

**“4857 SAYILI İŞ KANUNU’NUN, AVRUPA BİRLİĞİ’NİN 18  
MART 1999 TARİHLİ BELİRLİ SÜRELİ ÇALIŞMA HAKKINDA  
ÇERÇEVE ANLAŞMASINA GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ”**

**Arş. Gör. İştar CENGİZ (URHANOĐLU)**

Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü  
İř ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı

**GİRİŞ**

Avrupa Birliğine üye devletler tarafından 7 Şubat 1992 tarihinde imzalanan “Avrupa Birliği Anlaşması” (Maastricht Anlaşması), Birliğin gelişim sürecinde önemli bir adım oluşturmuştur. 1 Kasım 1993 tarihinde onaylanarak yürürlüğe giren Maastricht Anlaşması ile Avrupa Topluluğu, Avrupa Birliğine dönüştürülmüştür.

Avrupa Birliği Anlaşması, sosyal ve ekonomik ilerlemeyi hızlandıran ve güçlendiren üç temel ilke üzerine oturtulmuştur. Bunlar;

- i.** Rekabet ilkesine dayanan serbest piyasa ekonomisi,
- ii.** Kamu maliyesinin sağlıklı şekilde yönetilmesi,
- iii.** İkame etme ilkesi.

Anlaşma, birçok özelliği yanında, Avrupa Birliğinin sosyal politika ile ilgili düzenleme ve faaliyetlerinde bir dönüm noktası olma niteliğini de taşımaktadır.

Maastricht Anlaşmasının Başlangıç Hükümlerinde; üye ülkelerin, ekonomik alanda bütünleşmelerinin yanı sıra sosyal alanda da gelişme sağlayacakları yolunda kesin niyetleri açıkça yer almıştır.

UNICE (Union of Industrial and Employers is Confederations of Europe – Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonları Birliği), ETUC (European Trade Union Confederation – Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu) ve CEEP (European Centre of Enterprises with Public Participation – Avrupa Kamu Teşebbüsleri Merkezi) tarafından 18 Mart 1999 tarihinde imzalanan sözkonusu Çerçeve Anlaşma, 28 Haziran 1999 tarihli ve 1999/70/EC sayılı Yönerge ile yürürlüğe sokulmuştur.

Çalışma sürelerinde esneklik ile işçilerin güvenliği arasında daha iyi bir denge kurulmasının, sosyal tarafların katkısı ile gerçekleştirilebileceğini belirten Çerçeve Anlaşma, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin, çalışanlar ve işverenler arasındaki istihdam ilişkisinin genel biçimi olduğunu belirtmiş ve belirli süreli iş sözleşmelerinin ise bazı durumlarda işçi ve işverenlerin ihtiyaçlarına cevap veren bir özellik taşıdığı hususunu da ayrıca vurgulamıştır.

Sözkonusu Anlaşma ile sosyal taraflar, belirli süreli çalışanların ayrımcılığa karşı korunmaları suretiyle eşit muamele görmelerinin sağlanması ve belirli süreli iş sözleşmelerinin işverenler ve çalışanlar tarafından kabul edilebilir şekilde kullanılması için genel bir çerçeve oluşturulması konularındaki niyetlerini açıkça ortaya koymuşlardır.

Çerçeve Anlaşma, geçici istihdam büroları tarafından işe yerleştirilenler dışındaki belirli süreli çalışanlara uygulanacaktır.

Belirli süreli iş sözleşmeleri, belirli sektör, meslek ve faaliyet alanlarında hem işverenlere hem çalışanlara uygun bir istihdam biçimidir ve objektif nedenlere dayalı belirli süreli iş sözleşmelerinin kötüye kullanılmasının önlenmesi gerekmektedir.

Çerçeve Anlaşmanın Genel Hükümlerinde, Avrupa Birliğinde belirli süreli çalışanların yarısından fazlası kadın olduğundan, Anlaşmanın kadın ve erkek çalışanlar arasında fırsat eşitliğinin geliştirilmesine de katkıda bulunacağı vurgulanmaktadır.

Avrupa Birliği düzeyinde yürütülen sosyal diyalog sürecinin ilk somut örneklerinden birisini oluşturan ve Üye Devletlerdeki tüm belirli süreli çalışmalara uygulanacak olan Çerçeve Anlaşmanın amacı, ayrımcılık yapılmaması ilkesinin uygulanmasını sağlamak, bu yolla belirli süreli çalışmanın kalitesinin iyileştirilmesi ve belirli süreli iş sözleşmelerinin ya da bu tür istihdam ilişkilerinin arka arkaya yenilenmesinden kaynaklanan kötüye kullanmanın önlenmesine ilişkin bir çerçeve oluşturmaktır.

## I- BELİRLİ SÜRELİ İŞ VE BELİRLİ SÜRELİ ÇALIŞAN İŞÇİ KAVRAMLARI

1475 sayılı İş Kanunu, belirli süreli iş ve belirli süreli çalışan işçi tanımlarına yer vermemiş ve sadece işin sürelerine göre tanımını vermekle yetinmişti. Buna göre; 30 günün altında yapılan işleri süreksiz işler, 30 günün üstünde yapılan işleri ise sürekli işler olarak tanımlamaktaydı. Süreksiz işleri de belirli süreli işler ve belirsiz süreli işler olmak üzere iki bölümde değerlendirmekteydi. Üstelik süreksiz iş kapsamında çalışan işçilere uyumsuzluk halinde İş Kanununun birçok hükmü yerine Borçlar Kanunu uygulanmaktaydı.

