

Yrd. Doç. Dr. Serkan ODAMAN

Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

## Yurtdışında Çalışan İşçilerin İş Güvencesi Açısından İşçi Sayısı Tespitine Etkisi

### T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

**Esas No** : 2006/9818

**Karar No** : 2006/19560

**Tarihi** : 03.07.2006

### KARAR ÖZETİ

158 sayılı ILO sözleşmesinde, işçilerin özel istihdam şartları bakımından veya istihdam eden işletmenin büyüklüğü veya niteliği açısından esaslı sorunlar bulunan durumlarda, işçilerden bir kısmının iş güvencesinin tamamı veya bir kısım hükümlerinin kapsamı dışında tutulabileceği öngörülmesine rağmen, kanun koyucu tarafından yurt dışında aynı işkolundaki işyerlerinde çalışan işçilerin dikkate alınmayacağı yönünde açık bir düzenleme yapılmamış olması anlamlıdır. Başka bir anlatımla, aynı işkolundaki işyerlerinin sadece ülke sınırları çerçevesinde değerlendirileceğine ilişkin bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. O halde, işçi lehine hareket edilmeli ve aynı işkolunda başka işyerleri olduğu açık ve kesin olan davalı işverene ait tüm

işyerleri dikkate alındığında, işçi sayısı bakımından gerekli yasal şartların mevcut olduğu kabul edilmelidir. Davalı tarafından husumetin doğrudan temsil olunan şirkete yöneltilmesi gerektiği yönündeki savunmasının da işçi sayısı bakımından adı geçen şirketin bir bütün olarak düşünülmesini icap ettirmektedir.

### KARAR

Davacı işçi iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşta geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Davalı işveren irtibat bürosunun tüzel kişiliğinin bulunmaması nedeniyle davanın öncelikle bu nedenle reddi gerektiğini, ayrıca irtibat bürosunda iş sözleşmesinin feshedildiği tarih itibarıyla çalışan işçi sayısının otuzdan az olduğunu belirterek bu nedenle de davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece işyerinde fesih tarihi itibarıyla çalışan işçi sayısının 17 olması nedeniyle dava-

cının iş güvencesi hükümlerinin kapsamında bulunmadığı, mülkîlik ilkesi gereği Almanya'da çalışan işçilerin dikkate alınmayacağı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Davacının, merkezi Almanya'da bulunan Bayerischer Rundfunk München isimli firmanın Türkiye irtibat bürosunda çalıştığı, iş sözleşmesinin adı geçen firma temsilcisi tarafından imzalandığı, işe giriş bildirgesinin Sosyal Sigortalar Kurumuna bildirildiği ve iş sözleşmesinin feshinin de yine anılan firma temsilcisi tarafından gerçekleştirildiği dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır.

Kısaca "İş Güvencesi Kurumu" olarak adlandırılan 4773 sayılı Kanunda on veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması öngörülmüş, daha sonra yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununda bu sayı otuza çıkarılmış, 18. maddeyle bir işverenin aynı işkolunda birden fazla işyeri varsa, işyerinde çalışan işçi sayısının tespitinde bu yerlerdeki toplam işçi sayısının dikkate alınması gerektiği düzenlenmiştir. Buna göre, birden fazla işyeri bulunan bir işverene ait aynı işkolundaki işyerleri bir bütün olarak düşünülmelidir. İş güvencesi hükümleri kapsamına girecek işyerlerinin belli sayıda işçi çalışması koşuluna tabi tutulması kanunun gerekçesinde de belirtildiği üzere küçük işyerlerinin korunması düşüncesinden kaynaklanmaktadır. 158 sayılı ILO sözleşmesinde, işçilerin özel istihdam şartları bakımından veya istihdam eden işletmenin büyüklüğü veya niteliği açısından esaslı sorunlar bulunan durumlarda, işçilerden bir kısmının iş güvencesinin tamamı veya bir kısım hükümlerinin kapsamı dışında tutulabileceği öngörülmesine rağmen, kanun koyucu tarafından yurt dışında aynı işkolundaki işyerlerinde çalışan işçilerin dikkate alınmayacağı yönünde açık bir düzenleme yapılmamış olması anlamlıdır. Başka bir anlatımla, aynı işkolundaki işyerlerinin sadece ülke sınırları çerçevesinde değerlendirileceğine ilişkin bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. O halde, işçi lehine hareket edilmeli ve aynı işkolunda başka işyerleri olduğu açık ve kesin olan davalı işverene ait tüm işyer-

