⁵. Bu çerçevede üye devletlerin kanuni düzenlemelerinin de çoğunlukla⁹⁶ ilk defa yapılan sözleşmeler için objektif koşul şartı aramadığı görülmektedir. Örneğin, Avusturya’da belirli süreli iş sözleşmelerinin ilk kez yapılması bakımından objektif koşul aranmamakta, belirli bir tarihin ya da taraflarca belirlenecek sürenin varlığı yeterli bulunmaktadır⁹⁷.

Ancak, tasarının meclis görüşmeleri sırasında verilen değişiklik önergesi ile maddenin ilk fıkrası, “*belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir*” şeklinde değiştirilmiştir. Madde hükmünde yapılan bu değişiklik öğretide birçok yazar tarafından isabetli görülmemiş⁹⁸ ve bir çok yönden eleştirilmiştir:

⁹³ Çelik, s. 81.

⁹⁴ Aktekin, s. 102.

⁹⁵ Başterzi, s. 128.

⁹⁶ AB’ye üye devletlerin çoğunluğunda, ilk defa yapılan belirli süreli iş sözleşmesi için objektif koşulların varlığı aranmamaktadır. Ancak, böyle bir şartın varlığını öngören ülkeler de söz konusudur. Örneğin, Fransa’da belirli süreli iş sözleşmelerinin kurulması baştan itibaren objektif koşulların varlığı ile sınırlandırılmıştır., İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları, s. 6.

⁹⁷ Aktekin, s. 102.

⁹⁸ Ekonomi, Hukuka Uygunluğu, s. 24.; Taşkent, Savaş; Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Yapılabilmesi (Belirli Süreli), Legal İHSGHD., İstanbul 2006, C.3, S. 9, s. 35.; Alpagut, İş Sözleşmesi, s. 74.

Her şeyden önce, İş Kanununun 11. maddesinin birinci fıkrasında yer alan düzenleme, belirli süreli iş sözleşmelerini tanımlamayıp, hangi şartlarda yapılabileceğini göstermektedir. Bu da, belirli süreli iş sözleşmelerinin kavram olarak açıklanmasında eksiklere yol açmıştır⁹⁹. Ayrıca belirli süreli iş sözleşmelerinin sadece objektif koşullara bağlı olarak yapılacağını belirtilmesi ve sürenin tayini açısından taraf iradelerinden hiçbir şekilde bahsedilmemesi büyük bir eksiklik olarak görülmektedir¹⁰⁰. Zira objektif koşulların varlığı halinde taraflar sözleşmenin süresini işin niteliğine uygun şekilde¹⁰¹, diledikleri gibi belirleyebilecekleri gibi, bu koşulların varlığı halinde dahi, belirsiz süreli iş sözleşmesi yapma hakkına da sahiptirler¹⁰².

Tasarıda yer almamakla birlikte kanun maddesine alınmış olan ve ilk defa yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri için de objektif koşulların varlığını arayan düzenleme öğretide tartışmalara yol açmıştır. Zira öğretide bazı yazarlar¹⁰³, 11. maddenin birinci fıkrasında yer alan düzenlemenin sadece tanım yapmaktan ibaret olduğunu savunmaktadır. Bu yazarlara göre, aynı maddenin ikinci fıkrasında öngörülen “belirsiz süreli sözleşmeye dönüşme” yaptırımını, ilk defa yapılan sözleşmelere uygulanamaz; eğer kanun koyucunun görüşü o yönde olsaydı, bunu maddede açıkça belirtirdi. İlk defa yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri ancak hakkın kötüye kullanılması açısından sınırlandırılabilir. Demir’e göre ise, Anayasa’daki sözleşme özgürlüğü ilkesi dikkate alındığında, taraflar objektif koşullar olmasa dahi, salt kendi iradelerine dayalı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapabilirler¹⁰⁴. Ayrıca, kanunun lafzından yola çıkılarak, kanun koyucunun her işletmenin özelliğine göre ve “esnek” çalışma amacına uygun olarak, “esaslı neden” araştırması yapılmadan bir defaya mahsus olmak üzere, belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mümkündür¹⁰⁵. Bu görüşe göre, örneğin, taraflar karşılıklı iradeleri ile kendilerini belli bir süre için iş

⁹⁹ **Ekonomi**, Hukuka Uygunluğu, s. 19.

¹⁰⁰ **Alpagut**, İş Sözleşmesi, s. 74.; **Çelik**, s.82.

¹⁰¹ **Ekonomi**, Hukuka Uygunluğu, s. 26.

¹⁰² **Ekonomi**, Hukuka Uygunluğu, s. 20.; **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 263.; **Eyrenci-Taşkent-Ulucan**, s. 56.; **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 74.; **Alpagut**, İş Sözleşmesi, s. 74.

¹⁰³ **Taşkent**, Belirli Süreli, s. 36, 37. ; Ayrıntılı bilgi için bkz. **Taşkent**, Değerlendirme, s. 50 vd.

¹⁰⁴ **Demir, Fevzi**; En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2005., (İş Hukuku), s. 39., Belirli süreli iş sözleşmelerini “süresi, zaman veya tarih olarak belirlenen veya işin niteliği gereği belirli süreli olduğu durumlarda yapılan sözleşmeler” olarak tanımlayan yazarların da bu görüşte olduğu kabul edilebilir.: bkz. **Işıklı, Alpaslan**, İş Hukuku, Ankara 2005, s. 63.; **Günay, Cevdet İlhan**; İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri (İş), Ankara 2004, s. 71.

¹⁰⁵ **Demir**, İş Hukuku, s. 43.

garantisine almak için belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler¹⁰⁶. Bu görüşte olan yazarlar, aksi bir uygulamanın, iş hukukunda yeni bir yönelim olarak ortaya çıkan esnekleştirme ilkesine ve bu ilke ışığında düzenlemeler getirmiş Avrupa Birliği uygulamalarına aykırı olduğu¹⁰⁷; ayrıca istihdamı artırma politikalarına da zarar verdiği düşüncesindedir.

Bizim de katılmış olduğumuz diğer görüş¹⁰⁸ ise, ilk defa yapılan sözleşmelerin de objektif koşul şartına bağlı olduğu yönündedir. Zira, İş Kanununun 11. maddenin birinci fıkrasında bu husus açıkça düzenlenmiştir. Zincirleme iş sözleşmelerinde olduğu gibi, ilk defa yapılan sözleşmeler de, objektif koşullara dayanmıyorsa, baştan itibaren belirsiz süreli sayılacaktır. Belirli süreli iş sözleşmelerinin objektif koşullara bağlanması zaten, kötüye kullanmaların önüne geçmek amacıyla, Anayasa'nın 48. maddesinde düzenlenen sözleşme özgürlüğü ilkesine getirilmiş olan bir istisnadır.

Kanunun 11. maddesinde yer alan objektif koşulların hangi durumları kapsadığı da ayrı bir tartışma konusu olmuştur. 4857 Sayılı Kanunun 11. maddesini birinci fıkrası, belirli süreli iş sözleşmelerinin ancak objektif koşulların varlığı halinde yapılabileceğini öngörmekle birlikte bu koşulların neler olduğunu sınırlı sayım yöntemi ile göstermemiş, örnek vermek suretiyle hangi durumlarda objektif koşulların varlığının kabul edileceğini belirtmiştir. Buna göre, başlıca objektif koşullar şunlardır:

a) İşin Belirli Süreli Olması:

İşin belirli süreli olması, işin niteliği gereği baştan itibaren ne kadar sürede tamamlanabileceğinin bilinmesi veya öngörülebilir olması anlamına gelir¹⁰⁹. Diğer bir deyişle, işçinin iş görme edimini ifa ile yükümlü olacağı, işverenin de işçiyi çalıştıracığı

¹⁰⁶ **Demir**, İş Hukuku, s. 39.; **Taşkent**, Belirli Süreli, s. 37.

¹⁰⁷ **Aktekin**, s. 105.

¹⁰⁸ **Sümer**, İş Hukuku, s. 41.; **Demircioğlu-Centel**, s. 81.; **Uçum, Mehmet**, Yeni İş Kanunu Seminer Notları, İstanbul 2003, s.35.; **Ekonomi**, Hukuka Uygunluğu, s.16-17.; **Eyrenci-Taşkent-Ulucan**, s. 46.; **Demir**, İş Hukuku, s. 39.; **Çelik**, s. 82.

¹⁰⁹ **Eyrenci-Taşkent-Ulucan**, s. 55.; **Süzek**, İş Hukuku, s. 201.; **Süzek**, Değerlendirme 1998, s. 68,69.; **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 11-15.

süreyi biliyor veya öngörebiliyor olması gerekir¹¹⁰. Örneğin, bir inşaatın kaba inşaatının ne zaman tamamlanacağı¹¹¹ ya da bir sergi, fuar veya konferansın ne zaman sona ereceği¹¹² önceden bilinebilir veya en azından objektif olarak öngörülebilir. Bunun sonucu olarak, başka bir objektif koşul olmaksızın, sürekli olarak mal ve hizmet üretiminin devam ettiği işyerlerinde kural olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılamaz¹¹³. Yargıtay da, vermiş olduğu isabetli kararlarda, “işçi işveren ilişkilerinde asıl olan belirli süreli iş sözleşmelerinin varlığıdır”¹¹⁴ kuralına uygun olarak, süreklilik gösteren işlerde belirli ve kısa süreli sözleşmelerle ara verilmeksizin çalışılması halini, belirsiz süreli olarak değerlendirmektedir¹¹⁵.

b) İşin Belirli Bir İşin Tamamlanmasına Yönelik Olması

Başlanmış veya yarım kalmış bir işin tamamlanmasına yönelik olan çalışmalar için belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir¹¹⁶. Belirli süreli işlerde olduğu gibi, bu tür işlerde de, işin ne zaman tamamlanacağı önceden belirli ya da öngörülebilir şekildedir¹¹⁷. Örneğin, yarım kalan bir binanın tamamlanması¹¹⁸, bahçe düzenlemesinin yapılması veya bir işyerinde bilgisayar donanımının kurulması ile sınırlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir¹¹⁹.

¹¹⁰ **Süzek**, İş Hukuku, s. 201, **Ulucan, Devrim**, 4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri (Türleri), Türkiye Toprak, Seramik, Çimento Ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayını, İstanbul 2003, s. 40,41.; **Eyrenci**, Yeni Düzenlemeler, s. 25.

¹¹¹ **Eyrenci-Taşkent-Ulucan**, s. 55.,

¹¹² **Süzek**, İş Hukuku, s. 201.; **Akyiğit**, s. İş Hukuku, s. 118.; **Sümer**, İş Hukuku, s. 41.

¹¹³ **Süzek**, İş Hukuku, s. 201.; **Akı, Erol**, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1998, İstanbul 2000, s. 20.

¹¹⁴ Yargıtay 9. HD, T. 16/05/2005, E. 2005/13899, K. 2005/16747.; Aynı yönde, Yargıtay 9. HD, T. 05/05/2005, E. 2005/12170, K. 2005/15792.; Yargıtay 9.HD, 08/11/2004, E. 2004/7169, K. 2004/25141.; Yargıtay 9. HD. T. 21/04/2005, E. 2005/12959, K. 2005/14908.; Yargıtay 9. HD, T. 10/04/2006, E. 2006/4580, K. 2006/8990.; Yargıtay 9. HD, T. 04/07/2005, E. 2005/21151, K. 2005/23598.: Bu kararlar için bkz.: www.kazanci.com.tr.

¹¹⁵ **Akı**, s. 20.

¹¹⁶ **Eyrenci-Taşkent-Ulucan**, s. 55.

¹¹⁷ **Süzek**, İş Hukuku, s. 202.

¹¹⁸ **Eyrenci-Taşkent-Ulucan**, s. 55.

¹¹⁹ **Süzek**, İş Hukuku, s. 202-203.

c) Belirli Bir Olgunun Ortaya Çıkması

Belirli süreli iş sözleşmelerinin, belirli bir olgunun ortaya çıkması halinde, bu olgunun devam ettiği süre için de yapılması mümkündür. Belirli bir olgunun ortaya çıkmasından kasıt, işyerinin normal faaliyetlerine dahil olmayan veya sürekli devam etmek olan mutad durumunun dışında bir olgunun ortaya çıkması¹²⁰ ve tarafların bu olguyu dikkate alarak iş sözleşmesi yapmasıdır¹²¹. Örneğin, iş yoğunluğunun artması, işçinin doğum iznine ayrılması gibi durumlarda belirli süreli iş sözleşmesi yapmak için objektif neden olarak kabul edilmektedir¹²². Ancak, somut olayda olgunun niteliğinin iyi belirlenmesi gerekir. Buna göre, ne zaman sona ereceği tam olarak bilinmeyen olaylara bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılamaz¹²³. Örneğin, Yargıtay bir kararında¹²⁴, uzun süre devam eden baraj inşaatının bitimine bağlı olarak yapılan iş sözleşmesini, isabetli olarak¹²⁵, belirsiz süreli olarak kabul etmiştir. Bunun yanı sıra, belli bir olgunun ortaya çıkması her zaman objektif koşul oluşturmaz¹²⁶. Örneğin, ekonomik piyasada ortaya çıkabilecek dalgalanmalar¹²⁷, işletmenin iş hacminin azaltılması nedeniyle işçi çıkarmak ya da işyeri cirosunun belli bir miktarın altına düşmesi¹²⁸ belirli süreli iş sözleşmeleri için objektif koşul sayılmaz. Bu nedenle, böyle bir olgu ortaya çıktığında sözleşmenin sona ereceğine ilişkin bir hüküm konulması, sözleşmeyi belirli süreli kılmaz¹²⁹. Belirli bir olgunun objektif koşul olup olmadığının belirlenmesi konusunda dikkat edilecek nokta, işçinin göreceği işin niteliğidir¹³⁰.

¹²⁰ **Süzek**, İş Hukuku, s. 202.

¹²¹ **Eyrenci-Taşkent-Ulucan**, s. 55.

¹²² **Eyrenci-Taşkent-Ulucan**, s. 55.; **Süzek**, İş Hukuku, s. 203.

¹²³ **Eyrenci-Taşkent-Ulucan**, s. 55.

¹²⁴ Yargıtay 9.HD, E. 97/20294 K.98/3771.: Bu karar için bkz. **Eyrenci-Taşkent-Ulucan**, s. 55., **Akı**, Değerlendirme, s. 18.; **Süzek**, Değerlendirme 1998, s. 67.

¹²⁵ **Süzek**, Türleri, s. 19.; **Akı**, s. 18.; **Süzek**, Değerlendirme 1998, s. 69.

¹²⁶ **Alpagut**, İş Sözleşmesi, s. 79.

¹²⁷ **Süzek**, İş Hukuku, s. 203.

¹²⁸ **Alpagut**, İş Sözleşmesi, s. 79.

¹²⁹ **Başterzi**, s. 135.

¹³⁰ **Alpagut**, İş Sözleşmesi, s. 79.

d) Benzer Haller

İş Kanununun 11. maddesi, objektif koşul olarak kabul edilebilecek halleri, sınırlı sayım yöntemi ile saymamıştır. Madde metninde yer alan “...*belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak yapılan...*” deyimini, bu durumların dışında kalan, ancak iş sözleşmesinin belirli bir süreye bağlı tutulmasını haklı kılan sebeplerin de objektif koşul olarak kabul edilebileceği anlamına gelmektedir. Bunun sonucu olarak, örneğin, sahne sanatçılarının iş sözleşmelerinin belirli bir süre için yapılabileceği kabul edilmelidir. Zira, sahne sanatçılarının yaptığı işler halkın beğenisi ve talebine bağlı olduğu için, niteliği gereği objektif neden oluşturmaktadır¹³¹.

Burada önemli olan husus, objektif koşul kavramı içinde değerlendirilecek olan sebeplerin kapsamının belirlenmesidir. Yargıtay, bir çok kararında, işçinin nitelikli işçi olmasını belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için haklı bir sebep olarak görmüştür. Zira Yargıtay, çeşitli tarihlerde vermiş olduğu kararlarında hemşireleri nitelikli işçi saymış ve onlarla yapılan iş sözleşmelerini belirli süreli olarak nitelendirmiştir¹³². Yüksek Mahkeme, aynı şekilde, işyeri hekimi ile işveren arasında yapılan sözleşmenin, işçinin nitelikli olmasından dolayı, belirli süreli olduğunu kabul etmektedir¹³³. Yine, 2004 yılında vermiş olduğu bir kararda¹³⁴ Yargıtay, davacının kontrol mühendisi olduğu ve bu görevi icabı işyerinde belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştığına karar vermiştir¹³⁵. Bu kararlardan anlaşıldığı üzere, Yargıtay’ın görüşü, belirli süreli iş sözleşmelerinde işçinin nitelikli olmasının objektif koşul teşkil edeceği yönündedir. Bu görüşe paralel olarak Yargıtay, asgari ücretle çalışan yardımcı elemanların, iş sözleşmelerinde objektif koşul bulunmadığına, bu nedenle sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağına karar vermiştir¹³⁶. Yargıtay, aynı yönde, işyerinde odacı olarak çalışmanın objektif koşul oluşturmayacağına

¹³¹ **Süzek**, İş Hukuku, s. 202.; **Alpagut**, İş Sözleşmesi, s. 81.

¹³² Yargıtay 9. HD. T. 09/05/2002, E. 2001/20847, K. 2002/7404: Bu karar için bkz. **Akyiğit, Ercan**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Emsal Yargıtay Kararları (Kararlar), C.1, İstanbul 2003. s. 124.

¹³³ Yargıtay 9. HD. T. 09/05/2002, E. 2001/20847, K. 2002/7404.: Bu karar için bkz. **Tekstil İşv. D.**, Temmuz 2003, s. 37.

¹³⁴ Yargıtay 9. HD. 1/7/2004, E. 2004/4300, K. 2004/16295.: Bu karar için bkz. Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, Ankara 2006, s. 7.

¹³⁵ Aynı yönde Yargıtay 9.HD, 14588/13116., **Süzek, Sarper**, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001 (Değerlendirme), Ankara 2003. s.1-58. s. 17.

¹³⁶ Yargıtay 9.HD, 24/3/2005, E. 2005/18355, K. 2005/9551.; Bu karar için bkz.: www.kazanci.com.tr.

karar vermiştir. Anılan karara göre, “hizmet sözleşmesinin tarafları kural olarak sözleşmenin niteliğini ve süresini belirlemekte serbest iseler de, İş Hukukunda asıl olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılmasıdır. Somut uyuşmazlıkta davacının odacı olarak davalı işyerinde çalıştığı anlaşılmaktadır. Bu mahiyetteki bir iş belirli süreli çalışmayı gerektirecek nitelikte değildir”¹³⁷. Ancak, bu görüş, haklı olarak, pek çok yazar tarafından eleştirilmiştir¹³⁸. Çünkü, her şeyden önce, objektif koşul olarak değerlendirilecek nedenlerin kanunda anılan nedenlerle benzerlik göstermesi gerekir¹³⁹. Kanunun belirli süreli iş sözleşmelerinde aradığı temel ölçü, işin veya işçinin nitelikli olması değil, işin niteliği gereği belirli süreli olmasıdır¹⁴⁰. Buna karşın, öğretilde, işçiden ya da işletmeden kaynaklanan bazı sebeplerin, objektif koşul olarak değerlendirilmesi gerektiğine ilişkin görüşler de mevcuttur¹⁴¹. Buna göre, örneğin, işçinin ve işverenin belirli süreli iş sözleşmesi yapmakta menfaatinin bulunması belirli süreli iş sözleşmesinin kurulması açısından haklı sebep olarak nitelendirilmektedir¹⁴². Bunun yanı sıra, başarı ve güven esasına dayalı olarak yapılan sözleşmeler¹⁴³ de belirli süreli olarak kurulabilmelidir¹⁴⁴. Bu görüş yanlıları, genellikle, iş hukukunda esnekliğin ve istihdamın arttırılması amacıyla objektif koşul kavramını genişletmektedirler.

C) KANUNİ ZORUNLULUK GEREĞİ KURULAN BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ

İş sözleşmelerinin belirli bir süreye bağlanması, bazı durumlarda kanunlarla getirilen zorunluluklardan kaynaklanmaktadır. Gerçekten, kimi durumlarda sözleşmenin niteliğinden kaynaklanan objektif bir neden olmasa dahi, kanunlarla belirli süreli iş sözleşmesi yapılması zorunlu kılınmıştır. Bu gibi durumlarda sözleşmenin ne ilk defa

¹³⁷ Yargıtay 9.HD, 08/11/2004, E. 2004/7169, K. 2004/25141.; Bu karar için bkz.: www.kazanci.com.tr.

¹³⁸ **Süzek**, İş Hukuku, s. 203.; **Eyrenci-Taşkent-Ulucan**, s. 56.; **Taşkent**, Belirli Süreli, s. 39.; **Engin, Murat**, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, Ankara 2006, s. 7.

¹³⁹ **Alpagut**, İş Sözleşmesi, s. 79.

¹⁴⁰ **Ulucan**, Türleri, 56-57.; **Taşkent**, Belirli Süreli, s. 39.; **Eyrenci-Taşkent-Ulucan**, s. 56.; **Engin**, s. 7.

¹⁴¹ **Başterzi**, s. 135 vd.; **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 74 vd.; **Akyiğit**, Şerh, s. 460.

¹⁴² **Başterzi**, s. 135.

¹⁴³ Örneğin, üst düzey yöneticilerle yapılan iş sözleşmeleri.

¹⁴⁴ **Başterzi**, s. 135 vd.; **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 74 vd.

yapılmasında ne de tekrarlanmasında ayrıca bir objektif koşulun varlığı aranmaz¹⁴⁵. Ayrıca bu durumda yapılan belirli süreli iş sözleşmesinde hakkın kötüye kullanıldığı ileri sürülemez¹⁴⁶. Zira belirli süreli iş sözleşmesi yapma zorunluluğu getiren kanun hükümleri başlı başına bir objektif neden oluşturmaktadır¹⁴⁷.

Belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını zorunlu kılan düzenlemelerin başında 5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu gelmektedir. Söz konusu Kanunun 9. maddesi uyarınca, özel öğretim kurumlarında 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.

5580 Sayılı Kanundan önce yürürlükte olan 625 Sayılı Kanunun 32. maddesinde “Süresi öğretim yılı içinde ona eren sözleşmeler öğretim yılı sonuna kadar kendiliğinden yenilenmiş sayılır” hükmü yer almaktaydı. Bu hüküm, maddenin amacının asgari süreli iş sözleşmesi yapılmasını değil, belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını zorunlu kılmak olduğunu şeklinde yorumlanıyordu¹⁴⁸. Yeni Kanun ise böyle bir hükme yer vermemiştir. Buna rağmen, kanımızca özel öğretim kurumlarında çalışan yönetici ve öğretmenlerin iş sözleşmelerinin süresini bir yıl ile sınırlayan hükmün amacı, halen, bu sözleşmelerin zorunlu olarak belirli süreli olarak yapılmasını sağlamaktır.

Belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını zorunlu kılan bir diğer kanuni düzenleme ise, TTK'nın 344. maddesinde yer almaktadır. Buna göre, anonim şirket müdürleri, esas sözleşmede aksine bir hüküm bulunmadıkça, yönetim kurulu üyelerinin görev süresini aşan bir süre için atanamazlar. Kanunun 314. maddesinde ise yönetim kurulu üyelerinin “en çok üç yıl” süre ile atanabilecekleri öngörülmektedir. O halde anonim şirket müdürleri yönetim kurulunun görev süresi kadar ve en fazla üç yıl için atanabilirler. Bu düzenlemeye bağlı

¹⁴⁵ **Alpagut**, İş Sözleşmesi, s. 84.

¹⁴⁶ **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 112.

¹⁴⁷ **Sümer**, İş Hukuku, s. 41.; **Demircioğlu-Centel**, s. 81.

¹⁴⁸ **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 113.

olarak şirket müdürlerinin iş sözleşmelerinin belirli süreli yapılmasının kanunun gereği olduğu ve bu nedenle hakkın kötüye kullanılması teşkil etmeyeceği söylenebilir.

§ III. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA SERBESTİSİ VE SINIRLARI

Anayasa ve kanunlarla güvence altına alınmış olan sözleşme serbestisi ilkesi uyarınca taraflar istedikleri türde sözleşme yapma hakkına sahiptirler. 4857 Sayılı Kanun da, bu hakkı iş hukuku açısından özel olarak düzenlemiştir. Nitekim, bu kanunun 9. maddesine göre, taraflar iş sözleşmesini kanun hükümleriyle saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler. O halde taraflar 11. maddede belirtilen objektif koşullara uygun olarak serbestçe belirli süreli sözleşme yapabilirler. Ancak, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin, belirsiz süreli çalışanlara oranla daha güvencesiz bir konumda olmaları, bazı işverenler tarafından bu hakkın kötüye kullanılmasına sebep olmaktadır¹⁴⁹. Bu nedenle belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkı, bazı sınırlamalara tabi tutulmuştur¹⁵⁰. Bu sınırlamalar özellikle, zincirleme iş sözleşmelerinde karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca, belirli süreli iş sözleşmelerinin işçilerin haklarını kısıtlamak amacıyla kötüye kullanılmasını önlemek için Kanun, eşit işlem borcunu belirli süreli iş sözleşmeleri için özel olarak düzenlemiştir.

Avrupa Birliğine üye ülkelerin uymakla yükümlü oldukları 99/70/EC Sayılı Yönergesinin de temel amacının belirli süreli iş sözleşmelerinin kötüye kullanılmasının önlenmesidir. Zira, Yönergenin 1. maddede yer alan düzenlemeye göre, Yönergenin temel amacı; belirli süreli çalışmanın kalitesinin belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanlarla belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçi arasında ayrımcılık yasağı ilkesinin getirilmesi suretiyle yükseltilmesi ve zincirleme belirli süreli iş sözleşmelerinin kullanımlarının artması nedeniyle bunun kötüye kullanımının önlenmesi için bir çerçeve yaratılmasıdır.

¹⁴⁹ **Süzek**, Türleri, s. 20.; **Tuncay**, Türleri, s. 23.; **Demir**, İş Güvencesi, s. 56.; **Ekonomi**, İş Hukuku, s. 81, 82.

¹⁵⁰ **Demircioğlu-Centel**, s. 81-82.

A) ZİNCİRLEME İŞ SÖZLEŞMELERİ

Belirli süreli iş sözleşmelerinin, belirli aralıklarla veya aralıksız olarak birden fazla üst üste yapılması durumunda zincirleme iş sözleşmelerinden söz edilir¹⁵¹. Zincirleme iş sözleşmeleri, tarafların ilk sözleşmenin bitiminden itibaren yeni bir sözleşme yapmaları şeklinde meydana gelebileceği gibi, sözleşmenin, Borçlar Kanununun 339. maddesi uyarınca yenilenmesi şeklinde de ortaya çıkabilir¹⁵².

Avrupa Birliğinde zincirleme iş sözleşmeleri yapmak suretiyle belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkının kötüye kullanılmasını önlemek amacıyla 99/70/EC Sayılı Yönerge bir takım önlemlere yer vermiştir. Buna göre üye devletler, zincirleme belirli süreli iş sözleşmeleriyle ilgili olarak,

- Bu türden sözleşme ya da istihdam ilişkilerinin yenilenmesini haklı kılacak objektif nedenlerin belirlenmesi,
- Arka arkaya yenilenen belirli süreli iş sözleşmelerinin veya istihdam ilişkilerinin en çok toplam süresinin belirlenmesi,
- Bu türden sözleşme ya da istihdam ilişkisinin kaç kez yenilenebileceğinin belirlenmesi tedbirlerinden birini ya da birkaçını alabilirler¹⁵³.

Türk hukukunda ise, özellikle 4857 Sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önceki dönemde, belirsiz süreli iş sözleşmeleri, feshe bağlanan işçiyi koruyucu hükümlerden kaçınmak isteyen işverenlerce kötüye kullanılıyor¹⁵⁴, böylece işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması da engelliyordu. Bu tür uygulamaların önüne geçmek amacıyla Yargıtay, işverenin birbirini izler şekilde belirli süreli iş sözleşmesi yapmakla sözleşme yapma hakkını kötüye kullandığını ve böyle bir durumda sözleşmenin baştan

¹⁵¹ **Akyiğit**, Şerh, s. 463.

¹⁵² **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 58.

¹⁵³ **Aktekin**, s. 103.

¹⁵⁴ **Süzek**, İş Hukuku, s. 204.; **Sümer**, İş Hukuku, s. 42.; **Çelik**, s. 84., **Tuncay**, Esnekleştirme, s. 67.

itibaren belirsiz süreli sözleşmeye dönüşeceğini kabul etmiştir¹⁵⁵. Zira, Yargıtay'a göre, “...çalışma hayatında asıl olan belirsiz süreli hizmet akitleridir. Bu nedenle, işverenin kanunun belirsiz süreli hizmet akitlerine tanıdığı haklardan kaçınmak için yaptığı sözleşme görünüşte belirli süreli olup, yapılan işin özelliği ve niteliği itibariyle gerçekte belirsiz süreli bir sözleşmedir...”¹⁵⁶.

Yargıtay kararlarında ve öğretide¹⁵⁷ kabul edilen bu ilke, 4857 Sayılı Kanun ile kanunlaşmıştır. Bu Kanununun 11. maddesinin ikinci ve üçüncü fıkralarında yer alan düzenlemeye göre, “*Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.*” Getirilen bu düzenleme ile, kötüye kullanmayı engellenmiş, esaslı bir neden olmaksızın yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri baştan itibaren belirsiz süreli sayılmıştır.

Kanunun zincirleme iş sözleşmeleri için aradığı esaslı nedenler, aslında aynı maddenin birinci fıkrasında yer alan ve ilk defa yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri için aranan objektif koşullarla aynı anlama gelmektedir¹⁵⁸. O halde belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasında söz konusu olan objektif koşullar devam ediyorsa ya da yeni bir objektif koşul ortaya çıkmışsa, zincirleme iş sözleşmeleri ayrı ayrı belirli süreli olarak varlığını koruyacaktır¹⁵⁹. Örneğin, doğum izninde olan işçinin yerine doğum izni süresi kadar belirli süreli iş sözleşmesiyle işe alınan işçinin sözleşmesi, yeniden izin talep edilmesi durumunda uzatılabilir ya da yeni bir belirli süreli iş sözleşmesi kurulabilir¹⁶⁰.

¹⁵⁵ Yargıtay 9.HD, T. 12/11/1966, E. 1966/9141.: Bu karar için bkz. **Egemen**, s. 173.; Yargıtay 9.HD, T. 04/05/1970, E. 1970/3096, K. 1980/4653.: Bu karar için bkz. **Çalık, Şefik**, İş Sözleşmesini Feshi ve İş Güvencesi, İstanbul 2005., s. 59.; Yargıtay 9.HD, T. 05/11/1992, E. 1992/4182, K. 1992/12212.: Bu karar için bkz. Yargıtay Kararları D., Nisan 1993, s. 535,536.

¹⁵⁶ Yargıtay 9.HD, T.11/04/2003, E. 2002/20581, K. 2003/6120.: Bu karar ve incelemesi için bkz **Centel, Tankut**, Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yenilenmesi (Yenileme), Tekstil İşv. D., Ağustos 2003, S.284, s. 34 vd.

¹⁵⁷ **Esener**, s. 136.

¹⁵⁸ **Süzek**, İş Hukuku, s. 206.; **Eyrenci-Taşkent-Ulucan**, s. 58.; **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 262-263.; **Sümer**, İş Hukuku, s. 42.; **Başterzi**, s. 133.; **Alpagut**, İş Sözleşmesi, s. 85.

¹⁵⁹ **Çalık**, s. 61.; **Süzek**, İş Hukuku, s. 205.; **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 265.; **Akyiğit**, Şerh, s. 467.; **Uçum**, s.35.; **Alpagut**, İş Sözleşmesi, s. 85.; **Demir**, İş Hukuku, s. 42.; **Demir**, İş Güvencesi, s. 57.

¹⁶⁰ **Çalık**,s. 61.

Bunun yanı sıra, sahne sanatçılarının sözleşmeleri gibi, niteliği gereği belirli süreli iş sözleşmesi yapmaya olanak tanıyan işlerle, kanun gereği belirli süreli iş sözleşmesi yapılması gereken durumlarda zincirleme iş sözleşmeleri belirsiz süreli sözleşmeye dönüşmezler. Örneğin, Özel Öğretim Kurumları Kanununa göre en fazla bir yıllık sözleşme yapılabilen yönetici ve öğretmenlerin, üst üste yapılan sözleşmeleri ayrı ayrı belirli süreli olarak kabul edilirler¹⁶¹. Yargıtay da isabetli olarak¹⁶² 625 Sayılı Kanun (yürürlükteki 5580 Sayılı Kanun) uyarınca özel okul öğretmenlerinin iş sözleşmelerinin en az bir yıl süreli olmak kaydıyla yapılması zorunlu olduğuna göre, bu sözleşmelerin yenilenmiş olmasının bu tür sözleşmeleri belirsiz süreli hale dönüştürmeyeceğine karar vermiştir¹⁶³.

Zincirleme iş sözleşmelerinde, tartışılması gereken önemli bir konu da, bu tür sözleşmelerin belirsiz süreliye dönüşebilmesi için kaç kez üst üste yapılması gerektiğidir. 11. maddede yer alan, “...esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz.” ifadesi, bir kez üst üste yapılan iş sözleşmelerinin belirsiz süreli sayılmayacağı şeklinde yorumlanmaya imkan tanımaktadır. Ancak, bu şekilde yapılacak bir yorum, esaslı bir neden olmadan yapılan ikinci bir belirli süreli iş sözleşmesinin belirsiz süreliye dönüşmeyeceği, ancak üçüncü sözleşmenin belirsiz süreliye dönüşeceği anlamına gelir¹⁶⁴. Oysa, 11. maddenin gerekçesi, “ülkemizde uzun yıllardan beri, gerek yargı kararlarında ve gerek doktrinde esaslı bir sebep olmadıkça belirli süreli iş sözleşmesinin ikincisinin yapılmasıyla zincirleme akitlerin meydana geldiği görüşü benimsendiği için, bu görüş kanuna da aynen alınmıştır. Buna göre, belirli süreli iş sözleşmesi ikincisinin yapılmasıyla belirsiz süreliye dönüşerek işçi bu tür sözleşmenin koşullarından ve bu arada feshe karşı korunmaya ilişkin kanun hükümlerinden yararlanacaktır. Buna karşılık belirli süreli sözleşmenin zincirleme yapılmasında esaslı bir neden bulunuyorsa, sözleşmeler belirsiz süreliye dönüşmeyecek, belirli süreli olma özelliklerini koruyacaktır” şeklindedir. Gerekçede yer alan bu açık ifadenin sonucu olarak, esaslı bir neden olmaksızın yapılan

¹⁶¹ Çalık, s. 61.; Süzek, İş Hukuku, s. 205.; Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, s. 264.; Akyiğit, Şerh, s. 467.; Tuncay, Can, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi-Özel Okul Öğretmenleriyle Yapılan Hizmet Sözleşmesi-İhbar Tazminatı (Hizmet), İş Hukuku D., Yıl: 1992, C.2, s. 597.

¹⁶² Süzek, Değerlendirme 2004, s. 17.

¹⁶³ Yargıtay 9. HD. T. 14/11/1980, E. 11302, K. 11734.: Bu karar için bkz. Çenberci, Şerh, s. 262.; aynı yönde, Yargıtay 9.HD, 15/12/2001, E. 2001/19062, K. 2001/2741, Süzek, 2004.s, 17.

¹⁶⁴ Akyiğit, Şerh, s. 465.

ikinci sözleşmenin de belirsiz süreliye dönüşeceği söylenebilir¹⁶⁵. Kaldı ki, kanunun açık olmayan hükümleri karşısında işçi lehine yorum yapılacağı ilkesi de, aynı sonuca ulaşmamızı sağlamaktadır¹⁶⁶. Yargıtay ise, bu konuda kesin bir içtihat oluşturamamıştır. Bazı kararlarında bir kez yenileme ile sözleşmenin belirli süreliye dönüşeceğine karar vermiş¹⁶⁷; bazı kararlarında¹⁶⁸ ise, belirsiz süreliye dönüşme için üç kez üst üste sözleşme yapılması şartını aramıştır.

B) FARKLI İŞLEM YASAĞI

İş Kanunu, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçileri korumak amacıyla, bu sözleşmeyi belli şartlara tabi tutmakla yetinmemiş, bunun yanı sıra belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler ile belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler arasında eşit işlem borcuna aykırı davranışların önüne geçmek için özel bir takım düzenlemeler getirmiştir.

Bu düzenlemelerden ilki, İş Kanununun 5. maddesinin 2. fıkrasında yer almaktadır. Buna göre, işveren, esaslı sebepler olmadıkça, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. Bu konuda getirilen diğer düzenleme ise, İş Kanununun 12. maddesidir. Buna göre, “ *Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı bir işleme tabi tutulamaz*”. Her iki madde de yer alan bu düzenlemelerde görüldüğü üzere ayrımı haklı kılan bir sebep olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar ile belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar arasında, işçinin çalışacağı işin veya işyerinin tespitinde, işin sevk ve dağıtımı, meslekî ilerleme, nakil vb. konularda¹⁶⁹, kapı kontrolü, sigara içme yasağı gibi işyeri

¹⁶⁵ **Süzek**, İş Hukuku, s. 205.; **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 265.; **Akyigit**, Şerh, s. 466.; **Akyigit**, İş Hukuku, s. 119.; **Demir**, İş Hukuku, s. 43.; **Çelik**, s. 85.

¹⁶⁶ **Akyigit**, Şerh, s. 466.

¹⁶⁷ Yargıtay 9.HD, T. 01/10/2001, E.2001/10933, K. 2001/15194.: Bu karar için bkz.:Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001, s. 16.

¹⁶⁸ Yargıtay 9.HD, 18/01/2001, E. 2001/14609, K. 2001/453.: Bu karar için bkz.: **Süzek**, Değerlendirme, s. 16.; Yargıtay 9.HD, T. 14/04/2005, E. 2004/22124, K. 2005/13364.; Yargıtay 9.HD, 03/04/2006, E. 2006/4680, K. 2006/8238.: Bu kararlar için bakınız: www.kazanci.com.tr.

¹⁶⁹ **Kaplan-Senay, Emine Tuncay(Aktay, Nizamettin/Arıcı, Kadir/Kaplan-Senay, Emine Tuncay)**, İş Hukuku, Ankara 2006., s. 88.

düzenine ilişkin hususlarda¹⁷⁰ farklı işlem yapılması yasaklanmıştır. Zira maddede öngörülen yasaklar, iş koşullarının tespiti ve işverenin yönetim hakkına giren konularda sözleşme serbestisinin ve yönetim hakkının sınırlarını oluşturmaktadır¹⁷¹.

Burada öncelikle ayrımı haklı kılan sebeplerin ne olduğu üzerinde durulması gerekir. İşverenin eşit işlem borcu, kural olarak eşit işçiler arasında söz konusudur. Bu nedenle, işçinin, uzmanlığı, öğrenimi, kıdemi gibi objektif nedenlere ya da çalışkanlık, yetenek, liyakat gibi sübjektif nedenlere dayanarak farklı çalışma koşulları uygulanması mümkündür¹⁷². Ancak, sadece iş sözleşmesinin belirli süreli olmasından dolayı işçinin farklı işleme tabi tutulması 5. ve 12. maddelere göre eşit işlem borcuna aykırılık teşkil eder.

İş Kanununun 12. maddesinin ikinci fıkrasına göre, “belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir.” O halde işyerinde belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye belli bir süre ölçüt alınarak sağlanan ücret veya paraya ilişkin bölünebilir bir menfaat sağlanmışsa, belirli süreli sözleşmeye göre çalışan işçiye çalıştığı süreyle orantılı biçimde sağlanacak¹⁷³, sözleşmenin belirli süreli olmasından dolayı herhangi bir ayırım yapılamayacaktır. Örneğin, toplu iş sözleşmesinde her altı aylık çalışma sonunda ikramiye ödemesi yapılacağı kararlaştırılmışsa, altı aydan uzun süredir belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi de, çalışma süresine orantılı şekilde, ikramiye ödemesini talep edebilir¹⁷⁴. Zira ikramiye bölünebilir nitelikte bir haktır. Bu kuralın tek istisnası, toplu iş sözleşmesi hükümleridir¹⁷⁵. Toplu iş sözleşmesi özerkliği ilkesi gereği, kanun ve tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı olmadığı sürece, taraflarca “ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesine konulan hükümler saklıdır(Send. K. md.31/4; İş. K. md.5/6).

