

KARAR İNCELEMESİ

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERME ZAMANI VE SONUÇLARININ BELİRLENMESİ

(Yargıtay 9.H.D. Kararı)

Doç. Dr. Ufuk AYDIN*

ABSTRACT

When the declaration of intention for the dissolution of the contract of service is not clear, it is hard to interpret the situation. In such cases, the interpretation focuses on the behaviours instead of the declarations of both sides, especially the employer. And when the interpretation makes the intention for the dissolution clear, it must be accepted that the contract is ended at that moment.

In this judgement analysis of the Supranational Court of Appeal, it can be concluded that; the interpretation of declarations or behaviours should protect the employee. If it is needed, the interpreter must interpret the situation for the employee. So that, the employee will benefit from the indemnities and other incomes of the dissolution.

* *Anadolu Üniversitesi İİBF, Çal.Ek.End.İl. Bölümü, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku A.B.D.*

KARAR İNCELEMESİ
İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERME ZAMANI VE
SONUÇLARININ BELİRLENMESİ

YARGITAY KARARI

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO: 2005/3292
KARAR NO: 2005/38856
TARİH: 08.12.2005

DAVA: Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı ile ücret alacağına ödemesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

1. Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Davacının Bölge Çalışma Müdürlüğüne şikayet tarihi ve dosya içindeki bilgi ve belgelerden hizmet akdinin 15.3.2003 tarihinde sona erdiği anlaşılmaktadır. Ücret bir iş karşılığı olup, çalışılmayan günler için ücret istenemez. Ayrıca çalışılmayan sürenin kıdem tazminatına esas hizmet süresinde nazara alınması mümkün değildir. Bu hususlar nazara alınmadan davacının iş akdinin 1.4.2003 tarihinde sona erdiği kabul edilerek bu tarihe göre düzenlenen bilirkişi raporu esas alınmak suretiyle kıdem tazminatı ve ücret alacağına karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 8.12.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

YEREL MAHKEME KARARI

**T.C.
ESKİŞEHİR
İŞ MAHKEMESİ HAKİMLİĞİ**

ESAS NO: 2003/742
KARAR NO: 2004/583
KARAR T: 14.10.2004
DAVA: Alacak

Davacı tarafından davalı aleyhine açılan davanın yapılan açık yargılaması sonunda:

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ:

Davacı vekilinin dava dilekçesi ile müvekkilinin davalı işveren yanında çalışırken, iş akdinin işveren tarafından haklı neden olmadan sona erdirildiği, istediği tazminatlara hak kazanıp kazanmayacağına tespitini ister şekilde dava açtığı görülmüştür.

Davacının davasının esasa kaydı yapılmış, taraflara duruşma gün ve saatini gösterir tebligat yapılmış, belirlenen gün ve saatte taraflar hazır bulunmuş ve taraf teşkili sağlanmıştır.

Dava dilekçesi okunmuş ve davacı vekili dilekçesini tekrar etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesini sunmuş tekrar etmiş ve davanın reddini istemiştir.

Mahkememizce niza konusu olay incelendiğinde, davacının davalı işveren yanında işçi olarak çalışırken iş akdinin sona ermesi nedeniyle, istediği tazminatlara hak kazanıp kazanmayacağına ihtilaf konusu olduğunun belirlendiği, buna ilişkin delillerin toplanmasına geçildiği, davacı tanıklarının dinlendiği ve delillerin toplandığı anlaşılmış ve davalının iş akdini fesih ettiği sabit olup, feshin haklı olup olmadığı ihtilaf konusu olduğundan davacının işyerinde iş güvenliğini tehlikeye düşürmek nedeniyle mi, yoksa 10 günlük ücretiyle karşılanamayacak derecede işyerine zarar vermesi üzerine mi feshedildiği anlaşılamamakta; işveren iş akdini feshederken bir tek fesih nedenine dayanabileceğinden; bunların da yani haklı sebebin işverence ispat edilmesi gerekeceğinden, işçinin iş akdinin ne şekilde ve haklı olarak sona erdirildiği belirlenmiş olmadığından, haksız fesih nedeniyle davacı işçinin kazanacağı tazminatlar bilirkişiye hesaplatılmış; yaptırılan bilirkişi incelemesi sonucu aşağıdaki hüküm kurulmuştur:

