

Nağme N. HOZAR, LL.M.\*

MESS Müşavir Avukatı

## Alman Mahkeme Kararları Işığında İhtar Müessesesi

### FEDERAL ALMAN İŞ MAHKEMESİ<sup>1</sup>

**Esas No** : 2 AZR 609/00**Tarih** : 15.11.2001

Bir çalışana ihtar verilmesindeki amaç, çalışanın görevini ihlal ettiğini kendisine hatırlatmak ve aynı zamanda yapılan davranışın tekrarı halinde iş sözleşmesinin feshedileceği uyarısında bulunmaktır. Çalışana önceden ihtar yapılmaksızın gerçekleştirilen işçinin davranışından kaynaklanan geçerli nedenle fesihler, yasal açıdan uygun görülmemektedir. Çalışana benzer nedenlerle örneğin tekrarlanan işe geç gelmeler nedeniyle iş sözleşmesi feshedilmeksizin birden fazla ihtar verilmesi de yapılan ihtar etkisiz kılabilir.

Federal Alman İş Mahkemesinin kararı uyarınca, işveren, çalışana fesihden önce vereceği son ihtar öyle şekillendirmelidir ki; ihtarda, buna benzer görev ihlalinin tekrarı halinde iş sözleşmesinin feshedileceği uyarısında bulunmalıdır.

Söz konusu davada bir ağır vasıta şoförü 15 yılda toplam 7 defa işe geç gelmiştir. İşveren bu

nedenle çalışana ihtar vermiş ve sonrasında çalışanın iş sözleşmesini feshetmiştir. Çalışan, kendisine sık sık verilen ihtarları ciddiye almadığını, işverenin, gösterdiği verimden genel olarak memnun olduğunu sandığını dile getirmiştir. Federal Alman İş Mahkemesi sık sık verilen ihtarların uyarı etkisini azalttığı görüşündedir. Ancak, mahkeme, çalışana yapılan son ihtarın içeriğinin feshi göz önünde bulunduracak kadar açık ifade edildiği kanaatindedir.

### NÜRNBERG BÖLGE İŞ MAHKEMESİ<sup>2</sup>

**Esas No** : 6 SA 367/05**Tarih** : 14.06.2005

Nürnberg Bölge İş Mahkemesinin kararına göre çalışan, hatalı davranışı nedeniyle aylar sonra ihtar verilerek uyarılmamalıdır. Yasal olarak ihtar verilmesi için belirli bir zaman sınırlaması yoktur. Ancak 6 aylık bir süreden sonra işveren bu hakkını kaybetmiş sayılır. Çalışanlara

bu kadar uzun bir süreden sonra ihtar verilmemelidir. Ancak çalışanın bu süre içinde yeni ve

benzer hatalı davranışlar sergilemesi halinde bu durum geçerli değildir.

## 1. KARARA KONU OLAYLAR

### 1.1. Federal Alman İş Mahkemesi Tarafından Verilen Karar

Söz konusu karara göre; ağır vasıta şoförü olarak çalışan işçi, çalıştığı 15 yıllık süre zarfında toplam olarak 7 defa işe geç gelmiştir. Çalışana, işverence, her defasında ihtar verilmiştir. İşveren, işçiyi, son defa işe geç gelmesinden dolayı yine ihtar ile uyarılmış, akabinde ise iş sözleşmesini feshetmiştir. Çalışan, işveren tarafından işe geç gelmesinden ötürü kendisine sık sık verilen ihtarları dikkate almadığını ve işverenin kendisinin göstermiş olduğu verimden genel olarak mutlu olduğunu sandığını ifade etmiştir. Federal Alman İş Mahkemesi, işverence sık sık verilen ihtarların uyarı etkisini azalttığını belirtmektedir. Mahkemeye göre; eğer işçinin davranışından kaynaklanan geçerli bir sebep varsa, mevzuat hükümleri gereği çalışan öncelikle ihtar ile uyarılmalıdır. Mahkemeye göre ayrıca, ihtar verilmesindeki amaç, çalışanın görevini ihlal ettiğini kendisine hatırlatmak ve hatalı davranışının tekrarı halinde iş sözleşmesinin feshedileceği uyarısında bulunmaktır. Her ne kadar, işveren çalışana, işe her geç gelişinde ihtar vermiş olsa da, yapılan ihtarlarda, davranışının tekrarı halinde iş sözleşmesinin feshedileceği uyarısı bulunmadığı için söz konusu ihtarlar, etkisiz kalmış ve çalışan da etkisi azalan bu ihtarları dikkate almayıp işverenin kendisinden genel olarak memnun olduğunu düşünmüştür. Ancak mahkeme, işverence çalışana verilen son ihtar, fesih tehdidinin açık bir şekilde yer almasından ötürü işverence söz konusu çalışanın iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiğine hükmetmiştir.