¹⁷⁰ **Alpagut**, İş Hukuku, s. 87.

¹⁷¹ **Alpagut**, İş Sözleşmesi, s. 87.

¹⁷² **Süzek**, İş Hukuku, s. 362.

¹⁷³ **Süzek**, İş Hukuku, s. 207.

¹⁷⁴ **Kaplan-Seneyen(Aktay/Arıcı/Kaplan-Seneyen)**, s. 88.; **Akyiğit**, Şerh, s. 475.; **Günay**, İş, s. 72.; **Sümer**, İş Hukuku, s. 43.; **Uçum**, s.37.; **Demir**, İş Hukuku, s. 45.

¹⁷⁵ **Demir**, İş Hukuku, s. 45.

İş Kanununun 12. maddesi ile getirilen bir diğer düzenleme ise, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin kıdemine ilişkindir. Buna göre, herhangi bir çalışma şartından yararlanabilmek için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulamasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır. Bu hüküm ile yıllık ücretli izin, kıdem tazminatı ya da sözleşmeyle getirilen diğer kıdeme bağlı haklardan yararlanma da belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere farklı bir kıdem uygulaması yapılması yasaklanmıştır.

Kanun, farklı bir kıdem uygulamasını gerekli kılacak haklı nedenlerin neler olduğunu açıklığa kavuşturmamıştır. Yardımcı işlerde çalışan işçilerin durumu, buna örnek olarak gösterilebilir. Bu işçiler genellikle bir yıldan az süreli olarak çalıştıklarından kıdeme bağlı hakları talep edemezler. Daha uzun süreli olarak çalışanlar ise, ancak parayla ölçülebilir ve bölünebilir nitelikte olan, kıdeme bağlı ikramiyeler ve başarıya bağlı primlerden yararlanabilirler¹⁷⁶.

12. maddede düzenlenen konulara ilişkin olarak, işçiler arasında farklı işlem yapılıp yapılmadığı emsal işçiye göre belirlenir. Emsal işçiden ne anlaşılması gerektiği ise Avrupa Birliğinin 99/70/EC Sayılı Yönergesine uygun şekilde, 12. maddenin son fıkrasında belirtilmiştir. Buna göre, emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o iş kolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınır.

Farklı işlem yasağına aykırılık halinde işçinin talep edebileceği bir takım haklar bulunmaktadır. Buna göre, eşit işlem borcuna aykırı bir uygulama karşısında kalan işçi her şeyden önce 12. maddeye dayalı olarak eşitsizliğin giderilmesi ve yoksun kaldığı hakları talep edebilir. Bunun yanı sıra, böyle bir uygulama aynı zamanda Kanunun 5. maddesine de aykırı olacağından, işçi bu maddede öngörülen dört aya kadar ücret tutarındaki tazminata da hak kazanacaktır¹⁷⁷.

¹⁷⁶ Eyrenci-Taşkent-Ulucan, s. 61.

¹⁷⁷ Süzek, İş Hukuku, s. 210.; Akyiğit, Şerh, s. 476.; Kaplan-Senyen(Aktay/Arıcı/Kaplan-Senyen), s. 88.; Eyrenci-Taşkent-Ulucan, s. 62., Sümer, İş Hukuku, s. 43.; Alpagut, İş Sözleşmesi, s. 87.

İKİNCİ BÖLÜM

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN SONA ERMESİ

Ş I. GENEL OLARAK İŞ SÖZLEŞMELERİNİN SONA ERMESİ

İş sözleşmeleri, niteliği gereği, sürekli borç ilişkisi doğuran sözleşmelerdir. Bunun sonucu olarak, iş sözleşmeleri edimin bir defa ifasıyla sona ermez, ifa belli bir süre tekrarlanarak devam eder. Ancak, sözleşmenin devam edeceği bu sürenin sonsuza kadar sürmesi de mümkün değildir¹⁷⁸. Özellikle, iş sözleşmelerinin taraflar arasında yoğun ve kişisel ilişki meydana getirmesi, sözleşmenin çeşitli sebeplerle sona ermesine neden olmaktadır.

İş sözleşmeleri, temel olarak, tarafların karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanları ile kurulan bir Borçlar Hukuku sözleşmesidir. Bu nedenle, bu tür sözleşmelerin klasik Borçlar Hukuku kurallarına göre sona ermesi beklenir. Ancak, iş sözleşmelerinin, sosyal açıdan sahip olduğu önem, bu konuda çoğunlukla kamu düzenine ilişkin özel düzenlemelerin getirilmesine sebep olmuştur¹⁷⁹. Gerçekten, iş sözleşmesinin sona ermesi, çoğu kez işçinin tek geçim kaynağı olan işini kaybetmesi anlamına gelir¹⁸⁰. Dolayısıyla, işin devamlılığının sağlanması, işçinin korunması ve sosyal kamu düzeninin gerçekleştirilmesi gibi ilke ve kurallar, Borçlar Hukuku kurallarının önüne geçmiştir. Buna

¹⁷⁸ **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 157.; **Tunçomağ**, İş, s. 442.; **Akyiğit**, Şerh, s. 441.

¹⁷⁹ **Esener**, s. 214.

¹⁸⁰ **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 461.

rağmen, getirilen özel düzenlemeler, elverdiği ölçüde genel hukuk prensipleri de iş sözleşmelerinin sona ermesinde uygulanacaktır¹⁸¹.

İş sözleşmesini sona erdiren sebepler, bütün iş sözleşmeleri için geçerli olan ölüm, tarafların anlaşması ve sadece belirli süreli iş sözleşmeleri için söz konusu olan sürenin sona ermesi ve fesihdir.

Uygulamada iş sözleşmelerini sona erdiren en önemli sebep, fesihdir. Fesih, iş sözleşmesini belli bir sürenin sonunda veya derhal sona erdiren karşı tarafa ulaşması gerekli ve yeterli bir irade beyanıdır¹⁸². Hukukumuzda iş sözleşmeleri iki şekilde feshedilebilir. Bunlardan ilki, sözleşmeyi belli bir önel verilerek sona erdiren bildirimli fesihdir ki, bu fesih türü kural olarak sadece belirsiz süreli iş sözleşmelerinde uygulanır. Haklı sebeple fesih ya da derhal fesih olarak adlandırılan ikinci fesih türü ise, belirli sebeplerin varlığı halinde, ister belirli süreli ister belirsiz süreli yapılmış olsun, iş sözleşmesini derhal sona erdiren fesihdir.

İş sözleşmelerinin sona ermesi, tezimizin konusuyla sınırlı olarak, sadece belirli süreli iş sözleşmeleri yönünden incelenecek, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin sona ermesine ise değinilmeyecektir.

§ II. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN SONA ERMESİ

A) FESİH DIŞINDAKİ SEBEPLERLE SONA ERME

1. ÖLÜM

İş sözleşmesini sona erdiren sebeplerin başında ölüm gelir. İş sözleşmesi taraflar arasında kişisel bir ilişki kurduğundan taraflardan birinin ölümü halinde, sözleşmeden doğan edimlerin yerine getirilmesindeki koşullar ortadan kalkacak ve kural olarak

¹⁸¹ **Esener**, s. 214.

¹⁸² **Ekonomi, Münir**; Hizmet Akdinin Feshi ve Feshe Karşı Korunma Açısından Yargıtay Kararlarının Etkisi (Feshe Karşı Korunma), Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat D., Ekim 1988, C.1, S.6, s. 3.; **Çalık**, s. 69.

sözleşme sona erecektir. Bu nedenle ölüm bir fesih sebebi değil, bir infisah sebebidir¹⁸³. Taraflardan birinin ölümü halinde sözleşmenin sona ermesi İş Kanununda düzenlenmemiştir, bu konuda uygulanacak hükümler Borçlar Kanununda yer almaktadır.

a) İşçinin Ölümü

İş sözleşmesinde, iş görme edimi bizzat işçi tarafından yerine getirildiğinden, işçinin ölümü halinde, sözleşme hiçbir işleme gerek kalmaksızın kendiliğinden sona erer¹⁸⁴. Borçlar Kanununun 347. maddesi bu durumu “*İş sözleşmesi işçinin ölümü ile hitam bulur*” şeklinde açıkça ifade etmiştir.

İşçinin ölümü nedeniyle iş sözleşmesi sona erdiğinde, işçinin kanundan ve sözleşmeden doğan bütün talep hakları mirasçılara geçer¹⁸⁵. Buna karşılık sözleşmenin sona ermesi nedeniyle işverenin herhangi bir tazminat hakkı doğmayacağı¹⁸⁶ gibi, işçinin iş görme borcunun mirasçılara geçmesi de söz konusu değildir¹⁸⁷. Zira, iş sözleşmesi işçinin kişiliği göz önüne alınarak yapılan bir sözleşmedir¹⁸⁸ ve işçi işini bizzat ifa ile yükümlüdür (BK. md. 320). Ancak, Borçlar Kanununun 347. maddesi yedek hukuk kuralı niteliğinde olduğundan, bu kuralın aksinin kararlaştırılabileceği; bir başka deyişle, işçinin ölümü ile iş sözleşmesinin sona ermeyip mirasçılara karşı devam edebileceği görüşü ileri sürülmektedir¹⁸⁹. Bu görüş hukuken doğru gibi görünüyorsa da, mirasçıların özellikle kıdeme bağlı haklar yönünden ölen işçinin sözleşmesinden yararlanması mümkün değildir. Aksi yönde bir kabul, İş Hukuku ilkelerine aykırı olacaktır. Bu nedenle, ölen işçinin iş

¹⁸³ Çalık, s. 79.

¹⁸⁴ Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, s. 463, d. 14.; Alpagut, Belirli Süreli, s. 159.; Çelik, s. 177.

¹⁸⁵ Esener, s. 215.; Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, s. 464.; Sümer, İş Hukuku, s. 92.; Akı, Erol/İzveren, Adil; İş Hukuku, İzmir 1998., s. 284.

¹⁸⁶ Dönmez, Kazım Yücel, İş Hukukunda Tazminatlar, Ankara 1998. s. 35.

¹⁸⁷ İşçinin ölümü sebebiyle iş sözleşmesi sona erdiğinde, bu nedenle doğan bütün zararlara işveren katlanmak durumundadır, bu konuda işçinin mirasçılarından herhangi bir talepte bulunması söz konusu değildir.: Tunçomağ, Kenan, İş Hukuku, Genel Kavramlar, Hizmet Sözleşmesi, (İş Hukuku), İstanbul 1981., s. 319.; Kaplan, Emine Tuncay, İşverenin Fesih Hakkı, Ankara 1987, s. 9.

¹⁸⁸ Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, s. 463,464.; Süzek, İş Hukuku, s. 197.; Kaplan-Senyen(Aktay/Arıcı/Kaplan-Senyen), s. 169.

¹⁸⁹ Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, s. 464.; Selici, Borçlar Kanununa Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi, İstanbul 1976, s. 81-82.; Tunçomağ, İş, s. 453., d. 31.

sözleşmesine dayalı olarak mirasçının çalışmaya devam etmesi söz konusu olamaz¹⁹⁰. Buna karşılık, işverenin ölen işçinin işini yapmak üzere mirasçısını çalıştırmak istemesi ve mirasçının da bunu kabul etmesi ya da böyle bir durumun sözleşme ile kararlaştırılması mümkündür¹⁹¹. Ancak bu durumda, mirasçı ile yeni bir iş sözleşmesi kurulmuş olur; ölen işçinin sözleşmesinin devam ettirilmesi söz konusu değildir¹⁹². İş sözleşmesinin işçinin ölümü ile sona ermesi durumunda işçinin kanuni mirasçıları ayrıca kıdem tazminatı almaya da hak kazanırlar. Zira 1475 Sayılı İş Kanununun yürürlükteki 14. maddesine göre ölüm kıdem tazminatına hak kazandıran sebeplerden birisidir.

İş sözleşmesinin ölüm nedeniyle sona ermesi Borçlar Kanunu Tasarısında yeniden düzenlenmiş ve işverene yeni bir takım yükümlülükler getirmiştir. Tasarının 444. maddesine göre, iş sözleşmesi işçinin ölümü ile kendiliğinden sona erer. İşveren, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak bir aylık; hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmiş ise iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür.

b) İşverenin Ölümü

İşverenin ölümü halinde iş sözleşmesinin sona erip ermeyeceği, sözleşmenin işverenin kişiliğine bağlı olarak yapılıp yapılmadığına göre farklılık göstermektedir. Buna göre, eğer iş sözleşmesi işverenin kişiliği göz önüne alınarak yapılmamışsa¹⁹³, sözleşme sona ermez; sözleşmeden doğan tüm hak ve borçlar işverenin mirasçılarına geçer¹⁹⁴. Buna karşılık, iş sözleşmesi işverenin kişiliği göz önüne alınarak yapılmışsa¹⁹⁵, ister belirli süreli ister belirsiz süreli yapılmış olsun¹⁹⁶, sözleşme ölüm ile kendiliğinden sona erer (BK. md.347/2). Ancak, sözleşmenin işverenin ölümü nedeniyle sona ermesinden ötürü zarara

¹⁹⁰ Aynı yönde **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 464.; **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 170.; **Akyiğit**, Şerh, s. 441.

¹⁹¹ **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 464.; **Çalık**, s. 79.

¹⁹² **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku, s. 252.; **Akı/İzveren**, s. 284.; **Dönmez**, s. 35.

¹⁹³ Uygulamada iş sözleşmeleri çoğunlukla işverenin kişiliğinden bağımsız olarak yapılmaktadır. Özellikle, çok sayıda işçinin istihdam edildiği büyük işletmelerde durum böyledir.

¹⁹⁴ **Süzek**, İş Hukuku, s. 397.; **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 464.; **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 159.; **Kaplan-Senyen(Aktay/Arıcı/Kaplan-Senyen)**, s. 170.; **Çelik**, s. 177, 178.; **Centel**, Bireysel, s. 170.

¹⁹⁵ Örneğin, belli bir yazarın sekreterliğini yapmak üzere işe alınan bir işçinin iş sözleşmesi işverenin kişiliğine bağlı olarak yapılmıştır.: **Işıklı**, s. 93.

¹⁹⁶ **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 159.; **Çelik**, s. 178.

uğrayan işçi, bu zararına karşılık Borçlar Kanununun 347. maddesinin üçüncü fıkrasına göre “hakkaniyete uygun bir tazminat” isteyebilir. İşçinin zarara uğraması özellikle sözleşmenin belirli süreli yapıldığı durumlarda söz konusu olmaktadır. Örneğin, yaşlı bir hastaya bakmak için bir yıl süreyle iş sözleşmesi yapılmış iken, hastanın üç ay sonra ölümü nedeniyle sözleşme sona ererse ve işçi aynı ya da benzer koşullarda yeni bir iş bulamazsa, uğradığı zararlar karşılığı tazminat isteyebilir. Bu tazminatın miktarı, hakim tarafından tayin olunur. Ancak, öğretideki çoğunluk görüşüne göre, bu tazminatın miktarı, işçinin geriye kalan süre için alacağı ücret miktarını veya bildirimli fesih halinde kanuni süre için alacağı ücreti aşamaz¹⁹⁷.

İşverenin ölümü ile iş sözleşmesi kural olarak sona ermemekle beraber, mirasçılar, sözleşmenin devam ettirilmesinde bir yarar görmüyorlarsa, sözleşmeyi sona erdirmeye hakkına da sahiptirler¹⁹⁸. Bu durumda, mirasçıların sözleşmeyi sona erdirmeleri, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde bildirim sürelerine uyulması¹⁹⁹ ve belirli süreli iş sözleşmelerinde işçiye kalan süreye ait ücretin verilmesi, ayrıca koşulların varlığı halinde kıdem tazminatının ödenmesi koşuluna bağlıdır²⁰⁰.

İşverenin ölümü nedeniyle iş sözleşmesinin sona ermesi, Borçlar Kanunu Tasarısının 445. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, işverenin ölümü halinde yerini mirasçıları alır. Bu durumda işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri ile gerçekleşen hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümler uygulanır. Buna karşılık, hizmet sözleşmesi ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınmak suretiyle kurulmuşsa, onun ölümüyle kendiliğinden sona erer. Ancak, işçi sözleşmenin süresinden önce sona ermesi yüzünden uğradığı zarar için, mirasçılardan hakkaniyete uygun bir tazminat talebinde bulunabilir.

¹⁹⁷ **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 465.; **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 159.; **Çelik**, s. 178.; **Centel**, Bireysel, s. 170.; **Tunçomağ**, İş, s. 453.; **Güler, Mikdat**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Legal İHSGHD., Yıl: 2005, C.2, S. 5, s. 62.; **Mollamahmutoglu**, Hizmet, s. 198.; **Ünsal, Engin**; İş Sözleşmesinin Sona Ermesinden Doğan İşçilik Alacakları, MÜHFD., Yıl: 2006, S. 2006/1, s. 228.; **Kaplan**, s. 9.

¹⁹⁸ **Akı/İzveren**, s. 284.; **Çalık**, s. 79.; **Ünsal**, s. 229.

¹⁹⁹ **Akı/İzveren**, s. 284.

²⁰⁰ **Çalık**, s. 119.; **Kaplan**, s. 10.

2. TARAFLARIN ANLAŞMASI (İKALE)

İş sözleşmesinin tarafları aralarında anlaşarak sözleşmeyi her zaman sona erdirme hakkına sahiptirler²⁰¹. Bu durum Borçlar Hukukuna hakim olan temel ilkelerden biri olan sözleşme özgürlüğü ilkesinin bir sonucudur²⁰².

İş sözleşmesinin anlaşma yoluyla sona erdirilmesinde sözleşmenin hangi türde yapılmış olduğunun bir önemi yoktur. Buna göre sözleşme ister belirli süreli olsun ister belirsiz süreli olsun, taraflar sözleşmenin derhal veya belli bir süre sonra²⁰³ sona ereceğine karar verebilirler²⁰⁴. Tarafların bu yöndeki anlaşması herhangi bir şekle bağlı olmayıp, açık ya da örtülü olarak yapılabilir²⁰⁵. Örneğin, bir tartışma sonucu işçinin işten ayrılmak istediğini ve işverenin de buna memnun olduğunu yazılı olarak bildirmesi durumunda sözleşmenin örtülü olarak sona erdirildiği kabul edilmektedir²⁰⁶. Yargıtay da aynı görüşü paylaşmaktadır²⁰⁷. Ancak Yargıtay'a göre işçinin iş sözleşmesini feshettiğini bildiren bir dilekçe vermesi ve işveren vekilinin bu dilekçeye uygundur şerhi düşmesi sözleşmenin anlaşma ile sona erdirildiği anlamına gelmez²⁰⁸. Aynı şekilde, öğretide²⁰⁹ ve yargı

²⁰¹ **Esener**, s. 215.; **İşikli**, s. 93.; **Centel**, Bireysel, s. 169.; **Eyrenci-Taşkent-Ulucan**, s. 143.; **Aydın, U.**, İş Sözleşmesinin Anlaşma İle Sona Erdirilmesi, Çimento İşv. D., Mayıs 2004, s. 4-9.; **Mollamahmutoglu**, Hizmet, s. 197.; **Ünsal**, s. 227.; **Ekonomi**, İş Hukuku, s. 162.

²⁰² **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 158.; **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 462.; **Seliçi**, s. 104.; **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 173.

²⁰³ Anlaşma yolu ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde, sözleşme kural olarak tarafların karşılıklı iradelerini açıkladıkları anda sona erer. Buna karşılık, tarafların sözleşmenin belli bir süre sonra sona ereceğini kararlaştırmaları, belirli süreli sözleşmelerde sözleşmenin süresini kısaltmaları mümkündür. Ancak, bu durumda sözleşmenin ikale ile mi sona erdirildiği yoksa süre bitimi ile kendiliğinden mi sona ereceği sorusu gündeme gelmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Narmanhoğlu**, İş Hukuku, s. 254.; **Güler**, s. 64.

²⁰⁴ **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 158.; **Çelik**, s. 177.; **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 462.; **Kaplan-Senyen(Aktay/Arıcı/Kaplan-Senyen)**, s. 170.; **İşikli**, s. 93.; **Centel**, Bireysel, s. 169.; **Çalık**, s. 115.; **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 173.; **Sümer**, İş Hukuku, s. 91.; **Akyiğit**, Şerh, s. 443.; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku, s. 253.; **Aydın**, s. 4.; **Sevimli, Ahmet**, 4857 Sayılı İş Yasası Çerçevesinde İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshine Genel Bakış ve Tekbiçim (Yeknesak) Fesih Usulü Bulunmayışının Yaratacağı Olası Sorunlar, Çimento İşv. D., Kasım 2004, C.18, S. 6, s. 4-22., s. 8.; **Güler**, s. 62.; **Mollamahmutoglu**, Hizmet, s. 197.; **Ünsal**, s. 227.; **Kaplan**, s. 10.

²⁰⁵ **Süzek**, İş Hukuku, s. 395.; **Çelik**, s. 177.; **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 158.; **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 462.; **Kaplan-Senyen(Aktay/Arıcı/Kaplan-Senyen)**, s. 170.; **Aydın**, s. 4.; **Güler**, s. 64.; **Mollamahmutoglu**, Hizmet, s. 197.; **Kaplan**, s. 10.

²⁰⁶ **Çelik**, s. 177.; **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 462.; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku, s. 254.; **Çalık**, s. 115.; **Mollamahmutoglu**, Hizmet, s. 197.

²⁰⁷ Yargıtay 9. HD. T. 21/02/1994, E.1994/2473, K.1994/2638. Bu karar için bkz. www.kazanci.com.tr

²⁰⁸ Yargıtay 9. HD. T. 16/01/2001 E. 2000/15536 K. 2001/256.: Bu karar için bkz. www.kazanci.com.tr.

kararlarında²¹⁰, işveren tarafından rızası alınarak memur statüsüne geçirilen işçinin iş sözleşmesinin de anlaşma yolu ile sona erdirildiği kabul edilmektedir²¹¹.

İş sözleşmesini sona erdiren anlaşma kural olarak herhangi bir şekilde bağlı değildir. Ancak, Borçlar Kanununun 12. maddesinde²¹² öngörülen şekil paralelliği ilkesi gereğince, yazılı olarak yapılan iş sözleşmelerini sona erdirecek anlaşmaların da yazılı olması gerekir. Buna göre, bir yıldan uzun süreli²¹³ yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılması gerekir²¹⁴.

İş sözleşmesinin anlaşma yoluyla sona erdirilmesi, bir fesih sebebi sayılmadığından, tarafların feshe bağlı haklardan yararlanması mümkün olmayacaktır²¹⁵. Buna bağlı olarak aksi sözleşmede kararlaştırılmamışsa, tarafların herhangi bir tazminat istemeleri de söz konusu değildir²¹⁶.

²⁰⁹ **Narmanhoğlu**, İş Hukuku, s. 254.; **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 462.; **Centel**, Bireysel, s. 169.; **Aydın**, s. 4.; **Sevimli**, s. 8.

²¹⁰ Yargıtay 9. HD. T. 06/05/1986 E. 3589 K. 4642.: Bu karar için bkz. Tekstil İşv. D., Ocak 1987, s. 15.

²¹¹ İşçi statüsünden memur statüsüne geçirilmede işçinin rızası alınmış ise, anlaşmadan bahsedilebilir. Buna karşılık, işçinin görüşü alınmadan idari bir makamın (işverenin) tek taraflı tasarrufuyla işçiyi memur olarak ataması, hiçbir şekilde anlaşma sayılamaz.: Bkz. **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 174.; **Akyiğit**, Şerh, s. 444.

²¹² Borçlar Kanununun 12. maddesine göre, “*Kanunen tahriri olması lazım olan bir akdin tadili dahi tahriri olmak lazımdır. Şu kadar ki, bu akdi nakız veya tadil etmeyen mütemmim ve fer’i şartlar bu hükümden müstesnadır*”.

²¹³ İş sözleşmelerinin sekilini düzenleyen 4857 Sayılı İş Kanununun 8. maddesine göre yazılı şekil şartı sadece süresi bir yıl ya da daha uzun süreli olan iş sözleşmeleri için getirmiş, bir yıldan kısa süreli yapılan sözleşmeler için şekil serbestisi ilkesini benimsemiştir. Buna karşılık, belirli süreli iş sözleşmelerini düzenleyen 11. madde bu tür sözleşmelerin yazılı olması şartını aramıştır. Kanunun iki maddesi arasında meydana gelen bu gereksiz çelişki karşısında, 11. maddedeki düzenlemenin genel nitelikte olduğu, 8. maddedeki şekle ilişkin düzenlemenin özel bir düzenleme oluşturduğu kabul edilmelidir. Buna bağlı olarak, bir yıldan uzun süreli olarak yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekle bağlı olduğu söylenebilir. Aksi yönde yapılacak bir yorum, yazılı olarak yapılması şart olmayan sözleşmelerde belge verme yükümlülüğü getiren düzenlemeleri de anlamsız kılacaktır. Zira, 4857 Sayılı Kanunun 8. maddesinin üçüncü fıkrasına göre, “*Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur*”. Aynı yönde **Çelik**, s. 81-82.; **Kaplan-Seneyen(Aktay/Arıcı/Kaplan-Seneyen)**, s. 85.

²¹⁴ **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 463.; Aksi görüş için bkz.: **Aydın**, s. 6.; **Kaplan**, s. 11.

²¹⁵ **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 158.; **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 463.; **Süzek**, İş Hukuku, s. 394.; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku, s. 254.; **Aydın**, s. 8.; **Güler**, s. 64.; **Mollamahmutoğlu**, Hizmet, s. 198.; **Ekonomi**, İş Hukuku, s. 163.

²¹⁶ **Kaplan-Seneyen(Aktay/Arıcı/Kaplan-Seneyen)**, s. 170.; **Eyrenci-Taşkent-Ulucan**, s. 143.; **Güler**, s. 62.; **Kaplan**, s. 11.

3. BELİRLİ SÜRENİN SONA ERMESİ

a) Sözleşmenin Kendiliğinden Sona Ermesi

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinden farklı olarak, belirli süreli iş sözleşmeleri, sözleşmede belirlenen sürenin bitimi ile kendiliğinden sona erer. Sözleşmenin sona ermesi için tarafların herhangi bir fesih bildiriminde bulunmalarına gerek yoktur. Borçlar Kanununun 338. maddesi bu durumu, “ *hizmet akdi muayyen bir müddet için yapılmış yahut böyle bir müddet için maksut gayesinden anlaşılması bulunmakta ise, hilafı mukavele edilmiş olmadıkça, feshi ihbara hacet olmaksızın bu müddetin müruru ile akid nihayet bulur*” şeklinde ifade etmiştir. Yargıtay da bu hükme paralel olarak, belirli süreli iş sözleşmesi yapıldığı sırada sözleşmenin sona ereceği zamanı öngören bir tarihin kararlaştırıldığı durumlarda, sözleşmenin bu tarihte sona ereceği, ayrıca bir bildirim süresi verilmesine gerek olmadığı görüşündedir. Zira Yargıtay’a göre bu durumda ilişkinin, süresi belirli bir akde dönüştüğü düşünülebileceği gibi fesih tarihinin saptanması ile önceden ihbar süresinin verilmiş olduğu da düşünülebilir²¹⁷. Belirli süreli iş sözleşmelerinin sürenin bitimi ile kendiliğinden sona ereceği kuralı, Borçlar Kanunu Tasarısının 434. maddesinde de yer almaktadır. Sözü geçen maddeye göre, belirli süreli iş sözleşmesi, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildirimine gerek olmaksızın sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer.

Sözleşmenin süre bitimi ile sona ermesinde, sürenin açık olarak belirlenmesinin ya da sözleşmenin amaca yönelik olarak yapılmış olmasının bir önemi yoktur. Her iki halde de tarafların ortak iradeleri sözleşmenin süresini belirlemek olduğundan, sözleşme kararlaştırılan sürenin bitimi ya da yapılacak işin ifası ile sona erer²¹⁸. Şarta bağlı olarak yapılan sözleşmeler bakımından ise, çeşitli ihtimallere göre bir değerlendirme yapılmalıdır. Buna göre gerçekleşeceği kesin ve gerçekleşme anı belli bir şarta bağlı olarak yapılan sözleşmeler şartın gerçekleşmesi ile kendiliğinden sona erer. Buna karşın gerçekleşeceği kesin ancak gerçekleşme anı belli olmayan bir şarta ya da gerçekleşip gerçekleşmeyeceği dahi belli olmayan bozucu şarta bağlı olarak yapılan sözleşmeler belirli süreli iş sözleşmesi

²¹⁷ Yargıtay 9. HD T. 20/05/1986, E. 1986/4343, K. 1986/5238: Bu karar için bkz. **Çalık**, s. 115.

²¹⁸ **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 160.; **Işıklı**, s. 94.; **Sümer**, İş Hukuku, s. 91.

niteliği taşımadığından²¹⁹, bu tür sözleşmelerin sona erdirilmesi ancak fesih beyanı ile mümkün olabilir²²⁰. Aynı şekilde, bildirimli fesih hakkı belirli bir süre için sınırlandırılmış belirsiz süreli sözleşmeler olarak tanımlanan, asgari süreli iş sözleşmeleri de asgari süre sonunda kendiliğinden sona ermez. Bu tür sözleşmelerin sona ermesi, tarafların yapacakları fesih beyanına bağlıdır²²¹. Buna karşılık, sona ermeleri belirli süreli iş sözleşmelerinin kanuni rejimine tabi olan azami süreli sözleşmeler, azami süre sonunda kendiliğinden sona erer²²².

Sözleşmenin süre bitimi ile sona ermesi bir fesih değil, infisah sebebidir²²³. Bu nedenle bu durumda feshe ilişkin kurallar uygulanmaz²²⁴. Bunun sonucu olarak da ihbar tazminatı, kıdem tazminatı²²⁵ gibi herhangi bir tazminatın ödenmesi söz konusu olmayacağı gibi, hakkın kötüye kullanılması iddiası da ileri sürülemez²²⁶. Ancak Yargıtay, istisnai olarak, özel okul öğretmen ve yöneticileri ile yapılan hizmet sözleşmesinin süresi bitince uzatılmayacağı işverence açıklanırsa, işçiye kıdem tazminatı ödeneceği kanısındadır²²⁷.

b) SÖZLEŞMENİN YENİLENMESİ

aa) Susma İle Yenileme

Belirli süreli iş sözleşmelerinde taraflarca kararlaştırılan sürenin bitmesine rağmen, işçi - işverenin bilgisi dahilinde²²⁸ – çalışmaya, işveren de çalıştırmaya devam ediyorsa,

²¹⁹ Bkz. Birinci Bölüm, s. 13, 14.

²²⁰ **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 161.

²²¹ **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 161.

²²² **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 162.

²²³ **Süzek**, İş Hukuku, s. 395.; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku, s. 255.

²²⁴ **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 160.; **Alpagut**, İş Sözleşmesi, s. 88.; **Güler**, s. 60.

²²⁵ **Koçer, Melek**, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi – Kıdem Tazminatı – İstifa- Hizmet Sözleşmesinin Yenilenmesi, Karar İncelemesi, İş Hukuku D., İstanbul 1992, C.2, s. 110.; **Güler**, s. 60.

²²⁶ **Akyiğit**, Şerh, s. 469.; **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 599.; **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 173.; **Ekonomi**, Feshe Karşı Korunma, s. 7.

²²⁷ Yargıtay 9. HD. T. 13/05/2003, E. 2002/26613, K. 2003/8198.: Bu karar için bkz.: www.kazanci.com.tr.; Yargıtay HGK. T. 21/09/1988 E. 1989/378 K. 1989/715.; Yargıtay 9. HD. T. 11/09/2000 E. 2000/7638 K. 2000/10695. : Bu kararlar için bkz. **Akyiğit**, İş Hukuku, s.173., dpn. 175.

²²⁸ **Akyiğit**, Şerh, s. 442.

sözleşmenin susma ile yenilenmesinden söz edilir²²⁹. Bu durum Borçlar Kanununun 339. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, sözleşmenin zımnın susma ile yenilenmesi durumunda, sözleşme aynı süre için yenilenmiş olur. Ancak, bu süre en fazla bir yıl olabilir. Örneğin, sekiz ay için yapılmış olan bir sözleşme susma ile yenilendiğinde, bu yeni sözleşmenin süresi yine sekiz ay olur. Buna karşılık on beş aylık yapılmış bir sözleşme en fazla bir yıllık bir süre için yenilenebilir. Böylece Kanun, yenilenen bu sözleşmenin de belirli süreli olduğunu kabul etmiştir²³⁰.

Sözleşmenin susma ile yenilenmesinde eski sözleşmenin sona erip yeni bir sözleşmenin mi kurulduğu yoksa eski sözleşmenin süresinin mi uzatıldığı tartışma konusudur. Bir görüşe göre, burada gerçek anlamda bir yenileme söz konusu değildir. Zira burada eski borç sona ermemiştir ve bu borcu sona erdirecek yeni bir borç da bulunmamaktadır. Bu nedenle burada gerçeğe anlamda yenilemeden – tecditten - değil, sözleşmenin süresinin uzatılmasından yani temditten söz edilir²³¹. Diğer görüşe göre ise, burada ilk sözleşme süre sonunda kendiliğinden sona ermekte, yenileme yeni bir sözleşmenin doğmasına sebep olmaktadır²³². Bu tartışma özellikle, zincirleme iş sözleşmesi şeklinde yapılan belirli süreli sözleşmelerde önem taşımaktadır. Gerçekten bazı yazarlar, burada ayrı bir sözleşme olduğundan zincirleme iş sözleşmesinin baştan itibaren belirsiz süreli sayılacağını savunurken²³³, diğer bazı yazarlar burada süresi uzatılmış tek bir belirli süreli iş sözleşmesi bulunduğu görüşündedirler²³⁴. Kanımızca, iş sözleşmesinin Borçlar Kanununun 339. maddesine göre yenilenmesi, yeni bir borç meydana getirerek önceki borcun sona erdirilmesi anlamına gelen tecditten farklıdır. Gerçekten, gerçek anlamda tecditten söz edebilmek için, borcun konusunun, sebebinin, tabii olduğu hükümlerin ya da taraflarının değişmesi söz konusu olmalıdır²³⁵. Borçlar Kanununun 339.

²²⁹ Sözleşmenin susma ile yenilendiğinin kabulü için, tarafların gerçek niyetinin sözleşmeyi devam ettirmek olması gerekir. Buna karşılık, tarafların ifaya devam etmeleri, örneğin, işçinin yerine alınacak olan gelmediği için işe devam etmişse, sözleşmenin yenilenmesinden söz edilemez.: Bkz. **Tunçomağ**, İş, s. 446.; **Tunçomağ**, İş Hukuku, s. 316.

²³⁰ **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku, s. 257.

²³¹ **Tuncay**, Türleri, s. 34.; **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 164.,165 vd.; **Oğuzman**, Fesih, s. 14.; **Güler**, s. 62.

²³² **Bülbül**, s. 339.; **Tunçomağ**, İş, s. 447.

²³³ **Akyiğit**, Kıdem, s. 45., d. 71'deki yazarlar: **Saymen**, s. 547.; **Oğuzman**, Fesih, s. 112.; **Ekonomi**, İş Hukuku, s. 164.;

²³⁴ **Akyiğit**, Kıdem, s. 45.; **Alpagut**, s. 164.

²³⁵ **Oğuzman/Öz**, Borçlar, s. 420.

maddesi ise, eski bir borcu sona erdirerek, yeni bir borç ilişkisi kurmamakta, sona ermiş sürekli bir borç ilişkisini devam ettirmektedir²³⁶. Ayrıca, tecditte eski borcun ifa edilmeden ortadan kaldırılması söz konusu iken, susma ile yenilemede ilk sözleşmeden doğan borçlar ifa edilmiştir²³⁷. Bu nedenle, burada gerçek anlamda bir tecdit değil, sözleşmenin süresinin uzatılması söz konusudur.

Narmanlıoğlu'na göre, sözleşmenin, yenileme sürelerine uygun olmak şartıyla birden fazla susma ile yenilenmesi mümkündür²³⁸. Yargıtay ise, 2005 yılında vermiş olduğu bir kararda, iş sözleşmesinin, en çok bir yıllık süre için ve en fazla bir defalığına susma ile yenilenebileceğine karar vermiştir²³⁹. Buna göre, bir yıldan sonraki çalışmalar belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak değerlendirilecektir. Ancak, diğer bazı kararlarında Yüksek Mahkeme, sözleşmenin bir defa yenilenmesi halinde belirsiz süreliye dönüşmeyeceğine karar vermiştir²⁴⁰. Oysa, 4857 Sayılı Kanunun, ilk defa yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinde dahi objektif koşulların varlığını arayan 11. maddesi karşısında bir defa yenilense dahi, objektif koşul yoksa, sözleşmenin belirsiz süreliye dönüştüğünün kabulü gereklidir.

bb) İrade Beyanında Bulunmama Yolu İle Yenileme

Belirli süreli iş sözleşmeleri, kural olarak karşılaştırılan sürenin sonunda kendiliğinden sona erer. Buna rağmen, tarafların bu sözleşmenin sona ermesini bildirim koşuluna bağlamış olmaları da mümkündür. Zira Borçlar Kanununun 339. maddesinde yer alan “*akdin feshi ihbar vukuuna mütevakıf iken iki taraftan hiçbiri ihbar etmemiş ise, akit tecdit edilmiş sayılır*” hükmü de bu imkanı açıkça gözler önüne sermektedir. O halde belirli süreli iş sözleşmelerinde taraflar sözleşmenin sona ermesini fesih beyanında bulunma şartına bağlamışlar, buna rağmen taraflardan hiçbiri fesih beyanında bulunmamış ise, sözleşme aynı koşullarla²⁴¹ yenilenmiş sayılır. Burada, sözleşmenin yenilenmeyeceğine

²³⁶ Oğuzman/Öz, Borçlar, s. 420.

²³⁷ Güler, s. 62.

²³⁸ Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 257.

²³⁹ Yargıtay 9. HD. T. 01/02/2005 E. 2004/7476 K. 2005/2741.; aynı yönde, Yargıtay 9. HD. T. 02/11/1999 E. 1999/13652 K. 1999/16594.: Bu kararlar için bkz. www.kazanci.com.tr.

²⁴⁰ Yargıtay 9. HD. T. 02/11/1999 E. 1999/13652 K. 1999/16594.: Bu karar için bkz.: www.kazanci.com.tr.

²⁴¹ Centel, Bireysel, s. 170.; Tunçomağ, İş Hukuku, s. 316.

ilişkin irade beyanı teknik anlamda iş sözleşmesini sona erdirmeye yönelik bir irade beyanı değil, sözleşmenin kendiliğinden sona erdiğini bildiren bir irade açıklamasıdır²⁴². İrade beyanında bulunmama ile yenilenen sözleşmenin süresi, ilk sözleşmenin süresi ne olursa olsun aynı süredir. Zira Kanun burada 1. fıkrada getirmiş olduğu bir yıl sınırlamasını getirmemiştir²⁴³. Öğretide baskın görüş bu olmakla birlikte Yargıtay vermiş olduğu bazı kararlarında, Borçlar Kanununun 339. maddesinin ikinci fıkrasına göre, uzatılan sözleşmenin süresini ilk sözleşmenin süresi ile değil, bir yıllık süre ile sınırlamıştır²⁴⁴.

cc) BK. 339. maddesinin 4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İşçilere Uygulanabilirliği Sorunu

Belirli süreli iş sözleşmesinin gerek susma ile²⁴⁵ gerek irade beyanında bulunmama yolu ile²⁴⁶ yenilenmesinde dikkat edilecek en önemli husus, sözleşmenin yenilenmesi için objektif koşulların varlığının aranması gerekliliğidir. Bilindiği üzere, İş Kanununun 11. maddesi belirli süreli iş sözleşmelerinin kötüye kullanılmasını önlemek amacıyla, bu sözleşmelerin birden fazla üst üste yapılması bazı objektif koşulların varlığına bağlamıştır. Kanun maddesinde açık olmasa da, hükmün amacı dikkate alındığında, sözleşmenin yenilenmesi durumunda da, objektif koşulların arandığı kabul edilmelidir. Buna göre, sözleşmenin yenilenmesini haklı kılan objektif koşullardan söz edilemiyorsa, yenileme ile sözleşme belirsiz süreliye dönüşecektir. Bunun sonucu olarak objektif nedenler olmaksızın yenilenen sözleşmeler artık sürenin sona ermesi ile değil, bildirimli fesih yolu ile sona erecektir²⁴⁷.

4857 Sayılı Kanunun getirdiği bu sınırlama, Borçlar Kanununun 339. maddesinin, sözleşmenin, aynı ya da en fazla bir yıllık süre için yenilenebileceği kuralının 4857 Sayılı

²⁴² Koçer, s. 110.; Güzel, s. 61.

