

Yargıtay'dan Emsal Karar: İş Sözleşmesinde Belirsiz Sürelilik Asıl Olup, Objektif Neden Olmaksızın Yapılan Belirli Süreli Sözleşmenin İşveren Tarafından Belirsiz İleri Sürülmesi Hakkın Kötüye Kullanılmasıdır

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Tarih: 18.08.2026

Kaynak: 18.08.2026 tarihli ve 33344 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Yargıtay 3, 7 ve 9. Hukuk Dairelerine ait kararlar arasındaki Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 08.06.2026 tarihli, E. 2026/6397, K. 2026/5259 sayılı kararı

Kısa Cevap

İş hukukunda asıl olan **belirsiz süreli iş sözleşmesidir**; belirli süreli sözleşme ancak **objektif koşulların** varlığında ve yazılı şekilde yapılabilir (4857 sayılı Kanun md. 11). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, objektif koşul bulunmadığı hâlde işçiyle belirli süreli sözleşme imzalayan işverenin, sonradan **kendi düzenlediği sözleşmenin belirsiz süreli olduğunu ileri sürmesini**, Türk Medeni Kanununun 2'nci maddesindeki dürüstlük kuralına ve **hakkın kötüye kullanılması yasağına** aykırı bularak bu savunmaya itibar edilmeyeceğine karar vermiştir.

Kararın Hukuki Çerçevesi

4857 sayılı İş Kanununun 11'inci maddesi uyarınca, iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı hâlde sözleşme **belirsiz süreli** sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması yahut belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi **objektif koşullara** bağlı olarak işveren ile işçi arasında **yazılı şekilde** yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.

Karar, 18.08.2026 tarihli ve 33344 sayılı Resmî Gazete'de "Yargıtay 3, 7 ve 9. Hukuk Dairelerine Ait Kararlar" başlığı altında yayımlanmıştır.

Belirsiz Süreli Sözleşme Asıl, Belirli Süreli Sözleşme İstisnadır

- **Objektif neden şartı:** Belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için kanunun aradığı objektif nedenlerin (işin niteliği gereği belirli süreli olması, belirli bir işin tamamlanması, belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi) bulunması şarttır.
- **Şekil şartı:** Belirli süreli iş sözleşmesi yazılı şekilde yapılır.
- **Geçersiz belirli süre:** Objektif koşullar bulunmadan yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri baştan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

İşverenin Kendi Sözleşmesine Karşı Hak İddia Edememesi

- **Hakkın kötüye kullanılması yasağı:** Karara konu olayda işveren, kendisi tarafından belirli süreli olarak kurgulanan ve imzalanan sözleşmenin objektif şart taşımadığı gerekçesiyle aslında belirsiz süreli olduğunu öne sürerek, işçinin belirli süreli sözleşmeye dayalı haklarından kaçınmaya çalışmıştır.
- **Sonuç:** Daire, sözleşmeyi belirli süreli olarak akdeden işverenin işçi aleyhine böyle bir savunmada bulunmasını Türk Medeni Kanununun 2'nci maddesi uyarınca hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirmiş ve bu savunmaya itibar edilmeyeceğini hükme bağlamıştır.

Şirket Yöneticileri, İK Direktörleri ve Hukuk Birimleri İçin Notlar

Daha önceki sirkülerlerimizde (2026/129) Yargıtayın usulsüz tebligat konusundaki kanun yararına bozma kararını ve (2026/127) işyerlerinde ilkyardımcı bulundurma zorunluluklarını incelemiştik. Bu karar karşısında dikkat edilmesi gerekenler:

- **Sözleşme tipinin doğru kurgulanması:** Projelere veya dönemsel işlere alınacak personel dışında, süreklilik arz eden kadrolar için belirli süreli iş sözleşmesi yapılmamalıdır. Objektif neden bulunmuyorsa sözleşme zaten belirsiz süreli sayılacaktır.
- **Bakiye süre ücreti ve cezai şart riski:** Objektif neden olmaksızın belirli süreli yapılan sözleşmenin süresinden önce işverence haksız feshedilmesi hâlinde işveren, “sözleşme belirsiz sürelidir” savunmasıyla ihbar ve kıdem tazminatı ödemesiyle sınırlı kalamayabilir; işçinin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 438'inci maddesi kapsamındaki **bakiye süre ücreti** ve sözleşmedeki **cezai şart** talepleriyle karşılaşabilir.
- **Çelişkili savunmalardan kaçınma:** Sözleşme türü üzerinden yapılacak çelişkili savunmalar dürüstlük kuralı uyarınca reddedilebileceğinden, fesih ve yenilememe süreçlerinde tutarlı bir hukuki konum benimsenmelidir.
- **İş güvencesi ayrımı:** 4857 sayılı Kanunun 18'inci maddesi iş güvencesini belirsiz süreli sözleşmeyle çalışan işçilere tanıdığından, sözleşmenin baştan belirsiz süreli sayılması işe iade

değerlendirmesini de etkiler.

Sık Sorulan Sorular

Belirli süreli iş sözleşmesi hangi hâllerde yapılabilir?

Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması yahut belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak ve yazılı şekilde.

Objektif neden yoksa sözleşme ne olur?

Baştan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

İşveren sonradan “sözleşme belirsiz sürelidir” diyebilir mi?

Karara göre, sözleşmeyi kendisi belirli süreli olarak düzenleyen işverenin işçi aleyhine böyle bir savunma yapması hakkın kötüye kullanılmasıdır ve bu savunmaya itibar edilmez.

Bakiye süre ücreti nedir?

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 438’inci maddesi uyarınca, işverenin haklı sebep olmaksızın sözleşmeyi derhâl feshetmesi hâlinde işçinin, sözleşme süresine uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı tazminat olarak isteyebilmesidir.

Karar nerede yayımlandı?

18.08.2026 tarihli ve 33344 sayılı Resmî Gazete’de, “Yargıtay 3, 7 ve 9. Hukuk Dairelerine Ait Kararlar” başlığı altında.

Resmî Kaynaklar

- Yargıtay 3, 7 ve 9. Hukuk Dairelerine Ait Kararlar (18.08.2026 tarihli ve 33344 sayılı Resmî Gazete)
- Karar metni (PDF)
- 4857 sayılı İş Kanunu (11’inci madde — belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi; 18’inci madde — feshin geçerli sebebe dayandırılması)
- 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu (2’nci madde — dürüst davranma ve hakkın kötüye kullanılması yasağı)
- 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (438’inci madde — haklı sebebe dayanmayan derhâl feshin sonuçları)

Bu sirküler genel bilgilendirme amacıyla hazırlanmıştır. Somut uygulamaya öncesinde ilgili resmî kaynakların güncel hâli ve şirketin özel koşulları ayrıca değerlendirilmelidir.

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HİZMET

Bordro ve Özlük Yazılımı

Karmaşık bordroyu tek motorda çalıştırın.

prozon.net/bordro-ve-ozluk-yazilimi/

Bordro Outsource

Operasyon bizde, ekran ve veri sizde.

prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/

Ar-Ge, Teknopark, TEKMER

Kurgu, başvuru ve muafiyet süreçleri.

prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/

ÜCRETSİZ ARAÇLAR

Hesap Makineleri

Bordro ve tazminat hesapları; üyelik gerekmez.

prozon.net/hesap-makineleri/

Analiz Merkezi

Teknopark ve teşvik analizleri.

analiz.prozon.net

Yıllık Parametreler

SGK ve vergi parametreleri, yıl yıl.

prozon.net/yillik-parametreler/

GÜNCEL KALIN

Mevzuat Takvimi

Beyan ve ödeme günleri tek takvimde.

prozon.net/mevzuat-takvimi/

Mevzuat Sirküleri

Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni.

prozon.net/sirkuler/#bulten

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/yargitaydan-emsal-karar-is-sozlesmesinde-belirsiz-surelilik-asil-olup-objektif-neden-olmaksizin-yapilan-belirli-sureli-sozlesmenin-isveren-tarafindan-belirsiz-ileri-surulmesi-hakkin-kotuye-kullani/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 00:39 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin. Sirküler, bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün.

Prozon Kurumsal Teknoloji Çözümleri A.Ş. · Artan Plaza, Bağlarbaşı, Feyzullah Cd. No:140 Kat:5, 34844 Maltepe / İstanbul · +90 216 808 02 39 · bilgi@prozon.net