HÜKÜM: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

1. Davacının davasının kısmen kabulü ile ... TL kıdem tazminatının banka mevduat faiziyle birlikte dava tarihinden itibaren davalıdan alınıp davacıya verilmesine ve fazlaya ait istemin reddine; ... TL. Mart 2003 ücretinin keza ... ihbar tazminatının dava tarihinden itibaren yasal faiziyle davalıdan alınıp davacıya verilmesine bunlar yönünden fazlaya ait istemin reddine,

2. Peşin alınan...

3. ... nisbi vekalet ücretinin...

4. Red oranına göre...

5. ... TL. yargılara giderinin...

dair karar taraf vekillerinin yüzlerine karşı yasa yolu açık olmak üzere açıkça okunup anlatıldı. (14.10.2004)

KARARIN İNCELENMESİ

A. KARARA KONU OLAY:

1. Davaya ve karara konu olayda davacı, davalıya ait işyerinde 08.02.1999 tarihinde işe başlamıştır. 15.03.2003 tarihinde¹ işyerine gelen davacı, işvereni tarafından işyerine alınmayarak hakarete uğramış ve işyerinden kovulmuştur.

2. Taraflar arasında geçen bu olaydan sonra davalı işveren 01.04.2003 tarihinde işçinin iş sözleşmesini 1475 s.İş K.m.17/II-b (İş güvenliğini tehlikeye düşürme ve on günlük ücreti aşan zarar) hükmüne dayalı olarak derhal fesih etmiş; 15.04.2003 tarihi itibarıyla da durum ÇSGB Bölge Müdürlüğüne bildirmiştir.

3. Bu arada davacı işçi 24.03.2003 tarihinde işvereni ÇSGB Bölge Müdürlüğüne şikayet etmiş ve 15.03.2003'de işten kovulduğunu belirtmiştir. İş müfettişince yapılan incelemede ise, iş müfettişi iş sözleşmesinin 15 Mart 2003 tarihinde 1475 s. K.m.17/II-h'ye göre değil; 01 Nisan 2003 tarihinde ve 1475 s. İş K.m.13'e göre işverence feshedildiğinin belirlendiği ifade edilmiştir.

4. Bunun üzerine davacı, işvereni bir ihtarname çekerek 1 Nisan 2003'e kadar olan ihbar ve kıdem tazminatları ile Mart 2003'ün ücretini talep etmiş, talep edilen tutarlar ödenmeyince işvereni aleyhine 01 Nisan 2003'e kadar olan haklarının ödettirilmesi amacıyla dava açmıştır.

5. Yerel mahkeme davayı talep yönünde sonuçlandırarak, feshi haksız fesih olarak nitelendirmiş ve işçinin 01 Nisan 2003'e kadar olan kıdem ve ihbar tazminatları ile Mart 2003 ücretini hüküm altına almıştır.

6. Davalı bu karara ilişkin temyiz talebinde, işçinin 15 Mart 2003 tarihinde işyerini terk ettiğini; buna rağmen kendilerinin 15 gün daha işçiyi işten çıkartmadıklarını, 1 Nisan 2003 tarihine dek SSK primlerini dahi yatırdıklarını beyan etmişlerdir.

¹ Bu tarih bilindiği gibi iş güvencesini düzenleyen 4773 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihtir.