²⁴³ Süzek, İş Hukuku, s. 196.; Çelik, s. 179. d. 11; Kaplan-Seneyen(Aktay/Arıcı/Kaplan-Seneyen), s. 169.; Alpagut, Belirli Süreli, s. 172, d. 426.; Tunçomağ, İş, s. 447.; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 256.; Aksi görüş Bülbül, s. 341.; Sümer, s. 92.; Ünsal, s. 229.; Kaplan, s. 9.

²⁴⁴ Yargıtay 9. HD. T. 28/02/1995 E. 1994/16836 K. 1995/6017.: Bu karar için bkz.: www.kazanci.com.tr.

²⁴⁵ Süzek, İş Hukuku, s. 395,396.; Mollamahmutoglu, İş Hukuku, s. 600.; Alpagut, Belirli Süreli, s. 166.; Kaplan-Seneyen(Aktay/Arıcı/Kaplan-Seneyen), s. 169.; Eyrenci-Taşkent-Ulucan, s. 144.

²⁴⁶ Süzek, İş Hukuku, s. 396.; Çelik, s. 179.

²⁴⁷ Akyiğit, İş Hukuku, s. 172.

İş Kanunu çerçevesinde uygulanabilirliği konusunda tartışmalara yol açmıştır. Gerçekten, 4857 Sayılı Kanun belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasında ve yenilenmesinde objektif koşulların varlığını aramakta iken, ortaya çıkan objektif koşul yenilenen sözleşmenin süresinden daha kısa bir süre için geçerli ise ne olacaktır? Örneğin, 1/6/2004'de bitecek olan bir inşaatta iki yıl çalıştırılmak üzere işe alınan işçinin sözleşmesi için, inşaat bu tarihte bitmezse, uzatma için objektif koşul vardır. Ancak inşaattaki uzamanın üç ay olması durumunda sözleşmenin bir yıl uzaması için objektif koşul yoktur. Dolayısıyla burada objektif koşullarla sınırlı bir süre için uzatma yapılması gerektiği kabul edilmelidir. Bu nedenle Borçlar Kanununun 339. maddesinin 4857 Sayılı Kanuna tabi işçiler açısından uygulanmaması gerektiği ileri sürülmektedir²⁴⁸.

Borçlar Kanunu Tasarısı ile getirilen yeni düzenlemelerin, bu sorunun çözümlenmesine uygun görünmektedir. Zira, Tasarının 434. maddesi, sözleşmenin susma ya da irade beyanında bulunmama yolu ile yenilenmesinde ne kadar süre ile yenileneceğine ilişkin bir hükme yer vermemiştir. Ayrıca, Tasarıda, belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin bitimine rağmen örtülü olarak sürdürülmesi veya sözleşmenin fesih bildiriyle sona ereceği kararlaştırılmış olduğu halde iki tarafında fesih bildiriminde bulunmamış olması halinde, sözleşmenin belirsiz süreliye dönüşeceği düzenlenmiştir. Tasarıya göre, ancak, esaslı bir nedenin varlığı halinde üst üste belirli süreli hizmet sözleşmesi kurulabilir.

B) FESİH YOLUYLA SONA ERME

1. BİLDİRİMLİ FESİH

Bildirimli fesih, taraflara iş sözleşmesini belli bir sürenin (bildirim süresinin) sonunda tek taraflı olarak sona erdirme yetkisi veren bir fesih türüdür²⁴⁹.

Bildirimli fesih, İş Kanununun 17. maddesinde de açıkça belirtildiği üzere, kural olarak sadece belirsiz süreli iş sözleşmeleri için geçerlidir²⁵⁰. Gerçekten belirli süreli iş

²⁴⁸ **Alpagut**, İş Sözleşmesi, s. 89.

²⁴⁹ **Süzek**, İş Hukuku, s. 400.; **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 523.; **Çelik**, s. 184.; **Ekonomi**, Feshe Karşı Korunma, s. 3.; **Centel**, Bireysel, s. 171.; **Eyrenci-Taşkent-Ulucan**, s. 145.

sözleşmeleri niteliği gereği bildirimli fesih yolu ile sona erdirilmeye uygun değildir. Zira, bu tür sözleşmelerde sözleşmenin sona ereceği zaman taraflarca önceden belirlenmiştir ve bu süre sonuna kadar sözleşmenin devamını çekilmez hale getirecek haklı bir sebep ortaya çıkmadıkça sözleşme sona erdirilemez. Belirlenen sürenin sonunda ise sözleşme hiçbir fesih beyanına gerek duyulmaksızın kendiliğinden sona erer.

Belirli süreli olarak kurulmuş olmasına karşılık, objektif koşulların bulunmaması durumunda belirsiz süreliye dönüşen iş sözleşmeleri ise, artık belirli süreli iş sözleşmesi niteliği taşıdığından, sona ermeleri bildirimli fesih yolu ile mümkün olmakta ve bildirimli feshe ilişkin kurallar uygulanmaktadır²⁵¹. Yargıtay da vermiş olduğu kararlarda bu hususu açıkça dile getirmiştir²⁵². Aynı şekilde, bildirimli fesih hakkı belli süre ile sınırlandırılmış asgari süreli iş sözleşmeleri niteliği gereği belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edildiğinden²⁵³, bu tür sözleşmeler de asgari sürenin sonunda bildirimli fesih yolu ile sona erdirilirler.

Mevzuatımızda belirli süreli iş sözleşmelerinin bildirimli fesih yolu ile sona erdirilemeyeceği kuralının bir tek istisnası bulunmaktadır. Borçlar Kanununun 343. maddesinde düzenlenen bu istisna bir tarafın hayatı boyunca veya on seneden fazla süreli yapılan iş sözleşmeleri için getirilmiştir²⁵⁴. Söz konusu maddeye göre, bir iş sözleşmesi bir tarafın yaşadığı sürece ya da on yıldan fazla bir süre için yapılmış ise, işçi, on sene geçtikten sonra her zaman bir aylık bildirim süresine uyarak iş sözleşmesini feshedebilir. Aynı kural Borçlar Kanunu Tasarısının 434. maddesinin ikinci fıkrasında da yer almaktadır. Ancak, farklı olarak Tasarı, taraflardan birinin hayatı boyunca yapılan sözleşmelere yer vermemiş ve bir aylık bildirim süresini altı aya çıkarmıştır. Söz konusu maddeye göre, bu durumda fesih, altı aylık fesih süresini izleyen aybaşında hüküm ifade eder.

²⁵⁰ **Esener**, s. 222.; **Ekonomi**, Feshe Karşı Korunma, s. 4.; **Eyrenci-Taşkent-Ulucan**, s. 143.; **Çalık**, s. 117.; **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 178.; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku, s. 263-264.; **Işıklı**, s. 94.; **Sümer**, s. 95.; **Tunçomağ**, İş Hukuku, s. 326.

²⁵¹ **Demir**, 4857, s. 94.

²⁵² Yargıtay 9. HD. T. 22/06/1992, E. 992/1112, K. 992/6536.: Bu karar için bkz. **Çalık**, s. 124, 125. ; Yargıtay 9. HD. T. 03/03/1981; E. 10762, K. 1290.: Bu karar için bkz. **Çenberci**, Şerh, s. 261.

²⁵³ Ayrıntılı bilgi için bkz. Birinci Bölüm, s. 10-12.

²⁵⁴ **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 173.; **Çelik**, s. 184.; **Centel**, Bireysel, s. 171.; **Işıklı**, s. 95.; **Sümer**, İş Hukuku, s. 95.; **Tunçomağ**, İş Hukuku, s. 326.

Özellikle işçinin kişilik haklarının korunması amacıyla getirilmiş olan²⁵⁵ bu kural, sadece işçiye tanınmış bir hak olup, herhangi bir tazminat ödenmesini de gerektirmez (BK. md.343). Borçlar Kanununun 343. maddesi her ne kadar bir tarafın hayatı boyunca yapılan sözleşmeler için bildirimli fesih hakkı tanıyorsa da, bu tür sözleşmeler gerçekleşme anı belli olmayan şarta bağlı sözleşmeler olduğundan esasen belirsiz süreli sayılırlar ve bu nedenle ancak bildirimli fesih yolu ile sona erdirilebilirler. Bu nedenle 343. madde özellikle on yıldan fazla süreli iş sözleşmeleri için önem taşımaktadır²⁵⁶.

Belirli süreli sözleşmeler Borçlar Kanununun 343. maddesindeki istisna dışında²⁵⁷ bildirimli fesih yolu ile sona erdirilemeyeceğinden, bu tür bir feshin şekil ve sonuçları da hiçbir şekilde belirli süreli sözleşmelere uygulanmayacaktır. Örneğin, sözleşme sona ermeden önce işçinin yeni iş arama izni alma hakkı yoktur. Yine, peşin ödemeyle fesih yolu ile belirli süreli iş sözleşmeleri sona erdirilemez²⁵⁸. Bunun yanı sıra, belirli süreli iş sözleşmesi süresinden önce tek taraflı olarak feshedilse dahi, tarafların ihbar tazminatı hakkı doğmaz²⁵⁹. Yargıtay da isabetli olarak çeşitli tarihlerde vermiş olduğu kararlarında bu ilkeyi benimsemiştir²⁶⁰.

2. HAKLI SEBEPLE FESİH

Belirli süreli iş sözleşmesi kural olarak sözleşmenin süresinin bitiminde kendiliğinden sona erer. Bununla birlikte iş sözleşmesinin taraflar arasında sürekli ve güvene dayalı kişisel ilişki meydana getirmesi, bu sürenin bitiminden önce de bazı

²⁵⁵ **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 173.; **Çelik**, s. 184.; **Kaplan-Seneyen(Aktay/Arıcı/Kaplan-Seneyen)**, s. 173.; **Kaplan**, s. 40.

²⁵⁶ **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 174.; **Alpagut**, İş Sözleşmesi, s. 90.

²⁵⁷ BK. 343. maddesi uyarınca yapılacak olan bildirimli fesihlerde, bildirim süresine uyulmaması halinde ihbar tazminatının gündeme gelip gelmeyeceği tartışmalıdır. Kanımızca, burda işçinin ihbar tazminatı ödemesi gerekir. Güler'e göre ise, bu durumda işverenin talep edeceği tazminatın hukuki niteliği ihbar tazminatı değildir. Yazara göre, burada işveren sadece uğradığı zararların tazminini isteyebilir ve tazminatın hesaplanmasında bildirim süresine ait olan ücret tutarı dikkate alınmaz.: Ayrıntılı bilgi için bkz.: **Güler**, s. 81.

²⁵⁸ **Çalık**, s. 117.

²⁵⁹ **Süzek**, İş Hukuku, s. 414.; **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 540.; **Esener**, s. 231.; **Çelik**, s. 184.; **Kaplan-Seneyen(Aktay/Arıcı/Kaplan-Seneyen)**, a. 177.; **Ekonomi**, Feshe Karşı Korunma, s. 7.

²⁶⁰ Yargıtay 9. HD., T. 12/04/1993, E. 992/14926, K. 993/10080; Yargıtay 9. HD. T. 20/09/1990, E. 990/5795, K. 990/9410.

sebeplerle sona erdirilmesi ihtiyacını doğurmaktadır²⁶¹. Gerçekten, iş ilişkisi içinde kimi zaman öyle olaylar meydana gelir ki, taraflardan bu sözleşmeyi devam ettirmeleri beklenemez. Hem belirli süreli hem belirsiz süreli iş sözleşmeleri için söz konusu olabilecek bu durumu göz önüne alan kanun koyucu, belirli sebeplerin varlığı halinde, taraflara sözleşmeyi tek taraflı olarak feshetme yetkisi tanımıştır. Derhal fesih ya da haklı sebeple fesih olarak isimlendirilen bu fesih türü, belli sebeplerin varlığına bağlı olarak, tek taraflı irade beyanı ile iş sözleşmesini, belirli süreli sözleşmelerde sürenin bitiminden önce, belirsiz süreli sözleşmelerde bildirim süresi vermeden derhal sona erdiren, bozucu yenilik doğuran bir hak olarak tanımlanabilir²⁶².

a) Haklı Sebeple Feshin Şartları

aa) Haklı Sebebin Varlığı

Haklı sebeple fesih hakkı, haklı sebep olarak nitelendirilen bir olayın ortaya çıkması ile doğar. Haklı sebep kavramı ise 4857 Sayılı İş Kanunu'nda tanımlanmamış, buna ilişkin bir hükme sadece Borçlar Kanununun 344. maddesinde yer verilmiştir. Buna göre, haklı sebep, ahlaka aykırı sebeplerden dolayı veya dürüstlük kuralları çerçevesinde taraflardan birini artık sözleşmeyi icra etmemekle haklı kılan sebeplerdir. Öğretide ise, haklı sebep, dürüstlük kurallarına göre, sözleşmenin devam ettirilmesinin taraflardan beklenemeyecek derecede çekilmez hale getiren olay olarak tanımlanmıştır²⁶³. İş ilişkisinin devamını taraflarca çekilmez hale getirmesinin tespitinde, işin niteliği, tarafların sosyal durumları, sözleşmenin süresi, karşı tarafın tutumu vb. unsurlar dikkate alınmalıdır²⁶⁴.

²⁶¹ **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 175.; **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 466.

²⁶² **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 466.; **Kaplan-Seneyen(Aktay/Arıcı/Kaplan-Seneyen)**, s. 198; **Süzek**, İş Hukuku, s. 501.; **Ekonomi**, Feshe Karşı Korunma, s. 10.; **Narmanlioğlu**, İş Hukuku, s. 315.

²⁶³ **Kaplan-Seneyen(Aktay/Arıcı/Kaplan-Seneyen)**, s. 199.; **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 190.; **Narmanlioğlu**, İş Hukuku, s. 327.; **Mollamahmutoğlu**, Hizmet, s. 200.; **Kaplan**, s. 128.

²⁶⁴ **Kaplan-Seneyen(Aktay/Arıcı/Kaplan-Seneyen)**, s. 199.; **Narmanlioğlu**, İş Hukuku, s. 327.; **Esener**, s. 337.; **Kaplan**, s. 130.

bb) 4857 Sayılı Kanunda Öngörülen Haklı Sebepler

Haklı sebeple fesih hakkı daha önce de belirtildiği üzere, ancak haklı sebeplerin varlığı halinde ortaya çıkan bir haktır. 4857 Sayılı İş Kanunu, taraflara derhal fesih hakkı veren halleri işçi ve işveren açısından ayrı ayrı üç grup halinde düzenlemiştir. Bunlar, sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı haller ve benzerleri ile zorlayıcı sebeplerdir. Bunlara ek olarak, Kanunun 25. maddesi işçinin tutukluluk halinin belli bir süreyi aşması halinde işverene fesih hakkı tanıyan bir düzenleme getirmiştir. Kanunda sayılan bu sebepler, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı haller dışında sınırlı sayım yöntemi ile belirlenmiştir. Ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı durumlar ise, Kanunda sayılan sebeplerden ibaret olmayıp, bu durumlar dışında kalmakla birlikte, somut olayda var olan ve genel olarak ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı olan diğer durumları da kapsamaktadır. Buna rağmen, bu maddeyi çok geniş yorumlamak ve böylece fesih için haklı sebep oluşturan halleri özellikle işçi aleyhine arttırmak doğru değildir²⁶⁵. Yargıtay'ın görüşü de aynı yöndedir. Zira Yargıtay'a göre, "işveren İş Kanununun 16. maddesinde sınırlı olarak gösterilen yönler dışında, süresiz ve tazminatsız iş akdini bozmak hakkına sahip bulunmamaktadır"²⁶⁶.

aaa) İşçi İçin Haklı Sebepler (İş. K.md.24)

aaaa) Sağlık Sebepleri

İşin İşçinin Sağlığı İçin Tehlikeli Olması

İş Kanununun 24. maddesinin I. bendinin (a) fıkrasına göre, iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa, işçi iş sözleşmesini derhal haklı sebeple feshedebilir.

İş Kanununun bu hükmüne dayalı olarak, iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için, her şeyden önce işçinin sağlığı veya yaşayışı için "tehlikeli" olan bir durumun ortaya çıkmış

²⁶⁵ Çalık, s. 259.

²⁶⁶ Yargıtay 9. HD. T. 02/07/1967, E. 2979, K. 3812.; Aynı yönde Yargıtay 9. HD. T. 15/10/1987, E. 987/8452, K. 987/9106.; Yargıtay 9. HD. T. 19/02/1991, E. 990/11395, K. 991/2560.; Yargıtay 9. HD. T. 29/01/1982, E. 981/14410, K. 982/735.: Bu kararlar için bkz.: Çalık, s. 259,260.

olması gerekir. Buradaki tehlikeden kasıt, işçinin maruz kalabileceği telafisi güç veya imkansız olan zarar, sakatlık ya da ölüm tehlikesidir²⁶⁷. Tehlikenin varlığının tespitinde objektif koşulların yanı sıra işçinin yaşı, cinsiyeti, sağlık durumu gibi subjektif koşullar da dikkate alınır²⁶⁸. Sözleşmenin feshi bakımından işçinin iş sözleşmesini yaptığı sırada bu tehlikeyi bilmemesi koşulu aranmaz²⁶⁹.

İşçinin iş sözleşmesini feshetmesine neden olacak tehlikenin aynı zamanda işin niteliğinden kaynaklanıyor olması gerekir. İşin niteliğinden doğan tehlikeler genellikle meslek hastalıklarıdır²⁷⁰. Örneğin, ağır iş makinesinde operatörlük yapanın kulaklarının duyma fonksiyonunu önemli ölçüde yitirmesi yahut sinir sisteminde sürekli gürültünün yol açtığı ruhsal gerilimin işin niteliğinden kaynaklandığı kabul edilmektedir²⁷¹. Aynı şekilde kahvehanede çalışan bir işçinin akciğerlerinden hastalanması durumunda, işin niteliğinden kaynaklanan bir sebebin varlığından söz edilebilir²⁷². Yargıtay, bir kararında hastalığın başlamasında ve tekrarlanmasında işyerinin ve çalışma koşullarının neden olup olmayacağı yönünden bilirkişi raporu alınmadan sonuca varılmasını hatalı bulmuştur²⁷³.

²⁶⁷ **Akyiğit**, Şerh, s. 911.; **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 492.; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku, s. 329.; **Çalık**, s. 218.

²⁶⁸ **Günay**, **Cevdet İlhan**, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2005 (Şerh), s.715.; **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 492.; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku, s. 330.; **Centel**, Bireysel, s. 176-177.; **Akyiğit**, Şerh, s. 911.; **Günay**, İş, s. 141.

²⁶⁹ **Günay**, Şerh, s. 714.; **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 492.; **Akyiğit**, Şerh, s. 912.; **Çalık**, s. 219.; **Eyrenci-Taşkent-Ulucan**, s. 173.; **Günay**, İş, s. 141.; **Sümer**, İş Hukuku, s. 111.; **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 192. (1475 Sayılı Yasa döneminde, sözleşmenin sağlık sebebine dayalı olarak feshedilebilmesi için işçinin, iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu tür bir tehlikenin doğabileceğini bilmiyor olması şartı aranmaktaydı (md.16). 4857 Sayılı Kanun ise bu koşulu aramamaktadır).

²⁷⁰ **Çalık**, s. 218.; **Tunçomağ**, İş Hukuku, s. 341.

²⁷¹ **Akyiğit**, Şerh, s. 912.

²⁷² Yargıtay 9. HD. T. 10/04/1989, E. 231, K. 3355: Bu karar için bkz. **Süzek**, Değerlendirme 1989, s. 58. **Çelik**, s. 238.

²⁷³ Yargıtay 9. HD. T. 25.11.2002, E. 2002/5907, K. 2002/18272.: Bu karar için bkz. **Süzek**, İş Hukuku, s. 517.

İşverenin veya Başka Bir İşçinin Bulaşıcı veya İşçinin İşiyile Bağdaşmayan Bir Hastalığa Yakalanması

İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren veya başka bir işçi bulaşıcı ya da işin niteliği ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa, işçi iş sözleşmesini, 24. maddeye göre, derhal haklı sebeple feshedebilir (İş. K. md. 24/I/a).

İş sözleşmesinin bu fıkraya göre feshedilebilmesi için, işveren ya da bir başka işçinin bulaşıcı ya da işin niteliği ile bağdaşmayan bir hastalığa yakalanması gerekir. Buradaki bulaşıcı hastalıktan kasıt, verem, cüzzam, sarılık gibi solunum ve benzeri yollarla başkalarına bulaşabilen ciddi rahatsızlıklardır²⁷⁴. Ancak, bulaşıcı olmakla beraber işçi açısından ciddi bir tehlike arz etmeyen grip, nezle gibi hastalıklar fesih için haklı sebep oluşturmaz²⁷⁵. Bulaşıcı hastalılar yanında, işçinin birlikte çalıştığı işveren veya diğer bir işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulması durumunda da işçinin haklı sebeple fesih hakkı vardır. İşçinin işiyile bağdaşmayan hastalık, onun aynı hastalığa tutulduğu takdirde iş gücünden yararlanılmasını tamamen veya kısmen engelleyen hastalıktır²⁷⁶. Bu hastalıklar arasında çevresine tiksinti verici, itici gelen hastalıklar ile psişik hastalıklar sayılabilir²⁷⁷. Bu bağlamda, örneğin, sara, şizofreni gibi hastalıklar fesih için haklı sebep oluşturlar²⁷⁸.

İşçinin, iş sözleşmesini md. 24/I/b'ye göre feshedebilmesi için, hastalığa yakalanan işverenin ya da diğer işçi ile yakından ve doğrudan buluşup görüşmesi, yani, onunla sıkı bir ilişki içinde bulunması gerekir. Yoksa, işçinin ender olarak görüştüğü kişilerden birinin bu tür bir hastalığa yakalanması durumunda iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedilmesi mümkün değildir²⁷⁹.

²⁷⁴ **Akyiğit**, Şerh, s. 912.; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku, s. 332.; **Süzek**, İş Hukuku, s. 518.; **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 493.; **Sümer**, İş Hukuku, s. 111.

²⁷⁵ **Akyiğit**, Şerh, s. 912.; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku, s. 305.; **Günay**, Şerh, s. 715.; **Süzek**, İş Hukuku, s. 517.; **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 493.; **Çalık**, s. 222.; **Günay**, İş, s. 141.; **Tunçomağ**, İş Hukuku, s. 342.; **Centel**, Bireysel, s. 177.

²⁷⁶ **Tunçomağ**, s. 342.

²⁷⁷ **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 495.; **Akyiğit**, Şerh, s. 913.; **Günay**, Şerh, s. 716.

²⁷⁸ **Akyiğit**, Şerh, s. 913.

²⁷⁹ **Akyiğit**, Şerh, s. 913.; **Süzek**, İş Hukuku, s. 518.; **Mollamahmutoğlu**, s. 472.; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku, s. 333.

İş Kanununun 24/I/b hükmü, sadece işçinin işvereni veya işyerinde çalışan diğer işçilerden birinin hastalığı nedeniyle haklı sebeple fesih hakkı tanımaktadır. Bu nedenle işçinin kendisinin, bulaşıcı ya da işi ile bağdaşmayan bir hastalığa yakalanması durumunda bu fıkra hükmüne dayalı olarak sözleşmesini feshetmesi söz konusu değildir²⁸⁰. İşçinin kendisinin yakalandığı hastalık nedeniyle iş sözleşmesini feshetmesi ancak, koşulları varsa, 24/I/a hükmü uyarınca mümkündür²⁸¹.

Kanunun 24. maddesinin I. bendinde açıkça belirtilmemiş olmakla birlikte, aynı Kanunun 83. maddesine göre, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmaması durumunda da işçinin haklı sebeple derhal fesih hakkı vardır (İş. K. md. 83/5).

bbbb) Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Aykırı Haller ve Benzerleri

İşverenin İşçiyi Yanıltması

İşverenin, iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltması durumunda işçi iş sözleşmesini derhal feshetme hakkına sahiptir.

İş sözleşmesinin bu fıkra uyarınca feshedilmesi sözleşme görüşmeleri sırasındaki sözleşme öncesi sorumluluk (culpa in contrahendo) hükümlerine dayanmaktadır²⁸². Buna göre, işveren²⁸³, sözleşme görüşmeleri sırasında, yanlış veya gerçeğe aykırı beyanlar vermek suretiyle işçiyi yanıltırsa, işçi sözleşmeyi derhal feshedebilir. Ancak, işverenin

²⁸⁰ **Akyiğit**, Şerh, s. 912.; **Süzek**, İş Hukuku, s. 518-519.; **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 495.; **Çelik**, s. 238.; **Süzek**, Değerlendirme 1989, s. 58-59.; Aksi görüş için bkz.: **Günay**, Şerh, s. 715.

²⁸¹ Eğer, işçinin yakalandığı hastalık 24/I/a'daki koşullara uygun değilse, işçinin hastalığı sebebiyle iş sözleşmesini haklı sebeple feshetme imkanı yoktur. Bu durumda, eğer koşulları oluşmuşsa, ileride incelenecek olan 25/I'e dayalı olarak işverenin fesih hakkı söz konusu olabilir.: Bkz.: **Süzek**, İş Hukuku, s. 519.; **Süzek**, Değerlendirme 1989, s. 58-59.

²⁸² **Süzek**, İş Hukuku, s. 519.; **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 496.

²⁸³ İşçinin haklı sebeple fesih hakkının doğması için üçüncü kişinin hilesi yeterli değildir. Buna rağmen, işçi almaya yetkili olan işveren vekilinin hilesi bu fıkra kapsamında değerlendirilmelidir. Zira, İş Kanununun 1. maddesinin 4. fıkrasına göre, bu kanunda işveren için öngörülen bütün sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. : **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 496.; **Akyiğit**, Şerh, s. 920.; **Süzek**, İş Hukuku, s. 520.;

hilesinin haklı sebep oluşturabilmesi için, sözleşmenin esaslı unsurlarında işçiyi yanıltması gerekir²⁸⁴. Esaslı unsurlar ise, sözleşmenin yapıldığı sırada işçinin gerçek durumu bilseydi sözleşmeyi yapmasına engel olacak unsurlar şeklinde açıklanabilir. Daha hafif işlerde çalıştırılacağı kararlaştırılmasına rağmen daha ağır koşullardaki işin verilmesi, yüksek ücret artışı vaaadinin gerçekleştirilmemesi gibi durumlar, işverenin hilesine örnek verilebilir²⁸⁵. Yargıtay işçinin sigortalı yapılmamasını bu fıkra göre haklı sebep saymıştır²⁸⁶.

İşverenin Şeref ve Namusa Dokunacak Sözleri ve Davranışları

İşveren, işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylemesi, davranışlarda bulunması veya işçiye cinsel tacizde bulunması, işçiye haklı sebeple fesih hakkı tanır. (İş. K. md24/II/b).

Bu bent kapsamına genellikle küfür etmek, hakaret²⁸⁷ etmek, sarkıntılık etmek veya sözle ya da elle ya da diğer şekillerde cinsel tacizde bulunmak gibi davranışlar gelir; ancak, bu davranışların Türk Ceza Kanunu anlamında suç oluşturması koşulu aranmaz²⁸⁸. İşçiye yapılan bu tür davranışların onun şeref ve namusuna dokunur nitelikte olup olmadığı, işçinin sosyo-ekonomik durumu, yaşadığı çevre göz önüne alınarak belirlenebilir²⁸⁹. Bunun yanı sıra bu tür davranışların işyeri sınırları içinde olması da gerekmez, işyeri dışında da yapılan davranışlar da fesih için haklı sebep teşkil eder²⁹⁰.

Kanun, söz veya namusa dokunacak söz veya davranışların işçinin ailesi üyelerinden birine karşı yapılmasını da haklı sebeple fesih nedeni olarak

²⁸⁴ **Süzek**, İş Hukuku, s. 519.; **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 496.; **Akyigit**, Şerh, s. 920.

²⁸⁵ **Çalık**, s. 224.

²⁸⁶ Yargıtay 9. HD. T. 22/10/1986, E. 986/8408, K. 986/9469.: Bu karar için bkz.: **Çalık**, s. 225.

²⁸⁷ “Her ne kadar işçi fesih dilekçesinde özel bir nedenle işten ayrıldığını belirtmişse de, işveren tarafından defol git biçiminde hakarete uğradığı ve bundan sonrasında anılan dilekçeyi bırakıp gittiği açık olduğuna göre, işçinin akdi bu yüzden haklı olarak feshettiği kabul edilmelidir”. Yargıtay 9. HD. T. 19/11/2001, E. 2001/14081, K. 2001/17950.: Bu karar için bkz.: **Akyigit**, Kararlar, s. 577-578.; Aynı yönde: Yargıtay 9. HD. T. 14/02/2000, E. 1993/14090, K. 1994/2244.; Yargıtay 9. HD. T. 20/09/2000, E. 2000/7892, K. 2000/11987.; Yargıtay 9. HD. T. 12/04/1993, E. 992/10235, K. 993/5621.; Yargıtay 9.HD. T. 29/09/1992, E. 992/5443, K.992/10592.: Bu kararlar için bkz.: **Çalık**, s. 226-227.

²⁸⁸ **Süzek**, İş Hukuku, s. 519., **Narmanhoğlu**, İş Hukuku, s. 335.; **Çelik**, s. 238.; **Eyrenci-Taşkent-Ulucan**, s. 174.; **Centel**, Bireysel, s. 178.

²⁸⁹ **Çalık**, s. 225-226.; **Günay**, İş, s. 143.; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku, s. 335.

²⁹⁰ **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 484.

değerlendirmektedir. Ancak, madde metninden de anlaşılacağı üzere, işçinin ailesine yapılan cinsel taciz doğrudan haklı sebeple fesih hakkı vermez. Ancak, bu tür bir davranış işçinin şeref ve namusuna dokunursa, haklı sebep olarak kabul edilebilir²⁹¹. Burada aile üyeleri deyiminden ne anlaşılması gerektiği de önemlidir. Kanundaki aile üyelerinden kasıt, kanımızca, işçinin eşi, çocukları, anne ve babası ile birlikte oturmasa bile yakın akrabalarıdır²⁹².

Bu madde uyarınca işçinin fesih hakkını kullanabilmesi için, bu tür söz ve davranışların işveren²⁹³ tarafından yapılmış olması gerekir. Diğer işçilerden birinin gerçekleştirdiği davranışlar bu fıkra göre işçiye haklı sebeple fesih hakkı vermez²⁹⁴.

İşverenin Sataşması

İşverenin²⁹⁵, işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunması veya gözdağı vermesi, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirmesi, kışkırtması, sürüklemesi, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlemesi yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunması İş Kanununun 24. maddesinin II. bendinin (c) fıkrasına göre haklı sebep teşkil eder.

24. maddenin I. bendinin (c) fıkrasına göre, işçiye haklı sebeple fesih hakkı tanıyan davranışlardan ilki, işverenin işçiye veya ailesi üyelerinden birine sataşmada bulunmasıdır. Bu madde kapsamında değerlendirilecek sataşma fiili, kişinin yaşamına, sağlığına veya namusuna sözle²⁹⁶ - örneğin hakaret - ya da maddi bir davranışla²⁹⁷ - örneğin dövme -

²⁹¹ **Akyiğit**, Şerh, s. 921.

²⁹² **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 484.; **Narmanlioğlu**, İş Hukuku, s. 335-336.; **Tunçomağ**, İş Hukuku, s. 343.

²⁹³ İş Yasasının 24/II/a bendinde olduğu gibi, burada da işveren vekillerinin davranışları da haklı sebeple fesih hakkı tanımaktadır. **Süzek**, İş Hukuku, s. 520.; **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 484.; **Akyiğit**, Şerh, s. 921.; Aynı yönde Yargıtay kararları mevcuttur: Yargıtay 9. HD. T. 14/02/1994, E. 1993/14090, K. 1994/2244.; Bu karar için bkz. www.kazanci.com.tr.; Aynı yönde, Yargıtay 9. HD. T. 18/12/2002, E. 9622, K. 24404.; Yargıtay 9. HD. T. 20/11/2002, E. 7489, K. 21806.; Bu kararlar için bkz.: **Akyiğit**, Şerh, s. 926-927.

²⁹⁴ Bu tür bir davranış ancak, İş Yasasının 24. maddesinin II. bendinin (d) fıkrasına göre değerlendirilir. Ayrıntılı bilgi için bkz.: İkinci Bölüm, s. 61.

²⁹⁵ Yukarıda açıklanan nedenlerle, bu fıkra göre de, işveren vekillerinin davranışları da haklı sebep oluşturur.: Bkz.: İkinci Bölüm, s. 57, dnp. 283.

²⁹⁶ Yargıtay 9. HD. T. 21/11/1997, E. 1997/0698, K. 1997/19509.: Bu karar için bkz. www.kazanci.com.tr.

yapılan saldırıları ifade eder²⁹⁸. Aynı fıkra uyarınca, bir diğer haklı sebep, işverenin işçiye veya ailesi üyelerinden birine gözdağı vermesidir. Gözdağı vermekten kasıt ise, işçinin maddi ya da manevi değerlerine yakın zamanda ve ağır bir zarar vereceğine ilişkin bir tehditte bulunulması, korku vermesidir²⁹⁹. Buna karşın, işverenin hukuka uygun olarak, mahkemeler ya da idari makamlar önünde hakkını arayacağını bildirmiş olması göz dağı vermek olarak değerlendirilmeyecek, dolayısı ile işçiye, haklı sebeple fesih hakkı tanınmayacaktır³⁰⁰.

İşverenin, işçiyi ya da ailesi üyelerinden birini kanuna aykırı bir davranışa özendirilmesi, kışkırtması veya sürüklemesi de bir diğer haklı sebeple fesih nedenidir. Kanuna aykırı davranış, suç teşkil eden bir davranış olabileceği gibi, suç teşkil etmeyen bir davranış da olabilir³⁰¹. Örneğin, işverenin işçiyi yalancı tanıklık yapmaya, kanun dışı greve katılmaya zorlaması, vergi kaçırmamasını istemesi ya da fuhuş yapmaya zorlaması haklı nedenle fesih sebebidir³⁰².

İşverenin, işçiye ya da ailesi üyelerinden birine karşı suç işlemesi halinde de, işçinin haklı sebeple fesih hakkı vardır. Burada, suçu oluşturan fiilin mevcudiyeti ve suçun hapis cezasını gerektiriyor olması yeterli olup, mahkumiyet koşulu aranmaz³⁰³. Ayrıca, para cezası ile cezalandırılacak suçlar bu kapsamda kabul edilmez³⁰⁴.

Son olarak, işverenin işçiye şeref ve haysiyet kırıcı, asılsız isnat ve ithamlarda bulunması, bu fıkra uyarınca, işçiye haklı sebeple fesih hakkı verir. İşçinin sözleşmeyi derhal feshedebilmesi için, itham veya isnatların sadece asılsız olması yeterli değildir, ayrıca ağır da olması gerekir. Yapılan suçlamanın ağırlığı, şeref ve haysiyet kırıcı olup olmadığı, somut olayda, özellikle işçinin yaşadığı çevreye, sosyal durumuna göre

²⁹⁷ Yargıtay 9. HD. T. 11/04/2005, E. 2005/6013, K. 2005/12505.: Bu karar için bkz. www.kazanci.com.tr.

²⁹⁸ **Süzek**, İş Hukuku, s. 520.; **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 484.; **Akyiğit**, Şerh, s. 923.; **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 195.; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku, s. 337.; **Çalık**, s. 227.

²⁹⁹ **Süzek**, İş Hukuku, s. 520.; **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 484.; **Akyiğit**, Şerh, s. 923.; **Çalık**, s. 228.; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku, s. 337,338.

³⁰⁰ **Süzek**, s. 520.; **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 484.

³⁰¹ **Akyiğit**, s. 923.

³⁰² **Süzek**, s. 520.; **Akyiğit**, s. 923.

³⁰³ **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 484.; **Akyiğit**, s. 924.; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku, s. 339.; **Tunçomağ**, İş Hukuku, s. 343.

³⁰⁴ **Süzek**, İş Hukuku, s. 520-521.

değerlendirilmelidir³⁰⁵. Buna göre, örneğin, işçinin hırsızlıkla suçlanması, sahtekar ve ahlaksız ya da eşcinsel olduğunun söylenmesi, bu fıkra kapsamında değerlendirilebilir³⁰⁶.

İşçinin Diğer İşçinin veya Üçüncü Kişilerin Cinsel Tacizine Uğraması

İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması halinde, işçi iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebilir. (İş. K. md. 24/II/d)

İşçiyi koruma borcundan kaynaklanan³⁰⁷ bu fesih sebebi, işçinin, işverenin bir başka işçisinin ya da hiçbir iş ilişkisi bulunmasa da, üçüncü bir kişinin cinsel tacizine uğramasını ifade eder. Cinsel taciz, cinsel anlam taşıyan ya da cinsel temele dayalı istenmeyen davranışlardır³⁰⁸. Örneğin, işçi tarafından reddedilmesine rağmen sürekli olarak yemeğe çıkmayı teklif etmek, sözle ya da elle sarkıntılık yapılması bu kapsamda değerlendirilir³⁰⁹. Ancak, cinsel tacizin bu madde kapsamında fesih hakkı vermesi için, mutlaka işyerinde gerçekleşmiş olması gerekir.

Ayrıca, işçinin sözleşmeyi feshedebilmesi için sadece cinsel taciz yapılması yeterli değildir. İşçi cinsel tacizin varlığını işverene ya da işveren vekiline bildirmelidir. Buna rağmen, eğer işveren gerekli tedbirleri almazsa, işçi fesih hakkını kullanabilir. İşverenin alması gerekli olan tedbirlerin neler olduğu Kanunun gerekçesinde belirtilmiştir. Buna göre, alınması gereken tedbirler, işverenin olayın tekrar etmemesi için çaba göstermesi, sözgelimi işçinin çalıştığı yeri değiştirmesi ya da tacizin ağırlığı karşısında tacizci işçinin işine son vermesidir. İşverenin işçisi olmayan üçüncü kişilerin tacizine karşı alınacak önlemler, bu üçüncü kişiye uygulanacak nitelikte olmalıdır. Örneğin, bir banka

³⁰⁵ **Akyiğit**, Şerh, s. 924.; **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 484.; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku, s. 339.

³⁰⁶ **Süzek**, İş Hukuku, s. 521.

³⁰⁷ **Süzek**, İş Hukuku, s. 521

³⁰⁸ **Bakırcı, Kadriye**, İşyerinde Cinsel Taciz, İstanbul 2000, s. 68.; Daha ayrıntılı bir tanıma göre cinsel taciz, sözlü sarkıntılıklar, ahlaksız teklifler, porno film ve fotoğrafların gösterilmesi veya kullanılması, menfaat vaadi veya menfaat kaybı tehdidi altındaki yakınlaşmalar, hatta aşırı durumlarda fiili cinsel tecavüzler veya zor kullanmaların tümü, mağdur olan kişinin rızası hilafına gerçekleşen cinsel taciz eylemleridir. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz.: **Senyen-Kaplan, Emine Tuncay**, Türk İş Hukuku İle Uluslararası Sözleşmeler ve Mukayeseli İş Hukuku Açısından Kadın İşçinin İş İlişkisinden Doğan Borçları ve Korunması, Ankara 1999., s. 165, d. 86'dan naklen.

³⁰⁹ Yargıtay'ın bu konudaki çeşitli kararları için bkz.: Yargıtay 9. HD. T. 19/02/1998, E. 1997/21644, K. 1998/2236.: Bu karar için bkz. **Çalık**, s. 229.; Yargıtay 9. HD. T. 08/03/2005, E. 2004/13286, K. 2005/7706.: Bu karar için bkz. www.kazanci.com.tr.

müşterisinin tacizinden, bankada çalışan bayan elemanın korunması, işçi ile müşteriye muhatap kılmamak ya da müşterinin banka ile ilişkisinin kesilmesi şeklinde olabilir³¹⁰.

İşverenin Ücret Ödememesi

İşveren tarafından işçinin ücretinin kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmemesi veya ödenmemesi, 24. maddeye göre haklı sebeple fesih sebebidir (İş. K. md. 24/II/e). 24. madde kapsamında haklı sebeple fesih hakkı veren ücret, geniş anlamda ücrettir, yani ücret eklerini de kapsar³¹¹. Ayrıca, ücretin sosyal ücret, fazla çalışma ücreti vb. olması da önemli değildir³¹². Yargıtay, kanunda (BK. md. 327) belirtilen koşullara uygun avans talebine rağmen ödeme yapılmamasını da haklı sebeple fesih nedeni saymaktadır³¹³.