1475 sayılı İş Kanunu döneminde belirli süreli iş sözleşmeleri doktrin tarafından, taraflarca öngörülen bir vadeye tabi olan ve vadenin bitimiyle ihbar gerekmeksizin sona eren iş sözleşmeleri olarak tanımlanmaktaydı<sup>1</sup>. Bu dönemde Kanunda bir tanım yer almadığı için<sup>2</sup> “belirli süreli iş sözleşmesi” Türk Hukukunda doktrin ve yargı kararlarında kullanılan bir terim olarak karşımıza çıkmaktaydı<sup>3</sup>. Belirli süreli iş ve işçi kavramlarını tanımlamayan 1475 sayılı İş Kanunu, belirli süreli çalışmalara imkân veren bir içeriğe sahipti.

4857 sayılı İş Kanunu, Çerçeve Anlaşmaya uyum bakımından sürekli ve süreksiz iş tanımları yerine belirli süreli ve belirsiz süreli iş tanımlarının verilmesinin daha uygun olacağı yönündeki eleştiriler doğrultusunda, belirli süreli iş sözleşmesini tanımlamış ve bir işin hangi hallerde belirli süreli iş olarak kabul edilebileceğini belirtmiştir (m.11). Buna göre; “Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir” (m.11/ I, c. 2). Görüldüğü üzere Kanun, belirli süreli iş sözleşmesini, sözleşmenin konusu olan işi esas alarak tanımlama yoluna gitmiştir<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> **MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi, Hizmet Sözleşmesi (Kuruluş-İçerik-Sona Erme), Bilgisayar-Yayıncılık Sanayi Tic. Ltd. Şti., Ankara 1995, s.35 ; **NARMANLIOĞLU**, Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 3. Bası, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No:91, İzmir 1998, s.179; **SÜZEK**, Sarper, İş Hukuku (Genel Esaslar-İş Akdi), 1. Baskı, Eylül 2002, İstanbul, s.222; ayrıca bkz. **YUVALI**, Ertuğrul, Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2006, s.5.

<sup>2</sup> 1475 sayılı İş Kanunu, “süresi belli olan” (m.16, 179), Borçlar Kanunu ise, “muayyen müddet için yapılmış” ifadelerine yer vermektedir (BK m.338,339/ I).

<sup>3</sup> **MOLAMAHMUTOĞLU**, Hizmet Sözleşmesi, s.36.

<sup>4</sup> **MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 2. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2005, s.251 ; **ÇELİK**, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 20. Bası, Ağustos 2007, İstanbul, s.85 ; **BAŞTERZİ**, Süleyman, “Avrupa Birliği Konseyinin 99/ 70 sayılı Yönergesi

Belirli süreli iş sözleşmesini tanımlayan 4857 sayılı İş Kanunu, belirli süreli işlerde çalışan işçiyi tanımlamamıştır. Belirli süreli iş sözleşmesinin tanımından yola çıkarak, belirli süreli işlerde çalışan işçiyi, 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 sözleşmesine (yani belirli süreli iş sözleşmesine) göre çalışan işçi olarak tanımlamamız mümkündür.

Çerçeve Anlaşmada ise, belirli süreli çalışmanın tanımına yer verilmemiş, buna karşılık belirli süreli işlerde çalışan işçi tanımlanmıştır. Buna göre, belirli süreli işlerde çalışan işçi, iş sözleşmesi ya da istihdam ilişkisinin sona ermesinin belli bir tarihe ulaşılması, belli bir görevin tamamlanması ya da belli bir olayın meydana gelmesi gibi objektif koşullar tarafından belirlendiği, işveren ve çalışanlar arasında doğrudan yürürlüğe giren<sup>5</sup> iş sözleşmesine ya da istihdam ilişkisine sahip kişidir. Bu tanımdan yola çıkarak, Çerçeve Anlaşma uyarınca belirli süreli çalışmayı, sona ermesinin belirli bir tarihe ulaşılması, belirli bir görevin tamamlanması ya da belli bir olayın meydana gelmesi gibi objektif koşullar tarafından belirlendiği, işveren ve çalışanlar arasında doğrudan yürürlüğe giren sözleşme olarak tanımlayabiliriz.

4857 sayılı İş Kanununda yer alan belirli süreli iş sözleşmesi tanımına göre; taraflar objektif koşullar bulunmadıkça belirli süreli iş sözleşmesi yapamayacaklardır. 4857 sayılı İş Kanunu m.11/ I, belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasını öngördüğü koşullarla sınırlandırmıştır. Ancak madde hükmünde yer alan sözkonusu objektif koşullar sınırlı sayma yoluyla belirlenmemiştir<sup>6</sup>.

Öğretide, çerçeve anlaşmada yer alan “belirli bir tarihin gelmesi” ifadesinin, 4857 sayılı İş Kanunu m.11/I’ de yer alan düzenleme karşısında Türk Hukukunda gerçekleşmesinin oldukça zor olduğu belirtilmektedir<sup>7</sup>.

---

İşğinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları ve 4857 sayılı İş Kanununun Öngördüğü Sistem”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesince Yayınlanan “30. Yıl Armağanı”, İstanbul 2006, s.119.

<sup>5</sup> Avrupa Birliğinde işletmelere geçici işçi sağlayan istihdam büroları yer almaktadır. Bir işletme, herhangi bir istihdam bürosunun aracılığı sözkonusu olmaksızın, işçi ile doğrudan irtibata geçerek iş sözleşmesi yapıyorsa, bu doğrudan yürürlüğe giren iş sözleşmesidir. Zira geçici istihdam büroları tarafından işe yerleştirilenler dışındaki belirli süreli çalışanlara sözkonusu Çerçeve Anlaşmanın uygulanacağı açıkça belirtilmiştir.