leri dikkate alındığında işçi sayısı bakımından gerekli yasal şartların mevcut olduğu kabul edilmelidir. Davalı tarafından husumetin doğrudan temsil olunan şirkete yöneltilmesi gerektiği yönündeki savunmasının da işçi sayısı bakımından adı geçen şirketin bir bütün olarak düşünülmesini icap ettirmektedir.

Davalı işveren, fesih bildiriminde iş sözleşmesinin işlerdeki azalma, teknolojik gelişmeler ve işyerinde yeniden yapılanma gereği küçülme yoluna gidildiği gerekçesi ile feshedildiğini belirtmiş ise de, bu hususta yeterli kanıt sunmamıştır. Bu nedenle feshin geçerli nedene dayanmadığının kabulü gerekir.

Belirtilen nedenlerle, yerel mahkeme kararının 4857 sayılı İş Kanununun 20/3. maddesi uyarınca bozularak ortadan kaldırılması ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulması gerekmiştir.

## SONUÇ

Yukarıda açıklanan nedenlerle;

1- İ. 2. İş Mahkemesinin 28.02.2006 gün ve 513-40 sayılı kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,

2- Davalı işverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının işine iadesine,

3- Davacının süresi içerisinde başvurusuna rağmen işverence işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının 4 aylık ücret tutarı olarak belirlenmesine,

4- Davacının süresi içinde başvurması halinde kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aylık ücret ve diğer haklarının davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine,

5- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6- Davacı kendisini vekille temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık asgari ücret tarifesi uyarınca 400,00 YTL. vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,

7- Davacı tarafından yapılan 20,00 YTL. yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,

8- Temyiz harcının isteği halinde ilgisine, kesin olarak 03.07.2006 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

## KARARIN İNCELENMESİ

Önce 4773 sayılı Kanun'la ve şimdi de 4857 sayılı yeni İş Kanunu vasıtasıyla yapılan bir büyük değişiklik olan "iş güvencesi"ne ilişkin hükümlerin artık mevzuatımıza dahil olması çalışma hayatımızı derinden etkilemiştir. Bugün neredeyse her fesih işe iade davası ile sonuçlanmakta, tüm bölgelerde açılan iş mahkemesi sayısı artmakta, Yargıtay'ın yükü de her geçen gün içinden çıkılmaz hale gelmektedir. İş güvencesine ilişkin hükümlerin yürürlüğe girmesiyle birlikte, Türkiye 158 sayılı ILO Sözleşmesi'ni onayladıktan sonra yükümlülük altına girdiği iç hukuk düzenlemesi yapma mecburiyetini böylece yerine getirmiştir.

4773 sayılı Kanun'la 1475 sayılı Kanuna monte edilmeye çalışılan "iş güvencesi"ne dair hükümler birtakım değişikliklerle 4857 sayılı yeni İş Kanunu'na dahil edilmiştir. Aslında başlı başına bir inceleme konusu olmakla birlikte, genel olarak ifade etmek gerekirse, yeni İş Kanunu'nda iş sözleşmesinin feshinin mutlaka geçerli bir sebebe dayandırılması gereği kabul edilmiş ve böylece işçi kesiminin de uzun yıllardır adeta hayali olan bir değişikliğe gidilerek yeni bir dönem başlatılmıştır. İtiraf etmek gerekir ki, belki de yeni dönemin en önemli gelişmesi olarak adlandırılacak bu değişiklik sayesinde, "iş güvencesine dair hükümlerin kapsamı içindeki işçiler açısından", hiçbir gerekçe göstermeden iş sözleşmesine süreli fesih bildiriyle son verilmesi imkânı ortadan kalkmıştır. Zira, Kanundaki iş güvencesine dair hükümler her işçiye uygulanamayacaktır. Kanunun 18/1. maddesine göre; ancak otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmelerini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Kanunda, otuz kişi gibi bir sınır getirilmesi kanımızca isabetli olmuştur, zira çok küçük işyerlerinde iş güvencesine dair hükümleri uygulayabilmek pek de kolay değildir. Özellikle işe iade müessesesinin verdiği önemli imkânın bu tür işyerlerinin kendilerine özgü özellikleri dikkate alındığında tatbik edilebilmesi beraberinde başka birtakım sorunları da getirebilirdi. Ayrıca, Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin birçoğunda sayı bu kadar yüksek olmamakla birlikte, iş güvencesinin belli bir miktar işçi çalıştıran