Aynı şekilde, ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmaması halinde de işçi haklı sebeple fesih hakkına sahiptir. (İş. K. md. 24/II/f)

Ücretin ödenmemesinden anlaşılması gereken, ücretin hiç ödenmemesi, geç ödenmesi veya eksik ödenmesidir³¹⁴. İşçinin rızası olmaksızın işverenin tek taraflı olarak ücretten indirim yapması da bu kapsamda değerlendirilir³¹⁵. Yargıtay, işçinin ücretinin

³¹⁰ **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 487.

³¹¹ Bu bağlamda, işçinin örneğin yemek parasının ödenmemesi de işçiye haklı sebeple fesih hakkı vermektedir.: **Çalık**, s. 229.; **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 488.; **Süzek**, İş Hukuku, s. 522.; **Akyiğit**, Şerh, s. 938.; **Sümer**, İş Hukuku, s. 113.; **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 197.

³¹² Yargıtay'ın bu konuda pek çok kararı bulunmaktadır. Bu kararlardan bazıları için bkz.: Yargıtay 9. HD. T. 26/12/2002, E. 11709, K. 25155.; Aynı yönde, Yargıtay 9. HD T. 12/04/2004, E. 19260, K. 8271.: Bu kararlar için bkz.: **Akyiğit**, Şerh, s. 939.; Yargıtay 9. HD. T. 13/12/2001, E. 2001/17511, K. 2001/19447.: Bu karar için bkz.: **Akyiğit**, Kararlar, s. 585.

³¹³ Yargıtay 9. HD. T. 14/03/1957, E. 77, K. 1322.: Bu karar için bkz.: **Çenberci**, Şerh, s. 541.

³¹⁴ Yargıtay 9. HD. T. 09/06/2003, E. 414, K. 10483.; aynı yönde, Yargıtay 9. HD. T. 06/10/2003, E. 3137, K. 16222.; Yargıtay 9. HD. T. 12/09/2001, E. 12864, K. 13478.: Bu kararlar için bkz.: **Akyiğit**, Şerh, s. 939 vd.; Yargıtay 9. HD. T. 09/05/2002, E. 2002/291, K. 2002/7370.; Yargıtay 9. HD. T. 29/05/2002, E. 2002/1169, K. 2002/9215.; Yargıtay 9. HD. T. 12/09/2001, E. 2001/12864, K. 2001/13478.: Bu kararlar için bkz.: **Akyiğit**, Kararlar, s. 583 vd.

³¹⁵ **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 489., **Süzek**, İş Hukuku, s. 522.; **Çalık**, s. 234.

düşürülmesini ve fazla çalışma ücretinin ödenmemesini haklı sebeple fesih nedeni saymıştır³¹⁶.

Kanımızca, işçinin bu nedenle derhal iş sözleşmesini feshedebilmesi için, işverenin kasten ücret ödemesini yapmamış veya geciktirmiş olması gerekir. Örneğin, unutkanlık nedeniyle ödemenin gecikmesi, kasa anahtarlarının bulunmaması, beklenen havalenin gelmemesi gibi sebepler nedeniyle ücretin ödenmemesi durumunda işçinin derhal fesih hakkına başvurması iyiniyet kurallarına aykırılık teşkil eder³¹⁷. Bunun yanında, zorlayıcı sebeplerle ödeme yapılmamasının, iyiniyet kurallarına göre makul bir süre geçtikten sonra fesih hakkı tanıdığı kabul edilmelidir³¹⁸. Yargıtay ise, bazı kararlarında aynı görüşü paylaşmaktadır. Örneğin, 1995 yılında verdiği bir kararda Yüksek Mahkeme, ekonomik kriz döneminde kamu kuruluşlarına ait işyerlerinde toplu iş sözleşmelerindeki ücret zamlarının, mahkeme tarafından değişen koşullara uyarlanması yoluyla, ertelenmesinin mümkün olduğuna karar vermiştir³¹⁹. Fakat, Yargıtay kimi kararlarında³²⁰ işverenin içinde bulunduğu ekonomik krizin haklı sebeple fesih bakımından önem taşımadığını vurgulamıştır.

İşverenin Çalışma Koşullarını Uygulamaması

İş Kanununun 24. maddesine göre, işverenin çalışma şartlarını hiç ya da gereği gibi uygulamaması, işçiye derhal haklı sebeple fesih hakkı verir. (İş. K. md. 24/II/f)

İşçinin çalışma koşulları, kanun, tüzük, yönetmelik, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi, iç yönetmelik, işyeri uygulamaları, kısacası bütün İş Hukuku kaynaklarına göre belirlenir³²¹. Yargıtay'a göre, çalışma koşullarının uygulanmaması, genellikle iş sağlığı ve iş güvenliği³²², işin düzenlenmesi konularında³²³, çalışma sürelerinde³²⁴ ve

³¹⁶ Yargıtay 9. HD. T. 08/03/1988, E. 988/550, K. 988/2729.: Bu karar için bkz.: **Çalık**, s. 234.

³¹⁷ **Çalık**, s. 230.; **Günay**, İş, s. 146.

³¹⁸ Aynı görüş için bkz.: **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 488.; **Çalık**, s. 230.; **Günay**, İş, s. 146.; **Sümer**, İş Hukuku, s. 113.

³¹⁹ Yargıtay 9. HD. T. 31/01/1995, E. 1994/16730, K. 1995/1307.: Bu karar için bkz.: www.kazanci.com.tr.; Aynı görüş için bkz. **Süzek**, İş Hukuku, s. 522.

³²⁰ Yargıtay 9. HD. T. 05/11/1996, E. 1996/12434, K. 1996/20519.: Bu karar için bkz.: www.kazanci.com.tr.

³²¹ **Süzek**, İş Hukuku, s. 523.

³²² Yargıtay 9. HD. T. 22/10/1986, E. 8408, K. 9469.: Bu karar için bkz. **Tekstil İşv. D.**, Kasım 1987, s. 16.

işyerinde değişiklik yapılması³²⁵, iş koşullarının ağırlaştırılması³²⁶ şeklinde ortaya çıkmaktadır.

cccc) Zorlayıcı Sebepler

4857 Sayılı İş Kanunu bazı zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması durumunda da işçiye fesih hakkı tanımıştır. Zorlayıcı sebep, önceden öngörülemeyen, kaçınılması mümkün olmayan dıştan gelen olay anlamına gelmektedir³²⁷. Kanuna göre, işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süreyle işin durdurulmasını gerektirecek bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması halinde işçi iş sözleşmesini feshedebilir. (İş. K. md. 24/III)

İşin durdurulmasına sebep olan zorlayıcı sebepler arasında, yangın, deprem, su baskını, toprak kayması gibi doğal afetler ile, hükümetçe işyerine el konulması³²⁸, ithalat ve hammadde yasakları gibi idari işlemler sayılabilir³²⁹. Yargıtay, hammadde yokluğu sebebiyle işin durmasını zorlayıcı sebep olarak görmekte ve bu durumda işçinin haklı sebeple fesih hakkı olduğunu kabul etmektedir³³⁰. Bunun yanında, makinelerin arızalanması, temizlenmesi, satışların durması, stok fazlalığı gibi sebepler, bu kapsamda mücbir sebep olarak değerlendirilmez³³¹. Buna karşın Yargıtay, fabrikanın revizyona girmesini zorlayıcı neden olarak değerlendirmektedir³³². Ekonomik kriz ise, doğrudan mücbir sebep olarak nitelendirilen bir durum değildir³³³.

³²³ Yargıtay 9. HD. T. 09/07/2002, E. 2002/5194, K. 2002/11822.; Yargıtay 9. HD. T. 15/05/2000, E. 2000/3079, K. 2000/6991.: Bu kararlar için bkz.: **Akyiğit**, Kararlar, s. 608-609.

³²⁴ Yargıtay 9.HD. T. 07/12/1995, E. 1995/20913, K. 1995/32276.: Bu karar için bkz.: **Çalık**, s. 239.

³²⁵ Yargıtay 9. HD. T. 01/02/2005, E. 2004/7365, K.2005/2740.: Bu karar için bkz.: www.kazanci.com.tr.

³²⁶ Yargıtay 9. HD: T. 01/07/2004, E. 2004/3900, K. 2004/16436.: Bu karar için bkz.: www.kazanci.com.tr.

³²⁷ **Kaplan-Senyen(Aktay/Arıcı/Kaplan-Senyen)**, s. 203.; **Eyrenci-Taşkent-Ulucan**, s. 176.; **Sümer**, İş Hukuku, s. 113.; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku, s. 348.

³²⁸ YİBK. T. 14/02/1949, 19/5.: Bu karar için bkz.: RG T. 03/02/1950, S. 7423.

³²⁹ **Süzek**, İş Hukuku, s. 525.; **Tunçomağ**, İş Hukuku, s. 347.; **Centel**, Bireysel, s. 185.

³³⁰ Yargıtay 9. HD. T. 07/07/1978, E. 1778/1905.: Bu karar için bkz.: YKD, Haziran 1978, s. 937-938.

³³¹ **Süzek**, İş Hukuku, s. 526.; **Çalık**, s. 255.; **Sümer**, İş Hukuku, s. 113.; **Centel**, Bireysel, s. 785.

³³² Yargıtay 9. HD. T. 02/11/1982, E. 982/7469, K. 982/8640.: Bu karar için bkz.: **Çalık**, s. 255.

³³³ **Süzek**, İş Hukuku, s. 526.

Zorlayıcı sebeplere dayalı fesih hakkı, ancak bu sebeple işin durmasından itibaren bir hafta geçtikten sonra doğar. Bir haftalık süre içinde ise, iş sözleşmesi askıda kalır. Bu askı süresi içinde ise, işçi her gün için yarım ücret tutarında ücrete hak kazanır(İş. K.md.40).

bbb) İşveren İçin Haklı Sebepler

aaaa) Sağlık Sebepleri

İşçinin Hastalanması veya Kazaya Uğraması

İş Kanununun 25. maddesinin (a) bendine göre, işçinin bir hastalığa veya sakatlığa uğraması ve bu nedenle işe devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş günü olması durumunda işverenin haklı sebeple fesih hakkı vardır. Ancak, iş sözleşmesinin bu hükme dayalı olarak feshedilebilmesi için, işçinin hastalığı ya da sakatlığının kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşamından ya da içkiye olan düşkünlüğünden kaynaklanması gerekir. İşçinin yakalandığı hastalıkta veya sakatlıkta kastının bulunması, onun hastalığa veya sakatlığa yol açan olayı bilerek ve isteyerek gerçekleştirmesidir³³⁴. Kanunun açık ifadesi sonucu, burada kast dışında kalan kusur ve ağır ihmal halleri bu fıkra kapsamında değerlendirilmemektedir³³⁵. İşçinin derli toplu olmayan yaşamı, başı boş, düzensiz bir yaşam tarzını, safahata düşkünlüğünü, örneğin gece hayatına aşırı derecede düşkün olmayı, ifade etmektedir³³⁶. Bu madde kapsamında değerlendirilecek içkiye düşkünlük ise, işçinin sürekli olarak alkol kullanmayı alışkanlık haline getirmesi, diğer bir deyişle alkolik olmasıdır. İşçinin devamsızlığına yol açsa dahi, arızı olarak alkol kullanımı, bu bent kapsamında haklı sebeple fesih hakkı vermez³³⁷.

³³⁴ Akyiğit, Şerh, s. 961.; Süzek, İş Hukuku, s. 503.; Kaplan-Senyen(Aktay/Arıcı/Kaplan-Senyen), s. 204.; Narmanhoğlu, İş Hukuku, s. 352.

³³⁵ Akyiğit, Şerh, s. 961.; Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, s. 493.; Narmanhoğlu, İş Hukuku, s. 352.

³³⁶ Akyiğit, Şerh, s. 961.; Süzek, İş Hukuku, s. 503.; Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, s. 493.; Narmanhoğlu, İş Hukuku, s. 352.

³³⁷ Akyiğit, Şerh, s. 961., d. 10'daki yazarlar.; Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, s. 493.; Narmanhoğlu, İş Hukuku, s. 352.; Süzek, İş Hukuku, s. 503.

İşçinin hastalığa ya da sakatlığa yakalanması nedeniyle işverenin fesih hakkının doğması için diğer bir koşul ise, işçinin bu nedenlerden kaynaklanan devamsızlığının ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş günü olmasıdır. Devamsızlığın hesabında dikkate alınacak günler iş günleri olup, tatil günleri hesaba katılmaz³³⁸. Ayrıca, buradaki bir aydan kasıt takvim ayı değil, işçinin devamsızlığından başlayarak geriye doğru hesaplanacak bir aydır³³⁹.

Eğer işçinin hastalığı ya da sakatlığı³⁴⁰ yukarıda sayılan sebeplerden kaynaklanmıyorsa, işverenin fesih hakkı, işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17. maddedeki bildirim sürelerini³⁴¹ altı hafta aşmasından sonra doğar³⁴². Eğer, kanuni bildirim süresi sözleşme ile arttırılmışsa, sözleşmede belirlenen bildirim süreleri dikkate alınır³⁴³.

İşçinin Gebeliği

İş sözleşmesinin haklı sebeple feshedilmesine olanak veren sebeplerden biri de, işçinin gebeliğidir (İş. K. md. 25/I). İş sözleşmesinin doğum veya gebelik nedeniyle sona erdirilebilmesi, işçinin çalışma süresine göre belirlenecek bildirim süresine İş Kanununun 74. maddesindeki³⁴⁴ doğum izninin ve altı haftanın eklenmesi ile elde edilecek bekleme süresinin sona ermesi gerekir.

³³⁸ **Akyiğit**, Şerh, s. 962.; **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 493.; **Süzek**, İş Hukuku, s. 503.

³³⁹ **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 493.; **Tunçomağ/Centel**, s. 196.; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku, s. 352.; **Süzek**, İş Hukuku, s. 503,504.; **Çelik**, s. 243., d. 57.; **Çalık**, s. 271.; **Kaplan-Senyen(Aktay/Arıcı/Kaplan-Senyen)**, s. 204.; **Eyrenci-Taşkent-Ulucan**, s. 177.; **Centel**, Bireysel, s. 177.; **Tunçomağ**, İş Hukuku, s. 348.

³⁴⁰ Kanun, “gibi haller” ifadesini kullanarak, işçinin hastalığı ve sakatlığı dışında ortaya çıkabilecek diğer hallerinde belirtilen süreleri aşması halinde fesih için haklı sebep olarak görmüştür. Yargıtay da, bu kapsamda işçinin işgücünü önemli ölçüde yitirmesini ve işçinin söz konusu işte çalışma imkanını kaybetmesi hallerini bu bent kapsamında değerlendirmiştir.: Yargıtay 9. HD., T. 08/06/1967, E. 5898, K. 5281.; Yargıtay 9. HD. T. 06/05/1954, E. 2357, K. 3692.: Bu kararlar için bkz.: **Akyiğit**, Şerh, s. 962., d. 16.

³⁴¹ İş Kanununun 17. maddesi bildirim sürelerini işçinin kıdemine göre belirlemiştir. Buna göre, bildirim süresi, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak, iş altı aydan az sürmüş olan işçi için, iki hafta; işi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, dört hafta; işi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, altı hafta; işi üç yıldan fazla sürmüş olan işçi için, sekiz haftadır.

³⁴² Bu yöndeki Yargıtay kararları için bkz.: Yargıtay 9. HD. T. 24/06/1996, E. 2475, K. 4225.; Yargıtay 9. HD. T. 16/05/1996, E. 37094, K. 10741.; Yargıtay 9. HD. T. 21/01/1994, E. 11195, K. 348.; Yargıtay 9. HD. T. 20/10/1998, E. 12094, K. 14875.: Bu kararlar için bkz.: **Akyiğit**, Şerh, s. 965,966.

³⁴³ **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 494,495.

³⁴⁴ İş yasasının 74. maddesine göre, kadın işçinin doğumdan önce sekiz hafta ve doğumdan sonra sekiz hafta süreyle çalıştırılması yasaktır. Çoğul gebelik halinde, doğum öncesi süre on haftadır.

İşçinin Tedavi Edilemeyecek Hastalığa Yakalanması

İş Kanununun 25. maddesinin (b) bendine göre, işçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olması ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması , işverene haklı sebeple fesih hakkı verir. Tedavi edilemeyecek hastalık, henüz tıp biliminin kesin olarak çaresini bulamadığı hastalıklar – örneğin AIDS - ile, çok uzun bir tedavi gerektirmesine rağmen kesin sonuç alınma ihtimali düşük olan – örneğin şizofreni, epilepsi³⁴⁵ – hastalıklardır³⁴⁶. Ayrıca, bu tip bir hastalığa yakalanmış olan işçinin çalışması sakıncalı olmalıdır. Örneğin, bulaşıcı hastalıklar ile işçinin diğer işçilere zarar verme olasılığının bulunduğu hastalıkların bu anlamda sakınca yarattığı söylenebilir³⁴⁷. son olarak, bu fıkra kapsamında fesih yapılabilmesi için işçinin bu tür sakıncalı bir hastalığa yakalandığının Sağlık Kurulu raporu ile kanıtlanması gerekir. Buradaki Sağlık Kurulu raporu SSK'dan, devlet hastanelerinden ya da özel hastanelerden alınabilir³⁴⁸.

bbbb) Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Aykırı Haller ve Benzerleri

İşçinin İşvereni Yanıltması

İş Kanununun 25. maddesinin II. alt bendinin (a) fıkrasına göre, iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması, haklı sebeple fesih sebebi teşkil eder.

Kanunun 24. maddesinin II/a bendine paralel olarak getirilmiş olan bu hüküm de, sözleşme öncesi sorumluluğa (culpa in contrahendo) dayanmaktadır³⁴⁹. Buna göre işçi, sözleşme kurulduğu sırada, sözleşmenin esaslı unsurlarından biri hakkında işvereni

³⁴⁵ Yargıtay 9. HD. T. 02/04/2001, E. 1802, K. 5190.: Bu karar için bkz.: www.kazanci.com.tr.

³⁴⁶ **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 494.

³⁴⁷ **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 494.

³⁴⁸ **Akyigit**, Şerh, s. 964.; **Akyigit**, İş Hukuku, s. 205.

³⁴⁹ **Süzek**, İş Hukuku, s. 506.

yanılırsa, işverenin sözleşmeyi derhal fesih hakkı vardır. Burada dikkat edilecek nokta, işçinin işvereni yanılttığı konuların sözleşmenin esaslı unsurlarında olması gerekliliğidir. Sözleşmenin esaslı unsurları, sözleşmenin niteliğine, genel iş anlayışına ve koşullara göre³⁵⁰, tarafların sözleşmeyi yaparken önem verdikleri, hatta sözleşmeyi yapmalarına sebep olan unsurlardır³⁵¹. Örneğin, işçinin sabıkasını gizlemesi³⁵², mecburi hizmete tabi olduğunu saklaması³⁵³ derhal fesih sebebidir.

İşçinin işvereni yanıltması, bilerek ve isteyerek işverenin sormuş olduğu sorulara³⁵⁴ gerçeğe aykırı cevaplar vermek şeklinde olabileceği gibi, gerekli olduğu halde, hiçbir açıklama yapmamak, yani susmak şeklinde de olabilir³⁵⁵. Hatta bazı durumlarda işveren herhangi bir soru sormasa dahi, işçinin mevcut bazı durumları açıklamaması bu madde kapsamında işverene fesih hakkı tanır³⁵⁶. Örneğin, veznedar olarak işe alınacak olan kişinin daha önceden zimmet suçundan hüküm giymiş olduğunu saklaması bu şekildedir.

İşçinin Şeref ve Namusa Dokunacak Sözleri ve Davranışları

İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması durumunda işverenin fesih hakkı doğar (İş. K. md. 25/II/b).

Bu fıkraya göre, işçinin işverene veya ailesi üyelerinden birine karşı şeref ve haysiyet kırıcı davranışlarda bulunması haklı sebeple fesih nedeni oluşturmaktadır.

³⁵⁰ **Odaman**, Serkan, İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, Ankara 2003., s. 87.

³⁵¹ **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 495.

³⁵² Yargıtay 9. HD. T. 22/01/1998, E. 19393, K. 432.: Bu karar için bkz. **Akı**, s. 14,15.; Yargıtay 9. HD: T. 11/11/1981, E. 1983/10728, K. 1981/13806.: Bu karar için bkz.: **Çalık**, s. 276.

³⁵³ Yargıtay 9. HD. T. 28/04/1970, E. 2428, K. 4306.: Bu karar için bkz.: **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s.496., d. 176.

³⁵⁴ İşverenin soru sorma hakkı belli sınırlamalara tabidir. Buna göre işveren, işin mahiyetine uygun olarak sadece işle ilgili olan konularda soru sorma hakkına sahiptir. Örneğin, işverenin –işin özel niteliği gerekli kılmıyorsa- işçiye dini inanışları veya siyasi görüşleri ile ilgili olarak soru sorma hakkı olmadığı gibi, bu tip bir soru sorulduğunda işçinin de cevap verme yükümlülüğü söz konusu değildir.: Ayrıntılı bilgi için bkz.: **Odaman**, s. 88.

³⁵⁵ **Süzek**, İş Hukuku, s. 506.; **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 496.; **Akyiğit**, Şerh, s. 970.; **Kaplan-Senyen(Aktay/Arıcı/Kaplan-Senyen)**, s. 205.; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku, s. 355.; **Odaman**, s. 95.; **Kaplan**, s. 138, 139.

³⁵⁶ **Akyiğit**, Şerh, s. 971.; **Odaman**, s. 88.

Buradaki aile üyesi kavramına işçinin eşi, çocukları, anne ve babası, aynı evde otursun ya da oturmasın yakın akrabaları girer³⁵⁷.

İşçinin şeref ve haysiyet kırıcı davranışları sözlü olabileceği gibi, maddi bir fiille de gerçekleştirilebilir. Özellikle hakaret, sövme ya da cinsel tacizde bulunma³⁵⁸ gibi davranışlar bu kapsamda değerlendirilmektedir. Bu tür davranışların haklı sebep teşkil edebilmesi için işverenin yüzüne karşı ya da gıyabında yapılmış olması veya işyerinde ya da işyeri dışında yapılmış olması önemli değildir³⁵⁹. Ancak, fesih hakkının doğması için, somut olayda işçinin yaptığı bu gibi davranışların doğrudan işvereni hedef alması gerekir, işçinin kendi kaderine yönelik sarf edilen kötü sözler bu kapsamda değerlendirilmez³⁶⁰. Yargıtay da, bu görüşe uygun olarak, vermiş olduğu bir kararda, davacının “fabrikanın temelinde edeyim, hoş temeli de yok ya” şeklinde sarf ettiği sözler, kendisinin fabrikada uğradığı meslek hastalığı sebebiyle mecburen süpürgeciliğe verilmesini hatırlatan işçiye karşı, kaderin kendisini sürüklediği durum zoruyla söylendiğini, ve işveren (veya vekiliyle diğer işçileri) tahrik edici bir mahiyet taşımadığı gerekçesiyle işverenin feshini haksız bulmuştur³⁶¹.

Uygulamada sıklıkla rastlanan bir diğer fesih sebebi ise, işçinin işveren hakkında asılsız isnat ve ihbarlarda bulunmasıdır. Ancak, işçi tarafından yapılan isnat ya da ihbarların mutlaka asılsız olması gerekir. Bunun yanında söz konusu isnatın haysiyet kırıcı ve ağır olması da şarttır³⁶². Örneğin, bakanlığa şikayet mektubu göndererek işyerinde yolsuzluk yapıldığı iddiasında bulunulması haklı sebeple fesih hakkı veren bir sebep olarak nitelendirilmektedir³⁶³. Suçlamaların ağırlığı ve şeref ve haysiyet kırıcı olması tarafların sosyal çevrelerine göre belirlenir³⁶⁴.

³⁵⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz.: **Odaman**, s. 97,98.

³⁵⁸ **Süzek**, İş Hukuku, s. 507.

³⁵⁹ **Çalık**, s. 277.; **Kaplan-Senyen(Aktay/Arıcı/Kaplan-Senyen)**, s. 206.; **Odaman**, s. 101.; **Kaplan**, s. 141.

³⁶⁰ **Çalık**, s. 277.

³⁶¹ Yargıtay 9. HD: T. 23/12/1954, E. 8790, K. 1029.: Bu karar için bkz.: **Çalık**, s. 277.

³⁶² **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 496.; **Çalık**, s. 277.; **Odaman**, s. 104.

³⁶³ Yargıtay 9. HD. T. 08/04/01988, E. 1988/2513, K. 1988/3945.: Bu karar için bkz.: YKD XIV, 12 (Aralık 1988), s. 1661-1662., **Centel**, Bireysel, s. 182, d. 77.

³⁶⁴ **Akyiğit**, Şerh, s. 976.; **Tunçomağ**, İş Hukuku, s. 350.

İşçinin bu bentte sayılan davranışları işveren vekiline karşı yapması durumunda da haklı sebeple fesih hakkının varlığı kabul edilmektedir³⁶⁵. Ancak bu fesih hakkının bu bent kapsamında mı³⁶⁶ yoksa, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı hallerin benzerlerine mi³⁶⁷ dayandırılması gerektiği tartışmalıdır. Yargıtay, davaya konu olan bir olayda, davacı işçinin bölüm şefine hakaret etmesini 17. maddenin II. bendinin (b) fıkrasına (4857 Sayılı İş Kanununun 25. maddesinin II/b fıkrası) dayandırmıştır³⁶⁸. Kanımızca, özellikle üst düzey yönetimde görev alan işveren vekillerine karşı yapılacak bu tür davranışların, onun disiplini üzerinde olumsuz etkiler bırakacağı açıktır. Ayrıca, İş Kanunundan işverenler için doğan tüm sorumluluk ve zorunlulukları işveren vekili için de geçerli kılan hüküm (İş. K. md. 2/5) göz önüne alındığında, işçinin bu tür davranışları dolayısı ile sözleşmesinin feshedilmesi, İş. K. md. 25/II/b kapsamında kabul edilmelidir.

İşçinin Cinsel Tacizde Bulunması

İş Kanununun 25. maddesine göre, işçinin işverenin işçilerinden birine cinsel tacizde bulunması halinde, işveren sözleşmeyi derhal sona erdirmeye hakkına sahiptir (İş. K. md. 25/II/c).

Bu fıkra göre fesih hakkının doğması için tacize uğrayan işçinin diğer işçi ile aynı işyerinde çalışması şart değildir. Önemli olan aynı işverene bağlı olarak çalışmaktır³⁶⁹. Kanunda her ne kadar, işverenin bir başka işçisine yapılan cinsel taciz haklı sebeple fesih nedeni olarak belirtilmişse de, aynı işyerinde çalışan, ancak işçi statüsünde olmayan memur, çırak, stajyer, sözleşmeli personel, ödünç işçi veya alt işverenin işçilerine yapılan cinsel taciz de derhal fesih sebebi oluşturmaktadır³⁷⁰.

³⁶⁵ Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, s. 496.; Narmanhoğlu, İş Hukuku, s. 356.; Akyiğit, Şerh, s. 974.; Odaman, s. 99.; Kaplan, s. 142.

³⁶⁶ Bu görüş için bkz.: Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, s. 497.

³⁶⁷ Bu görüş için bkz.: Süzek, s. 507.

³⁶⁸ Yargıtay 9. HD. T. 04/04/1999, E. 1999/1866, K. 1999/4119.: Bu karar için bkz.: www.kazanci.com.tr.

³⁶⁹ Akyiğit, Şerh, s. 979.; Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, s. 497.

³⁷⁰ Sümer, İş Hukuku, s. 116.; Akyiğit, İş Hukuku, s. 207.

İşçinin Sataşması veya Sarhoşluğu

İşçinin, işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması haklı sebeple fesih nedenidir (İş. K. md. 25/II/d).

Kanunda öngörülen sataşma fiili sözle ya da maddi bir davranışla kişiyi rahatsız etmek, yaşam, sağlık, namus gibi kişilik haklarına tecavüz etmek anlamına gelir³⁷¹. Bu fiillerin haklı sebep teşkil etmesi için TCK anlamında suç olması şart değildir³⁷².

Fesih hakkının doğması için, işverene yapılan sataşmanın nerede ve ne zaman yapıldığının bir önemi yoktur, her durumda işveren iş sözleşmesini feshedebilir. Buna karşılık, işyeri ve iş saatleri dışında diğer işçilere yapılan sataşmanın haklı sebep teşkil edebilmesi, sataşmanın işyeri çalışma düzenini etkilediği sürece söz konusu olacaktır³⁷³. Yargıtay da aynı görüştedir³⁷⁴.

Yargıtay ayrıca, isabetli olarak, işçinin sataşmasına, işverenin ya da diğer işçinin sebep olması durumunda haklı sebep ile fesih hakkı doğmayacağı kanısındadır³⁷⁵.

İş Kanununun 25 maddesinin sözü geçen fıkrasında ayrıca, işçinin 84. madde hükümlerine aykırı davranması da haklı sebeple fesih olarak değerlendirilmiştir. 84. maddeye göre, işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır. O halde, işyerine alkol almış olarak gelmek, bu durum işçinin irade ve davranışlarını, normal bir şekilde işini yürütmesini engellemiyorsa, işverenin fesih hakkı doğmuş olmaz³⁷⁶. Zira Kanun, alkollü olmayı değil, sarhoş olmayı yasaklamıştır. Bu hükmün amacı, işçinin irade dışı

³⁷¹ **Akyiğit**, Şerh, s. 983.; **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 498.; **Çalık**, s. 279.; **Odaman**, s. 115.; **Kaplan**, s. 143.

³⁷² **Akyiğit**, Şerh, s. 983.; **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 498.; **Tunçomağ**, İş Hukuku, s. 351.; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku, s. 359.

³⁷³ **Akyiğit**, Şerh, s. 983.; **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 498.; **Süzek**, İş Hukuku, s. 509.; **Çalık**, s. 279,280.; **Günay**, İş, s. 153.; **Odaman**, s. 115.; **Günay**, Şerh, s. 799.; **Kaplan**, s. 144.

³⁷⁴ Yargıtay 9. HD. T. 04/11/1998, E. 13235, K. 15605.: Bu karar için bkz.: **Akyiğit**, Şerh, s. 983, dpn. 61.

³⁷⁵ Yargıtay 9. HD. T. 10/09/1992, E. 1992/2491, K. 1992/9750.: Bu karar için bkz.: www.kazanci.com.tr.; Aynı yönde, Yargıtay 9. HD. T. 04/11/2004, E. 2004/8413, K. 2004/24957.; Yargıtay 9. HD. T. 01/11/2004, E. 2004/2758, K. 2004/24585.: Bu kararlar için bkz.: **Günay**, Şerh, s. 821, 822, 824.; Aynı yönde, Yargıtay 9. HD. T. 12/12/1963, E. 1730, K. 1842.: Bu karar için bkz.: **Çalık**, s. 280.

³⁷⁶ **Akyiğit**, Şerh, s. 985.; **Süzek**, İş Hukuku, s. 510.; **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 498.; **Günay**, İş, s. 154.; **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 208.; **Odaman**, s. 131.; **Günay**, Şerh, s. 799.

davranışlarla çalışma düzenini aksatmasıdır³⁷⁷. Ancak, işyerine sarhoş olarak gelmiş olan işçinin sözleşmesinin feshi, için alkol almayı alışkanlık haline getirmiş olmak ya da bir defalığına kullanmış olmak arasında bir fark yoktur³⁷⁸.

Alkollü içki kullanımının yasak olduğu işyerlerinde alkol kullanımı, işçi sarhoş olsun ya da olmasın işverene fesih hakkı verir. 84. Madde hangi işyerlerinde alkol kullanımına izin verilebileceğini düzenlemiştir. Buna göre, işveren, işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarda alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisine sahiptir. Alkollü içki yasağı, alkollü içki yapılan işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak üretileni denetlemekle görevlendirilen, kapalı kaplarda veya açık olarak alkollü içki satılan işyerlerinde işin gereği alkollü içki içmek zorunda olan ve işin niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içmek zorunda olan işçilere uygulanmaz; dolayısı ile bu durumda işçinin iş sözleşmesi alkol kullanımı nedeniyle feshedilemez.

Uyusturucu madde kullanımı ise, sarhoşluğa neden olmasa dahi, her zaman işverene fesih hakkı verir³⁷⁹.

İşçinin Doğruluğa veya Sadakat Borcuna Aykırı Davranışları

İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması, haklı sebeple fesih nedenidir (İş. K. md. 25/II/e). Bu sebebin temelinde işçinin sadakat borcuna aykırı davranışları yatmaktadır³⁸⁰.

Sadakat borcuna aykırı davranışları sınırlı sayım yöntemi ile belirlemek mümkün değildir. Bu durumu göz önünde bulunduran kanun koyucu da, doğruluğa ve sadakat borcuna aykırı davranışları örnek vererek açıklamış ve “gibi” ifadesi ile benzeri davranışların da bu kapsamda değerlendirileceğini belirtmiştir. Yargıtay, benzincide

³⁷⁷ Çalık, s. 283.

³⁷⁸ Süzek, İş Hukuku, s. 509.; Akyiğit, Şerh, s. 985.; Odaman, s. 131, 132.

³⁷⁹ Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, s. 498.

³⁸⁰ İşçinin sadakat borcu ve bu borca aykırılık halinde işverenin fesih hakkı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz.: Ertay, Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, Ankara 1982, s. 1 vd., 101 vd.

pompacı olarak çalışan işçinin, müşteriden fazla para alarak, işverenine eksik vermesini³⁸¹, işçinin gerçeğe aykırı fatura kesmesini³⁸², işçinin işyerinden malzeme çalmasını³⁸³, işçinin raporlu iken rakip firmada çalışmasını³⁸⁴, veznedar olarak çalışan işçinin kasayı açık bırakarak çalınmasına sebep olmasını³⁸⁵, işyerine getirdiği yabancı kadınlarla bir odada birlikte olmasını³⁸⁶ doğruluk ve sadakat borcuna aykırı bularak, haklı sebep kabul etmiştir³⁸⁷. Bu fıkra kapsamında kabul edilebilecek haklı sebepler, özellikle işçinin konumu, özellikleri gibi somut olayın koşulları ve toplumun değer yargıları dikkate alınarak belirlenecektir³⁸⁸. Ancak bu tür davranışların TCK anlamında suç olması şartı aranmaz³⁸⁹. Bu nedenle, fesih hakkının kullanılması için o davranış hakkında ceza mahkemesinin kararını beklemek zorunlu değildir. Buna rağmen, işveren feshe dayanak gösterdiği nedeni kanıtlayamazsa, ceza mahkemesi kararı beklenebilir³⁹⁰. Böyle bir durumda, işçinin fiili hakkında ceza mahkemesinin mahkumiyet kararı ve maddi olgu tespitleri bağlayıcı olacaktır. Ancak, mahkemece verilmiş olup, fiilin işçi tarafından işlenmediğini hükme bağlayan beraat kararı dışındaki, beraat kararları bağlayıcı değildir (BK. md. 53).

İşçinin İşyerinde Suç İşlemesi

İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi 25. madde uyarınca işverene haklı sebeple fesih hakkı verir. (İş. K. md. 25/II/f)

³⁸¹ Yargıtay 9. HD. T. 03/11/2003, E. 2003/5357, K. 2003/18584.: Bu karar için bkz.: **Çalık**, s. 286.

³⁸² Yargıtay 9. HD: T. 06/05/1993, E. 92/13032, K. 93/7883.: Bu karar için bkz.: YKD., Eylül 1993, s. 1351-1352.

³⁸³ Yargıtay 9. HD. T. 25/03/1996, E. 1995/31343, K. 1996/6086.: Bu karar için bkz.: **Çalık**, s. 286.

³⁸⁴ Yargıtay 9. HD. T. 09/07/1996, E. 1996/7565, K. 15521.: Bu karar için bkz.: www.kazanci.com.tr.; Aynı yönde, Yargıtay HGK T. 29/05/1991, E. 1991/9-223, K. 1991/315.: Bu karar için bkz.: **Günay**, Şerh, s. 812.

³⁸⁵ Yargıtay 9. HD. T. 08/07/1997, E. 1997/8661, K. 1997/13892.: Bu karar için bkz.: **Çalık**, s. 286.

³⁸⁶ Yargıtay 9. HD. T. 21/01/1997, E. 1996/18486, K. 1997/720.: Bu karar için bkz.: **Çalık**, s. 286, 287.

³⁸⁷ Yargıtay'ın haklı neden saydığı diğer olaylar için bkz.: **Çalık**, s. 287,288,289.

³⁸⁸ **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 500.; **Çalık**, s. 285.; **Günay**, İş, s. 155.

³⁸⁹ **Süzek**, İş Hukuku, s. 510.; **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 500.; **Çalık**, s. 285.; **Günay**, İş, s. 155.; **Günay**, Şerh, s. 801.; **Odaman**, s. 149. ; **Centel**, Bireysel, s. 183.; **Tunçomağ**, İş Hukuku, s. 353.; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku, s. 363,364.; Buna karşılık öğretilerde özellikle hırsızlık ve görevi kötüye kullanma fiillerinin haklı sebeple fesih hakkı verebilmesi için TCK anlamında suç teşkil etmesi gerektiğini savunan yazarlar da vardır. Bu görüş için bkz.: **Tunçomağ**, İş Hukuku, s. 353., **Narmanhoğlu**, İş Hukuku, s. 364.

³⁹⁰ **Günay**, İş, s. 155.

Bu fıkra kapsamında fesih hakkının doğması için, suçun işyerinde işlenmiş olması gerekir. Buradaki işyerinin kapsamına işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlarda dahildir. Yargıtay da aynı görüşte olup, işverenin aracıyla suç işlenmesi durumunda, işverenin haklı sebeple fesih hakkı olduğuna karar vermiştir³⁹¹. Ayrıca, suçun cezasının yedi günden fazla olması ve bu cezanın mahkeme kararıyla kesinleşmiş olması ve ertelenmemesi gerekir. Ayrıca, Kanunda kastedilen yedi günlük ceza o davranış için kanunlarda öngörülen ceza değil, mahkemenin verdiği cezadır³⁹². Bu nedenle, sözleşmeyi feshedebilmek için ceza mahkemesi kararının beklenmesi gerekir.

İşçinin İşe Devamsızlığı

İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın devamsızlık yapması fesih için haklı sebep teşkil eder (İş. K. md. 25/II/g). İşe devamsızlık nedeniyle sözleşmenin feshedilebilmesi için, yapılan devamsızlığın belli bir sayıya ulaşması gerekir.

Buna göre, ardı ardına iki işgünü işe gelmemek fesih için haklı sebep teşkil eder. İş günü, kanunlarla belirlenen iş günleri ile toplu iş sözleşmesi³⁹³ veya iş sözleşmesi ile çalışılacağı kararlaştırılan tatil günleridir³⁹⁴.

Devamsızlığın bir ay içinde iki kez herhangi bir tatil gününü izleyen bir günde yapılması durumunda da işverenin fesih hakkı vardır. Tatil günü resmi tatil günü olabileceği gibi örneğin işçinin izinli ya da raporlu olduğu bir gün de olabilir³⁹⁵. Yargıtay,

³⁹¹ Yargıtay 9. HD: T. 25/03/1987, E. 87/2842, K. 87/3156.: Bu karar için bkz.: Gıda İşveren D., Eylül-Ekim 1987, s. 29, 30.; **Odaman**, s. 152., d. 715.

³⁹² **Süzek**, s. 512.; **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 502.; **Çalık**, s. 312.; **Kaplan-Seneyen(Aktay/Arıcı/Kaplan-Seneyen)**, s. 208.; **Tunçomağ-Centel**, s. 210.; **Eyrenci-Taşkent-Ulucan**, s. 178.; **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 209.; **Günay**, İş, s. 157.; **Tunçomağ**, İş Hukuku, s. 355.; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku, s. 366.; **Günay**, Şerh, s. 803.

³⁹³ Yargıtay 9. HD: T. 31/01/1992, E. 1991/12797, K. 1992/814.: Bu karar için bkz.: **Çalık**, s. 298.

³⁹⁴ **Kaplan**, s. 157.

³⁹⁵ **Süzek**, İş Hukuku, s. 512.; **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 503.; **Çalık**, s. 298.; **Günay**, İş, s. 158.; **Narmalıoğlu**, s. 368.

evlenme izninin bitiminden sonraki iki günde işçinin işe başlamamasını haklı sebeple fesih sebebi olarak görmüştür³⁹⁶.

