

Prof. Dr. A. Can TUNCAY

Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi

# Birden Fazla Tazminatın Kapsamına Giren Bir Eylemde Hangi Tazminata Hükmedilecektir?

## T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

**Esas No.** : 2006/30630

**Karar No.** : 2007/18174

**Tarihi** : 06.06.2007

### ÖZET

4857 sayılı Kanun'un 5. maddesi uyarınca eşitsizlik tazminatı ile birlikte TİS'nin 24. maddesindeki haksız işten çıkartma için öngörülen iş güvencesi tazminatını gerektirir bir tek eylem söz konusudur. Bu durumda, söz konusu tazminatlardan iş güvencesi tazminatına hükmedilmesi gerekir. 4857 sayılı Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca eşitsizlik tazminatı isteğinin reddine karar verilmelidir. Hüküm altına alınan Toplu İş Sözleşmesi'nin 24. maddesinde öngörülen iş güvencesi tazminatı cezai şart mahiyetindedir. Hükme esas bilirkişi raporu ile belirlenen tazminattan B.K.'nin 161/son maddesi uya-

rınca yapılmış olan indirim çok azdır. Anılan tazminattan daha fazla indirim yapılmalıdır.

(İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş K. Md.5)

### DAVA

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

### KARAR

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

2) Davacının iş akdinin işveren davalı belediye tarafından siyasi nedenle feshedildiği anlaşılmaktadır. Somut olayda 4857 sayılı Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca eşitsizlik tazminatı ile birlikte TİS'nin 24. maddesindeki haksız işten çıkartma için öngörülen iş güvencesi tazminatını gerektirir

bir tek eylem söz konusudur. Bu durumda, söz konusu tazminatlarından iş güvencesi tazminatına hükmedilmesi gerekir. 4857 sayılı Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca eşitsizlik tazminatı isteğinin reddine karar verilmelidir.

3) Hüküm altına alınan Toplu İş Sözleşmesi'nin 24. maddesinde öngörülen iş güvencesi tazminatı cezai şart mahiyetindedir. Hükme esas bilirkişi raporu ile belirlenen tazminattan B.K.'nin

161/son maddesi uyarınca yapılmış olan indirim çok azdır. Anılan tazminattan daha fazla indirim yapılmalıdır.

## SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 06.06.2007 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

## KARAR İNCELEMESİ

Yargıtay kararından anlaşılabilmesine göre siyasi nedenle işine son verilen belediye çalışanı, işvereni belediyeye karşı bir dava açarak hem İş Kanunu md. 5'te yazılı "ayırıcılık tazminatını" hem de yürürlükteki TİS'nde düzenlenen özel "iş güvencesi" tazminatını istemiştir. Yargıtay 9.HD. bu gibi durumlarda tazminatı gerektirir eylem tek olduğuna göre sadece iş güvencesi tazminatına hükmedilmesi gerektiğine karar vermiştir.

4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte iş hukuku mevzuatında ilk defa genel anlamda bir yasal düzenlemeye kavuşan eşit davranma ilkesi, işverene, aynı durumdaki işçileri arasında keyfi ayırım yapmama, onlara eşit davranma borcu yüklemiştir. Nitekim Anayasa'nın 10'uncu maddesinde "kanun önünde eşitlik" başlığı altında düzenlenen eşitlik ilkesi, "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar." hükmünü getirmiştir. Bu madde her ne kadar kamu makamlarını ve idareyi muhatap almış gözüküyor ise de Anayasa'nın kişileri de bağlayan temel hukuk kuralları olduğuna dair 11'inci maddesi kapsamında eşitlik ilkesinin özel hukuk ilişkilerinde de geçerli olduğu öteden beri kabul edilen

**İş Kanunu md. 5/6'da öngörülen tazminat bir tür medeni ceza olup, zarar doğmuş olmasa da ödenmesi gerekir.**

bir görüştür<sup>1</sup>. Eşitlik ilkesi genel bir hükümle ilk kez bir İş Kanunu içinde düzenlenirken, işverenin "iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapmasını yasaklamıştır (md. 5). Madenin alt fıkralarında eşit davranma ilkesinin ayrıntıları ve yasağa aykırılık halinde uygulanacak yaptırım düzenlenmiştir. Maddede düzenlenen eşit davranma ilkesine aykırılık halinde, işçiye dört aya kadar ücreti tutarında uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı hakları da ödenecektir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31'inci maddesi hükümleri saklı tutulmuştur. İş Kanunu md. 5/6'da öngörülen tazminat bir tür medeni ceza olup, zarar doğmuş olmasa da ödenmesi gerekir<sup>1a</sup>.

