VAKIF YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI İLE AKADEMİK PERSONEL ARASINDA BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILIP YAPILAMAYACAĞI SORUNU[*]

Dr. Seracettin GÖKTAŞ[**]

ÖZET

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun ek 2'nci maddesine göre vakıf yükseköğretim kurumları öğretim elemanlarını bu Kanun'daki usul ve esaslara göre temin edebilirler. Yükseköğretim Kanunu'nun ek 5'inci maddesine göre, vakıf yükseköğretim kurumları ile öğretim elemanları arasındaki ilişki, sözleşmeye dayanmaktadır. Vakıf yükseköğretim kurumları ile öğretim elemanları arasında kurulan sözleşmenin iş sözleşmesi olarak nitelendirilmesi halinde bunlarla belirli süreli iş sözleşmesi yapılıp yapılamayacağı hukuki sorunu ortaya çıkmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11'inci maddesi, işverenin belirli süreli iş sözleşmesi yapma özgürlüğünü sınırlandırmıştır. Buna göre, ancak objektif şartların bulunması halinde belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir. Öğreti ve uygulamaya göre sözleşmenin belirli süreli yapılması gerektiğine ilişkin kanuni bir düzenleme bulunması halinde objektif şartların varlığı aranmaz. Yükseköğretim Kanunu'nda doktor öğretim üyeleri, öğretim üyesi pozisyonunda işe alınan öğretim görevlileri ve araştırma görevlilerinin süreli olarak atanabilecekleri düzenlenmiş bulunduğundan, bunlarla yapılan sözleşmenin belirli süreli olması gerekir. Buna karşılık, eğitim-öğretim faaliyeti süreklilik arz ettiğinden, objektif şartlar bulunmadıkça, doçentlik ve profesörlük pozisyonunda görev yapan öğretim üyeleri ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılamaz.

Anahtar Kelimeler: Vakıf Yükseköğretim Kurumları, Üniversite, Akademik Personel, İş Sözleşmesi, Belirli Süreli İş Sözleşmesi.

---

[*] DOI: 10.33432/ybuhukuk.1003764 - Geliş Tarihi: 02.10.2021 - Kabul Tarihi: 09.12.2021.

[**] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Başkanı, seracettingoktas@gmail.com, ORCID: 0000-0002-5103-9947.

THE QUESTION OF WHICH LABOUR CONTRACT CAN BE MADE BETWEEN FOUNDATION HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS AND ACADEMIC STAFF

ABSTRACT

In line with the additional article 2 of the Higher Education Law No. 2547, higher education institutions can recruit their academic staff in accordance with the procedures and principles in this Law. According to the additional article 5 of the Higher Education Law, the relationship between foundation higher education institutions and academic staff is based on a contract. If the contract between foundation higher education institutions and academic staff is qualified as a labour contract, the legal problem arises whether a fixed-term labour contract can be made with academic staff. Article 11 of the Labour Law No. 4857 limited the freedom of the employer to conclude a fixed-term labour contract. Accordingly, a fixed-term labour contract can only be concluded if there are objective conditions. In case there is a legal regulation stating that the contract must be concluded for a fixed period according to the doctrine and practice, the existence of objective conditions is not sought. Since it is regulated in the Higher Education Law that doctoral lecturers, assistant professors, and research assistants hired as lecturers can be appointed on a temporary basis, the contract must be made with them for a fixed period. On the other hand, since the education and training activities are continuous, a fixed-term labour contract cannot be made with the academic staff who work in the position of associate professor and professor, unless there are objective conditions.

Key Words: Foundation Higher Education Institutions, University, Academic Staff, Labour Contract, Fixed-Term Labour Contract.

I. GİRİŞ

04.11.1981 tarih ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 3'üncü maddesine göre yükseköğretim kurumları, "*Üniversite ile yüksek teknoloji enstitüleri ve bunların bünyesinde yer alan fakülteler, enstitüler, yüksekokullar, konservatuarlar, araştırma ve uygulama merkezleri ile bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı meslek yüksekokulları ile bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı olmaksızın ve kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından kurulan meslek yüksekokullarıdır*". Aynı maddede üniversite ise "Bilimsel özerkliğe ve kamu tüzelkişiliğine sahip yüksek düzeyde eğitim- öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapan; fakülte, enstitü, yüksekokul ve benzeri kuruluş ve birimlerden oluşan bir yükseköğretim kurumu" olarak tanımlanmıştır. Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliğinin 4'üncü maddesinde de benzer tanımlar yapılmıştır.

Türkiye'de 1982 yılına kadar yükseköğretim hizmeti sadece devlet yükseköğretim kurumları aracılığıyla sunulmaktaydı. Değişen ekonomik şartlar ve eğitimli işgücüne olan ihtiyaç nedeniyle yükseköğretime olan talep artarak devam etmiştir. Devlet yükseköğretim kurumlarının artan talebi karşılayamaması üzerine 1982 Anayasası ile vakıflar tarafından yükseköğretim kurumları kurulmasının önü açılmıştır. Anayasa'nın 130'uncu maddesinin ikinci fıkrasına göre, vakıflar, kanunda belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde kâr amacı taşımaksızın, devletin gözetim ve denetimine tabi yükseköğretim kurumları kurulabilirler. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 7'nci maddesinin o bendi uyarınca, Yükseköğretim Kurulu'nun vakıf yükseköğretim kurumlarını gözetme ve denetleme yetkisi vardır.

İlk vakıf üniversitesi 1982 yılında kurulmuştur. Daha sonra pek çok vakıf tarafından üniversite ve meslek yüksekokulu açılmıştır. Türkiye'de Kasım 2021 tarihi itibariyle 74 üniversite (biri pasif), 4 meslek yüksekokulu olmak üzere toplam 78 vakıf yükseköğretim kurumu bulunmaktadır[1]. Kâr amaçlı kurulmuş olmasalar da rekabetçi anlayışla hareket eden vakıf üniversitelerinin yükseköğretimde kalite düzeyini yükselttikleri bir gerçektir.

[1] <https://istatistik.yok.gov.tr/> s.e.t. 16.11.2021.

Türkiye'de vakıf Yükseköğretim kurumlarına ilişkin özel bir kanun yapılmamıştır. Bununla birlikte Yükseköğretim Kanunu'nda vakıf yükseköğretim kurumları ile ilgili pek çok hükme yer verilmiştir. Vakıfların yükseköğretim kurumları kurabilmeleri, bu kurumların işleyişi, görev, yetki ve sorumluluklarına ilişkin esaslar Yükseköğretim Kanunu'nun ek 2-15 inci maddelerinde düzenlenmiştir. Ayrıca aynı Kanuna dayanılarak, vakıf yükseköğretim kurumlarının kuruluş, işleyiş, gözetim ve denetimine ilişkin Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği çıkarılmıştır[2].

Vakıf yükseköğretim kurumları, anayasada ve kanunda belirtilen amaçlarını akademik personel aracılığıyla gerçekleştirmektedir. Yükseköğretim Kanunu'nda akademik personel için "öğretim elemanları" şeklinde genel bir başlık kullanılmıştır. Öncelikli görevleri öğrenci yetiştirme olan öğretim elemanları, yükseköğretim kurumlarının organlarında yer almak suretiyle kurumun vizyonunun belirlemesine de önemli derecede katkı sağlamaktadırlar. Yükseköğretim Kanunu'na göre, öğretim elamanları, öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlilerinden oluşmaktadır.

Vakıf yükseköğretim kurumları ile öğretim elemanları arasındaki ilişki bir sözleşmeye dayanmaktadır. İlişkinin niteliği tartışmalı olmakla birlikte, bu çalışmada öğretim elemanlarının iş sözleşmesine bağlı olarak çalıştığı kabul edilerek; 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve İş Kanunu'nun belirli süreli iş sözleşmesinin unsurları açısından öğretim elemanları ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılıp yapılamayacağı sorunu ele alınacaktır. "Öğretim elemanları" kavramının kapsamı da konu ile doğrudan ilgili olması nedeniyle vakıf yükseköğretim kurumlarının kuruluş ve niteliği üzerinde de durulacaktır.

II. VAKIF YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI

A. KURULUŞ VE NİTELİĞİ

Ülkemizde vakıf yükseköğretim kurumlarının kurulması, 1982 Anayasası ile mümkün olabilmiştir[3]. Anayasa'nın "Yükseköğretim kurumları"

[2] 31.12.2005 tarih ve 26040 sayılı RG'de yayımlanmıştır.

[3] 1961 Anayasası döneminde çıkarılan 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu ile yüksekokulların kurulması mümkün kılınmış ise de, sözü edilen Kanunun buna ilişkin 1 ve

başlıklı 130'uncu maddesinin ikinci "*Kanunda gösterilen usul ve esaslara göre, kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından, Devletin gözetim ve denetimine tabi yükseköğretim kurumları kurulabilir*" hükmüne yer verilmiştir. Vakıf yükseköğretim kurumlarının bir kanunla kurulması, Anayasa'nın öngördüğü zorunlu bir koşul[4] olmakla birlikte, salt husus yeterli değildir. Kurulması öngörülen yükseköğretim kurumunun amacı, yapısı, işlevi ve işleyişi itibariyle Anayasa'nın 130' uncu maddesinde belirtilen kurallara uygun olması gerekir.

Yükseköğretim Kanunu'na göre yükseköğretim kurumu; üniversite, yüksek teknoloji enstitüsü ve meslek yüksek okulunu da kapsayan geniş bir kavramdır (m.3). Buna göre, üniversiteler yükseköğretim kurumu olmakla birlikte, her yükseköğretim kurumu bir üniversite sayılamaz[5]. Türkiye'de kanunla kurulan devlet ve vakıf üniversitelerinden başka, uluslararası anlaşma[6] ve kanunla kurulan iki devlet üniversitesi ve iki özel statülü üniversite[7] kurulmuştur.

Anayasa'nın 130' uncu maddesine göre, üniversite kurma ehliyeti bakımından vakfın türü önemli değildir. Yasal şartları taşıdıkları takdirde diğer

13.maddeleri Anayasa Mahkemesinin 12.01.1971 tarih ve 1969/31-1971/3 sayılı kararı ile iptal edilmiştir. Vakıf üniversitelerinin tarihçesi ve hukuksal gelişimi hakkında geniş bilgi için bkz. **Akyıldız, Ali** (2003) "Vakıf Üniversiteleri", Bilgi Toplumunda Hukuk, Ünal Tekinalp'a Armağan, C:3, s.459-500.

4 **Giritli, İsmet/Bilgen, Pertev/Akgüner, Tayfun/Berk, Kahraman** (2015) İdare Hukuku, 7.Baskı, Der Yayınları, s.556.

5 AYM, E: 1990/2, K: 1990/10, T: 30.05.1990.

6 Türkiye ile Fransa arasında 14.04.1992 tarihinde yapılan anlaşma sonrasında 06.06.1994 tarih ve 21952 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren 3993 sayılı Kanunla Galatasaray Üniversitesi, Türkiye ile Almanya arasında 30.05.2008 tarihinde yapılan anlaşma sonrasında 10.04.2010 tarihli Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 5979 sayılı Kanunla da Türk-Alman Üniversitesi kurulmuştur.

7 Hoca Ahmet Yesevi Türk Kazak Üniversitesi ve Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi özel statülü ortak devlet üniversitelerdir.

vakıflar gibi mazbut vakıflar[8] da yükseköğretim kurumu kurabilirler[9]. Nitekim Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi ve Bezm-i Âlem Üniversitesi, mazbut vakıflar tarafından kurulmuş üniversitelerdendir.

Vakıflarca üniversite kurulmasına ilişkin usul işlemlerinin ne olduğu 2547 sayılı Kanun'un ek 3'üncü maddesinde ve Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 9 ve devamı maddelerinde belirtilmiştir. Buna göre, vakıf veya birden fazla vakfın yetkili yönetim organları, yükseköğretim kurumu kurma ile ilgili karar veya kararları, Vakıflar Genel Müdürlüğünün olumlu yazısı ile kanunda ve yönetmelikte belirtilen belgelerle Yükseköğretim Kurulu Başkanlığına başvurulması gerekir. Başvuru üzerine Yükseköğretim Kurulu tarafından oluşturulan Vakıf Yükseköğretim Kurumları Komisyonu'nun kuruluş şartlarına ilişkin yaptığı inceleme sonucunda görüşünü bir raporla sunması üzerine Yükseköğretim Kurulu başvuruyu karara bağlar. Yükseköğretim kurumunun kurulmasına ilişkin çıkarılan kanunun Resmî Gazetede yayımlanması ile kurumun kuruluşu gerçekleşir.

Anayasa'nın 130' uncu maddesinin birinci fıkrasında devlet tarafından kurulacak üniversitelerin kamu tüzel kişiliğine sahip oldukları belirtilmesine karşın, vakıflar tarafından kurulacak yükseköğretim kuruluşlarının kamu tüzel kişiliğine sahip olup olmadıklarına ilişkin herhangi bir hükme yer verilmemiştir[10]. Anayasanın 123'üncü maddesi hükmüne uygun olarak, 2547

---

8 5737 sayılı Vakıflar Kanunu'nun 3'üncü maddesine göre mazbut vakıf: Bu kanun uyarınca Vakıflar Genel Müdürlüğünce yönetilecek ve temsil edilecek vakıflar ile mülga 743 sayılı Türk Kanunu Medenisinin yürürlük tarihinden önce kurulmuş ve 2762 sayılı Vakıflar Kanunu gereğince Vakıflar Genel Müdürlüğünce yönetilen vakıflardır.

9 **Aküzüm, Hüseyin Ural** (2016) "Kamu Hukuku Açısından Vakıf Yükseköğretim Kurumları (Yasal Dayanakları ve Tüzel Kişiliği)", Yayımlanmamış Doktora Tezi, s.74.