Son olarak, işçinin devamsızlığı bir ayda üç iş gününü bulmuşsa, sözleşme feshedilebilir. Buradaki bir aydan kasıt, takvim ayı değil, işçinin yaptığı son devamsızlıktan geriye doğru sayılarak hesaplanacak bir aydır³⁹⁷. Yargıtay da çeşitli tarihlerde vermiş olduğu kararlarında bu hususa dikkati çekmektedir³⁹⁸.

İşçinin iş sözleşmesinin devamsızlık nedeniyle feshedilebilmesi için sadece devamsızlık yapılması yeterli değildir. Ayrıca işçinin bu devamsızlığının izinsiz olması ya da haklı bir sebebe dayanmaması gerekir³⁹⁹. Haklı sebebin ne olduğu ise, dürüstlük kurallarına uygun olarak, işyerinin özellikleri, işçinin içinde bulunduğu durum gibi, somut olayın koşullarına göre belirlenir⁴⁰⁰. Her hak gibi bildirimsiz fesih hakkının da, objektif iyiniyet kurallarına uygun bir şekilde kullanılması gerektiğine dikkat çeken Yargıtay, kararlarında bu hususun araştırılmadan karar verilmesinin yanlış olduğunu belirtmiştir⁴⁰¹. Örneğin işçinin eşinin⁴⁰², çocuğunun hastalığı⁴⁰³, bir yakınının ölümü⁴⁰⁴, kanuni greve katılmak (TİSGLK md. 29,38,42,53/VI) gibi sebepler devamsızlığı haklı kılan sebepler olarak değerlendirilebilir⁴⁰⁵. Buna karşılık kanun dışı greve katılmak, işverene haklı sebeple fesih hakkı tanır (TİSGLK md. 45). Ayrıca, işçinin çalışma borcunun bulunmadığı durumlarda- örneğin, ücreti ödenmeyen işçinin İş. K. md. 34'e dayalı olarak iş görme

³⁹⁶ Yargıtay 9. HD. T. 21/09/1989, E. 1989/4241, K. 1989/7127. Bu karar için bkz.: Tekstil İşv. D., Şubat 1990, s. 17,18.

³⁹⁷ **Süzek**, İş Hukuku, s. 512.; **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 503.; **Çalık**, s. 297.; **Sümer**, İş Hukuku, s. 117.; **Kaplan-Seneyen(Aktay/Arıcı/Kaplan-Seneyen)**, s. 209.; **Günay**, İş, s. 158.; **Tunçomağ**, İş Hukuku, s. 355.; **Odaman**, s. 160.; **Günay**, Şerh, s. 804.

³⁹⁸ Yargıtay 9. HD. T. 14/02/1978, E. 77/15149, K. 78/2304.: Bu karar için bkz.: **Günay**, Şerh, s. 804., dpn. 413.; Aynı yönde: Yargıtay 9. HD. T. 26/01/1989, E. 1988/10806, K. 1989/411.: Bu karar için bkz.: **Çalık**, s. 298.

³⁹⁹ Aynı yönde Yargıtay kararı için bkz.: Yargıtay 9. HD. T. 23/05/1967, E. 4898, K. 4413.: Bu karar için bkz.: **Çalık**, s. 298.

⁴⁰⁰ **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 504.; **Sümer**, İş Hukuku, s. 117.; **Günay**, Şerh, s. 805.

⁴⁰¹ Yargıtay 9. HD. T. 20/10/1994, E. 994/10510, K. 994/14468.; Aynı yönde, Yargıtay 9. HD. T. 05/03/1981, E. 981/645, K. 981/3076.; Yargıtay 9. HD. T. 11/02/1991, E. 1991/90, K. 1991/1478.: Bu kararlar için bkz.: **Çalık**, s. 300, 301.

⁴⁰² Yargıtay 9. HD. T. 06/07/1998, E. 1998/9374, K. 1998/11734.: Bu karar için bkz.: **Çalık**, s. 301.

⁴⁰³ Yargıtay 9. HD. T. 11/02/1991, E. 990/10223, K. 991/1478.: Bu karar için bkz.: **Çalık**, s. 301, 302.

⁴⁰⁴ Yargıtay 9. HD. T. 26/06/2001, E. 2001/6770, K. 2001/10950.: Bu karar için bkz.: **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 504, dpn. 218.

⁴⁰⁵ **Süzek**, İş Hukuku, s. 513.

borcundan kaçınma hakkının bulunduğu durumlarda, yapılan devamsızlık bu fıkra uyarınca haklı sebeple fesih hakkı vermez⁴⁰⁶.

Yapılan devamsızlık haklı sebebe dayanıyorsa, işçi bu durumu işverene bildirmekle yükümlüdür. Ancak, dürüstlük kurallarına göre bildirim yapılmasının beklenemeyeceği durumlarda fesih hakkının doğmadığı kabul edilmelidir⁴⁰⁷.

İşçinin Görevini Yerine Getirmemesi

İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi işverene haklı sebeple fesih hakkı verir.

Bu fıkra uyarınca iş sözleşmesinin feshi için herşeyden önce işçinin yerine getirmediği görevin onun ödevi olması gerekir. Söz konusu ödevler, kanunlar, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi ve işyeri iç yönetmeliği gibi tüm çalışma koşullarından doğan görevlerdir⁴⁰⁸. Ayrıca iş hayatına ilişkin gelenekler ve iyiniyet kuralları da göz önüne alınmalıdır⁴⁰⁹. Buna bağlı olarak, bu görevlerin sadece işçinin işi ile ilgili olması gerekmez, işyeri düzeni ile de ilgili olabilir⁴¹⁰. Buna karşılık, işçinin normalde yapmakla zorunlu olmadığı görevler ile normalde yaptığı ancak, ücretin ödenmemesi, tatil olması ya da iş güvenliği gibi sebeplerle işin yapılmasının beklenemeyeceği, diğer bir deyişle görevin yerine getirilmemesini haklı kılan sebeplerin varlığı durumunda, fesih hakkı gündeme gelmeyecektir⁴¹¹. Ayrıca, işçinin fazla çalışma yapmaması nedeniyle, iş sözleşmesi bu fıkraya dayalı olarak, feshedilemez⁴¹².

Haklı sebeple fesih hakkının doğabilmesi için diğer bir koşul ise, işçiye ifaya yönelik bir uyarıda bulunulmasıdır. Yapılan uyarıya rağmen, işçi görevini ifa etmiyorsa,

⁴⁰⁶ **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku, s. 370, 371.

⁴⁰⁷ **Süzek**, İş Hukuku, s. 513.; **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 5045; **Çalık**, s. 300.; **Centel**, Bireysel, s. 184.

⁴⁰⁸ **Süzek**, İş Hukuku, s. 513.; **Kaplan-Seneyen(Aktay/Arıcı/Kaplan-Seneyen)**, s. 209.; **Günay**, İş, s. 160.; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku, s. 373.; **Odaman**, s. 174.; **Günay**, Şerh, s. 807.; **Kaplan**, s. 158.

⁴⁰⁹ **Çalık**, s. 291.; **Günay**, İş, s. 160.; **Günay**, Şerh, s. 807.

⁴¹⁰ **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 506.

⁴¹¹ **Süzek**, İş Hukuku, s. 513, 514.; **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 506, 507.; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku, s. 375.

⁴¹² **Çalık**, s. 292.; **Günay**, Şerh, s. 807.

sözleşme feshedilebilir⁴¹³. Bu uyarı herhangi bir şekilde bağlı değildir, ancak ispat açısından yazılı olarak yapılmış olması yararlıdır⁴¹⁴.

İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşverenin Malına Zarar Vermesi

İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işçinin özen borcuna aykırı davranışlarının sonucu olarak ortaya çıkan⁴¹⁵ bir fesih sebebidir. (İş. K. md. 25/II/i)

İş sözleşmesinin bu nedenle feshedilebilmesi için zararın doğmuş olması şart değildir. İşçinin davranışının objektif açıdan yarattığı tehlike yeterlidir⁴¹⁶. Ancak, sözleşmenin feshedilebilmesi için işçinin kusurlu (kast ya da ihmal) olması şartı aranmaktadır. Yargıtay, sigara içilmemesi gereken yerlerde sigara içilmesini⁴¹⁷, işçinin özellikle kritik zamanlarda kontrol odasını terk etmesini⁴¹⁸ bu fıkraya göre haklı sebep saymıştır.

Aynı fıkroda öngörülen diğer bir fesih sebebi ise, işçinin işvereni zarara uğratmasıdır. Buna göre, işçinin işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması halinde işveren iş sözleşmesini derhal feshedebilir⁴¹⁹. İşçinin doğan zararı tazmin etmesi fesih hakkını ortadan kaldırmaz⁴²⁰.

⁴¹³ Bu yöndeki Yargıtay kararları için bkz.: Yargıtay 9. HD. T. 21/12/1995, E. 995/21387, K. 995/36052.; Yargıtay 9. HD. T. 26/01/1987, E. 987/267, K. 987/647.; Yargıtay 9. HD: T. 26/12/1983, E. 983/8848, K. 983/11193.: Bu kararlar için bkz.: **Çalık**, s. 293.

⁴¹⁴ **Süzek**, İş Hukuku, s. 513.; **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 506.; **Kaplan-Seneyen(Aktay/Arıcı/Kaplan-Seneyen)**, s. 209.; **Günay**, İş, s. 160.; **Centel**, Bireysel, s. 184.; **Kaplan**, s. 160.

⁴¹⁵ **Süzek**, İş Hukuku, s. 514.; **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 507.; **Sümer**, İş Hukuku, s. 117.; **Odaman**, s. 188.

⁴¹⁶ **Süzek**, İş Hukuku, s. 514.; **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 507, 508.; **Çalık**, s. 295.; **Sümer**, İş Hukuku, s. 117.; **Günay**, İş, s. 161.; **Narmanlioğlu**, İş Hukuku, s. 377.; **Odaman**, s. 191.; **Kaplan**, s. 161.

⁴¹⁷ Yargıtay 9. HD. T. 30/01/1995, E. 1994/15644, K. 1995/1235.: Bu karar için bkz.: **Çalık**, s. 295, 296.

⁴¹⁸ Yargıtay 9. HD. T. 19/11/1981, E. 1981/11687, K. 1981/13838.: Bu karar için bkz.: **Çalık**, s. 295, 296.

⁴¹⁹ Bu yöndeki Yargıtay kararları için bkz.: Yargıtay 9. HD. T.28/04/1992, E. 992/2577, K. 992/4734.; Yargıtay 9. HD.T. 04/09/1991, E. 991/6725, K. 991/11947.; Yargıtay 9. HD. T. 29/11/1984, E. 984/9029, K. 984/10626.: Bu kararlar için bkz.: **Çalık**, s. 293, 294.

⁴²⁰ **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 509.

Sözleşmenin bu nedenle feshedilebilmesi için işçinin kusurunun bulunması şarttır⁴²¹. Bu nedenle işçi, zararın mücbir bir sebepten ya da kaçınılmaz bir halden kaynaklandığını ispat ederse, sözleşme feshedilemez⁴²². Yargıtay, isabetli olarak, olayda işverenin de birlikte kusurlu olduğu durumlarda, işverenin kusuru işçininkinden daha büyük ise, feshi haksız saymıştır⁴²³.

cccc) Zorlayıcı Sebepler

İş Kanununun 25. maddesi uyarınca, işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin⁴²⁴ ortaya çıkması halinde işveren iş sözleşmesini derhal feshedebilir (İş. K. md. 25/III). İşçiyi çalışmaktan alıkoyabilecek zorlayıcı sebepler genellikle deprem, yangın, sel gibi doğal afetler ile karantina uygulanması, sokağa çıkma yasağı, gibi hukukî engeller olabilir⁴²⁵.

Kanun metninden de anlaşıldığı üzere, işverenin zorlayıcı sebeple fesih hakkı, devamsızlığın bir haftayı aşmasından sonra doğar. Bu bir hafta içinde iş sözleşmesi askıda kalır ve işçi her gün için yarım ücret tutarına ücrete hak kazanır (İş. K. md. 40).

dddd) İşçinin Tutuklanması

İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması halinde, işveren iş sözleşmesini derhal feshedebilir (İş. K. md. 25/IV). Bu durumda, bildirim süresi içinde ve sonrasında işveren sözleşmeyi feshetmediği sürece sözleşme askıda kalır⁴²⁶.

Sözleşmenin bu sebeple feshedilebilmesi için, işçinin tutuklanmasına neden olan olayın işyeri içinde ya da dışında olmasının ya da işçinin kusurlu olup olmamasının önemi

⁴²¹ **Süzek**, İş Hukuku, s. 515.; **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 509.; **Çalık**, s. 293.

⁴²² **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 509.; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku, s. 378.

⁴²³ Yargıtay 9. HD: T. 19/09/1998, E. 4230, K. 7045.: Bu karar için bkz.: Tekstil İşv. D., Mart 1990, s. 18.

⁴²⁴ Zorlayıcı sebebin tanımı hakkında bkz.: İkinci Bölüm, s. 64.

⁴²⁵ **Süzek**, İş Hukuku, s. 515.; **Çalık**, s. 310.; **Centel**, Bireysel, s. 186.; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku, s. 380.

⁴²⁶ **Süzek**, İş Hukuku, s. 516.; **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 510.

yoktur⁴²⁷. Ayrıca, fesih yapıldıktan sonra işçinin beraat etmesi fesih işlemi geçersiz kılmaz⁴²⁸.

cc) Haklı Sebep Fesih Hakkının Kullanılması

İş sözleşmesi, haklı bir sebebin ortaya çıkması ile kendiliğinden sona ermez⁴²⁹, taraflar, fesih hakkını kullanıp kullanmama konusunda serbesttir⁴³⁰. Fesih beyanı kural olarak, herhangi bir şekle bağlı olmamakla birlikte⁴³¹ İş Kanununun 109. maddesi hükmüne uygun olarak, yazılı yapılması gerekir, ancak bu yazılı şekil geçerlilik değil, ispat şartıdır⁴³².

Fesih beyanında sözleşmenin sona erdirilmesini haklı kılan sebeplerin belirtilmesi zorunlu değildir⁴³³, fesih yapıldığı sırada haklı bir sebebin mevcut olması yeterlidir⁴³⁴. Ancak, fesih yapan taraf, bir uyuşmazlık çıkması halinde, feshi dayandırmış olduğu sebebi ispat etmek zorunda olduğu gibi⁴³⁵, bildirdiği sebeple de bağlıdır, daha sonra farklı bir sebebe dayandığını iddia edemez⁴³⁶. Yargıtay da vermiş olduğu kararlarda bu hususa dikkati çekmiştir⁴³⁷.

⁴²⁷ **Süzek**, İş Hukuku, s. 517.; **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 510.

⁴²⁸ **Sümer**, s. 118.; **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 212.

⁴²⁹ **Odaman**, s. 247.

⁴³⁰ **Süzek**, İş Hukuku, s. 500.

⁴³¹ Her ne kadar iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmeleri haklı sebeple feshedilirken, fesih beyanının 19. maddeye göre yazılı olması gerekirse de, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler iş güvencesi kapsamına dahil olmadıklarından, bu şart aranmamaktadır.

⁴³² **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 469., **Ertaş**, s. 115.

⁴³³ **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 469.; **Çelik**, s. 235.; **Kaplan**, s. 164.; Aksi görüş **Tunçomağ/Centel**, s. 204.; **Odaman**, s. 247.; **Tunçomağ**, İş Hukuku, s. 357, 358.; **Ekonomi**, İş Hukuku, s. 195.;

⁴³⁴ Fesih beyanında, feshin dayandığı haklı sebebin açıkça gösterilmesi görüşünde olan yazarlar, bu tür bir uygulamanın zaman kazandıracağını savunmaktadır.: Ayrıntılı bilgi için bkz. **Odaman**, s. 247.

⁴³⁵ **Çelik**, s. 235.; **Ekonomi**, İş Hukuku, s. 195.; **Kaplan**, s. 164.

⁴³⁶ **Süzek**, İş Hukuku, s. 501.; **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 469, 470.; **Çelik**, s. 235.; **Ekonomi**, İş Hukuku, s. 195.; **Kaplan**, s. 165.

⁴³⁷ Yargıtay 9. HD. T. 09/12/1997 E. 1997/15608 K. 1997/20595.: Bu karar için bkz. www.kazanci.com.tr.; Aynı yönde Yargıtay 9. HD. T. 06/11/1970 E. 1970/7068 K. 1970/11985. Bu karar için bkz. İşveren D., Ocak 1971, s. 21-22.; Yargıtay 9.HD. T. 29/04/1974 E. 1974/22703 K. 1974/18487.: Bu karar için bkz. İş ve Hukuk D., Mart-Nisan 1975, s. 28-29.

Haklı sebeple feshin dayandırıldığı sebebin birden fazla olması mümkündür ve bu sebeplerden birinin ispat edilmesi yeterlidir⁴³⁸. Buna rağmen fesih bildiriminde söz konusu sebeplerden sadece birisi gösterilir ve bu sebep de ispat edilemezse, artık diğer sebep ya da sebeplerin ortaya atılması, ancak yeni bir fesih bildirimini yapılması ile mümkün olabilir⁴³⁹.

dd) Haklı Sebeple Fesih Hakkının Kullanılma Süresi

İş Kanununun 24 ve 25. maddelerinde öngörülen ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı durumlara dayalı olarak yapılacak haklı sebeple fesihleri kanun koyucu belli hak düşürücü sürelerle sınırlandırmıştır. Buna göre, 24 ve 25. maddelerin ikinci bentlerine göre haklı sebeple fesih hakkı, fiilin öğrenildiği⁴⁴⁰ tarihten itibaren altı iş günü içinde kullanılmalıdır. Aksi halde fesih hakkı düşer⁴⁴¹. Ayrıca bu fesih hakkı her halde olayın meydana geldiği tarihten itibaren bir yıllık süreye tabidir. Ancak, işçi olayda maddi çıkar sağlamış ise, bir yıllık süre uygulanmaz (İş. K. md. 26). Örneğin, hırsızlık, zimmet suçu gibi maddi çıkar sağlanan olaylarda, işveren, bir yıllık süreden bağımsız olarak, fiili öğrendiği tarihten itibaren altı iş günü içinde iş sözleşmesini feshedebilir⁴⁴².

Kanunda öngörülen altı iş günlük ve bir yıllık süreler sadece ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı hallere dayalı olarak yapılacak fesihler için geçerli olup, sağlık sebepleri

⁴³⁸ **Ekonomi**, İş Hukuku, s. 195.

⁴³⁹ **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 470.; **Odaman**, s. 248.; **Günay**, İş, s. 149, 150.; **Narmanlıoğlu, Ünal**, Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi (Değerlendirme), Yargıtay'ın 1996 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 1998, s. 87.

⁴⁴⁰ İş Yasasının 26. maddesine göre, altı iş günlük süre işçi veya işverenin, diğer bir deyişle feshe yetkili olan tarafın durumu öğrendiği tarihten başlar. Bununla birlikte, feshe dayanak oluşturan davranışlar disiplin kurulu kararı ya da bir soruşturmayı gerekli kılıyorsa, altı günlük süre bu makamların kararlarının kesinleşmesinden itibaren başlayacaktır.: Ayrıntılı bilgi için bkz. **Çalık**, s. 212-213.; **Kaplan-Senyen(Aktay/Arıcı/Kaplan-Senyen)**, s. 212.; Yargıtay kararlarında da bu husus belirtilmiştir. Yargıtay, 1960 yılında vermiş olduğu bir kararında şöyle demektedir: “davacının kusurlu hareketinin vukuu bulunduğu tarih ile işten çıkarılma tarihinin tebliği arasında geçen zamanın on sekiz günden ibaret bulunduğu anlaşılmaktadır. Davalı bir hükmi şahsiyettir. Olayda işçinin kusurlu bir hareketinin olup olmadığının tespiti için bir tahkikat yaptırılması zaruridir. Bu itibarla, mahkemenin işten çıkarma keyfiyetini davacının kusurlu hareketine ittila tarihinden itibaren altı iş günü içinde vukuu bulunduğunu kabul etmesine aykırı bir cihet yoktur”.: Yargıtay HGK. T. 13/04/1960, E. 4/46, K. 205.: Bu karar için bkz. **Çalık**, s. 213.

⁴⁴¹ Bu konuda Yargıtay'ın birçok kararı vardır. Bunlardan bazıları için bkz.: Yargıtay 9. HD. T. 10/02/1988, E. 1982/118, K. 1982/1388.; Aynı yönde: Yargıtay, 9. HD. T. 14/03/1996, E. 1995/31367, K. 1996/5335.; Yargıtay 9. HD. T. 17/12/1991, E. 1991/14561, K. 1991/16243.; Yargıtay 9. HD. T. 12/03/1979, E. 2732, K. 3884.: Bu kararlar için bkz. **Çalık**, s. 214, 258.

⁴⁴² **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 472.

ve zorlayıcı sebeplerle yapılan fesihlerde herhangi bir süre sınırlaması söz konusu değildir. Buna rağmen bu durumlarda fesih hakkının dürüstlük kuralları çerçevesinde makul bir süre içinde kullanılması yerinde olacaktır⁴⁴³.

ee) Haklı Sebep Feshin Hüküm ve Sonuçları

Haklı sebeple fesih bozucu yenilik doğuran bir hakkın kullanılmasıdır ve fesih beyanının karşı tarafa ulaştığı andan itibaren hüküm ve sonuçlarını doğurur. Buna göre iş sözleşmesi, fesih beyanı ile derhal sona erer. Sözleşmeyi fesheden taraf, feshin dayandığı sebepleri ispat etmekle yükümlüdür. Eğer, haklı sebep olduğu iddia edilen sebep ispat edilemezse, fesih geçersiz sayılmaz; haksız feshe ilişkin hükümler uygulanır⁴⁴⁴.

İş sözleşmesinin haklı sebeple feshi halinde kıdem tazminatına hak kazanılıp kazanılmayacağı, haklı sebebin niteliğine göre değişir. 1475 Sayılı İş Kanununun kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesine göre, sözleşme 4857 Sayılı İş Kanununun 24 ve 25. maddelerinin II. bentlerine – ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı haller ve benzerleri - göre feshedilmiş ise, kıdem tazminatına hak kazanılamaz. Diğer hallerde kıdem tazminatı hakkı saklıdır. Bunun yanı sıra, daha önce de belirtildiği üzere, ihbar tazminatı bildirimli feshin bir sonucu olduğundan haklı sebeple fesihte ihbar tazminatına hükmedilmesi söz konusu değildir. Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir⁴⁴⁵.

⁴⁴³ Sümer, İş Hukuku, s. 118., Günay, İş, s. 162.

⁴⁴⁴ Odaman, s. 247.; Çalık, s. 210.

⁴⁴⁵ Yargıtay 9. HD. T. 15/09/1987, E. 1987/7097, K. 1987/7845.; Aynı yönde, Yargıtay 9. HD. T. 12/02/1987, E. 1987/1340, K. 1978/1720.; Yargıtay 9. HD. T. 29/05/1989, E. 1989/2261, K. 1989/4902., Yargıtay 9. HD. T. 07/05/1992, E. 1991/17090, K. 1992/5120.; Yargıtay 9. HD. T. 24/12/1991, E. 1991/16269, K. 1991/16549.: Bu kararlar için bkz. Çalık, s. 216.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN HAKSIZ FESHİ

§ I. GENEL OLARAK

Belirli süreli iş sözleşmeleri kural olarak, kararlaştırılan sürenin bitimi ile kendiliğinden sona erer. Bunun yanı sıra, sözleşmenin devamı süresince taraflardan birinin ölümü, tarafların anlaşması veya haklı sebeple fesih yolu ile bu süreden önce sona ermesi mümkündür. Sayılan bu nedenler dışında ise, belirli süreli iş sözleşmesi süresinden önce sona erdirilemez. Buna rağmen, uygulamada, belirli süreli iş sözleşmelerinin, süresinden önce haksız olarak sona erdirilmesi, sıklıkla karşılaşılan bir durum haline gelmiştir.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin, süresinden önce, haksız feshi, hiçbir sebep göstermeksizin yapılabileceği gibi, gösterilen haklı sebebin kanunda öngörülen sebeplerden biri olmaması ya da bu sebebin ispat edilememesi ya da haklı sebep için gerekli olan ve İşK. md. 24/II ve 25/II'de aranan hak düşürücü sürelerle uyulmaması şeklinde de olabilir. Zira, haksız fesih kavramı, genel olarak fesih hakkının hiç doğmadığı ya da doğmuş olduğu halde ortadan kalktığı; diğer bir deyişle haklı sebeple fesih için aranan koşulların gerçekleşmediği hallerde yapılan fesihleri ifade eder⁴⁴⁶. Bu tür bir fesih, hiçbir haklı sebep gösterilmediği, gösterilen haklı sebebin gerçekte var olmadığı ya da ispat edilemediği durumlarda mevcut olmaktadır. Ayrıca, sözleşmenin haklı sebeple feshedildiği hallerde, bu fesih türünün kanunlarda gösterilen usule uygun olmaması,

⁴⁴⁶ Süzek, İş Hukuku, s. 529.

örneğin altı iş günlük ve bir yıllık hak düşürücü süreler uyulmaması durumunda da, fesih haksız fesih olarak değerlendirilmektedir⁴⁴⁷.

İş mevzuatına bakıldığında, belirli süreli iş sözleşmelerinin süresinden önce haksız feshi ile ilgili herhangi bir düzenlemenin bulunmadığı görülmektedir. Zira, 4857 Sayılı İş Kanununu belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin düzenlemeler getirmekle birlikte, bu tür sözleşmelerin sona ermesine ilişkin bir hükme yer vermemiştir. Bu durum, çözüm arayışı içinde olan öğretide ve uygulamada uzun yıllar tartışmalara yol açmış, ancak halen bir fikir birliğine varılamamıştır. Söz konusu tartışmaların özellikle, iş sözleşmesinin süresinden önce sona erdirmeye yönelik feshin hukuki niteliğinin ne olduğu konusunda yoğunlaşmaktadır. Zira, kabul edilecek hukuki niteliğe göre böyle bir feshin hüküm ve sonuçlarının neler olacağı farklılık göstermektedir. Bu nedenle, tezimizin bu bölümünde, belirli süreli iş sözleşmelerinin süresinden önce feshinin hukuki niteliği ve feshin hüküm ve sonuçları her görüş açısından ayrıntılı olarak değerlendirilecek ve bir sonuca ulaşılmaya çalışılacaktır.

§ II. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN İŞVEREN TARAFINDAN HAKSIZ FESHİ

A) FESHİN HUKUKİ NİTELİĞİ

Belirli süreli iş sözleşmelerinin süresinden önce işveren tarafından haksız olarak feshedilmesi durumunda, bu feshin hukuki niteliği ve buna bağlı olarak feshin hüküm ve sonuçlarının ne olduğunun İş Kanununda düzenlenmemiş olması, öğretide ve uygulamada tartışmalara yol açmıştır.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, bu konuda bildirimli feshe ilişkin kuralların uygulanması mümkün değildir. Zira, Kanunda da açıkça belirtildiği üzere (İş. K. md.17), bildirimli fesih hakkı sadece belirsiz süreli iş sözleşmesinin taraflarına verilmiş bir haktır. Borçlar Kanununun 343. maddesinde yer alan istisna dışında, belirli süreli iş sözleşmeleri bildirimli fesih yolu ile sona erdirilemez. Bu nedenle, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin

⁴⁴⁷ Narmanlıoğlu, Belirli Süreli, s. 393.; Mollamahmutoğlu, Hizmet, s. 233.

haksız feshinde, usulsüz feshe ilişkin kuralların uygulanması kuralı, belirli süreli iş sözleşmeleri için söz konusu olamaz⁴⁴⁸. Gerçekten, usulsüz fesih belirsiz süreli iş sözleşmelerinin taraflarca bildirim süresi verilmeksizin veya eksik verilerek feshedilmesi ya da peşin ödemeye fesih bildirim sürelerine ilişkin ücretin ödenmeden ya da eksik ödenerek feshedilmesi halinde söz konusu olur⁴⁴⁹. Oysa, belirli süreli iş sözleşmelerinde ne bildirimli fesih hakkı ne de peşin ödemeye fesih hakkı söz konusudur.

Aksi yönde görüş bildiren Zararsız'a⁴⁵⁰ göre, belirli süreli hizmet sözleşmelerinin haksız feshi halinde yine usulsüz feshe ilişkin sonuçların uygulanacağı kabul olunmalıdır. Her ne kadar, bildirimli fesih, ancak belirsiz süreli iş sözleşmelerinde tanınmış bir hak ise de, kanundaki boşluğun kıyasen doldurulması ve mağdur olan işçinin korunması amacıyla bu durumun dikkate alınması gerekir. İş Kanununun (1475 Sayılı İşK.) 13. maddesine (4857 Sayılı İşK. md. 17) göre meseleyi çözümlmek işçinin daha yararlıdır. Çünkü, Borçlar Kanunu md. 325'e göre, işçi ancak sözleşmenin kalan süresi için ücret alacağını talep edebilecektir. Oysa, İş Kanununun 13. maddesine göre çözüme gidildiği takdirde işçi ihbar önelerine ilişkin ücret tutarını herhangi bir zarar meydana gelmese dahi alacaktır. Ayrıca, bir yıllık kıdem şartı gerçekleştiği takdirde kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. Bunların yanı sıra, işçi, İş Kanununun 13. maddesinin son fıkrasına göre maddi ve manevi tazminat talep etme hakkına da sahip olacaktır. Bu görüş, her ne kadar işçinin daha lehine sonuçlar doğursa da, kanuni düzenlemelerde açıkça görüldüğü üzere, kanun koyucunun iradesi, belirli süreli iş sözleşmelerinin bildirimli fesih yolu ile sona erdirilememesine yöneliktir. Böyle bir durumda, bildirimli feshe ilişkin kuralların belirli süreli iş sözleşmelerinde uygulanması isabetli değildir.

Bildirimli feshe ilişkin kuralların uygulanamaması ve Kanunda belirli süreli iş sözleşmelerinin feshi için özel düzenlemelerin getirilmemiş olması, feshin hukuki niteliği açısından, öğretide değişik görüşlerin oluşmasına neden olmuştur. Nitekim öğretideki kimi yazarlar iş sözleşmesinin haklı bir sebep olmaksızın süresinden önce feshedilmesi halinde,

⁴⁴⁸ **Sümer, Haluk Hadi**, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997 (Değerlendirme), İstanbul 1999, s. 129.; **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 517. **Tulukçu, Binnur**, Türk İş Hukukunda Hizmet Sözleşmelerinin Haksız Feshi ve Sonuçları, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, GÜHFD., Ocak 2002, Yıl: 1, S. 1., s. 567.; **Akyiğit**, Şerh, s. 473.

⁴⁴⁹ **Süzek**, İş Hukuku, s. 413.

⁴⁵⁰ **Zararsız, M. Emin**, Türk İş Hukukunda İşverenin Haklı Nedenle (Süresiz) Fesih Hakkı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Diyarbakır 1987., s. 172,173.

işverenin alacaklının temerrüde düştüğünü savunurken, kimi yazarlar, bu durumun kusurlu imkansızlık olarak değerlendirilmesi gerektiğini öne sürmüşlerdir. Öğretideki diğer bir görüş ise, bu tür fesihleri haksız fesih olarak kabul etmektedir.

1. Alacaklının Temerrüdü Görüşü

İşveren tarafından belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce feshedilmesi durumunun İş Kanununda düzenlenmemiş olması, bu konuda öncelikle genel hükümlere başvurulmasını zorunlu kılmıştır. Genel hükümlere bakıldığında ise, bu konunun, ilk bakışta, Borçlar Kanununun 325. maddesindeki düzenlemelere uygun olarak çözümlenebileceği kanaatini oluşturmaktadır.

Nitekim bazı yazarlar, işverenin süresinden önce iş sözleşmesini haksız olarak feshetmesinin doğrudan alacaklının temerrüdü olduğunu savunmaktadırlar. Bu görüşün ne derece uygun olduğunun anlaşılabilmesi için öncelikle, alacaklının temerrüdünün ne anlama geldiğinin anlaşılması gerekir.

Alacaklının temerrüdü, Borçlar Kanununun 90. maddesinde düzenlenmiştir ve genel olarak alacaklının kendisine sunulan ifayı haklı bir sebep olmaksızın kabul etmemesi veya ifanın gerçekleşebilmesi için kendisinin yapacağı şeyleri yapmaması şeklinde tanımlanmaktadır⁴⁵¹. İfanın kabul edilmesi, kural olarak alacaklının bir borcu değil, hakkı olduğundan, alacaklı aleyhine bir borç, özellikle tazminat borcu doğurmaz. Ancak, başta iş sözleşmesi⁴⁵² olmak üzere bazı sözleşmelerde borcun ifasını kabul aynı zamanda bir borç teşkil eder⁴⁵³. Bu nedenle, kanun koyucu, BK.'nın 325. maddesinde iş sözleşmesinde ifayı kabulden kaçınan işveren için ifa yapılmamış olmasına rağmen, ücret ödeme borcu getirmiştir.

⁴⁵¹ **Koç, Nevzat;** İsviçre ve Türk Hukukunda Alacaklının Temerrüdü, Ankara 1992.,s. 6.; **Oğuzman/Öz,** s. 270.; **Akyiğit, Ercan,** İşverenin İş Kabulde Temerrüdünün 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Açısından Değerlendirilmesi (Temerrüt), Çimento İşv. D., Mayıs 1995, C.9, S.3, s. 16.

⁴⁵² İş sözleşmelerinde alacaklının temerrüdü hakkında ayrıntılı bilgi için bkz.: **Koç,** s. 135 vd., 160 vd.; **Akyiğit,** Temerrüt, s. 16 vd.

⁴⁵³ **Oğuzman/Öz,** s. 274.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin haksız feshinin alacaklının temerrüdü olarak değerlendirilen yazarlara göre⁴⁵⁴, belirli süreli iş sözleşmeleri bildirimli fesih yolu ile sona erdirilemez. Zira, bildirimli fesih hakkı belirsiz süreli iş sözleşmelerinde sözleşme özgürlüğünü korumak üzere getirilmiştir⁴⁵⁵. Oysa, belirli süreli iş sözleşmelerinde taraflar sözleşmeyle bağlı kalacakları süreyi önceden belirlemişlerdir ve bu süreden önce fesih hakları yoktur. Eğer, belirli süreli iş sözleşmesinin haklı neden olmadan – haksız da olsa – her zaman feshedilebileceği kabul edilirse, sözleşmenin belirli değil belirsiz süreli olduğu iddiası gündeme gelecektir⁴⁵⁶. Ayrıca, fesih hakkı bozucu yenilik doğuran bir hakkın kullanımını ve eğer hak yoksa kullanılması da söz konusu olamaz. Belirli süreli iş sözleşmelerinde haklı sebep dışında fesih hakkı yoktur⁴⁵⁷. Bu nedenle haklı bir sebebe dayalı olmayan fesih yapılmış ise, bu fesih geçersiz olur ve iş sözleşmesi süre sonuna kadar hukuken varlığını korur. Tunçomağ'na⁴⁵⁸ göre, böyle bir fesih beyanı ancak, iş sözleşmesinin sona erdirilmesine yönelik olarak karşı tarafa yapılmış bir öneri olarak yorumlanabilir. Eğer, karşı taraf bu öneriyi kabul etmezse, geçersiz bir fesihten söz edilir.

Bu görüşe göre, belirli süreli iş sözleşmesinin haklı bir nedene dayanmaksızın feshi geçersiz sayıldığından ve iş sözleşmesinin devam ettiği kabul edildiğinden, işveren işçinin ifasını kabul etmek zorundadır. Buna rağmen işveren işçiyi çalıştırmıyorsa, Borçlar Kanununun 325. maddesine göre alacaklının temerrüdüne düşer ve bu madde uyarınca işçi çalışmadığı halde ücrete hak kazanır. Sözleşme, öngörülen süre sonunda kendiliğinden sona erer.

Her şeyden önce belirtmek gerekir ki, iş sözleşmesinin feshedilmesi ile alacaklının temerrüdü hukuken tamamen farklı kavramlardır⁴⁵⁹. Zira, iş sözleşmesinin feshinde,

⁴⁵⁴ **Soyer**, İş Güvencesi; **Esener**, s. 215, 216.; **Sümer**, İş Hukuku, s. 120.; **Tulukçu**, s. 567, 568. ; **Tunçomağ**, İş Hukuku, s. 365.; **Sümer, Haluk Hadi**, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmelerinde Haksız Feshin Hukuki Sonuçları (Belirli Süreli), TÜHİS İş Hukuku ve İktisat D., Şubat 1992, C.12, S.8, s. 6.; **Bülbül**, s. 358, 360.; **Ulucan, Devrim**, İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi Bakımından Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi (Değerlendirme), Yargıtay'ın 1979-1983 Yılı İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 1985, s. 22.; **Sümer**, Değerlendirme, s. 129.; **Eyrenci, Öner**, Belirli Süreli Hizmet Akdinin İşverence Feshedilmesinin Hukuki Sonuçları, İHU, İş. K. 9 (No:2)

⁴⁵⁵ **Sümer**, Değerlendirme, s. 129.

⁴⁵⁶ **Süzek**, Değerlendirme 1998, s. 74.

⁴⁵⁷ **Süzek**, Değerlendirme 1998, s. 75.

⁴⁵⁸ **Tunçomağ**, İş Hukuku, s. 365.

⁴⁵⁹ **Süzek**, İş Hukuku, s. 535.; **Süzek**, Değerlendirme 1998, s. 74.

işveren ifayı kabul etmeme ya da ifanın yapılması için gerekli olan koşulları hazırlamama gibi bir davranış göstermemekte, iş sözleşmesinin tamamen ve kesin olarak sona erdirmeye iradesi taşımaktadır⁴⁶⁰. Durum böyleyken, yapılan feshin geçersiz sayılarak, sözleşmenin devam ettiğini kabul etmek, kanımızca, zorlama bir çözüm yolu olacaktır⁴⁶¹. Ayrıca, bu görüş kabul edildiğinde, sözleşmenin kararlaştırılan süresi sona erene kadar, her zaman işverene işin ifasını kabul imkanı tanınarak, işçi belirsizlik içinde bırakılmaktadır⁴⁶².

Bunun yanı sıra, kanımızca, Borçlar Kanununun 325. maddesi hükmünün, belirli süreli iş sözleşmelerinin haksız feshinde kıyasen uygulanması da mümkün değildir. Zira, bilindiği üzere, İş Kanununda hüküm bulunmayan hallerde genel nitelikte bir kanun olan Borçlar Kanunu hükümleri uygulanabilir⁴⁶³. Ancak, bu hükümlerin kıyas yolu ile uygulanabilmesi için iş hukukunun temel ilke ve kurallarına, özellikle de işçiyi koruma amacına uygun olması gerekir⁴⁶⁴. Belirli süreli iş sözleşmesi haksız olarak feshedilmesiyle zaten mağdur olan işçi, alacaklının temerrüdü hükümlerinin uygulanması ile daha da zor duruma düşecektir.

Gerçekten, alacaklının temerrüdü hükümlerinin uygulanması halinde, işçi her şeyden önce kıdem tazminatı hakkından yoksun kalacaktır. Zira, bu durumda sözleşme fesih yolu ile değil, sürenin bitimi ile sona ereceğinden, işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır⁴⁶⁵. Oysa, kıdem tazminatını düzenleyen 1475 Sayılı İş Kanununun yürürlükteki 14. maddesi kıdem tazminatına hak kazanılması bakımından belirli süreli – belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımı yapmamış, sadece sözleşmenin sona erme şeklini göz önünde bulundurmuştur.

⁴⁶⁰ **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 183.

⁴⁶¹ **Odaman**, s. 269.; **Güler**, s. 62.

⁴⁶² **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 183.

⁴⁶³ **Reisoğlu, Seza**, İş (Hizmet) Akdi Yönünden Borçlar Kanunu İle İş Kanunları Arasındaki Münasebetler, BATİDER, Mart 1965, C. III, S. 1, s. 96, 97.

⁴⁶⁴ **Süzek**, İş Hukuku, s. 535.; **Narmanlıoğlu**, Belirli Süreli, s. 403.

⁴⁶⁵ **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 518.; **Süzek**, İş Hukuku, s. 534.; **Odaman**, s. 270.; **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 182.; **Narmanlıoğlu, Ünal**, Belirli Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan İşçinin Sözleşmesinin İşverence Haksız Feshi Halinde Kıdem Tazminatı Talep Hakkı (Belirli Süreli), Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat D., Nisan 2000, C.5, S.3, s. 401.; **Alpagut**, İş Sözleşmesi, s. 90.