İş Kanunumuzda eşitlik ilkesinin doğal sonucu olan iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi sırasında ayırım yapılmasını yasaklayan bir başka düzenleme de aynı Kanun'un 18'inci ve devamı maddelerinde düzenlenmiştir. "Geçerli nedenle fesih" olarak da bilinen bu düzenlemeye göre 30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az 6 aylık kıdemi olan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini feshetmek isteyen işveren, işçinin yetersizliği veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayanmak zorunda bırakılmıştır. 18'inci maddenin devamında ise sendika üyeliği, sendikal faaliyetler, işyeri sendika temsilciliği, işçinin yasal veya sözleşmeden doğan hakları için işveren aleyhine idari ya da adli makamlara başvurması, ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler ile analık ve hastalık nedeniyle işe gelememe fesih için geçerli bir sebep sayılmamıştır.

Eşitlik ilkesini, daha doğrusu ayırıcılık yasağını içeren bir başka hüküm de 2821 sayılı Sendika-

lar Kanunu'nun 31'inci maddesinde yer almıştır. Bu madde de özetle, işvereni sendika üyeliği veya sendikal faaliyetleri nedeniyle çalışan işçileri arasında ayrımcı davranmasını, daha açık bir ifade ile onların işine görünüşte başka, fakat temelde sendikal nedenle son vermesini yasaklar. Yasağa aykırılık halinde eğer ayrımcılığa uğrayan işçi İş Kanunu'nun iş güvencesi kapsamında bir işçi ise İş Kanunu'nun iş güvencesine dair hükümlerinin (işe iade hakkı) korumasına bırakılmış, fakat mahkemenin işe iade kararına rağmen işverenin işçiyi işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat en az bir yıllık ücret tutarı olarak belirlenmiştir. Eğer 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesi hükümleri kapsamında olmasına rağmen işçi iş akdinin feshi dışında bir ayrımcılığa maruz bırakılmışsa işveren ceza olarak gene en aşağı bir yıllık ücret tutarında tazminat ödeyecektir. Aynı tazminat

dikal tazminat ya da İş Kanunu md. 17/6'daki kötüniyet tazminatı arasındaki ilişki uygulamada en tartışmalı konulardan biri olmuştur. Tartışma, hükümlerin çakışması durumunda hangi tazminata, ikisine mi yoksa üçüne birden mi hükmedileceği noktasında toplanmaktadır. Bu yazı ile bu konudaki görüşümüzü açıklayarak biz de biraz farklı bir perspektiften bu tartışmaların içine girmek istedik.

1. İş Kanunu md. 5'teki ayrımcılık yasağı tazminatı ile İş Kanunu md. 21'deki iş güvencesi tazminatı arasındaki ilişki eğer işverenin işçiyi işten çıkarma nedeni (örneğin hamilelik nedeniyle) hem İş Kanunu md. 18 hem de İş Kanunu md. 5 kapsamında bir ayrımcılık oluşturuyorsa bu iki tazminatı birlikte isteyebileceğine dair yasa da bir açıklık yoktur. Bazılarına<sup>2</sup> göre bu durumda işçiye hem İş Kanunu md.5'teki 4 aylık ücret tutarındaki tazminat, hem de davayı kazanmasına rağmen işçinin

## **İş Kanunu md. 5'teki ayrımcılık yasağı tazminatı ile İş Kanunu md. 21'deki iş güvencesi tazminatı arasındaki ilişki eğer işverenin işçiyi işten çıkarma nedeni (örneğin hamilelik nedeniyle) hem İş Kanunu md. 18 hem de İş Kanunu md. 5 kapsamında bir ayrımcılık oluşturuyorsa bu iki tazminatı birlikte isteyebileceğine dair yasa da bir açıklık yoktur.**