10 **Günday, Metin** (2015) İdare Hukuku, 10.Baskı, Ankara, İmaj Yayınevi, s.77-80; **Gözler, Kemal** (2010) İdare Hukukuna Giriş, 12. Baskı, Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım, s.45-55; Aynı yazar, "Kamu Tüzel Kişiliği Kavramı Neye Yarar? K.Begüm İsbir"in Kamu Tüzel Kişiliği İsimli Doktora Tezinin Düşündürdükleri",<http://www.idare.gen.tr/kamu-tuzel-kisiligi.pdf.>, s.1-25, s.e.t.16.11.2021.; **Akyılmaz, Bahtiyar/Sezginer, Murat/Kaya**, **Cemil** (2018) Türk İdare Hukuku, 9.Baskı, Ankara, Savaş Yayınları, s.187-193; Türk Hukukunda kamu tüzel kişiliği kavramı hakkında geniş bilgi için bkz. **Çağlayan, Ramazan** (2016) "Hukukumuzda Kamu Tüzel Kişiliği Kavramı ve Kıstasları", Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, S:7, s.373-398; **Ağar, Serkan** (2006) "Kamu Kurumları (Hizmet Yerinden Yönetim

sayılı Yükseköğretim Kanunu ve 2809 sayılı Yükseköğretim Kurumları Teşkilat Kanunu'nda vakıflar tarafından kurulacak yükseköğretim kurumlarının kamu tüzel kişiliğini haiz olacakları öngörülmüştür. 2547 sayılı Kanunun Ek 2'nci maddesinde de meslek yüksekokullarının kamu tüzel kişiliğine sahip olacakları belirtilmiştir[11].Vakıf üniversitelerinin kamu tüzel kişisi olarak nitelendirilmesi, onların "özel üniversite" kavramı ile açıklanmasını imkânsız hale getirmiştir[12].

Devlet yükseköğretim kurumlarına kamu tüzel kişiliği Anayasa ile verildiğinden, kanunla bunların tüzel kişiliğine son verilemez[13]. Ancak vakıf üniversitelerinin kamu tüzel kişiliği Anayasa'dan değil, kanundan veya Cumhurbaşkanının düzenleyici işleminden doğmaktadır. Dolayısıyla kamu tüzel kişiliğine sahip olup olmamasının kanun koyucunun veya Cumhurbaşkanının takdirinde olduğu söylenebilir[14].

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun Ek 5' inci maddesinde, vakıf yükseköğretim kurumlarını vakıf yönetim organı tarafından dört yıl için seçilen en az yedi kişiden oluşan bir mütevelli heyetin temsil edeceği belirtildikten sonra, maddenin ikinci fıkrasında mütevelli heyetin görevleri "…*Vakıf yükseköğretim kurumlarının yöneticileri Yükseköğretim Kurulunun olumlu görüşü alınarak mütevelli heyet tarafından atanır. Mütevelli*

Kuruluşları) Teorisi", TBB Dergisi, S:65, s.277-310, s.284-287. Belirtelim ki, Kamu tüzel kişiliği Anayasa veya Anayasa'nın 123. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca kanunla ya da Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile tesis edilebilir[10]. Kamu tüzel kişiliğinin kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle oluşturulması, Anayasa hükmü gereği olduğundan, kamu tüzel kişiliğinin doğrudan ya da dolaylı olarak Anayasa'dan kaynaklandığı söylenebilir (**Akyılmaz/Sezginer/Kaya**, s.187). Anayasa'da mahalli idareler (m.127/1), devlet tarafından kurulan üniversiteler (m.130/1), Radyo ve Televizyon Kurumu (m.133/3), Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu (m. 134/1) ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının (m. 135/1) kamu tüzel kişiliğine sahip oldukları açıkça düzenlenmiştir.

11 AYM, E: 1990/2, K: 1990/10, T: 30.5.1990.

12 **Giritli/Bilgen/Akgüner** vd., s.553; **Yıldırım, Turan/Samuray, Figen** (2010) "Vakıf Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Hukuki Statüsü", T.C. Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S:1, s.83; **Aküzüm**, s.67.

13 **Uz, Abdullah** (2013) "Sehven mi, Kasten mi?: Kanun Koyucu ya Açıkça Anayasaya Aykırı Bir Düzenleme Yapmış ya da Zımnen Vakıf Yükseköğretim Kurumlarının Kamu Tüzel Kişiliğini Sona Erdirmiştir", TBB Dergisi, S:108, s.74.

14 **Uz**, s.79.

heyet; vakıf yükseköğretim kurumu yöneticilerine uygun gördüğü ölçüde yetkilerini devredebilir. Yükseköğretim kurumunda görevlendirilecek yöneticiler ve öğretim elemanları ile diğer personelin sözleşmelerini yapar, atamalarını ve görevden alınmalarını onaylar, yükseköğretim kurumunun bütçesini onaylar ve uygulamaları izler, ayrıca vakıfça hazırlanan yönetmelik hükümlerine göre diğer görevleri yürütür…" hükmüne yer verilmiştir. Vakıf üniversitelerinde yönetim yetkisinin mütevelli heyete ait olması, bu üniversiteleri devlet üniversitelerinden ayıran en önemli özelliklerinden birisidir[15].

B. ÖĞRETİM ELEMANLARI

Yükseköğretim Kurumu Kanunu'nun Ek 8'inci maddesine göre, "*Vakıfça kurulacak yükseköğretim kurumlarındaki akademik organlar, Devlet yükseköğretim kurumlarındaki akademik organlar gibi düzenlenir ve onların görevlerini yerine getirir. Öğretim elemanlarının nitelikleri Devlet yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının niteliklerinin aynıdır. Devlet yükseköğretim kurumlarında çalışmaları yasaklanmış veya disiplin yoluyla bu kurumlardan çıkarılmış kişiler, vakıf yükseköğretim kurumlarında görev alamazlar*".

Yükseköğretim Kurumu Kanunu'nun "Tanımlar" başlığını taşıyan 3'üncü maddesinin (l) bendine göre, "öğretim elemanları, Yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileridir"[16]. 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'nun 3'üncü maddesinde de öğretim elemanları; "öğretim üyeleri sınıfı", "öğretim görevlileri sınıfı" ve "araştırma görevlileri sınıfı" olmak üzere üç sınıfa ayrılmıştır.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na göre, vakıf yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanlarının sağlanması, bu kanundaki usul ve esaslara tabidir. Ayrıca Kanun'unun ek 8'inci maddesine göre vakıf yükseköğretim

---

15 **İzmirlioğlu, Fatma Ayça** (2017) "Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademik Personelin Hukuki Statüsü", Yayımlanmamış Doktora Tezi, İzmir, s.57.

16 Yükseköğretim öğretim elemanı istatistiklerine göre Kasım 2021 tarihi itibariyle vakıf yükseköğretim kurumlarında 5006 profesör, 2232 doçent, 9230 doktor öğretim üyesi, 6867 öğretim görevlisi ve 5043 araştırma görevlisi olmak üzere toplam 28378 öğretim elemanı görev yapmaktadır Bkz. <https://istatistik.yok.gov.tr/> s.e.t.16.11.2021.

kurumlarındaki öğretim elemanlarının nitelikleri devlet yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının nitelikleri ile aynı olmalıdır. Kanunda akademik unvanlara ilişkin düzenlenen kuralların vakıf yükseköğretim kurumlarında istihdam edilen öğretim elemanlara uygulanmasında bir sorun bulunmamaktadır. Bununla birlikte, öğretim elemanları ile ilgili Kanun'da yer alan "kadro" ve "atama" kavramlarının vakıf yükseköğretim kurumları bakımından geçerlilikleri tartışmaya açıktır. Çünkü "kadro" kavramı, kamu tüzel kişiliklerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerde söz konusudur[17]. Kadroya atama bir taleple başlar, atama ile de sonuçlanır. Vakıf yükseköğretim kurumlarında ise, öğretim elemanı ile bir sözleşme yapılmak suretiyle işlem gerçekleşir. Buna göre Yükseköğretim Kanunu'nun 23, 24 ve 26'ncı maddelerinde belirtilen "kadro" ve "atama" kavramlarının devlet yükseköğretim kurumlarında istihdam edilen öğretim elemanları için geçerli olması gerekir. Gerçekten Anayasa'nın 130'uncu maddesi uyarınca devlet yükseköğretim kurumlarına öğretim elemanı kadrosu tahsisi kanunla gerçekleşmektedir[18]. Diğer yandan 2 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 11'inci maddesinin dördüncü fıkrasında, "*Öğretim elemanı kadrolarına, devlet yükseköğretim kurumları bünyesindeki birimler, önlisans, lisans ve lisansüstü programların sayısı, niteliği ve öğrenci sayıları ile yükseköğretim kurumunun eğitim-öğretim dışında yürüttüğü hizmetler dikkate alınarak Yükseköğretim Kurulunca çıkarılan norm kadro yönetmeliğine göre ilgili devlet yükseköğretim kurumunca atama yapılır*" hükmüne yer verilmiştir. Yükseköğretim Kurulu tarafından çıkarılan "Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Öğretim Elemanı Norm Kadrolarının Belirlenmesine ve Kullanılmasına İlişkin Yönetmelik" 2 Kasım 2018 tarihli ve 30583 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak aynı gün yürürlüğe girmiştir. Vakıf

---

17 **Günday**, s.583; **Akyılmaz/Sezginer/Kaya**, s.644-645; Aynı yönde, AYM, E: 1992/44, K:1993/7, T: 09.02.1993.

18 Anayasa Mahkemesi 65 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 1.maddesi ile ekli (1) Sayılı Listede yer alan kadroların ihdas edilerek 2 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin eki (III) Sayılı Cetvel'in ilgili bölümlerine eklenmesine ilişkin kuralın, Anayasa'nın 130.maddesi uyarınca münhasıran kanunla düzenlemesi gereken bir konuya ilişkin olduğu gerekçesi ile iptaline karar vermiştir (AYM, E:2020/71, K:2021/33, T: 29.04.2021).

Yükseköğretim Kurumları için norm kadro tahsisi ve norm kadroya ilişkin bir uygulama bulunmamaktadır. Şu hâlde öğretim elemanlarının sağlanmasına ilişkin Yükseköğretim Kanunu'nda öngördüğü usul ve esaslarda belirtilen "kadro" kavramının vakıf yükseköğretim kurumlarının niteliğine uygun düşmediği söylenebilir. Bununla birlikte, burada sözü edilen "kadro" kavramının "akademik kadro" anlamında kullanıldığı; akademik unvan ile akademik kadro kavramlarının farklı olduğu; unvanın yükselme ile, kadronun ise atama ile gerçekleştiği belirtilmektedir[19]. Düşüncemize göre öğretim elemanı ile iş sözleşmesi yapan vakıf yükseköğretim kurumlarında "kadro" kavramı yerine "pozisyon" ifadesinin kullanılması, ilişkinin niteliğine daha uygun düşmektedir.

Yükseköğretim kurumlarında, kanunda öngörülen koşullarda sözleşme ile yabancı uyruklu öğretim elemanı istihdam edilebilir. Yükseköğretim Kanunu'nun 34'üncü maddesinin birinci göre yabancı öğretim elemanları, "*…ilgili fakülte, enstitü veya yüksekokul yönetim kurulunun önerisi ve üniversite yönetim kurulunun uygun görüşü üzerine rektör tarafından atanırlar. Bunlar, öğretim görevleri bakımından, bu kanunda aylıklı öğretim elemanları için konulmuş olan hükümlere tabidirler*". Aynı maddenin 2'nci fıkrasında ise, "*Yabancı uyruklu öğretim elemanlarının bu şekilde atanmaları veya görevlendirilmeleri, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun Cumhurbaşkanı kararını gerektiren hükümlerine tabi olmadan, Yükseköğretim Kurulunca verilecek ön izni müteakip Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından alınacak çalışma izni neticesinde ilgili üniversitesi ile sözleşmesi yapılır*" hükmüne yer verilmiştir.

Yükseköğretim Kurumu Kanunu'nun 34'üncü maddesine 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 43'üncü maddesi ile eklenen üçüncü fıkrada yükseköğretim kurumlarında sözleşme ile görevlendirilecek yabancı uyruklu öğretim elemanı sayısı için belirli bir kota öngörülmüştür. Buna göre, yabancı

[19] Akademik unvan ile Akademik kadro kavramları arasındaki farklılık hakkında geniş bilgi için bkz.**Tekinsoy, M. Ayhan/Mısır, Mustafa Bayram** (2012) "Öğretim Üyeliğine Atanma Sürecinin Başlangıcı, Ek Koşullar ve Jüri Raporları", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:61, S:1, s.352 vd.

uyruklu öğretim elemanı sayısı, dolu öğretim elemanı kadrosu sayısının %2'sini geçemez.

Akademik unvanları ve nitelikleri farklı olan öğretim elemanları ile ilgili açıklamalar aşağıda ayrı başlıklar halinde ele alınacaktır.

1. Öğretim Üyeleri

Yükseköğretim Kurumu Kanunu'nun 3'üncü maddesinin (m) bendinde öğretim üyeleri, yükseköğretim kurumlarında görevli profesör, doçent ve doktor öğretim üyeleridir. Öğretim üyeleri, üniversite öğrencilerinin yetiştirilmesinde birincil rol oynamaktadır. Ayrıca üniversitelerin örgüt yapısında da önemli bir yer tutmaktadırlar[20]. Profesörlük, doçentlik ve doktor öğretim üyeliği birer akademik unvandır. Öğretim üyeliği için öncelikle belirtilen akademik unvanlardan birisine sahip olmak ve öğretim üyeliği için tahsis edilmiş olan kadroya atanmak gerekir.