Alacaklının temerrüdü hükümlerinin işçi aleyhine sonuç doğuran bir diğer tarafı ise, işçinin sözleşmenin kalan süresine ilişkin olarak hak kazanacağı ücretin ödenmesindeki zorluklardır. Gerçekten, iş sözleşmesinin halen devam ettiği kabul edildiğine göre, işçinin ücretini toplu olarak alması mümkün olmayacak, ücret her ödeme döneminde ayrı ayrı muaccel olacaktır⁴⁶⁶. Bu da, fiilen bitmiş bir iş ilişkisinde işçinin ücretini talep etmesini ve almasını güçleştirecektir⁴⁶⁷.

Belirli süreli iş sözleşmesinin haksız feshinde, alacaklının temerrüdü hükümlerinin kıyasen uygulanmasının doğuracağı sorunlar bununla da sınırlı değildir. İş sözleşmesinin devam ettiğinin kabul edilmesi, aynı zamanda tarafların yan edim yükümlülüklerinin de devam ettiğinin kabulü anlamına gelir. Bunun sonucu olarak, işçinin sadakat ve özellikle rekabet etmeme borçlarının, sigortaya ilişkin haklarının ne olacağı gibi sorunlar ortaya çıkar⁴⁶⁸.

Görüldüğü üzere, Borçlar Kanununun 325. maddesinde yer alan alacaklının temerrüdü hükümlerinin kıyasen dahi uygulanması, işçinin aleyhine sonuçlar doğurmakta ve işçiyi koruma ilkesine aykırı bir durum oluşturmaktadır⁴⁶⁹. Bu nedenle, kanımızca bu görüşün benimsenmesi mümkün değildir.

2. Kusurlu İmkansızlık Görüşü

Belirli süreli iş sözleşmelerinin süresinden önce işveren tarafından haksız olarak feshedilmesi halinde, bu feshin hukuki niteliği hakkında, öğretideki bir diğer görüş, kusurlu imkansızlık görüşüdür. Bu görüş taraftarlarına⁴⁷⁰ göre, süresinden önce iş sözleşmesini fesheden taraf, kendi ediminde imkansızlık yaratmış olur. Zira, iş verme borcunun cebri icra yolu ile elde edilmesi mümkün değildir. Bu nedenle, borcun ifası imkansızdır ve sözleşme kendiliğinden sona erer. Ancak, bu durumda, sözleşmenin sona ermesine neden olan işveren işçinin zararlarını tazmin etmekle yükümlüdür. Yine bu

⁴⁶⁶ **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 182.

⁴⁶⁷ **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 518.

⁴⁶⁸ **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 181.

⁴⁶⁹ **Odaman**, s. 270.; **Süzek**, İş Hukuku, s. 535.; **Narmanhoğlu**, Belirli Süreli, s. 402.

⁴⁷⁰ **Oğuzman**, Fesih, s. 143 vd.

görüŖe göre, Borçlar Kanununun 325. maddesinin alacaklının temerrüdünü değil, imkansızlık halini düzenlediğini kabul etmek daha yerindedir. Zira, eğer bu hükmün alacaklının temerrüdünü düzenlediği kabul edilirse, ifayı kabulden kaçınma geçici değil, kesin olsa bile işveren mütemerrit sayılır. Oysa, bu hükmün imkansızlık halini düzenlediği kabul edilirse, bu hüküm iş sözleşmesinin haksız olarak feshi halinde de uygulanabilecektir. Bu nedenle, işveren belirli süreli iş sözleşmesini haksız olarak feshederse, işçiye Borçlar Kanununun 325. maddesi uyarınca , her ne kadar söz konusu madde ücretten bahsediyor olsa da, tazminat ödemek zorundadır.

Bu görüşü savunan Oğuzman, ayrıca, işçinin iş sözleşmesinin bu şekilde sona ermesi durumunda, işçinin tek zararının kaybettiği ücretten ibaret olmadığını, ayrıca kıdem tazminatı hakkından da yoksun kaldığını belirterek, kıdem tazminatı alması gerektiği görüşündedir⁴⁷¹. Yazara göre, bu durumda işçinin hak kazanacağı kıdem tazminatı hakkı 1475 Sayılı İş Kanununun 13/C maddesine dayanmaktadır.

Serozan'a⁴⁷² göre ise, belirli süreli iş sözleşmesinin haksız olarak feshedilmesi, alacaklının yol açtığı bir ifa imkansızlığıdır. Zira, yazara göre, alacaklının temerrüdü geçici bir ifa engelidir. Eğer edim temelli bir ifa engeli yüzünden alacaklıya sunulamıyorsa, alacaklının temerrüdü değil, ifa imkansızlığı söz konusu olur. Sürekli edimli sözleşmelerde ifa gününü kaçırma kural olarak temerrüde değil, imkansızlığa yol açar. Çünkü bir kez kaçırılan süreyi sonradan telafi olanağı bulunmaz. Sürekli edimli bir sözleşme olarak, hizmet sözleşmesinde, işveren sözleşmeyi feshettiği için, ifayı kesin olarak engelleyen bir imkansızlık yaratacaktır⁴⁷³.

Bu görüşü kabul etmenin ne derece doğru olduğu, yine, işçiyi korunma ilkesi göz önüne alınarak değerlendirilmelidir. Kusurlu imkansızlık nedeniyle, iş sözleşmesinin kendiliğinden sona erdiği kabul edildiğinde, işçi, kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır. Zira, iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi, 1475 Sayılı İş Kanununun yürürlükteki

⁴⁷¹ Oğuzman, Fesih, s, 143 vd.

⁴⁷² Serozan, Rona, İfa, İfa Engelleri, Haksız Zenginleşme, İstanbul 2006., s. 153 vd.

⁴⁷³ Aynı yönde; Akyiğit, Temerrüt, s. 17.

14. maddesi uyarınca kıdem tazminatına hak kazandıran bir sebep değildir. Bu nedenle, işçiyi koruma amacı doğrultusunda, bu görüşün kabulü uygun değildir⁴⁷⁴.

3. Haksız Fesih Görüşü

Belirli süreli iş sözleşmelerinin süresinden önce feshedilmesi halinde bu feshin hukuki niteliğinin ne olduğu konusundaki bir diğer görüş ise, haksız fesih görüşüdür. Bizim de katılmış olduğumuz bu görüşe göre, belirli süreli iş sözleşmelerinin süresinden önce feshedilmesi halinde, bu durum haksız fesih olarak nitelendirilmeli ve iş sözleşmesinin fesih tarihinde sona erdiği kabul edilmelidir⁴⁷⁵.

Gerçekten, işverenin iradesi iş ilişkisini tamamen ve kesin olarak sona erdirmektir ve her ne kadar kanunlara uygun olmasa da, feshin geçersiz sayılarak iş sözleşmesinin devam ettiğinin kabul edilmesi doğru bir yaklaşım değildir. Kaldı ki, Türk iş hukukunun temel ilkeleri, usulüne uygun olmasa da ya da kötüniyetli olsa da, hatta iddia edilen haklı sebebin doğru olmadığı ortaya çıkarılsa dahi, feshi geçersiz kılmamakta, kanuna aykırı olarak fesih yapan tarafı bazı hukuki yaptırımlara tabi tutmaktadır. Sözü edilen bu ilke Yargıtay kararlarında da⁴⁷⁶ açıkça dile getirilmektedir. Zira Yargıtay bir kararında, “ taraflar arasındaki hukuki münasebet sürekli hizmet sözleşmesi olduğuna göre, özel hukuk hükümlerince işveren, hizmet sözleşmesini dilediği zaman ihbarlı ya da ihbarsız bozabilir. Bu takdirde işçi ancak durumunu ve iddiasını ispat ederek kendisine kanunda gösterilen veya hizmet sözleşmesinde şart kılınan tazminatın ödenmesini isteyebilir. Yenilik doğuran bir irade beyanı olan sözleşmeyi bozma iradesi diğer tarafa ulaşınca hizmet sözleşmesi sona erer. Doğmuş olan bu hukuki sonucun yargı yoluyla bertaraf edilmesi ve sözleşme hükümlerinin devamına tarafların zorlanması akitlerin serbestisi prensibine aykırı düşer” demektedir. Durum böyleyken belirli süreli iş sözleşmelerinin haklı bir sebep olmadan feshedilmesi halinde bu feshin geçersiz sayılması, İş Hukukunun

⁴⁷⁴ Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, s. 518.

⁴⁷⁵ Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, s. 518.; Süzek, İş Hukuku, s. 536.; Çelik, s. 258.; Kaplan-Senyen(Aktay/Arıcı/Kaplan-Senyen), s. 123.; Odaman, s. 269.; Narmanlıoğlu, Belirli Süreli, s. 392 vd.; Güzel, s. 62.; Narmanlıoğlu, Değerlendirme, s. 96.; Güler, s. 71.; Mollamahmutoğlu, Hizmet, s. 234.; Kaplan, s. 167.

⁴⁷⁶ Yargıtay 4. HD. T. 25/04/1961, E. 8033, K. 3893.: Bu karar için bkz: Orhaner, B., Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları, Ankara 1996, s. 427.

bu genel anlayışına da ters düşecektir⁴⁷⁷. Ayrıca, belirli süreli iş sözleşmelerinin haklı sebep olmaksızın hiçbir şekilde feshedilemeyeceği kuralının da bazı istisnaları bulunmaktadır. Gerçekten, 1475 Sayılı İş Kanununun yürürlükteki 14. maddesi, toptan ödeme, evlilik ya da muvazzaf askerlik gibi sebeplerle iş sözleşmesinin feshinde kıdem tazminatı hakkı tanırken, belirli – belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımı yapmamıştır⁴⁷⁸.

Feshin geçersiz sayılması yöndeki bir kabul aynı zamanda, işçinin menfaatinin korunması açısından da doğru olmayacaktır. Zira, yukarıda da açıklandığı üzere, feshin geçersiz sayılarak iş sözleşmesinin devam ettiğinin kabul edilmesi, işçinin kıdem tazminatına hak kazanamaması sonucunu doğuracaktır. Bu nedenle, böyle bir feshin haksız fesih olarak kabul edilmesi gerekir.

Bunun yanı sıra, hukuki nitelik açısından da, belirli süreli iş sözleşmelerinin süresinden önce haksız olarak feshedilmesi, haksız fesih kavramı ile örtüşmektedir. Belirli süreli iş sözleşmelerinde haksız fesih, öncelikle gösterilen haklı sebebin gerçekte var olmaması ya da ispat edilememesi şeklinde ortaya çıkar. Bunun yanı sıra, bu tür sözleşmelerde haklı sebeple fesih dışında, tarafların hiçbir şekilde fesih haklarının bulunmaması nedeniyle, hiçbir sebep gösterilmeden yapılan fesihler, bir haksız fesih hali oluşturur⁴⁷⁹.

Kanımızca, buradaki asıl sorun, belirli süreli iş sözleşmelerinin haksız feshi halinde bu feshin hüküm ve sonuçlarının ne olacağı ve bu konuda hangi hükümlerin uygulanacağıdır. Zira, ne İş Kanununda ne de Borçlar Kanununda belirli süreli iş sözleşmelerinin haksız feshi düzenlenmiş değildir. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde haksız fesih halinde usulsüz feshe ilişkin kuralların uygulanması tartışmasız olarak kabul edilmekteyken, belirli süreli iş sözleşmelerinde bu kuralların uygulanması, yukarıda da açıklandığı üzere, söz konusu değildir. Aynı şekilde, Borçlar Kanununun 325. maddesinin de kıyas yolu ile uygulanması mümkün görünmemektedir⁴⁸⁰.

⁴⁷⁷ Narmanlıoğlu, Belirli Süreli, s. 407.

⁴⁷⁸ Narmanlıoğlu, Belirli Süreli, s. 408.

⁴⁷⁹ Alpagut, İş Sözleşmesi, s. 89.

⁴⁸⁰ Süzek, Değerlendirme 1998, s. 76.

Burada tartişılması gereken diğer bir husus ise, İş Kanununun 25. maddesinin son fıkrasında yer alan düzenlemenin belirli süreli iş sözleşmesinin haksız feshi halinde uygulanabilir olup olmadığıdır. Sözü geçen fıkra, işveren tarafından yapılan haklı sebeple feshin 25. maddedeki sebeplere uygun olmaması halinde işçiye iş güvencesi hükümlerine göre yargı yoluna başvurma hakkı vermektedir. Kanımızca, bu hüküm belirli süreli iş sözleşmelerinde uygulanması mümkün değildir. Zira, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler iş güvencesi hükümlerinden yararlanamamaktadır. Bu husus 25. maddede atıfta bulunulan 18. maddenin birinci fıkrasında açıkça düzenlenmektedir.

O halde, belirli süreli iş sözleşmelerinin haksız feshi konusunda bir kanun boşluğunun varlığından söz edilebilir. Medeni Kanun'un 1. maddesine göre, hakim, olaya uygulanacak bir hukuk kuralı bulamadığında, kanun koyucunun yerine geçerek, kural koyma hakkına sahiptir (TMK. md. 1). Kanımızca, burada da bir kanun boşluğu vardır ve hakim iş hukukunun ilke ve kurallarını, hukukun genel ilkelerini ve uluslararası uygulamaları da göz önüne alarak hukuk yaratma yoluna giderek durumu haksız fesih olarak nitelendirmelidir⁴⁸¹.

Nitekim, kanunlardaki bu boşluğu gören kanun koyucu, Borçlar Kanunu Tasarısında, haksız feshi ilişkin hükümlere yer vermiştir. Zira, Tasarının 442. maddesine göre, işveren haklı sebep olmaksızın belirli süreli hizmet sözleşmesini süresine uymadan feshederse, işçi sürele uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı tazminat olarak isteyebilir.

4. Yargıtay'ın Görüşü

Yargıtay, belirli süreli iş sözleşmelerinin haksız feshi halinde bunun alacaklının temerrüdü mü yoksa haksız fesih mi olarak gördüğünü açıkça belirtmemektedir. Ancak, Yüksek Mahkemenin vermiş olduğu kararlarda, belirli süreli iş sözleşmelerinin süresinden önce feshedilmesi durumunda işçinin Borçlar Kanununun 325. maddesine göre kalan süreye ait olan ücrete hak kazanacağına hükmettiği görülmektedir⁴⁸². Bu durum bazı

⁴⁸¹ **Süzek**, İş Hukuku, s. 535.; **Çelik**, s. 258.; **Süzek**, Değerlendirme 1998, s. 77 vd.; **Güler**, s. 72.

⁴⁸² Yargıtay 9. HD. 09/07/1997, E. 1997/11179, K. 1997/14307.; Aynı yönde Yargıtay 9. HD. T. 19/06/1997, E. 1997/8502, K. 1997/12296. Bu kararlar için bkz.: www.kazanci.com.tr.

yazarlar tarafından, Yargıtay'ın alacaklının temerrüdü görüşünde olduğu yanılığısına düşmelerine neden olmuştur⁴⁸³. Zira kararların bir kısmında, işçinin kalan süreye ait talep hakkının ücret niteliği mi tazminat niteliği mi taşıdığı belirtilmemiştir. Ancak, kanımızca, Yargıtay'ın benimsemiş olduğu görüş, gerekçesi belirtilmemiş olsa da, haksız fesih görüşüdür. Çünkü, Yargıtay, bu durumda işçinin aynı zamanda kıdem tazminatına da hak kazanacağını kabul etmekte, ayrıca, bazı kararlarında Borçlar Kanununun 325. maddesine dayalı olarak ödenmesi gereken kalan süreye ait talep hakkının açıkça tazminat niteliğinde olduğunu belirtmiştir⁴⁸⁴.

B) HAKSIZ FESHİN HUKUKİ SONUÇLARI

1. Genel Olarak

Belirli süreli iş sözleşmesini haksız olarak fesheden işveren, hukuka aykırı olarak yapmış olduğu bu feshin hukuki sonuçlarına katlanmak ve işçinin fesih nedeniyle uğradığı zararları tazmin etmek zorundadır. Bunun yanı sıra işçi, şartları varsa, kıdem tazminatı gibi, feshe bağlanan diğer tazminatları da talep edebilir.

İşverenin karşılamak zorunda olduğu zararlar, herşeyden önce işçinin kanundan doğan talep haklarını içerir. Gerçekten işçi, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce feshedilmesi nedeniyle sözleşmenin kalan süresine ait ücretinden yoksun kalmakta ve beklenmedik bu fesih nedeniyle zarara uğramaktadır. İşveren herşeyden önce işçinin bu zararını karşılamakla yükümlüdür. Ancak, işverenin karşılayacağı zarar işçinin gerçek zararı olmalıdır. Bu nedenle işçiye zararları karşılığı ödenecek miktardan işçinin fesih nedeniyle tasarruf ettiği giderler ile sözleşmenin kalan süresi içinde elde ettiği kazançlar ve kazanmaktan kasten feragat ettiği değerlerin indirilmesi gerekir.

İşverenin yapmış olduğu haksız fesih nedeniyle karşı karşıya kaldığı hukuki sorumluluk sadece kanuni talep hakları ile sınırlı değildir. Eğer iş sözleşmesinde haksız fesih halinde ödenmesi gereken bir cezai şart kararlaştırılmışsa, işveren bunu da ödemek zorundadır.

⁴⁸³ **Sümer**, Değerlendirme, s. 136.

⁴⁸⁴ Yargıtay 9. HD. T. 15/11/1999, E. 1999/14565, K. 1999/17470.: Bu karar için bkz.: **Günay**, Şerh, s. 17.

2. Kanundan Doğan Talep Hakları

a) Sözleşme Süresine İlişkin Parasal Talep Hakları

Belirli süreli iş sözleşmelerinin süresinden önce feshedilmesi halinde işçinin ne gibi talep hakları olduğu, bu feshin hukuki niteliğinin ne olduğuna bağlı olarak değişmektedir. Zira, eğer burada alacaklının temerrüdünün söz konusu olduğu kabul edilirse işçi, zararını ispat ve kendi edimini ifa zorunda olmaksızın, Borçlar Kanununun 325. maddesi uyarınca, sözleşmenin kalan süresine ait olan ücretini talep edebilecektir⁴⁸⁵.

Bizim de katılmış olduğumuz haksız fesih görüşüne göre ise, iş sözleşmesi fesih ile sona ermiş olduğundan, işçinin ücrete değil, bir tazminata hak kazanması söz konusudur⁴⁸⁶. Hakimin genel hükümlere göre belirleyeceği bu tazminatın miktarını tespit ederken Borçlar Kanununun 325. maddesinde öngörülen ve sözleşmenin kalan süresine ait olan ücreti esas alması yerinde olacaktır. Ayrıca, bu tazminat belirlenirken, hakimin Borçlar Kanununun 345. maddesinin 2. fıkrasını da dikkate alarak durumun koşullarını ve yerel adeti göz önünde bulundurması gerekir. Zira, söz konusu maddeye göre, “hakim vaktinden evvel feshin mali neticelerini, hali ve mahalli adeti göz önünde tutarak takdir eder”.

İşçinin, haksız fesih halinde hak kazanacağı tazminatın miktarına esas olan ücret, dar anlamda ücret değil, geniş anlamda ücret olmalıdır⁴⁸⁷. Zira, burada amaç, işçinin fesih nedeniyle zarar görmemesi, iş sözleşmesi devam etmiş olsaydı elde edeceği hakların temin edilmesidir. Bu nedenle tazminatın hesaplanmasında, ücret ekleri ve toplu iş sözleşmesine bağlı olarak yapılacak ücret zamları da göz önüne alınmalıdır⁴⁸⁸. Ancak, öğretide fesih tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesine dayalı olarak yapılacak zamların bu tazminata

⁴⁸⁵ **Tunçomağ**, İş Hukuku, s. 365.; **Soyer**, Feshe Karşı Korunma, s. 31.; **Esener**, s. 215, 216.; **Sümer**, Değerlendirme, s. 120.; **Tulukçu**, s. 567, 568.; **Bülbül**, s. 358.

⁴⁸⁶ **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 518, 507.; **Süzek**, İş Hukuku, s. 536.; **Kaplan-Seneyen(Aktay/Arıcı/Kaplan-Seneyen)**, s. 213.; **Alpagut**, İş Sözleşmesi, s. 90.; **Mollamahmutoğlu**, Hizmet, s. 234.

⁴⁸⁷ **Güler**, s. 72.; **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 185.

⁴⁸⁸ **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 185.

dahil edilmemesi gerektiğini öne süren yazarlar da vardır⁴⁸⁹. Bu görüşe göre, bu zamların da dahil edilmesi, alacaklının temerrüdü görüşüne uygun olarak sözleşmenin devam ettiği anlamına gelir. Nitekim, Yargıtay, 1998 yılında vermiş olduğu bir kararda, işveren tarafından karşılanan kira parasının, sözleşmenin haksız feshi halinde, kalan süreye ait ücret hesabına dahil edilmesi gerektiğine karar vermiştir⁴⁹⁰.

Yargıtay da, bu görüşe uygun olarak, belirli süreli iş sözleşmelerinin işveren tarafından haksız olarak feshedildiği durumlarda, işçiye Borçlar Kanununun 325. maddesinde belirtilen ücret miktarının ödenmesine karar vermektedir. Ancak, Yargıtay'ın bazı kararlarında bu miktarın “ücret” niteliğinde olduğu belirtilmiş, bazı kararlarında “tazminat” olarak ödenmesine karar verilmiştir. Kanımızca, sözleşmenin haksız fesihle sona erdiği kabul edildiğine göre, ödenecek olan miktarın ücret niteliğinde olması söz konusu olamaz. Bu nedenle Yargıtay'ın işçiye ödenecek paranın ücret niteliği taşıdığına ilişkin kararlarının, uygulamada doğru olmakla birlikte, hukuki nitelendirme açısından yanlış olduğu söylenebilir.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin haksız feshine düzenleyen Borçlar Kanunu Tasarısının 442. maddesi, uygulama ve öğretide tartışmalara yol açan bu durumu açıklığa kavuşturmuş ve bu durumda işçinin sözleşmenin süresine uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarın “tazminat” olarak isteyebileceği hükmünü getirmiştir. Yine Tasarıya göre, hakimin bütün durum ve koşulları göz önüne alarak serbestçe belirleyeceği bu tazminatın miktarı, işçinin altı aylık ücretinden fazla olamaz. Hakimin burada dikkate alması gereken durum ve koşullar, tarafların ekonomik durumları, iş sözleşmesinin süresi ve haksız fesih nedenidir⁴⁹¹.

b) Mahsubu Gereken Unsurlar

Hukuki nitelik açısından, belirli süreli iş sözleşmelerinin haksız feshi görüş ayrılıklarına yol açmışsa da, uygulamada ve öğretide tartışmasız olan husus, işçinin böyle

⁴⁸⁹ Güler, s. 74.

⁴⁹⁰ Yargıtay 9. HD. T. 11/06/1998, E. 1998/8423, K. 1998/10284.: Bu karar için bkz.: Günay, Şerh, s. 376.

⁴⁹¹ Kaplan-Senyen(Aktay/Arıcı/Kaplan-Senyen), s. 214.

bir fesih sonucunda hak kazanacağı tazminatın miktarı ve işçinin fesihten çıkar elde etmesi halinde bu tazminattan yapılacak indirimler konusundadır⁴⁹².

Gerçekten, iş sözleşmesi haksız olarak feshedilen işçi, bir yandan sözleşme süresine ait olan ücrete hak kazanmakta; diğer yandan sözleşme devam etseydi elde edemeyeceği bazı kazançlar sağlamaktadır. Böyle bir durumda, işçinin haksız olarak elde ettiği bu kazançların denkleştirilmesi gerekir. Bu konuda da göz önüne alınacak madde yine Borçlar Kanununun 325. maddesidir. Yargıtay da, buna uygun olarak Borçlar Kanununun 325. maddesine göre bir hesaplama yapılmaksızın tespit edilen tazminat miktarının bozulmasına karar vermiştir⁴⁹³.

Bu amaçla, belli durumların varlığı halinde, işçinin hak kazandığı bu tazminattan indirim yapılması gerektiği öngörülmüştür. Buna göre, her şeyden önce işçinin bu işi yapmamakla tasarruf ettiği değerler tazminattan indirilmelidir. Ancak, bu değerlerin tazminattan indirilebilmesi için, tasarruf edilen değerle işin ifası arasında doğrudan nedensellik bağının bulunması gerekir. Zira, işçinin çalışmadığı için ev işlerini yapması ve bu nedenle temizlikçi çağırarak yaptığı tasarruflar buraya dahil edilemez. Bu değerlere örnek olarak, işçinin yol masrafları, iş kıyafetleri için harcayacağı paralar gösterilebilir⁴⁹⁴.

Ayrıca, belirli süreli iş sözleşmesi haksız olarak feshedilen işçi, kalan süre içerisinde yeni bir iş bulmak suretiyle kazanç elde ederse, bu kazancı alacağı tazminattan indirilir. Ancak, işçinin bu tür kazançlarının alacağı tazminattan indirilebilmesi için, bu kazancın fesih nedeniyle eski işin yapılmadığı süreye ait olması gerekir. İş saatleri dışında yapılan diğer bir işten elde edilen kazançlar buraya dahil değildir⁴⁹⁵. Zira, Yargıtay bir kararında dava süresinde işe giren işçinin, SSK sicil kaydındaki işverenin ve işverenden aldığı ücretin araştırılarak elde ettiği kazancın belirlenmesi ve ücret alacağından mahsup edilmesi gerektiğine karar vermiştir⁴⁹⁶.

⁴⁹² **Süzek**, İş Hukuku, s. 536.; **Çelik**, s. 258.; **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 185, 186.

⁴⁹³ Yargıtay 9. HD. T. 24/12/1996, E. 1996/16732, K. 1996/20049.: Bu karar için bkz.: www.kazanci.com.tr.

⁴⁹⁴ **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 186.; **Güler**, s. 75.

⁴⁹⁵ **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 187.

⁴⁹⁶ Yargıtay 9. HD. T. 03/10/2005, E. 2005/1049, K. 2005/31960.: Bu karar için bkz.: www.kazanci.com.tr.; Aynı yönde Yargıtay 9. HD. T. 07/07/2004, E. 2004/3600, K. 2004/17316.: Bu karar için bkz.: **Akyiğit**, Şerh, s. 521.

Bunun yanı sıra, işçinin sözleşmenin kalan süresi içerisinde, kazanmaktan kasten kaçındığı değerler de, ödenecek tazminattan mahsup edilir (BK. md. 325/2). Yargıtay'a göre belirli süreli iş sözleşmesinin feshinden sonraki süre içinde çalışılmaması yeterli değildir. İş yapmamasından dolayı tasarruf ettiği yahut kazanmaktan kasten feragat eylediği şeyin mahsup edilmesi gerekir. Gerçekten 2004 yılında vermiş olduğu bir kararında Yüksek Mahkeme davacının fesihden sonraki dokuz aylık süre için çalışmamasının yeterli olmadığına, iş yapmamasından dolayı tasarruf ettiği yahut kazanmaktan kasten feragat ettiği şeyin mahsubunun gerekli olduğuna karar vermiştir⁴⁹⁷.

İşçinin kazanmaktan feragatindeki kastı, dürüstlük kuralları gereğince, kabul etmesi gereken bir işi reddetmesi sonucu bir kazançtan feragat etmeye yöneliktir⁴⁹⁸. Bu durumda, işçinin kazanmaktan feragatının kasten olup olmadığı dürüstlük kurallarına göre değerlendirilmelidir. Buna göre işçi, nitelikleri, mesleki yetişkinliği ve sosyal durumu ile bağdaşmayan işleri kabul etmek zorunda değildir⁴⁹⁹. Yargıtay'a göre, iş sözleşmesinin feshinden sonra iş arandığının ama bulunamadığının ispatı işçiye düşer, karşı deliller işverenden sorulmalıdır. Tereddüt halinde bu işlerden anlayan uzman bir bilirkişi marifetiyle dosya içeriğine göre bir inceleme yaptırılarak ne kadar zamanda iş bulunabileceği ya da fesih tarihi, davacının yaşı ve iş tecrübesi dikkate alınarak iş bulup bulamayacağı açıklığa kavuşturulmalıdır⁵⁰⁰. Görüldüğü üzere, Yargıtay, kazanmaktan kasten kaçınmanın tespitinde, sadece somut olayda işin reddi ya da iş aramaktan kasten kaçınmanın olup olmadığına bakmamakta; işçinin nitelikleri gözönüne alınarak, eski işi ile aynı ya da ona benzer bir işi ne kadar süre içinde bulacağını tespitini yeterli görmekte ve buna göre bir indirim yapılması gerektiğine hükmetmektedir. Gerçekten, Yargıtay 1999 yılında vermiş olduğu bir kararda aynen şöyle demektedir: “Davalı işyerinde Genel Müdür Muavini olarak görev yapan uzman bir kişi olduğu anlaşılan davacının on üç ay gibi bir süre menkul değerler piyasasının geliştiği ülkemizde iş bulamaması hayatın doğal akışına uygun düşmemektedir. Bu nedenle bakiye süre ile ilgili hesaplanan tazminat miktarından

⁴⁹⁷ Yargıtay 9. HD. T. 04/11/2004, E. 2004/8130, K. 2004/24857.: Bu karar için bkz.: www.kazanci.com.tr.; Bu karar ve incelemesi için ayrıca bkz.: **Taşkent**, Değerlendirme, s. 7, 8.

⁴⁹⁸ **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 187. ; **Güler**, s. 75.

⁴⁹⁹ **Bülbül**, s. 359.; **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 187, 188.

⁵⁰⁰ Yargıtay 9. HD. T. 13/12/2004, E. 2004/12120, K. 2004/27469.; Yargıtay 9. HD. T. 17/11/1999, E. 1999/14668, K. 1999/17565.: Bu kararlar için bkz.: **Günay**, Şerh, s. 367, 368, 374.

yapılan % 30 indirim azdır. Daha makul ölçüde indirim yapılmak üzere karar bozulmalıdır”⁵⁰¹.

Yargıtay’a göre, işçinin alacağı tazminattan mahsup edilecek tutarın, bir karşı alacak olmamasından dolayı, tarafların bu yönde bir talebi olup olmamasına bakılmaksızın mahkemece re’sen uygulanması gerekir⁵⁰².

Borçlar Kanunu Tasarısının 442. maddesinin ikinci fıkrasında da, işçinin hizmet sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelirlerin tazminattan indirileceği açıkça düzenlenmiştir.

c) İhbar Tazminatı

İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde, bildirim sürelerine uyulmaksızın yapılan fesih sonucunda hükmedilen bir tazminattır. İş Kanununun 17. maddesine göre, bildirimli fesihte, bildirim süresine uymayan taraf, bu süreye ait ücreti tazminat olarak ödemek zorundadır.

Genel Olarak İhbar Tazminatına Hak Kazanma Koşulları

İhbar tazminatı usulsüz feshin bir sonucu olarak İş Kanununun 17. maddesinin 4. fıkrasında düzenlenmiş olan bir tazminattır. Söz konusu maddeye göre, “*bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır*”. O halde ihbar tazminatına hak kazanabilmek için aşağıdaki şartların gerçekleşmiş olması gerekir:

- Feshedilen iş sözleşmesi sürekli işlere ilişkin ve belirsiz süreli olmalıdır. Gerçekten, 17. maddenin ilk fıkrasında da açıkça belirtildiği üzere bildirimli fesih sadece belirsiz süreli iş

⁵⁰¹ Yargıtay 9. HD. T. 23/02/1999, E. 1999/1354, K. 1999/3459.: Bu karar için bkz.: **Akyiğit**, Şerh, s. 500.; Aynı yönde, Yargıtay 9. HD. T. 05/04/2004, E. 2003/18738, K. 2004/6913.: Bu karar için bkz.: www.kazanci.com.tr.

⁵⁰² YHGK T. 01/02/1984, E. 1981/9-761, K. 1984/52.: Bu karar için bkz.: YKD, Ağustos 1984, s. 1144-1147.; Yargıtay 9. HD. T. 25/04/1989, 1930/3924. Bu karar için bkz.: *Tekstil İşv. D.*, Haziran 1989, s. 19.

sözleşmeleri için geçerlidir. Bu nedenle belirli süreli iş sözleşmelerinde bildirim sürelerine uyarak yapılan bir fesih ve buna bağlı olarak da bu süreye uymamanın yaptırımını söz konusu değildir.

- İş sözleşmesi 24 ve 25. maddelerde öngörülen haklı sebeple fesih yolu ile değil, bildirimli fesih yolu ile sona erdirilmelidir.

- İş sözleşmesi, 17. maddede öngörülen bildirim sürelerinin verilmemesi ya da eksik verilmesi suretiyle feshedilmelidir.

Belirli Süreli İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haksız Feshi Halinde İhbar Tazminatı Talep Hakkı

Belirli süreli iş sözleşmelerinde, bildirimli feshin mümkün olmaması sebebiyle, sözleşmenin haksız olarak feshedilmesi halinde dahi, ihbar tazminatına hükmedilemez⁵⁰³. Yargıtay da, isabetli olarak kararlarında bu ilkeyi benimsemiştir. Zira Yargıtay'a göre, "Taraflar arasındaki belirli süreli hizmet akdinin 5/2 maddesindeki ihbar önelinin önel süresinin üç ay olduğu açıklanmıştır. Davacı bu sözleşme maddesine dayanarak ihbar tazminatı isteğinde bulunmuş, mahkeme bu isteği cezai şart olarak değerlendirerek cezai şart alacağına karar vermiştir. Mahkemenin cezai şart nitelendirmesi yerinde olmadığı gibi belirli süreli sözleşmelerde ihbar tazminatı da talep edilemez"⁵⁰⁴.

d) Kıdem Tazminatı

İş sözleşmelerinin sona ermesinde, en önemli işçilik haklarından birisi kıdem tazminatıdır. Kıdem tazminatı kavramı, genel olarak, iş sözleşmesi belirli şekillerde sona

⁵⁰³ **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 189.; **Centel**, Belirli Süreli, s. 2, 3.; **Tulukçu**, s. 568, 569.; **Usta, Osman**, İş Hukukunda Akdin Feshinden Doğan Tazminatlar ve Uygulamaları, Ankara 1998., s. 791.; **Güzel**, s. 62, 70, 71.; **Sümer**, Değerlendirme, s. 103.; **Süzek**, Değerlendirme 1998, s. 72.; **Güler**, s. 72.; **Dönmez**, s. 49.; **Tuncay**, Hizmet, s. 595.

⁵⁰⁴ Yargıtay 9. HD: T. 21/06/2000, E. 2000/6510, K. 2000/8921.: Bu karar için bkz.: **Günay**, Şerh, s. 369.; Aynı yönde, Yargıtay 9. HD. T. 07/02/1991, E. 1990/9562, K. 1991/1347.: Bu karar için bkz.: İş Hukuku D., Yıl: 1991, C.1, s. 454.; Yargıtay 9. HD. T. 12/04/2005, E. 2004/18480, K. 2005/12960.: Bu karar için bkz.: www.kazanci.com.tr.; Aynı yönde, Yargıtay 9. HD. T. 17/01/1991, E. 1991/9157, K. 1991/189.: Bu karar için bkz.: **Akyiğit**, Şerh, s. 496.; Aynı yönde Yargıtay 9. HD. T. 01/07/2004, E. 2004/4300, K. 2004/16295.: Bu karar için bkz. Çalışma Hayatı İle İlgili Yargıtay Kararları 2000-2005, Kamu-İş Yayını, Ankara 2006, s. 495.

eren işçiye, ya da mirasçılara, hizmet süresi dikkate alınarak ödenen bir miktar parayı ifade eder⁵⁰⁵. Kıdem tazminatı ile ilgili olarak 4857 Sayılı İş Kanununda bir düzenleme yapılmamış; sadece Kanunun geçici 6. maddesinde kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulacağı düzenlenmiştir. Bu madde uyarınca, kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 Sayılı İş Kanununun 14. maddesi hükümleri geçerli olacaktır.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin haksız feshi halinde işçinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanamayacağını belirlebilmesi için öncelikle 14. madde uyarınca kıdem tazminatına hak kazanma koşullarının neler olduğunun incelenmesi gerekir.

Genel Olarak Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Koşulları

1475 Sayılı İş Kanununun 14. maddesine göre kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için öncelikle, iş sözleşmesinin belli sebeplerle sona ermesi gerekir. Buna göre, kıdem tazminatına hak kazandıran sona erme sebepleri:

- İşveren tarafından 4857 Sayılı İş Kanununun 25. maddesinin II numaralı bendinde (1475 Sayılı Kanunun 17/II maddesi) gösterilen sebepler dışında iş sözleşmesinin feshedilmesi, yani işverenin yaptığı bildirimli fesih ya da sağlık sebepleri ile zorlayıcı sebeplere dayalı olarak yapılan haklı sebeple fesihler,
- İşçi tarafından 4857 Sayılı İş Kanununun 24. maddesi uyarınca yapılan haklı sebeple fesihler,
- İşçi tarafından muvazzaf askerlik sebebiyle yapılan fesihler,
- İşçinin yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla yapmış olduğu fesihler,
- Kadın işçinin evliliği nedeniyle yapılan fesihler,

⁵⁰⁵ Akyiğit, Kıdem, s. 25.; Süzek, İş Hukuku, s. 549.

- İşçinin ölümü sebepleridir.

Kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için sayılan bu sebepler tahdididir. Kanunun öngörmediği sebepler dışında sona eren iş sözleşmesi sebebiyle işçinin kıdem tazminatı alması mümkün değildir⁵⁰⁶.

İş sözleşmesi sayılan sebeplerden biri ile sona eren işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesinin bir diğer koşulu, işçinin belli bir kıdeme sahip olmasıdır. Bu kıdem süresi, iş sözleşmesinin devam etmiş ya da aralıklarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde çalıştığı süreler dikkate alınarak hesaplanan en az bir yıllık süredir.

Görüldüğü üzere, Kanun, kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için sözleşmenin belirsiz süreli olmasına ilişkin herhangi bir şart öngörmemiştir. Sözleşmenin belirli süreli olmasının kıdem tazminatına hak kazanılmasını baştan engelleyen bir durum olmamasından dolayı, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi kural olarak kıdem tazminatına hak kazanabilmektedir⁵⁰⁷. Ancak, belirli süreli iş sözleşmeleri kural olarak sürenin bitimi ile sona erdiğinden ve bu 14. maddeye göre kıdem tazminatına hak kazandıran bir sebep olmadığından, işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz⁵⁰⁸. Yargıtay da aynı görüşte olmakla birlikte, eski tarihli bazı kararlarında belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin bitimi ile sona ermesinde işçinin kıdem tazminatına hak kazanabileceğine karar verdiği görülmektedir⁵⁰⁹.

⁵⁰⁶ **Dönmez**, s. 177.

⁵⁰⁷ **Koçer**, s. 109.; **Usta**, s. 240.; **Narmanlıoğlu**, Belirli Süreli, s. 386.; **Dönmez**, s. 177.; **Ekonomi**, İş Hukuku, s. 231.; **Narmanlıoğlu, Ünal**, İşçinin Kıdem Tazminatına Hak Kazanabilmek İçin Belirli Sebeplere Dayalı Olarak Yaptığı Feshin Özellikleri (Feshin Özellikleri), Metin Kutal'a Armağan, Ankara 1998, s. 145-150.

⁵⁰⁸ **Akyiğit**, Kıdem, s. 382.; **Çifter**, s. 48.; **Narmanlıoğlu**, Belirli Süreli, s. 390.; **Süzek**, İş Hukuku, s. 553.; **Alpagut**, Değerlendirme, s. 89.; **Tuncay**, Hizmet, s. 597.; **Reisoğlu, Safa**, 1927 Sayılı Yasa Açısından Kıdem Tazminatı, Ankara 1976, s. 37.; **Taşkent, Savaş**, Belirli Süreli Hizmet Akdi ve Kıdem Tazminatına Hak Kazanma (Kıdem), İHU, İş. K. 9 (No:5).

⁵⁰⁹ Yargıtay 9. HD. T. 05/06/1980, E. 1980/6911, K. 1980/6758.: Bu karar ve incelemesi için bkz.: **Taşkent**, Kıdem.

Belirli Süreli İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haksız Feshi Halinde İşçinin Kıdem Tazminatı Talep Hakkı

Belirli süreli iş sözleşmelerinin haksız olarak feshedilmesi halinde, alacaklının temerrüdü görüşü kabul edilecek olursa, iş sözleşmesi sürenin sona ermesiyle kendiliğinden sona ereceğinden, işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz⁵¹⁰. Keza, bu feshin kusurlu ifa imkansızlık yarattığı görüşü kabul edildiğinde de, işçi kıdem tazminatı almaya hak kazanamayacaktır⁵¹¹. Buna rağmen, bu görüşü kabul eden yazarlar, iş sözleşmesi devam etmekle birlikte, işverenin ifayı kabul etmemekte direnmesinin işçi yönünden haklı sebep oluşturduğunu, bu nedene dayalı olarak işçinin iş sözleşmesini her zaman haklı sebeple feshedebileceğini savunmaktadır. Bu görüşe göre, işçi iş sözleşmesini haklı sebeple feshederek kıdem tazminatına hak kazanabilir⁵¹².