<sup>6</sup> **MOLLAMAHMUTOĞLU**, İş Hukuku, s.262 ; **ALPAGUT**, Gülsevil, “4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi”, MERCEK, MESS, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, Ocak 2004, s.74; **AKTAY**, Nizamettin/ **ARICI**, Kadir/ **KAPLAN-SENYEN**, E. Tuncay, İş Hukuku, Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara 2007, s.84.

<sup>7</sup> “Kanunda belirtilen objektif nedenler ve benzerleri var ise taraflar sözleşmeyi bir süre kararlaştırmak suretiyle belirli süreli yapabilecekler, mahiyeti itibarıyla belirsiz süreli olan bir iş

Objektif koşulların bulunduğu hallerde, kural olarak sözleşme belirli sürelidir. Belirli süreli iş sözleşmesi için gereken objektif koşulların bulunduğu bir iş sözleşmesi, süre belirtilmemiş bile olsa belirli süreli olarak kabul edilir. Objektif koşullar bulunmaksızın yapılan iş sözleşmeleri ise, geçersiz değil, belirsiz süreli olarak kabul edilmelidir (m.11/ II, son cümle)<sup>8</sup>.

Teorik olarak, belirli süreli iş sözleşmelerini “*tarafarca öngörülen bir vadeye tabi olan, ihbar gerekmeksizin, vadenin bitimiyle sona eren iş sözleşmeleri*” olarak tanımlamamız mümkündür<sup>9</sup>. O halde belirli süreli iş sözleşmesi, kurulduğu anda taraflarınca sona erme anının bilindiği veya öngörülebildiği sözleşmedir<sup>10</sup>.

Burada önemli olan vadenin varlığıdır, kesin olması şart değildir<sup>11</sup>. Avrupa Birliği Adalet Divanı da, 6 Kasım 2003 tarihinde, göçmen bir işçi hakkında vermiş olduğu kararında, belirli süreli iş sözleşmelerinin bu özelliğini vurgulamaktadır<sup>12</sup>.

İş sözleşmesinde süre, açıkça bir tarih olarak belirlenebileceği gibi, belirli bir zaman dilimiyle de ifade edilebilir<sup>13</sup>. Sözleşmenin açıkça bir vadeye tabi tutulduğu kullanılan ifadelerden açıkça anlaşılamiyorsa, taraflar akdi ilişkiye son verecekleri zaman konusunda açık bir iradeye sahip olmadıkları için, bu tür sözleşmeler belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilemezler<sup>14</sup>.

Gerçekleşmesi kesin olan, ancak gerçekleşme tarihi öngörüle-meyen bir olay vade olarak gösterilebilir ve böyle bir vadeye bağlanan iş

---

*için belirli süreli iş sözleşmesi yapamayacaklardır.” (MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, s.262-263).*

<sup>8</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, s.264 ; ÇELİK, s.85 ; ULUCAN, Devrim, “4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri”, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası’na düzenlenen “Yeni İş Yasası” konulu seminer yayını, İstanbul 2003, s.46 ; ALPAGUT, 4857 Sayılı Yasa, s.85 ; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul 2005, s.206 ; BAŞTERZİ, s.126.

<sup>9</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, s.251 ; aynı yazar, Hizmet Sözleşmesi, s.35.

<sup>10</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, s.251 ; ALPAGUT, Gülsevil, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, TÜHİS, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, İstanbul 1998, s.7 ; TUNÇOMAĞ, Kenan, İş Hukuku, İstanbul 1971, s.436 ; ESENER, Turhan, İş Hukuku, 2. Bası, Ankara 1975, s.133.

<sup>11</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, s.253.

<sup>12</sup> In Case C-413/ 01 ( <http://curia.eu.int/en/content/juris/index.htm> ), 15.12.2007.

<sup>13</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, s.245; aynı yazar, Hizmet Sözleşmesi, s.35; ÇELİK, s.87-88.

<sup>14</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, Hizmet Sözleşmesi, s.35 ; aynı yazar, İş Hukuku, s.253-254 ; İngiliz Hukukunda da aynı yönde bir düzenleme olduğu görülmektedir (bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. MAYNE, Susan/ MALYON, Susan, Employment Law in Europe, Butterworths, London, Dublin, Edinburgh, 2001, s.191).

**Kamu-İş; C:10, S:1/2008**

sözleşmeleri, belirli süreli iş sözleşmeleri olarak kabul edilirler. Ancak sona ermesi, bir şarta tabi tutulan iş sözleşmeleri, başlangıçtan itibaren belirsiz sürelidirler<sup>15</sup>.

4857 sayılı İş Kanununda yer alan tanım, belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını objektif koşullara bağlaması itibariyle bu konudaki düzenlemeyi Avrupa Birliği müktesebatına yakınlaştırma işlevi görmüştür ve işverenin belirli süreli iş sözleşmesi yapma hak ve özgürlüğünü kötüye kullanmasını engelleyebilecek niteliktedir<sup>16</sup>.

## **II- BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN ŞEKLİ**

Çerçeve Anlaşma, belirli süreli iş sözleşmelerinin şekli ile ilgili olarak herhangi bir düzenlemeye yer vermemesine rağmen 4857 sayılı İş Kanunu, belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılacağını açıkça düzenlemiştir<sup>17</sup>. İş Kanununun 8. maddesinin 1. fıkrasına göre; kanunda aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri özel bir şekle tabi değildirler. Aynı maddenin 2. fıkrası ise; süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunluluğunu düzenlemektedir. Kanun, belirli süreli sürekli iş sözleşmelerinden bir yıl ve daha fazla süresi olanlar için yazılı şekil şartı getirmekte ve bu şekle riayeti zorunlu görmektedir<sup>18</sup>.