7. Yargıtay ise yukarıda belirtilen kararında bir yandan iş sözleşmesinin 15 Mart 2003'de sona erdiğini belirtmekte; öte yandan iş sözleşmesinin 01 Nisan 2003 tarihinde sona ermesine dayalı olarak yapılan kıdem tazminatı hesabı ile ücret hesabına ilişkin işlemlerin ve verilen kararın hatalı olduğunu belirtmektedir.

Sorun iş sözleşmesinin kim tarafından, hangi sebebe dayalı olarak ve ne zaman sona erdiğine ilişkindir. Kuşkusuz, bu soruların yanıtlarının hukuka uygun olarak verilmesi, aynı zamanda bunların sonuçlarının belirlenmesini de mümkün kılacaktır.

B. İNCELEME

1) Yukarıda da belirtildiği gibi, karara ilişkin sorun iş sözleşmesinin kim tarafından, hangi sebeple ve ne zaman sona erdiğine ilişkindir. Zira;

- İşçi, iş sözleşmesinin 01 Nisan 2003 tarihinde, işverence ve haksız şekilde fesih edildiğini,

- İşveren iş sözleşmesinin 01 Nisan 2003 tarihinde; ilk beyanında kendisi tarafından derhal fesih yoluyla; sonraki beyanında ise işçi tarafından bildirimli (sürelî) fesih yoluyla fesih edildiğini,

- ÇSGB Bölge Müdürlüğü, iş sözleşmesinin 01 Nisan 2003 tarihi itibarıyla, işverence ve bildirimli (sürelî) fesih yoluyla fesih edildiğini bildirmekte;

- Yerel mahkeme ise iş sözleşmesinin, 01 Nisan 2003 tarihinde işverence ve haksız şekilde fesih edildiğini kararlaştırmış bulunmaktadır.

- Yargıtay, incelemeye konu kararında, fesih sebebine ve türüne değinmeksizin iş sözleşmesinin 15 Mart 2003 tarihinde sona erdiğini belirtmektedir. Yargıtay bozma kararında, yerel mahkemenin ilamında yer alan ihbar tazminatına değinmeksizin kıdem tazminatı ve ücret alacağının hesabına yer verdiği için; Yüksek Mahkeme'nin bu olaydaki feshi, *işverence gerçekleştirilen haksız fesih* olarak nitelendirdiğini kabul etmek doğru olacaktır.

2) İncelememize konu olan olay ve buna bağlı Yargıtay kararında dikkat çeken ilk nokta, konuyla ilgili tüm tarafların iş sözleşmesinin 01 Nisan 2003'de sona erdiğini kabul etmelerine rağmen, Yargıtay'ın farklı bir yorumla bu tarihi 15 Mart 2003 olarak belirlemesidir. İkincisi, gerek tarafların ve gerekse Yüksek Mahkemenin iş sözleşmesinin sona erme şekline ilişkin yorum farklarıdır. İşte incelememizde bu hususların açıklığa kavuşturulmasına çalışılacaktır. Yani özetle: İş sözleşmesi kim tarafından? Hangi tarihte? ve Hangi yöntemle fesih edilmiştir? sorularının yanıtları aranacaktır.

3) Bu soruların yanıtları aranırken öncelikle yapılması gereken, feshin kim tarafından gerçekleştirildiğinin saptanmasıdır. Bilindiği gibi iş sözleşmesinin işçi ya da işverence feshi farklı hukuki sonuçlar doğurur. Bu nedenle feshi kimin gerçekleştirdiğinin belirlenmesi büyük önem taşır.

