

İkame İşçi

Öz

İkame işçi kavramı, bir işyerinde çalışan işçinin yerini almak üzere görevlendirilen yeni bir işçi için kullanılmaktadır. Özellikle bir işçi hastalandığında, izinde olduğunda ya da başka bir sebeple işe gelmediğinde, onun yerine geçici olarak ikame işçi çalıştırılabilir. Dolayısıyla, bu işçilerin çalışması genellikle geçici ve kısa süreli olur. İkame işçinin yerine, belirli bir süre sonunda eski işçi geri döner ya da başka bir işçi işe alınır. Mevzuatımızda ikame işçiye ilişkin açık bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak, İş Kanunu'nun

13. maddesinin 5. fıkrasında, "Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer." denilmektedir. Bu düzenlemeden kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin yerine işe alınan işçinin, ikame işçi olduğu anlaşılmaktadır. Çalışmada, ikame işçi kavramı, ikame işçiye ihtiyaç duyulan haller ve ikame işçinin iş sözleşmesinin türü, öğreti görüşleri ve yargı kararlarının yanı sıra yabancı hukuktaki düzenlemeler dikkate alınarak açıklanmıştır.

Anahtar Sözcükler:

İkame işçi, geçici işçi, kısmi süreli çalışmaya geçiş, azami süreli iş sözleşmesi, belirli süreli iş sözleşmesi, belirsiz süreli iş sözleşmesi.

Substitute Employee

Abstract

The notion of a substitute employee refers to a newly appointed employee who takes over the duties of another employee in a workplace. Especially when a worker is ill, on leave, or absent for any other reason, a temporary replacement employee can be employed in their place. Therefore, the work of these employees is usually temporary and short-term. Instead of the substitute employee, the original employee returns after a certain period, or another employee is hired in their place. There is no explicit provision regarding substitute employees in our legislation. However, article 13, paragraph 5 of the Labor Law

states that "If an employee who has switched to part-time work returns to full-time employment, the employment contract of the employee hired in their place automatically terminates." From this regulation, it is understood that the employee who is hired instead of the employee who has switched to part-time work is a substitute employee. In the study, the concept of substitute employee, the situations in which a substitute employee is needed and the type of employment contract of the substitute employee are explained by taking into account the doctrinal opinions and judicial decisions as well as the regulations in foreign law.

Keywords:

Substitute employee, temporary employee, transition to part-time work, maximum term employment contract, fixed-term employment contract, employment contract of indefinite duration.

*İzmir Bakırçay Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, asiye.sahinemir@bakircay.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9262-3608.

I. İkame İşçi Kavramı

Bir işyerinde, çeşitli nedenlerle geçici işçi gereksinimi ortaya çıkabilir. Bu durumlardan biri işyerinde sürekli olarak çalışan bir işçinin geçici bir süre iş görme borcunu ifa edememesidir. Belirtilen durum, kişiye ilişkin nedenlerden kaynaklanan geçici işçi gereksinimi olarak ifade edilebilir. İşyerinde çalışan bir işçinin yokluğunda, işveren isterse işçinin işe geri dönmesini bekleyebilir, isterse ikame işçi çalıştırabilir¹. İkame işçi uygulaması ile işveren, iş gücü ihtiyacını esnek bir şekilde karşılama ve işyerindeki iş akışını aksatmadan sürdürme imkânı elde eder². İşverenin ikame işçi çalıştırması sonucunda iş görme borcunu ifa edemeyen işçinin işveren ile arasındaki iş ilişkisi korunmuş olur.

İkame işçi kavramı, geçici işçi kavramından farklıdır. Geçici işçi, geçici nitelikteki bir işin yapılması amacıyla istihdam edilen ve ikame işçiyi de kapsayan daha geniş bir kavramdır. İkame işçi, işyerinde sürekli çalışan işçinin yokluğundan kaynaklanan geçici ihtiyaç nedeniyle istihdam edilir. Bu anlamda, ikame işçi aynı zamanda geçici işçi niteliği taşımaktadır. Buna karşılık her geçici işçi ikame işçidir denilemez. İşveren, işin geçiciliğinden kaynaklanan ve işyeri organizasyonunun normal faaliyetine yabancı olan işlerde geçici işçi istihdam edebilir. Örneğin, işyerine ilave bina inşaatı yapılması ya da işyerine yeni bir bilgisayar donanımı kurulması gibi hallerde, işin kendisinden kaynaklanan bir geçicilik nedeniyle geçici işçi istihdam edilebilir. Ancak belirtilen örneklerde, işe yeni alınan işçi, başka bir işçinin oluşturduğu eksikliği gidermek, yokluğunda onun yerini almak amacıyla işe alınmadığından, ikame işçi ni-

teliğinde değildir³.

İkame işçiyle yerine işe alındığı (asıl işçi/ikame edilen) işçinin işyerinde çalışmadığı sürelerde ve yalnızca bu işçinin işyerinde gördüğü işlerde çalışması amacıyla iş ilişkisi kurulur. Dolayısıyla, ikame işçinin çalışma süresi, yerine işe alındığı asıl işçinin haftalık çalışma süresi dikkate alınarak belirlenmelidir⁴. Bu bağlamda, kısmi süreli çalışan bir işçinin yokluğunda ortaya çıkan geçici iş gücü eksikliğini gidermek amacıyla çalıştırılan ikame işçinin iş sözleşmesi, tam süreli iş sözleşmesi değil, kısmi süreli iş sözleşmesi niteliğinde olmalıdır⁵.

Uygulamada, genellikle bir işçinin geçici olarak işe devamsızlığı durumunda, hastalık⁶, analık izni, yıllık izin⁷, askerlik veya benzeri sebeplerden dolayı iş görme borcunu ifa edemediği hallerde, yerini alması amacıyla ikame işçi istihdam edilmektedir⁸. Ancak, askere giden işçinin yerine ikame işçinin işe alınması, askerlik nedeniyle iş sözleşmesinin sona ermesinde değil, askıya alınması durumunda mümkündür. Askerlik nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi halinde, askere giden işçinin artık eski işine geri dönmesi ve geçici iş gücü eksikliğinin varlığı söz konusu olmadığı için

1 Astarlı, Muhittin: "Türk İş Hukukunda Geçici İşçi Kavramı", Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara 2002, s. 20.

2 Astarlı'ya göre, işyerinde sürekli olarak çalışan bir işçinin yokluğunda, sadece bu süre zarfında işlerin aksamasını engellemek amacıyla belirsiz süreli iş sözleşmesiyle işçi istihdam edilmesi, işverenin çıkarlarıyla bağdaşmadığı için bu süreyle sınırlı olmak kaydıyla işveren belirli süreli iş sözleşmesiyle ikame işçi çalıştırmayı tercih edebilir. Bkz., Astarlı, s. 20.

3 Geçici işçiye ilişkin açıklamalar için bkz., Astarlı, s. 45-100.

4 Müller-Glöge, Rudi /Preis, Ulrich /Gallner, Inken /Schmidt, Ingrid (Hrsg): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. neubearbeitete Aufl., München, Verlag C.H.Beck, 2025, (ErfK/Bölüm Yazarı), ErfK/Müller-Glöge TzBfG § 14 Rn. 37.

5 ErfK/Müller-Glöge TzBfG § 14 Rn. 34a; BAG 12.4.2017, 7 AZR 436/15, NZA 2017, 1253.

6 Mollamahmutoğlu, Hamdi: Hizmet Sözleşmesi, (Kurulmuş-İçeril-Sona Erme), Tasarım-Dizgi-Fotokopi-Ofset, Ankara 1995, s. 36; Alpagut, Gülsevil: Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, Ankara, TÜHİS Yayını, 1998, s. 98; Şükran Ertürk: "Türk ve Alman Hukukunda Belirli Süreli İş Akitlerine Genel Bir Bakış", Turhan Esener'e Armağan, Kamu-İş, C. 5, S. 3, Nisan 2000, s. 236; Astarlı, s. 22.

7 Alpagut, s. 98; Ertürk, s. 236; Astarlı, s. 22.

8 Astarlı, s. 22-23. Yargıtay, verdiği kararlarda ikame işçi için bir tanım yapmamakla birlikte, hastalık, iş kazası, gebelik, normal izin gibi sebeplerle iş görme borcunu yerine getiremeyen işçinin yerine, çalışmadığı süre boyunca ikame işçi temin edilebileceğini belirtmiştir. Bkz., Yarg. 22. HD., 25.10.2016 2016/24818 E. 2016/24094 K.; Yarg. 22. HD., 29.12.2016, 2016/25144 E., 2016/29507 K.; Yarg. 22. HD., 20.03.2012, 2011/12979 E., 2012/5198 K., (www.lexpera.com.tr), (ET.: 10.02.2025).

yerine işe alınan işçi, ikame işçi olarak nitelendirilmez.

İş sözleşmesinin askıya alınmasının yanı sıra, asıl işçinin herhangi bir nedenle işini ifa edememesi halinde de işyerinde geçici iş gücü ihtiyacı doğabilir ve ikame işçi çalıştırılabilir. Örneğin, bir işçinin geçici olarak başka bir işveren yanında⁹ ya da yurt dışında¹⁰ görevlendirilmesi ya da tam zamanlı çalışırken geçici süreliğine kısmi süreli çalışmaya geçmesi durumunda¹¹ işin tamamlanması için ikame işçiye ihtiyaç duyulabilir. *Astarlı*'nın da belirttiği gibi işten ayrılan bir işçinin yerine belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışması amacıyla işe alınan işçinin, çeşitli nedenlerle hemen çalışmaya başlamaması durumunda, işe alınan işçinin işe başlayacağı tarihe kadar ortaya çıkan iş gücü eksikliğinin giderilmesi amacıyla ikame işçi çalıştırılabilir¹².

İşyerinde yürütülen faaliyet sürekli bir iş niteliğinde olduğu için, işveren bu sürekliliği, işçinin devamsızlığı veya iş sözleşmesinin askı süresi boyunca başka bir işçiye çalıştırarak devam ettirmek isteyebilir. İkame işçi istihdamına neden olan hallerde yapılan iş, işletme açısından devamlılık gösterse de ikame işçi bakımından, asıl işçinin tekrar işe başlayacağı bir süreyi kapsadığı için geçici niteliktedir¹³. İkame işçi, işyerinde meydana gelen temel iş gücü eksikliğini geçici olarak gidermek amacıyla işe alınır¹⁴. Bu sebeple ikame

işçi, yerine alındığı işçinin yarattığı işgücü açığını nitelik ve nicelik yönünden gidermelidir. Asıl işçinin işe gelmemesiyle ikame işçinin işe alınması arasında bir nedensellik bağı bulunmalıdır¹⁵.

Mevzuatımızda, çocuk sahibi olan ebeveynlerden birine, geçici bir dönem için tam süreli çalışmadan kısmi süreli çalışmaya geçme ve istediği zaman tekrar tam süreli çalışmaya dönme hakkı tanınmıştır. İş Kanunu'nun (İş K.)¹⁶ 13. maddesinin 5. fıkrasında, Kanunun 74. maddesinde öngörülen izin sürelerinin bitiminden sonra, ebeveynlerden birinin çocuğun mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar kısmi süreli çalışmaya geçme yönünde talepte bulunabileceği, işçinin bu talebinin işveren tarafından karşılanacağı ve geçerli fesih nedeni olarak kabul edilmeyeceği belirtilmiştir¹⁷. İşveren, doğum veya evlat edinme

München, C.H.Beck, 2022, (Meinel/Heyn/Herms TzBfG/Bölüm Yazarı), Meinel/Heyn/Herms TzBfG/Meinel TzBfG § 14 Rn. 111, 125; Schaub ArbR-HdB/Rennpferdt § 40 Rn. 19; Astarlı, s. 85.

15 Rolfs, Christian/Giesen, Richard /Meßling, Miriam/Udsching, Peter: BeckOK Arbeitsrecht (74. Edition Verlag C. H. Beck 2024), (BeckOK ArbR/Bölüm Yazarı), BeckOK ArbR/Bayreuther TzBfG § 14 Rn. 42; Meinel/Heyn/Herms TzBfG/Meinel TzBfG § 14 Rn. 111b, 128; Sacker, Franz Jürgen/Rixecker, Roland/Oetker, Hartmut/Limberg, Bettina (Hrsg.): Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, 9. Auflage, München, C.H.BECK 2023, (MüKoBGB/Bölüm Yazarı), MüKoBGB/Engshuber TzBfG § 14 Rn. 37; Schaub ArbR-HdB/Rennpferdt § 40 Rn. 21; BAG 11.02.2015, 7 AZR 113/13, NZA 2015, 617; BAG 15.02.2006, 7 AZR 232/05, NZA 2006, 781.

16 RG.: 10.06.2003, S.: 25134.

17 Öğretide ebeveyn izni olarak da adlandırılan bu hak, mevzuatta aranan şartların gerçekleşmesi durumunda ebeveynlerden biri tarafından kullanılabilir. Konuya ilişkin geniş bilgi için bkz., Süzek, Sarper/Başterzi, Süleyman: İş Hukuku, 24. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, 2024, s. 928-935; Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen /Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 35. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, 2022, s. 217-223; Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş: İş Hukuku, Güncellenmiş 7. Baskı, Ankara, Lykeion Yayınevi, 2022, s. 445-451; Ekonomi, Münir: "Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Çocuğun Bakımı ve Yetiştirilmesi Amacıyla Ücretsiz İzin ve Kısmi Süreli Çalışma Hakları", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 14, S. 53, 2017, (Kısmi Süreli Çalışma), s. 44-55; Caniklioğlu, Nurşen: "Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş ve Yarımlı Çalışma Ödeneği", Emeğin Kurultayı-2, Ankara, 2016, s. 115-138; Saim Ocak: "Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Uygulaması", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 37, Temmuz 2017, s. 5-95; Değer Ermumcu, Senem: "Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Kısmi Çalışma ve Yarımlı

9 BAG 12.04.2017, 7 AZR 436/15, NZA 2017, 1253; BAG 16.01.2013, 7 AZR 661/11, NZA 2013, 614; BAG 10.7.2013, 7 AZR 833/11, NZA 2013, 1292; ErfK/Müller-Glöge TzBfG § 14 Rn. 35b; Hromadka, Wolfgang/ Maschmann, Frank: Arbeitsrecht Band I, Individualarbeitsrecht 7. Aufl, Berlin, Springer, 2018, s. 88.

10 Schaub, Günter: Arbeitsrecht Handbuch, 20. neu bearbeitete Aufl., München, C.H.BECK 2023, (Schaub ArbR-HdB/Bölüm Yazarı), Schaub ArbR-HdB/Rennpferdt § 40 Rn. 27.

11 Astarlı, s. 25; Damar, Ceren: İş Sözleşmesinde Süre Belirlenmesi, Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2018, s. 81.

12 Astarlı, s. 23. Ayrıca bkz., Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 497.

13 Alpogut, s. 63, 95; Astarlı, s. 21, 58; Damar, s. 80, 82.

14 BAG 11.02.2015 - 7 AZR 113/13; BAG 16.01.2013 - 7 AZR 661/11, BAGE 144, 193; BAG 25.03.2009 - 7 AZR 34/08; BAG 2.7.2003, 7 AZR 529/02, NZA 2004, 1055; Meinel, Gernod/Heyn, Judith /Herms, Sascha: Teilzeit- und Befristungsgesetz, Kommentar, 6. neubearbeitete Aufl.,

nedeniyle tam süreli çalışmadan kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin yerine başka bir işçi istihdam edebileceği gibi etmeyebilir de¹⁸. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin yaptığı iş gözetilerek, çalışma süresinin azalmasından doğan kaybı gidermek amacıyla istihdam edilen işçinin hukuki durumunun düzenlenmesi gereği ortaya çıkmıştır. İş Kanunu'nda ve Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik'te (KSÇY)¹⁹ konuya ilişkin hükümler öngörülmüştür. Mevzuatımızda, kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda, yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ereceği belirtilmiştir (İş K. md. 13/5, KSÇY md. 14/3). Bu hüküm dikkate alındığında, işverenin kısmi süreli çalışmaya geçen işçi yerine ikame işçi istihdam edebileceği ve bu işçinin iş sözleşmesinin, yerine alındığı işçinin tam süreli çalışmaya başlaması ile sona ereceği söylenmelidir.