1475 sayılı İş Kanunu döneminde ise belirli süresi bir yıl veya daha uzun süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılacağı öngörülmekteydi. Bu dönemde bir yıldan daha kısa süren belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılması zorunluluğu yoktu.

## **III- AYRIMCILIK YAPILMAMASI İLKESİ**

Çerçeve Anlaşmaya uyum bakımından, ayrımcılık yapılmaması ilkesi 4857 sayılı İş Kanunu m.5/ II ve m.12/ I' de açıkça yer almıştır.

<sup>15</sup> **MOLLAMAHMUTOĞLU**, İş Hukuku, s.254.

<sup>16</sup> **YUVALI**, s.4.

<sup>17</sup> 4857 sayılı İş Kanununda yer alan bu düzenlemeye İtalyan ve Lüksemburg Hukuklarında da rastlanmaktadır; bu konu ile ilgili olarak ayrıca bkz. **MAYNE/ MALLYON**, s.549, 598.

<sup>18</sup> **MOLLAMAHMUTOĞLU**, İş Hukuku, 318 ; **AKTAY/ ARICI/ KAPLAN-SENYEN**, s.85-86 ; **ULUCAN**, s.46-47 ; **BAŞTERZİ**, s.180-182 ; **ALPAGUT**, 4857 Sayılı Yasa, s.86 ; bu konu ile ilgili olarak ayrıca bkz. **ÇELİK**, s.85-86 ; **GÜLER**, Mikdat, " Belirli Süreli İş Sözleşmesi", LEGAL, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Yıl: 2005, Sayı: 5, s.55 ; **BAŞTERZİ**, s.179 ; İş Kanunu m.8 ve 11 arasındaki çelişki ve bu konuda öğretilde yer alan görüşler için bkz. **BAŞTERZİ**, s.179-182.

Çerçeve Anlaşmanın amaçlarından ilki, ayrımcılık yapılmaması ilkesinin uygulanmasının sağlanarak belirli süreli çalışmanın kalitesinin iyileştirilmesidir. Ayrımcılık yapılmaması ilkesi, anlaşmanın en önemli ilkelerinden biridir<sup>19</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu m.5/ II' ye göre, "İşveren esaslı sebepler olmadıkça ..... , belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz." Kanununun 12. maddesine göre ise; "Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz."

Ayrıca, ücret ve paraya ilişkin menfaatlardan ve herhangi bir çalışma şartından yararlanabilme konusunda orantı yoluyla muamele eşitliği sağlanması gerektiği karşısında, m.12/II hükmüne yer verilmiştir. Bu hüküm ile belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler aleyhine doğabilecek eşitsizlikler giderilmek istenmiştir<sup>20</sup>. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, salt bu nedenle emsal işçiye oranla farklı bir muamele tabi tutulamayacaklardır.

Çerçeve Anlaşmada "objektif nedenler" olarak yer alan ifade, 4857 sayılı İş Kanununda "haklı nedenler" olarak yer almıştır.

Çerçeve Anlaşmada yer alan, ayrımcılık yapılmaması ilkesine göre; istihdam koşullarına ilişkin olarak, belirli süreli çalışanlar, objektif nedenlere dayanmadıkça belirsiz süreli çalışanlardan daha elverişsiz muamele tabi tutulamazlar. Uygun olduğu takdirde, "pro rata temporis" prensibi uygulanır ve hükmün uygulanmasına ilişkin düzenlemeler, Üye Devletler tarafından sosyal taraflara danışıldıktan sonra ve/ veya sosyal taraflarca, Birlik mevzuatı, ulusal yasalar, toplu sözleşmeler ve uygulamalar dikkate alınarak belirlenir. Avrupa Adalet Divanının 10 Mayıs 2001 tarihinde vermiş olduğu kararında da, ancak objektif nedenlerle, belirli ve belirsiz süreli çalışanlar arasında ayırım yapılabileceği belirtilmiştir<sup>21</sup>.

<sup>19</sup> Çerçeve Anlaşma ile ilgili olarak bkz. **MOLAMAHMUTOĞLU**, İş Hukuku, s.258, 439-440; **MAYNE/ MALLYON**, s.153-154.

<sup>20</sup> **AKTAY/ ARICI/ KAPLAN-SENYEN**, s.88-89 ; **EYRENCİ**, Öner/ **TAŞKENT**, Savaş/ **ULUCAN**, Devrim, Bireysel İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Bası, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005, s. 60 ; İş Kanununun 12. maddesi hükmü Avrupa Birliğinin 99/ 70 sayılı Yönergesine uygun olarak düzenlenmiştir. Nitekim Yönergenin 4. maddesinin ilk paragrafına göre; çalışma koşulları bakımından, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere, salt bu nedenle emsal belirsiz süreli işçilerden daha az elverişli biçimde muamele yapılamaz.

<sup>21</sup> In Case C-109/ 00 Opinion ( <http://curia.eu.int/en/content/juris/index.htm> ), 15.12.2007.

Belirli süreli çalışanlar için özel istihdam koşullarına ilişkin belirli yardımlara hak kazanma süresi, bu sürelerin objektif nedenlerle farklı belirlendiği durumlar hariç, belirsiz süreli çalışanlarla aynı olmak durumundadır.

Çerçeve Anlaşma, belirli ve belirsiz süreli sözleşmelerle çalışan işçiler arasında muamele eşitliğini, süre şartları gibi bazı koşulların hak sahibi olmak için yeterli olmaması halinde de orantı yoluyla muamele eşitliğinin sağlanmasını öngörmektedir.