işyerleriyle sınırlandırıldığı da bilinmektedir. Söz konusu maddeyle, Türkiye, onaylayıp bir iç hukuk düzenlemesi haline getirme yükümlülüğü altına girdiği ILO'nun 158 sayılı Sözleşmesi'nde belirtilen "geçerli bir sebep bildirme zorunluluğu"nu mevzuatına dahil etmiştir.

"İş güvencesi" müessesesi birçok açıdan incelemeye muhtaç olmakla birlikte, inceleme konusu yaptığımız karar bakımından konuya bakıldığında otuz işçilik sınır ayrıntılı irdelenmelidir. Kanunun söz konusu 18. maddesinin henüz 1. fıkrasında iş güvencesinin kapsamı belirtilmekte ve "Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır." şeklinde bir hüküm getirilmektedir. Ne var ki söz konusu 30 işçi sınırı yeni birtakım soruları da beraberinde getirmektedir. Şöyle ki; söz konusu 30 işçi, işverenin tek bir işyerinde mi bulunmalıdır, yoksa aynı işverene bağlı birden fazla işyerindeki toplam işçi sayısı mı dikkate alınmalıdır, diğer yandan hesaplama yapılırken işkolu dikkate alınmalı mıdır şeklinde sıralanabilecek sorular bulunmaktadır. Kanun koyucu adı geçen 18. maddenin 4. fıkrasında bu hususlardan bazılarını açıklık getirmektedir. Buna göre; "İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir." Bu hüküm vasıtasıyla, birtakım işverenlerin sadece iş güvencesi kapsamı dışında kalmak için işyerlerini bölmeleri ve böylece otuz işçinin altında kalmaları engellenmek istenmiştir. Belirtmek gerekir ki kanun koyucu burada söz konusu işyerlerinin aynı il sınırları içinde kalması şartını aramamış, işyerlerinin sadece aynı işkolunda bulunmaları koşulunu getirmiştir<sup>1</sup>. Bu durumda, aynı işverene ait işyerleri aynı il sınırları içinde bulunsun ya da bulunmasın, aynı işkolunda oldukları sürece, bu işyerlerindeki işçi sayısı bir bütün olarak değerlendirilecektir<sup>2</sup>. Belirtmek gerekir ki; doktrinde Çelik, yapılacak bir değişiklikte bu hükümdeki "aynı işkolunda" ibaresinin kanundan çıkarılmasının isabetli olacağını ifade etmektedir<sup>3</sup>. Demir'e göre de; "toplu iş hukukunda önem arz eden "işverenin aynı işkolundaki işyerleri" sınırlandırması, bireysel iş

hukukunun iş güvencesi hükümlerinin uygulanmasını zorlaştırması bakımından “işçinin korunması” ilkesiyle bağdaşmamaktadır. Bu nedenle, esasen Anayasa’nın “ölçülülük ilkesi”ne aykırı düşen otuz işçi sayısının, bir de hesaplanmasında getirilen “işyerlerinin aynı işkolunda bulunması” şartı ile desteklenmesi, iş güvencesi hükümlerinin uygulama alanını iyice daraltmaktadır<sup>4</sup>.