### 1.2. Nürnberg Bölge İş Mahkemesi Tarafından Verilen Karar

Söz konusu kararda; çalışan, hatalı davranışının üzerinden aylar geçtikten sonra ihtar verilip uyarılmıştır. Mahkemeye göre; çalışan, hatalı davranışı

nedeniyle, aylar sonra ihtar verilerek uyarılmamalıdır. Her ne kadar, ihtar verilmesi için yasal olarak herhangi bir zaman sınırlaması olmasa da, 6 aylık bir süre geçtikten sonra işverence, çalışana ihtar verilmemelidir. Mahkeme, ihtarın etkisini kaybetmemesi ve hatalı davranışın akabinde çalışana verilmesi gerektiğinden hareketle söz konusu ihtarın “makul bir süre” içinde yapılması gerektiğini belirtmektedir. Mahkeme, “makul süre”yi, 6 ay olarak belirlemiştir. Çalışanlara bu kadar uzun bir süreden sonra ihtar verilmemelidir. Ancak çalışanın bu süre içinde yeni ve benzer hatalı davranışlar sergilemesi halinde işverence çalışan, ihtar ile uyarılmalıdır.

## 2. KARARLARIN İNCELENMESİ

### 2.1. Türk İş Hukukundaki Düzenleme

İş Kanunu'nun 19. maddesi, sözleşmenin fesihinde usulü düzenlemektedir. Buna göre; işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Ancak işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilmek isteniyorsa, o takdirde fesihten önce hakkındaki iddialara karşı işçiden savunma almak gerekmektedir. Bunun tek istisnası, işverenin, işçinin iş sözleşmesini, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan halde ve benzerlerine dayanarak feshetmesi durumudur. Bu halde, işçiden ayrıca savunma almaya gerek bulunmamaktadır. Kanun'da belirtilmiş olan hususların dışında işveren için, işçinin iş sözleşmesini feshederken uyması gerekli başkaca bir usul hükmü bulunmamaktadır.

Türk Medeni Kanunu'nun 6. maddesine göre; Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür. Yani ispat yükü, kural olarak davacıya düşmektedir. Söz konusu Kanun maddesinde de açıkça belirtildiği üzere bunun istisnası Kanun'da aksine bir hüküm bulunmasıdır. 4857 sayılı İş Kanunu da genel olan bu kuralın ak-

sine bir düzenleme getirmektedir. İş Kanunumuzun “Fesih bildirimine itiraz ve usulü” başlıklı 20. maddesinde, feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğünün işverene ait olduğu belirtilmektedir. Feshin geçersizliğini iddia ederek dava açan işçinin karşısında yer alan davalı işveren, var olan genel kuralın aksine feshin geçerli bir sebebe dayandığını kendisi ispat edecektir. Yer değiştirmiş olan söz konusu bu ispat mükellefiyetinin istisnası işçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde ortaya çıkacaktır. Bu halde, işçi, fesih sebebinde gösterilen sebepten başka bir sebep olduğunu iddia ediyorsa bu iddiasını ispatla yükümlü olacaktır. İşçinin ispat yükümlülüğüne ilişkin bu hüküm, 4773 sayılı Kanun’da bulunmayan ve 4857 sayılı Kanun ile getirilen bir düzenlemedir<sup>3</sup>.