Belirli süreli iş sözleşmeleri, günümüzde özellikle kadın işçiler tarafından yoğun şekilde tercih edilmektedir. Bu bağlamda belirli ve belirsiz süreli çalışanlar arasında ayrımcılık yapılmaması ilkesi, kadın ve erkek işçiler arasında ayrımcılık yapılmaması açısından da önem taşımaktadır. Avrupa Adalet Divanının 27 Şubat 2003 tarihinde, erkek ve kadın işçilere eşit davranma ve hamile kadınların korunmasına ilişkin, 76/207/EC sayılı Konsey Direktifi doğrultusunda vermiş olduğu bir kararında, hamile kadınlara ayırım yapılmaması ilkesi üzerinde durulmuş ve sözkonusu direktifte belirli süreli sözleşmeler belirtilmediği halde bu ilkenin belirli süreli iş sözleşmeleri için de geçerli olduğu açıkça belirtilmiştir<sup>22</sup>. Bir başka kararında ise Divan, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir kadın işçinin, hamilelik nedeniyle işten çıkarılmasını doğrudan doğruya cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olarak kabul etmiştir<sup>23</sup>.

Avrupa Adalet Divanının belirli süreli iş sözleşmeleri ile ilgili kararları, genellikle belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalışan kadın ve erkek işçiler arasında ayrımcılık yapılmaması üzerinde yoğunlaşmaktadır.

#### **IV- EMSAL İŞÇİ KAVRAMI**

Çerçeve Anlaşmada “karşılaştırılabilir belirsiz süreli çalışan” olarak yer alan kavram, 4857 sayılı İş Kanununda “emsal işçi” olarak yer almaktadır ve anlaşma gereği, nitelik düzeyi dikkate alınarak, aynı işyerinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ya da istihdam ilişkisine sahip, aynı veya benzeri iş/ meslekte çalışan kişiyi ifade etmektedir. İş Kanununun 12. maddesine göre ise emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir (m.12/ III, c.1).

<sup>22</sup> In Case C-320/ 01 ( <http://curia.eu.int/en/content/juris/index.htm> ),15.12.2007.

<sup>23</sup> In Case C-109/ 00 Opinion, Divanın aynı yöndeki bir diğer kararı için bkz. 4 Ekim 2001 tarih ve In Case C-438/ 99 sayılı karar ( <http://curia.eu.int/en/content/juris/index.htm> ), 15.12.2007.



Çerçeve Anlaşmada, aynı işletmede “karşılaştırılabilir belirsiz süreli çalışan” bulunmaması durumunda, uygulanabilir toplu sözleşmeye veya böyle bir sözleşmenin olmaması durumunda ulusal yasalar, toplu iş sözleşmeleri ya da uygulamaya göre karşılaştırma yapılacağı belirtilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu da bu düzenlemeye paralel olarak, “...İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartları uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınır.” (m.12/ III, c.2) hükmüne yer vermiştir<sup>24</sup>. Eğer o işyerinde emsal işçi bulunmuyorsa aynı işkolundaki emsal işçinin belirlenmesi aşamasında, öncelikli olarak işyerlerinin mali durumu, işyerlerindeki işçi sayısı, sipariş miktarları, sendikalaşma, toplu iş sözleşmesinin varlığı gibi kriterlere dayanarak karşılaştırmanın yapılması gerekir<sup>25</sup>.

## V- KÖTÜYE KULLANMANIN ÖNLENMESİ İLKESİ

1475 sayılı İş Kanununda belirli süreli iş sözleşmelerinde kötüye kullanmanın önlenmesi ile ilgili bir hüküm bulunmamaktaydı. 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesine kadar, sözleşme serbestisi ilkesi çerçevesinde, işçi ve işverenler belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesi yapma konusunda seçim özgürlüğüne sahip olmuşlardır. Bu dönemde, öğretide ve yargı içtihatlarında özellikle işverenin belirli süreli iş sözleşmesi yapma amacı üzerinde durulmuştur. İşveren tarafından sırf ihbar ve kıdem tazminatından kurtulmak amacıyla yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşeceği kabul edilmiştir<sup>26</sup>.

Bu dönemde uygulamada, kötüye kullanmayı önlemek için, belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkının bütün hakların sınırlandırılmasında kullanılan objektif iyiniyet kurallarına başvurularak sınırlandırılması yoluna gidilmiştir. Her hak gibi, belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkı da objektif iyiniyet kurallarına uygun olarak kullanılacaktır<sup>27</sup>. 1475 sayılı İş Kanunu döneminde, yargı kararlarında

<sup>24</sup> GÜLER, s.59

<sup>25</sup> ALPAGUT, 4857 Sayılı Yasa, s.88 ; YUVALI,s.8-9.

<sup>26</sup> BAŞTERZİ, s.124 ; “Öğretide bu sonuca ulaşırlırken, kanuna karşı hile (Oğuzman, M. Kemal, Türk Borçlar Hukuku ve İş Mevzuatına Göre Hizmet “İş Akdinin Feshi, İstanbul 1995, s.11, dn.34), işçiyi gözetme borcuna aykırılık (Tunçomağ, Kenan, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1989, s.195) ve hakkın kötüye kullanılması gibi farklı hukuki esaslara dayanılmıştır.” (BAŞTERZİ, s.124).