Akademik unvanı ne olursa olsun, Kanun'un 22'nci maddesine göre öğretim üyelerinin görevleri;

"*a. Yükseköğretim kurumlarında ve bu kanundaki amaç ve ilkelere uygun biçimde ön lisans, lisans ve lisansüstü düzeylerde eğitim - öğretim ve uygulamalı çalışmalar yapmak ve yaptırmak, proje hazırlıklarını ve seminerleri yönetmek,*

b. Yükseköğretim kurumlarında, bilimsel araştırmalar ve yayımlar yapmak,

c. İlgili birim başkanlığınca düzenlenecek programa göre, belirli günlerde öğrencileri kabul ederek, onlara gerekli konularda yardım etmek, bu kanundaki amaç ve ana ilkeler doğrultusunda yol göstermek ve rehberlik etmek,

d. Yetkili organlarca verilecek görevleri yerine getirmek,

e. Bu kanunla verilen diğer görevleri yapmaktır" şeklinde düzenlenmiştir.

Yükseköğretim Kurumu Kanunu'nun 29'uncu maddesinde unvan güvencesi düzenlenmiştir. Buna göre, "*öğretim üyeleri, bu kanunda yazılı*

[20] **Alpaydın, Yusuf/Türkmenoğlu, Gözde** (2018) "Türk Üniversitelerinde Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Kriterlerinin İncelenmesi", Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, C:47, S:47, s.4.

hükümler dışında kazanmış oldukları akademik unvanlardan yoksun bırakılamazlar. Başka bir işe geçmek, emekli olmak veya çekilmek ya da işten çekilmiş sayılmak yoluyla öğretim görevinden ayrılanlar, akademik unvanlarını taşıyabilirler. Ancak profesörlük, doçentlik veya doktor öğretim üyesi unvanlarını kazananlar her unvan dönemi içinde yükseköğretim kurumlarında fiilen iki yıl görev yapmadıkları takdirde yükseköğretim kurumları dışındaki çalışmalarında bu unvanı kullanamazlar".

Doktor öğretim üyesi, "*Doktora çalışmalarını başarı ile tamamlamış, tıpta, diş hekimliğinde, eczacılıkta ve veteriner hekimlikte uzmanlık unvanını veya Üniversitelerarası Kurulun önerisi üzerine Yükseköğretim Kurulunca tespit edilen belli sanat dallarının birinde yeterlik kazanmış olan akademik unvana sahip kişidir*" (YÖK.m.3).

Doktor öğretim üyeliğine atanma şartları ve yöntemi Yükseköğretim Kurumu Kanunu'nun 23'üncü maddesinde düzenlenmiştir[21]. Doktor öğretim üyeliğine atanabilmek için maddede belirtilen genel koşulların yanında Yükseköğretim Kurumları, Yükseköğretim Kurulunun onayını almak suretiyle, sadece bilimsel kaliteyi artırmak amacına yönelik olarak ve bilim disiplinleri arasındaki farklılıkları da göz önünde bulundurarak objektif ve denetlenebilir nitelikte ek koşullar belirleyebilirler (m.23/b).

Doçent, Üniversitelerarası Kurul tarafından verilen doçentlik akademik unvanına sahip kişidir. Yükseköğretim Kurumu Kanunu'nun "Doçentlik ve atama" başlıklı 24'üncü maddesinde doçent unvanı elde etme ve doçentlik kadrosuna atanma koşulları düzenlenmiştir[22]. Aynı maddenin d bendine göre doçentlik kadrosuna atanabilmek için, Yükseköğretim kurumları maddede belirtilen genel koşullara ilave olarak Yükseköğretim Kurulunun onayını almak suretiyle ek koşullar öngörebilirler. Doçentlik değerlendirmesine ilişkin usul ve esasları belirlemek amacıyla, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 11 ve 24'üncü maddelerine dayanılarak Doçentlik Yönetmeliği çıkarılmıştır[23]. Anılan

[21] Maddenin "Yardımcı Doçentliğe atama:" olan başlığı, 22.02.2018 tarihli ve 7100 sayılı Kanunun 4' üncü maddesiyle "Doktor öğretim üyesi" olarak değiştirilmiştir.

[22] Maddenin başlığı "Doçentlik sınavı:" iken, 22.02.2018 tarihli ve 7100 sayılı Kanunun 5 inci maddesiyle "Doçentlik ve atama" olarak değiştirilmiştir.

[23] Yönetmelik, 15.04.2018 tarih ve 30392 sayılı RG'de yayımlanmıştır.

Yönetmelikte, doçentlik bilim/sanat alanlarının belirlenmesi, doçentlik başvurusu yapabilme şartları, başvuru zamanı ve usulü, doçentlik değerlendirme jürilerinin oluşturulması, doçentlik sürecinin yürütülmesi, Üniversitelerarası Kurul tarafından belirlenen intihal, diğer bilimsel araştırma ve yayın etiği ve disipline aykırılık iddiaları dolayısıyla izlenecek yollarla komisyonların teşkiline ve görevlerine ilişkin hükümler yer almaktadır.

Yükseköğretim Kurumu Kanunu'nun 3'üncü maddesinin (m) bendinin birinci fıkrasına göre, profesör, en yüksek düzeydeki akademik unvana sahip kişidir. Aynı Kanun'un "Profesörlüğe yükselme ve atama" başlıklı 26'ncı maddesine göre, profesörlük unvanı bunun için tahsis edilmiş olan kadroya atanmakla elde edilebilir. Tahsis edilen kadroya atanabilmek için, doçentlik unvanını aldıktan sonra en az beş yıl süreyle, açık bulunan profesörlük kadrosu ile ilgili bilim alanında çalışmış ve doçentlik unvanını aldıktan sonra, ilgili bilim alanında özgün yayınlar veya çalışmalar yapmış olmak gerekir. Sözü edilen maddeye göre, "*Üniversiteler, profesörlüğe yükseltilerek atama için aranan bu asgari koşulların yanında, Yükseköğretim Kurulunun onayını almak suretiyle, münhasıran bilimsel kaliteyi artırmak amacına yönelik olarak, bilim disiplinleri arasındaki farklılıkları da göz önünde bulundurarak, objektif ve denetlenebilir nitelikte ek koşullar belirleyebilirler*". Yine aynı maddeye göre "*Profesörlüğe yükseltilerek atanan kişi, bir başka yükseköğretim kurumunda veya bir başka bilim dalında boş bulunan profesörlük kadrosuna*", ancak yukarıda belirtilen yöntem ve kurallara uygun olarak atanabilir.

Doktor öğretim üyeliği, doçentlik ve profesörlüğe yükseltilme ve atanma işlemlerini düzenlemek amacıyla, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 65'inci maddesinin a fıkrasının dördüncü bendine dayanılarak, Öğretim Üyeliğine Yükseltilme ve Atanma Yönetmeliği çıkarılmıştır[24].

2. Öğretim Görevlileri

Yükseköğretim Kurumu Kanunu'nun 3'üncü maddesinin (n) bendine göre öğretim görevlisi, "*Yükseköğretim kurumlarında okutulan dersleri vermek, uygulama yapmak veya yaptırmakla yükümlü olan öğretim elemanıdır*".

[24] Yönetmelik, 02.06.2018 tarih ve 30449 sayılı RG'de yayımlanmıştır.

Yükseköğretim Kurumu Kanunu'nun 3'üncü maddesinin (p) bendinde "*Yükseköğretim kurumlarında, belirli süreler için görevlendirilen, araştırma görevlileri, uzmanlar, çeviriciler ve eğitim-öğretim planlamacıları*" olarak tanımlanan "öğretim yardımcıları", 22.02.2018 tarih ve 7100 sayılı Kanunun 2 ve 7'nci maddeleriyle yürürlükten kaldırılmış; araştırma görevlileri haricindekiler öğretim görevlisi kadrosuna dönüştürülmüştür.

Aynı Kanun'un 31' inci maddesine göre, "*Öğretim görevlileri; üniversitelerde ve bağlı birimlerinde bu Kanun uyarınca atanmış öğretim üyesi bulunmayan dersler veya herhangi bir dersin özel bilgi ve uzmanlık isteyen konularının eğitim- öğretim ve uygulamaları için, kendi uzmanlık alanlarındaki çalışma ve eserleri ile tanınmış kişiler, süreli veya ders saati ücreti ile görevlendirilebilirler…Öğretim görevlileri, ilgili yönetim kurullarının görüşleri alınarak fakültelerde dekanların, rektörlüğe bağlı bölümlerde bölüm başkanlarının önerileri üzerine ve rektörün onayı ile öğretim üyesi, araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi kadrolarına atanabilirler veya kadro şartı aranmaksızın ders saati ücreti veya sözleşmeli olarak istihdam edilebilirler*".[25]

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 6'ncı, 7'nci ve 65'inci maddelerine dayanılarak çıkarılmış olan ve 09.11.2018 tarih ve 30590 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmış bulunan Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Naklen veya Açıktan Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'te devlet ve vakıf yükseköğretim kurumlarının öğretim üyesi dışındaki öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi kadrolarına yapılacak atamalarda uygulanacak merkezi sınav ve giriş sınavlarına ilişkin usul ve esaslarla bu sınavlara girecek adaylarda aranacak şartları düzenlenmiştir. Yönetmeliğin 7/4' üncü hükmüne göre, öğretim görevlisi kadrosuna başvuru

[25] Öğretim görevlilerinin, dersi verecek öğretim üyesi bulunmadığı hallerde veya özel uzmanlık gerektiren durumlarda görevlendirilebilmesinin iş sözleşmesinin belirli süreli yapılması zorunluluğunu doğurduğu hakkında bkz. **Demircioğlu, A. Murat/Kaplan, Hasan Ali** (2013) "Uyuşmazlık Mahkemesi'nin 21.5.2012, 5.11.2012 ve 24.12.2012 Tarihli Kararları Işığında Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapmakta Olan Öğretim Üyeleri İle Üniversiteler Arasındaki Sözleşmelerin Hukuki Niteliği", DEÜHFD, C:15, Özel Sayı, s.66.

için şu özel şartlar aranır: *"a)Lisans düzeyinde eğitim yapılan birimlere (rektörlüğe bağlı bölümler dahil) başvuracak öğretim görevlisi adaylarında en az yüksek lisans mezunu veya lisans mezunu olmak şartıyla en az alanında on yıl tecrübeli olmak, b) Güzel Sanatlar Fakülteleri, Eğitim Fakültelerinin Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümleri, Konservatuarlar ile ön lisans düzeyinde eğitim yapılan birimlere başvuracak öğretim görevlisi adaylarında en az lisans mezunu olmak ve belgelendirmek kaydıyla alanları ile ilgili iki yıl tecrübeli olmak".*

3. Araştırma Görevlileri

Yükseköğretim Kurumu Kanunu'nun 33'üncü maddesine göre, araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim elemanıdır. Araştırma görevliliği statüsü öğretim üyeliğine yükselme ve atanma için ilk basamaktır. Araştırma görevlileri, yüksek lisans ve doktora programlarını tamamlamaları durumunda, Yükseköğretim Kurulunun ve kadrolarının bulunduğu üniversitenin kriterlerini sağlayarak, öğretim üyeliğine yükselme imkânına sahip olurlar[26].

22.02.2018 tarih ve 7100 sayılı Kanunun 7'nci maddesiyle, Yükseköğretim Kurumu Kanunu'nun 33' üncü maddesinin "Öğretim Yardımcıları" olan orta başlığı ortadan kaldırılmış, maddenin "Araştırma görevlileri, uzman, çevirici ve eğitim-öğretim planlamacıları:" şeklindeki kenar başlığı da "Araştırma Görevlileri" olarak değiştirilmiştir. Yapılan düzenlemeyle maddenin (a) bendinde araştırma görevlisi tanımında geçen öğretim yardımcısı yerine öğretim elemanı ibaresine yer verilmiştir.

Yükseköğretim Kanunu'nun 33'üncü maddesine göre araştırma görevlileri, "*ilgili anabilim veya anasanat dalı başkanlarının önerisi, Bölüm Başkanı, Dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuvar müdürünün olumlu görüşü üzerine rektörün onayı ile araştırma görevlisi kadrolarına en çok üç yıl süre ile atanırlar; atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunlar aynı usulle yeniden atanabilirler*". Aynı Kanun'un "Öğretim elemanı yetiştirme" başlıklı 35' inci maddesine göre, "*Yükseköğretim kurumları;*

[26] **İzmirlioğlu**, s.168.

kendilerinin ve yeni kurulmuş ve kurulacak diğer yükseköğretim kurumlarının ihtiyacı için yurt içinde ve dışında, kalkınma planı ilke ve hedeflerine ve Yükseköğretim Kurulunun belirteceği ihtiyaca ve esaslara göre öğretim elemanı yetiştirirler. Öğretim elemanı yetiştirilmesi amacıyla üniversitelerin araştırma görevlisi kadroları, araştırma veya doktora çalışmaları yaptırmak üzere başka bir üniversiteye, Yükseköğretim Kurulunca geçici olarak tahsis edilebilir. Bu şekilde doktora veya tıpta uzmanlık veya sanatta yeterlik payesi alanlar, bu eğitimin sonunda kadrolarıyla birlikte kendi üniversitelerine dönerler. Yurt içi veya yurt dışında yetiştirilen öğretim elemanları, genel hükümlere göre bağlı oldukları yükseköğretim kurumlarında mecburi hizmetlerini yerine getirmek zorundadırlar. Bu mecburi hizmet, eş durumu ve sağlık mazeretleri hariç olmak üzere başka yükseköğretim kurumlarında ve kamu kurum ve kuruluşlarında yerine getirilemez. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyenlere, yükseköğretim kurumlarında görev verilmez. Özel kanunlarla getirilen mecburi hizmet çalışmaları bu hüküm dışındadır".