İfade etmek gerekir ki; İş Kanunu md.18/4 gibi bir kural bulunmasaydı da, işverenin sadece işçileri iş güvencesinden yoksun bırakmak üzere işyerini bölme yoluna gittiği veya ayrı işkollarına tâbi hale getirmeye çalıştığı ileri sürülüp, bu durum kanıtlandığı takdirde yine de işçiler iş güvencesi hükümlerinden yararlandırılabilirdi<sup>5</sup>. Zira işkolu konusunda özel bir hüküm bulunması karşısında işçilerini iş güvencesinden yararlandırmamayı amaçlayan bir işverenin atacağı adımlardan bir tanesi, bölerek oluşturduğu işyerlerini ayrı işkollarına tâbi hale getirmeye çalışmaktır. Ancak bu durumda da işverenin kötüniyeti ortaya çıktığı takdirde işçilerin tümü iş güvencesine ilişkin hükümlerden yararlanabileceklerdir. Bir başka deyişle, söz konusu hüküm bulunmasaydı bile, iyiniyet kıstası dikkate alınacak ve maksadı sadece işçileri iş güvencesinden yararlandırmama olan bir hareket hukuki olarak değerlendirilmeyecek ve işçiler iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecekleri.

İncelememize konu olayda da aynı kriter üzerinden sonuca ulaşmak gerekmektedir kanısındayız. Şöyle ki; gerek ülkemizde gerekse diğer bazı ülkelerde birtakım işverenlerin örneğin vergi avantajlarından yararlanmak için üretimlerini komşu ülkelere hatta coğrafi olarak uzak ülkelere dahi kaydardıkları görülmektedir. Vergi mevzuatı açısından bakıldığında farklı yorum yapılabilecek olan bu husus, konumuz bakımından değerlendirildiğinde yapılan bu operasyonun sadece İş Kanunu’nda belirtilen 30 işçi sınırını bertaraf etmek maksadıyla yapıldığı tespit edildiğinde, işverenin aynı işkolundaki tüm işçilerinin toplamını alarak sonuca ulaşmanın daha doğru olacağı kanısındayız. Ancak kararda da belirtildiği şekilde, kanun koyucu tarafından yurtdışında aynı işkolundaki işyerlerinde çalışan işçilerin dikkate alınmayacağı yönünde açık bir düzenleme yapılmamış olmasını gerekçe göstermek ve buna dayanarak işçi lehine yorum yapmak ve aynı işkolunda başka işyerleri bulunduğu

açık ve kesin olan davalı işverene ait tüm işyerleri dikkate alınarak işçi sayısı bakımından gerekli şartların mevcut olduğunu kabul etmek yönündeki Yüksek Mahkeme kararına katılmıyoruz. İnceleme konusu yaptığımız kararı ele alan bir başka çalışmada da aynı yönde bir yorum yapılmakta ve bir kanun hükmünün ülke dışında uygulanamayacağına ilişkin bir kural içermesinin, kanun yapma tekiği açısından doğru olmadığı ifade edilmektedir<sup>6</sup>.

Ancak hemen ifade etmek gerekir ki; işverenin iki farklı ülkede işçi istihdam etmesinin tek nedeni İş Kanunu md.18’deki 30 işçi sınırını bertaraf etmek olmayabilir. Örneğin, yatırımını yurtdışında yapan bir girişimcinin Türkiye ile ticari ilişkiye girebilmek için bir irtibat ofisi kurması ve burada otuzun altında işçi çalıştırması halinde, sadece yurtdışındaki işçileri dikkate alınarak, Türkiye’deki irtibat ofisindeki işçileri iş güvencesi hükümleri dahilinde değerlendirmek kanımızca hakkaniyete aykırı bir sonuç doğuracaktır. Burada kanaatimize göre son derece önemli bir tercihle bir kez daha karşı karşıya kalınmaktadır. Şöyle ki; bir yandan iş hukukunun temel varoluş sebebi olan “işçiyi koruma ilkesi”ne, diğer yandan da 4857 sayılı Kanunun ana mantığına ve getirdiği düzenlemelere bakınca, ciddi sorularla karşı karşıya kalmaktayız. Güvenlik ile esneklik arasında nasıl bir denge kurulmalıdır? İş hukuku başlangıçtaki misyonundan, işçileri korumaktan uzaklaşmakta mıdır? Öncelikle belirtmek gerekir ki, çalışma yaşamının dinamizmi karşısında iş hukukunun içerdığı kuralların çağın gerisinde kalması mümkün değildir. Bir başka deyişle, iş hukuku sürekli değişmek zorundadır. Ne var ki, her yeni düzenleme “çağdaş” sıfatı kazanmaya yetmemektedir<sup>7</sup>. İş hukukunun çağdaşlığından söz edebilenin temel koşulu; işçinin, çalışma hayatının ortaya çıkardığı yeni çalışma ilişkilerinin, yeni çalışma ortamının olumsuzluklarından korunmasıdır. Ancak, bu durum, bugün çalışma mevzuatının, önceki koruyucu özelliğini aynen sürdüreceği anlamına da gelmemektedir. Çünkü, çalışma mevzuatının sanayi toplumu içinde taşıdığı koruma özelliği, günümüzün bilgi toplumunda temelini yitirmiş bulunmaktadır<sup>8</sup>. Gerçekten de, günümüzde iş hukuku, sadece çalışanı korumak olan geleneksel rolünü oynamamakta, istihdam ve iş yaratmayla da yakından ilgilenmektedir. İş hukuku, artık sadece işi olan insanları değil, iş arayanları da güvence altına almaya çalışmaktadır. İş hukukunun düzenlemeleri ve prensipleri, hem piya-