tutarı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesi hükümleri kapsamı dışında kalan ya da diğer iş kanunlarına tabi işçi statüsündekilerin uğradığı ayrımcılık hali için de geçerli olacaktır (md. 31/son). Bir de İş Kanunu md. 17/6 düzenlenen ve işverenin işçinin sözleşmesini kötüniyetle feshetmesi halinde ona ödemesi gereken ihbar önelinin üç katı tutarındaki kötüniyet tazminatı vardır. Görülüyor ki, iş yasalarımız biri genel hüküm niteliğinde İş Kanunu md.5'te, diğerleri daha özel nitelikte olmak üzere (İş Kanunu md. 17, 21 ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu md. 31) ayrımcılık yaratan bir biçimde işçinin işten çıkarılmasını yasaklayan ve bunu tazminat yaptırımına bağlayan 4 maddeye sahiptirler. İşte yasaklanan bir ayrımcılık nedeniyle işçinin işten çıkarılması halinde İş Kanunu md. 5'e göre talep edebileceği tazminat ile aynı olay nedeniyle İş Kanunu md.21 uyarınca isteyebileceği 4-8 aylık ücret tutarındaki iş güvencesi tazminatı ve Sendikalar Kanunu md. 31 uyarınca ödenecek sen-

işe başlatılmaması halinde İş Kanunu md.21'deki en az 4 aylık en çok 8 aylık ücret tutarındaki tazminat ödenecektir. Çünkü bu durumda işverenin ayrımcı eylemi dışında bir de mahkeme kararına rağmen işe başlatmama eylemi şeklinde ikinci bir eylemi söz konusudur. İş Kanunu her iki eylem için farklı yaptırımlar öngörmüştür. O halde iki ayrı tazminata yol açan iki ayrı eylem için iki ayrı tazminata bir arada hükmetmeye engel bir durum yoktur. Hatta unutmamak gerekir ki, işveren işçiyi işe başlatarak iş güvencesi tazminatı ödemesi dahi ayrımcı davranış bir kere gerçekleşmiştir. İş Kanunu md. 5'teki tazminata hükmetmek için iş ilişkisinin sona ermiş olması gerekmemektedir.

Buna karşılık diğer bir görüş<sup>3</sup> işverenin iş güvencesi hükümlerine aykırı bir işten çıkarma kararı aynı zamanda İş Kanunu'nun 5'inci maddesi kapsamına giren bir ayrımcılık oluşturuyorsa bu durumda hem işe almama tazminatına hem de ayrımcılık tazminatına hükmetmek aynı eyleme iki

## İşçi birden çok tazminat talep etmişse işçinin en lehine olana hükmetmek gerekir.

ayrı ceza vermek gibi bir sonuç doğuracağından bu kabul edilemez. Bu takdirde iki tazminat birden istenmişse işçinin lehine olan tazminata yani sendikal tazminata hükmedilmelidir. Yoksa iki tazminata birden değil. İnceleme konusu yaptığımız Yargıtay 9.HD'nin görüşü de bu yöndedir.

Biz iş güvencesi tazminatı ile ayrımcılık tazminatının birlikte istenemeyeceği, bu hallerden işçinin lehine olana hükmedilmesi gerektiği görüşüne katılıyoruz. Şöyle ki, ortada işverenin aslında “tek bir eylemi” vardır. O da, işçisini geçerli olmayan bir nedenle işten çıkarma eylemi. Daha sonra mahkeme kararına rağmen onu işe iade etmemesi yeni bir eylem teşkil etmez. Onun fikir birliği, amaç tekliği yani işten çıkardığı işçiyi geri almama eylemi devam etmektedir. Ortada işverenin birbirinden bağımsız iki ayrı eylemi varmış gibi yorum yapmak ortaya yapay bir eylem çıkarmaktan başka bir şey değildir. İncelediğimiz kararda da Yargıtay eylemin tekliğine değinmiştir. İş güvencesi kapsamındaki işçinin iş sözleşmesinin İş Kanunu md. 5'te belirtilen nedenlerle feshedilmesi ve bir daha işe iade edilmemesi halinde yukarıdaki görüş benimsenirse, işçiye hem işe iade etmeme tazminatı ve boşta geçen süre ücreti, hem de eşit davranma ilkesine aykırılıktan doğan 4 aylık ücret tutarında tazminat ödenmiş olacaktır ki, aynı eyleme birden fazla hukuki yaptırım bağlanması anlamına gelir. Bunu kabul etmek güçtür. Bu durumda işçinin ister iş güvencesi tazminatını ister ayrımcılık tazminatını isteme gibi seçimlik bir talep hakkı olmalıdır<sup>4</sup>. Ancak işçi birden çok tazminat talep etmişse işçinin en lehine olana hükmetmek gerekir.