İşveren, İş Kanunu'nun 13. maddesinin 5. fıkrası uyarınca kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin meydana getirdiği iş gücü eksikliğini ve aynı dönemde başka nedenlerle ortaya çıkan iş gücü ihtiyacını gidermek amacıyla tam süreli iş sözleşmesiyle çalışmak üzere yeni bir işçi işe alabilir. Böyle bir durumda, işe yeni alınan işçi, ikame işçi niteliği taşımayacaktır.

İkame işçi, yalnızca doğum veya evlat edinme nedeniyle kısmi süreli çalışmaya geçiş yapan

işçinin işyerinde yaptığı işi yapmalı ve bu işçinin çalışma süresi, kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde olmalıdır²⁰. Belirtilen şartlar bulunmazsa işe yeni alınan işçi, ikame işçi niteliği taşımayacağından, işçinin iş sözleşmesinin türü ve çalışma koşulları tespit edilirken, İş Kanunu'ndaki genel düzenlemeler dikkate alınmalıdır²¹. Buna karşılık, işe yeni alınan işçi ikame işçi olma özelliğini taşıyorsa, işçinin iş sözleşmesinin türüne ve çalışma koşullarına ilişkin değerlendirme, İş Kanunu'nun genel hükümlerinden önce, aynı Kanunun 13. maddesinin 5. fıkrasındaki ve İş Kanunu'nda ve Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik'teki hükümler çerçevesinde yapılmalıdır²². İkame işçinin iş sözleşmesinde, yerine çalıştırıldığı işçiden kaynaklanan iş gücü açığının kapatılması amacıyla yapıldığına dair bir düzenleme yer almıyorsa, sözleşmenin İş Kanunu'nun 13. maddesinin 5. fıkrası kapsamında yapıldığını iddia eden tarafın bunu ispatlaması gerekir²³. İspat yükü altında olan kişi, ikame işçi ile yerine alındığı işçinin oluşturduğu iş gücü açığını nitelik ve nicelik yönünden gidermek amacıyla iş sözleşmesi yapıldığını ve taraf iradelerinin bu doğrultuda uyuştüğünü kanıtlamalıdır²⁴.

İşveren, ikame işçi ihtiyacını iki şekilde karşılayabilir. Bunlardan ilki, İş Kanunu'nun 7. maddesinin 2. fıkrasının a bendi gereğince özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurmaktır. Hükümde, özel istihdam bürosu aracılığıyla ikame işçi istihdam edilecek hallere yer verilmiştir. Diğer bir seçenek ise işverenin, yeni bir işçi ile iş sözleşmesi yaparak ikame işçi ihtiyacını karşılamasıdır.

Çalışma Hakkı-Ödeneği" Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan Cilt I), C. 19, Özel Sayı, 2017, s. 2001-2013; Başkan, Esra: "4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Analık İzni, Doğum Sonrası Ücretsiz İzinler ile Doğum ve Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Hakkı", Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 2, 2016, s. 111-128; Uğur, Suat/ Yiğit, Yusuf: "İş Hukuku Açısından Doğum Nedeniyle Ebeveynin Kısmi Süreli Çalışma Hakkı", Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi, C. 6, S. 1 2017, s. 81-96; Şahin Emir, Asiye: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık, Ankara, Adalet Yayınevi, 2019, (Analık), s. 188-267; Balkan, Hakan: Bireysel İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, İstanbul, Beta Yayınevi, 2021, s. 227-259.

18 Ocak, s. 80; Sevimli, Ahmet: 4857 Sayılı İş Kanununda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, Ankara, Beta Yayınevi, 2019, s. 137.

19 RG.: 08. 11.2016, S.: 29882.

20 Sevimli, s. 138

21 Türe, Gökhan: "Türk Hukukunda İkame İşçinin Sözleşmesinin Hukuki Niteliği", Uluslararası Akdeniz Hukuk Kongresi 2022, Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nin Kuruluşu'nun 30. Yılı Anısına, Ankara, Adalet Yayınevi, 2022, s. 1291.

22 Türe, s. 1291.

23 Sevimli, s. 138.

24 Sevimli, s. 138.

II. İkame İşçinin İş Güvencesi Hükümlerinin Uygulanmasına Etkisi

İşveren tarafından istihdam edilen işçinin varlığı, İş Kanunu'nun 18. maddesi ve devamı maddelerinde düzenlenen iş güvencesine ilişkin hükümlerin uygulanması bakımından önem arz etmektedir. Kanunun 18. maddesinde, iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilen işçiye, fesih bildiriminde sebep gösterilmediğini, gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığını ya da feshin Kanuna uygun yapılmadığını iddia ederek feshin geçersizliğinin tespiti amacıyla dava açma imkânı tanınmıştır. Bu davayı, İş Kanunu ve Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun²⁵ kapsamında olup otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerinde en az altı aylık kıdemi bulunan, belirli konumda işveren vekili olmayan²⁶ ve belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler açabilir.

Feshin geçersizliğinin tespiti amacıyla açılan davada, işyerinde otuz veya daha fazla işçinin çalıştığının tespitinde, fesih bildirim yapıldığı tarihte işçinin iş sözleşmesinin devam etmekte olması yeterli olup, fiilen çalışıyor olması gerekmez²⁷. Bu nedenle, iş sözleşmesi askıya alınıp fiilen çalışmayan işçinin yerine işe alınan ikame işçinin otuz işçi koşulunun tespitine etkisi aydınlatılmalıdır.

Yüksek Mahkeme'nin isabetli bir şekilde verdiği kararlara göre, hastalık, iş kazası, gebelik ya da izin ve benzeri nedenlerle işyerinden ayrılan işçinin yerine bu süre için ikame işçi temin edilirse, iş güvencesi hükümlerinin uygulanması bakımından aranan otuz işçi sayısının tespitine ikame

edilen işçiler dahil edilmez²⁸. Zira, işverenin asıl işçisi olan ve iş sözleşmesi askıda olan işçi, otuz işçi koşuluna ilişkin değerlendirme yapılırken dikkate alınmaktadır. İkame işçinin özel istihdam bürosu aracılığıyla temin edilmesi durumunda da işçi, büronun işçisi olduğu için otuz işçi sayısının tespitinde göz önünde bulundurulmaz.

Kanaatimizce İş Kanunu'nun 13. maddesinin 5. fıkrası kapsamında ve geçici bir süreliğine çeşitli nedenlerle kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin yerine kısmi süreli iş sözleşmesiyle ikame işçi temin edilirse, otuz işçi koşulunun tespitinde hem kısmi süreli çalışmaya geçiş yapan işçi hem de ikame işçi dikkate alınmalıdır. Zira her iki işçi aynı anda işyerinde iş sözleşmesiyle çalışmakta ve otuz işçi koşulunun varlığının belirlenmesinde işçilerin iş sözleşmesinin türü önem taşımamaktadır²⁹.

Alman hukukunda, Alman Feshe Karşı Koruma Kanunu'nda (Kündigungsgesetz (KSChG)) yer alan düzenlemeye göre, bir işçinin feshe karşı koruma hükümlerinden yararlanabilmesi için işyerinde on işçiden fazla çalışan olmalıdır (KSChG § 23/I) Bu sayının tespitinde, analık izninde ve ebeveyn izninde³⁰ olan çalışanların yerine işe alınan ikame işçiler dikkate alınmaz³¹. İş sözleşmesinin askıya alındığı diğer hallerde de istihdam edilen

25 RG.: 20.06.1952, S.: 8140.

26 İş Kanunu'nun 18. maddesi gereğince, işletmenin bütünü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcılar ile işyerinin bütünü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19. ve 21. maddeler ile 25. maddenin son fıkrası uygulanmaz.

27 Yarg. 22. HD., 10.4.2014, 2014/6783 E. 2014/7919 K., (www.lexpera.com.tr), (ET.: 15.02.2025).

28 Yarg. 22. HD., 29.12.2016, 2016/29060 E., 2016/29525 K., "Ancak hastalık, iş kazası, gebelik ya da normal izin ve benzeri nedenlerle ayrılan işçi yerine bu süre için ikame işçi temin edilmişse, otuz işçi sayısında ikame edilen işçi dikkate alınmayacaktır." Aynı yönde bkz., Yarg. 9. HD., 01.10.2009, 2009/31443 E., 2009/24864 K.; Yarg. 22. HD., 10.04.2014, 2014/6783 E., 2014/7919 K.; Yarg. 22. HD., 22.02.2016, 2016/2490 E., 2016/4686 K., (www.lexpera.com.tr), (ET.: 15.02.2025).

29 Otuz işçi sayısının belirlenmesinde belirsiz-belirli, tam-kısmi süreli, daimi-mevsimlik iş sözleşmesiyle çalışanlar arasında ayırım yapılmayacağına ilişkin açıklamalar için bkz., Tuncay, Aziz Can: "İşe İadede 30 İşçi Ölçütünün Yorumu", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 6, Haziran 2007, s. 78; Süzek/Başterzi, s. 586; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 515-516; Yarg. 9. HD., 22.11.2017, 2016/28027 E., 2017/18860 K., (www.lexpera.com.tr), (ET.: 18.02.2025).

30 LAG Köln 22.5.2009, 4 Sa 1024/09, NZA-RR 2009, 583.

31 BeckOK ArbR/Volkening KSChG § 23 Rn. 18; Linck, Rüdigger/Preis, Ulrich/Schmidt, Ingrid (Hrsg.): Kündigungsgesetz, 7. neubearbeitete Aufl., München, C.H.Beck, 2024, (APS/Bölüm Yazarı), APS/Moll KSChG § 23 Rn. 50.

ikame işçiler, on işçi sayısına dahil edilmez³².

III. Analık İzni, Askerlik, Hastalık ve İş Sözleşmesinin Askıya Alındığı Diğer Hallerde İkame İşçi İstihdamı

A. Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla İkame İşçi İstihdamı

İş Kanunu'nun 7. maddesinin 2. fıkrasının a bendinde, analık izni, askerlik gibi nedenlerle işe gelmeyen işçinin yerine özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici işçi temin edilebileceği düzenlenmiştir. Özel istihdam bürosu aracılığıyla çalıştırılan geçici işçi, ikame işçi niteliğinde kabul edilmelidir. Belirtilen durumda ikame işçinin işvereni özel istihdam bürosudur ve kendisini geçici olarak çalıştıran işverenle arasında herhangi bir iş ilişkisi kurulmaz (İş K. md.7/11). Kanunda analık izninde, askerlik hizmetinde olan ve iş sözleşmesi askıya alınan işçinin yerine özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici işçi sağlama sözleşmesinin bu hallerin devamı süresince kurulabileceği belirtildiğinden (İş K. md. 7/3), büro aracılığıyla ikame işçi teminine neden olan durum ortadan kalktığında, diğer bir ifadeyle ikame edilen işçi işine geri döndüğünde, geçici iş ilişkisi sona erer³³. Ancak bu durum, geçici olarak çalıştırılan işçi ile onun işvereni olan özel istihdam bürosu arasındaki iş sözleşmesini etkilemez³⁴.

İş Kanunu'nun 74. maddesinde, kadın işçinin doğumdan önce sekiz hafta, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplamda on altı hafta-

lık süre boyunca çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde, doğumdan önce işçinin çalıştırılmayacağı sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Bu süreler, işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre, doğumdan önce ve sonra hekim raporuyla arttırılabileceği gibi, kadın işçi belirtilen süre sona erdiğinde altı aya kadar ücretsiz izin kullanabilir. Analık izninin bitiminden itibaren, çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla, kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere, istekleri hâlinde, birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde, bu süreler otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. İşveren, bu izin süreleri boyunca işçinin yokluğunda ortaya çıkan iş gücü eksikliğini ikame işçi ile giderebilir. Geçici iş ilişkisi başlığı taşıyan İş Kanunu'nun 7. maddesinde özel istihdam bürosu aracılığıyla meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulabilecek hallere yer verilmiştir. Maddenin 2. fıkrasının a bendinde, Kanunun 74. maddesinde belirtilen sürelerde özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulabileceği düzenlenmiştir. İşveren, analık izninde olan işçinin yerine çalıştıracığı ikame işçiyi özel istihdam bürosu aracılığıyla temin edebilir. İşveren ile özel istihdam bürosu arasındaki geçici işçi sağlama sözleşmesi, analık izni süresiyle sınırlı olarak kurulabilir ve bu iznin herhangi bir nedenle sona ermesine kadar işveren, geçici işçi çalıştırabilir³⁵.

İş Kanunu'nun 7. maddesinin 2. fıkrasının a bendinde, Kanunun 74. maddesinde belirtilen hâllerde ve işçinin askerlik hizmeti hali dışında iş

32 APS/Moll KSchG § 23 Rn. 50.

33 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 224; Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim/Baskan, Esra: Bireysel İş Hukuku, 11. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, 2024, s. 94; Akyiğit, s. 163, 174; Güzel/Heper, s. 31; Köseoğlu, s. 120-121; Ocak, s. 85; Baskan, s. 127; Çelebi Demir, s. 186; Taşdemir, Yasemin: Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2019, s. 218; Şahin Emir, Analık, s. 266.

34 Özkaraca, s. 69; Ocak, s. 85; Taşdemir, s. 218; Şahin Emir, Analık, s. 266.

35 Süzek/Başterzi, s. 302; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 224, 247; Güzel, Ali/Heper, Hande: "Sürekliliği İstihdamdan Geçici Atipik İstihdamla... Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi", Çalışma ve Toplum Dergisi, C. 1, S. 52, 2017, s. 32; Köseoğlu, Ali Cengiz: "Türk İş Hukukunda Analık", İş ve Hayat Dergisi, C. 2, S. 4, 2016, s. 120-121; Akyiğit, s. 162-163; Koç, Sedef: "İş Hukukunda Ebeveyn İzinleri", İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar 2, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2016, s. 207; Çalışkan, s. 130.

sözleşmesinin askıya alındığı diğer hallerde de özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici işçi çalıştırılabileceği belirtilmiştir. Hükümde yer alan iş sözleşmesinin askıya alındığı diğer hallerde; işçinin sağlık sebebiyle işe devam edememesi (İş K. md. 25/1-b), zorlayıcı nedenlerle iş görme borcunun ifa edilememesi (İş K. md 24/3, md. 25/3), işçinin gözaltına alınması ve tutukluluğu (İş K. md. 46/3), işçinin işçi kuruluştan yöneticisi olması (STİSK md. 23) örnek gösterilebilir³⁶. Bu hallerde de işveren, özel istihdam bürosundan ikame işçi temin edebilir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda (STİSK)³⁷ düzenlenen grev ve lokavt, iş sözleşmesinin askıya alındığı (STİSK md. 67) bir diğer haldir. Ancak, işveren bu süre boyunca ikame işçi istihdam edemez. Kanunda da açıkça belirtilmiştir ki, işveren kanuni grev ve lokavt boyunca iş sözleşmesi askıda kalan işçilerin yerine sürekli ya da geçici olarak başka işçi işe alamaz veya başkasını çalıştıramaz (STİSK md. 68/1). İş Kanunu'nda da 6356 sayılı Kanun'un 65. maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla, grev ve lokavt süresince geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramayacağına yer verilmiştir (İş K. md. 7/5).

Analık izni süresinin dolmasına, işçinin askerlik vazifesini tamamlayıp işe dönmesine ya da sözleşmenin askıya alınmasına neden olan olayın sona ermesine rağmen işveren geçici iş ilişkisini sürdürürse, geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasındaki sözleşme, asıl işçinin iş sözleşmesinin askı halinin sona erdiği tarihten itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi niteliğinde olacaktır (İş K. md. 7/13). Zira Kanunda, analık izni ve askerlik nedeniyle devamsızlık halinde ve iş sözleşmesinin askıya alındığı süre boyunca özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulabileceği düzenlenmiştir. Dolayısıyla, ilgili maddede be-

lirtilen haller sona erdiğinde, geçici iş ilişkisiyle istihdam edilen ikame işçinin iş ilişkisi de sonlanmalıdır³⁸.

B. İş Sözleşmesiyle İkame İşçi İstihdamı

1. İkame İşçinin İş Sözleşmesinin Türü

a. Türk Hukukunda

İş Kanunu'nun 7. maddesinin 2. fıkrasının a bendinde belirtilen hallerde ortaya çıkan geçici iş gücü eksikliğini işveren, özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurmak suretiyle gidermek yerine, yeni bir işçi istihdam ederek de giderebilir. Böyle bir durumda, ikame işçinin iş sözleşmesinin türü büyük önem taşımaktadır.

