

Prof. Dr. Ali Rıza OKUR

Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Süreli Fesih Yoluyla Sona Erdirilmesi

-Yargıtay 9. HD'nin 11.3.2008 tarihli, E.2007/36130,
K.2008/4519 sayılı Kararının İncelenmesi-¹

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2007/36130
Karar No : 2008/4519
Tarih : 11.03.2008

DAVA

Taraflar arasındaki, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık izin ücretinin ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 11.03.2008 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Av. S.E.Ç.

ile karşı taraf adına Av. A.G.B. geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendi. Duruşmaya son verilerek Tetkik Hakimi B.K. tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

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

2- Davacı işyerinde önel vermek sureti ile istifa ettiğini, ancak davalı işverenin önel içinde eylemli olarak işe almadığını, iş sözleşmesini işverenin feshettiğini, işverenin feshi nedeni ile kıdem ve ihbar tazminatına karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren vekili ise, davacının 04.04.2006

tarihli tek yanlı istifa dilekçesi ile iş sözleşmesini önel vermeden feshettiğini, davacının bu tarih itibari ile banka ile ilişkisinin kesildiğini, daha sonra çalışması olmadığını, davacının fesihden sonra gönderdiği ihtarname ile sehven önel bildirmediğini, 8 hafta daha çalışmaya devam edeceğini belirttiğini, oysa davacının istifa ettikten sonra çalışmadığını, önel de vermediğini, yeniden önel kullanacağını şeklindeki talepte bulunamayacağını, fesih iradesinin bozucu yenilik doğuran bir eylem olup, karşı tarafa ulaşmakla sonuçlarını doğuracağını, istifa iradesinin işverene ulaştığını ve işverenin rızası olmadan değiştirilemeyeceğini, bilahare önel vermesinin sonuca etkili olmadığını, artık davacının bundan dönmeyeceğini, önel verme isteminin kabul edilmediğini, iş sözleşmesinin istifa tarihinde sona erdiğini, davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamayacağını savunmuştur.

Mahkemece, davacının 04.04.2006 tarihli istifa dilekçesi ile önel vermediği kabul edilmekle birlikte, davacının takip eden 05-06.04.2006 tarihlerinde çalışmasına devam ettiği ve önel verdiği, ancak 07.04.2006 tarihinde işyerine alınmadığı, iş sözleşmesinin işveren tarafından eylemli olarak 07.04.2006 tarihinde feshedildiği, davacının işverenin fesih nedeni ile ihbar ve kıdem tazminatına hak kazandığı kabul edilmiştir.

Genel olarak iş sözleşmesini fesih hakkı, hak sahibine, karşı tarafa yöneltilmesi gereken tek taraflı bir irade beyanı ile iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırmakla yetkisi veren bozucu yenilik doğuran bir haktır. İşçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim öneli tanımaksızın iş sözleşmesini feshi, istifa olarak değerlendirilmelidir.

İstifa iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte iş sözleşmesi sona erer. Dosya içeriğine göre, davalı banka işyerinde kurumsal pazarlama yönetmeni olarak çalışan davacı, 04.04.2006 tarihinde "yasal hakları saklı kalmak kaydı ile bu tarih itibari ile istifa ettiğine" dair dilekçe vermiş ve bu dilekçe aynı gün işverence işleme konmuştur. Bu dilekçede davacı işçi önel verdiğinden söz etmediği gibi, bir nedende belirtmemiştir. Davalı işveren banka şubesinin, davacının di-

lekçesini işverenin merkezi bulunan insan kaynaklarına işlem yapılmak üzere göndermesi aşamasında, davalı işyerine takip eden 05.04.2006 ve 06.06.2006 tarihlerinde geldiği kayıt ve tanık anlatımlarına göre çalıştığı, davacı işçinin 06.04.2006 tarihli noter kanalı ile istifa dilekçesinde sehven önel vermeyi unuttuğunu, önel süresi içinde çalışmak istediğini ihtar ettiği, ancak bu ihtarın tebliğ edilmeden, davalı işverenin 07.04.2006 tarihinde işyerine gelen davacı işçiyi, istifasını işleme koyması nedeni ile işe almadığı anlaşılmaktadır.