Aynı eylem nedeniyle iki ayrı yaptırıma hükmedilmemesi gerektiği yönündeki görüşümüzü güçlendiren bir başka neden de Ceza Hukukundaki “fikri içtima” kuralıdır. Gerçekten 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 44'üncü maddesine göre “İşlediği bir fiil ile birden fazla farklı suçun oluşmasına sebebiyet veren kişi, bunlardan en ağır cezayı gerektiren suçtan dolayı cezalandırılır”. Tek bir ceza ister fiilin tekliğine ister hareketin tekliğine dayansın so-

nuç değişmez. Ayrıca tek bir fiil ister aynı yasada düzenlenmiş birden fazla ceza maddesinin kapsamına girsin ister farklı yasalardaki ceza hükümlerinin kapsamına girsin yine tek bir ceza fakat en ağır olanı uygulanır<sup>5</sup>. Zaten ayrımcılık tazminatı ve iş güvencesi tazminatının hatta İş Kanunu md. 17/6'daki kötüniyet tazminatının bir tür medeni ceza olarak nitelendirilmesi de bu görüşü destekler.

2. İşverenin eylemi hem Sendikalar Kanunu md. 31 kapsamına giren sendikal bir nedenle işten çıkarma olur, hem de İş Kanunu md. 5 kapsamına giren bir ayrımcılık olursa her iki tazminata mı yoksa bunlardan sadece birine mi hükmedilecektir? Bu konuda yasa hükmü açıktır.

Nitekim İş Kanunu'nun eşit davranma ilkesini düzenleyen 5'inci maddesinin 6'ncı fıkrası “İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31'inci maddesi hükümleri saklıdır.” şeklinde düzenlenmiştir. Bunun anlamı eğer işçiye yapılan ayırım sendikal nitelikte ise artık İş Kanunu md. 5/6'daki dört aylık ücret tutarındaki ayrımcılık tazminatına değil, Sendikalar Kanunu md. 31/6'da öngörülen işçinin en aşağı bir yıllık ücreti tutarındaki tazminata hükmedilecektir. İş Kanunu md.5/6'daki saklı tutma sözlerinin anlamı budur.

Sendikalar Kanunu md. 31/6'da ve 31/7'de ise ayrımcılığa maruz kalan işçiler iş güvencesinden yararlananlar ve yararlanmayanlar olarak ikiye ayrılmış, sendikal ayrımcılık da iş sözleşmesinin feshi niteliğinde olan ve olmayan diye ikiye ayrılmıştır. Bu ayrımlara göre uygulanacak yaptırım da biraz farklı biçimde belirlenmiştir.

**Tek bir fiil ister aynı yasada düzenlenmiş birden fazla ceza maddesinin kapsamına girsin ister farklı yasalardaki ceza hükümlerinin kapsamına girsin yine tek bir ceza fakat en ağır olanı uygulanır.**

Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesinde 9.8.2002 tarih ve 4773 sayılı Yasa ile yapılan değişiklik sonucunda, iş sözleşmesinin feshi dışında kalan sendikal nedenle ayırimcılık durumlarında bu madde gereğince işçinin bir yıllık ücretinden az olmayacak bir tazminata hükmedilecektir. İş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda ise İş Kanunu'ndaki iş güvencesine ilişkin hükümler uygulanacak, ancak iş güvencesi tazminatı olarak belirlenecek tutar yine işçinin bir yıllık ücreti tutarından az olamayacaktır.