Kanun’un işverene yüklediği bu ispat mükellefiyeti, kaynağını, “Hizmet İlişkinine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi”nin 9. maddesinin 2/a fıkrasında bulmaktadır. Ancak Sözleşme’de bu kural açıkça belirtildikten sonra, aynı maddenin 2/b fıkrasında, karar vermeye yetkili mercilerin taraflarca getirilen kanıtlar ve ulusal mevzuat ve uygulamaların öngördüğü usuller çerçevesinde son verme nedeni üzerinde bir sonuca varmaya yetkili kılınmaları gerektiği belirtilmektedir. İş Kanunumuzda da bu yöntemin benimsenmesi, yani feshin geçerli bir sebebe dayanıp dayanmadığının tespitinin hakim tarafından sundukları delillere göre oluşacak kanaatine bırakılması daha isabetli olurdu. Modern hukuklarda da ispat konusunda benimsenen yöntem budur. Nitekim Fransız Hukuku’nda uyuşmazlık halinde yargıç, tarafların sunduğu delillere göre kanaatini oluşturarak feshin gerçek ve ciddi bir nedene dayanıp dayanmadığını tespit etmektedir<sup>4</sup>.

## 2.2. Neden İhtar?

İşveren tarafından yapılan feshin, geçerli bir nedene dayandığını ispat yükünün işverenin üzerinde olması, işyerindeki insan kaynakları ve personel yöneticilerinin görevlerinin kapsamını geniş-

**Çalışan, hatalı davranışı nedeniyle, aylar sonra ihtar verilerek uyarılmamalıdır.**

## İhtar, fesih bildirim öncesinde işçiye verilen bir nevi “sarı kart” niteliğinde görmek gerekir.

letmiş ve sorumluluklarını artırmıştır. Şöyle ki; söz konusu kişilerin, işyerinde çalışanlara ilişkin kayıt, rapor, tutanak ve bildirim gibi belgeleri bundan böyle daha düzenli ve güncel bir şekilde tutmaları işverenin ispat mükellefiyeti açısından önemli olacaktır. Zira, İş Kanunu’nun “İşçi özlük dosyası” başlıklı 75. maddesine göre de; işveren, çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenlemek ve bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır.

Bu yüzdendir ki, işçinin hatalı davranışından veyahut veriminden kaynaklanan bir feshin yapılması gerekiyorsa, işveren tarafından gösterilen gerekçe ve deliller büyük önem kazanmaktadır. İşçinin işverence hatalı görünen hareketi meydana geldiği veya verimsizliği tespit edildiği vakit harekete geçilmeli ve işçinin, yapmış olduğu hatalı harekete/verimsizliğe dikkat çekilmelidir. Bu yüzdendir ki; geçerli sebeple yapılan fesih öncesinde, işçinin, öncelikle hukukumuzda olmayan “ihtar” ile uyarılması faydalı olacaktır. İhtarın sözlük anlamı, uyarma, herhangi bir konu, sorun üzerine ilgi veya dikkat çekme, uyarı demektir<sup>5</sup>. İş hukukunda ihtar, çalışana, işyerinin ve işin yürütümünü olumsuz etkileyecek bir sonuç doğuran davranışta bulunması veya verimsizliği halinde verilen önemli bir ikazdır. Bu anlamda, ihtar, fesih bildirim öncesinde işçiye verilen bir nevi “sarı kart” niteliğinde görmek gerekir.

Böylece, ihtar vermek, işverenin fesih hakkını iyiniyetle kullandığını, işçiye hemen değil önce ihtar vererek uyarıp daha sonra işten çıkarmak zorunda olduğunu kanıtlaması bakımından faydalı olacaktır.

## 2.3. İhtarın Fonksiyonları

İhtarın üç fonksiyonu bulunmaktadır. İhtar yazısında, işçinin hatalı davranışı açık ve anlaşılır bir şekilde anlatılmalıdır. İşverene karşı açılan bir davada işçinin personel özlük dosyasının önem arz

ettiğini ifade etmiştik. Bu yüzden ki çalışanın hatalı davranışının vukuu bulunduğu tarih, yer, saat, davranışın meydana geliş şekli, tanıkların imzalamış oldukları ifadeler işçinin dosyasına konulmalıdır.

İhtarın ikinci işlevi ise ikazdır. İhtarda, çalışanın ihtarla konu olan davranışının açık ve kesin bir şekilde kınanmasına dikkat edilmeli ve işçi, iş sözleşmesi ile ilgili yükümlülüklerine uymaya davet edilmelidir.

İhtarın son işlevi ise tehdittir. İhtarda, işçinin ihtarla konu olan davranışını tekrarlamasının ya da değiştirmeden sürmesinin iş ilişkisinin devamını tehlikeye atacağı hususuna yer verilmelidir. İhtarın bu işlevi yerine getirebilmesi için, ihtar yazısında söz konusu davranışın tekrarı halinde iş sözleşmesinin feshedileceği ifadesi muhakkak yer almalıdır.