<sup>27</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, s.260 ; aynı yazar, Hizmet Sözleşmesi, s.39 ; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarihi: 16.09.1993, Esas No: 1993/ 12848, Karar No: 1993/ 12920 ( Çalışma Hayatı ile İlgili Yargıtay Kararları, 1990-1995, Kamu-İş, Ankara 1996, s.142 ; ayrıca bkz. BAŞTERZİ, s.124-125.

da birbirini izleyen birden fazla süreli iş sözleşmeleri (zincirleme iş sözleşmeleri) yapılması objektif iyiniyet kurallarına aykırı bulunmakta ve hakkın kötüye kullanımı olarak değerlendirilmekteydi<sup>28</sup>.

Öğretide belirli süreli iş sözleşmelerinin sadece zincirleme yapıldığı hallerde değil, bir defalık yapıldığı hallerde de, sözleşmenin belirli süreli yapılmasını sosyal yönden haklı kılabilecek objektif nedenlerin bulunmaması durumunda hukuka aykırılık sözkonusu olacağı belirtilmiştir<sup>29</sup>. Yargıtay da, zincirleme olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını hakkın kötüye kullanımı olarak kabul eden ancak sosyal yönden haklı nedenlerin bulunması durumunda zincirleme olarak yapılmış bulunan belirli süreli iş sözleşmelerine geçerlilik tanıyan görüşünü uzun süre muhafaza ettikten sonra, öğretinin görüşünü benimsemiştir<sup>30</sup>.

O halde objektif nedenlerin varlığı halinde bir sözleşmenin belirli süreli yapılması, hatta birbirini izler şekilde birden fazla yapılması durumunda hukuka aykırılık sözkonusu olmayacaktır<sup>31</sup>.

Çerçeve Anlaşmada, Üye Devletlerin arka arkaya yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinden kaynaklanan istismarı önlemek amacıyla tedbir almaları öngörülmekte, bu çerçevede bu tür akitlerin yenilenmesini haklı kılabilecek nesnel gerekçelerin tespit edilmesi veya yinelenen belirli süreli iş sözleşmelerinin azami toplam süresinin belirlenmesi ya da akitlerin kaç kez yinelenebileceği önerilmektedir.

Çerçeve Anlaşmanın en önemli amaçlarından birisi de, belirli süreli iş sözleşmelerinin ya da bu tür istihdam ilişkilerinin arka arkaya yenilenmesinden kaynaklanan kötüye kullanmanın önlenmesine ilişkin bir çerçeve oluşturulmasıdır. Bu tür kötüye kullanmaların önlenmesi için Üye Devletler bazı tedbirler alacaklardır. Buna göre;

<sup>28</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarihi: 17.01.1984, Esas No: 1983/ 9761, Karar No: 1984/ 791 (**MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hizmet Sözleşmesi, s.39); Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarihi: 16.09.1993, Esas No: 1993/ 12848, Karar No: 1993/ 12920 (Çalışma Hayatı ile İlgili Yargıtay Kararları, 1990-1995, Kamu-İş, Ankara 1996, s.142) ; ayrıca bkz. **BAŞTERZİ**, s.124-125.

<sup>29</sup> **MOLLAMAHMUTOĞLU**, İş Hukuku, s.264-265 ; **aynı yazar**, Hizmet Sözleşmesi, s.40; bu konu ile ilgili olarak ayrıca bkz. **AKTAY/ ARICI/ KAPLAN-SENYEN**, s.84 ; **EKONOMİ**, Münir, "Belirli Süreli Hizmet Akinin Hukuka Uygunluğu", Türk İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları, M. Rehbinder- M. Ekonomi, İstanbul 1979, s.6-7; **ULUCAN**, s.40; **SÜZEK**, Sarper, "Ferdî İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1989, İstanbul 1991, s.43 ; **TAŞKENT**, Savaş, İş Güvencesi, İstanbul 1991, s.23; **ALPAGUT**, s.55; **CENTEL** Tankut, İş Hukuku, Cilt I, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994, s.91; **GÜLER**, s. 39.

<sup>30</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarihi: 23.06.1999, Esas No: 1999/ 10538, Karar No: 1999/ 11343.

<sup>31</sup> **MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hizmet Sözleşmesi, s.40.

- Üye Devletler, ulusal yasalar, toplu sözleşmeler ya da uygulamaya uygun olarak sosyal taraflara danıştıktan sonra bazı tedbirleri uygulamaya koyacaklardır,

ve/ veya

- Sosyal taraflar, kötüye kullanmayı önlemeye yönelik yasal tedbirlerin bulunmaması durumunda, belirli sektörlerin ve/ veya çalışan kategorilerinin ihtiyaçlarını dikkate almak suretiyle bazı tedbirleri uygulamaya koyacaklardır.

Hangi hallerde belirli süreli iş sözleşmeleri yapılabileceği bir liste halinde sıralanmamıştır. Sadece bazı tedbirlerin alınması gerekliliğinden bahsedilmiştir.

Bu tedbirler şu şekilde sıralanabilir; belirli süreli iş sözleşmelerinin ya da istihdam ilişkilerinin yenilenmesine ilişkin objektif nedenlerin belirlenmesi, arka arkaya yenilenen belirli süreli iş sözleşmelerinin veya istihdam ilişkilerinin en fazla toplam süresi, bu tür iş sözleşmelerinin ya da istihdam ilişkilerinin yenilenme sayısı. Ayrıca, Üye Devletler sosyal taraflara danıştıktan sonra ve/veya sosyal taraflar, uygun olduğu takdirde, belirli süreli iş sözleşmelerinin ya da istihdam ilişkilerinin hangi şartlarda arka arkaya yenilenmiş kabul edileceğini ve belirsiz iş sözleşmesi ya da istihdam ilişkisi olarak değerlendirilebileceğini belirleyeceklerdir.