Bir üniversitenin gelişmiş eğitim programında, diğer üniversitelerin elemanlarının lisansüstü-öğretim görme imkânını sağlamak amacıyla, 2547 Sayılı Kanun'un 35' inci maddesine dayanılarak, Bir Üniversite Adına Bir Diğer Üniversitede Lisansüstü Eğitim Gören Araştırma Görevlileri Hakkında Yönetmelik çıkarılmıştır[27].

III. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

A. KAVRAM

İş sözleşmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8'inci maddesinde "bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme" olarak tanımlanmıştır.6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 393'üncü maddesine göre de iş sözleşmesi, **"**işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir". Türk Borçlar Kanunu'nun anılan hükmünde belirtilen tanımda işçinin belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmesi ve işverenin ödemeyi

[27] Yönetmelik, 03.05.1997 tarih ve 22997 sayılı RG'de yayımlanmıştır.

üstlendiği ücretin belirlenme yöntemine yer verilmesi, her iki kanunda yer alan tanımların farklı olduğunu göstermez. Türk Borçlar Kanunu'nun belirtilen tanımında iş sözleşmesinin iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarına ilave olarak, "zaman" kavramına ve sözleşmenin belirli veya belirsiz süreli yapılabileceği ile ilgili bazı ayrıntılara da yer verilmiştir[28]. İş Kanunu'nda ise, iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olarak yapılacağı ayrı bir maddede (m.9) düzenlenmiştir.

Anayasa'nın "Çalışma ve sözleşme hürriyeti" başlıklı 48'inci maddesinin birinci fıkrasına göre, "Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir". Sözleşme özgürlüğü uyarınca taraflar, Türk Borçlar Kanunu ve iş kanunlarında belirtilen kurallara uygun olarak, istedikleri türde sözleşme yapabilirler[29]. Bu husus, İş Kanunu'nun "Türü ve çalışma biçimlerini belirleme serbestisi" başlıklı 9'uncu maddesinde "Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler. İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmî süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir" şeklinde ifade edilmiştir.

İş sözleşmesi, sözleşmenin süresi, işin niteliği, çalışma süresi ve tabi olduğu hukuki rejim esas alınarak ayrımlara tabi tutulmaktadır. İş Kanunu'nda başlıca sözleşme türleri olarak; sürekli ve süreksiz iş sözleşmeleri (m.10), belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri (m.9, 11), deneme süreli iş sözleşmeleri (m.15), tam ve kısmi süreli iş sözleşmeleri (m.13) düzenlenmiştir[30]. Türk Borçlar

---

[28] Öğretide Türk Borçlar Kanunu tanımında yer alan "zaman" kavramının, iş sözleşmesinin varlığının belirlenmesinde bağımsız bir unsur olmadığı, bağımlılık unsurunun tespitinde yardımcı bir ölçüt niteliği taşıdığı, haklı olarak, ileri sürülmüştür. Bkz. **Süzek, Sarper** (2020) İş Hukuku, 19.Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, s.223.

[29] **Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz** (2012) Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul, s.131.

[30] İş sözleşmesi türleri hakkında geniş bilgi için bkz. **Mollamahmutoğlu, Hamdi** (1995) Hizmet Sözleşmesi, Ankara, s.34 vd; **Süzek, Sarper** (2001) "İş Akdinin Türleri", MESS Mercek Dergisi, S:22, s.17-35; **Ulucan, Devrim** (2002)"4857 Sayılı Kanun'a Göre İş Sözleşmesi Türleri", Yeni İş Yasası, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul, s.35-65; **Tuncay, A.Can** (2003) "İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri", Yeni İş Yasası

Kanunu'nda ise, pazarlamacılık sözleşmesine ilişkin oldukça ayrıntılı hükümlere (m.448-460) yer verilmiştir.

İş sözleşmesinin süresi esas alınarak sınıflandırılması, sözleşmeye uygulanacak kuralların önemli ölçüde farklılaşmasına yol açtığı için en önemli ayrım olarak kabul edilmektedir[31]. İş Kanunu'nun 11'inci maddesinin birinci fıkrasına göre, "İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir"[32] [33]. Öğretide de belirli süreli iş sözleşmesi hakkında "tarafları, yaptıkları iş sözleşmesinin belirli bir süre için hüküm ifade edeceğini açık veya örtülü (zımni) olarak" kararlaştırdıkları sözleşme[34],"akdedilmesi (bağıtlanması

Sempozyumu, İstanbul-Barosu/Galatasaray Üniversitesi,İstanbul,s.125-146.Öğretide sözleşme türleri içinde asgari ve azami süreli iş sözleşmelerine de yer verilmektedir. Bu konuda geniş bilgi için bkz. **Süzek** (2020), s.252 vd. Ancak asgari ve azami süreli iş sözleşmelerinde kesin vade söz konusu olmadığı için bunların kural olarak belirsiz süreli olduklarının kabul edilmesi gerektiği ileri sürülmüştür. Bkz. **Sümer**, **Hâluk Hadi** (2019) İş Hukuku Uygulamaları, 7.Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, s.45; **Başbuğ, Aydın/Yücel Bodur, Mehtap** (2020) İş Hukuku, 6.Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, s.125; **Canbolat, Talat/Erener, Ebru** (2017) "Asgari Süreli İş Sözleşmelerinde Cezai Şart", İş ve Hayat, S:5, s.228 vd.

31 **Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş** (2014) İş Hukuku, 6.Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi, s.417.

32 Bilim Kurulu tarafından hazırlanan tasarıda daha kapsayıcı bir tanım yapılmıştı. 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". Bkz. Bilim Kurulu Tarafından Hazırlanan İş Kanunu Tasarısı ve Gerekçesi-Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı ve Gerekçesi, MESS Yayın No.386, İstanbul 2002, s.18.

33 Belirtilmelidir ki, her iki sözleşme türü içerik bakımından TBK.m.27'de öngörülen sınırlamaya tabidir. Buna göre, "Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür. Sözleşmenin içerdiği hükümlerden bir kısmının hükümsüz olması, diğerlerinin geçerliliğini etkilemez. Ancak, bu hükümler olmaksızın sözleşmenin yapılmayacağı açıkça anlaşılırsa, sözleşmenin tamamı kesin olarak hükümsüz olur". Belirli süreli iş sözleşmelerinin sınırlandırılma nedeni ve hukuki dayanağı hakkında bkz. **Güler**, **Mikdat** (2005) "Belirli Süreli İş Sözleşmesi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:5, s.38-41.

34 **Sümer, Haluk Hadi** (2020) İş Hukuku, 25.Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, s.40.

sırasında devamının (yürürlüğünün) bir zaman dilimiyle sınırlı olduğu taraflarca bilinen ya da öngörülebilen (bilinebilen) sözleşme"[35], "ne zaman sona ereceğinin taraflarca önceden zaman ya da tarih belirtmek suretiyle açıkça veya işin türü, amacı veyahut niteliğine bağlı olarak ne zaman biteceğinin öngörülebilir bir biçimde örtülü olarak belirlendiği sözleşme"[36], "taraflarca sözleşmenin kurulduğu anda hukuki ilişkinin devam süresinin, diğer bir ifade ile sona erme anının bilindiği veya öngörülebildiği, bu anın sözleşmede açıkça veya örtülü olarak kararlaştırıldığı sözleşme"[37]şeklinde tanımlar yapılmıştır.

Çalışmamızın konusu itibariyle belirli süreli iş sözleşmesi haricinde iş sözleşmesinin diğer türleri üzerinde durulmayacaktır. Aşağıda belirli süreli iş sözleşmesinin unsurları ve belirli-belirsiz süreli ayrımının önemi ayrı başlıklar halinde incelenecektir.

B. UNSURLARI

4857 sayılı İş Kanunu'nun 11'inci maddesinde yapılan tanım dikkate alındığında iş sözleşmesinin süre, objektif koşul ve yazılılık olmak üzere üç temel unsura sahip olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, aşağıda belirtileceği üzere, sözleşmenin ilk defa yapılmasında objektif koşulların bulunmasının gerekip gerekmediği ve bir yıldan fazla süreli sözleşmeler bakımından yazılı olma unsurunun aranıp aranmayacağı tartışmalıdır.

Belirli süreli iş sözleşmesi, işçi açısından belli bir süre çalışma imkânı vermesi nedeniyle nispi bir iş güvencesi sağlamamaktadır. Ancak işverene de süre bitiminde işçiye herhangi bir tazminat ödemeden iş ilişkisinden kurtulabilme olanağını tanımaktadır[38]. Aşağıda detaylı olarak belirtileceği üzere belirli süreli iş sözleşmesi, kural olarak, işçi aleyhinedir. Her hak ve özgürlükte olduğu gibi, belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkının da dürüstlük kurallarına

---

35 **Narmanlıoğlu, Ünal** (2014) İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 5.Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, s.216-217.

36 **Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat** (2020) İş Hukuku Dersleri, 33.Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, s.192.

37 **Alpagut, Gülsevil** (1998) Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, İstanbul, TÜHİS Yayınları, s.7.

38 **Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim/Baskan, Esra** (2020) İş Hukuku, 10.Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, s.70; **Ulucan** (2002), s.41.

uygun kullanılması gerekir[39]. İşverenlerin kendileri açısından kural olarak daha lehe olan belirli süreli iş sözleşmesi yapma eğiliminde olacakları göz önünde bulundurularak, işverenin söz konusu hakkının sınırlandırılması ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu nedenle ILO'nun Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı sözleşmesinde, işçinin iş güvencesinden yararlanmasını engellemek amacıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasının önüne geçilmesi için gerekli tedbirlerin alınması gerektiği öngörülmüştür. Sözü edilen Sözleşmeye uygun olarak, Avrupa Birliğinin 1999/70 sayılı Yönergesiile yürürlüğe konulan Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Çerçeve Anlaşması'nda, zincirleme belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılması objektif koşulların varlığına bağlanmıştır[40]. Her iki uluslararası düzenlemeye uygun olarak, belirli süreli iş sözleşmesi yapma özgürlüğünün kötüye kullanılmasını engellemek amacıyla[41], İş Kanunu'nun 11'inci maddesinde, objektif koşul belirli süreli iş sözleşmesinin unsuru olarak düzenlenmiştir[42]. Maddede objektif koşullara "*belirli süreli işler*", "*belli bir işin tamamlanması*" ve "*belirli bir*

---

39 **Mollamahmutoğlu** (1995), s.39.

40 Avrupa Birliğinin 99/70 sayılı Yönergesi ve Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Çerçeve Anlaşması hakkında geniş bilgi için bkz. **Güzel, Ali/Ertan, Emre** (2008) "Avrupa Birliği Hukukunda ve Özellikle Avrupa Toplulukları Adalet Divanı (ATAD) Kararlarında Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılma ve Yenilenme Koşulları", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:18, s.400 vd.; **Başterzi, Süleyman** (2006) "Avrupa Birliği Konseyinin 99/70 Sayılı Yönergesi Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları ve 4857 Sayılı İş Kanunun Öngördüğü Sistem", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30.Yılı Armağanı, Ankara, s.119 vd.; **Cengiz (Urhanoğlu), İştar** (2008) "4857 sayılı İş Kanununun Avrupa Birliğinin 18 Mart 1999 Tarihli Belirli Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşmasına Göre Değerlendirilmesi", Kamu-İş, C:10, S:1, s.77 vd.; Ayrıca bkz. **Bozkurt Gümrükçüoğlu** (2012), s.133 vd.

41 **Ulucan** (2002), s.12; **Süzek** (2020), s.239.

42 Bilim Kurulu tarafından hazırlanan Tasarıda belirli süreli iş sözleşmesinin tanımında objektif koşullara yer verilmemişti. Sadece belirli süreli iş sözleşmelerinin zincirleme yapılması halinde objektif koşulların bulunması gerektiği belirtilmişti. Ne var ki, TBMM'de yapılan değişiklikle objektif koşullar belirli süreli iş sözleşmesinin tanımı içine alınmıştır. Böylece ilk defa yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinde objektif koşulların varlığına gerek duyulacağı ileri sürülmüştür. Bkz. **Ekonomi**, **Münir** (2006) "4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre, Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu(I) Kavram- Süre ve Yenileme", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:9, s.19; **Güler** (2005), s.31.

olgunun ortaya çıkması" gibi örnekler verilmiştir[43]. Söz konusu hükümde "gibi" sözcüğüne yer verilmesi, belirtilen örneklerin sınırlı olmadığını, benzer hallerde de belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceğini ortaya koymaktadır[44].

İş Kanunu'nun 11'inci maddesinin ikinci fıkrasına göre "*belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir*". Maddenin üçüncü fıkrasında ise "*Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar*" hükmüne yer verilmiştir[45].

---

43 "Objektif koşul" ya da "objektif neden" kavramı hakkında geniş bilgi için bkz. **Güler, Mikdat** (2004) "Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Objektif Neden Kavramı ve Çalışma Koşullarının Esaslı Tarzda Değiştirilmesi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:2, 545-559, s.551-554; **Güler** (2005), s.41 vd.

44 **Süzek** (2020), s.238; **Güler** (2005), s.30.