Normal koşullarda açıkça ve kuşkuyla yer bırakmayacak şekilde yapılması gereken fesih beyanı, uygulamada bazen açık ve belirgin biçimde gerçekleştirilmeyebilir. Bir başka ifade ile, sözleşmeyi fesih beyanı tarafların davranışlarından da anlaşılabilir. Doktrinde, olayın özelliğine ve şartlarına göre fesih niyetinin yeteri derecede açıklandığı ve güven teorisine göre muhatabın bu davranışının feshe ilişkin bir irade olarak yorumlandığı hallerde fesih beyanının yapıldığı kabul edilmektedir.²

Durum bu olmakla beraber, davaya konu olayda işveren işçisini 15 Mart 2003'de azarlayarak işyerinden kovmuş, ancak 15 gün daha yani 01 Nisan 2003'e kadar sigorta primini ödemiş ve 01 Nisan 2003'de işçinin iş sözleşmesini (1475 s. İş K.m.17/II-h'ye göre) iş güvenliğini tehlikeye düşürme, işyerine zarar verme gerekçeleriyle fesih ettiğini beyan etmiştir.

Bu durumda sorun işverenin fiiline mi (işçiyi kovma, hakaret) yoksa beyanına mı önem verileceğidir. Ekleyelim ki, konuyla ilgili ÇSGB Müfettişliği, işçi ve yerel mahkeme feshin 01 Nisan 2003'de gerçekleştiğini kabul etmektedirler.

Yukarıda da belirttiğimiz gibi bir sözleşmeye ya da sözleşmenin sona ermesine ilişkin irade beyanlarının yorumunda genel olarak güven teorisinden yararlanılır. Güven teorisine göre, bir kimsenin davranışlarını dürüstlük kuralı (MK.m.2) uyarınca kendisine yapılmış bir irade beyanı saymakta haklı görünen kimseye karşı, sözü geçen davranış bir irade beyanının unsurlarını ve özellikle hukuki sonuca yönelmiş arzuyu taşımasa dahi, irade beyanı varmış gibi hukuki sonuç doğurur.³ Yani somut olayda olduğu gibi, işverence yapılmış açık bir fesih beyanı bulunmamasına rağmen, işverence yapılan davranışın, dürüstlük kuralına göre, işçi tarafından irade-fesih beyanı olarak algılandığı kabul edilebilir.

Öte yandan, İş Hukuku doktrininde haklı olarak ileri sürüldüğü gibi, dürüstlük kurallarına göre sözleşmeye kimin son verdiğinin net olarak anlaşılmadığı durumlarda, uyuşmazlığın işçi yararına çözümlenmesi, başka bir ifade ile, işçinin sözleşmeyi feshettiği sonucuna varılmaması, İş Hukukuna hakim ilkelerin bir gereğidir.⁴ İşverenin işçiyi hakaret ve işyerinden kovma fiilinin altında gizli fesih iradesinin bulunduğu kabul edilmelidir. Bu durumda dürüstlük

² Haluk Hadi SÜMER, “**Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Kararlar**”, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul, 1999, s.93; Ayrıca bkz. Münir EKONOMİ, **İş Hukuku**, C.1, Ferdi İş Hukuku, B.3, İstanbul, 1988, s.201; Ünal NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, C.1, Ferdi İş İlişkileri, B.2, İzmir, 1994, s.250 vd.

³ M.Kemal OĞUZMAN, **Borçlar Hukuku Dersleri**, C.1, B.4, İstanbul, 1987, s.56; Safa REİSOĞLU, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, B.12, İstanbul, 1998, s.74-75.

⁴ SÜMER, s.94; Sarper SÜZEK, “**Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi 1989**”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul, 1991, s.48.

kuralı gereği fesih iradesini açıkça ifade etmek yerine, başka biçimde ortaya koyan işverenin iş sözleşmesini feshettiği sonucuna ulaşılabilir.⁵ O halde işverenin işçiye hakaret edip, onu işyerinden kovmasını güven teorisi çerçevesinde fesih beyanı olarak kabul etmek ve sözleşmeyi işverenin 15 Mart 2003'de fesih ettiği sonucuna ulaşmak mümkündür.