Sendikalar Kanunu md. 31'de 4773 sayılı Yasa ile yapılan değişiklikten sonra, sendikal tazminatın sadece iş ilişkisinin devam ettiği süre içinde yapılan sendikal nitelikteki ayırimcılık durumlarında talep edilebileceği, fesih durumunda ise iş güvencesi hükümlerine yapılan atıf nedeniyle artık sendikal tazminat istenemeyeceği fakat ancak işe iadeyi talep edilebileceği sonucuna varılmak gerekir<sup>6</sup>. Bu düzenleme tarzının temelinde, işe iade kurumunun işçi için daha güçlü bir koruma sağladığı, işçinin ilk planda bunu isteyeceği varsayımı yatar<sup>7</sup>. İş Kanunu md. 18 vd. hükümlerinin uygulanması sonucu hakimin işe iade kararına rağmen işten çıkarılan işçinin işe alınmaması durumunda ise kendisine ödenecek en az bir yıllık ücret tutarındaki tazminat ise artık sendikal tazminat değil olsa "ağırlaştırılmış iş güvencesi tazminatı" olur<sup>8</sup>. Nitekim Yargıtay 9.HD., iş güvencesi kapsamı içindeki işçilerin iş sözleşmelerinin feshinde İş Kanunu md. 18-21 hükümlerinin uygulanması gerektiğini bu nedenle ayrıca kötüniet tazminatı ya da sendikal tazminat talep edilemeyeceği içtihadını sürdürmektedir<sup>9</sup>.

İş güvencesi sistemi içinde kalan bir işçinin sadece işe iadeyi talep edebilmesi, işçiyi sendikal haklara saygı göstermeyen bir işverene bağlı olarak yeniden çalışmak zorunda bıraktığı için isabetsiz bulunmuştur. Bu konuda bir çözüm önerisi olarak işçiyi doğrudan sendikal tazminat talep edebilme ya da işe alınmama durumunda sendikal tazminat talep edebilme olanağının sağlanması gerektiği ileri sürülmüştür. İşe iade davasının uzun süren bir yol olması, sonucunda tespit niteliğindeki bir karara ulaşılması, bu kararın icrası ile ilgili olarak karşılaşılan sorunlar nedeniyle doğrudan sendikal tazminat talep edilebilmesi olanağının sağlanması durumunda daha yüksek bir koruma sağlanacağı da

## Hukukumuz, hukuka aykırı nitelikteki niyeti ve saiki cezalandırmaz, hukuka aykırı eylemi cezalandırır.

ifade edilmiştir. Ayrıca iddiaya göre, işverenin işe iade kararı doğrultusunda işçiyi yeniden çalıştırmaya başlaması durumunda, sendikal nedenle ayırimcılığa maruz kalan işçi herhangi bir tazminat alamamış olacaktır<sup>10</sup>.

Bize göre İş Kanunu md. 5/6'daki atıf çok açık olup adaletin tecellisi adına farklı çözümler üretme çabası içine girilmesi doğru olmaz. Hukukumuz, hukuka aykırı nitelikteki niyeti ve saiki cezalandırmaz, hukuka aykırı eylemi cezalandırır. Eğer hukuka aykırı eylem son bulmuş, eski hale dönmüşse buna ceza uygulamamak gerekir.

Sonuç olarak İş Kanunu md. 5/6, sendikal ayırimcılık halinde Sendikalar Kanunu md. 31 hükümünü saklı tuttuğuna göre sendikal nedenle ayırma maruz kalarak işini kaybeden işçi hakkını İş Kanunu md. 5'e göre değil, Sendikalar Kanunu md. 31'e göre aramalıdır. Açık yasal düzenleme karşısında işçinin hem sendikal tazminat hem de ayırimcılık tazminatını talep edebilmesi mümkün değildir. Bu durumda davayı kazanmasına rağmen işe geri alınmamış ise sadece Sendikalar Kanunu md. 31'deki tazminatı talep edebilir<sup>11</sup>. Yine 2821 sayılı Kanun'un md. 31/6'nın açık ifadesi karşısında işverenin işçisine iş sözleşmesinin feshi dışında bir sendikal nedenle ayırım yapması halinde işçiyi ödenecek tazminat İş Kanunu md. 5/6'daki ayırimcılık tazminatı değil, Sendikalar Kanunu md. 31/6'daki en az bir yıllık ücret tutarındaki sendikal tazminattır. Fakat ikisi birden değildir. Belirtelim ki, en az bir yıllık ücret tutarındaki tazminat bu durumda sendikal tazminat olup İş Kanunu md.21 anlamında ağırlaştırılmış iş güvencesi tazminatı değildir.