45 Avrupa'da bazı ülkelerde istihdamın artırılmasını sağlamak, işverenleri yatırıma teşvik etmek, yeni iş alanları yaratmak ve ilk defa işe girenlere belli bir süre iş bulmak amacıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin sınırlamalar belirli ölçüde esnekleştirilmiştir (**Taşkent, Savaş** (2006) "Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Yapılabilmesi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:9, s.36). Avrupa Birliğinin 99/70 sayılı Yönergesinin 4'üncü maddesinde ve pek çok Avrupa ülkesinde belirli süreli iş sözleşmesinin ilk defa kurulmasında objektif koşuların varlığı aranmamakta; bir üst sınırı aşmamak kaydıyla art arda yapılması veya yenilenmesine imkân tanınmaktadır (Avrupa Birliği ülkelerindeki düzenlemeler hakkında geniş bilgi için bkz. **Taşkent, Savaş** (2009) "Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Üzerine-Tekrar", Sicil İş Hukuku Dergisi, S:13, s.7 vd.; **Ekonomi** (2006), s.21-22; **Başterzi** (2006)**,** s.126 vd.). Öğretide istihdamın artırılması amacıyla ülkemizde belirli süreli iş sözleşmelerinin ilk defa yapılmasında bazı koşullarda esneklik getirilmesine ilişkin düzenleme yapılması gerektiği ileri sürülmüştür **(Ekonomi** (2006), s.21-22; **Süzek** (2020), s.240; **Yıldız, Gaye Burcu** (2011)"Güvenceli Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C:I, s.208 vd.). Bir diğer görüşe göre ise, İş Kanunu'nun 11'inci maddesi, belirli süreli iş sözleşmesinin art arda yapılması suretiyle, belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkının kötüye kullanılmasının engellenmesi amaçlanmıştır. Maddenin gerekçesinde de belirtildiği üzere, Avrupa Birliği Yönergesine uyum sağlamak amacıyla yapılan bu düzenlemenin belirli süreli iş sözleşmesinin ilk defa kurulmasında objektif şartları aradığı kabul edilemez (**Taşkent** (2006), s.36 vd. Yazara göre, "Yasadaki bu açık düzenleme karşısında, yapılmasında esaslı bir neden bulunmayan, ama herhangi bir kötüniyetin de söz konusu olmadığı bir sözleşmeyi sırf tanımdan hareketle belirsiz süreli saymak mümkün değildir"). Buna karşılık, baskın görüşe ve Yargıtay uygulamasına göre iş sözleşmesinin ilk defa yapılmasında da objektif şartların mevcut olması gerekir. Bu konuda bkz**. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat** (2020), s.195; **Narmanlıoğlu, Ünal** (2014), s.220; **Senyen-**

Belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasının objektif koşullara tabi tutulması karşısında, süre bitimine rağmen taraflar arasındaki ilişkinin devamı halinde sözleşme belirli süreli olarak yenilenmiş olmaz[46]. Türk Borçlar Kanunu'nun 430'inci maddesinin birinci fıkrasına göre "*Belirli süreli hizmet sözleşmesi, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın, sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer*" Aynı maddenin ikinci fıkrasına göre ise, "*Belirli süreli sözleşme, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür. Ancak, esaslı bir sebebin varlığı hâlinde, üst üste belirli süreli hizmet sözleşmesi kurulabilir*". Bir görüşe göre, maddenin birinci fıkrasında geçen "objektif koşul" ibaresi ile ikinci fıkrada belirtilen "esaslı neden" aynı anlama gelen kavramlardır[47].

Kaplan E.Tuncay (2020) İş Hukuku, 11.Baskı, Ankara, s.87; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal** (2014), s.438;**Akyigit, Ercan** (2008) İş Kanunu Şerhi, C:I, 3.Baskı, Ankara, s.483; **Ekonomi**(2006), s. 24 vd.; **Alpagut, Gülsevil** (2004) "4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi", MESS Mercek Dergisi, S:33, s.77-78.; **Keser, Hakan** (2007) "Kamu Kesiminde Geçici İşçi İstihdamının 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11 inci Maddesi Karşısındaki Durumu", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:14, s.612; **Keser, Hakan** (2018) "Özel Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Eğitim Personelinin İş Sözleşmelerinin Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurul Kararı Kapsamında Değerlendirilmesi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:59, s.801; **Bozkurt Gümrükçüoğlu** (2012), s.169-170; **Yorulmaz, Çiğdem** (2010) "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı, Şekil Şartı, Sözleşme Yapma Serbestisi ve Sınırları", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2010/1, s.204; **Kahraman, Uğur Hakan** (2011)"Belirli Süreli Sözleşmelerde Objektif Neden Koşulu", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:30, s.513. Aynı yönde, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2015/27922, K: 2017/14778, T: 03.10.2017; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2018/300, K: 2020/20141, T: 24.12.2020.

46 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal** (2014), s.439; **Akyiğit, Ercan** (2008) İş Kanunu Şerhi, C:I, 3.Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, s.484; Ayrıca 818 Sayılı Kanun döneminde bu Kanunun 339.maddesinin İş Kanunu'na tabi iş ilişkileri bakımından da söz konusu olacağı, bu nedenle İş Kanunu'na tabi iş ilişkilerinde belirli süreli iş sözleşmesinin susma ile örtülü olarak yenilenebileceği görüşü hakkında bkz. **Ekonomi** (2006), s.29 vd; **Güler** (2005), s.61.

47 **Süzek** (2020), s.250; **Narmanlıoğlu** (2014), s.217; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**(2020), s.200; **Sümer** (2020), s.42; Objektif koşul ve esaslı neden kavramları hakkında geniş bilgi için bkz. **Bozkurt Gümrükçüoğlu** (2012), s.159 vd.; Esaslı nedenin objektif koşulları da kapsayan daha genel bir kavram olduğu hakkındaki görüş için bkz. **Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan** (2020), s.75; Akyiğit'e göre esaslı neden, " belirli süreli hizmet sözleşmesinin birden çok

İş sözleşmesi yapılırken işin ne kadar süreceğinin bilindiği veya öngörülebildiği hallerde belirli süreli işten söz edilir. Dolayısıyla burada işin niteliği belirleyicidir. Başka bir anlatımla, işin niteliği itibariyle belirli süreli olması gerekir. Örneğin, bir serginin veya konferansın ya da sportif organizasyonun düzenlenmesi, dört katlı bir inşaatın kaba inşaatının yapılması, bir mevsim veya kampanya dönemi için belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir. Çünkü bu hallerde işin niteliği gereği ne kadar süreceği bilinebilir veya öngörülebilir[48].

İşçi ile tamamlanması ile sona erecek bir iş için belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir. Bu husus İş Kanunu'nun 11'inci maddesinin birinci fıkrasında "belli bir işin tamamlanması" olarak ifade edilmiştir. İşin tamamlanması, ilk defa başlanacak bir iş için olabileceği gibi, başlanmış olmakla birlikte bitirilmemiş işler için de söz konusu olabilir[49]. Örneğin, bilgisayar donanımının kurulması, bina yapımının bitmesi, projenin bitmesi, bahçe düzenlemesinin yapılması gibi işler için yapılan iş sözleşmesinin belirli süreli sayılması için objektif şartların mevcut olduğu kabul edilir[50].

İş Kanunu'nun 11'inci maddesinin birinci fıkrasında örnek olarak belirtilen diğer bir objektif koşul ise, "belirli bir olgunun ortaya çıkması"dır. İşletmenin geçici bir işgücü ihtiyacının ortaya çıkması belirli bir olguya işaret eder[51]. Bir işçinin hastalık, hamilelik, askerlik veya başka bir nedenle çalışamaması, acil bir siparişin ortaya çıkması gibi, işyerinde normal faaliyetin dışında ve sürekli devam eden durumun haricinde bir halin ortaya çıkmasına

zincirleme yapılmasını haklı kılan bir neden" olarak algılanmalıdır. Bkz. **Akyiğit** (2008), s.492.

48 **Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan**(2020), s.72; **Süzek** (2020), s.241; **Tuncay, A.Can** (2011) "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin İşverence Feshi Kararının İncelenmesi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:31, s.904; **Bozkurt Gümrükçüoğlu** (2012), s.184 vd.

49 **Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan** (2020), s.72; **Güler** (2005), s.42; **Bozkurt Gümrükçüoğlu** (2012), s.213.

50 **Süzek** (2020), s.241.

51 **Bozkurt Gümrükçüoğlu** (2012), s.214.

bağlı olarak oluşan geçici iş gücü ihtiyacını karşılamak amacıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir[52].

Kanunda belirtilen objektif koşullar gerçekleşmişse, işyerinde yapılan işin süreklilik arz etmesi, belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına engel değildir. Başka bir anlatımla, niteliği itibariyle iş sürekli biçimde devam ediyor olsa da objektif koşulların bulunması halinde belirli süreli iş sözleşmesi yapmak mümkündür[53].

Belirtilmelidir ki, salt objektif şartların mevcut olması sözleşmenin belirli süreli sayılması için yeterli değildir. Objektif koşulların varlığına rağmen belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılabilir[54]. Bu nedenle belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için, objektif koşulların varlığı yanında tarafların sözleşmeyi belirli süreli yaptıklarını açık veya örtülü olarak kararlaştırmaları da gerekir[55].

Öğreti ve uygulamaya göre, mevzuatta belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını zorunlu kılan düzenleme bulunması halinde, belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için ayrıca objektif şartların varlığı aranmamaktadır[56]. Örneğin, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9'uncu maddesinin birinci fıkrasına göre, "Kurumlarda çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile kurucu veya kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmesi, en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yönetmelikle belirtilen esaslara göre yazılı olarak yapılır. Mazeretleri nedeniyle kurumdan ayrılan öğretmen ve öğreticilerin yerine alınacak olanlar ile devredilen kurumların

---

52 **Süzek** (2020), s.242; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan** (2020), s.73; **Bozkurt Gümrükçüoğlu** (2012), s.214 vd.

53 **Süzek** (2020), s.239-240; **Güler** (2005), s.45-46; **Güler** (2004), s.554.

54 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat** (2020), s.195; **Canbolat, Talat** (2007) "Mevzuatta Öngörülen Bazı Sözleşme Türlerinin 4857 Sayılı İşKanununun Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Esasları Yönünden Değerlendirilmesi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:13, s.217.

55 **Süzek** (2020), s.248; **Narmanlıoğlu, Ünal** (2012) "Belirli Süreli İş Sözleşmesini Sona Erdiren Olgular ve İşlemler", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:35, s.5; **Sümer** (2020), s.41; **Sümer**, (2019), s.47.

56 **Senyen-Kaplan** (2020), s.88; **Süzek** (2020), s.244; **Tuncay**(2011), s.904. Bir görüşe göre, kanunda belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını zorunlu kılan hüküm, "objektif sebep" olarak kabul edilebilir. Bkz. **Narmanlıoğlu** (2014), s.217; **Sümer** (2020), s.42.

yönetici, öğretmen ve öğreticileri ile bir yıldan daha az bir süre için de iş sözleşmesi yapılabilir". Yargıtay 23.02.2018 tarih ve 2017/1-2018/2 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararına göre, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9'uncu maddesinde sözleşmenin belirli süreli yapılması zorunluluğu düzenlenmiş olup, bu durumda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11'inci maddesinde öngörülen objektif koşulların varlığı aranmaz. Ayrıca kanun hükmü uyarınca belirli süreli yapılması gereken sözleşmenin zincirleme yapılması, onu belirsiz hale getirmez.

Belirli süreli iş sözleşmesinin sona erme anı sözleşmede, zaman ve tarih olarak açıkça belirtilebileceği gibi, işçinin üstlendiği işin niteliği veya amacından sözleşmenin bir süreye bağlandığının anlaşılması halinde olduğu gibi, örtülü olarak da kararlaştırılabilir[57]. Ancak, sözleşmenin süresi ne şekilde belirlenirse belirlenirsin, İşK.m.11/1 hükmü ile tarafların bu yöndeki iradeleri objektif nedenlere bağlı olarak sınırlandırılmıştır[58]. Başka bir anlatımla, taraflar, sözleşmenin süresini objektif koşula uygun olarak belirleyebilirler. Objektif koşullar bulunmadan süreli olduğu belirtilen bir sözleşme, belirli süreli olarak kabul edilemez[59]. Bununla birlikte bu durumda sözleşme hükümsüz olmaz, belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak varlığını devam ettirir[60].

Kanunda belirsiz süreli iş sözleşmesi için herhangi bir şekil şartı öngörülmemiştir. Belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından ise yazılı şekil şartı öngörülmüştür. Ancak, yazılılık şartına ilişkin İşK.m.8 hükmü ile aynı Kanun'un 11'inci maddesinin birinci fıkrasındaki düzenleme arasında bir uyumsuzluk söz konusudur[61]. İş Kanunu'nun 8'inci maddesinin ikinci fıkrasına göre, "Süresi bir yıldan fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması

---

57 İş sözleşmesinde süre belirlenmesi hakkında geniş bilgi için bkz. **Damar, Ceren** (2018) İş Sözleşmesinde Süre Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Temmuz 2018; Ayrıca bkz. **Mollamahmutoğlu** (1995), s.35-36; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal** (2014), s.419 vd.; **Alpagut** (1998), s. 8 vd.; **Alpagut** (2004), s.74; **Ekonomi** (2006), s.20; **Sümer** (2020), s.40-41; **Güler** (2005), s.31.

58 **Ekonomi** (2006), s.22; **Bozkurt Gümrükçüoğlu** (2012), s.171-173; **Damar** (2018), s.62.

59 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal** (2014), s.432; **Sümer** (2020), s.41; **Sümer**, (2019), s.45.

60 **Sümer** (2020), s.42; **Güler** (2005), s.47; **Bozkurt Gümrükçüoğlu** (2012), s.266; **Yorulmaz** (2010), s.204.

