BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ VE BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ NEDİR?

10 Haziran 2026

Yıldırım Koç

Türkiye'de işçileri bekleyen ve genellikle farkında olunmayan en büyük tehlikelerden biri, belirli süreli iş sözleşmelerinin her türlü işyerinde rahatça kullanılabilmesidir. İşverenlerin temel taleplerinden biri, belirli süreli iş sözleşmelerini istedikleri gibi kullanabilmeleridir.

4857 sayılı İş Kanununda işçi ile işveren arasında imzalanan iş sözleşmesinin (hizmet akdi, hizmet sözleşmesi) iki türü vardır: Belirli süreli iş sözleşmesi ve belirsiz süreli iş sözleşmesi.

Kanuna göre, iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak kurulmadığı durumlarda sözleşme belirsiz süreli sayılır. Birçok işçi, "belirsiz süreli iş sözleşmesi"nin kötü olduğunu, bu sözleşmeyle durumunun "belirsiz" kılındığını düşünür. Bu anlayış yanlıştır. "Belirsiz süreli iş sözleşmesi" işçinin durumunun belirsiz olduğu bir sözleşme değildir. İşçi ile işveren arasında bir iş sözleşmesi imzalanmıştır ve bu sözleşme, taraflardan birinin bu ilişkiyi sona erdirmesine kadar devam eder. Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesinin sona erdirildiği bazı durumlarda ödenir. İş güvencesi de belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar için geçerlidir.

Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi ise belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi süresi sonunda kendiliğinden sona erdiğinden, iş güvencesi yoktur; işe iade davası açılamaz. Belirli süreli iş sözleşmesi sonunda kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı da ödenmez.

Bir inşaatta belirli süreli iş sözleşmesi kullanılabilir. Bir müteahhit 3 yıl sürecek bir site inşaatında çalışacak işçilere 3 yıllık belirli süreli bir iş sözleşmesi imzalattığında, 3 yılın sonunda hiçbir tazminat ödemez.

Ormanlarda yangınla mücadelede, şeker fabrikalarında kampanya dönemlerinde de bu uygulamaya gidilebilir. Yangınla mücadele de, şeker fabrikalarının kampanya döneminde çalışma da belirli sürelidir. Bu işçiler genellikle her yıl yeniden çalışmaya davet edilir.

Yürürlükteki kanunlarımıza göre, belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.

Bazı işyerlerinde kanuna aykırı bir biçimde belirli süreli iş sözleşmesiyle işçi çalıştırılmaktadır. Bazı sendikalar, bilgisizlik veya duyarsızlık nedeniyle, bu uygulamaya tepki göstermemektedir. Bazı toplu iş sözleşmelerinde işyerlerinde belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılabilecek işçi sayısına kısıtlama getirilmiştir. Belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalışan işçilerin de sendikaya üye olma hakları vardır. Ancak bazı toplu iş sözleşmelerinde belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında tutulmuştur.

Günümüzde işverenlerin en önemli taleplerinden biri, belirli süreli iş sözleşmelerinin kullanılmasının önündeki engel ve kısıtlamaların kaldırılmasıdır. Kıdem tazminatı hakkına yönelik en büyük tehdit ve tehlike, belirli süreli iş sözleşmelerinin kullanımının önündeki engellerin kaldırılmasıdır.

Bazı toplu iş sözleşmelerinde belirli süreli iş sözleşmesi konusunda düzenlemeler vardır:

> "Yasada belirtilen sürekli işlerde, geçici işçi ve müteahhit firma çalıştırılamaz. Belirli süreli tevsi, montaj ve fırın tamiri işlerinde belirli süreli hizmet akdi ile çalıştırılan işçilerle, süreksiz işlerde çalıştırılan geçici işçiler hakkında bu toplu iş sözleşmesi uygulanmaz. Şu kadar ki, daimî işlerde 1 aydan fazla geçici işçi çalıştırılamaz. (Bu maddenin işyerinde uygulanması hakkında usüller, mevcut müteahhit firmalarda çalışan işçiler ile geçici işçilerin nasıl ve ne şekilde kadroya alınacakları, ayrıca bir protokol ile düzenlenecektir.)" (Kristal-İş – İzocam, 2024-2025)