#### 2.4. Hangi Durumlarda İhtar Verilmelidir?

Pek tabiidir ki, işverenden her durumda ihtar vermesi beklenemez. Eğer işçi sık sık hastalanıyorsa veya zihinsel/fiziki eksikliği varsa bu durumda işçiye ihtar verilmesi, beklenen sonuca ulaştırılmayacağı için bir anlam ifade etmeyecektir. Ancak mesela, işçi işe yoğunlaşmada bir problem yaşıyor veyahut işçide işe uyum yetersizliği mevcutsa bu durumda işçinin öncelikle bir ihtar ile uyarılması ve bu şekilde kendisine çeki düzen vermesi sağlanabilir. Özellikle işverence, davranıştan kaynaklanan fesihlerde ihtar müessesesi önem arz etmektedir çünkü işçinin, çoğu durumda ihtar edilerek davranışlarını beklenen hale getirmesi mümkün olabilir. Örneğin; işini aksatarak işyerinde dolaşan çalışanın öncelikle uyarılması, bu davranışını tekrarlaması durumunda ise iş sözleşmesinin feshi yolunun tercih edilmesi uygun olacaktır. İşletme, işyeri ve işin gereklerinden kaynaklanan fesihlerde ise ihtar müessesesinin yeri bulunmamaktadır. Zira burada işverenin, yönetim hakkına dayanan işletmesel bir karar mevcut bulunmaktadır.

ILO'nun "166 sayılı İşveren Tarafından İş İlişkisinin Sona Ermesine İlişkin Tavsiye Kararı"<sup>6</sup> da "ihtar" müessesesine yer vermiştir. Şöyle ki; Tavsiye Kararı'nın 7. maddesine göre; kusurlu davranış nedeniyle işçi, yazılı olarak uyarılmasına rağmen bu davranışını bir veya birçok kereler tekrarlarsa iş sözleşmesi feshedilebilir. Tavsiye Kararı'nın 8.

**Eğer işçi sık sık hastalanıyorsa veya zihinsel/fiziki eksikliği varsa bu durumda işçiye ihtar verilmesi, beklenen sonuca ulaştırmayacağı için bir anlam ifade etmeyecektir.**

maddesine göre de; işçinin, mesleki yetersizliği nedeniyle işten çıkarılabilmesi için işverenin uygun talimatına ve yazılı olarak usulünce uyarılmasına rağmen kendisini düzeltebileceği makul bir süre sonunda tatminkar bir çalışma tarzına sahip olmaması gerekir<sup>7</sup>. İncelenen ilk mahkeme kararından da anlaşıldığı üzere Alman mevzuatında da, eğer ortada, işçinin davranışından kaynaklanan geçerli bir sebep varsa, çalışan öncelikle ihtar ile uyarılmalıdır ki bu Tavsiye Kararı'nda yer alan düzenleme ile paraleldir.

Her ne kadar, İş Kanunumuzda ihtar müessesesi yoksa da, doktrinde sözü edilen Tavsiye Kararı'na göre hareket edilmesi gerektiği belirtilmektedir. İşçiye yazılı uyarıda bulunmanın ancak performans/uyum ve benzer işgörenlerden daha az verimli çalışma gibi değişebilir/değiştirilebilir nitelikteki yetersizlikler bakımından anlam taşıyacağı; bunlar dışındaki konularda ise fesihden önce uyarıya ihtiyaç olmadığı ileri sürülmektedir. İşçinin davranışları bakımından ise yazılı uyarının yapılması aranmaktadır<sup>8</sup>.

Bilindiği üzere işletme, işyeri ve işin gereklerinden kaynaklanan fesihlerde gerek Kanun'un gerekçesi gerekse Yargıtay Kararlarında bu uygulamaya giderken işverenden beklenen feshe en son çare olarak bakmasıdır. Buna "feshin son çare olması ilkesi" denmektedir. Her ne kadar işçinin verimi veya davranışından kaynaklanan fesihlerde bu ilkenin uygulanması gerektiğine dair bir düzenleme veya Yargıtay kararı yoksa da, doktrinde tıpkı işletme, işyeri ve işin gereklerinden kaynaklanan fesihle olduğu gibi bu tür fesihlerde de aynı ilkenin uygulanması gerektiğini savunanlar vardır. İş güvencesi sisteminde esas olan işçinin korunmasıdır, bu yüzden ki işçiyi işyerinde başka bir bölümde çalıştırma imkanı veya eğitim imkanı sağlama olanağı varsa öncelikle bu yollar denenmelidir<sup>9</sup>.