4857 sayılı İş Kanunu da, Çerçeve Anlaşmaya uyum bakımından, belirli süreli iş sözleşmesi yapma serbestisi ve sınırları konusunda bir takım özel düzenlemelere yer vermiştir. Buna göre; “Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılmaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.” (m.11/ II ve III).

Türk Hukukunda belirli süreli iş sözleşmeleri 4857 sayılı İş Kanunu m.11/ I, c.2’ de belirtilen koşullarla sınırlandırılmıştır ve esaslı bir neden olmadıkça zincirleme yapılamazlar<sup>32</sup>. İş Kanununda, esaslı nedenin ne olduğu belirtilmemiştir. Ancak bu esaslı neden öğretide m.11/ I’ de yer alan, belirli süreli iş sözleşmesinin hukuka uygun bir

<sup>32</sup> **MOLLAMAHMUTOĞLU**, İş Hukuku, s.264 ; **SÜZEK**, İş Hukuku 2005, s.201 ; **ULUCAN**, s.40 ; **BAŞTERZİ**, s.131-132.

şekilde yapılabileceği objektif koşullar ve benzeri nedenler ile mevzuatın öngördüğü diğer haller olarak değerlendirilmektedir<sup>33</sup>.

İş Kanunu m.11/ II, belirli süreli iş sözleşmelerinin ilk kez yapılmasında objektif haklı bir nedenin bulunması şartını aramadığı izlenimi uyandırır da, ilk kez de olsa belirli süreli iş sözleşmeleri yapılırken objektif haklı bir nedenin bulunması gerekir. Zira İş Kanunu m.11' de yer alan objektif koşullar sözleşmenin süreye bağlanmasına ilişkin birer ölçüt olduğu gibi, aynı zamanda belirli süreli iş sözleşmesini yapılmayı haklı kılan objektif nedenlerdir<sup>34</sup>. Belirli süreli iş sözleşmesinin kanunen yapılamayacağı hallerde, zincirleme olarak da yapılmasını düşünülemez<sup>35</sup>.

## **VI- İŞVERENLERİN İŞÇİLERİ BİLGİLENDİRMESİ**

Çerçeve Anlaşmada, işverenlerin işçileri bilgi verme ve istihdam fırsatlarından yararlandıracakları şeklinde bir düzenleme yer almaktadır. Buna göre; işverenler, belirli süreli çalışanları daimi işlerde istihdam edilme konusunda diğer çalışanlarla eşit fırsatlara sahip olmaları için boşalan işlerden haberdar edecektir.

Bu bilgi verme, işletme ya da işyerinde uygun bir yerde genel duyuru yapılması yoluyla sağlanabilir. Ayrıca işverenler, mümkün olduğu ölçüde, belirli süreli çalışanların niteliklerini, kariyerlerini ve mesleki hareketliliklerini geliştirmek üzere uygun eğitim fırsatlarından yararlanmalarını teşvik edeceklerdir.

1475 sayılı İş Kanununda bu konuyla ilgili herhangi bir düzenleme yer almamaktaydı. Bu konudaki düzenleme boşluğu 4857 sayılı İş Kanununun döneminde de devam etmektedir.

## **VII- İŞÇİ TEMSİLCİLERİNİN HABERDAR EDİLMESİ**

Çerçeve Anlaşma, işçi temsilcilerinin sayısı ile ilgili eşik tespit edilirken belirli süreli işlerde çalışanların da hesaba katılmasını ve işverenlerin işçi temsilcilerini işyerindeki belirli süreli işlerden mümkün olduğunca haberdar etmelerini öngörmektedir.

<sup>33</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, s.264.

<sup>34</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, s.264 ; SÜZEK, İş Hukuku 2005, s.201 ; ULUCAN, s.40 ; BAŞTERZİ, s.131-132.

<sup>35</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, s.264.

Türk Hukukunda işçi temsilciliği kurumu bulunmamaktadır. Kanunda işyeri sendika temsilciliğinden bahsedilmektedir. İşverenin işyeri sendika temsilcilerine bildirim yapması gereken haller veya işyeri sendika temsilcileriyle görüşme yapması gereken haller Kanunda belirtilmiştir. Bu nedenle, işçi temsilcilerinin işyerindeki belirli süreli işlerle ilgili olarak bilgilendirilmesi konusunda da herhangi bir düzenleme bulunmadığını söyleyebiliriz.

## **SONUÇ**

- Avrupa Birliğinin 18 Mart 1999 tarihli Belirli Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşması ile sosyal taraflar, belirli süreli çalışanların ayrımcılığa karşı korunmaları suretiyle eşit muamele görmelerinin sağlanması ve belirli süreli iş sözleşmelerinin işverenler ve çalışanlar tarafından kabul edilebilir şekilde kullanılması için genel bir çerçeve oluşturulması konularındaki niyetlerini açıklamış olmaktadırlar.

- Çerçeve Anlaşmaya uyum bakımından sürekli ve süreksiz iş tanımları yerine belirli süreli ve belirsiz süreli iş tanımlarının verilmesini daha uygun olacağı yönündeki eleştiriler doğrultusunda, belirli süreli iş sözleşmesini tanımlayan ve düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu, belirli süreli işlerde çalışan işçiyi tanımlamamıştır. Çerçeve Anlaşmada ise, belirli süreli çalışmanın tanımına yer verilmemiş, buna karşılık belirli süreli işlerde çalışan işçi tanımlanmıştır.

- Çerçeve Anlaşma, belirli süreli iş sözleşmelerinin şekli ile ilgili olarak herhangi bir düzenlemeye yer vermemesine rağmen 4857 sayılı İş Kanunu, belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılacağını açıkça düzenlemiştir.