İkame işçinin iş sözleşmesinin hukuki niteliğinin tespitinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımı önem arz etmektedir. İş sözleşmesinin belirsiz süreli olması asıl, belirli süreli olması istisnadır³⁹. İş Kanunu'nun 11. maddesinin 1. fıkrasında, iş ilişkisinin süreye bağlı olarak yapıldığı durumlarda belirsiz süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilir. Aynı hükümde, belirli süreli işlerde, belli bir işin tamamlanmasında veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceğine yer verilmiştir⁴⁰. Hükümde örnek olarak belirtilen objektif koşulların ortak özelliği, sözleşmenin konusunu oluşturan işin

36 Süzek/Başterzi, s. 531-532; Ekmekçi, Ömer/Yiğit, Esra: Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 6. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2024, s. 215; Civan, Orhan Ersun: "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 66, S. 2, 2017, s. 337; Çelebi Demir: s. 186-188.

37 RG.: 07.11.2012, S.: 28460.

38 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 249; Güzel/Heper, s. 32; Köseoğlu, s. 120-121; Akyiğit, Ercan: Bireysel İş Hukuku, Ders Kitabı, Güncellenmiş 3. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık 2023, s. 163; Ocak, Saim: "Doğum/Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Uygulaması", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 37, Temmuz 2017, s. 85; Koç, s. 207; Çalışkan, Aslı: İş Hukukunda Analık ve Ebeveyn İzinleri, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2018, s. 130; Şahin Emir, Analık, s. 265-267; Çelebi Demir, Duygu: Karşılaştırmalı Olarak Türk ve Alman Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi, Ankara, Adalet Yayınevi, 2019, s. 186.

39 Yarg. 9. HD., 17.03.2008, 2007/27679 E., 2008/5301K.; Yarg. 9. HD., 02.03.2009, 2008/16625 E., 2009/5565 K., (www.legalbank.net), (ET.: 08.03.2025).

40 Madde gerekçesinde "belirli süreli iş sözleşmelerinin kötüye kullanılmasının engellenmesi ve bunların "objektif temelle" dayandırılması" gerektiği belirtilmiştir. Bkz., https://www.tbmm.gov.tr/d22/1/1-0534.pdf, (ET.: 20.12.2023).

süresinin belirli ya da belirlenebilir ve geçici nitelikte olmasıdır. Maddede sayılan durumlarda işyerinin faaliyeti ya da işçi bakımından geçici iş gücü ihtiyacının varlığı söz konusudur⁴¹. Kanunda belirtilen objektif koşullar olmadan yapılan bir sözleşme, taraflarca belirli süreli iş sözleşmesi olarak nitelendirilse dahi belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılır⁴². Objektif koşulların varlığına rağmen, taraflar isterlerse belirsiz süreli iş sözleşmesi yapabilirler⁴³.

Belirli süreli iş sözleşmeleri yapılırken, sözleşmeye konu işin ne kadar süreceğinin taraflarca bilinmesi ya da öngörülebilir olması gerekir⁴⁴. Sözleşme yapılırken gerçekleşmesi kesin olan, ancak gerçekleşme tarihi önceden kesin olarak belirlenemeyen bir olay, vade olarak kararlaştırılabilir⁴⁵. İş sözleşmesinin belirli süreli olduğunun kabul edilmesi için vadenin kesin olması şart değildir⁴⁶. Hastalık, analık izni ve benzeri nedenlerle işe gelemeyen işçinin yerine çalışma, bu duruma örnek olarak gösterilebilir.

İş sözleşmesinin konusu olan iş ile güdülen amaç dikkate alınarak, sözleşmenin sona erece-

ği zaman önceden anlaşılabiliriyorsa, yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesi olarak nitelendirilir⁴⁷. Kanun koyucu, işyerinde belirli bir olgunun ortaya çıkması durumunda, belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceğini düzenlemiştir⁴⁸. Objektif koşul olarak kabul edilen bu husus, ikame işçinin iş sözleşmesinin niteliğinin belirlenmesinde büyük önem taşımaktadır. Zira işveren, işletmenin normal faaliyetinin dışında, hastalık, analık izni, askerlik ya da başka bir nedenle izinli olan ve iş sözleşmesi askıya alınan işçinin yerine çalıştığı işçiyle belirli süreli iş sözleşmesi yapabilir⁴⁹. İkame işçinin iş ilişkisi, asıl işçinin işe geri

47 Ekonomi, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 23; Hromadka/Maschmann, s. 85.

48 Yarg. 9. HD., 18.05. 2021, 2021/4883 E., 2021/9064 K., (Özel Arşiv), "Bununla beraber belirtelim ki, işçinin yaptığı işin süreklilik göstermesi, olayın özelliğine göre bir işçi ile belirli süreli sözleşme yapılmasına engel oluşturmaz. İşyerinde, işletmenin normal faaliyetine dahil olmayan veya sürekli devam etmekte olan mutad durumun dışında bir olgu ortaya çıkabilir ve geçici olarak iş gücüne ihtiyaç duyulabilir. Örneğin sürekli bir işi yapan işçinin hastalanıp rapor alması, hamilelik veya herhangi başka bir durum nedeniyle izinli olan ve iş akdi askıya alınan işçinin yerine, bir süre için başka bir işçiyle belirli süreli sözleşme yapılması mümkündür. Bu kavram genel ve soyut bir kavram olduğundan, birçok halde belirli bir olgunun ortaya çıkmış olduğunun kabulü mümkündür. Burada tarafların, ortaya çıkan bir olguyu dikkate alarak sözleşmeyi sürelendirmesi söz konusudur. Bununla birlikte, ortaya çıkan bir olgunun 11'inci madde kapsamında objektif koşul olarak kabul edilebilmesi için, belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını haklı kılacak bir neden olması gerekmektedir."

49 Süzek/Başterzi, s. 258; Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 540; Güzel, s. 1710; Güzel/Heper, s. 32; Doğan Yenisey, Kübra: "Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi", Prof. Dr. Turhan Esener İ. İş Hukuku Kongresi, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2016, s. 153; Güzel/Heper, s. 32; Özkaraca, Ercüment: "Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi", İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 21. Toplantısı 2016 Yılı Toplantıları, İstanbul Barosu Yayınları, s. 69-70; Ertürk, s. 141; Yiğit, Yusuf: "Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bu Serbestinin Sınırları", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 14, S. 2, 2012, s. 139; Başterzi, Süleyman: "Avrupa Birliği Konseyi'nin 99/70 sayılı Yönergesi Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları ve 4857 Sayılı İş Kanununun Öngördüğü Sistem", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara, 2006, (99/70 sayılı Yönerge), s. 153; Başterzi, Süleyman: "Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılmasına İlişkin Objektif Nedenlerin Tespitinde Menfaatler Dengesi "İşçinin Haklı Menfaati", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, Prof. Dr. M. Polat Soyer'e Armağan, Özel Sayı, 2013, s. 429; Bozkurt Gümrükçüoğlu

41 Güzel, Ali/Özkaraca, Ercüment/Ugan, Deniz: "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi: Yapılma ve Yenilenme Koşulları", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. 1, İstanbul, Beta Yayınevi, 2011, s. 520-521; Güzel, Ali: "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Hukuki Nitelenmesi –Haksız Feshe Bağlı Tazminat ve Cezai Şart", Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 74, 2022/3, s.1708, 1709; Şahin Emir, Asiye: "Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Sınırlamalar ve Esneklik Olanakları Avrupa Birliği Örnekleriyle", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 18, S. 1, 2016, (Belirli Süreli İş Sözleşmesi), s. 125.

42 Süzek/Başterzi, s. 254; Şahin Emir, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 118; Yarg. 7 HD., 31.10.2014, 2014/3838 E., 2014/19888 K., YHGK, 01.11.2023 2023/197 E., 2023/1038 K., www.lexpera.com.tr, (ET.: 08.02.2025).

43 Süzek/Başterzi, s. 264; Ekonomi, Münir: "4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (I) - Kavram Süre ve Yenilenme", Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 3, S. 9, 2006, (Belirli Süreli İş Sözleşmesi), s. 20, 25; Alpagut, s. 74; Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 521; Damar, s. 63; Erener, Ebru: Türk İş Hukukunda Asgari Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2017, s. 32, Yarg. 9. HD, 18.6.2013, E. 2013/6082 K. 2013/18738, www.lexpera.com.tr, (ET.: 08.02.2025).

44 Süzek/Başterzi, s. 257; Astarlı, s. 88.

45 Bkz., Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 402; Köseoğlu, s. 120.

46 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 404; Köseoğlu, s. 120.

dönmesi durumunda sona erecektir.

Geçici süreyle iş görme borcunu ifa edemeyen işçinin yerine, yokluğunda çalıştırılmak üzere işe alınan işçiyle yapılan iş sözleşmesi, takvim birimine bağlı olarak sürelendirilebileceği gibi, sözleşmeye konu işin amacından da iş sözleşmesinin süresinin belirlendiği anlaşılabılır⁵⁰. Ancak, belirli süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilebilmesi için sözleşmenin süresinin açıkça belirlenmiş veya öngörülebilir nitelikte olması gerekir⁵¹. Örneğin, yıllık izin, analık izni, hastalık gibi nedenlerle asıl işçinin işten uzak kaldığı süre boyunca çalışması için işe alınan ikame işçiyle yapılan iş sözleşmesinin süresi, takvim birimine bağlı olarak açıkça kararlaştırıldığında olduğu gibi; böyle bir kararlaştırmanın bulunmadığı hallerde, işçinin öngörülen işin amacını bilmesi kaydıyla ve bu gibi askı hallerine ilişkin yasal azami sürelerin mevcut olması nedeniyle, sürenin öngörülebilir nitelik taşıması durumunda kural olarak belirli süreli iş sözleşmesi niteliğindedir⁵². İşçinin hangi amaçla işe alındığını ve sözleşmesinin ne zaman sona ereceğini önceden bilmesi gerekir. Örneğin, analık iznine ayrılan ve bu süre boyunca iş sözleşmesi askıya alınan bir işçi yerine çalıştırılacak olan işçiye, bu durum açıkça belirtilmelidir. Aksi takdirde, iş sözleşmesi belirsiz süreli olarak kabul edilir⁵³.

İşçinin devamsızlığı veya sözleşmenin askı süresinin sonu belirli veya belirlenebilir nitelikte olduğu durumlarda, yerine alınacak olan ika-

me işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir⁵⁴. Ancak, örneğin hastalık nedeniyle işe devam edemeyen işçinin işe döneceği tarihin belirsiz olması halinde, yerine alınan işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılamaz⁵⁵. Bu durumda dahi, iş sözleşmesinin sona erme tarihi ya biliniyor olmalı ya da öngörülebilir olmalıdır ki ikame işçiyle belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilsin⁵⁶.

Zorlayıcı sebepler nedeniyle iş sözleşmesi askıya alınan işçinin yerine çalıştırılan ikame işçinin iş sözleşmesinin niteliğinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu söylenebilir. İşçinin çalışmasını engelleyen zorlayıcı bir nedenin ortaya çıkması ve bunun bir haftadan fazla sürmesi durumunda, fesih hakkı kullanılmadığı ve zorlayıcı neden devam ettiği süre boyunca işçinin iş sözleşmesi askıda kalır⁵⁷. Fesih hakkı kullanılmamışsa, zorlayıcı sebep ortadan kalktığında iş sözleşmesinin askı hali de sona erer⁵⁸. Bu açıklamalarda da anlaşılabılır üzere, zorlayıcı sebebin varlığı halinde iş sözleşmesinin ne kadar süre askıda kalacağı önceden bilinemediğinden ve öngörülemediğinden ikame işçiyle yapılacak sözleşme bakımından İş Kanunu'nun 11. maddesi çerçevesinde objektif nedenin varlığı söz konusu değildir. Zorlayıcı neden ortadan kalktığında işveren tarafından süresi içinde fesih hakkı kullanılmaz ve asıl işçinin işine geri dönmesine rağmen ikame işçi çalışmaya devam ederse, işçinin ikame işçi olma özelliğini yitirdiği kabul edilmelidir. Zira asıl iş-

54 Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 528; Alpagut, s. 98; Damar, s. 69-70

55 Soyer, M. Polat: "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2008 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2008, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, Ankara 2010, s. 23; Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 529; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 218; Damar, s. 70; Yarg. 9. HD., 18.02.2008, 2007/24530 E., 2008171 K.; Yarg. 9. HD., 17.03.2008, 2007/27679 E., 2008/5301K., (www.legalbank.net), (ET.: 08.03.2025).

56 Damar, s. 70.

57 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 773-774; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 240; Yaman, Rabiye: "İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Hukuki Sonuçları", İÜHF, C. 74, Özel Sayı, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, s. 768.

58 Yaman, s. 768.

lu, Yeliz: Belirli Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul, Vedat Yayınevi, 2012, s. 217-218; Civan, s. 337; Şahin Emir, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 141; Damar, s. 69; Ünal, Canan: "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılması ve Yenilenmesinde Objektif Neden Koşulunun Değerlendirilmesi", İstanbul Hukuk Mecmuası, C. 79, S. 3, 2021, s. 810; Yarg. 9. HD., 03.04.3006, 2006/4680 E., 2006/8238 K., (www.legalbank.net), (ET.: 15.02.2025); Yarg. 9. HD., 24.06.2024, 2024/7895 E., 2024/9956 K., Çalışma ve Toplum Dergisi, 2024/4.

50 BeckOK ArbR/Bayreuther TzBfG § 14 Rn. 40; MüKoBGB/Engshuber TzBfG § 14 Rn. 35.

51 Yarg. 7. HD., 10.09.2014, 2014/10448 E., 2014/16605 K., (www.legalbank.net), (ET.: 16.02.2025).

52 Alpagut, s. 97-98.

53 Ekonomi, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 23.

çinin işe dönmesiyle ikame işçinin çalışmasına neden olan geçici iş gücü eksikliği ortadan kalkmıştır.

İşveren, iş sözleşmesi herhangi bir nedenle askıya alınan ve işe devam edemeyen işçinin yerine işe aldığı işçiyi daha sonra işyerinde yıllık izne ve analık iznine ayrılan ya da başka nedenlerle iş sözleşmesi askıya alınan her bir işçi yerine çalıştırmaya devam ederse, işe alınan işçinin iş görme faaliyeti süreklilik gösteren bir hale dönüşmüş olduğundan⁵⁹, işçinin işyerinin asli işçisi olduğu kabul edilmelidir. Zira, işçinin işe alınmasındaki amaç işyerinde her daim ortaya çıkan iş gücü eksikliğini sürekli olarak gidermektir. Böyle bir durumda işçinin asli görevi, geçici nitelikte iş gücü ihtiyaçlarını karşılamak olduğundan belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için gerekli olan objektif neden bulunmamaktadır⁶⁰. Öte yandan, sürekli-

lik arz etmeksizin işverenin analık iznine ayrılan bir işçi yerine belirli süreli iş sözleşmesiyle işe aldığı ikame işçiyi daha sonra yıllık izne ayrılan bir işçi yerine çalıştırması durumunda, sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi niteliğinde olduğu söylenebilir. Zira Yargıtay (kapatılan) 22. Hukuk Dairesi'nin⁶¹ de belirttiği gibi İş Kanunu'nun 11. maddesinin 2. ve 3. fıkralarında zincirleme yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin esaslı bir sebebe dayanması halinde belirli süreli olma özelliğini koruyacak, aksi takdirde belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılacaktır. Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasının objektif sebebi varsa ve bu sebep devam ediyorsa veya yeni bir sebep ortaya çıkmışsa belirli süreli iş sözleşmesi yenilenebilir. Zincirleme iş sözleşmelerinin belirli süreli niteliğini koruyabilmeleri için her bir sözleşmede aranan objektif nedenlerin aynı olması şart değildir⁶².

b. Bazı Yabancı Hukuk Örnekleri

Fransız İş Kodu'nda (Code du Travail) belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecek haller sınırlı olarak sayılmış ve bir işçinin yerine işe alınma durumu bu hallerden biri olarak kabul edilmiştir (L. md.1241-1-md.1248-11)⁶³. Bir işçinin yerine işe alınma hali, işçinin devamsızlığından ve sözleşmesinin askıya alınmasından kaynaklanabilir⁶⁴. Bu gibi hallerde, işveren asıl işçinin yokluğunda geçici süreliğine belirli süreli iş sözleşmesiyle ikame işçi çalıştırabilir⁶⁵. Örneğin, işyerinde çalışan işçinin hastalık ya da hamilelik nedeniyle mazeretli olması ya da askere gitmesi gibi nedenlerle iş sözleşmesinin askıda olması durumunda ikame işçiyle belirli