## 2.5. İhtarın Verilme Zamanı ve Şekli

İşverenin ihtar vermesi, çalışanın belli davranışından hoşnutsuzluğunu dile getirmesidir. İhtarın uyarıcı ve caydırıcı bir niteliği de mevcuttur. Bu şekilde işveren ihtarla, çalışanın ihtara konu olan davranışlarını ve verimsiz çalışmasını kabul etmediğini ve bundan sonra da etmeyeceğini bildirir. İşçiyi kabul etmeyeceği hususunu ise iş sözleşmesinin feshedilebileceği tehdidi ile dile getirir.

İhtarda önemli olan, işçinin yapmış olduğu hatalı davranışın işverence tasvip edilmediğini bir an önce öğrenmesi ve kendisine bu konuda çeki düzen vermesinin sağlanmasıdır. Bu bakımdan ihtarın verilme zamanı da önem taşımaktadır. Yapılan hatalı davranışın üzerinden uzun bir zaman geçtikten sonra uyarılması işçi üzerinde fazlaca bir etki yaratmaz çünkü yapılmış olan o davranış unutulup

ilgili kişiye ulaştırılması, ileride olay, yargıya intikal ettiği vakit işverenin ispat yükü bakımından önemli olacaktır. Eğer işçi, ihtarını tebliğ etmekten kaçınırsa, durum bir tutanakla tespit edilmelidir. Tutanağta, çalışanın ihtarını almaktan veya ihtarını imzalamaktan kaçındığı, tanıklar tarafından beyan edilip imzalanmalıdır.

Eğer işçiyi ihtar verilmek isteniyorsa, öncelikle bu davranışı ile ilgili ondan bir açıklama yapması istenmelidir. Ancak işçinin, savunmasının alınması ihtarın geçerlilik şartı değildir, ihtar geçerliliğini koruyacaktır. İhtar öncesi savunma alınmasının nedeni ise hatalı davranışı veya gösterdiği performans ile ilgili haklı bir nedeni olan işçiyi, gereksiz yere ihtar verip tekrarında iş sözleşmesinin feshi ile tehdit edilmesinin doğru olmayacağıdır. İhtara konu olan olayla ilgili işçinin savunması, tanık ifa-

## Eğer işçiyi ihtar verilmek isteniyorsa, öncelikle bu davranışı ile ilgili ondan bir açıklama yapması istenmelidir.

gitmiş olur. Kendisini hemen uyarılmayan işverenin de bu davranışını onayladığını düşünen işçi, bir süre sonra söz konusu davranışını tekrarlayabilir ya da gösterdiği performansın iyi olduğunu düşünerek aynı verimlilikte çalışmaya devam edebilir. İhtarın amacı, işçinin ikaz edilerek ona söz konusu davranışını düzeltmesi veya verimini istenilen seviyeye getirmesi imkanı vermek olduğundan, bu fırsat, işçiyi vakit geçirmeden tanınmalıdır.

İhtarın muhakkak yazılı olarak verilmesi şart değildir. İhtar, sözlü olarak da verilebilir. Ancak taraflar arasında fesih bildirimimin geçerliliği hususunda bir uyuşmazlık çıktığı vakit, daha evvel bahsettiğimiz üzere ispat yükü üzerinde olan işveren için elindeki tüm deliller önem arz edecektir. Bu yüzden ki, işverenin elinde yazılı şekilde bir ihtar yazısı bulunması önemli bir rol oynayacaktır.

Yazılı ihtarlar, iş ilişkisinin sürdürülmesi ve sona erdirilmesi açısından önemli belgelerdir. Bu nedenle ihtarın bir örneğinin personel özlük dosyasında saklanması gerekmektedir. Sözlü olarak yapılan ihtarlarda ise ihtarın içeriğine ilişkin bir tutanak hazırlanarak bunun da işçinin personel dosyasında saklanması faydalı olacaktır. Yazılı ihtarda olduğu gibi sözlü ihtarın yapılmış olduğuna dair tutanağın bir nüshası da işçiyi verilecektir. İhtarın,

deleri ve diğer deliller personel özlük dosyasında saklanmalıdır.