61 **Güler** (2004), s.549.

zorunludur". Kanun'un 11'inci maddesinin birinci fıkrasında ise, "… işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir" hükmüne yer verilmiştir. Aynı Kanun'un maddeleri arasındaki bu çelişki, öğretide iki farklı görüşün ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bir görüşe göre, belirli süreli iş sözleşmesinin tanımını yapan maddede süre sınırlaması yapmadan yazılı şekil şartını öngördüğünden, tüm belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılması gerekir. Aksi halde yapılan sözleşme belirli süreli olarak kabul edilemez[62]. Diğer bir görüşe göre ise, İş Kanunu'nun 8.maddesinin ikinci fıkrasının daha önceki kanun gibi bir yılı aşan belirli süreli iş sözleşmelerinde yazılı yapılması gerektiğini öngörmüştür. Aynı maddenin üçüncü fıkrası da dikkate alındığında yazılı olma koşulunun bir yıldan az süreli iş sözleşmelerinde aranmaması gerekir[63]. Bu görüşü savunan yazarlardan bazılarına göre, bir yıldan az süreli sözleşmeler bakımından yazılı şekil ispat şartı olmalıdır[64]. Söz konusu şekil şartının ispat şartı mı geçerlilik şartı mı olduğu da tartışmalıdır. Bir görüşe göre buradaki şekil şartı ispat şartı olup, yazılı olarak kanıtlanamayan sözleşmeler belirsiz süreli sayılır[65]. Diğer bir görüşe göre, İşK.m.8/2 hükmü bir yılı aşan belirli süreli sözleşmeler için kesin olarak yazılı olma şartını aramıştır. Dolayısıyla yazılı şekil şartının geçerlilik şartı olarak kabul edilmesi, yazılı yapılmayan belirli süreli iş sözleşmelerinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak

62 **Ekonomi, Münir** (2007) "4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Şekil Yönünden Hukuka Uygunluğu ", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:15, s.898, 902; **Narmanlıoğlu** (2012), s.5; **Senyen-Kaplan** (2020), s.91; **Sümer**, (2019), s.66.

63 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat** (2020), s.191; **Süzek** (2020), s.311; **Ulucan** (2002), s.37; **Tuncay** (2003), s.131; **Akyiğit** (2008), s.499; **Başbuğ/Yücel Bodur** (2020), s.124; **Güler** (2004), s.549; **Güler** (2005), s.55; **Bozkurt Gümrükçüoğlu** (2012), s.108-109; **Yiğit, Yusuf** (2012) "Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bu Serbestinin Sınırları", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:14, S:2, s.115; **Şahankaya, Sarp** (2016)"Belirli Süreli İş Sözleşmeleri", Ankara Barosu Dergisi, S:4, s.186.

64 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal** (2014), s. 529-530; **Tuncay** (2003), s. 131;**Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan** (2020), s.76; **Bozkurt Gümrükçüoğlu** (2012), s.109.

65 **Ekonomi** (2007), s.902 vd.; **Ulucan** (2002), s.75; **Akyiğit** (2008), s.499.

değerlendirilmesi gerekir[66]. Üçüncü bir görüşe göre ise, bir yıldan fazla süreli belirli iş sözleşmelerinde yazılı şekil şartına aykırılık halinde, iş hukukunun kendine özgü özellikleri dikkate alınmak kaydıyla, belirsiz süreli dönüşme değil, geçersizlik yaptırımı uygulanmalıdır[67].

C. İŞ SÖZLEŞMESİNİN BELİRLİ-BELİRSİZ SÜRELİ OLMASININ ÖNEMİ

Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile belirli süreli iş sözleşmesi arasında, unsur ve şekil şartlarından başka sözleşmenin sona ermesi, feshe bağlanan hukuki sonuçlar ve iş güvencesi hükümlerinin uygulanması bakımından önemli farklar bulunmaktadır.

Belirli süreli iş sözleşmesi süre bitiminde kendiliğinden sona erer. Bu tür bir sözleşmenin süresinden önce süreli fesih bildirimi yoluyla sona erdirilmesi mümkün değildir. Sözleşme süre bitiminde kendiliğinden sona erdiği için feshe ilişkin hükümler uygulanamaz. Bu nedenle karşı tarafa önceden ihbar öneli verilmesi gerekmediği gibi, iş arama izni ve iş güvencesi hükümleri de uygulanmaz[68]. Başka bir anlatımla, belirli süreli iş sözleşmelerinin sona erdirilmesi veya süre bitimi nedeniyle kendiliğinden sona ermesi halinde ihbar tazminatı talebi ve işe iade davasının açılması mümkün değildir.

Kıdem tazminatına hak kazandıracak sona erme halleri içinde belirli süreli iş sözleşmesinin süre bitimi ile sona ermesi yer almamaktadır. Bu nedenle belirli süreli iş sözleşmesinin süre bitimi ile sona ermesi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz[69]. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde ise, "sözleşme

---

66 **Tuncay** (2003), s.126; **Doğan Yenisey, Kübra** (2018) Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017, Genel Görüşme, İstanbul, s.170; **Güler** (2005), s.56; **Bozkurt Gümrükçüoğlu** (2012), s.109.

67 **Yiğit** (2012), s.119.

68 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat** (2020), s.189; **Canbolat** (2007), s. 189-190; **Bozkurt Gümrükçüoğlu** (2012), s.50.

69 **Sümer** (2020), s.41; **Yiğit** (2012), s.112-113.Yargıtay kanun hükmü gereği belirli süreli yapılan iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi ya da işveren tarafından yenilenmemesi halinde işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağına karar vermiştir (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E: 2013/22-1943, K: 2015/1131, T: 01.04.2015; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E: 2013/22-1443, K: 2014/958, T: 26.11.2014), Yargıtay'ın bu uygulamasının yerinde olmadığı

süresi" ve "süre bitimi ile sona erme" gibi durumlar söz konusu değildir. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin sona ermesi için bir fesih beyanına ihtiyaç vardır[70]. Bu durumda işçi kıdem tazminatına hak kazanabildiği gibi, iş sözleşmesi süreli fesih yoluyla sona erdirilebildiği için iş güvencesi hükümlerinden de yararlanabilir. Buna göre belirsiz süreli iş sözleşmesi, kural olarak, işçinin daha lehinedir. İşverenlerce çoğunlukla belirli süreli iş sözleşmelerinin tercih edilebileceği düşünülerek, sözleşme yapma hakkının kötüye kullanılmasının önüne geçilmesi amacıyla, bu sözleşme türünün yapılması, yukarıda belirtildiği üzere objektif şartların varlığına bağlanmıştır[71].

İş sözleşmesinin sürekliliğini sağladığı için belirsiz süreli iş sözleşmesi, Anayasa'nın 49'uncu maddesi ile güvence altına alınan çalışma hakkına en uygun çalışma türü olarak kabul edilmektedir[72]. Belirli süreli iş sözleşmesinin objektif koşulların varlığına tabi kılınması ve bu şartların bulunmaması halinde sözleşmenin belirsiz süreli olarak devam etmesi, belirsiz süreli iş sözleşmesinin asıl olduğunu gösterir. Başka bir anlatımla, işçi-işveren ilişkisinde asıl olan belirsiz süreli iş sözleşmesidir[73]. Buna karşılık belirli süreli iş sözleşmesi istisnadır[74]. Bu nedenle belirli süreli iş sözleşmesinin varlığını ileri süren taraf, iddiasını ispat yükü altındadır[75]. İspat yükü, sözleşmenin objektif koşullara bağlı olarak süreye bağlandığını kapsar. Objektif şartlar bulunmasına rağmen

---

hakkındaki görüşler için bkz. **Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz** (2016) "5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu Kapsamında Yapılan Zincirleme İş Sözleşmesinin Sona Ermesinde Kıdem Tazminatı", Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, C:74, s.248; **Sarıbay Öztürk, Gizem** (2019) "5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu Işığında Özel Okul Öğretmenlerinin Kıdem Tazminatı Hakkı", Press Academia Procedia, C:10, S:1, 2019, s.60; **Şahankaya** (2016), s.196. Bununla birlikte, Yargıtay iş sözleşmesinin belirli süreli olması için gerekli objektif koşulların bulunmadığının işverence ileri sürülmesinin dürüstlük kurallarına uymadığına karar vermektedir. Bkz. Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, E: 2018/300, K: 2020/20141, T: 24.12.2020.

70 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat** (2020), s.189; **Bozkurt Gümrükçüoğlu** (2012), s.51.

71 Belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkının sınırlandırılmasını gerektiren nedenler hakkında geniş bilgi için bkz. **Alpagut** (1998), s.30 Vd.; **Süzek** (2020), s.239; **Tuncay** (2011), s. 903.

72 **Süzek** (2020), s.239.

73 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal** (2014), s.440; **Bozkurt Gümrükçüoğlu** (2012), s.47.

74 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2009/10191, K: 2009/33822, T: 07.12.2009.

75 **Mollamahmutoğlu** (1995), s. 41; **Süzek** (2020), s.238.

sözleşmenin bitimi tarihi açık veya örtülü olarak kararlaştırılmamışsa, belirli süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilemez[76]. Belirtilmelidir ki, iş sözleşmesinin belirli süreli mi yoksa belirsiz süreli mi olduğu konusunda tereddüt ortaya çıktığında sözleşmenin belirsiz süreli olduğunun kabulü gerekir[77].

İşçi ve işveren arasında belirli süreli iş sözleşmesin kurulmasının asıl olması, aynı zamanda tam süreli çalışmayı içeren tipik istihdam modeli olduğunu gösterir. Tipik iş sözleşmesi ile kastedilen, hiçbir özel şart gerektirmeksizin yapılabilen ve tam süreli çalışmayı gerektiren belirsiz süreli iş sözleşmesidir. Esas ve şekil bakımından özel kurallara tabi olan, iş sözleşmesinin süresinin sınırlandırılması (belirli süreli)ya da iş süresinin esnekleştirilmesi (kısmi süreli) gibi yönleri itibariyle belirsiz süreli iş sözleşmelerinden farklılaşan diğer iş sözleşmeleri ise, "atipik" olarak sınıflandırılmaktadır[78].

Belirli-belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımı şekil koşulu bakımından da söz konusu olmaktadır. Yukarıda belirtildiği üzere belirsiz süreli iş sözleşmesi herhangi bir şekle tabi değildir. Buna karşılık, İş Kanunu'nun 11'inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması gerekir[79].

İş sözleşmesinin belirli-belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılmasının diğer önemi ise işverenin eşit davranma borcunda söz konusu olmaktadır. İş Kanunu'nun 5'inci maddesinin ikinci fıkrasında ve 12'nci maddesinin birinci fıkrasında belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi ile belirsiz süreli sözleşmeyle çalıştırılan emsal işçi[80] arasında ayrımı haklı kılan bir neden

---

76 **Ekonomi** (2006), s. 20 vd; **Alpagut** (2004), s.74; **Güler** (2005), s.31.

77 **Süzek** (2001), s.19; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal** (2014), s. 440.

78 **Mollamahmutoğlu** (1995), s.47; **Süzek** (2020), s.238-239; **Akyiğit** (2008), s.448; **Yıldız, Gaye Burcu** (2019) "Atipik Çalışma Kavramı Çerçevesinde Bağımlılık İlişkisinin Değerlendirilmesi", Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, s.782.

79 **Sümer** (2019), s.50.

80 İş Kanunu'nun 12'nci maddesinin üçüncü fıkrasına göre "Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınır".

bulunmadıkça, salt sözleşmesinin belirli süreli olmasından dolayı farklı işlem yapılamayacağı öngörülmüştür. İş Kanunu'nun 12'nci 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. Herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır*". Sözü edilen hüküm, özellikle kıdem tazminatı ve yıllık izne hak kazanmada esas alınacak sürenin belirlenmesi bakımından önemlidir[81].

İş Kanunu'nun 12'nci maddesinde belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin emsal işçi karşısında farklı işleme tabi tutulması halinde uygulanması gereken hukuki yaptırıma yer verilmemiştir. Bizim de katıldığımız görüşe göre, bu durumda İş Kanunu'nun 5'inci maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen yaptırım söz konusu olabilir[82].

IV. ÖĞRETİM ELEMANI İLE SÖZLEŞME İLİŞKİSİNİN KURULMASI

A. GENEL OLARAK

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun ek 5'inci maddesinde yükseköğretim kurumunun mütevelli heyetinin görevleri arasında öğretim elemanları ile sözleşme yapılması, atama ve görevden alınmalarının onaylanması da belirtilmiştir. Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliğinin 23'uncu maddesinin birinci fıkrasında da "Öğretim elemanlarının seçimi, değerlendirilmesi, seçilenlerin uygun görülen akademik unvanlarla görevlendirilmeleri ve yükseltilmeleri yürürlükteki kanun ve yönetmelik hükümlerine uyularak vakıf yükseköğretim kurumunun yetkili akademik organlarınca yapılır. Öğretim elemanlarının atamalarında, devlet

81 **Süzek** (2020), s.252; **Sümer** (2020), s.43.

82 **Eyrenci/ Taşkent/Ulucan** vd. (2020), s.80; **Akyiğit** (2008), s.501; **Sümer** (2020), s.43; **Güler** (2005), s.57.

yükseköğretim kurumlarındaki atamalarda aranan şartlara ilaveten vakıf yükseköğretim kurumunun akademik yönden gerekli gördüğü şartlar da aranabilir. Vakıf meslek yüksekokullarında özellikle uygulamalı derslerde görevlendirilecek öğretim elemanlarının atanmasında çalışma deneyimine sahip olması gözetilir" hükmü yer almaktadır.

Buna göre, vakıf yükseköğretim kurumu ile öğretim elemanı arasındaki ilişki, bir sözleşme ilişkisidir. Ancak sözleşmenin niteliği öğretide ve uygulamada tartışmalıdır. Sözleşmenin niteliği, sadece tarafların haklarının tespitinde değil, aynı zamanda bu ilişkiden kaynaklanan uyuşmazlıkları çözmekle görevli yargı yolunun belirlenmesinde de önem arz etmektedir. Konu ile ilgiligörüşler ve uygulama farklılıkları, tarafımızca yapılan ayrı bir çalışmada ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır[83]. Bu çalışmada ise, söz konusu ilişkinin iş sözleşmesine dayandığı kabul edilerek, öğretim elemanları ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılıp yapılamayacağı değerlendirilecektir. Yeri gelmişken belirtelim ki, 2547 Sayılı Kanunu'nun Ek 11'inci maddesinin 10'uncu fıkrasında, kurucu vakıflarına kayyım atanan ya da faaliyet izni kaldırılan vakıf yükseköğretim kurumlarında istihdam edilen öğretim elemanlarının hizmet sözleşmeleri hakkında 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağının öngörülmüş olması, sözleşmenin niteliği konusunda kanun koyucunun iradesini ortaya koyan önemli bir argümana işarettir[84].