İşverenin işçisini kovma ve hakaret fiilini, sözleşmeyi fesih beyanı olarak kabul etmede, 15 Mart 2003 tarihinin kendine özgü özelliğinin⁶ etkili olduğu da ileri sürülebilir. Ayrıca, böyle bir kabulün, iş hukukunun temel ilkelerinden “*işçi yararına yorum*” ve “*işçinin korunması*” ilkeleri ile uyumlu olduğunu söylemek mümkündür. Zira, feshine dayanak olarak işverenin bu davranışı yerine; feshin sebebinin işverence 1475 s. İş Kanunu m.17^{II}-h’ye dayalı derhal fesih olduğunu kabul etmek, işçinin bir çok haktan mahrum olması sonucunu doğurmaktadır.

Ekleyelim ki, Yargıtay’ın kararındaki küçük bir ifade de bu sonucu doğurmaktadır. Yargıtay işverence yapılan hakaret ve kovma fiillerinin işçi tarafından fesih olarak algılandığını, nitekim işçinin de bu fiilden yaklaşık 1 hafta sonra (23 Mart 2003’de) işvereni ÇSGB Bölge Müdürlüğüne şikayet ettiğini – üstü kapalı da olsa- belirtmekte ve bu hususu da kararına dayanak yapmaktadır.

Bu noktada Yargıtay’ın, açıkça fesih ifadesini kullanmasa da, iş sözleşmesinin 15 Mart 2003’de sona erdiğine ilişkin kararının yerinde ve önceki kararları ile uyum içinde olduğunu söylemek mümkündür. Yargıtay’a göre fesih bildirimini her zaman açık bir şekilde yapılmayabilir, olayların akışından taraflardan birinin davranışı ile sözleşmeye son verildiği anlaşılabiliriyorsa bu davranışın da fesih şeklinde değerlendirilmesi gerekir.⁷ Yüksek Mahkeme benzer bir kararında da, tehdit ve baskı sonucu işçinin elinden istifa dilekçesi alınması halinde akdin davalı işverence feshedildiğinin kabulü gerektiğine hükmetmiş⁸; yani tarafların (irade fesadına uğrayan) beyanlarına değil fiili olgulara göre karar vermiştir.

4. Feshin hangi tarihte gerçekleştiğinin; başka bir ifade ile ne zaman hüküm ve sonuç doğurduğunun saptanmasına gelince:

İşverenin işçiye yönelik fesih iradesi taşıyan beyanı-davranışı hazırlar arasında gerçekleştirilen bir beyan olduğundan işçiye vardığı anda hüküm ve sonuç doğuracak⁹; feshin sonuçlarına ilişkin hesaplamalar da bu tarih esas alınarak yapılacaktır.

⁵ SÜZEK, s.79-80.

⁶ Bkz. Dipnot 1.

⁷ Yarg.9.H.D., T.23.10.1997, E.1997/13230, K.1997/17815 **Tekstil İşveren**, S.219, Ocak, 1998, s.18-19; Aynı yönde bkz. Yarg.9.H.D.T.5.11.2002, E.2002/8014, K.2002/20569, **İşveren**, C.35, Ocak 2003, S.4, s.15.

⁸ Yarg. 9.H.D., T. 15.2.1999; E. 1998/19726, K. 1999/2076, Yargıtay Kararları Dergisi, Kasım, 1999, s. 1535-1536.

⁹ Nuri ÇELİK, **İş Hukuku Dersleri**, B. 15, İstanbul, 2000, S. 160.

Böylece işverenin “iş sözleşmesini 01 Nisan 2003’de derhal fesih yoluyla feshettiği” iddiası ile işçinin “iş sözleşmesinin işverence 01 Nisan 2003’de fesih edildiği” iddiaları hukuki dayanaktan yoksun kalmaktadır. Yerel mahkemenin, feshin 01 Nisan 2003’de gerçekleşen haksız bir fesih olduğu yolundaki kararı ise, en azından fiilin tarihi dikkate alındığında hukuka uygun değildir. İş sözleşmesinin Yargıtay kararında da belirtildiği gibi 15 Mart 2003’de sona erdiği kabul edilmelidir.