- Çerçeve Anlaşmanın amaçlarından ilki, ayrımcılık yapılması ilkesinin uygulanmasının sağlanarak belirli süreli çalışmanın kalitesinin iyileştirilmesidir. Ayrımcılık yapılmaması ilkesi, anlaşmanın en önemli ilkelerinden biridir. Çerçeve Anlaşmaya uyum bakımından, sözkonusu ilke 4857 sayılı İş Kanunu m.5/ II ve m.12/ I' de açıkça yer almıştır. Çerçeve Anlaşmada "objektif nedenler" olarak yer alan ifade, 4857 sayılı İş Kanununda "haklı nedenler" olarak ifade edilmiştir.

- Çerçeve Anlaşmada "karşılaştırılabilir belirsiz süreli çalışan" olarak yer alan kavram, 4857 sayılı İş Kanununda "emsal işçi" olarak yer almaktadır ve anlaşma gereği, nitelik düzeyi dikkate alınarak, aynı işyerinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ya da istihdam ilişkisine sahip,

**Kamu-İş; C:10, S:1/2008**

aynı veya benzeri iş/ meslekte çalışan kişiyi ifade etmektedir. İş Kanununun 12. maddesine göre ise emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir.

- 4857 sayılı İş Kanunu da, Çerçeve Anlaşmaya uyum bakımından, belirli süreli iş sözleşmesi yapma serbestisi ve sınırları konusunda bir takım özel düzenlemelere yer vermiştir.

- Çerçeve Anlaşmaya göre; işverenler, belirli süreli çalışanları daimi işlerde istihdam edilme konusunda diğer çalışanlarla eşit fırsatlara sahip olmaları için boşalan işlerden haberdar edecektir. 1475 sayılı İş Kanununda bu konuyla ilgili herhangi bir düzenleme yer almamaktaydı. Bu konudaki düzenleme boşluğu 4857 sayılı İş Kanunun döneminde de devam etmektedir.

- Çerçeve Anlaşma, işçi temsilcilerinin sayısı ile ilgili eşik tespit edilirken belirli süreli işlerde çalışanların da hesaba katılmasını ve işverenlerin işçi temsilcilerini işyerindeki belirli süreli işlerden mümkün olduğunca haberdar etmelerini öngörmektedir. Türk Hukukunda işçi temsilciliği kurumu bulunmamaktadır. Kanunda işyeri sendika temsilciliğinden bahsedilmektedir. İşverenin işyeri sendika temsilcilerine bildirim yapması gereken haller veya işyeri sendika temsilcileriyle görüşme yapması gereken haller Kanunda belirtilmiştir. Türk Hukukunda işçi temsilcilerinin işyerindeki belirli süreli işlerle ilgili olarak bilgilendirilmesi konusunda da herhangi bir düzenleme bulunmadığını söyleyebiliriz.

**YARARLANILAN KAYNAKLAR**

**AKTAY**, Nizamettin/ **ARICI**, Kadir/ **KAPLAN-SENYEN**, E. Tuncay, İş Hukuku, Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara 2007.

**ALPAGUT**, Gülsevil, "4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi", **MERCEK**, **MESS**, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, Ocak 2004, s.73-91. (4857 Sayılı Yasa)

**ALPAGUT**, Gülsevil, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, **TÜHİS**, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, İstanbul 1998. (Belirli Süreli İş Sözleşmesi)

- BAŞTERZİ**, Süleyman, “Avrupa Birliği Konseyinin 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 Komitesince Yayınlanan “30. Yıl Armağanı” İstanbul 2006, s.119-190.
- CENTEL** Tankut, İş Hukuku, Cilt I, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994.
- ÇELİK**, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 20. Bası, Ağustos 2007, İstanbul.
- EKONOMİ**, Münir, “Belirli Süreli Hizmet Akdinin Hukuka Uygunluğu”, Türk İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları, M. Rehbindir– M. Ekonomi, İstanbul 1979, s.1-20.
- ESENER**, Turhan, İş Hukuku, 2. Bası, Ankara 1975.
- EYRENCİ**, Öner/ **TAŞKENT**, Savaş/ **ULUCAN**, Devrim, Bireysel İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Bası, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005.
- GÜLER**, Mikdat, “ Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Ocak-Şubat-Mart 2005, Sayı: 5, s.28-82.
- MAYNE**, Susan/ **MALYON**, Susan, Employment Law in Europe, Butterworths, London, Dublin, Edinburgh, 2001.
- MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 2. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2005. (İş Hukuku)
- MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi, Hizmet Sözleşmesi (Kuruluş-İçerik-Sona Erme), Bilgisayar-Yayıncılık Sanayi Tic. Ltd. Ştd., Ankara 1995. (Hizmet Sözleşmesi)
- NARMANLIOĞLU**, Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 3. Bası, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No: 91, İzmir 1998.
- SÜZEK**, Sarper, İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul 2005. (İş Hukuku 2005)
- SÜZEK**, Sarper, İş Hukuku (Genel Esaslar-İş Akdi), 1. Baskı, Eylül 2002, İstanbul. (İş Hukuku 2002)
- SÜZEK**, Sarper, “Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1989, İstanbul 1991, s.39-81. (Sona Erme)

**Kamu-İş; C:10, S:1/2008**

**TUNÇOMAĞ**, Kenan, İş Hukuku, İstanbul 1971.

**ULUCAN**, Devrim, "4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri", Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası'na düzenlenen "Yeni İş Yasası" konulu seminer yayını, İstanbul 2003, s.35-65.

**YUVALI**, Ertuğrul, Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2006.