---

83 Sözleşmenin hukuki niteliği konusundaki tartışmalar ve görüşler için bkz. **Göktaş, Seracettin** (2021) "Vakıf Üniversiteleri ile Öğretim Elemanları Arasında Yapılan Sözleşmenin Hukuki Niteliği", Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:29, S:1, s.602 vd.

84 Yükseköğretim Kanunu'nun Ek 11'inci maddesine 20.08.2016 tarih ve 6745 sayılı Kanun'un 15'inci maddesi ile eklenen 10'uncu fıkra şöyledir: **"***Kurucu vakıflarına kayyım tayin edilen veya faaliyet izni kaldırılan vakıf yükseköğretim kurumu mütevelli heyet başkanı ve üyeleri ile tüm yöneticilerinin görevleri kendiliğinden sona erer. Bu vakıf yükseköğretim kurumunda çalışmakta olan akademik ve diğer personelin hizmet sözleşmeleri hakkında 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır*".

B. YÜKSEKÖĞRETİM KANUNU HÜKÜMLERİNE GÖRE DEĞERLENDİRME

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun ek 2'nci maddesi uyarınca vakıf yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanlarının temini bu Kanunda gösterilen yöntem ve kurallara göre yapılır. Aynı Kanun'un ek 8'inci maddesinde, vakıf yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanlarının nitelikleri Devlet yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının niteliklerinin aynı olduğu düzenlenmiştir. Öğretim elemanlarının sağlanmasına ilişkin usul ve esaslar Yükseköğretim Kanunu'nun 23 ve devamı maddelerinde düzenlenmiştir.

Yükseköğretim Kanunu'nda doçentlik ve profesörlük kadrosunda istihdam edilenler için herhangi bir süre düzenlenmemiştir. Bu nedenle sözü edilen öğretim üyeleri ile kural olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mümkün değildir[85]. Buna karşılık, Yükseköğretim Kanunu'nun 23'üncü maddesinin a bendine göre doktor öğretim üyeleri ile en çok dört yıllık süre için sözleşme ilişkisi kurulabilir. Bu sürenin bitimi ile sözleşme kendiliğinden sona erer. Aynı süreyi geçmemek kaydıyla yeniden iş ilişkisi kurulması mümkündür. Söz konusu düzenlemeye göre doktor öğretim üyesi ile dört yılı geçmemek üzere belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir. Aynı şekilde her defasında üst sınırı aşmamak kaydıyla art arda belirli süreli sözleşme söz konusu olabilir.

Yükseköğretim Kanunu'nun 31'inci maddesine göre "Öğretim görevlileri; …süreli veya ders saati ücreti ile görevlendirilebilirler". Kanımıza göre buradaki "süreli" ifadesi sözleşme süresi ile ilgili değil, ücretin ödenme biçimiyle ilgilidir. "Veya" bağlacından sonra "ders saat ücreti" seçeneği düzenlemenin bu yönde yorumlanmasını gerektirir. Aynı maddede yer alan, "Öğretim görevlileri, … öğretim üyesi, araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi kadrolarına atanabilirler veya kadro şartı aranmaksızın ders saati ücreti veya sözleşmeli olarak istihdam edilebilirler" hükmü de devlet yükseköğretim kurumlarında öğretim görevlilerinin ya bir kadroya ya da kadro şartı aranmaksızın ders saat ücreti veya sözleşmeli olarak çalıştırılabileceğine ilişkindir. Buna göre, devlet üniversitelerinde öğretim görevlileri; öğretim üyesi,

[85] **Bozkurt Gümrükçüoğlu** (2012), s.224.

araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi kadrolarına atanabilirler. Yukarıda belirtildiği üzere, vakıf yükseköğretim kurumlarında "kadro" uygulaması söz konusu değildir. Bu yükseköğretim kurumlarında öğretim görevlilerinin öğretim üyesi, araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi pozisyonlarında istihdam edilmesinden söz edilebilir.

Diğer yandan, Yükseköğretim Kanunu'nun 31.maddesinde "Öğretim üyesi kadrolarına öğretim görevlileri en çok iki yıl süre ile atanabilirler; bu süre sonunda işgal ettikleri kadroya başvuran öğretim üyesi bulunmadığı ve görevlerine devamda yarar görüldüğü takdirde aynı usulle yeniden atanabilirler. Atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunların yeniden atanmaları mümkündür. Bu takdirde ilk atama usulü uygulanır" hükmü yer almaktadır. Buna göre, vakıf üniversitelerinde öğretim üyesi pozisyonunda istihdam edilecek öğretim görevlileriyle en çok iki yıllık süreli sözleşme yapılabilir. Sürenin sonunda görev yaptıkları öğretim üyeliği pozisyonuna başvuran öğretim üyesi bulunmaması ve görevlerine devamda yarar görülmesi halinde aynı usulle ve yine iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla yeniden istihdam edilebilirler. Bu süre sonunda sözleşmeleri kendiliğinden sona erer. Söz konusu düzenlemede, öğretim görevlilerinin öğretim üyesi kadrolarında en çok iki yıllık süre çalıştırılabileceğinin öngörülmesi ve süre bitiminde sözleşmenin "kendiliğinden" sona erdiğinin belirtilmesi, bunlarla yapılan sözleşmenin belirli süreli olduğunu göstermektedir[86]. Maddeye göre öğretim üyesi pozisyonunda istihdam edilen öğretim görevlileri ile yeniden sözleşme yapılabilmesi için iki koşulun birlikte gerçekleşmesi gerekir. Bunlardan ilki o alanda öğretim üyesi bulunmaması, diğeri ise öğretim görevlisinin görevine devamında yarar görülmesidir. Bu iki şart, sözleşmenin art arda yapılabilmesinin esaslı nedenini oluşturacaktır.

Öğretim üyesi pozisyonunda istihdam edilen öğretim görevlileri ile yapılan sözleşmenin belirli süreli olması kanundan kaynaklandığından, İş

[86] **Ekonomi, Münir** (2009), "İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi", Genel Görüşme, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (Türk Milli Komitesi), İstanbul, s.89; **Bozkurt Gümrükçüoğlu** (2012), s.224. Ayrıca bkz. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E: 2015/17988, K: 2015/24575, T: 10.09.2015.

Kanunu'nun 11'inci maddesinde öngörülen objektif şartların mevcut olup olmadığına bakılmaz[87]. Bir açıdan belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını zorunlu kılan kanun hükmünün objektif koşulu karşıladığı söylenebilir[88]. Belirli süreli iş sözleşmesi yapma zorunluluğunun söz konusu olduğu hallerde art arda belirli süreli iş sözleşmesi yapılması sözleşmeyi belirsiz hale getirmez[89].

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

Yükseköğretim Kanunu'nun 33'üncü maddesinin a bendinde araştırma görevlilerinin, en çok üç yıl süre ile atanabilecekleri, bu süre sonunda görevlerinin kendiliğinden sona ereceği öngörülmüştür. Söz konusu düzenlemeye göre, aynı yöntemle ve yine üç yıllık süreyi aşmamak kaydıyla yeniden atanmaları mümkündür. Buna göre araştırma görevlileri için de kanunda belirtilen üst sınırı geçmemek şartıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir. Sözleşmenin belirli süreli yapılması zorunluluğu kanundan kaynaklandığından, zincirleme belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mümkündür. Aynı maddenin a bendinin üçüncü fıkrasında lisansüstü eğitim-öğretim için yurtdışına gönderilecek araştırma görevlileri hakkında atama süresi ile ilgili hükmün uygulanmayacağı belirtildiğinden, bunlarla İş Kanunu'nun 11'inci maddesinde öngörülen objektif koşulların bulunması halinde ancak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir.

Lisansüstü eğitim yapmakta iken, araştırma görevlisi pozisyonunda istihdam edilecekler için Yükseköğretim Kanunu'nun 50.maddesinin d bendinde özel bir süre öngörülmüştür. Buna göre, "Lisans üstü öğretim yapan öğrenciler, kendilerine tahsis edilebilecek burslardan yararlanabilecekleri gibi, her defasında bir yıl için olmak üzere araştırma görevlisi kadrosuna da

87 **Süzek** (2020), s.245; **Senyen-Kaplan** (2020), s.88; Aynı yönde Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E: 2014/7068, K: 2014/6392, T: 18.03.2014; Aynı daire, E: 2018/2753, K: 17484, T: 11.07.2018,

88 **Sümer** (2020), s.42.

89 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2018/10280, K: 2018/23004, T: 12.12.2018; Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E: 2016/17255, K: 2019/14022, T: 25.06.2019.

atanabilirler". Lisans üstü öğretim yapan öğrenciler ile, araştırma görevlisi olarak atanmadığı sürece, sözleşme ilişkisi kurulmuş olmaz.

C. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ UNSURLARI AÇISINDAN DEĞERLENDİRME

Anayasa'nın 130'üncü maddesinin birinci fıkrasına göre, Yükseköğretim Kurumları, "çağdaş eğitim-öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde milletin ve ülkenin ihtiyaçlarına uygun insan gücü yetiştirmek amacı ile; ortaöğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapmak, ülkeye ve insanlığa hizmet etmek üzere" kurulurlar. Vakıflar tarafından kurulan yükseköğretim kurumları da aynı amaçla faaliyette bulunurlar. Buna göre, Yükseköğretim kurumlarında eğitim ve öğretim faaliyetleri süreklilik arz eder[90]. Bu nedenle işin türü, niteliği ve amacı itibariyle kural olarak öğretim elemanı ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılması, İş Kanunu'nun 11'inci maddesi uyarınca, olanaklı değildir[91]. Başka bir anlatımla, süreklilik arz eden işlerde, kural olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılamaz. Bununla birlikte, salt faaliyetin sürekliliği belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına engel değildir. Belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşulların bulunması halinde belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir.

Yukarıda belirtildiği üzere vakıf yükseköğretim kurumlarında istihdam edilen öğretim elemanları için "kadro tahsisi" söz konusu değildir. Belirli bir olgunun ortaya çıkmasına bağlı olarak, belirli süreli iş sözleşmesi ile öğretim üyesi istihdamını engelleyen bir düzenleme de bulunmamaktadır. Bu nedenle, örneğin, doğum iznine ayrılan bir öğretim elemanının yerine başka bir öğretim elemanı ile izin süresine tekabül edecek şekilde belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir. Aynı şekilde doktor raporu ile istirahatli olan veya askerlik için iş sözleşmesi askıya alınan öğretim üyesinin yerine başka bir öğretim üyesi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapmak için objektif şartların mevcut olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, vakıf yükseköğretim kurumlarında doçent ve profesör unvanı ile öğretim üyesi olarak çalışanların yerine, objektif koşulla

90 **Senyen-Kaplan** (2020), s.90.

91 **Süzek** (2020), s.244-245; **Senyen-Kaplan** (2020), s.90.

sınırlı bir süre için, aynı unvanlarda öğretim üyelerinin istihdamı, kanunda yer alan formalitelerden dolayı güçlük arz edebilir. Böyle bir durumda belirli süreli sözleşme ile öğretim görevlisi olarak istihdamın daha kolay olacağı belirtilmelidir.

Yükseköğretim Kanunu'na göre belirli süreli iş sözleşmesi ile istihdamı mümkün olan doktor öğretim üyesi, öğretim görevlileri ve araştırma görevlilerinin ücretsiz izin, hastalık ve askerlik gibi nedenlerle çalışamamalarından dolayı, olgunun süresi ile sınırlı olarak, aynı nitelikteki öğretim elemanları ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mümkündür. Çünkü bu durumda objektif sebep olarak kabul edilebilecek belirli bir olgunun ortaya çıkması söz konusu olduğu gibi, esasen doktor öğretim üyesi, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılması, yukarıda belirtildiği üzere kanun hükmünden kaynaklanmaktadır.

Yargıtay eğitim ve öğretim faaliyetinin süreklilik arz ettiğinden bahisle, öğretim üyesi olarak istihdam edilen öğretim elemanları ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılamayacağına ilişkin pek çok karar vermiştir[92]. Söz konusu kararlarda işin niteliği itibariyle belirli süreli işlerden olmadığı; süreklilik arz ettiği isabetli olarak vurgulanmıştır. Belirli bir olgunun ortaya çıkması halinde öğretim üyeleri (doçent ve profesör) ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılıp yapılamayacağı hakkında ise, Yüksek Mahkemenin henüz bir görüş ortaya koymadığı görülmektedir. Yukarıda belirtildiği üzere, bize göre belirli bir olgunun ortaya çıkması halinde öğretim üyeleri ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir.

[92] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2009/42456, K: 2019/12908, T: 07.05.2009.Vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim üyeleri ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına imkân veren bir kanuni düzenleme bulunmaması ve objektif koşulların da mevut olmaması halinde belirli süreli sözleşme yapılamayacağı hakkındaki görüşler için bkz. **Doğan Yenisey, Kübra** (2009) "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi" , İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2009, s.45; **Alpagut, Gülsevil** (2012) "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Ankara, Kamu-İş, s.42-43.