59 Bkz., Yarg. 9. HD., 03.04.2006, 2006/4680 E., 2006/8238 K., (www.legalbank.net), (ET.: 10.03.2025).

60 Alpagut, s. 98; Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 529; Başterzi, 99/70 sayılı Yönerge, s. 154; Damar, s. 70. Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın önüne gelen bir uyuşmazlıkta, başvuru 1996 ile 2007 yılları arasında toplam 13 kez belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışmış ve bu sözleşmeler her seferinde analık izni veya özel izin gibi sebeplerle işyerinden ayrılan ve süreklilik arz eden türdeki işleri yapan işçilerin yarattığı geçici eksikliğin telafi edilmesi amacıyla yapılmıştır. Başvurucu işçi, iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğunu iddia etmiş, işveren ise Alman Kısmi Süreli Çalışma ve Belirli Süreli İş Sözleşmesi Kanunu § 14 hükmü uyarınca bir işçinin geçici bir süreyle başka bir işçinin yerine geçerek belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışmasına imkan sağladığını, bu nedenle sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi niteliğinde olduğunu savunmuştur. Alman Federal İş Mahkemesi, Divan'a Avrupa Birliği'nin 99/770 sayılı Yönergesi'ne dayanarak çıkarılan Çerçeve Anlaşma'nın işçileri, analık, askerlik vb. sebeplerle sürekli olarak belirli süreli iş sözleşmesiyle ikame etme imkânını dışlayıp dışlamadığını sormuştur. Divan kararında, bir işçinin yerini geçici bir süreyle ikame etmesi için başka bir işçiyle belirli süreli iş sözleşmesi yapılması tekrar eden ve hatta sürekli olarak ortaya çıkan bir yöntem olsa bile mutlaka belirli süreli iş sözleşme akdetme hakkının kötüye kullanıldığı anlamına gelmediğini, zincirleme belirli süreli iş sözleşmeleri açısından objektif koşullar bulunsa dahi sözleşmelerin yenilenmesine eşlik eden somut olayın tüm özelliklerinin dikkate alınarak sonuca ulaşılması gerektiğini, zira objektif koşulların var olmasına rağmen, somut olayda belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkının kötüye kullanıldığına ilişkin emarelerin olabileceğini belirtmiştir. Bkz., ABAD, 26.01.2012, C-586/10, Bianca Küçük v Land Nordrhein-Westfalen, para. 48, 50, https://eur-lex.europa.eu/, (ET.: 21.02.2025).

61 Yarg. 22. HD., 17.05.2012, 2011/17480 E., 2012/10195 K., (Özel Arşiv).

62 Yarg. 9. HD., 20.04.2009, 2008/27838 E., 2009/11183 K., (www.legalbank.net), (ET.: 23.02.2025).

63 Konuya ilişkin geniş bilgi için bkz., Alpagut, s. 98, 201; Pélişsier, Jean/Supiot, Alain/Jeammaud, Antoine: Droit du Travail, Dalloz, 21. Edition, Paris 2002, 370-371'den aktaran Köseoğlu, s. 120.

64 Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 495; https://www.welcometofrance.com/en/fiche/fixed-term-contract, (ET.: 18.02.2025).

65 Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 495; https://www.welcometofrance.com/en/fiche/fixed-term-contract, (ET.: 18.02.2025).

sürelî iş sözleşmesi yapılması mümkündür⁶⁶. Bir işçinin yokluğunda belirli süreli iş sözleşmesiyle yeni bir işçinin işe alınmasıyla hem işe devam edemeyen işçinin hem de işletme faaliyetinin devamlılığı sağlanmış olur⁶⁷.

Bir işçinin devamsızlığı ya da iş sözleşmesinin askıya alınmasının yanı sıra Fransız İş Kodu'nun L. 1242-2'de tam süreli iş sözleşmesiyle çalışırken geçici bir süre için kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin yerine de işe alınan ikame işçiyle belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği düzenlenmiştir. İşe alınan kişi, ikame işçi niteliğinde olup yapacağı işin miktarı kısmi süreli çalışmaya geçiş nedeniyle ortaya çıkan iş gücü miktarındaki azalmaya denk olmalıdır⁶⁸. Bununla birlikte Fransız İş Kodu'nun L. 1242-2/1, e hükmünde, iş sözleşmesi sona eren bir işçinin yerine belirsiz süreli iş sözleşmesiyle işe alınan işçinin belirli bir süre sonra işe başlaması söz konusuysa, bu işçinin işe başlayacağı zamana kadar başka bir işçiyle belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği düzenlenmiştir⁶⁹. Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle işe alınan ancak henüz çalışmaya başlamayan işçi yerine istihdam edilen kişi, ikame işçi niteliğindedir.

Fransız İş Kodu'nun L. 1242-12/1 hükmü uyarınca, bir işçinin yokluğunda işe alınan işçiyle yapılan belirli süreli iş sözleşmesi yazılı şekilde olmalı ve sözleşmede yerine geçilen işçinin ismi ve görev tanımı yer almalıdır. Kodun amacını ve bu hükmü dikkate alan Fransız Yargıtay'ı, geçici bir süreliğine işe devam edemeyen tek bir işçinin yerine işe alınan ikame işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi kurulabileceğini kabul etmiştir⁷⁰. Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan ikame işçinin iş

sözleşmesi yerine işe alındığı işçinin geçici süreliğine iş görme borcunu ifa etmemesine neden olan durum ortadan kalktığına sona erer. İkame edilen işçinin devamsızlığı sözleşmede belirtilen durumdan farklı bir nedenden dolayı uzamış olsa da ikame işçinin iş sözleşmesinde belirtilmiş olan devamsızlık hali ortadan kalktığına son bulacaktır. Bu durumun yanı sıra, yerine çalıştığı işçinin ölümü, istifası ve işletme gerekleri nedeniyle fesih gibi sebeplerle sözleşmesi feshedildiğinde, ikame işçinin belirli süreli iş sözleşmesi sona erer⁷¹.

İsveç Hukuku'nda İstihdam Koruma Kanunu'na (Anställningsskyddslagen, LAS) göre, hastalık, askerlik veya izin gibi nedenlerle asıl işçinin iş görme borcunu yerine getiremediği durumlarda, bu işçinin işini yerine getirmek amacıyla işe alınacak ikame işçiyle belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mümkündür (LAS § 5/2). Beş yıllık bir süre içinde aynı işverenin yanında toplamda iki yıldan fazla süreyle çalışan ikame işçinin iş sözleşmesi belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşür (LAS § 5a/3)⁷².

Alman hukukunda, işyerinde çalışan bir işçinin geçici bir süreyle yokluğuna dayalı olarak belirli süreli iş sözleşmesi kurulabilmesi, Kısmi Süreli Çalışma ve Belirli Süreli İş Sözleşmesi Kanunu (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit-und Befristungsgesetz - TzBfG) § 14/I, 2 Nr. 3'te düzenlenmiştir. TzBfG § 14/I, 2'de belirli süreli iş sözleşmesinin esaslı nedene dayalı olarak yapılması halinde geçerli olacağı kabul edilmektedir. Hükümde, esaslı neden olarak nitelendirilebilecek sekiz durum örnek olarak sayılmıştır⁷³. Bu hallerden biri de işçinin geçici yokluğunda yerine başka bir işçinin işe alınmasıdır (TzBfG § 14/I, 2 Nr. 3). Bir işçinin

66 Süzek/Başterzi, s. 258; Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 540; Ertürk, s. 141; Şahin Emir, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 141; Yiğit, s. 139; Ünal, s. 810.

67 Bousez, F.: Jurisclasseur Travail Traité, Fase 2-42, Contrat à durée déterminée-Recours, s. 8, aktaran Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 494; Damar, s. 69, dn. 245.

68 Contrat à durée déterminée-Recours, s. 10, aktaran Bousez, Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 496.

69 Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 497.

70 Cass. Soc., 28.Juin 2006, Juris Data n° 2006-034287; JCP S 2006, 1860, note F. Bousez, aktaran Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 495; 529.

71 Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 496.

72 <https://verksamst.se/en/employees-recruitment/become-employer/employment-types>; <https://www.tekgida.org.tr/isvecte-is-guvencesi-ve-kidem-tazminat-62470/>, (ET.: 19.02.2025).

73 ErfK/Müller-Glöge TzBfG § 14 Rn. 1-113a ; Hromadka/Maschmann, s. 86; BeckOK ArbR/Bayreuther TzBfG § 14 Rn. 1-129; Ascheid/Preis/Schmidt/Backhaus TzBfG § 14, Rn. 119-157.

geçici yokluğu sebebiyle ortaya çıkan personel açığının o işçi tekrar iş görmeye hazır olana kadar gidermek amacıyla yapılan sözleşmelerde, esaslı nedenin varlığı kabul edilmektedir⁷⁴. İşçinin geçici bir süreliğine iş görme borcunu ifa edememesi; analık izni⁷⁵, hastalık⁷⁶, yıllık izin, ebeveyn izni⁷⁷, bakım izni⁷⁸, askerlik hizmeti⁷⁹ veya benzer sebeplerden kaynaklanabilir⁸⁰.

Alman Federal İş Mahkemesi içtihatlarında, geçici süreyle mevcut olmayan işçinin yerine belirli süreli iş sözleşmesiyle işçi alınabileceği, bu durumun sürelendirmeyi haklı kılan objektif neden olarak kabul edileceği ve temsil (Vertretung)⁸¹ olarak nitelendirileceği ifade edilmektedir⁸². İşveren, sözleşme yaparken, geçici nedenlerle çalışamayan işçinin çalışmasına engel durum ortadan kalktığı anda işine döneceğini ve yokluğunda

onu temsilen çalıştırdığı işçinin istihdamına gerek kalmayacağını öngörmelidir⁸³. Sözleşmenin takvim birimine dayalı olarak veya amaca göre sürelendirilmesi mümkündür⁸⁴. İşveren, ikame işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapmadan önce, işçisinin işine geri dönmeyeceğini biliyorsa, belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için esaslı nedenin varlığı söz konusu değildir⁸⁵.

Alman Federal İş Mahkemesi, mevcut olmayan bir işçinin yerine başka bir işçinin belirli süreli iş sözleşmesiyle işe alınmasının, sürelendirmeyi haklı kılmaması için asıl işçinin işiyle yerine işe alınan işçinin yaptığı iş arasında bir "ilişkinin" varlığını aramaktadır⁸⁶. Başka bir ifadeyle, asıl işçinin işe gelmemesiyle ikame işçinin işe alınması arasında bir nedensellik bağı bulunmalıdır⁸⁷. Bu nedensellik bağı, işveren ispatlamakla yükümlüdür⁸⁸. İşveren, ikame işçiyle yaptığı iş sözleşmesinin varlık nedeninin ve amacının, asıl işçinin yokluğunda ortaya çıkan iş gücü eksikliğini gidermek olduğunu ve asıl işçi işine geri döndüğünde ikame işçinin iş sözleşmesinin sona ereceğini ispatlamalıdır⁸⁹.

74 BAG 25.03.2009 - 7 AZR 34/08, (lexetius.com/2009,1922), (ET.: 12.02.2025); BAG 18.07.2012-7 AZR 443/09, (lexetius.com/2012,5061), (ET.: 09.02.2025); BAG 24.08.2016, 7 AZR 41/15, NZA 2017, 307; ErfK/Müller-Glöge TzBfG § 14 Rn. 34-43; APS/Backhaus TzBfG § 14 Rn. 129.

75 BAG 05.06.2007 - 9 AZR 82/07, BAGE 123, 30; BAG 11.2.2015, 7 AZR 113/13, NZA 2015, 617; BAG 24.8.2016, 7 AZR 41/15, NZA 2017, 307; BAG 18.07.2012-7 AZR 443/09, (lexetius.com/2012,5061), (ET.: 09.02.2025).

76 BAG 24.8.2016, 7 AZR 41/15, NZA 2017, 307; BAG 29.6.2011, 7 AZR 6/10, NZA 2011, 1346; BeckOK ArbR/Bayreuther TzBfG § 14 Rn. 40.

77 Meinel/Heyn/Herms TzBfG/Meinel TzBfG § 14 Rn 130; MüKoBGB/Engshuber TzBfG § 14 Rn. 46.

78 Alman Bakım İzni Kanunu'nda (Gesetz über die Pflegezeitgesetz-PflegeZG) § 2 ve § 3'te belirli durumlarda işçilere bakım izni hakkı tanınmıştır. Aynı Kanunun § 6'da, bu izin süresince izinde olan işçi yerine alınan ikame işçinin iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi olduğu düzenlenmiştir. ErfK/Müller-Glöge TzBfG § 14 Rn. 34a; APS/Backhaus TzBfG § 14 Rn. 129; MüKoBGB/Engshuber TzBfG § 14 Rn. 46; Schaub ArbR-HdB/Rennpferdt § 38. Rn. 11; BeckOK ArbR/Bayreuther TzBfG § 14 Rn. 48b.

79 ErfK/Müller-Glöge TzBfG § 14 Rn. 34.

80 MüKoBGB/Engshuber TzBfG § 14 Rn. 35; BAG 07.08.2014-7AZR 41/15, (lexetius.com/2016,3658), (ET.: 10.02.2025).

81 Temsil terimi, mevcut olmayan işçinin geçici süreyle ikamesi anlamında kullanılmaktadır. Bkz., Hromadka/Maschmann, s. 87; Meinel/Heyn/Herms TzBfG/Meinel TzBfG § 14 Rn.111; Sievers, Jochen: TzBfG Teilzeit- und Befristungsgesetz, 5. Aufl., Köln, Luchterhand, 2016, s. 271, 492; BAG 25.08.2004, 7 AZR 32/04, NZA 2005, 472; BAG 12.04.2017, 7 AZR 436/15, NZA 2017, 1253; Alpagut, s. 97, dn. 199.

82 BAG 21.02.2018, 7 AZR 696/16, <https://www.bundesarbeitsgericht.de/wp-content/uploads/2021/01/7-AZR-696-16.pdf>, (ET.: 13.02.2025).

83 BAG 11.02.2015 - 7 AZR 113/13; BAG 6.10.2013 - 7 AZR 96/12, BAG 10.10.2012 - 7 AZR 462/11; BAG 6.10.2010 - 7 AZR 397/09, BAGE 136, 17; BAG 10.03.2004 - 7 AZR 402/03, (lexetius.com/2004,945), (ET.: 13.02.2025).

84 Hromadka/Maschmann, s. 85; Başterzi, 99/70 sayılı Yönerge, s. 155-157; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 218; BAG 29.06.2011, 7 AZR 6/10, NZA 2011, 1346.

85 Meinel/Heyn/Herms TzBfG/Meinel TzBfG § 14 Rn. 125; BAG 25.03.2009 - 9 AZR 608/08, NZA 2010, 34; BAG 16.01.2013, 7 AZR 662/11, NZA 2013, 614; BAG 24.08.2016, 2 AZR 700/15, NZA 2017, 307.

86 BAG 15.02.2006 - 7 AZR 232/05, NZA 2006, 781.

87 Rofls, Christian/Giesen, Richard /Meßling, Miriam/Udsching, Peter: BeckOK Arbeitsrecht (74. Edition Verlag C. H. Beck 2024), (BeckOK ArbR/Bölüm Yazarı), BeckOK ArbR/Bayreuther TzBfG § 14 Rn. 42; Meinel/Heyn/Herms TzBfG/Meinel TzBfG § 14 Rn. 111b, 128; Säcker, Franz Jürgen/Rixecker, Roland/Oetker, Hartmut /Limpert, Bettina (Hrsg.): Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, 9. Auflage, München, C. H. BECK 2023, (MüKoBGB/Bölüm Yazarı), MüKoBGB/Engshuber TzBfG § 14 Rn. 37; Schaub ArbR-HdB/Rennpferdt § 40 Rn. 21; BAG 11.02.2015, 7 AZR 113/13, NZA 2015, 617; BAG 15.02.2006 - 7 AZR 232/05, NZA 2006, 781.