İş sözleşmesinin süresinden önce feshedilmesi durumunda, haksız da olsa fesih olgusu kabul edilir ve sözleşmenin sona erdiği kabul edilirse, en az bir yıllık kıdemi olan işçi kıdem tazminatı alabilecektir⁵¹³. Zira, 14. madde işverenin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı hallere dayalı olarak yapmış olduğu tüm fesihlerde, feshin haklı ya da haksız olduğuna bakmaksızın kıdem tazminatı hakkı tanımaktadır⁵¹⁴. Yargıtay da, iş sözleşmesinin sona erdiğini ve işçinin kıdem tazminatı alabileceğini kabul etmektedir.

⁵¹⁰ **Sümer**, Değerlendirme, s. 136.

⁵¹¹ **Tulukçu**, s. 568.

⁵¹² **Tulukçu**, s. 568.

⁵¹³ **Odaman**, s. 269, 270.; **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 518.; **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 189.; **Narmanlioğlu**, Değerlendirme, s. 106.; **Güler**, s. 74.; **Tuncay**, Hizmet, s. 598.; **Ekonomi, Münir**, Kıdem Tazminatına Hak Kazanılan Hallerde Fesih Kavramı ve Türleri (Kıdem), Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat D., Ocak 1990, s. 7.; **Ekonomi**, İş Hukuku, s. 233.

⁵¹⁴ **Narmanlioğlu**, Belirli Süreli, s. 390 vd.

3. Sözleşmeden Doğan Talep Hakları – Cezai Şart

Genel Olarak Cezai Şart Kavramı

Cezai şart, genel olarak, bir borcun ifa edilmemesi ya da eksik ifa edilmesi durumunda, borçlunun ödemeyi taahhüt ettiği ve miktarı sözleşmeyle belirlenmiş, ekonomik nitelikli bir edimdir⁵¹⁵. Sözleşmede öngörülen cezai şartın talep edilebilmesi için, zararın ispat edilmesi gerekli olmadığı gibi, herhangi bir zararın doğmuş olması da aranmaz, sözleşmeye aykırılığın tespiti gerekli ve yeterlidir⁵¹⁶. Bu nedenle, sözleşme ya da fesih ile ilgili hükümlere aykırılık halinde kanunlarda öngörülen kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi tazminatlara ek olarak talep edilebilir⁵¹⁷. Yargıtay'a göre de, ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanılmış olması ayrıca sözleşmedeki cezai şartı istemesine engel değildir⁵¹⁸.

Borçlar Kanununun 158. maddesinde düzenlenen cezai şartın iki türü bulunmaktadır. Bunlardan ilki, 158. maddenin birinci ve ikinci fıkralarında düzenlenmiş olup, öğretide alelade cezai şart olarak adlandırılmaktadır. Alelade cezai şart, sözleşmenin hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi durumunda, ödeneceği kararlaştırılan bir cezai şarttır. Bu tür, genel olarak borçluyu sözleşmeye uygun davranmaya yönelten bir işleve sahiptir⁵¹⁹. Alelade cezai şart da, kendi içinde iki ayrı türe ayrılmaktadır. Gerçekten, Borçlar Kanununun 158. maddesinin birinci fıkrasına göre, sözleşmenin ifa edilmemesi ya da eksik ifa edilmesi halinde ödenmek üzere bir cezai şart kabul edilmiş ise, aksi sözleşmede kararlaştırılmadıkça, alacaklı ya sözleşmenin ifasını ya da cezai şartın ödenmesini isteyebilir. Seçimlik cezai şart olarak adlandırılan bu türde, hem cezai şartın

⁵¹⁵ **Karagöz, Veli**, İş Sözleşmesinde Cezai Şart, Ankara 2006., s. 23, 24.; **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 519.; **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 194.; **Çabri, Sezer**, Cezai Şart Borçlusunun Tacir Olması Halinde İş Sözleşmesinde Kararlaştırılan Fahiş Cezai Şartın İndirime Tabi Tutulup Tutulamaması, Legal İHSGHD., İstanbul 2006, C.3, S.11, s. 921.; **Başbuğ, Aydın**, Tacir İşveren ve İş Hukukunda Cezai Şarttan İndirim, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat D., Yıl: 2003, S.2, C.7, Kamil Turan'a Armağan, s. 240., **Arıcı, Kadir**, Hizmet Akitlerine Cezai Şart Konulması, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi D., Haziran 1997, C.1, S.1, s. 32.

⁵¹⁶ **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 194.; **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 519.; **Soyer, Polat**, Hizmet Akdinin İşçi Tarafından Feshi İçin Öngörülen Cezai Şartın Geçerliliği Sorunu (Cezai Şart), Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat D., Nisan 2000, C. 5, S. 3, s. 366.; **Alpagut**, Değerlendirme, s. 115.; **Başbuğ**, s. 240.

⁵¹⁷ **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 519.

⁵¹⁸ Yargıtay 9. HD. T. 10/11/1992, E. 1992/6312, K. 1992/12426.: Bu karar için bkz.: www.kazanci.com.tr.

⁵¹⁹ **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 195.

hem de sözleşmenin ifa edilmesinin istenebilmesi mümkün değildir⁵²⁰. Ancak, sözleşme ile aksinin kararlaştırılması, yani hem ifanın hem de cezai şartın birlikte istenmesi mümkündür. Bu durumda 158. maddenin ikinci fıkrasında yer alan ifaya eklenen cezai şart söz konusu olur. Gerçekten, sözü geçen fıkra göre, sözleşmenin belirlenen yerde ve zamanda ifa edilmemesi halinde ödenmek üzere cezai şart kabul edilmiş ise, alacaklı bu hakkından açıkça vazgeçmiş olmadıkça, alacaklı hem sözleşmenin ifasını hem de cezai şartın ödenmesini talep edebilir.

Cezai şartın bir diğer türü ise, öğretide dönme cezası adı verilen ifayı engelleyen cezai şarttır. Buna göre, borçlu sözleşmede kararlaştırılan cezai şartı ödemek suretiyle borcun ifasından kurtulabilir. Dönme cezasının kararlaştırıldığı durumlarda, borçlunun sözleşmeyi ihlal etmesine gerek yoktur; ifa zamanında ya da öncesinde borçlu söz konusu cezayı ödeyerek borcundan kurtulabilir⁵²¹. Ayrıca, bu durumda, alacaklı borcun ifasını isteme hakkına sahip değildir, sadece cezai şartın ödenmesini talep edebilir⁵²².

Uygulamada, iş sözleşmelerinde cezai şart kararlaştırılması sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Zira, iş sözleşmeleri ya da toplu iş sözleşmelerinde, özellikle, rekabet etmeme ya da sır saklama borcuna aykırılık durumları için cezai şart öngörülmesi mümkündür. Bunun yanı sıra belirli süreli iş sözleşmelerinde, sözleşmenin süresinden önce haksız olarak feshedilmesi halinde de, cezai şart kararlaştırılabilir. Belirli süreli iş sözleşmesinin haksız feshinde kararlaştırılan cezai şartın temelde iki amacı vardır. Bunlardan ilki, iş sözleşmesinin makul olmayan şekilde veya belirlenen süreden önce feshine karşı önleyici bir teminat olmasına; diğeri ise, iş sözleşmesinin haksız feshi durumunda ortaya çıkabilecek kayıpların teminat altına alınmasına yöneliktir⁵²³. Öğretide, belirli süreli sözleşmelerinin haksız feshi halinde kararlaştırılan cezai şartın alelade cezai şart mı, dönme cezası mı olduğu tartışmalıdır. Nitekim, bir görüşe göre⁵²⁴, bu durumda sözleşmenin borçlu tarafından “keyfi” olarak sona erdirilmesine olanak sağlamak amacıyla

⁵²⁰ Karagöz, s. 30.

⁵²¹ Alpagut, Belirli Süreli, s. 195.; Tekinay, Selahattin Sulhi /Akman, Sermet/Burcuoğlu, Haluk/Altop, Atilla, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1993, s. 353.

⁵²² Karagöz, s. 31.

⁵²³ Arıcı, s. 36.

⁵²⁴ Elbir, Halit Kemal, Belirli Süreli Hizmet Akdinin İşverence Haksız Feshi Halinde Cezai Şart, İHU., İş. K. 9. (No:3)

değil, haksız fesih halinde bir tazminat ödenmesi amacıyla cezai şart kararlaştırılmıştır. Bu nedenle, burada alelade cezai şart söz konusudur. Aynı görüşte olan Alpagut'a⁵²⁵ göre ise, belirli süreli iş sözleşmelerinde tarafların kararlaştırdıkları ve haksız fesih durumuna yönelik edim, her şeyden önce sözleşmenin ihlaline bağlı olarak öngörülmektedir. Ayrıca, taraflar borçlunun belirli bir tazminat ödeyerek sözleşmeden dönmesini değil, aksine sözleşmeye uyulmasını sağlamak amacıyla cezai şart kararlaştırırlar ve bu tazminat genellikle zararın tazminine yönelik bir araç değil, ifayı gerçekleştirmek için bir baskı vasıtasıdır. Bu nedenle, burada söz konusu olan alelade cezai şarttır.

Belirli süreli iş sözleşmelerinde kararlaştırılan cezai şartın, dönme cezası niteliğinde olduğunu savunan yazarlara göre⁵²⁶ ise, sözleşmenin süresinden önce feshi halinde öngörülen cezai şart sözleşmeye aykırılığın yaptırımı değil, sözleşmenin süresinden önce feshine imkan tanımak amacıyla getirilen bir edimdir. Bu görüşe göre ayrıca, iş sözleşmelerinin feshi için öngörülen cezai şartın alelade cezai şart olması mümkün değildir. Çünkü, bu durumda işçinin iş sözleşmesini ifaya zorlanması veya işverenin işçiyi zorla çalıştırması mümkün değildir. Bu nedenle de cezai şartla birlikte ifanın ya da cezai şart yerine ifanın istenmesi söz konusu değildir. Dolayısıyla burada dönme cezasının varlığı kabul edilmelidir.

Kanımızca, belirli süreli iş sözleşmelerinde haksız fesih halinde ödeneceği kararlaştırılan cezai şartın amacı, taraflara sözleşmeyi sona erdirmeye imkan tanımak değil, aksine süresinden önce yapılacak fesihleri engellemektir. Bu bağlamda, fesih halinde öngörülen cezai şartın fesih hakkını sınırlayıcı bir işleve sahip olduğu söylenebilir. Bu nedenle, burada söz konusu olan dönme cezası değil, alelade cezai şarttır.

İş sözleşmelerinde ve beraberinde belirli süreli iş sözleşmelerinde kararlaştırılan cezai şart konusunda değinilmesi gereken bir diğer önemli husus ise, fahiş olan cezai şart miktarından indirim yapılması sorunudur. Kural olarak, taraflar cezai şartın miktarını belirlemek konusunda serbesttirler (Borçlar Kanunu md. 161/1). Ancak, özellikle iş sözleşmelerinde, güçlü olan tarafın diğer tarafın zayıflığından yararlanarak, çok yüksek miktarlarda cezai şart öngördüğü sözleşmeler uygulamada sıklıkla karşımıza çıkmaktadır.

⁵²⁵ Alpagut, Belirli Süreli, s. 195, 196.

⁵²⁶ Karagöz, s. 33.

Bu tür istismlara karşı kanun koyucu, Borçlar Kanununun 161. maddesinin üçüncü fıkrası ile, hakimi fahiş gördüğü cezai şarttan indirim yapmakla yükümlü kılmıştır. Yargıtay'a göre, işverenin tacir olması⁵²⁷ dahi bu indirimin yapılmasına engel değildir⁵²⁸. Cezai şartın miktarının fahiş olup olmadığı belirlenirken, hakkaniyet ilkesi ışığında, alacaklının asıl edimin ifası ile doğacak menfaati ile cezai şart miktarı arasındaki oran, borçlunun kusur derecesi ve borçlunun ekonomik durumu göz önüne alınarak belirlenir⁵²⁹. Yargıtay, cezai şarttan yapılacak indirimin tespitinde ayrıca, çalışılan ve çalışılmayan günlerin göz önüne alınması gerektiğini vurgulamıştır⁵³⁰. Hakim, bu ölçülere göre şartın fahiş olduğunu tespit ederse, tarafların bu yöndeki talebine gerek olmaksızın re'sen indirim yapmakla yükümlüdür⁵³¹. Yargıtay'ın son tarihli kararları da bu yöndedir.

Fahiş olan cezai şartın indirilmesi konusunda bir diğer tartışma da, cezai şart öngören hükmün toplu iş sözleşmesi ile getirilmesi durumunda, bu cezai şartın miktarında indirim yapılıp yapılamayacağı konusundadır. Öğretideki bir görüşe göre, toplu iş sözleşmelerinin iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümleri normatif hükümlerdir ve bu nedenle hakim tarafından indirime tabi tutulamazlar⁵³². Buna yakın olarak bazı yazarlar, bu hükümlerin de indirime konu olabileceğini kabul etmekle beraber, bu indirimin sınırlı olması gerektiği görüşündedirler⁵³³. Nihayet, öğretide bazı yazarlar ise, normatif hükümler olsa da, fahiş bir cezai şart öngören toplu iş sözleşmesi hükümlerinden indirim yapılmasının mümkün olduğunu savunmaktadırlar⁵³⁴. Kanımızca, iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin olan bu hükümlerin normatif hükümler olmasına ve toplu iş sözleşmesi

⁵²⁷ Türk Ticaret Kanununun 24. maddesine göre, tacir sıfatını taşıyan borçlu, Borçlar Kanununun 104/2 ile 161/3 fıkralarında ve 409. maddesinde yazılı hallerde fahiş olduğu iddiasıyla ücret ya da cezanın indirilmesini isteyemez. Ancak, bu kuralın uygulama alanı tacirin ticari işletmesi gereği yüklediği borçlarla sınırlıdır. İş sözleşmesinden doğan borçlar ise ticari işletmesi ile ilgili borç olmadığından iş sözleşmesinden kararlaştırılan cezai şarttan indirim yapılmaması kuralı uygulanmaz. Aksi görüşte, **Başbuğ**, s. 252 vd.

⁵²⁸ Yargıtay 9. HD. T. 19/03/1998, E. 1998/3108, K. 1998/5558.: Bu karar için bkz.: **Günay**, Şerh, s. 376.; Aynı yönde, Yargıtay HGK T. 02/02/2005, E. 2004/9-759, K. 2005/9.: Bu karar ve incelemesi için bkz.: **Çabri**, s. 914 vd.

⁵²⁹ **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 198.; **Karagöz**, s. 105.; **Usta**, s. 967.; **Çabri**, s. 917.; **Başbuğ**, s. 243, 244.; **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s. 355.

⁵³⁰ Yargıtay 9. HD. T. 17/11/1999, E. 1999/14669, K. 1999/17566.: Bu karar için bkz.: **Günay**, Şerh, s. 374.

⁵³¹ **Uçar**, s. 101.; **Karagöz**, s. 106.; **Usta**, s. 967.; Aksi görüşte: **Tunçomağ**, Cezai Şart, s. 135, 136.; **Çabri**, s. 917.; **Başbuğ**, s. 242.; **Arıcı**, s. 40.; **Elbir**, İHU.

⁵³² **Süzek**, İş Hukuku, s. 545.; **Narmanlıoğlu**, Feshe Karşı, s. 333, 334.

⁵³³ **Mollamahmutolu**, s. 522, 523.

⁵³⁴ **Mollamahmutolu**, İş Hukuku, s. 522, 523.

özerkliği kuralına rağmen, özellikle işçiyi koruma ilkesi göz önüne alındığında, hakim olaya müdahale ederek, sözü edilen cezai şarttan indirim yapma yoluna gitmelidir.

Belirli Süreli İş Sözleşmesinin İşverence Haksız Feshi Halinde Cezai Şart

Belirli süreli iş sözleşmesinin taraflarının, sözleşmenin süresinden önce işverence haksız olarak feshedilmesi halinde, cezai şart ödenmesini kararlaştırmaları mümkündür.

Burada önemli olan husus, işverenin haksız fesih yapması durumunda, cezai şartın, sözleşmenin kalan süresine ait olan ücret miktarındaki tazminatla birlikte talep edilip edilemeyeceğidir. Kanımızca bu sorunun cevabı, tarafların sözleşmede öngördükleri cezai şartın türü ile ilgilidir. Zira, eğer taraflar sözleşmede, sadece cezai şartın ödeneceğini kararlaştırmışlar ise (seçimlik cezai şart), bu durumda, ayrıca, sözleşmenin feshi nedeniyle uğranılan zarara paralel olarak ve Borçlar Kanununun 325. maddesi esas alınarak ödenecek tazminatın ödenmesi söz konusu olmayacaktır. Ancak, eğer öngörülen cezai şartın miktarı işçinin uğradığı zarardan az ise, kalan miktarın, tazminat olarak, ayrıca talep edilebilmesi mümkündür (Borçlar Kanunu md. 159/2). Buna karşılık, cezai şartın miktarı işçinin kalan süreye ait bakiye ücretinden fazla ise, elde edilen ya da elde etmekten kaçınılan değerlerin mahsup edilmesi kuralı söz konusu olmayacak, cezai şart sadece fahiş ise, indirim yapılması yoluna gidilebilecektir⁵³⁵. Diğer taraftan, taraflar sözleşmede hem uğranılan zararlara karşılık, kalan süreye ait ücret tutarında tazminatın hem de cezai şartın ödeneceğini kararlaştırmışlarsa (ifaya eklenen cezai şart), bu durumda her ikisinin birden ödenmesi gerekecektir⁵³⁶.

§ III. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN İŞÇİ TARAFINDAN HAKSIZ FESHİ

A) FESHİN HUKUKİ NİTELİĞİ

Belirli süreli iş sözleşmelerinin, işçi tarafından süresinden önce, haksız olarak feshedilmesi hali, iş mevzuatında düzenlenmiş değildir. Bu durum, işveren tarafından

⁵³⁵ Başbuğ, s. 247.

⁵³⁶ Alpagut, Belirli Süreli, s. 196, 197.

yapılan fesihlerde olduğu gibi, öğretide tartışmalara yol açmıştır. Bu tartışmalar, feshin hukuki niteliği konusunda iki görüş etrafında toplanmıştır. Bunlar, borçlunun temerrüdü ve haksız fesih görüşleridir.

1. Borçlunun Temerrüdü Görüşü

Belirli süreli iş sözleşmesinin, işçi tarafından haklı bir sebep olmaksızın sona erdirilmesi halinde bu feshin hukuki niteliği konusundaki görüşlerden ilki, borçlunun temerrüdü görüşüdür. Bu görüşü savunan Tunçomağ'na⁵³⁷ göre, haklı neden olmaksızın yapılan fesih geçersizdir. Bu tür bir fesih yapan işçi, sözleşmeye aykırılıkta bulunduğu için, borçlunun temerrüdüne düşer.

Borçlunun temerrüdü, genel olarak, Borçlar Kanununun 101. maddesine göre, muaccel olan bir borcun, alacaklı tarafından ihtar yolu ile temerrüde düşürülmesine rağmen, borcun ifa edilmemesi durumunu ifade eder. İşçinin, belirli süreli iş sözleşmesini, süresinden önce feshetmesi durumunda ise, sözleşmenin tamamen sona erdirilmesine ve ifanın kesin olarak yerine getirilmeyeceğine yönelik bir irade söz konusudur. Bu nedenle, ortada böyle bir irade varken, feshin geçersiz sayılması, kanımızca isabetsiz olacaktır.

2. Haksız Fesih Görüşü

Belirli süreli iş sözleşmelerinin, süresinden önce işçi tarafından feshinin hukuki niteliği konusunda, bizim katılmış olduğumuz ve öğretide de baskın olan görüş, haksız fesih görüşüdür⁵³⁸.

Gerçekten, iş sözleşmesinin feshinde, işçinin iradesi sözleşmenin kesin olarak sona erdirilmesi yönündedir. Her ne kadar belirli süreli iş sözleşmelerinde, tarafların haklı sebep dışında fesih hakları olmasa da, feshin geçersiz sayılarak, sözleşmenin devam ettiğini kabul etmek, doğru değildir. Ortada haksız da olsa bir fesih vardır ve iş sözleşmesi sona erecektir. Ancak, işçi, yapmış olduğu bu haksız feshin sonuçlarına katlanacaktır.

⁵³⁷ Tunçomağ, İş Hukuku, s. 365.

⁵³⁸ Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, s. 519.; Süzek, İş Hukuku, s. 536.; Alpagut, Belirli Süreli, s. 189.; Güler, s. 78.; Kaplan, s. 167.

3. Yargıtay'ın Görüşü

Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce haksız olarak feshedilmesi durumunda, bu feshin hukuki niteliği konusunda Yargıtay kararlarında açık bir değerlendirme yapılmamıştır. Buna rağmen Yüksek Mahkemenin görüşünün borçlunun temerrüdü yerine haksız fesih görüşünü benimsemiş olduğu söylenebilir. Zira Yargıtay, sözleşmenin işçi tarafından haksız olarak feshedildiği durumlarda sözleşmenin sona erdiğini kabul etmektedir.

B) HAKSIZ FESHİN HUKUKİ SONUÇLARI

1. Genel Olarak

Belirli süreli iş sözleşmesinin, işçi tarafından süresinden önce haksız olarak, feshedilmesi halinde, işverenin bu fesih nedeniyle bir takım talep hakları doğmaktadır. Söz konusu hakların başında kanundan doğan talep hakları gelir. Buna göre, işçi herşeyden önce işverenin fesih nedeniyle uğradığı zararları tazmin etmek zorundadır. Gerçekten, belirli süreli iş sözleşmesi süresinden önce feshedildiğinde, işveren işçinin çalışmaması nedeniyle bir takım zararlara uğrar ve bu zararların işçi tarafından tazmin edilmesi gerekir. Haksız fesihle karşılaşan işveren kanundan doğan bu talep hakları yanında, sözleşmede kararlaştırılmışsa, cezai şart da talep edebilir.

Belirli süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi halinde, fesih haksız da olsa, işçi, şartları oluşmuşsa, kanundan doğan ve feshe bağlanan bazı tazminatları talep etme hakkına sahiptir.

2. Kanundan Doğan Talep Hakları

a) Süresinden Önce Fesih Nedeniyle Uğranılan Zararın Tazmini

Belirli süreli iş sözleşmesini borçlunun temerrüdü olarak niteleyen görüşe göre, işverenin işçiden işin fiilen ifasını talep etme hakkı, tazminat hakkına dönüşecek, işçi işverenin bu nedenle uğradığı zararları tazmin edecektir⁵³⁹.

Haksız fesih görüşü kabul edildiğinde ise, işçi yaptığı bu haksız fesih sonucunda işverenin uğradığı zararları tazminle yükümlüdür. İşçinin ödeyeceği bu tazminat hakkında, kanuni bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle, somut olayda hakim, işverenin zararını göz önüne alarak, genel hükümlere göre bir tazminata hükmedecektir⁵⁴⁰. İşverenin uğradığı zarar, işçinin çalışmaması nedeniyle uğradığı kazanç kayıpları, yeni işçi bulmak için yaptığı masraflar ve yeni işçinin ücreti ile fesih yapan işçinin ücreti arasındaki farktan oluşur⁵⁴¹.

Haklı sebep olmaksızın, işçinin iş sözleşmesini feshetmesi durumunda, işverenin uğradığı zararın tazmin yükümlülüğü konusunda, 4857 Sayılı İş Kanununun 23. maddesinde de hüküm bulunmaktadır. Yeni işverenin sorumluluğunu düzenleyen bu maddeye göre, süresi belirli olan veya olmayan sürekli iş sözleşmesi ile bir işverenin işine girmiş olan işçi, sözleşme süresinin bitmesinden önce, işini bırakıp başka bir işverenin işine girerse, sözleşmenin bu suretle feshinden ötürü, belli şartlarda, işçi ile birlikte yeni işveren de sorumludur. Kanunda sayılan bu şartlar; işçinin bu davranışına yeni işe girdiği işverenin sebep olması, yeni işverenin işçinin bu davranışını bilerek işe alması ve yeni işverenin işçinin bu durumunu öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam etmesidir. Ancak, bu şartlar işçinin sorumluluğunun doğması için değil, yeni işverenin işçiyle birlikte sorumlu tutulabilmesi için getirilmiştir⁵⁴². Fakat, öğretilerde bazı yazarlar bu şartların aynı zamanda işçinin işverene karşı sorumlu olabilmesi için de getirilmiş olduğunu

⁵³⁹ **Tunçomağ**, İş Hukuku, s. 365.; **Sümer**, s. 120.; **Sümer**, Belirli Süreli, s. 6.

⁵⁴⁰ **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 519.

⁵⁴¹ **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 191.

⁵⁴² Yargıtay kararlarından, Yüksek Mahkemenin de aynı görüşte olduğu anlaşılmaktadır.: Yargıtay 9. HD. T. 03/04/2002, E. 2001/19821, K. 2002/5788.: Bu karar için bkz.: **Günay**, Şerh, s. 369.

savunmaktadırlar⁵⁴³. Bu görüşe göre, işçinin işverene karşı sorumlu olabilmesi için yeni bir işe girmesi; diğer bir deyişle iş sözleşmesini yeni bir işe girmek amacıyla sona erdirmiş olması zorunludur. Ayrıca, kanımızca işçi, haksız olarak yaptığı bu fesihten dolayı herhangi bir şarta bağlı olmaksızın sorumludur. 23. Madde, işçinin tazminat sorumluluğunu açıkça ifade etmesi açısından önemlidir.

4857 Sayılı İş Kanununun 23. maddesi dışında, işçinin sözleşmesini haksız feshi ve bundan doğan sorumluluğu hakkında bir hüküm bulunmamakla birlikte, Borçlar Kanunu Tasarısının 443. maddesi yeni birtakım düzenlemeler getirmiştir. Bu maddeye göre, işçi haklı sebep olmaksızın işe başlamadığı veya aniden işi bıraktığı takdirde işveren, aylık ücretin dörtte birine eşit bir tazminat isteme hakkına sahiptir. İşverenin ayrıca ek zararların giderilmesini isteme hakkı da vardır. Ancak, işveren zarara uğramamışsa veya uğradığı zarar işçinin aylık ücretinin dörtte birinden az ise, hakim tazminatı indirebilir.

Tasarının söz konusu maddesinin üçüncü fıkrasında, tazminat talebi belirli hak düşürücü sürelerle bağlanmıştır. Buna göre, tazminat isteme hakkı takas yolu ile sona ermemişse, işveren işçinin işe başlamamasından ya da işi bırakmasından başlayarak otuz gün içinde dava ya da takip yoluyla bu hakkını kullanmak zorundadır. Aksi takdirde işçinin tazminat isteme hakkı düşer.

b) İhbar Tazminatı

Belirli süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız feshinde olduğu gibi, işçi tarafından haksız feshi durumunda da, ihbar tazminatı alacağı doğmayacaktır⁵⁴⁴. Zira, ihbar tazminatı usulsüz yapılan bildirimli feshin sonucudur ve belirli süreli iş sözleşmelerinde uygulanmaz.

⁵⁴³ Güler, s. 79.

⁵⁴⁴ Alpagut, Belirli Süreli, s. 192.; Güler, s. 78.

c) Kıdem Tazminatı

aa) Sebep Gösterilmeksizin Yapılan Fesihler

Belirli süreli iş sözleşmelerinin işçi tarafından hiçbir sebep gösterilmeksizin feshedilmesi halinde, tartışmasız olarak, işçinin kıdem tazminatına hak kazanamayacağı kabul edilmektedir. Zira, 1475 Sayılı İş Kanununun 14. maddesine göre, işçi tarafından haklı sebeple yapılan fesihler dışında yapılan hiçbir fesih türünde kıdem tazminatına hak kazandırmaz.

bb) Muvazzaf Askerlik Nedeniyle; Yaşlılık, Emeklilik, Malullük Aylığı ve Toptan Ödeme Almak Amacıyla ve Kadın İşçinin Evlenmesi Nedeniyle Yapılan Fesihler

Haklı sebeple yapılan fesihler dışında, işçinin iş sözleşmesini feshettiği durumlarda, kıdem tazminatı alacağı doğmamasına karşın, 1475 Sayılı Kanunun 14. maddesi, belli sebeplerle iş sözleşmesinin feshi halinde işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağını öngörmüştür. Bu sebeplerden ilki, işçinin muvazzaf askerlik nedeniyle iş sözleşmesini feshetmesi halidir. Zira, muvazzaf askerlik ülkemizde 20 yaşının üzerindeki sağlıklı her erkek için getirilmiş zorunlu bir hizmettir ve bu nedenle iş sözleşmesini fesheden işçinin kıdem tazminatından yoksun kalmaması gerekir. Ancak, bu sebeple yapılan fesihlerde, işçinin kıdem tazminatı alabilmesi için fesih tarihi ile askere gitme tarihi arasında makul bir süre olması gerekir⁵⁴⁵. Yargıtay da aynı görüşte olduğunu bir çok kararında açıkça belirtmiştir. Örneğin, Yüksek Mahkeme 1986 yılında verdiği bir kararda⁵⁴⁶, fesih ile askere gitme tarihi arasında 14 ay bulunduğu gerekçesiyle kıdem tazminatına hak kazanılamayacağını kabul etmiştir. Buna karşılık 2006 yılında vermiş olduğu bir kararda⁵⁴⁷ işten çıkış ile sevk tarihi arasında geçen dört ayın ülkemizin askere alma koşulları dikkate alındığında makul bir süre olduğu gerekçesiyle kıdem tazminatı hakkının doğduğuna karar vermiştir.

⁵⁴⁵ Akyiğit, Kıdem, s. 240, 241., Usta, s. 118.; Süzek, İş Hukuku, s. 556.; Turgut, Ali Osman, Evlilik-Emeklilik ve Muvazzaf Askerlik Nedenleriyle İş Akdinin İşçi Tarafından Feshi, AHUDER, S. 3, Yıl. 1, s. 38.

⁵⁴⁶ Yargıtay 9. HD T. 17/02/1986, E. 1986/71, K. 1686.: Bu karar için bkz.: Tekstil İşv. D., Ekim 1986, s. 17.

⁵⁴⁷ Yargıtay 9. HD. T. 17/04/2006, E. 2005/31434; K. 2006/9927.: Bu karar için bkz.: www.kazanci.com.tr.

Bunun yanı sıra, 14. maddeye göre, işçinin bağlı bulunduğu kurumdan emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla sözleşmenin feshedilmesi durumunda da kıdem tazminatı hakkı doğmaktadır. Bu hükme dayanarak kıdem tazminatına hak kazanabilmek için feshin sayılan amaçlarla yapılması ve işçinin Sosyal Güvenlik Kurumundan aylık ya da toptan ödeme almaya hak kazandığını ve gerekli başvuruyu yaptığını belgelemesi gerekir.

Son olarak, kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile iş sözleşmesini sona erdirmesi durumunda da kıdem tazminatı hakkı doğacaktır.

Kanunun 14. maddesi işçiye kıdem tazminatı kazandıracak bu sebepleri açıkça saymış; ancak söz konusu hallerde fesih türünün ne olduğuna ilişkin bir düzenleme getirmemiştir. Bu durum, özellikle belirli süreli iş sözleşmelerinin süresinden önce haksız feshi halinde kıdem tazminatına hak kazanılması bakımından tartışmalara yol açmıştır. Bu konuda, öğretide yer alan bir görüşe göre, sadece bu sebeplere dayalı olarak bildirimli fesih yapılması halinde kıdem tazminatı hakkı doğabilir, yoksa kanun burada ayrı bir haklı sebeple fesih imkanı getirmemiştir⁵⁴⁸. Zira, eğer Kanun bu sebepleri haklı sebep olarak görseydi, İş Kanununun 16. maddesi uyarınca yapılan fesihler dedikten sonra ayrıca bu istisnaları getirmezdi⁵⁴⁹. Burada sadece işçinin bildirimli fesih yaptığı durumlarda kıdem tazminatı alamaması kuralına bir istisna getirilmiş ve söz konusu feshin belirli amaç ya da sebeplere dayalı olarak yapılması halinde işçinin kıdem tazminatına hak kazanabileceğine ilişkin bir düzenlemeye yer verilmiştir⁵⁵⁰. Kanımızca, bu görüş kabul edildiğinde, belirli süreli iş sözleşmesini süresinden önce 14. maddede yer alan sebeplere uygun olarak feshetmesi halinde, işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır. Zira, belirli süreli iş sözleşmelerinde bildirimli fesih yolu ile sözleşmenin sona erdirilmesi mümkün değildir. Bu da, söz konusu sebeplere dayalı olarak kazanılacak kıdem tazminatını sadece belirsiz

⁵⁴⁸ **Taşkent**, Değerlendirme, s. 81.

⁵⁴⁹ **Ekonomi**, Kıdem, s. 5.

⁵⁵⁰ **Ekonomi**, Kıdem, s. 5.

sürelî iş sözleşmelerine özgülemek anlamına gelir⁵⁵¹. Oysa, 14. madde kıdem tazminatına hak kazanma bakımından belirli süreli – belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımı yapmamıştır.

Süzek'e göre, burada Kanunun aradığı bildirimli fesih ve işçi bildirim sürelerine uygun olarak fesih yapılmalıdır⁵⁵². Aksi halde ihbar tazminatı ödemek zorunda kalır. Ancak, bu durum işçinin kıdem tazminatı almasını engellemez. İhbar tazminatı ödenecek kıdem tazminatı miktarından mahsup edilir⁵⁵³. Ancak, belirli süreli iş sözleşmelerinde sayılan sebeplere dayalı olarak fesih yapılmış ise, bu haksız fesih olmasına rağmen işçi kıdem tazminatına hak kazanmalıdır⁵⁵⁴.

14. Maddede sayılan sebeplere dayalı olarak yapılan feshin niteliği hakkındaki bir diğer görüş ise, kanunun bu maddesinde İş Kanununun ilgili maddelerinde yer alan haklı sebeple fesih nedenlerine ek olarak derhal fesih hali düzenlenmiştir⁵⁵⁵. Çubukçu'ya göre⁵⁵⁶, muvazzaf askerliğin kanuni bir zorunluluk olması, bu sebeple yapılan feshin haklı sebeple fesih olarak kabul edilmesini gerekli kılar. Ayrıca, BK. 344. maddesinde yer alan kısa süreli askeri bir yükümlülüğün haklı sebep sayılmayacağına ilişkin hükmün aksi ile kanıt yöntemiyle yorumlanması da aynı sonuca ulaşmamıza sebep olur. Yazara göre, yaşlılık, emeklilik ve malullük aylığı almak üzere sözleşmesini fesheden işçinin bildirim süresi içinde çalıştırılmasının da pratik yararı yoktur. Bu nedenle burada da bildirimli fesih değil, haklı sebeple fesih hakkının varlığı kabul edilmelidir. Bunun yanısıra, evlenme sebebiyle sözleşmenin feshi de haklı sebeple fesih nedenidir. Çünkü, kanun, kadın işçiye evlenme sebebiyle iş sözleşmesini feshetmek için bir yıllık bir süre tanımıştır. Yazara göre bu süre işçiye iyi düşünüp karar vermesi için tanınmış bir süredir. Eğer, evlenme sebebiyle feshin

⁵⁵¹ **Akyiğit**, Kıdem, s. 239, 240.; **Narmanhoğlu, Ünal**, İş Sözleşmesini Kanunda Ayrıca Tasrih Edilen Özel Sebep ya da Amaçla Fesheden İşçinin Kıdem Tazminatı Talep Edebilmesi İçin Önel Verilmesi Gerekeceğine İlişkin Bir Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi (Kıdem), TÜHİS İş Hukuku ve İktisat D., Mayıs 1998, S.6, C.14, s. 6., **Narmanhoğlu**, Feshin Özellikleri, s. 158.

⁵⁵² **Süzek**, İş Hukuku, s. 563 vd.; Aynı yönde, **Kaplan-Senyen(Aktay/Arıcı/Kaplan-Senyen)**, s. 221, 222.; **Tunçomağ**, İş Hukuku, s. 372.; **Çelik**, s. 280.; **Usta**, s. 116, 121, 132.; **Centel**, Bireysel, s. 209.; Sümer, İş Hukuku, s. 122.; **Usta**, s. 116.; **Reisoğlu**, s. 33.; **Ekonomi**, Kıdem, s. 4, 5.

⁵⁵³ **Süzek**, İş Hukuku, s. 563 vd.; **Usta**, s. 116.; **Çelik**, s. 280.; **Ekonomi**, Kıdem, s. 6.

⁵⁵⁴ **Süzek**, İş Hukuku, s. 563 vd.; **Çelik**, s. 280.

⁵⁵⁵ **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 245.; **Çemberci**, Şerh, s. 404,419.; **Şahlanan,Fevzi**, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1993, Genel Görüşmeler, İstanbul 1995, s. 125.

⁵⁵⁶ **Çubukçu, Erdoğan**, Kıdem Tazminatına Hak Kazandıran Bazı Fesih Hallerinde Fesih Türü, TBBD, Yıl: 1995, S.2, s. 165- 175., s. 167 vd.

bildirimli fesih olduğu kabul edilirse kanunun tanıdığı bu süre, kıdemi fazla olan işçilerinkini kıdeme az olanlarınkine göre daha aleyhte olacak şekilde, bildirim süresi kadar kısılacaktır. Ayrıca, işçinin iş sözleşmesini bildirimli feshetmesi halinde kıdem tazminatı alamayacağı kuralının bir istisnası da yoktur. Bu nedenle tüm bu sebepler, haklı sebeple fesih sebebidir ve işçiye kıdem tazminatı talep edebilme imkanı verir.

Nihayet, başka bir görüşe göre de, iş sözleşmesinin sayılan sebeplere dayalı olarak bildirimsiz olarak feshedebilir. Bu durumda, kanunun kıdem tazminatı bakımından, istisnai olarak özel bir bildirimsiz fesih türü düzenlediği kabul edilmelidir. Bunun sonucu olarak da, sözleşme ister belirli süreli olsun ister belirsiz süreli olsun işçi kıdem tazminatına hak kazanabilecektir⁵⁵⁷. Akyiğit, kadın işçinin evlenme sebebiyle iş sözleşmesini feshinde, bu feshin türünün iş sözleşmesinin türüne göre farklılık göstereceğini belirtmiştir. Zira, yazara göre, eğer iş sözleşmesi belirsiz süreli ise, bildirimli fesih yapılması gerekir. Ancak, belirli süreli iş sözleşmeleri bildirimli feshe izin vermediğinden, burada sözleşme derhal sona erdirilmelidir⁵⁵⁸.

Yargıtay kararlarında, md. 14’de sayılan sebeplerle iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda karşı tarafa bir önel verilmesine gerek olmadığına ve evlenme nedeniyle belirli süreli iş sözleşmesini süresinden önce fesheden kadın işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağına hükmetmiştir: “Dairemizin kararlılık göstermiş uygulamasına göre, kıdem tazminatını gerektirecek şekilde askerlik, kadın işçinin evlenmesi ve somut olayda söz konusu olduğu gibi, emeklilik nedeniyle hizmet sözleşmesinin feshi halinde karşı tarafa önel verme zorunluluğu yoktur”⁵⁵⁹; “1475 Sayılı İş Kanununun 14. maddesinin 1. fıkrasında, işçi kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile hizmet sözleşmesini feshetmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı belirtilmiştir. Dairemizin uygulamasına göre, süresi belirli hizmet akitlerinde de, süresi belirsiz hizmet akitlerinde olduğu gibi, kadın işçinin evlenmesi halinde kıdem tazminatı isteme hakkı

⁵⁵⁷ **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 193.; **Akyiğit**, Kıdem, s. 240.; **Narmanhoğlu**, Kıdem, s. 7, 8.

⁵⁵⁸ **Akyiğit, Ercan**, Hizmet Akdinin Evlenme Nedeniyle Feshi ve Kıdem Tazminatı (Kıdem Tazminatı), TÜHİS İş Hukuku ve İktisat D., Şubat 1997, C.14, S. 1, s. 29.