sanın mantığını hem de koruma yaklaşımını içermektedir<sup>9</sup>. Zira, artık iş hukukunun istihdamı desteklemek, rekabet edebilirliğe yardımcı olmak gibi yeni bir işlevi üstlenmesi söz konusudur. Gerçekten de birçok ülkede iş hukuku ve endüstriyel ilişkiler, başlıca hedefi şirketlerin rekabet gücünü ve istihdam artışını desteklemek olan bir yaklaşıma kaymıştır. Belirtmek gerekir ki, iş hukuku alanında yapılacak değişikliklerden, tek başlarına istihdam yaratmalarını beklemek doğru değildir. Ancak, çalışma mevzuatı ekonomik sistemin verimli yönetiminin ve buna bağlı olarak istihdam yaratılmasının ve istihdamın sağlıklı sürdürülmesinin önünde bir engel oluşturmamalıdır. Bu nedenle, iş hukukunun, işçiyi koruma şeklindeki özgün işlevini terk etmeden, yeni işler yaratılmasını engellemek için piyasaya ve işletmeye daha duyarlı olması gerekmektedir. İş hukuku günümüzde, bir taraftan yaşama ve çalışma koşullarını korumanın aracı olmalı, diğer taraftan da işletmelere piyasanın gereklerine göre rekabet etmelerine olanak veren bir çerçeve sunmak durumundadır.

Bu anlamda, inceleme konumuz olan somut olayda da işletmenin faaliyetleri düşünüldüğünde ve hukukun ekonominin hizmetinde bir bilim dalı olduğu şeklindeki düşüncemiz dikkate alındığında, işletmenin Türkiye’de bir irtibat ofisi olması, firma bir Türk şirketi olsun ya da olmasın, ticari olarak avantajlı bir durum yaratmaktadır. Bu nedenle, gerek saf bir hukuk mantığıyla bakıldığında, gerekse sosyal politika açısından konuya yaklaşıldığında, Yargıtay’ın yukarıda ifade etmeye çalıştığımız hususları incelemeden sadece işçi lehine olması nedeniyle bu sonuca ulaşmasının doğru olmadığı kanaatindeyiz. Kanımızca Yüksek Mahkeme’nin yapması gereken, öncelikle, Türkiye’de irtibat bürosu olan şirketin yapısını incelemek, yurtdışında ve ülkemizde ayrı ayrı işçi çalıştırma amacını tespit etmek, bunun hangi ihtiyaçtan doğduğunu belirlemektir. Eğer bu yapı sadece İş Kanunu’ndaki 30 işçi sınırını bertaraf ederek Türkiye’de çalışan işçilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmalarını engellemek amacıyla taşıyorsa, iyinin bulunmadığından bahisle Türkiye’deki irtibat bürosunda çalışan işçiler, sayıları ne olursa olsun iş güvencesine ilişkin hükümlerden yararlanmalıdırlar. Bu yapının belirtilen amaç için oluşturulmadığı tespit edilmesi halinde ise sadece yurtdışındaki işçilerin varlığı nedeniyle, irtibat bürosunda çalışan işçiler

iş güvencesi hükümleri dahilinde değerlendirilmemelidirler.