“Tutukluluk veya gözetim altına alınma nedeniyle iş sözleşmesi askıya alınan işçinin yapacağı işi gördürmek amacıyla işveren belirli süreli iş sözleşmesi ile işçi istihdam edebilir.” (Liman-İş – Mersin Limanı, 2013-2015)

“İşletmeye bağlı işyerlerinde yapılan işler sürekli işlerden olduğu için çalışanların iş sözleşmeleri belirsiz sürelidir. İşe yeni başlayan ve eğitim süresi içerisindeki işçiler, belirsiz kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılabilir. Bunun dışında, işyerinde kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışma yapılmasının koşulları Sendika ve İşveren tarafından belirlenir. Belirli süreli iş sözleşmesi, ancak belirli süreli olan işlerde veya belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullarla ve yazılı olarak yapılır ve süresi azami üç ay olabilir. Bu koşullara uygun olarak yapılmayan sözleşme belirsiz süreli sayılır.” (Nakliyat-İş – Tüvturk, 2013-2015)

“İşveren tarafından işe alınacak her işçi ile hizmet akdi yapılır. Hizmet akdi belirli ve belirsiz süreli olabilir. Belirsiz süreli işlerde belirli süreli iş sözleşmesi sadece bir defa yapılabilir.” (Tekstil – Henateks, 2016-2019)

“Süresi belirli iş akitleri 6 aydan fazla müddetle yapılamaz. İşveren süresi belirli hizmet akdi ile aldığı bir işçiyi süre bitiminden sonra çalıştırdığı takdirde bu işçi boş kadro olması halinde devamlı kadroya geçirilir. Boş kadro olmaması halinde yeni işçi gereksinmesi devam ediyorsa ara verilmeden o işçilerin sözleşmesi yenilenmiş sayılır. İşveren bünyesinde aynı vasıfta belirli süreli hizmet akdi ile çalışan işçi olduğu müddetçe dışarıdan kadrolu işçi alamaz. Mevcut münhal kadrolara veya açılacak kadrolara öncelikle işe giriş tarihine göre, aranan vasıflara sahip belirli süreli hizmet akdi ile çalışan işçilere kadro vermek zorundadır. Mevcut geçici işçiler, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi itibariyle, sözleşmenin tüm hükümlerinden yararlanır.” (Belediye-İş – Güngören Bel., 2006-2008)

“Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, sadece; işbu sözleşme ile kabul edilen kadro sistemi içinde birinci kademede çalışan işçilere sağlanan hak ve menfaatlerden işçi sendikası üyesi olması şartı ile yararlanır, sair maddelerinden yararlanamaz.” (Tekgıda-İş – Eti Gıda, 2023-2024)

“Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, sadece; işbu sözleşme ile kabul edilen kadro sistemi içinde birinci kademede çalışan işçilere sağlanan hak ve menfaatlerden işçi sendikası üyesi olması şartı ile yararlanır, sair maddelerinden yararlanamaz.” (Çimse-İş – Klüh, 2017-2020)

“Mahiyeti itibari ile devamlılık arz etmeyen mevsimlik veya belirli bir işin yapılması için işe alınan işçilerle yapılan akitler süresi belirli iş akitleridir.

“Süresi belirli iş akitleri 6 aydan fazla müddetle yapılamaz. İşveren, süresi belirli hizmet akdi ile aldığı bir işçiyi süre bitiminden sonra çalıştırdığı takdirde bu işçi boş kadro olması halinde devamlı kadroya geçirilir. Boş kadro olmaması halinde, yeni işçi gereksinimi devam ediyorsa, ara verilmeden o işçilerin sözleşmesi yenilenmiş sayılır.

“İşveren, bünyesinde belirli süreli hizmet akdi ile çalışan işçi olduğu müddetçe dışarıdan kadrolu işçi alamaz, mevcut münhal kadrolara veya açılacak kadrolara öncelikle işe giriş tarihine göre belirli süreli hizmet akdi ile çalışan işçilere kadro vermek zorundadır.

“Mevcut belirli süreli hizmet akdi ile çalışan işçiler, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren sözleşmenin tüm hükümlerinden yararlanırlar.” (Genel-İş – Kartal Bel., 2024-2026)