88 BeckOK ArbR/Bayreuther TzBfG § 14 Rn. 42; Meinel/Heyn/Herms TzBfG/Meinel TzBfG § 14 Rn. 111b.

89 BAG 24.08.2016, 7 AZR 41/15, NZA 2017, 307; BAG 20.11.2014, 2 AZR 755/13, NZA 2015, 617.

Federal İş Mahkemesi, bu ilişkiyi yalnızca ikame işçinin, asıl işçinin işini ifayla görevlendirilmiş olması halinde mevcut sayarken, 1985 yılından itibaren verdiği kararlarda bu ilişkiyi daha geniş bir çerçevede değerlendirmektedir. Federal Mahkeme, bir işçinin geçici bir süreyle mevcut olmaması nedeniyle ortaya çıkan geçici işgücü gereksinimini, sürelendirmenin geçerliliği bakımından yeterli kabul etmektedir. Mahkemeye göre, işyerindeki işgücü azalması, görülen işlerin işçiler arasındaki dağılımında değişikliklere, yani organizasyon değişikliğine yol açabilir. İşverenin, ikame işçinin işe alınmasıyla asıl işçinin yokluğu nedeniyle ortaya çıkan geçici iş gücü ihtiyacı arasındaki nedensellik bağının olması şartıyla yönetim hakkı çerçevesinde ikame işçiye, yerine işe aldığı işçinin ifa ettiği işten farklı bir iş öngörmesi mümkündür⁹⁰. Alman Federal İş Mahkemesi'nin vermiş olduğu bir karara göre, işveren, mevcut olmayan işçinin yerine asıl işçilerinden birini görevlendirebilir ve belirli süreli sözleşmeyle işe aldığı ikame işçiyi, görevlendirdiği asıl işçinin işinde çalıştırabilir⁹¹.

IV. Doğum veya Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ile Çalışan İşçinin Yerine İkame İşçi İstihdamı

A. Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla İkame İşçi İstihdamı

Analık izni ve iş sözleşmesinin askıya alındığı diğer hallerde olduğu gibi işveren, doğum veya evlat edinme nedeniyle tam süreli çalışmadan kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin işyerinde yarattığı iş gücü eksikliğini, İş Kanunu'nun 7.

maddesinin 2. fıkrasının a bendi kapsamında, özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurarak karşılayabilir⁹². Kısmi süreli çalışmaya geçen işçi tam süreli çalışmaya başladığında, büro aracılığıyla temin edilen işçinin iş ilişkisi sona ermelidir. Analık izni, askerlik, hastalık ve iş sözleşmesinin askıya alındığı diğer hallerde özel istihdam bürosu aracılığıyla ikame işçi istihdamında açıkladığımız hususlar, doğum veya evlat edinme nedeniyle kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin yerine işe alınan ikame işçi bakımından da geçerlidir⁹³.

B. İş Sözleşmesiyle İkame İşçi İstihdamı

1. İkame İşçinin İş Sözleşmesinin Tam Süreli İş Sözleşmesi ve Kısmi Süreli İş Sözleşmesi Ayrımı Bakımından Değerlendirilmesi

İş Kanunu'nun 13. maddesi ve İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin⁹⁴ 6. maddesine göre, işyerinde uygulanan kanun ya da sözleşme ile belirlenen çalışma süresine göre yapılan iş sözleşmesine, tam süreli iş sözleşmesi; tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçinin üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışmayı konu alan iş sözleşmesine, kısmi süreli iş sözleşmesi denilir.

Doğum veya evlat edinme nedeniyle kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin yerine işe alınan ikame işçinin iş sözleşmesini, tam süreli iş sözleşmesi ve kısmi süreli iş sözleşmesi türü bakımından değerlendirdiğimizde, ikame işçinin iş sözleşmesinin kısmi süreli iş sözleşmesi olduğu söylenme-

90 BAG 15.02.2006 , 7 AZR 232/05, NZA 2006, 781; BAG 21.03.1990, 7 AZR 286/89, NZA 1990, 744, BAG 18.07.2012, 7 AZR 443/09, <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/7-azr-443-09/>, (ET.: 11.02.2025); BAG , 10. 03. 2004, 7 AZR 397/03, (lexetius.com/2004,944), (ET.: 08.02.2025).

91 BAG. 08.05.1985, 7 AZR 191/84, NZA. 1986, 569.

92 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 224, 247; Ekmekçi/Yiğit, s. 213-214; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 94; Akyiğit, s. 163; Güzel/Heper, s. 31; Özkaraca, s. 68-69; Civan, s. 337; Sevimli, s. 137; Ocak, s. 85; Baskan, s. 124; Şahin, Barış: "6663 Sayılı Kanun'da Analık Haline Özgü Öngörülen Hükümlerin Değerlendirilmesi", Çimento İşveren Dergisi, C. 30, S. 3, Mart 2016, s. 44; Yiğit, Esra: Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2019, s. 103-105; Çelebi Demir, s. 185-186; Balkan, s. 245.

93 Bkz., III, A.

94 RG.: 06.04.2004, S.: 25425.

lidir⁹⁵. Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği'nin 14. maddesinin 4. fıkrasında, "Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin iş sözleşmesini feshetmesi hâlinde, yerine alınan işçinin iş sözleşmesi yazılı onayı olması koşuluyla fesih tarihinden itibaren belirsiz ve tam süreli sözleşmeye dönüşür." denilmektedir. Hükümden, kısmi süreli çalışmaya geçiş yapmak isteyen işçinin çalışma süresinin, ikame işçinin iş sözleşmesinin kısmi süreli iş sözleşmesi sayılması engelleyecek ölçüde bir çalışma olmaması gerektiği anlaşılmaktadır⁹⁶.

Kanunda, "Geçici işçi sağlama sözleşmesi ikinci fıkranın (a) bendinde sayılan hâllerin devamı süresince ... kurulabilir (İş K. md. 7/3)." hükmü yer aldığından ve işçinin kısmi süreli çalışmaya geçmesi nedeniyle ortaya çıkan iş gücü ihtiyacının, kısmi zamanlı geçici işçi istihdamıyla karşılanabileceğinden, özel istihdam bürosu aracılığıyla temin edilen işçinin de kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışması gerektiği kabul edilmelidir⁹⁷.

2. İkame İşçinin İş Sözleşmesinin Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi, Belirli Süreli ve Azami Süreli İş Sözleşmesi Türleri Bakımından Değerlendirilmesi

a. Türk Hukukunda İkame İşçinin İş Sözleşmesinin Türünün Değerlendirilmesi

Doğum veya evlat edinme nedeniyle kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin yerine işe alınan ikame işçiye ilişkin mevzuatımızda çeşitli düzenlemeler bulunmakla birlikte, doğrudan ikame işçinin iş sözleşmesinin türüne ilişkin herhangi bir hükme yer verilmemiştir. Kanunda ve İş Kanunu'nda ve Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik'te, "Bu kanunun 74 üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni

sayılmaz. Bu fıkra kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir (İş K. md. 13/5, KSÇY md. 14/3)." denilmektedir. Bununla birlikte, Yönetmelikte, "Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin iş sözleşmesini feshetmesi hâlinde, yerine alınan işçinin iş sözleşmesi yazılı onayı olması koşuluyla fesih tarihinden itibaren belirsiz ve tam süreli sözleşmeye dönüşür (KSÇY md. 14/4)." hükmü yer almaktadır. Bu iki muğlak hüküm, ikame işçinin iş sözleşmesinin türüne ilişkin tartışmaları beraberinde getirmiştir. Türe'ye göre, kanunda ebeveyn iznini kullanan işçinin, mecburi ilköğretim çağından önceki bir tarihte tam süreli çalışmaya dönmesi halinde ikame işçinin iş sözleşmesinin sona ereceğinin öngörülmüş olması, kanun koyucu tarafından bu sözleşmeler arasında tek yönlü bir bağlantı olduğunu ve bu iki sözleşmenin bileşik sözleşme olarak tasarlandığını göstermektedir. Doğum veya evlat edinme nedeniyle kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam süreli çalışmaya dönmesiyle birlikte, işverenin ikame işçiye olan iş gücüne ihtiyacı ortadan kalkmıştır. İkame işçinin iş sözleşmesi ile kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin iş sözleşmeleri bileşik sözleşme olmaları nedeniyle, ikame işçinin iş sözleşmesi fesih beyanına gerek olmaksızın kendiliğinden sona erecektir⁹⁸. Ancak yazarın da belirttiği gibi bu durum tek başına, ikame işçinin sözleşmesinin türünün nitelendirilmesi konusunda yetersiz kalmaktadır. Hukukumuzda bileşik sözleşmelere uygulanacak kurallara ilişkin bir düzenleme bulunmadığından, her bir bağımsız sözleşmeye, kanunda kendisi için öngörülmüş olan kurallar uygulanmaktadır. Bu nedenle, ikame işçinin iş sözleşmesinin türünün belirlenmesi büyük önem taşımaktadır⁹⁹.

95 Taşdemir, s. 208; Sevimli, s. 138-139; Yiğit, s. 104; Balkan, s. 245; Türe, s. 1292.

96 Balkan, s. 227-228; Sevimli, s. 112; Türe, s. 1292.

97 Ekmekçi/Yiğit, s. 214; Çelebi Demir, s. 185.

98 Türe, s. 1302, 1303.

99 Türe, s. 1303.

Öğretide, ikame işçinin iş sözleşmesinin belirsiz süreli, belirli süreli veya azami süreli olup olmadığı konusunda kanun koyucunun bilinçli olarak bir tercih yapmadığı ileri sürülmüştür¹⁰⁰.

aa. İkame İşçinin İş Sözleşmesinin Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Olduğu Yönünde Görüşler

Öğretide bir görüş, İş Kanunu'nun 13. maddesinin 5. fıkrası dikkate alındığında, ikame işçinin iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi niteliğinde olduğuna dair yorum yapılmasının mümkün olduğunu belirtmekle birlikte belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğunu ileri sürmektedir¹⁰¹. Bu görüşü savunan yazarlara göre, Kanunda açıkça belirli süreli iş sözleşmesi olarak yapılabileceği belirtilmediğinden ve belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için Kanunda aranan objektif koşullar bulunmadığından, ikame işçinin iş sözleşmesi belirsiz süreli iş sözleşmesidir. (İş K. md. 11). Öğretide bir görüş tarafından, İş Kanunu'nun 13. maddesinin 5. fıkrasından, kısmi süreli çalışmaya geçiş yapan işçinin oluşturduğu işgücü eksikliğinin tamamlanması amacıyla ikame işçi ile belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabileceği sonucuna ulaşılabileceği, bununla birlikte ikame edilen işçinin Kanunda öngörülen süreden önce tam süreli çalışmaya dönme hakkına sahip olmasının, ikame işçi bakımından bir öngörülemezlik hali oluşturduğu ve tam süreli çalışmaya dönmek isteyen işçinin belirli bir süre önceden bu talebini bildirmekle yükümlü olmasının, söz konusu belirsizliği ortadan kaldırmadığı, dolayısıyla belirli süreli iş sözleşmesinin kurulması için aranan sözleşmenin sona ereceği zamanın taraflarca objektif olarak bilinmesi ya da öngörülmüş olması koşuluna aykırılık teşkil ettiği ileri sürülmüştür¹⁰². Ayrıca sözleşmenin ne zaman sona ereceğinin

önceden bilinmesi ya da öngörülmesi mümkün olmadığı ve iş hukukunda asıl olan sözleşme türü belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu için ikame işçinin iş sözleşmesi belirsiz sürelidir¹⁰³.

Öğretide, kısmi süreli çalışmaya geçiş yapan işçinin herhangi bir zamanda tam süreli çalışmaya dönmesinin bozucu hukuki şart olarak değerlendirilebileceğini savunan yazarlar da bulunmaktadır¹⁰⁴. Ancak bu görüşe göre, söz konusu durum bozucu hukuki şart olarak nitelendirilse de kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin ne zaman tam süreli çalışmaya döneceği öngörülemediğinden ikame işçinin sözleşmesi belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmelidir¹⁰⁵.

İş Kanunu'nun 13. maddesinin 5. fıkrasında yer alan "... kendiliğinden sona erer." hükmünün dikkate alan bir görüş, iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesinin belirli süreli iş sözleşmelerine¹⁰⁶ özgü olduğunu savunmakla birlikte kanun koyucunun ikame işçinin iş sözleşmesinin türüne ilişkin düzenleme yapmaksızın, kendiliğinden sona ereceğini belirtmiş olmasının, sözleşmeyi belirli süreli olarak nitelendirmeye yol açmayacağını ileri sürmektedir¹⁰⁷. Bu görüşe göre, mevzuat hükümleri dikkate alındığında, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkına sahip olan işçinin bu hakkı kullanabileceği süre boyunca dilediği zaman işe geri dönme imkânı bulunduğundan, ikame iş-

100 Ocak, s. 81.

101 Süzek/Başterzi, s. 935; Çelik/Canbolat/Caniklioğlu/Özkaraca, s.223; Caniklioğlu, s. 136-137; Ocak, s. 84; Baskan, s. 125-126; Taşdemir, s. 179.

102 Süzek/Başterzi, s. 935; Çelik/Canbolat/Caniklioğlu/Özkaraca, s. 223; Şahin, s. 43-44. Şahin, ilk kez imzalanacak olan belirli süreli iş sözleşmelerinde objektif koşul aranmayacağına yönelik mevzuatta değişiklik yapılarak ikame işçi ile yapılacak olan sözleşmenin niteliğine ilişkin sorunun çözüleceğini savunmaktadır. Şahin, s. 44.

103 Süzek/Başterzi, s. 935; Caniklioğlu, s. 136-137; Ocak, s. 84; Baskan, s. 125-126; Taşdemir, s. 179.

104 Sevimli, s. 142. Sevimli'ye göre, bozucu şart İş K md. 13/5'ten kaynaklandığı için iş sözleşmesinde taraflarca öngörülen şartın geçerliliğine ilişkin tartışmanın burada söz konusu olmadığı ileri sürülmüştür. Sevimli, s. 142, dn. 518. İş sözleşmesinde yer alan bozucu hukuki şartın geçerliliği hakkında bkz., Alpagut, s. 15-18; Ertürk, s. 232; Yiğit, s. 127-128.

105 Süzek/Başterzi, s. 935; Sevimli, s. 142; Türe'ye göre, hukuki şartın yalnızca sözleşmenin kurulması aşamasında mevcut olduğu kabul edilen bir hukuki kurum olması sebebiyle, geçerli bir sözleşmenin sona ermesine yol açan kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin tam süreli çalışmaya başlaması, hukuki şart olarak kabul edilmez. Bkz. Türe, s. 1299.

106 Türk Borçlar Kanunu'nun 430. maddesinde de açıkça belirli süreli iş sözleşmelerinin, fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın süresinin bitiminde kendiliğinden sona ereceği ifade edilmiştir.

107 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 451.

çinin iş sözleşmesinin sona ereceği tarih bilinememekte ve öngörülememektedir. Bu nedenle, ikame işçinin iş sözleşmesi belirsiz süreli iş sözleşmesi niteliğindedir¹⁰⁸.

bb. İkame İşçinin İş Sözleşmesinin Belirli Süreli İş Sözleşmesi Olduğu Yönünde Görüşler

İş Kanunu'nun, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin koşulların yer aldığı 11. maddesi ve 13. maddesinin 5. fıkrasındaki düzenleme birlikte ele alındığında, kanun koyucunun, doğum veya evlat edinme nedeniyle kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin yerine alınan ikame işçinin iş sözleşmesinin niteliğini belirli süreli iş sözleşmesi olarak düzenlemeyi amaçladığı söylenebilir¹⁰⁹. Öğretideki bir görüşe göre, işyerinde yürütülen normal faaliyetin veya olağan durumun dışında bir olgunun ortaya çıkması ve geçici olarak iş gücüne ihtiyaç duyulması hâlinde, tarafların gerçekleşmesi muhakkak ama gerçekleşme tarihi önceden bilinmeyen bir olayı vade olarak belirlemelerinin mümkün olduğu, taraflarca açıkça bir vade kararlaştırılmamış olsa da sözleşmenin konusu olan işten de sözleşmenin belirli süreli olduğu sonucu çıkarılabilir. İkame işçinin iş sözleşmesi, "belirli bir olgunun ortaya çıkması (İş K. md. 11/1)" koşuluna dayandığı için belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmelidir¹¹⁰. İkame işçinin iş sözleşmesinin sona ereceği tarih, sözleşmede açıkça kararlaştırılmamış olsa dahi, ikame işçinin iş sözleşmesinin kurulduğu anda sözleşmenin amacını biliyor olması ve sözleşmenin sona ereceği yasal azami sürenin bulunması dikkate alındığında, sözleşmenin süresinin ön-

görülebilir nitelik taşıdığı ve bu nedenle de kural olarak belirli süreli iş sözleşmesi olduğu kabul edilmelidir¹¹¹.