Yargıtay bir kararında Yükseköğretim Kanunu'nun 23'üncü maddesinde yardımcı doçentler[93] için öngörülen ikişer ve üçer yıllık sürelerin atama tasarrufu ile ilgili bulunduğu, hükmün belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılmasına engel teşkil etmediğini belirtmiştir[94]. Ancak kanımıza göre kanundaki sürelerin sadece atama tasarrufu ile ilişkilendirilmesi doğru değildir. İşverenin bu atama sürelerine bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapabilmesi için objektif koşul bulunduğu söylenebilir.

Yargıtay bazı kararlarında öğretim görevlileri ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceğini belirttikten sonra bunlarla esaslı bir neden bulunmadıkça zincirleme belirli süreli iş sözleşmesi yapılamayacağı sonucuna varmıştır[95]. Yükseköğretim Kanunu'nun 31'inci maddesinde öğretim görevlilerinin en çok iki yıl için atanabilecekleri; sürenin sonunda görevlerinin kendiliğinden sona ereceği ve bunların aynı usulle yeniden atanabileceklerinin öngörülmesi karşısında art arda belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasının sözleşmeyi belirsiz hale getirememesi gerektiği kanısındayız.

V. SONUÇ

Vakıf yükseköğretim kurumları, Anayasa'nın 130'üncü maddesi uyarınca, kanunla kurulurlar ve kamu tüzel kişiliğine sahiptirler. Vakıf yükseköğretim kurumları ile akademik personel arasında kurulan sözleşmenin

---

93 2547 sayılı Kanunun 23'inci maddesi, 22.02.2018 tarih ve 7100 sayılı Kanunun 4'inci maddesiyle başlığı ile değiştirilmiş, maddede yer alan yardımcı doçentlik kaldırılarak yerine doktor öğretim üyeliği getirilmiştir.

94 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2012/3355, K: 2014/4967, T: 18.02.2014; Aynı daire, E: 2010/20382, K: 2010/20662, T: 28.06.2010,

95 "Başlangıçta yukarda açıklandığı gibi en çok iki yıl süre ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren neden olmakla birlikte, davacı öğretim görevlisi işçi ile daha sonra birbiri ardına ve birden fazla sayıda iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren esaslı bir neden bulunmamaktadır. Bu yönde davalı Üniversite esaslı bir neden sunamamıştır. Bu itibarla davacının belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığının kabulü gerekir" (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2007/7323, K: 2007/17668, T: 04.06.2007). Aynı yönde, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2010/1048, K: 2011/12070, T: 20.04.2011; Aynı daire, E: 2009/35757, K: 2012/1051, K: 23.01.2012; Aynı Daire, E: 2015/25729, K: 36404, T: 22.12.2015,. Yargıtay'ın bu kararlarını isabetli bulan görüş için bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat** (2020), s.197.

iş sözleşmesi olarak nitelendirilmesi halinde bunlarla belirli süreli iş sözleşmesi yapılıp yapılamayacağı hukuki sorunu ortaya çıkmaktadır. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun ek 2'ncimaddesine göre öğretim elemanlarının temini bu Kanun'daki yöntem ve kurallara tabidir. Yükseköğretim Kanunu'nda doktor öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlilerinin belirli sürelerle atanabilecekleri düzenlenmiştir (m.23, 31 ve 33). Doçentlik ve profesörlük pozisyonunda istihdam edilen öğretim üyeleri için ise bir süre öngörülmemiştir. Kanun'da öngörülen süreler, vakıf yükseköğretim kurumları tarafından istihdam edilen aynı nitelikteki öğretim elemanları için de geçerlidir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 11'inci maddesine göre belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için objektif koşulların bulunması gerekir. Sözleşmenin belirli süreli yapılması gerektiğine ilişkin kanuni bir düzenleme bulunması halinde, objektif koşulun varlığı aranmaz. Yükseköğretim Kanunu'nda doktor öğretim üyeleri, öğretim üyesi pozisyonda görev yapan öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri için öngörülen süreler, bunlarla belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektirir. Bu durumda objektif şartların mevcut olup olmadığına bakılamaz. Ayrıca sözleşmenin belirli süreli yapılması zorunluluğu kanun hükmüne dayandığı için art arda belirli süreli yapılması sözleşmeyi belirsiz hale getirmez. Buna karşılık, eğitim-öğretim faaliyeti süreklilik arz ettiğinden, objektif neden bulunmadıkça, doçent ve profesör olarak istihdam edilen öğretim üyeleri ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılamaz.

KAYNAKÇA

Ağar, Serkan (2006) "Kamu Kurumları (Hizmet Yerinden Yönetim Kuruluşları) Teorisi", TBB Dergisi, S:65, 2006.

Aküzüm, **Hüseyin Ural** (2016) "Kamu Hukuku Açısından Vakıf Yükseköğretim Kurumları (Yasal Dayanakları ve Tüzel Kişiliği)" (Doktora), İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Akyıldız, **Ali** (2003) "Vakıf Üniversiteleri", Bilgi Toplumunda Hukuk, Ünal Tekinalp'a Armağan, C:3, Beta Yayınları, s.459-500.

Akyılmaz, **Bahtiyar/Sezginer, Murat/Kaya, Cemil** (2018) Türk İdare Hukuku, 9.Baskı, Ankara, Savaş Yayınları.

Akyigit, **Ercan** (2008) İş Kanunu Şerhi, C:I, 3.Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları.

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

Alpagut, **Gülsevil** (2004) "4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi", MESS Mercek Dergisi, S:33, s.73-91.

Alpagut, Gülsevil (2012) "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Ankara, Kamu-İş.

Alpaydın, Yusuf/Türkmenoğlu, Gözde (2018) "Türk Üniversitelerinde Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Kriterlerinin İncelenmesi", Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, C:47, S:47, s.1-21.

Başbuğ, Aydın/Yücel Bodur, Mehtap (2021) İş Hukuku, 6.Baskı, İstanbul,Beta Yayınları.

Başterzi, **Süleyman** (2006) "Avrupa Birliği Konseyinin 99/70 Sayılı Yönergesi Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları ve 4857 Sayılı İş Kanunun Öngördüğü Sistem", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30.Yılı Armağanı.

Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Yeliz** (2012) Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi,İstanbul, Vedat Yayıncılık.

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz (2016) "5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu Kapsamında Yapılan Zincirleme İş Sözleşmesinin Sona Ermesinde Kıdem Tazminatı", Karar İncelemesi, C:74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, s.223-249.

Canbolat, **Talat** (2007) "Mevzuatta Öngörülen Bazı Sözleşme Türlerinin 4857 Sayılı İş Kanununun Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Esasları Yönünden Değerlendirilmesi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:13, s.188-219.

Canbolat, Talat/Erener, Ebru (2017) "Asgari Süreli İş Sözleşmelerinde Cezai Şart", İş ve Hayat Dergisi, S:5.

Cengiz (Urhanoğlu), **İştar** (2008) "4857 sayılı İş Kanununun Avrupa Birliğinin 18 Mart 1999 Tarihli Belirli Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşmasına Göre Değerlendirilmesi", Kamu-İş, C:10, S:1.

Çağlayan, Ramazan (2016) "Hukukumuzda Kamu Tüzel Kişiliği Kavramı ve Kıstasları", Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, S:7, s.373-398.

Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat (2020) İş Hukuku Dersleri, 33.Baskı, İstanbul, Beta Yayınları.

Damar, Ceren (2018) İş Sözleşmesinde Süre Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, <http://earsiv.cankaya.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/20.500.12416/ 1876/Ceren%20Damar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, s.e.t 30.09.2021.

Demircioğlu, A. Murat/Kaplan, Hasan Ali (2013) "Uyuşmazlık Mahkemesi'nin 21.5.2012, 5.11.2012 ve 24.12.2012 Tarihli Kararları Işığında Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapmakta Olan Öğretim Üyeleri İle Üniversiteler Arasındaki Sözleşmelerin Hukuki Niteliği", DEÜHFD, C:15, Özel Sayı, s.51-80.

Doğan Yenisey, Kübra (2009) "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara.

Doğan Yenisey, Kübra (2018) Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017, Genel Görüşme, İstanbul.

Ekonomi, Münir (2006) "4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (I)-Kavram Süre ve Yenileme", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:9, s.15-32.

Ekonomi, Münir (2007) "4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Şekil Yönünden Hukuka Uygunluğu (II/1)", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:15, s.892-905.

Ekonomi, Münir (2009), "İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi", Genel Görüşme, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (Türk Milli Komitesi) İstanbul.

Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim/Baskan, Esra (2020) İş Hukuku, 10.Baskı, İstanbul, Beta Yayınları.

Giritli, İsmet/Bilgen, Pertev/Akgüner, Tayfun/Berk, Kahraman (2015) İdare Hukuku, 7.Baskı, Der Yayınları.

Göktaş, Seracettin (2021) "Vakıf Üniversiteleri ile Öğretim Elemanları Arasında Yapılan Sözleşmenin Hukuki Niteliği", Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:29, S:1, s.581-621.

Gözler, Kemal (2010) İdare Hukukuna Giriş, 12.Baskı, Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Gözler, Kemal (2018) "Kamu Tüzel Kişiliği Kavramı Neye Yarar? K. Begüm İsbir"in Kamu Tüzel Kişiliği İsimli Doktora Tezinin Düşündürdükleri", <http://www.idare.gen.tr/kamu-tuzel-kisiligi.pdf.> s.e.t. 16.11.2021.

Güler, Mikdat (2004) Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Objektif Neden Kavramı ve Çalışma Koşullarının Esaslı Tarzda Değiştirilmesi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:2, s.545-559.

Güler, Mikdat (2005) "Belirli Süreli İş Sözleşmesi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:5, s.28-82.

Günday, Metin (2015) İdare Hukuku, 10.Baskı, Ankara, İmaj Yayınevi.

Güzel, Ali/Ertan, Emre (2008) "Avrupa Birliği Hukukunda ve Özellikle Avrupa Toplulukları Adalet Divanı (ATAD) Kararlarında Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılma ve Yenilenme Koşulları", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:18, s.397-416.

İzmirlioğlu, Fatma Ayça (2017) Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademik Personelin Hukuki Statüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İzmir, 2017.

Kahraman, Uğur Hakan (2011) Belirli Süreli Sözleşmelerde Objektif Neden Koşulu, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:30, s.505-515.

Keser, Hakan (2007) "Kamu Kesiminde Geçici İşçi İstihdamının 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11 inci Maddesi Karşısındaki Durumu", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:14, s.606-620.

Keser, Hakan (2018) "Özel Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Eğitim Personelinin İş Sözleşmelerinin Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurul Kararı Kapsamında Değerlendirilmesi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:59, s.795-827.

Mollamahmutoğlu, Hamdi (1995) Hizmet Sözleşmesi, Ankara.

Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş (2014) İş Hukuku, 6.Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi.

Narmanlıoğlu, Ünal (2012) "Belirli Süreli İş Sözleşmesini Sona Erdiren Olgular ve İşlemler", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:35, s.3-23.

Narmanlıoğlu, Ünal (2014) İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 5.Baskı, İstanbul, Beta Yayınları.

Sarıbay Öztürk, Gizem (2019) "5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu Işığında Özel Okul Öğretmenlerinin Kıdem Tazminatı Hakkı", Press Academia Procedia, C:10, S:1, s.56-62.

Sur, Melda (2018) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, 23-24 Kasım 2018, İstanbul.

Sümer, Haluk Hadi (2019) İş Hukuku Uygulamaları, 7.Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları.

Sümer, Haluk Hadi (2020) İş Hukuku, 25.Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları.

Süzek, Sarper (2001) "İş Akdinin Türleri", MESS Mercek Dergisi, Nisan 2001, S:22, s.17-35.

Süzek, Sarper (2020) İş Hukuku, 19.Baskı, İstanbul, Beta Yayınları.

Şahankaya, Sarp (2016) "Belirli Süreli İş Sözleşmeleri", Ankara Barosu Dergisi, S:4, s.179-208.

Taşkent, Savaş (2006) "Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Yapılabilmesi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:9, s.34-39.

Taşkent, Savaş (2009) "Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Üzerine-Tekrar", Sicil İş Hukuku Dergisi, S:13, s.5-18**.**

Tekinsoy, M. Ayhan/Mısır, Mustafa Bayram (2012) "Öğretim Üyeliğine Atanma Sürecinin Başlangıcı, Ek Koşullar ve Jüri Raporları", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:61, S:1, s.351-382.

Tuncay, A. Can (2003) "İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri", Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul-Barosu/Galatasaray Üniversitesi, İstanbul, s.125-146.

Tuncay, A. Can (2011) "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin İşverence Feshi Kararının İncelenmesi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:31, s.899-912.

Ulucan, Devrim (2002) "4857 Sayılı Kanun'a Göre İş Sözleşmesi Türleri", Yeni İş Yasası, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul, s.35-65.

Uz, Abdullah (2013) "Sehven mi, Kasten mi?: Kanun Koyucu ya Açıkça Anayasaya Aykırı Bir Düzenleme Yapmış ya da Zımnen Vakıf Yükseköğretim Kurumlarının Kamu Tüzel Kişiliğini Sona Erdirmiştir", TBB Dergisi, S:108.

Yıldırım, Turan/Samuray, Figen (2010) "Vakıf Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Hukuki Statüsü", T.C. Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S:1, s.81-95.

Yıldız, Gaye Burcu (2011) "Güvenceli Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C:I, İstanbul, s.203-231.

Yıldız, Gaye Burcu (2019) "Atipik Çalışma Kavramı Çerçevesinde Bağımlılık İlişkisinin Değerlendirilmesi", Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, İstanbul, s.781-810.

Yiğit, Yusuf (2012) "Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bu Serbestinin Sınırları", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:14, S:2, s.101-166.

Yorulmaz, Çiğdem (2010) "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı, Şekil Şartı, Sözleşme Yapma Serbestisi ve Sınırları", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2010/1, s.203-220.