## DİPNOTLAR

- 1 Süzek, S., İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul, 2005, s.438.
- 2 Yargıtay 9. HD., 10.11.2003, E.2003/18919, K.2003/2003/18913, Bkz. Günay, C.İ., İş Kanunu Şerhi, C.I, Ankara, 2005, s.624
- 3 Çelik, N., İş Hukuku Dersleri, 17. Bası, İstanbul, 2004, s.198.
- 4 Demir, F., İş Hukuku ve Uygulaması, 4. Baskı, İzmir, 2005, s.187-188 ; Aynı yönde bkz. Çankaya, O.G./ Günay, C.İ./ Gökaş, S., Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara, 2005, s.169.
- 5 Günay, s.580.
- 6 Aygül, M./ Uşan, F., “İş Güvencesi Hükümlerinin Uygulanmasında 30 İşçi Çalıştırılması Koşulu Açısından Gerekli Sayının Tespitinde Türkiye’de Bulunan İrtibat Bürosunda Çalışan İşçiler İçin Yurt Dışındaki İşyerlerinde Çalışan İşçiler Dikkate Alınabilir mi?”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi, S.3, C.2, 2007, s.83-84; Adı geçen çalışmayı yapan yazarlar, Türkiye’de bulunan irtibat bürosunda çalışan işçilere iş güvencesinin uygulanabilmesi için aranan otuz işçi sayısının hesaplanmasında, iş hukukunda işçinin korunması ilkesi ve yorumun işçinin lehine yapılması gerekliliği yanında söz konusu kuralın, milletlerarası özel hukukta, doğrudan uygulanan kural olarak kabul edilmesi ve kuralın uygulama alanı bakımından amaçlarını gerçekleştirmek için ülke dışındaki kişileri de kapsamı gerekliliği karşısında, ülke dışında çalışan işçilerin de dikkate alınması yönündeki Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin ulaştığı sonuca değişik gerekçelerle de olsa katıldıklarını ifade etmektedirler. Bkz. Aygül/Uşan, s.93
- 7 Özveri, M., “İş Yasası Tasarısının Değerlendirilmesi”, Selüloz-İş Dergisi, S.74, Nisan-2003, s.16.
- 8 Centel, T., “2000’li Yıllarda Çalışma Mevzuatı”, Mercek, Ocak-2000, s.36.
- 9 Ekin, N., “İş Yasası Reformunun Dayanakları: Güvenlik ve Esneklik”, İşveren Dergisi, C.41, S.6, Mart-2003, s.31.

## KAYNAKÇA

- Aygül, M./ Uşan, F., “İş Güvencesi Hükümlerinin Uygulanmasında 30 İşçi Çalıştırılması Koşulu Açısından Gerekli Sayının Tespitinde Türkiye’de Bulunan İrtibat Bürosunda Çalışan İşçiler İçin Yurt Dışındaki İşyerlerinde Çalışan İşçiler Dikkate Alınabilir mi?”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi, S.3, C.2, 2007, s.83-84.
- Centel, T.: “2000’li Yıllarda Çalışma Mevzuatı”, Mercek, Ocak-2000.
- Çankaya, O.G./ Günay, C.İ./ Gökaş, S., Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara, 2005.
- Çelik, N., İş Hukuku Dersleri, 17. Bası, İstanbul, 2004.
- Demir, F., İş Hukuku ve Uygulaması, 4.Baskı, İzmir, 2005.
- Ekin, N., “İş Yasası Reformunun Dayanakları: Güvenlik ve Esneklik”, İşveren Dergisi, C.41, S.6, Mart-2003.
- Günay, C.İ., İş Kanunu Şerhi, C.I, Ankara, 2005.
- Özveri, M., “İş Yasası Tasarısının Değerlendirilmesi”, Selüloz-İş Dergisi, S.74, Nisan-2003.
- Süzek, S., İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul, 2005.