Alman Kısmi Süreli Çalışma ve Belirli Süreli İş Sözleşmesi Kanunu'nda TzBfG § 14/I, 2, nr. 3'de yer alan işyerinde başka bir işçinin yerine çalıştırılmak amacıyla yapılan iş sözleşmelerinin kanunda aranan objektif nedeni sağladığı¹¹² ve bu sözleşmelerin belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul edileceği hükmünü dikkate alan *Ekonomi*, İş Kanunu'nun 13. maddesinin 5. fıkrasında ikame işçinin iş sözleşmesinin, yerine çalıştığı işçinin tam süreli çalışmaya başlamasıyla kendiliğinden sona ereceğinin belirtildiğini ve bu durumun da Kanunda yer alan objektif neden olarak kabul edilmesi gerektiğini ileri sürerek ikame işçinin iş sözleşmesinin belirli süreli olduğunu savunmuştur¹¹³.

cc. İkame İşçinin İş Sözleşmesinin Azami Süreli İş Sözleşmesi Olduğu Yönünde Görüşler

Azami süreli iş sözleşmeleri, tarafların aralarında yaptıkları anlaşmayla azami bir süre belirledikleri, ancak bu süre içerisinde bildirimli fesih hakkını saklı tuttukları ve bu itibarla belirlenen süre içerisinde sözleşmenin belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edildiği, azami süre sonunda sözleşmenin kendiliğinden sona erdiği iş sözleşmesi türüdür¹¹⁴. Azami sürenin sonunda iş sözleşmesi kendiliğinden sonlandığı için azami süreli iş sözleşmelerinin yapılmasında İş Kanunu'nun 11. maddesinin 1. fıkrasındaki şartlar

108 Süzek/Başterzi, s. 935; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 451.

109 Caniklioğlu, s. 136; Köseoğlu, s. 120; Ekonomi, Kısmi Süreli Çalışma, s. 51, 55; Ocak, s. 80; Ulusoy, Tülay: "Bir Sosyal Koruma Olarak İş Kanunu'nda Gebe ve Yeni Doğum Yapan Kadın Çalışanlara Yönelik İzinler ve Kısmi Süreli Çalışma Hakkı Üzerine Güncel Gelişmelerin Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 53, 2017/2, s. 757; Koç, s. 206; Türe, s. 1295. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca'ya göre, hükmün temelinde ikame işçinin iş sözleşmesinin belirli süreli olduğu düşüncesi yatmaktadır. Bkz., Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 223.

110 Köseoğlu, s. 120; Koç, s. 206-207; Ekonomi, Kısmi Süreli Çalışma, s. 55; Çalışkan, s. 131-133; Damar, s. 82

111 Alpagut, s. 98; Köseoğlu, s. 120; Çalışkan, s. 133. Aksi yönde görüş için bkz., Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 223.

112 TzBfG § 14/I, 2, nr. 3'te, bir işçiyi temsilen onun yerine alınan işçinin iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi olduğu belirtilmiştir. Ayrıca bkz., Hromadka/Maschmann, s. 87; Meinel/Heyn/Herms TzBfG/Meinel TzBfG § 14 Rn. 111; Sievers, s. 271, 492.

113 Ekonomi, Kısmi Süreli Çalışma, s. 55.

114 Ulucan, Devrim: "4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri", Yeni İş Yasası, Çeşme, Türkiye Toprak İşveren Sendikası Yayını, 2003, s. 51 vd.; Alpagut, s. 13-14; Ekonomi, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 32; Ertürk, s. 233; Özdemir, Erdem: "İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları", İş Hukukunun Güncel Sorunları IV, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024, s. 67; Astarlı, s. 92; Yiğit, s. 126; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 28-31; Erener, s. 57.

aranmaktadır¹¹⁵. Türk hukukunun aksine Alman hukukunda azami süreli iş sözleşmesi, TzBfG § 15 III hükmünde açıkça düzenlenmiş ve belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin kurallara tabi olduğu belirtilmiştir¹¹⁶.

Azami süreli iş sözleşmesiyle taraflar, sözleşmenin en çok ne kadar süre geçerli olacağını kararlaştırmaktadır. Taraflarca belirlenen sürenin sonunda, belirli süreli iş sözleşmelerinde olduğu gibi azami süreli iş sözleşmesi kendiliğinden sona erdiği için işçi, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz, kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamaz¹¹⁷. Ancak azami süreli iş sözleşmesi, sözleşmede belirlenen azami süre içinde, tıpkı belirsiz süreli iş sözleşmesi gibi bildirimli fesih yoluyla her zaman sona erdirilebildiğinden, sözleşmenin taraflarca feshi halinde işçi, şartları varsa iş güvencesi hükümlerinden yararlanacak, kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanacaktır¹¹⁸.

İkame işçinin iş sözleşmesinin türünü azami süreli iş sözleşmesi olarak nitelendiren bir görüşe göre, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçi, çocuğu mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar kısmi süreli çalışmayı tercih edebilir. Diğer bir deyişle, kısmi zamanlı çalışma, işçinin çocuğu mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden aybaşında sona erecektir. İkame işçi de yerine alındığı işçinin kısmi zamanlı çalışmaya başladığı ve bu çalışmanın sona erdiği süre boyunca çalış-

acaktır. İş Kanunu'nun 11. maddesi uyarınca ikame işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi akdedilmesi mümkündür. Ancak kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçi, bir ay önceden bildirmek koşuluyla istediği zaman, tam zamanlı çalışmaya geri dönebilir. Bu durum, ikame işçinin iş sözleşmesinin, süresinden önce sona ermesine neden olabilir. Azami süreli iş sözleşmesinin, tarafların azami bir süre belirleyip, bu süre içinde her zaman sözleşmeyi süreli fesih yoluyla sona erdirmeye hakkını saklı tuttıkları ve belirlenen sürenin sonunda iş sözleşmesinin kendiliğinden sona erdiği bir sözleşme olduğu dikkate alındığında, ikame işçinin azami süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılacağı düşünülebilir¹¹⁹. Aynı yönde bir görüş de konuya ilişkin en uygun ve en adil çözümün, ikame işçinin iş sözleşmesinin, çocuğun mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başının azami süre olarak belirlendiği, azami süreli iş sözleşmesi şeklinde nitelendirilmesi gerektiğini savunmaktadır. Böylece sözleşmenin kurulması ve azami sürenin dolmasıyla sona ermesi halinde, belirli süreli iş sözleşmesine ilişkin hükümlere tabi olacağı, azami süre içerisinde sona erdirilmesi durumundaysa sözleşme hakkında belirsiz süreli iş sözleşmesine ilişkin hükümler uygulanacaktır¹²⁰.

Bir başka görüş, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçinin oldukça uzun bir süre boyunca herhangi bir zamanda işe dönmesinin mümkün olması karşısında, ikame işçinin sözleşmesinin sona erme tarihini bildiğinin veya öngörebildiğinin söylenemeyeceğini, bu nedenle sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olarak nitelendirilemeyeceğini ve azami süreli iş sözleşmesi ihtimalinin düşünülebileceğini belirtmektedir. Öte yandan bu görüş, Türk hukukunda azami süreli iş sözleşmeleri belirsiz süreli iş sözleşmesi hükümlerine tabi olduğundan¹²¹, ikame işçinin iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğunun kabul edilmesi gerektiğini savunmaktadır¹²².

¹¹⁵Süzek/Başterzi, s. 269; Ekonomi, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 32; Alpagut, s. 13; Damar, s. 128; Erener, s. 57. Azami süreli iş sözleşmelerinin belirsiz süreli iş sözleşmesi niteliğinde olduğuna dair görüş için bkz., Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 455-456; Astarlı, s. 92; Damar, s. 128; Yarg. 22. HD., 17.05.2012, 2012/17480 E., 2012/10195, Yarg. 22. HD., 29.01.2015, 2015/1536 E., 2015/1572 K., (www.legalbank.net), (ET.: 10.03.2025). Karma nitelikte bir sözleşme olduğu yönündeki görüş için bkz., Alpagut, s. 14; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 31; Yarg. 22. HD., 03.09.2017, 2017/34873 E., 2017/17593 K., https://karararama.yargitay.gov.tr., (ET.: 26.02.2025).

¹¹⁶Erk/Müller-Glöge, TzBfG 3 Rn.8.

¹¹⁷Ekonomi, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 32; Alpagut, s. 13; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 52, 61; Damar, s. 128.

¹¹⁸Süzek/Başterzi, s. 268-269; Ekonomi, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 32; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 30; Erener, s. 57; Yarg. 9. HD., 17.02.2014, 2011/54795 E., 2014/4691 K., www.lexpera.com.tr, (ET.: 26.02.2025).

¹¹⁹Koç, s. 206-207.

¹²⁰Balkan, s. 246-247.

¹²¹Süzek/Başterzi, s. 268-269; Özdemir, s. 67.

¹²²Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 451.

İkame işçinin iş sözleşmesinin azami süreli iş sözleşmesi olarak nitelendirilemeyeceği yönündeki görüşe göre, kanunda doğum veya evlat edinme nedeniyle kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin ne zaman tam süreli iş sözleşmesiyle çalışmaya başlaması gerektiği ya da sözleşmenin ne zaman kendiliğinden tam süreli iş sözleşmesine dönüşeceğine dair açık bir hüküm bulunmadığından, ikame işçinin iş sözleşmesinin sona ereceği tarih belirsizdir¹²³. Bu belirsizlik, ikame işçinin iş sözleşmesinin azami süreli iş sözleşmesi olarak nitelendirilmesine engel teşkil etmektedir¹²⁴. Buna karşın, taraflar, ikame işçinin kısmi süreli iş sözleşmesinin ne zamana kadar devam edeceğine ilişkin bir üst süre sınırı belirleyip, bu süre boyunca sözleşmenin süreli fesih hakkını saklı tutup, belirlenen sürenin sonunda sözleşmenin kendiliğinden sona ermesini kararlaştırarak azami süreli iş sözleşmesi yapabilirler¹²⁵.

3. Alman Hukukunda İkame İşçinin İş Sözleşmesinin Türü

Alman hukukunda Ebeveyn Parası ve Ebeveyn İzni Kanunu'nu, (Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG) ile ebeveynlere ebeveyn izni hakkı tanınmıştır. Ebeveyn izninde olan işçiye, belirli durumlarda hem işyeri ile bağlantısını sürdürebilmesi hem de aile gereksinimlerini yerine getirebilmesi amacıyla, izin esnasında kısmi süreli çalışma imkânı verilmiştir¹²⁶.

Alman hukukunda Ebeveyn Parası ve Ebeveyn İzni Kanunu § 21'de, analık izninde, ebeveyn iz-

ninde, toplu iş sözleşmelerinde, işletme sözleşmelerinde ya da bireysel iş sözleşmelerinde bir çocuğun bakımı için düzenlenen çalıştırma ya-sağı nedeniyle iş görme borcunu ifa edemeyen işçinin yerine çalıştırılacak olan ikame işçinin durumu düzenlenmiştir. Hükümde, çalıştırma ya-sağı kapsamında olan işçinin yerine çalıştırılmak üzere başka bir işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılması esaslı nedene dayandırılmaktadır¹²⁷. Ancak bunun için izni kullanan işçinin işe geri döneneceği varsayılmalıdır. İzne ayrılan işçinin işe geri dönmeyeceği biliniyorsa BEEG § 21 uygulanmayacaktır¹²⁸.

İşveren, ebeveyn izninde olan işçinin ebeveyn izni süresiyle sınırlı olarak ve işçinin yokluğunda işlerin aksamaması amacıyla ikame işçi ile iş sözleşmesi yapmaktadır. Bu bağlamda, ikame işçinin iş sözleşmesi, belirli bir süreyle, belirli bir amaçla ya da hem belirli bir süreyle hem de belirli bir amaçla (Doppelbefristung (çifte sürelendirme)) sınırlanabilir¹²⁹. Ebeveyn İzni Parası ve Ebeveyn İzni Kanunu'nda özel bir düzenleme olmasa da Kısmi Süreli Çalışma ve Belirli Süreli İş Sözleşmesi Kanunu'ndaki düzenleme gereği, ebeveyn izni kullanan işçinin yerine çalıştırılan ikame işçinin iş sözleşmesinin belirli süreli olduğu kabul edilmelidir (TzBfG § 14/I, 2 nr. 3)¹³⁰.

4. Görüşümüz

Kanunda ikame işçinin iş sözleşmesinin, yerine işe alındığı işçinin tam süreli iş sözleşmesiyle çalışmaya başlamasıyla kendiliğinden sona ereceği belirtildiğinden, kanun koyucunun amacının, doğum veya evlat edinme nedeniyle kısmi süreli

123 Caniklioğlu, s. 136; Taşdemir, s. 179. Ayrıca bkz., Süzek/Başterzi, s. 935.

124 Caniklioğlu, s. 136; Taşdemir, s. 179. Ayrıca bkz., Süzek/Başterzi, s. 935.

125 Caniklioğlu, s. 136-137; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 223; Koç, s. 206-207.

126 Konuya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz., Tillmanns, Christoph/Mutschler, Bernd (Hrsg.): Mutterschutzgesetz Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz Praxiskommentar, 2. Aufl., Freiburg, Haufe, 2018, (Tillmanns/Mutschler-Bölüm Yazarı), Tillmanns/Mutschler-Just, s. 995-998; Rancke, Friedbert (Hrsg.): Mutterschutz Betreuungsgeld/Elterngeld/ Elternzeit, Handkommentar, 4. Aufl., Nomos, Baden-Baden 2015, (HK - MuSchG/BEEG/Bölüm Yazarı), HK-MuSchG/BEEG/ Rancke, s. 672-675; Siever, s. 549-551.

127 BeckOK ArbR/Bayreuther TzBfG § 14 Rn. 43, 48b; Tillmanns/Mutschler-Just, s. 10810; HK-MuSchG/BEEG/ Rancke, s. 729-730; Boecken, Winfried /Joussen, Jacob: Teilzeit- und Befristungsgesetz Handkommentar, 5. Aufl., Baden-Baden, Nomos, 2018, s. 570; BAG 11.2.2015, 7 AZR 113/13, NZA 2015, 617; BAG 24.8.2016, 7 AZR 41/15, NZA 2017, 307; MüKoBGB/Engshuber TzBfG § 14 Rn. 46.

128 HK - MuSchG/BEEG/Rancke, s. 731-732.

129 BeckOK ArbR/Bayreuther TzBfG § 14 Rn. 40; HKMuSchG/BEEG/Rancke, s. 729; Tillmanns/Mutschler-Just, s. 1094-1095; Boecken/Joussen, s. 573; MüKoBGB/Engshuber TzBfG § 14 Rn. 35; Schaub ArbR-HdB/Rennpferdt § 40. Rn. 27.

130 Meinel/Heyn/Herms TzBfG/Meinel TzBfG § 14 Rn.111a.

çalışmaya geçen işçinin yerine çalıştırılan ikame işçinin iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi niteliğinde düzenlemek olduğu söylenmelidir. İkame işçinin kısmi süreli çalışması geçici olup, ikame edilen işçinin çocuğunun ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden aybaşında sona ereceğinden, bu durum İş Kanunu'nun 11. maddesi kapsamında belirli bir olgu olarak kabul edilmelidir. İşveren, işçinin kısmi süreli çalışmaya geçmesiyle ortaya çıkan geçici iş gücü ihtiyacını ikame işçiyle belirli süreli iş sözleşmesi yaparak giderebilir. Öte yandan, ikame işçinin iş sözleşmesinin kurulduğu anda sözleşmenin amacını bilmesi ve sözleşmenin sona ereceği yasal azami bir süre bulunması da dikkate alındığında, sözleşmenin süresinin taraflarca öngörülebilir olduğu ve bu nedenle de kural olarak belirli süreli olduğu söylenebilir. Ancak kanımızca, Alman hukukunda TzBfG § 14/I, 2 nr. 3, BEEG § 21, PflegeZG § 6'da olduğu gibi işyerinde başka bir işçinin yerine çalıştırılmak üzere işe alınan işçilerle yapılan iş sözleşmelerinin, Kanunda aranan objektif nedeni sağladığına dair açık bir düzenleme yapılarak, İş Kanunu'nun 13. maddesinin 5. fıkrası kapsamında kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin yerine işe alınan ikame işçinin iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi niteliğinde olduğu kabul edilmelidir¹³¹. Aksi taktirde, mevcut durum uygulamada sorunlara yol açacaktır.