5. Feshin işverence ve 15 Mart 2003’de gerçekleştirildiği saptandıktan sonra, söz konusu feshin türü ve sonuçlarına değinmek gerekir.

Yargıtay kararı değerlendirildiğinde, Yüksek Mahkemenin fesih sonucunda işçiye ihbar ve kıdem tazminatları ile 15 Mart 2003’e kadar işleyen ücretinin ödeneceği yolundaki ifadelerinden, yukarıda da belirtildiği gibi, bunun haksız fesih olarak kabul edildiği sonucuna varmak mümkündür.

Haksız fesih 3 şekilde ortaya çıkabilir;

1. Fesih yapılmıştır ama ortada gerçekten haklı bir neden yoktur,
2. Haklı neden vardır ama fesih, süresi kaçırıldıktan sonra uygulanmıştır,
3. Haklı neden vardır ama fesih bir kuruldan geçirilmesi gerekirken,

buradan geçirilmeden uygulanmıştır.¹⁰

Somut olay değerlendirildiğinde Yüksek Mahkemenin, işverence fesih için öngörülen fesih sebeplerini haklı bulmayan; yani feshi haksız bulan yerel mahkemenin kanaatini paylaştığı görülmektedir. Başka bir ifade ile, işveren fesih hakkı doğmadığı halde iş sözleşmesini feshetmiş, dolayısıyla ortaya haksız fesih olgusu çıkmıştır.¹¹

C. SONUÇ

Olay ve buna ilişkin idari ve yargısal süreç bir bütün olarak değerlendirildiğinde Yargıtay’ın; işveren, işçi, ÇSGB Bölge Çalışma Müdürlüğü ve Yerel Mahkemenin beyan ve kararlarının aksine; ortada işverenin kovma ve hakaret fiilleri ile gerçekleşen bir “haksız fesih” olduğu yolundaki sonucunu yerinde bulmak gerekir. Zira olayda fesih yapılmış; işveren açıkça ifade etmese de işçiyi işyerinden uzaklaştırmıştır. Ancak ortada işverence beyan edilen nitelikte haklı bir sebep bulunmamaktadır. Söz konusu kararı bir yandan taraf iradelerinin güven teorisine uygun yorumu ile; öte yandan iş hukukunun temel ilkeleri “işçinin korunması” ve “işçi yararına yorum” ile uyumlu olduğundan yerinde ve hukuka uygun bulmaktayız. Ancak bu noktada, iş yükü çok olsa bile, sayın mahkemenin karar gerekçelerinin daha aydınlatıcı olmasına ihtiyaç duyulduğuna da belirtmeliyiz.

¹⁰ Ercan AKYİĞİT, **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, B.3, Ankara, 2003, s.204; Sarper SÜZEK, **İş Hukuku**, B.2, İstanbul, 2005, s.529.

¹¹ SÜZEK, **İş...**, s.529.

KAYNAKLAR

AKYİĞİT, Ercan. (2003); **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, B.3, Ankara.

ÇELİK, Nuri. (2000); **İş Hukuku Dersleri**, B. 15, İstanbul.

EKONOMİ, Münir. (1988); **İş Hukuku**, C.1, Ferdi İş Hukuku, B.3, İstanbul.

NARMANLIOĞLU, Ünal. (1994); **İş Hukuku**, C.1, Ferdi İş İlişkileri, B.2, İzmir.

OĞUZMAN, M.Kemal (1987); **Borçlar Hukuku Dersleri**, C.1, B.4, İstanbul.

REİSOĞLU, Safa (1998); **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, B.12, İstanbul.

SÜMER, Haluk Hadi. (1999); “**Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Kararlar**”, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul.

SÜZEK, Sarper. (1991); “**Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay’ın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi 1989**”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul.SÜZEK, Sarper. (2005); **İş Hukuku**, B.2, İstanbul.