İhtar, sadece işçiyi işten çıkarma yetkisi olan yöneticiler tarafından değil, iş sözleşmesi gereği yükümlü olunan işlerin yeri, zamanı ve biçimi konusunda görev ve talimat verme hakkı olan tüm amirlerce verilebilir.

## 3. SONUÇ

Taraflardan her birinin iddiasını ispatla yükümlü olduğu genel kuralının aksine İş Kanunumuzun 19. maddesine göre iş sözleşmesinin feshinin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene ait olduğundan söz konusu fesih sebebini belgelemek önem taşımaktadır. Bu yüzden de işverenin fesih hakkını iyiniyetle kullandığını, işçiyi hemen değil “en son çare” olarak işten çıkarmak zorunda olduğunu kanıtlaması bakımından işçiyi öncelikle ihtarda bulunmak suretiyle ikaz etmesi faydalı olacaktır. İşçiyi yazılı ihtarda bulunma, ancak performans/uyum ve benzer çalışanlardan daha az verimli çalışma gibi değişebilir/değiştirilebilir nitelikteki yetersizlikler bakımından anlam taşıyacaktır. Bunlar dışındaki konularda fesihten önce uyarıya ihtiyaç yoktur. Davranıştan kaynakla-

## Verilen ihtarın etki göstermesi için, olayın gerçekleşmesinden hemen sonra, fazlaca vakit geçirilmeden yapılması uygun olacaktır.

nan nedenlerde ise ihtar, işçinin davranışı kasdi olmadığı ve ihtar edilerek davranışlarını beklenen hale getirmesinin mümkün olduğu durumlarda verilmelidir.

Her hatalı davranış için ayrı bir ihtar hazırlanması gerektiği unutulmamalıdır. Bu husus ispat kolaylığı açısından önem taşımaktadır. Ancak, işçinin her davranışı ya da verimsizliği ihtarını gerekli kılmayabilir. Bu nedendir ki; her olayı kendi içinde değerlendirip öyle sonuca varmak gerekir. Zira, uzun yıllar işyerinde çalışan bir işçinin sadece bir kere işe gelmesi ya da makul sınırları aşan bir telefon görüşmesi yapmasının altında yatan sebebin araştırılması uygun olur. Eğer ortada davranışı haklı çıkaracak bir sebep varsa, bu takdirde işçiye ihtar verilmesi yerinde olmayacaktır.

Aynı şekilde, verilen ihtarın etki göstermesi için, olayın gerçekleşmesinden hemen sonra, fazlaca vakit geçirilmeden yapılması uygun olacaktır. Bunun için herhangi bir süre vermek doğru olmazsa da "makul bir süre" içinde bu hakkı kullanmak uygun olacaktır.

### DİPNOTLAR

- \* Hukuk yüksek lisans derecesi
- 1 <http://lexetius.com/2001,2286>
- 2 Newsletter Personal (Arbeitsrecht und Führung: Bis wann Sie eine Abmahnung aussprechen müssen), Ocak 2006.
- 3 ÇELİK Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 19. Bası, Ağustos 2006, İstanbul, s. 224.
- 4 MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 2. Bası, Şubat 2005, Ankara, s. 589.
- 5 Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük, 1. Cilt, 9. Baskı, 1998 Ankara, s. 1053.
- 6 ILO'nun temel ve en önemli fonksiyonlarından biri, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın uluslararası standartları belirleyen Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının üçlü yapı (işçi-işveren-hükümet) tarafından kabul edilmesidir. Bu Sözleşmeler, üye ülkelerin yasama organlarındaki onaylarıyla birlikte, öngördükleri koşullarının uygulanması konusunda bağlayıcı hükümler içermektedirler. Tavsiye kararları ise, politika geliştirme, yasama ve uygulama konularında rehberlik görevi görmekte olup, bağlayıcı bir nitelik taşımamaktadır.
- 7 MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, age, s. 577.

- 8 MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, age, s. 577., AKYİĞİT Ercan, Açıklamalı ve İçtihatlı Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade), Ankara 2007, s. 268.
- 9 ÇELİK Nuri, age, s. 215., EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 3. Bası, İstanbul 2006, s. 169., Yargıtay 9.HD. 06.03.2006 tarih, 2006/3213 E. ve 2006/5521 K. nolu Kararı.