C. İkame İşçinin İşçilik Hakları

İş Kanunu'nun 13. maddesinin 5. fıkrası ile İş Kanunu'nda ve Analık İzni veya Ücretsiz İzni Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin 14. maddesinin 3. fıkrasında, doğum veya evlat edinme nedeniyle kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçinin tam süreli çalışmaya geri dönmesi durumunda, ikame işçinin iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ereceği düzenlendiği için ikame işçinin iş güvencesi, yeni iş arama izni, ihbar süresi, kıdem tazminatı gibi haklardan yararlanması mümkün olmayacaktır¹³².

Öğretide *Caniklioğlu*'na göre, mevzuat hükümleri nedeniyle işçi lehine yorum yapılması güç olduğundan, mevzuatta yer alan ikame işçinin iş sözleşmesinin "*kendiliğinden*" sona ereceğine ilişkin ifade kaldırılıp, açıkça belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu kabul edilmelidir. Böylelikle işçi, kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanacak ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanacaktır¹³³. Ayrıca, yazar tarafından, kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam süreli çalışmaya başlaması durumunda, işverenin ikame işçinin iş sözleşmesini feshederek sona erdirmesi, ancak bu durumda işverenin feshin son çare olma ilkesini göz önünde bulundurması gerektiği ifade edilmektedir. *Caniklioğlu*, işçinin sözleşmeden ve sözleşmenin sona ermesinden doğan haklarının, uygulamada tereddüt yaratmayacak şekilde Kanunda açıkça düzenlenmesi gerektiği kanaatindedir¹³⁴.

Öğretide *Ocak* tarafından, ikame işçinin iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğu kabul edilerek bir yıllık kıdem süresini tamamlamışsa, kıdem tazminatına hak kazanabileceği; ancak kanun hükmü nedeniyle sözleşme kendiliğinden sona erdiğinden, ihbar tazminatına hak kazanamayacağı ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı ileri sürülmüştür¹³⁵.

Değer Ermumcu'ya göre, mevzuatta yer alan "*kendiliğinden sona erer*" hükmü nedeniyle ikame edilen işçi, tam süreli çalışmaya başladığında ikame işçinin iş sözleşmesi feshedilmeksizin sona ermiş olacağı için ikame işçi ihbar tazminatına hak kazanamayacaktır. Ayrıca, 1475 sayılı İş Kanunu'nda¹³⁶ fesih dışında sadece ölüm nedeniyle kıdem tazminatının ödeneceği düzenlendiğinden (1475 sayılı İş K. md. 14/2) kıdem tazminatına da hak kazanamayacaktır¹³⁷.

İş Kanunu'nun 13. maddesinin 5. fıkrasının

oğlu, s. 135; Taşdemir, s. 208-209; Çalışkan, s. 135; Balkan, s. 247.

¹³³ Caniklioğlu, s. 137.

¹³⁴ Caniklioğlu, s. 137.

¹³⁵ Ocak, s. 84.

¹³⁶ RG.: 01.09.1971, S.: 13943.

¹³⁷ Değer Ermumcu, s. 2012. Ayrıca bkz., YHGK 30.05.2014, 2014/22-391 E., 2014/710 K., (www.legalbank.net), (ET.: 16.02.2025).

¹³¹ Şahin Emir, Analık, s. 259.

¹³² Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 223; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 94; Köseoğlu, s. 119; Canikli-

daki düzenleme, yalnızca iş hukuku açısından olumsuz sonuçlar doğurmakla kalmayıp, sosyal güvenlik hukuku bakımından da sorunları beraberinde getirmektedir. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun (İSK)¹³⁸ 51. maddesinde belirtilen şartları yerine getiren kişiler, işsizlik ödeneğine hak kazanacaktır. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi de hükümde belirtilen şartları gerçekleştirilmesi koşuluyla işsizlik ödeneğinden yararlanabilecektir (İSK md. 51/1-d). İlgili hükümde, işçinin belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin bitimi nedeniyle işsiz kalması halinde, işsizlik ödeneğine hak kazanabileceği düzenlenmiştir. İş Kanunu'nda, kısmi süreli çalışan bir işçinin tam süreli iş sözleşmesi ile çalışmaya dönmesi durumunda ikame işçinin iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ereceği belirtilmiş olduğundan, işçinin işsizlik ödeneğinden yararlanıp yararlanamayacağı sorusu gündeme gelecektir¹³⁹. Öğretideki bir görüşe göre taraflarca açıkça sürelendirilmemişse veya azami süreli olduğu yönünde bir anlaşma yapılmamışsa, ikame işçinin iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesinin unsurlarını taşımadığının kabul edilmesi gerektiği için işçi işsizlik ödeneğine hak kazanamayacaktır¹⁴⁰. Ocak'a göre, olması gereken hukuk açısından, ikame işçi işsizlik ödeneğinden yararlanmalıdır. Zira kısmi süreli çalışmaya geçiş yapan işçinin tam süreli çalışmaya dönmesiyle, ikame işçinin iş sözleşmesi, iradesi dışında kanuna dayalı olarak sona ermektedir¹⁴¹.

Kanaatimizce, yukarıda da belirttiğimiz üzere¹⁴², ikame işçinin iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi olduğunun kabulü gerektiği için işsizlik ödeneğinden yararlanmaya ilişkin İşsizlik Sigortası Kanunu'nda aranan diğer şartları sağladığı taktirde, işçiye işsizlik ödeneği ödenmelidir¹⁴³.

138 RG.: 08.09.1999, S.: 23810.

139 Caniklioğlu, s. 135.

140 Caniklioğlu, s. 135-136; Ocak, s. 81. Aksi yönde görüş için bkz., Köseoğlu, s. 119, dn. 68.

141 Ocak, s. 84.

142 IV., B., 2., a., bb.

143 Aynı yönde Köseoğlu, s. 119, dn. 68; Çalışkan, s. 135.

D. Doğum veya Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş Yapan İşçinin İş Sözleşmesini Feshetmesinin İkame İşçinin İş Sözleşmesine Etkisi

İş Kanunu'nda ve Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin 14. maddesinin 4. fıkrasında, kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin iş sözleşmesini feshetmesi halinde, yerine çalıştırılan işçinin iş sözleşmesinin yazılı onayı¹⁴⁴ olması şartıyla, fesih tarihinden itibaren belirsiz ve tam süreli sözleşmeye dönüşeceğine yer verilmiştir¹⁴⁵. Ancak böyle bir konunun Yönetmelik yerine Kanunda düzenlenmesi daha isabetli olurdu¹⁴⁶.

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin iş sözleşmesini feshetmesi durumunda, yerine yeni bir işçiye ihtiyaç duyulursa, dürüstlük kuralı gereği işverenin ikame olarak işe aldığı işçiyle tam süreli iş sözleşmesi yapması beklenir¹⁴⁷. Böyle bir durumun, işçinin çalışma sürelerinde değişiklik meydana getireceği ve çalışma koşullarında esaslı değişiklik (İş K. md. 22) olarak nitelendirileceği göz önünde bulundurulduğunda, hükümde işçinin yazılı onayının aranması isabetli olmuştur¹⁴⁸.

144 KSCY md. 14/4'te ikame edilen işçinin iş sözleşmesini feshetmesi durumunda işverene, ikame işçiye tam süreli iş sözleşmesine geçiş teklifinde bulunma yükümlülüğü getirilmiştir. Zira hükümde "onay" dan söz edilmiştir; teklifin bulunmadığı bir durumda onay verilmesi mümkün olmaz. Bkz., Ocak, s. 83; Sevimli, s. 145.

145 Yönetmelikte yer alan hükmün, İş Kanunu'ndaki "İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulundugunda kısmi süreli den tam süreliye veya tam süreli den kısmi süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur (İş K. md. 13/4)." düzenlemesine dayandığı söylenebilir. Ancak Yönetmelikteki düzenleme, Kanundaki düzenlemeden oldukça farklıdır. Zira Kanunda işverene işyerindeki boş yerleri işçilere zamanında bildirme yükümlülüğü getirilmesine karşın, Yönetmelikte işverene herhangi bir yükümlülük yüklenmemiş ve işçinin onay vermesi hâlinde iş sözleşmesinin kendiliğinden belirsiz ve tam süreli iş sözleşmesine dönüşeceği belirtilmiştir. Bkz., Caniklioğlu, s. 138; Ocak, s. 84; Taşdemir, s. 216; Şahin Emir, Analık, s. 262-263.

146 Ayrıca bkz., Caniklioğlu, s. 138; Ocak, s. 84, 85.

147 Caniklioğlu, s. 138; Baskan, s. 127; Çalışkan, s. 137.

148 Çalışkan, s. 137.

Yazılı onay verilmesi durumunda, ikame işçinin iş sözleşmesine belirsiz ve tam süreli iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanması işveren bakımından bir yükümlülük olduğundan işverenin bu hususta herhangi bir taktir hakkı bulunmamaktadır¹⁴⁹. Dolayısıyla, işçinin yazılı onayına rağmen ikame işçi yerine başka bir işçiyle tam süreli iş sözleşmesi yapılarak ikame işçinin iş sözleşmesi feshedilirse, yapılan fesih geçersiz sayılmalıdır¹⁵⁰.

Mevzuatımızda ikame edilen işçinin iş sözleşmesini feshetmesi durumunda, ikame işçinin iş sözleşmesinin tam süreli sözleşmeye dönüşmesi için yazılı onay vermemesine dair herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. İkame işçinin başka bir işte daha çalışıyor olması ya da hayatını kısmi süreli çalışmaya göre planlamış olması mümkündür. Öğretide, kısmi süreli çalışmaya geçen işçi tarafından iş sözleşmesi feshedilmediği takdirde, kanun koyucunun ikame işçinin iş sözleşmesinin sona ermesinin önüne geçtiği ve iş güvencesinin sağlandığı, bu nedenle işçinin yazılı onay vermemesi durumunda kısmi süreli çalışmaya devam edeceği belirtilmiştir¹⁵¹. Kanunda söz konusu halde ikame işçinin sözleşmesinin kendiliğinden tam süreli iş sözleşmesine dönüşeceğine ilişkin bir düzenleme yapılmamıştır. İkame işçi onay vermezse, işveren bazı durumlarda iş gücü ihtiyacını başka bir işçiyle iş sözleşmesi yaparak gidermek zorunda kalabilir. Bu durum, işverenin iş organizasyonu açısından olumsuz sonuçlar doğurabilir. Kanaatimizce, işçinin onay vermemesinin, ikame işçinin iş sözleşmesine etkisine ilişkin Kanunda açık bir düzenleme yapılmalıdır¹⁵².

Yönetmelikte yer alan, kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin iş sözleşmesini feshetmesi hâlinde, ikame işçinin iş sözleşmesinin yazılı onayla, fesih tarihinden itibaren belirsiz ve tam süreli iş sözleşmesine dönüşeceğine ilişkin düzenleme

yapılırken, işverenin ikame işçinin iş gücüne ihtiyacı olup olmadığı dikkate alınmalıydı (KSÇY md. 14/4)¹⁵³. Zira belirtilen durumda istisnai hâllerde de olsa, işveren, bu işçinin iş gücüne ihtiyacı kalmadığından, ikame işçiyle tam süreli iş sözleşmesi yapmak istemeyebilir.

Yönetmelikte yalnızca kısmi süreli çalışmaya geçiş yapan işçinin iş sözleşmesini feshetmesinin, ikame işçinin iş sözleşmesine etkisine dair düzenleme yapılmakla yetinilmiştir. Ne Kanunda ne de Yönetmelikte, kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin ölmesi, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi ya da iş sözleşmesinin ikaleyle sona ermesi durumunda, ikame işçinin iş sözleşmesine etkisine dair bir hüküm bulunmaktadır. Yönetmeliğin 14. maddesinin 4. fıkrasının lafzından bilinçli olarak bu tür hallerin kapsam dışında bırakıldığı sonucuna ulaşmak mümkündür¹⁵⁴. İkame işçinin iş sözleşmesinin, kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin iş sözleşmesini feshetmesi hali dışında herhangi bir nedenle sona ermesi durumunda, bir görüşe göre, kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin iş sözleşmesinin feshinde olduğu gibi ikame işçinin yazılı onayının varlığı halinde, sözleşmenin belirsiz ve tam süreli sözleşmeye dönüşmesi gerektiği kabul edilmelidir¹⁵⁵. Diğer bir görüşe göre ise ikame işçinin talebi olması halinde, bu talep İş Kanunu'nun 13. maddesinin 4. fıkrası gereğince öncelikli olarak dikkate alınmalıdır¹⁵⁶. Başka bir görüş tarafından, ikame işçinin iş sözleşmesinin sona ermesi için kural olarak tarafların anlaşması gerektiği ifade edilmektedir. Taraflar anlaşamazsa, sona erme talebinin işçi veya işverenden gelmesine bağlı olarak İş Kanunu'nun 13. maddesinin 4. fıkrasında yer alan işyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmî süreli tam süreli veya tam süreli kısmî süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır hükmü

149 Caniklioğlu, s. 138; Ocak, s. 84; Baskan, s. 127; Çalışkan, s. 136; Taşdemir, s. 216-217; Şahin Emir, Analık, s. 263-265; Sevimli, s. 145; Balkan, s. 248.

150 Caniklioğlu, s. 138; Ocak, s. 84; Taşdemir, s. 216; Balkan, s. 248.

151 Ocak, s. 83; Sevimli, s. 145; Baskan, s. 128; Çalışkan, s. 137.

152 Şahin Emir, Analık, s. 264.

153 Şahin Emir, Analık, s. 264-265.

154 Çalışkan, s. 136; Sevimli, s. 146; Balkan, s. 249.

155 Caniklioğlu, s. 138; Ocak, s. 83-84; Taşdemir, 217; Şahin Emir, Analık, s. 263; Baskan, s. 127-128; Sevimli, s. 146; Balkan, s. 249.

ve çalışma koşullarında değişikliği düzenleyen İş Kanunu'nun 22. maddesi çerçevesinde çözüm bulunması gerektiği ileri sürülmüştür¹⁵⁷. Konuya ilişkin sorunun ortadan kaldırılması amacıyla, kanımızca maddede yer alan düzenleme "*Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, ...*" şeklinde başlamalıdır¹⁵⁸.

Kanunda, kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin iş sözleşmesini feshetmesine ilişkin düzenleme yapılmış olsa da bu işçinin, iş sözleşmesini feshetmediği gibi çeşitli nedenlerle tam süreli çalışmaya geçmek istememesi de mümkündür. İkame edilen işçi, çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ayın başı geçmesine rağmen (İş K. md. 13/5), kısmi süreli çalışmaya devam eder ve işveren açıkça ya da örtülü olarak bunu kabul ederse ikame işçinin iş sözleşmesi kısmi süreli sözleşme olarak varlığını sürdürecektir¹⁵⁹.

Daha önce de açıklandığı üzere, İş Kanunu'nun 7. maddesinin 2. fıkrasının a bendinde, işçilerden birinin doğum veya evlat edinme nedeniyle kısmi süreli çalışmaya geçiş yapması durumunda özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici işçi istihdam edilebileceği düzenlenmiştir¹⁶⁰. Aynı maddenin 3. fıkrasında da İş Kanunu 13. maddesinin 5. fıkrasında belirtilen geçici işçi sağlama sözleşmesi yapılmasını gerektirecek durumların devamı süresince, özel istihdam bürosu aracılığıyla işçi istihdam edilebileceği belirtilmiştir. Dolayısıyla, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçi, tam süreli çalışmaya geri döndüğünde, geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan ikame işçinin geçici iş ilişkisi sona erecektir¹⁶¹.

Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin iş sözleşmesini feshetmesinin, özel istihdam bürosu aracılığıyla temin edilen ikame işçinin iş sözleşmesine etkisinin ne olacağı açıklığa kavuştu-

rulmalıdır. Konuya ilişkin iki farklı görüş bulunmaktadır. Bizim de katıldığımız bir görüşe göre, ikame işçinin özel istihdam bürosu aracılığıyla temin edilmesi durumunda, işverenin özel istihdam bürosu olması ve ikame işçi ile geçici işveren arasında doğrudan bir iş sözleşmesi bulunmaması nedeniyle, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçi iş sözleşmesini feshettiğinde, İş Kanunu'nda ve Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin 14. maddesinin 4. fıkrası uygulanmayacaktır. Böyle bir durumda, ikame işçi, genel hükümler doğrultusunda özel istihdam bürosuyla olan iş ilişkisini sona erdirip geçici işveren ile iş sözleşmesi kurabilecektir¹⁶². İkinci bir görüş ise, özel istihdam bürosu aracılığıyla ikame işçi istihdam edildiğinde, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışmaya geçiş yapan işçinin iş sözleşmesi hangi nedenle sona ererse ersin, ikame işçinin iş sözleşmesinin İş Kanunu'nun 7. maddesinin 3. fıkrası kapsamında sona ereceğini ileri sürmektedir¹⁶³.

Sonuç

İşyerinde işçiden kaynaklı nedenlerle iş gücü eksikliği meydana gelebilir. Ortaya çıkan iş gücü ihtiyacını gidermek amacıyla işveren yeni bir işçi çalıştırırsa, bu işçi ikame işçi olarak nitelendirilir. İkame işçi, belirli bir süre için işten ayrılan işçinin yerini almak amacıyla işveren tarafından çalıştırılan işçidir. İşyerinde çalışan bir işçinin hastalanması, analık iznine ayrılması, geçici süreliğine yurt dışında görevlendirmesi veya başka bir işveren yanında çalışmak üzere gönderilmesi nedeniyle ortaya çıkan iş gücü eksikliğini işveren, ikame işçi çalıştırarak giderebilir. Bu hallerin yanı sıra bir işçinin geçici süreliğine herhangi bir nedenle ya da doğum veya evlat edinme nedeniyle tam süreli çalışmadan kısmi süreli çalışmaya geçmesi durumunda da ikame işçi istihdam edilebilir.

Mevzuatımızda, doğrudan ikame işçinin iş sözleşmesinin türüne ve sahip olduğu işçilik haklarına ilişkin açık bir kanun hükmü bulun-

157 Balkan, s. 249.

158 Aynı yönde görüş için bkz., Ocak, s. 85.

159 Ocak, s. 86.

160 Bkz., IV, A.

161 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 249; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 94; Akyiğit, s. 163, 174; Ocak, s. 85; Çelebi Demir, s. 165; Taşdemir, s. 218; Şahin Emir, Analık, s. 266.

162 Taşdemir, s. 217-218.

163 Balkan, s. 249.

mamaktadır. Askerlik, analık izni, yıllık izin, geçici görevlendirme nedeniyle işçinin bir süre iş görme borcunu ifa edememesi durumu, ikame işçiyle belirli süreli iş sözleşmesi yapılması bakımından belirli bir olgu niteliği taşımaktadır. Buna karşılık, mevzuatımızda doğum veya evlat edinme nedeniyle kısmi süreli çalışmaya geçen işçiye, çocuğunun mecburi ilköğretim çağının başlamasından önceki bir tarihte tam süreli çalışmaya geçme hakkının tanınması ve işçinin bu hakkını kullanması halinde ikame işçinin sözleşmesinin kendiliğinden sona ereceğinin öngörülmesi, doğum veya evlat edinme nedeniyle kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin yerine işe alınan ikame işçinin iş sözleşmesinin niteliği konusunda görüş ayrılıklarına neden olmuştur.

İkame işçinin iş sözleşmesinin türünün tespiti sözleşmeden ve sözleşmenin sona ermesinden doğan hakların belirlenmesi bakımından büyük önem taşımaktadır. Kanımızca ikame işçinin iş sözleşmesinin türü ve sözleşmenin sona ermesi halinde sahip olduğu haklara ilişkin öğretideki tartışmaların ve uygulamadaki tereddütlerin ortadan kaldırılması amacıyla Alman hukukunda olduğu gibi doğum veya evlat edinmesi nedeniyle bir işçinin kısmi süreli çalışmaya geçmesi durumu, belirli süreli iş sözleşmesi yapılması bakımından objektif koşul olarak kabul edilmeli ya da bir işçinin yerine onun yokluğu süresince çalışmak üzere işe alınan işçiyle belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği açıkça kanun hükmü olarak düzenlenmelidir.

Mevzuatımızda kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçinin tam süreli çalışmaya geri dönmesi durumunda, ikame işçinin iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ereceğine ilişkin düzenleme, ikame işçinin işçilik hakları bakımından bazı sorunları beraberinde getirmiştir. Bu sorunların ortadan kaldırılması için ikame işçinin sözleşmeden ve sözleşmenin sona ermesinden doğan hakları, uygulamada tereddüt yaratmamacak şekilde Kanunda düzenlenmelidir¹⁶⁴.

İş Kanunu'nda ve Analık İzni veya Ücretsiz İzin

Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin 14. maddesinin 4. fıkrasında, kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin iş sözleşmesini feshetmesi halinde, yerine alınan işçinin iş sözleşmesinin yazılı onay vermesi şartıyla, fesih tarihinden itibaren belirsiz ve tam süreli iş sözleşmesine dönüşeceği düzenlenmekle yetinilmiş, kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin ölmesi, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi ya da iş sözleşmesinin ikaleyle sona ermesi durumunda, ikame işçinin iş sözleşmesinin akıbetinin ne olacağına dair bir hükme yer verilmemiştir. Mevcut düzenlemenin yalnızca kısmi süreli çalışmaya geçiş yapan işçinin feshi halinde değil iş sözleşmesinin tüm sona erme hallerini kapsayacak şekilde düzenlenmesi yerinde olur. Böylece, kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin ölümü, sözleşmenin işveren tarafından feshi ya da ikaleyle sona ermesinin ikame işçinin iş sözleşmesine etkisinin ne olacağı dair sorun giderilmiş olur.

KAYNAKÇA

- Akyiğit, Ercan: Bireysel İş Hukuku, Ders Kitabı, Güncellenmiş 3. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2023.
- Alpagut, Gülsevil: Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, Ankara, TÜHİS Yayını, 1998.
- Astarlı, Muhittin: "Türk İş Hukukunda Geçici İşçi Kavramı", Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara 2002.
- Balkan Hakan: Bireysel İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, İstanbul, Beta Yayınevi, 2021.
- Baskan, Esra: "4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Analık İzni, Doğum Sonrası Ücretsiz İzinler ile Doğum ve Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Hakkı.", Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 2, 2016, s. 89-131.
- Başterzi, Süleyman: "Avrupa Birliği Konseyi'nin 99/70 sayılı Yönergesi Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları ve 4857 Sayılı İş Kanunun Öngördüğü Sistem", İş Hu-

164 Caniklioğlu, s. 137.

- kuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara, 2006, s. 119-190, (99/70 sayılı Yönerge).
- Başterzi, Süleyman: "Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılmasına İlişkin Objektif Nedenlerin Tespitinde Menfaatler Dengesi "İşçinin Haklı Menfaati"", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, Prof. Dr. M. Polat Soyer'e Armağan, Özel Sayı, 2013, s. 423-449.
 - Boecken, Winfries/Joussen, Jacob: Teilzeit- und Befristungsgesetz Hadnkommentar 5. Aufl., Baden-Baden, Nomos, 2018.
 - Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz: Belirli Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul, Vedat Yayınevi, 2012.
 - Caniklioğlu, Nurşen: "Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş ve Yarım Çalışma Ödeneği", Emeğin Kurlayı-2, Ankara, 2016, s. 115-153.
 - Civan, Orhan Ersun: "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 66, S. 2, 2017, s. 311-397.
 - Çalışkan, Aslı: İş Hukukunda Analık ve Ebeveyn İzinleri, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2018.
 - Çelebi Demir, Duygu: Karşılaştırmalı Olarak Türk ve Alman Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi, Ankara, Adalet Yayınevi, 2019.
 - Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 35. Bası, İstanbul, Beta Yayınevi, 2022.
 - Damar, Ceren: İş Sözleşmesinde Süre Belirlenmesi, Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2018.
 - Değer Ermumcu Senem: "Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Kısmi Çalışma ve Yarım Çalışma Hakkı-Ödeneği" Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan Cilt I), C. 19, Özel Sayı, 2017, s. 1997-2027.
 - Doğan Yenisey, Kübra: "Yeni Bir Tasarı Işığın-
 - da Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi", Prof. Dr. Turhan Esener I. İş Hukuku Kongresi, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2016, s. 133-171.
 - Ekmekçi, Ömer/Yiğit, Esra: Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 6. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2024.
 - Ekonomi, Münir: "Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Çocuğun Bakımı ve Yetiştirilmesi Amacıyla Ücretsiz İzin ve Kısmi Süreli Çalışma Hakları", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 14, S. 53, 2017, s. 21-58, (Kısmi Süreli Çalışma).
 - Ekonomi, Münir: "4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (I) - Kavram Süre ve Yenilenme", Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 3, S. 9, 2006, s. 15-32, (Belirli Süreli İş Sözleşmesi).
 - Erener, Ebru: Türk İş Hukukunda Asgari Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2017.
 - Ertürk, Şükran: "Türk ve Alman Hukukunda Belirli Süreli İş Akitlerine Genel Bir Bakış", Turhan Esener'e Armağan, Kamu-İş, C. 5, S. 3, Nisan 2000, s. 225-248.
 - Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim/Baskan, Esra: Bireysel İş Hukuku, 11. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, 2024.
 - Güzel, Ali: "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Hukuki Nitelemesi –Haksız Feshe Bağlı Tazminat ve Cezai Şart", Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 74, 2022/3, s. 1705-1731.
 - Güzel, Ali/Heper, Hande: "Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdamla...: Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi", Çalışma ve Toplum Dergisi, C.1, S. 52, 2017, s. 11-58.
 - Güzel, Ali/Özkaraca, Ercüment/Ugan, Deniz: "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi: Yapılma ve Yenilenme Koşulları", Prof. Dr. Sarper Sözek'e Armağan, C. I, İstanbul, Beta Yayınevi, 2011, s. 475-566.

- Hromadka Wolfgang/Maschmann Frank: Arbeitsrecht Band I, Individualarbeitsrecht 7. Aufl, Berlin, Springer, 2018.
- Koç, Sedef: "İş Hukukunda Ebeveyn İzinleri", İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar 2, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2016, s. 195-209.
- Köseoğlu, Ali Cengiz: "Türk İş Hukukunda Analık", İş ve Hayat Dergisi, S. 4, 2016, s. 97-124.
- Linck, Rüdiger/Preis, Ulrich/Schmidt, Ingrid (Hrgs.): Kündigungsrecht, 7. neubearbeitete Aufl., München, C.H.Beck, 2024, (APS/Bölüm Yazarı).
- Meinel, Gernod/Heyn, Judith/Herms, Sascha: Teilzeit- und Befristungsgesetz, Kommentar, 6. neubearbeitete Aufl., München, C.H.Beck, 2022, (Meinel/Heyn/Herms TzBfG/Bölüm Yazarı).
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş: İş Hukuku, Güncellenmiş 7. Baskı, Ankara, Lykeion Yayınevi, 2022.
- Müller-Glöge, Rudi/Preis, Ulrich/Gallner, Inken/Schmidt, Ingrid (Hrsg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. neubearbeitete Aufl., München, Verlag C.H.Beck, 2025, (ErfK/Bölüm Yazarı).
- Ocak, Saim: "Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Uygulaması", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 37, Temmuz 2017, s. 52-102.
- Özdemir, Erdem: "İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları", İş Hukukunun Güncel Sorunları IV, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024, s. 17-91.
- Özkaraca, Ercüment: "Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi", İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 21. Toplantısı 2016 Yılı Toplantıları, İstanbul Barosu Yayınları, s. 53-102.
- Rancke, Friedbert (Hrsg.): Mutterschutz Betreuungsgelg/Elterngeld/ Elternzeit, Handkommentar, 4. Aufl., Nomos, Baden-Baden 2015, (HK - MuSchG/BEEG/Bölüm Yazarı).
- Rolfs, Christian/Giesen, Richard/Meßling, Miriam/Udsching Peter: BeckOK Arbeitsrecht (74. Edition Verlag C. H. Beck 2024), (BeckOK ArbR/Bölüm Yazarı).
- Säcker, Franz Jürgen/ Rixecker, Roland/Oetker, Hartmut/Limberg, Bettina (Hrsg.): Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, 9. Auflage, München, C. H. BECK 2023, (MüKoBGB/Bölüm Yazarı).
- Schaub, Günter: Arbeitsrecht Handbuch, 20. neu bearbeitete Aufl., München, C. H. BECK 2023, (Schaub ArbR-HdB/Bölüm Yazarı).
- Sevimli, Ahmet: 4857 Sayılı İş Kanununda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, Ankara Beta Yayınevi, 2019.
- Sievers, Jochen: TzBfG Teilzeit- und Befristungsgesetz, 5. Aufl., Köln, Luchterhand, 2016.
- Soyer, M. Polat: "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2008 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2008, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, Ankara 2010, s. 11-85.
- Süzek, Sarper/Başterzi, Süleyman: İş Hukuku, 24. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, 2024.
- Şahin Emir, Asiye: 'Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Sınırlamalar ve Esneklik Olanakları Avrupa Birliği Örnekleriyle' Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 18, S. 1, 2016, s. 113-153, (Belirli Süreli İş Sözleşmesi).
- Şahin Emir, Asiye: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık, Ankara, Adalet Yayınevi, 2019, (Analık).
- Şahin, Barış: "6663 Sayılı Kanun'da Analık Hakkında Özgü Öngörülen Hükümlerin Değerlendirilmesi", Çimento İşveren Dergisi, C. 30, S. 3, Mart 2016, s. 36-49.
- Taşdemir, Yasemin: Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2019.

- Tillmanns, Christoph/Mutschler, Bernd (Hrsg.): Mutterschutzgesetz Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz Praxiskommentar, 2. Aufl., Freiburg, Haufe, 2018, (Tillmanns/Mutschler-Bölüm Yazarı).
- Tuncay, Aziz Can: "İşe İadede 30 İşçi Ölçütünün Yorumu", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 6, Haziran 2007, s. 75-81.
- Türe, Gökhan: "Türk Hukukunda İkame İşçinin Sözleşmesinin Hukuki Niteliği", Uluslararası Akdeniz Hukuk Kongresi 2022, Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nin Kuruluşu'nun 30. Yılı Anısına, Ankara, Adalet Yayınevi, 2022, s. 1290-1305.
- Uğur, Suat/Yiğit, Yusuf: "İş Hukuku Açısından Doğum Nedeniyle Ebeveynin Kısmi Süreli Çalışma Hakkı", Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi, C. 6, S. 1 2017, s. 71-100.
- Ulucan, Devrim: "4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri", Yeni İş Yasası, Çeşme, Türkiye Toprak İşveren Sendikası Yayını, 2003.
- Ulusoy, Tülay: "Bir Sosyal Koruma Olarak İş Kanunu'nda Gebe ve Yeni Doğum Yapan Kadın Çalışanlara Yönelik İzinler ve Kısmi Süreli Çalışma Hakkı Üzerine Güncel Gelişmelerin Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 53, 2017/2, s. 741-766.
- Ünal, Canan: "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılması ve Yenilenmesinde Objektif Neden Koşulunun Değerlendirilmesi", İstanbul Hukuk Mecmuası, C. 79, S. 3, 2021, s. 797-835.
- Yaman, Rabiye: "İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Hukuki Sonuçları", İÜHFM C. 74, Özel Sayı, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, s. 765-787.
- Yiğit, Esra: Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2019.
- Yiğit, Yusuf: "Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bu Serbestinin Sınırları", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 14, S. 2, 2012, s. 101-166.

Elektronik Kaynaklar:

- <https://eur-lex.europa.eu/>
- <https://karararama.yargitay.gov.tr>
- <https://verksam.se/en/employees-recruitment/become-employer/employment-types>
- <https://www.bundesarbeitsgericht.de/wp-content/uploads/2021/01/7-AZR-696-16.pdf>
- <https://www.tekgida.org.tr/isvecte-is-guvencesi-ve-kidem-tazminati-62470/>
- <https://www.welcometofrance.com/en/fic-he/fixed-term-contract>
- <https://www2.tbmm.gov.tr/d22/1/1-0534.pdf>
- www.legalbank.net
- www.lexpera.com.tr