⁵⁵⁹ Yargıtay 9. HD. T. 12/11/1997, E. 14623, K. 18913.: Bu karar ve incelemesi için bkz.: **Narmanhoğlu**, Kıdem, s. 1 vd.

vardır”⁵⁶⁰. Aynı şekilde Yüksek Mahkeme 2006 yılında vermiş olduğu bir kararda⁵⁶¹ askerlik nedeniyle iş sözleşmesinin feshedildiği gerekçesiyle ihbar tazminatına hükmedilemeyeceğine karar vermiştir. Görüldüğü üzere, Yargıtay kararlarında sadece sayılan sebeplerle yapılan fesihlerle bildirim süresi verilmediğine gerek olmadığını belirtmiş; feshin türünün haklı sebeple fesih mi yoksa, istisnai olarak bildirim süresi verilmesini gerektirmeyen bir bildirimli fesih hali mi olduğu sorusuna açıklık getirmemektedir.

Kanımızca, Kanunun 14. maddesi, kıdem tazminatına hak kazanma bakımından, sözleşmenin belirsiz süresi olması ve sözleşmenin de bildirimli fesih yoluyla sona erdirilmesini bir koşul olarak öngörmemiştir. Bu nedenle, belirli süreli iş sözleşmelerini bu kuralın dışında tutmak isabetli olmayacaktır. Bunun yanı sıra, kanunun burada ayrı bir haklı nedenle fesih sebebi öngördüğünü söylemek de doğru değildir, çünkü bu sebepler iş sözleşmesinin devamını çekilmez hale getiren ve ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı hallere benzeyen sebeplerden de değildir⁵⁶². Ayrıca, bu sebeplerle yapılacak feshin haklı sebeple fesih olduğu kabul edilirse, haklı sebeple fesih hakkının kullanılmasının bağlı bulunduğu hak düşürücü süreler bu konuda uygun olmayan sonuçların doğmasına sebep olacaktır⁵⁶³. Kanımızca, burada Kanun sadece kıdem tazminatına hak kazanma bakımından istisnai bir durum getirmiştir. Bu nedenle, burada feshin haklı olup olmadığına bakılmaksızın işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağını kabul etmek gerekir⁵⁶⁴.

3. Sözleşmeden Doğan Talep Hakları – Cezai Şart

Belirli süreli iş sözleşmesinde taraflar, işçi tarafından yapılan haksız fesihler halinde de, cezai şart ödenmesini kararlaştırabilirler. Uygulamada, işçi açısından cezai şart genellikle nitelikli işçilerin kaybedilmemesi amacıyla, sözleşmenin haksız olarak

⁵⁶⁰Yargıtay 9. HD. T. 24/04/1993, E. 1992/12219, K. 1993/7209.: Bu karar için bkz.: İşveren D., Temmuz 1993, C. XXXI, S.10, s. 17.

⁵⁶¹ Yargıtay 9. HD. T. 18/01/2006, E. 2005/16376, K. 2006/475.: Bu karar için bkz.: www.kazanci.com.tr

⁵⁶² **Süzek**, İş Hukuku, s. 564.; **Narmanlıoğlu**, Kıdem, s. 5.; **Narmanlıoğlu, Ünal**, Emekli Olmak Amacıyla Hizmet Sözleşmesinin Feshi-Kıdem Tazminatı-Yasa Dışı Greve İştirak (Kıdem Tazminatı), İş Hukuku D., Yıl: 1991, C.1, s. 424-437.; **Narmanlıoğlu**, Feshin Özellikleri, s. 154.

⁵⁶³ **Narmanlıoğlu**, Kıdem, s. 5.; **Narmanlıoğlu**, Feshin Özellikleri, s. 154.

⁵⁶⁴ **Güler**, s. 79.

feshedilmesini engellemek için öngörülmektedir⁵⁶⁵. Ancak, öğretide ağırlıklı olarak, cezai şartın sadece işçi açısından öngörülemeyeceği, böyle bir durumda, öngörülen şartın geçersiz olacağı kabul edilmektedir⁵⁶⁶. Hatta, bu yöndeki bir uygulamanın, sözleşme ile kararlaştırılan ihbar sürelerinin işçi aleyhine eşitsizlik yaratması kadar adaletsiz sonuçlar doğuracağı öne sürülmüş; cezai şartın amacının feshi engellemek olmasına karşın böyle bir uygulamanın feshi kolaylaştırmak anlamına geldiği savunulmuştur⁵⁶⁷. Yargıtay'ın uygulaması da bu yöndedir. Zira, Yargıtay'a göre, işçi aleyhine tek taraflı olarak kararlaştırılan cezai şartın işçiyi bağlamayacağına hükmetmiştir⁵⁶⁸. Yüksek Mahkeme ayrıca, her iki taraf için de cezai şartın öngörüldüğü sözleşmelerde, işçi için belirlenen cezai şart miktarı, işveren için belirlenenden daha fazla ise, az olan miktarda cezai şarta hükmetmektedir⁵⁶⁹. Mollamahmutoğlu ise, bu durumda şartın tamamen geçersiz sayılması gerektiği görüşündedir⁵⁷⁰.

Buna karşılık, öğretide bazı yazarlar, işveren tarafından yapılan haksız fesihlerde, işverenin zaten sözleşmenin kalan süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorunda olduğunu, oysa işçi tarafından yapılan fesihlerde işverenin sadece genel hükümlere göre tazminat hakkının olduğu gerekçesiyle, işçi aleyhine tek taraflı olarak kararlaştırılan cezai şartın kabul edilmesi gerektiği görüşünü savunmaktadırlar⁵⁷¹. Bu görüşe göre, işçi tarafından iş sözleşmesinin haksız feshi halinde işverenin tazminat hakkı ancak zararı ve zararın miktarını ispatlayarak mümkündür ve bu önemli zorlukları beraberinde getirmektedir. Ayrıca, özellikle ekonomik dalgalanmaların yüksek olduğu dönemlerde, işçinin yaptığı işin vasıflı ve işverenin işletmesi için özel önem arz ettiği durumlarda,

⁵⁶⁵ **Sümer**, Değerlendirme, s. 109.; **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 197.; **Başbuğ**, s. 245., **Soyer, Polat**, Hizmet Sözleşmesinin Feshi ve Cezai Şart (Hizmet), İş Hukuku D., Yıl: 1993, C.3, s. 308.

⁵⁶⁶ **Sümer**, Değerlendirme, s. 109.; **Alpagut**, Belirli Süreli, s. 197.; **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 521, 522.; **Süzek**, İş Hukuku, s. 547.; **Akyiğit**, Şerh, s. 473.; **Süzek**, Değerlendirme 1998, s. 120.; **Başbuğ**, s. 246.

⁵⁶⁷ **Soyer**, Hizmet, s. 307. (Eski görüş)

⁵⁶⁸ Yargıtay 9. HD. T. 17/11/1992, E. 1992/8777, K. 1992/12603.: Bu karar için bkz.: www.kazanci.com.tr.; Aynı yönde, Yargıtay 9. HD. T. 23/02/2000, E. 1999/19899, K. 2000/2123.: Bu karar için bkz.: **Günay**, Şerh, s. 372.

⁵⁶⁹ Yargıtay 9. HD. T. 26/03/1997, E. 1996/22867, K. 1997/6102.: Bu karar için bkz.: www.kazanci.com.tr.; Aynı görüş için bkz.: **Ekinci, Hüseyin**, İş Hukukunda Cezai Şart ve Uygulaması, AD., Yıl: 97, Ocak 2006, S. 24, s. 44.

⁵⁷⁰ **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 521.

⁵⁷¹ **Karagöz**, s. 140, 141.; **Alpagut**, Değerlendirme, s. 116.; **Soyer**, Cezai Şart, s. 367.; Soyer'e göre, burada önemli olan işçi için öngörülen cezai şartın miktarı ile işveren tarafından yapılan haksız fesihlerde, işverenin BK. md. 325 uyarınca ödemesi gereken tutar arasında denge kurulmasıdır.

işçinin ediminin güvence altına alınması yönünden işverenin korunmaya değer çıkarları söz konusudur. Bu nedenle, sözleşmelerde sadece işçi bakımından cezai şart öngörülmesi adaletsizliğe yol açmaz⁵⁷². Soyer'e göre, işçinin işveren tarafından belirli süreli iş sözleşmesinin haksız feshi halinde BK. md. 325'e göre talep edebileceği tazminata karşılık, işçi tarafından yapılan fesihler için de işverenin cezai şart kararlaştırabilmesi mümkündür. Ancak burada önemli olan, sözleşmenin işveren tarafından feshinde işçiye BK. md. 325 gereğince ödenecek tazminat ile, işçi tarafından feshinde ödenmesi söz konusu olacak cezai şart arasında bir denge sağlamaktır. Bunun için, burada işçi, sözleşme işveren tarafından feshedilseydi, kendisine ödenecek miktar ne olacak idiyse, en çok o miktarda bir cezai şartı ödemekle yükümlü tutulmalıdır⁵⁷³.

Kanımızca, iş hukukunun işçiyi koruma ilkesi de göz önüne alındığında, hukuken daha zayıf durumda olan işçi için, tek taraflı olarak cezai şartın kararlaştırılması doğru olmayacaktır. Yargıtay'ın bu yöndeki kararları da isabetlidir.

Buna karşılık, uygulamada bazı işverenlerin işçilerine yüksek maliyette bazı eğitimler vermeleri giderek daha sık karşılaşılan bir durum haline gelmiştir. Bu durumda, sözü edilen eğitimleri aldıktan sonra iş sözleşmesini fesheden işçinin, bunun için yapılan masrafları karşılaması gerekir. Bu nedenle, tek taraflı olarak kararlaştırılmış olsa dahi, işçinin sözleşmesini haksız olarak feshetmesi halinde, yapılan eğitim masraflarının ödenmesine yönelik, cezai şartın geçerli kabul edilmesi gerekir⁵⁷⁴. Yargıtay da, son tarihli kararlarında, bu tür cezai şartları geçerli kabul etmektedir⁵⁷⁵.

Ancak, süresinden önce fesih halinde eğitim giderlerinin cezai şart olarak talep edilebilmesi için belli şartların gerçekleşmiş olması gerekir. Öncelikle işverenin cezai şart olarak talep ettiği eğitim giderlerinin en çok harcanan miktar ile sınırlı olması gerekir⁵⁷⁶. Bu nedenle, cezai şartın miktarının belirlenmesinde doğrudan eğitim için yapılan harcamaların, eğitim şirketlerine ödenen paraların, eğiticilere ödenecek ücretlerin, eğitim

⁵⁷² **Alpagut**, Değerlendirme, s. 116.

⁵⁷³ **Soyer**, Cezai Şart, s. 366, 367.

⁵⁷⁴ **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, s. 520.; **Süzek**, İş Hukuku, s. 548.; **Süzek**, Değerlendirme 1998, s. 120.; **Başbuğ**, s. 246, 247.; **Soyer**, Hizmet, s. 308.; **Soyer**, Cezai Şart, s. 370 vd.; **Ekinci**, s. 44.

⁵⁷⁵ Yargıtay 9. HD. T. 19/09/2001, E. 2001/10098, K. 2001/14113.: Bu karar için bkz.: www.kazanci.com.tr.

⁵⁷⁶ **Ekinci**, s. 56.

malzemesi sağlamak için yapılan ödemelerin ve yol paraları gibi diğer giderlerin dikkate alınması gerekir⁵⁷⁷.

Ayrıca, işveren tarafından verilen eğitimlerin asıl borcun ifa edilmesi için gerekli olup olmadığı, işçinin eğitim sayesinde mesleki gelişiminin ve ilerleme şansının artıp artmadığı⁵⁷⁸; eğitim karşılığı çalışılması taahhüt edilen sürenin uzunluğu ve işverenin korunmaya değer menfaatleri de göz önüne alınmalıdır⁵⁷⁹. Buna bağlı olarak çok kısa süreli olarak verilen eğitimlerin işçi tarafından karşılanması talep edilemez⁵⁸⁰.

Bunun yanı sıra, Yargıtay'ın eğitim giderlerinin işçi tarafından karşılanması için ortaya koyduğu bir takım ölçütler bulunmaktadır. Her şeyden önce Yüksek Mahkeme, bu giderlerin karşılanabilmesi için, bu giderlerin cezai şart olarak değil, eğitim gideri olarak talep edilmesi gerektiğini vurgulamış, eğitim giderleri dışında tek taraflı olarak ayrı bir cezai şart talep edilemeyeceğine karar vermiş ve ayrıca talep edilen bu giderlerin harcanan ve kanıtlanan miktar kadar olması gerektiğini belirtmiştir⁵⁸¹.

Yine, Yargıtay 2001 yılında vermiş olduğu bir kararında⁵⁸² davacı tarafından talep edilen eğitim giderlerinin davalının eğitime katılıp katılmadığının anlaşılamadığı, sözleşmede öngörülen tazminata hükmedilebilmesi için davalının eğitime tabi tutulduğunun kanıtlanması gerektiği gerekçesiyle eksik inceleme ile karar verildiğinden bahisle yerel mahkemenin kararını bozmuştur.

Ayrıca, Yüksek Mahkeme, isabetli olarak, eğitim giderleri için öngörülen cezai şarttan işçinin çalıştığı sürelerle göre bir indirim yapılması gerektiği görüşündedir. Zira Yargıtay'ın 2002 yılında vermiş olduğu bir kararına göre, "Davacı işveren davalı işçiden

⁵⁷⁷ **Ekinci**, s. 56.

⁵⁷⁸ **Ekinci**, s. 57.; **Süzek**, İş Hukuku, s. 548.

⁵⁷⁹ **Alpagut**, Değerlendirme, s. 116.; **Soyer**, Cezai Şart, s. 370 vd.

⁵⁸⁰ Aksi görüş için bkz.: **Süzek**, İş Hukuku, s. 548.; **Süzek**, Değerlendirme 1998, s. 120.

⁵⁸¹ Yargıtay 9. HD. T. 29/11/2001, E. 2001/14517, K.2001/18743.: Bu karar için bkz.: Yasa Hukuk D., C. XXI, S. 243/02, Şubat 2002, s. 276.; Aynı yönde, Yargıtay 9. HD. T. 31/01/2006, E. 2005/30036, K. 2006/1838.: Bu karar için bkz.: İstanbul Barosu D., Yıl: 2006, C. 80, S. 3, s. 1346, 1347.; Yargıtay 9. HD. T. 05/12/1995, E. 1995/20837, K. 1995/35105.: Bu karar için bkz.: **Günay**, Şerh, s. 363.

⁵⁸² Yargıtay 9. HD. T. 23/05/2001, E. 2001/6142, K. 2001/8792.: Bu karar için bkz.: Yasa Hukuk D, C. XXI, S. 242/1, Ocak 2002, s. 123.

belirli süreli hizmet akdinin süresinden önce feshedilmesi nedeniyle eğitim masrafları isteğinde bulunmuştur. Davalı işçinin, iki yıllık belirli süreli hizmet sözleşmesinin tanziminden sonra 3.5 ay çalıştığı tartışmasızdır. Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasına göre, eğitim masrafları ile ilgili isteklerde, işçinin çalıştığı ve çalışılmayan süre gözetilerek bir miktar indirim yapılması gerekir. Mahkemece bu husus gözetilerek eğitim masraflarından indirim yapılmak suretiyle sonuca gidilmelidir"⁵⁸³.

⁵⁸³ Yargıtay 9. HD. T. 24/12/2002, E. 2002/12790, K. 2002/24759.: Bu karar için bkz.: **Akyiğit**, Şerh, s. 480.; Aynı yönde, Yargıtay 9. HD. T. 03/04/2002, E. 2001/19821, K. 2002/5788.: Bu karar için bkz.: **Günay**, Şerh, s. 368, 369.

SONUÇ

Hukukumuzda egemen olan sözleşme özgürlüğü ilkesi gereğince, taraflar yapacakları sözleşmenin türünü serbestçe belirleme hakkına sahiptirler. İş Hukukunda da geçerli olan bu ilke, iş sözleşmesinin taraflarına sözleşmenin süresini de serbestçe belirleme yetkisi vermektedir. Buna göre taraflar, iş sözleşmesini belirsiz süreli olarak yapabilecekleri gibi, belli bir süreyle de sınırlayabilirler ki, bu durumda belirli süreli iş sözleşmelerinin varlığından söz edilir.

Türk İş Hukukunda, her ne kadar tarafların belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkı var olsa da, bazı durumlarda bu hakkın sınırlandırılması söz konusu olmaktadır. Zira bu tür sözleşmeler, belirli sürenin bitimi ile kendiliğinden sona ermekte ve işçi kıdem tazminatı gibi önemli bazı işçilik haklarından yoksun kalmaktadır. Bu durum, uygulamada, bazı kötü niyetli işverenlerin belirli süreli iş sözleşmesi yapma yolu ile işçilerin haklarını kısıtlama yoluna gitmelerine sebep olmuştur. Bu nedenle, zamanla öğretisi ve uygulamada esaslı sebepler olmadan yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin belirsiz süreli sayılması gerektiği konusunda fikir birliğine varılmıştır. Aynı görüş 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanununa da yansımıştır. Zira, söz konusu Kanunun 11. maddesine göre, belirli süreli iş sözleşmeleri, belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi, objektif koşullara bağlı olarak işçi ve işveren arasında yazılı şekilde yapılan sözleşmeler olarak tanımlanmış ve bu tanımda açıkça belirli süreli süreli iş sözleşmelerinin yapılması belli objektif sebeplerin bulunması şartına bağlanmıştır. Ayrıca, Kanun, belirli süreli iş sözleşmesi yapmayı haklı kılan esaslı sebepler bulunmadıkça, birden fazla kez üst üste, zincirleme olarak, belirli süreli iş sözleşmesi yapılamayacağını, aksi halde sözleşmelerin baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edileceğini, isabetli olarak düzenlemiştir.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin, hukuken daha korunmasız olması nedeniyle, İş Kanununun 12. maddesinde belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi ile belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler arasında, esaslı bir neden olmadıkça, farklı işlem yapılamayacağını düzenlenmiştir. Söz konusu maddede, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman dilimi ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerin işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verileceği, herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aranan kıdem konusunda, farklı kıdem uygulamasını haklı kılan sebepler olmadıkça, belirsiz süreli çalışan emsal işçi için esas alınan kıdem uygulanacağı hükme bağlanmıştır.

Belirli süreli iş sözleşmeleri, kural olarak taraflarca kararlaştırılan sürenin bitimi ile kendiliğinden sona erer (BK. md. 338). Bu bir fesih değil, infisah sebebi olduğundan taraflar feshe ilişkin haklardan yararlanmadığı gibi, işçinin kıdem tazminatına hak kazanması da mümkün değildir. Belirli süreli iş sözleşmelerinin sona ermesini düzenleyen BK.'nın 339. maddesine göre, taraflar belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesini ihbar şartına bağlayabilirler. Bu durumda süre sonunda taraflardan hiç biri ihbarda bulunmazsa, sözleşme yenilenmiş sayılır. Ancak, taraflar sözleşmenin yenilenmeyeceğini ihbar da edebilirler. Bu ihbar, teknik anlamda bir fesih ihbarı değil, sözleşmenin sürenin bitimi ile sona ereceğini bildiren bir irade beyanıdır. Yine aynı maddeye göre, sözleşmenin süresinin bitimine rağmen işçi çalışmaya işveren de çalıştırmaya devam ediyorsa, iş sözleşmesi zımnen, aynı süre için fakat en fazla bir yıllığına yenilenmiş sayılır.

Belirli süreli iş sözleşmeleri kural olarak sürenin bitimi ile sona erse de, başka bazı sebeplerle sona ermesi de mümkündür. Buna göre, belirli süreli iş sözleşmesi herşeyden önce işçinin ve iş sözleşmesi kişiliğine bağlı olarak yapılmış ise, işverenin ölümü ile sona erer. İş sözleşmesinin işverenin kişiliğine bağlı olarak yapılmadığı durumlarda ise, iş sözleşmesi sona ermez, mirasçılara karşı devam eder. Bunların yanı sıra, diğer tüm sözleşmelerde olduğu gibi, belirli süreli iş sözleşmeleri de, tarafların anlaşması ile her zaman sona erdirebilir.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin bildirimli fesih yolu ile sona erdirilmesi mümkün değildir. Zira, bildirimli fesih sadece belirsiz süreli iş sözleşmeleri için geçerlidir. Bu kuralın tek bir istisnası BK. 343. maddesinde yer almaktadır. Buna göre, taraflardan birinin

hayatı boyunca ya da on yıldan fazla süreli yapılan iş sözleşmelerinde işçi, bir aylık bildirim süresine uyarak her zaman iş sözleşmesini feshedebilir. Bunun yanı sıra, iş sözleşmesinin devamı süresince, sözleşmenin devamını çekilmez hale getiren ve 4857 Sayılı İş Kanununun 24 ve 25. maddelerinde sayılan haklı sebeplerden birinin ortaya çıkması halinde de sözleşme her zaman sona erdirilebilir.

Sayılan bu sebepler dışında ve özellikle bildirimli fesih yoluyla belirli süreli iş sözleşmelerinin süresinden önce feshedilmesi mümkün değildir. Ancak, uygulamada gerek işverenler gerek işçiler, süresinden önce fesih yoluna başvurumaktadırlar. Ancak, mevzuatta bu tür feshin hüküm ve sonuçları hakkında getirilmiş bir düzenleme bulunmamaktadır.

Belirli süreli iş sözleşmesinin, işveren tarafından haksız olarak feshedilmesi halinde öğretide bir görüş, belirli süreli iş sözleşmelerinde fesih hakkının bulunmadığından hareketle feshin geçersiz olduğunu, bu durumda işçinin edimini kabul etmeyen işverenin alacaklının temerrüdüne düştüğünü savunmaktadır. Bu görüşe göre fesih geçersiz olacağından, iş sözleşmesi devam eder, işçi BK. 325. maddesine göre, çalışmadığı halde sözleşmenin kalan süresine ait olan ücreti talep edebilir. Ancak, sözleşme süre bitiminde sona ereceğinden, işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz. Bizim katıldığımız görüşe göre ise, ortada haksız da olsa bir fesih vardır ve geçerlidir, sözleşme fesih ile sona erer. Ancak, işveren yapılan bu haksız feshin sonuçlarına katlanmak zorundadır. Buna göre, işçi sözleşmenin süresinden önce feshi nedeniyle uğradığı zararların tazminini talep edebilir. Bu tazminat hesap edilirken, BK. 325. maddesi göz önüne alınır. Ayrıca, sözleşme işveren tarafından fesih yolu ile sona erdirildiğinden işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

İşveren tarafından yapılan fesihlerin yanısıra, işçi tarafından yapılan fesihlerde de, kanımızca, haksız feshin iş sözleşmesini sona erdirdiği kabul edilmelidir. Bu durumda da işveren, fesih sebebiyle uğradığı zararlara karşılık genel hükümlere göre tazminat isteme hakkına sahip olur. Feshi yapan işçi, kural olarak kıdem tazminatına hak kazanamamakla birlikte, fesih muvazzaf askerlik, yaşlılık, emeklilik, malullük ya da toptan ödeme almak amacına dayanmakta ise veya kadın işçinin evlenmesi sebebiyle yapılmışsa, kanımızca feshin türü önemli olmadığı için, işçi kıdem tazminatına hak kazanabilecektir.

Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce feshi durumunda, sözleşmede cezai şart ödeneceği kararlaştırılmış ise, feshi yapan taraf diğer tarafa cezai şart ödemek

zorundadır. Söz konusu cezai şartın miktarını taraflar serbestçe belirleme hakkına sahip olmakla beraber, cezai şart fahiş ise, hakim hakkaniyete uygun bir indirim yapmakla yükümlüdür. Bunun yanı sıra, iş sözleşmesinin süresinden önce feshi halinde ödenmesi öngörülen cezai şartın geçerli olabilmesi için iki taraf için de öngörülmüş olması gerekir. Ancak, istisnai olarak, işverenin işçinin eğitimi için yaptığı yüksek maliyetli harcamalar için tek taraflı olarak öngörülen cezai şart geçerlidir.

KAYNAKÇA

Akı, Erol/İzveren, Adil; İş Hukuku, İzmir 1998.

Akı, Erol; Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1998, İstanbul 2000, s.11-42.

Aktay, Nizamettin/Arıcı, Kadir/Kaplan-Senyen, Emine Tuncay; İş Hukuku, Ankara 2006.

Aktekin, Şeyda; Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Objektif Neden Kavramı ve AB Uygulamaları, Mercek D., Nisan 2006, S. 42, s. 100-105.

Akyiğit, Ercan; 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Ankara 2006. (Şerh)

Akyiğit, Ercan; Hizmet Akdinin Evlenme Nedeniyle Feshi ve Kıdem Tazminatı, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat D., Şubat 1997, C.14, S. 1, s. 23-33. (Kıdem Tazminatı)

Akyiğit, Ercan; İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Emsal Yargıtay Kararları, C.1, İstanbul 2003. (Kararlar)

Akyiğit, Ercan; İşverenin İş Kabulde Temerrüdünün 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Açısından Değerlendirilmesi, Çimento İşv. D., Mayıs 1995, C.9, S.3, s. 15-24. (Temerrüt)

Akyiğit, Ercan; Kıdem Tazminatı, Ankara 1999. (Kıdem)

Akyiğit, Ercan; Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku, Ankara 2005. (İş Hukuku)

Alpagut, Gülsevil; 4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Mercek D., Ocak 2004, S. 33, s. 73-91. (İş Sözleşmesi)

Alpagut, Gülsevil; Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, İstanbul 1998. (Belirli Süreli)

Alpagut, Gülsevil; Ferdi İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001, Ankara 2003, s. 87-150. (Değerlendirme)

Alpagut, Gülsevil; Hizmet Sözleşmesinin Bozucu Şarta Bağlanması, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat D., Nisan 2000, C.5, S. 3, s. 413-426. (Bozucu Şart)

Arıcı, Kadir, Hizmet Akitlerine Cezai Şart Konulması, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi D., Haziran 1997, C.1, S.1, s. 31-44.

Aydın, Ufuk; İş Sözleşmesinin Anlaşma İle Sona Erdirilmesi, Çimento İşv. D., Mayıs 2004, C. 18, S. 3, s. 4-9.

Bakırca, Kadriye; İşyerinde Cinsel Taciz, İstanbul 2000.

Başbuğ, Aydın; Tacir İşveren ve İş Hukukunda Cezai Şarttan İndirim, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat D., Yıl: 2003, S.2, C.7, Kamil Turan'a Armağan, s. 239-256.

Başterzi, Süleyman; Avrupa Birliği Konseyinin 99/70 Sayılı Yönergesi Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları ve 4857 Sayılı İş Kanununun Öngördüğü Sistem, Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, s. 119-190.

Bülbül, Şehnaz; Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Doğurduğu Sorunlar, Prof.Dr. Kudret Ayiter Armağanı, DEÜHFD, Ankara 1988, C. III, S. 1-4, s. 307-363.

Büyükuluslu, Ali Rıza; Avrupa Birliği Perspektifinden ve Endüstri İlişkileri Boyutuyla Yeni İş Kanunu, Esneklik ve İş Güvencesi, İstanbul 2004.

Centel, Tankut; Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994. (Bireysel)

Centel, Tankut; Belirli Süreli İş Sözleşmesi ve İhbar Tazminatı, Tekstil İşv. D., Nisan 2003.(Belirli Süreli)

Centel, Tankut; Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yenilenmesi, Tekstil İşv. D., Ağustos 2003, S.284, s. 34-36. (Yenileme)

Çabri, Sezer; Cezai Şart Borçlusunun Tacir Olması Halinde İş Sözleşmesinde Kararlaştırılan Fahiş Cezai Şartın İndirime Tabi Tutulup Tutulamaması, Legal İHSGHD., İstanbul 2006, C.3, S.11, s. 913-928.

Çalık, Şefik; İş Sözleşmesini Feshi ve İş Güvencesi, İstanbul 2005.

Çelik, Nuri; İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2006.

Çenberci, Mustafa; İş Kanunu Şerhi, Ankara 1972.(İş Kanunu)

Çenberci, Mustafa; İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986. (Şerh)

Çifter, Alğun; Belirli Süreli Hizmet Akdi ve Kıdem Tazminatı İlişkisi, Mercek D., Ocak 1996, Yıl:1, S.1, s. 45-48.

Çubukçu, Erdoğan; Kıdem Tazminatına Hak Kazandıran Bazı Fesih Hallerinde Fesih Türü, TBBD., Yıl: 1995, S. 2, s. 165-175.

Demir, Fevzi; 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri, Mercek D., Temmuz 2003, Yıl: 8, S.31, s. 83-123. (İş Kanunu)

Demir, Fevzi; En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2005. (İş Hukuku)

Demir, Fevzi; İş Güvencesi Hukuku, İzmir 1999. (İş Güvencesi)

Demircioğlu, Murat/Centel, Tankut; İş Hukuku, İstanbul 2005.

Dönmez, Kazım Yücel; İş Hukukunda Tazminatlar, Ankara 1998.

Egemen, Erdal; İş Mevzuatı ile İlgili Örnek Kararlar, İstanbul 1968.

Ekinci, Hüseyin; İş Hukukunda Cezai Şart Uygulaması ve Özellikleri, AD., Yıl: 97, Ocak 2006, S. 24, s. 33-66.

Ekonomi, Münir; 4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (I) – Kavram Süre ve Yenilenme, Legal İHSGHD., İstanbul 2006, C.3, S. 9, s. 15-32. (Hukuka Uygunluğu)

Ekonomi, Münir; Belirli Süreli Hizmet Akdinin Hukuka Uygunluğu, Türk İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları, Rebinder/Ekonomi, İstanbul 1979, s. 1-20. (Belirli Süreli)

Ekonomi, Münir; Hizmet Akdinin Feshi ve Feshe Karşı Korunma Açısından Yargıtay Kararlarının Etkisi, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat D., Ekim 1988, C.1, S.6, s.3-16.(Feshe Karşı Korunma)

Ekonomi, Münir; İş Hukuku, İstanbul 1984. (İş Hukuku)

Ekonomi, Münir; Kıdem Tazminatına Hak Kazanılan Hallerde Fesih Kavramı ve Türleri, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat D., Ocak 1990, s. 3-7. (Kıdem)

Ekonomi, Münir; Zincirleme Hizmet Akitlerinin Belirsiz Süreli Hizmet Akdine Dönüşmeyeceği Haller ve Sonuçları, İş. K.9 (No:4). (Zincirleme)

Elbir, Halit Kemal; Belirli Süreli Hizmet Akdinin İşverence Haksız Feshi Halinde Cezai Şart, İHU, İş. K. 9 (No:3)

Engin, Murat; Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, Ankara 2006, s. 1-16.

Eren, Fikret; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2006.

Ertaş, Kudret; Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, Ankara 1982.

Ertürk, Şükran; Türk ve Alman Hukukunda Belirli Süreli İş Akitlerine Genel Bir Bakış, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat D., Nisan 2000, C.5, S. 3., s. 226-248.

Esener, Turhan; İş Hukuku, Ankara 1978.

Eyrenci, Ömer; 4857 Sayılı İş Yasasında Ücret ve İşin Düzenlenmesi ile İlgili Yeni Düzenlemeler, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayını, İstanbul 2003.

Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim; Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2005.

Eyrenci, Öner; Belirli Süreli Hizmet Akdinin İşverence Feshedilmesinin Hukuki Sonuçları, İHU, İş. K. 9 (No:2)

Güler, Mikdat; Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Legal İHSGHD., Yıl: 2005, C.2, S. 5, s. 27-82.

- Günay, Cevdet İlhan;** İş Kanunu Şerhi, Ankara 2005 (Şerh).
- Günay, Cevdet İlhan;** İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Ankara 2004 (İş).
- Güzel, Ali;** Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1993, İstanbul 1995, s. 57-114. (Değerlendirme)
- Güzel, Ali;** İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi 2004 Yılı Toplantısı, s. 20-35.
- Işıklı, Alpaslan;** İş Hukuku, Ankara 2005.
- Kaplan, Emine Tuncay;** İşverenin Fesih Hakkı, Ankara 1987.
- Karagöz, Veli;** İş Sözleşmesinde Cezai Şart, Ankara 2006.
- Koç, Nevzat;** İsviçre ve Türk Hukukunda Alacaklının Temerrüdü, Ankara 1992.
- Koçer, Melek;** Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi – Kıdem Tazminatı – İstifa- Hizmet Sözleşmesinin Yenilenmesi, Karar İncelemesi, İş Hukuku D., İstanbul 1992, C.2, s. 107-111.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi;** Hizmet Sözleşmesi, Kuruluş-İçerik-Sona Erme, Ankara 1995. (Hizmet)
- Mollamahmutoğlu, Hamdi;** İş Hukuku, Ankara 2005. (İş Hukuku)
- Narmanlıoğlu, Ünal;** İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, İzmir 1998. (İş Hukuku).
- Narmanlıoğlu, Ünal;** Belirli Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan İşçinin Sözleşmesinin İşverence Haksız Feshi Halinde Kıdem Tazminatı Talep Hakkı, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat D., Nisan 2000, C.5, S.3, s. 381-412. (Belirli Süreli).
- Narmanlıoğlu, Ünal;** Emekli Olmak Amacıyla Hizmet Sözleşmesinin Feshi-Kıdem Tazminatı-Yasa Dışı Greve İştirak, İş Hukuku D., Yıl: 1991, C.1, s. 424-437. (Kıdem Tazminatı)
- Narmanlıoğlu, Ünal;** Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın 1996 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 1998, s. 65- 126. (Değerlendirme)
- Narmanlıoğlu, Ünal;** İş Sözleşmesini Kanunda Ayrıca Tasrih Edilen Özel Sebep ya da Amaçla Fesheden İşçinin Kıdem Tazminatı Talep Edebilmesi İçin Önel Verilmesi Gerekeceğine İlişkin Bir Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat D., Mayıs 1998, S.6, C.14, s. 1-8. (Kıdem)
- Narmanlıoğlu, Ünal;** Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği Çerçevesinde İşçinin Feshe Karşı Korunması, İktisadi, Sosyal ve Uluslar arası Hukuki Boyutuyla İşçinin Feshe Karşı Korunması, İstanbul 2002, s. 311-337. (Feshe Karşı)

- Narmanlıoğlu, Ünal;** İşçinin Kıdem Tazminatına Hak Kazanabilmesi İçin Belirli Sebeplere Dayalı Olarak Yapacağı Feshin Özellikleri, Metin Kutal'a Armağan, Ankara 1998, s. 145-166. (Feshin Özellikleri)
- Odaman, Serkan;** İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak Ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, Ankara 2003.
- Oğuzman, Kemal/Öz, Turgut;** Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2000.
- Oğuzman, Kemal;** Türk Borçlar Kanunu ve Mevzuatına Göre Hizmet (İş) Akdinin Feshi, 1955.
- Orhaner, B.;** Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları, Ankara 1996.
- Reisoğlu, Safa;** 1927 Sayılı Yasa Açısından Kıdem Tazminatı, Ankara 1976.
- Reisoğlu, Seza;** İş (Hizmet) Akdi Yönünden Borçlar Kanunu İle İş Kanunları Arasındaki Münasebetler, BATİDER, Mart 1965, C. III, S. 1, s. 60-101.
- Senyen-Kaplan, Emine Tuncay;** Türk İş Hukuku İle Uluslararası Sözleşmeler ve Mukayeseli İş Hukuku Açısından Kadın İşçinin İş İlişkisinden Doğan Borçları ve Korunması, Ankara 1999.
- Serozan, Rona;** İfa, İfa Engelleri, Haksız Zenginleşme, İstanbul 2006.
- Sevimli, Ahmet;** 4857 Sayılı İş Yasası Çerçevesinde İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshine Genel Bakış ve Tekbiçim (Yeknesak) Fesih Usulü Bulunmayışının Yaratacağı Olası Sorunlar, Çimento İşv. D., Kasım 2004, C.18, S. 6, s. 4-22.
- Soyer, Polat;** Hizmet Akdinin İşçi Tarafından Feshi İçin Öngörülen Cezai Şartın Geçerliliği Sorunu, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat D., Nisan 2000, C. 5, S. 3, s. 363-380. (Cezai Şart)
- Soyer, Polat;** Hizmet Sözleşmesinin Feshi ve Cezai Şart, İş Hukuku D., Yıl: 1993, C.3, s. 306-308. (Hizmet).
- Soyer, Polat;** İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, İstanbul 2005., s. 27-70. (İş Güvencesi)
- Sümer, Haluk Hadi;** Belirli Süreli Hizmet Sözleşmelerinde Haksız Feshin Hukuki Sonuçları, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat D., Şubat 1992, C.12, S.8, s.3-7. (Belirli Süreli)
- Sümer, Haluk Hadi;** Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, İstanbul 1999, s. 93-156. (Değerlendirme)
- Sümer, Haluk Hadi;** İş Hukuku, Konya 2006. (İş Hukuku)

Süzek, Sarper; İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Ankara 1976. (Kötüye Kullanılması)

Süzek, Sarper; İş Hukuku, İstanbul 2005. (İş Hukuku)

Süzek, Sarper; Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001, Ankara 2003. s.1-58. (Değerlendirme)

Süzek, Sarper; Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1998, İstanbul 2000. s.67-134. (Değerlendirme 1998)

Süzek, Sarper; Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1989, İstanbul 1991. s.41-81. (Değerlendirme 1989)

Süzek, Sarper; İş Akdinin Türleri, Mercek D., Nisan 2001. (Türleri)

Şahlanan, Fevzi; Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 1993, Genel Görüşmeler, İstanbul 1995.

Taşkent, Savaş; Belirli Süreli Hizmet Akdi ve Kıdem Tazminatına Hak Kazanma, İHU, İş.K. (No:5). (Kıdem)

Taşkent, Savaş; Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, Ankara 2006. s. 47-86. (Değerlendirme)

Taşkent, Savaş; Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Yapılabilmesi, Legal İHSGHD., İstanbul 2006, C.3, S. 9, s. 33-39. (Belirli Süreli)

Tekinay, Selahattin Sulhi/ Akman, Sermet/Burcuoğlu, Haluk/Altop, Atilla; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1993.

Tulukçu, Binnur; Türk İş Hukukunda Hizmet Sözleşmelerinin Haksız Feshi ve Sonuçları, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, GÜHFD., Ocak 2002, Yıl: 1, S. 1., s. 555-572.

Tuncay, Can; Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi-Özel Okul Öğretmenleriyle Yapılan Hizmet Sözleşmesi-İhbar Tazminatı, İş Hukuku D., Yıl: 1992, C.2, s. 593-600.(Hizmet)

Tuncay, Can; Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler Esneklik Sempozyumu, Nisan 1995 Antalya, Ankara 1995, s.57-75.(Esnekleştirme)

Tuncay, Can; Hizmet Akdinin Türleri ve Sona Ermesi Açısından Arayışlar, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat D., Mayıs-Ağustos 2001, C. 16-17, S. 1-6., s. 13-36. (Türleri)

Tunçomağ, Kenan; İş Hukuku, Genel Kavramlar, Hizmet Sözleşmesi, İstanbul 1981. (İş Hukuku)

Tunçomağ, Kenan; İş Hukuku, Genel Kavramlar, Hizmet Sözleşmesi, Rekabet Yasağı Sözleşmesi, İstanbul 1975. (İş)

- Tunçomağ, Kenan;** Türk Borçlar Hukuku II, Özel Borç İlişkileri, İstanbul 1977.(Borçlar)
- Turgut, Ali Osman;** Evlilik-Emeklilik ve Muvazzaf Askerlik Nedenleriyle İş Akdinin İşçi Tarafından Feshi, AHUDER, S. 3, Yıl: 1, s.36-38.
- Uçum, Mehmet;** Yeni İş Kanunu Seminer Notları, İstanbul 2003.
- Ulucan, Devrim;** 4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento Ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayını, İstanbul 2003, s. 35-65. (Türleri)
- Ulucan, Devrim;** Belirli Süreli Hizmet Akdinin Sona Ermesi, Rebinder/Ekonomi, Türk İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Sorunları, İstanbul 1979. (Sona Erme)
- Ulucan, Devrim;** İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi Bakımından Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1983, İstanbul 1985, s. 11-38. (Değerlendirme)
- Usta, Osman;** İş Hukukunda Akdin Feshinden Doğan Tazminatlar ve Uygulamaları, Ankara 1998.
- Ünal, Ayşe;** AB'de Belirli Süreli Çalışma, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat D., 2005, C. 8, S. 1, s. 75-86.
- Ünsal, Engin;** İş Sözleşmesinin Sona Ermesinden Doğan İşçilik Alacakları, MÜHFD., Yıl: 2006, S. 2006/1, s. 227-236.
- Zararsız, M. Emin;** Türk İş Hukukunda İşverenin Haklı Nedenle (Süresiz) Fesih Hakkı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Diyarbakır 1987.
- İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları, Tisk Yayını.
- Çalışma Hayatı İle İlgili Yargıtay Kararları 2000-2005, Kamu-İş Yayını, Ankara 2006.