3. Acaba iş güvencesi hükümleri dışında kalan bir işçinin sendikal nedenlerle ayırimcılığa uğraması ve işine son verilmesi halinde kendisine İş Kanunu md. 17/5'teki kötüniet tazminatı yanında Sendikalar Kanunu md. 31/sondaki en az bir yıllık ücret tutarında tazminat da ödenecek midir? Bazıları bunu İş Kanunu md. 5/6'daki saklı tutma

gibi bir hükme konu olmadığı ve işçinin de daha lehine bir sonuç olacağı için mümkün görmekte-dirler<sup>12</sup>. Biz yukarıdaki düşüncelerimiz paralelinde buna da olanak görmemekteyiz. Aynı eylem ne-deniyile bir kimseye iki ayrı ceza uygulanamaz. Bunlardan işçinin daha lehine olanı yani en az bir yıllık ücret tutarındaki sendikal tazminat uygula-nır. Esasen sendikal tazminat kötüniyet tazminatı-nın özel bir türüdür<sup>13</sup>. Bu gerekçelere yukarıda di-le getirdiğimiz Ceza Kanunu'ndaki fikri içtima ku-ralını da (md. 44), yani birden fazla ceza hükmü-nün kapsamına giren tek bir eylem yapılmasında sadece bunlardan en ağır olanına karar verme ku-ralını da eklemek görüşümüzü daha da güçlendi-rir.

Sonuç itibariyle, Yargıtay 9.HD'nin 6.6.2007 ta-rih ve E. 30630, K. 18174 sayılı kararında yer alan düşüncenin yasanın getirdiği sisteme ve amaca da-ha uygun düştüğü görüşündeyiz.

## DİPNOTLAR

- 1 N. Çelik, İş Hukuku Dersleri, 20. bası, İstanbul 2007, 175; A.C. Tuncay, İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul 1982, 108; K.Doğan-Yenisey, Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık İlkesi, LEGAL İş. HD, 2005/7, 974; S.Süzek, İş Hukuku, 2. bası, İstanbul 2005, 361.
- 1a Ü. Narmanlıoğlu, Sendikal Tazminat Talebi, Karar İncelemesi, Legal İş HD., 2005/5, H.Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 2. bası, Ankara 2005, 442; A.C.Tuncay, İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Semineri, 3-4.6.2006, İst. Barosu-GS Üniversitesi 2007, 36; Gaye B.Yıldız, İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Ankara 2008 (Basılmamış Doktora Tezi), 389.
- 2 Süzek, 368; F. Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, 4. bası, İzmir 2005, 124; K. Doğan-Yenisey, İş Kanunu'nda Eşitlik İlkesi ve Ayırmıcılık Yasağı, Çalışma ve Toplum, 2006/4, 79; H.Mollamahmutoğlu, İş Hukuku 2. bası, Ankara 2005, 442; Ş.Çil, Karar İncelemesi, Legal İşHD, 2005/6, 675; Gaye B.Yıldız, İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Ankara 2008 (Basılmamış Doktora Tezi) 397; G. Sarıbay, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları İstanbul 2007, 283.
- 3 Çankaya/Günay/Göktaş, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2005, 57; Tunçomağ/Centel, İş Hukukunun Esasları, 5. bası, İstanbul 2008, 141.
- 4 Çankaya/Günay/Göktaş, 58.
- 5 Bak. T. Demirbaş, Ceza Hukuku, Genel Hükümler, 4. bası, Ankara 2006, 481 vd.
- 6 Çankaya/Günay/Göktaş, 57; Mollamahmutoğlu, 443; Çil, 675; Yıldız, 398; Tuncay, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Semineri, 36; Demir, 124; P.Soyer, Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, İstanbul 2005, 66; N.Çelik, İşçilerin İşten Çıkarılmalarında İhbar ve Kıdem

- Tazminatları Dışında İsteyebilecekleri Tazminatlara İlişkin Sorunlar, Legal İş HD., 14/2007, 491.
- 7 Soyer, 66.
- 8 C.Tuncay, Yargıtayın 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, 116; Karş. Narmanlıoğlu, 246.
- 9 9.HD., 7.12.2005, E. 11133, K. 38820, Çalışma ve Toplum, 2006/2, 204; 27.12.2004, E.20181, K. 29411 ve Çil'in İncelemesi, Legal İş HD., 2005/6, 666-667.
- 10 Çil, 670.
- 11 Yıldız, 402.
- 12 Süzek, 368; Mollamahmutoğlu, 442; Yıldız, 392 vd.
- 13 Çankaya/Günay/Göktaş, 57-58; K. Doğan-Yenisey a.g.e., Çalışma ve Toplum 2006/4, 80-81; Çil, 676; Soyer, 66.