Somut uyuşmazlıkta davacı işçinin neden belirtmeksizin ve önel vermeksizin 04.04.2006 tarihinde istifa ettiği, istifa iradesinin işleme konulduğu sabittir. Davacı işçinin bu istifa iradesinden sonra iki gün işe gelmesi ve sonra hataen önel verdiğini unuttuğunu, önel süresince çalışmak istediğini belirtmesi, fesih irade beyanının tek taraflı olması ve kabule bağlı bulunmaması, önel vermeden istifa iradesinden karşı tarafın kabulü olmadan dönülemeyeceğinden sonuca etkili değildir. Davacı istifa iradesini önel vermeksizin açıklamıştır. Bu tek taraflı irade beyanı işleme konmuştur. Davacının bu irade beyanından sonra iki gün çalışması ve eylemli olarak 07.04.2006 tarihinde işyerine alınmaması işverenin feshi değil, istifanın işleme konulmasını göstermektedir. Başka bir anlatımla önelsiz istifa iradesinden sonra işe devam etmesi ve daha sonra noter kanalı ile önel kullanacağını belirtmesi ihbar tazminatını ödemekten kurtulmayı amaçladığından, işverenin daha sonra işe almaması işçinin fesih iradesini ortadan kaldırmayacaktır. Davacı işçi, haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim öneli tanımaksızın iş sözleşmesini feshettiğinden kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddi gerekir. Yazılı şekilde bu isteklerin kabulü hatalı bulunmuştur.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, davalı yararına takdir edilen 550.- YTL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, 11.03.2008 gününde oybirliği ile karar verildi.

1. OLAY, İŞ MAHKEMESİ KARARI, YARGITAY 9. HD. KARARI

1. Dava, işçi tarafından açılmıştır. Davacı işçi, ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık ücretli izin ücreti talep etmiştir.

2. Davacı, önel vererek iş sözleşmesini sona erdirdiğini, ancak işverenin önelin 3. günü kendisini işe almadığını, bunun üzerine, noter kanalıyla işverene ihtarname göndererek 8 hafta daha çalışmak istediğini bildirmiştir.

3. İşveren ise işçinin tek yanlı istifa (!) dilekçesi ile iş sözleşmesini önel vermeden feshettiğini, fesih tarihi itibarı ile işyeri ile ilişkisinin kesildiğini, bozucu yenilik doğuran fesih iradesinden karşı tarafa ulaştıktan sonra dönülemeyeceğini, dönülebilmesi için işverenin kabulü gerektiğini ileri sürmüştür.

4. İş Mahkemesi, davacının istifa dilekçesinde (!) önel vermediğini kabul etmekle birlikte, çalışmasını sürdürdüğünü, bir süre sonra da önel verdiğini, daha sonra işverenin işçiyi işe almayarak sözleşmeyi kendisinin sona erdirdiğini kabul etmiş ve işçinin ihbar ve kıdem tazminatına hak kazandığına karar vermiştir.

5. Yargıtay 9. HD. bozma kararında aşağıdaki gerekçelerle iş mahkemesinin kararını bozmuştur:

- İş sözleşmesini fesih hakkı, karşı tarafa yöneltilmesi gereken tek taraflı bir irade beyanı ile iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesi ile ortadan kaldırma yetkisi veren bozucu yenilik doğuran bir haktır. İşçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim öneli tanımadan iş sözleşmesini feshi istifa (!) olarak değerlendirilmelidir.

- İstifa (fesih) iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla iş sözleşmesi sona erer. Davacı işçi de 4.4.2006 tarihinde "yasal hakları saklı kalmak kaydı ile bu tarih itibarı ile istifa ettiğine" dair dilekçe vermiş ve bu dilekçe aynı gün işverence işleme konmuştur. Bu dilekçede işçi, önel verdiğiinden ve belli bir fesih gerekçesinden de söz etmemiştir. Ancak 5.4.2006 ve 6.6.2006 tarihinde de noterden gönderdiği ihtarname ile istifa dilekçesinde yer vermediği önel süresini bu ihtarname ile hatırlatmıştır.

- İşveren ihtarname kendisine tebliğ edilmeden, 7.4.2006 tarihinde işyerine gelen işçiyi istifasını (!) işleme koyduğu gerekçesi ile işe almamıştır.

- Olayda davacı işçinin neden belirtilmeden ve önel vermeden 4.4.2006 tarihinde istifa ettiği ve istifasının işleme konduğu sabittir. Davacının istifadan sonra iki gün işe gelmesi, önel vermeyi unuttuğunu ileri sürerek ihtarname ile önel vermesi, fesih irade beyanının tek taraflı olması ve kabule bağlı bulunmaması nedeni ile karşı tarafın kabulü olmadan bu beyandan dönülemez. Davacı, istifa iradesini önel vermeden açıklamıştır ve bu beyan işleme konmuştur. Davacının işyerine alınmaması, işverenin feshi olarak değil, istifanın işleme konması olarak yorumlanmalıdır. Bu nedenle davacı işçinin ihbar ve kıdem tazminatı talebini kabul eden iş mahkemesinin kararı bozulmalıdır.

II. SÜRELİ FESİH BİLDİRİMİ KONUSUNDAKİ YASAL DÜZENLEME VE İŞ HUKUKU DOKTRİNİNİN YORUMU

1. İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

Her sözleşme gibi iş sözleşmesi de tarafların özgür iradeleri ile oluşturulur ve belli nedenler ortaya çıkana kadar yürürlükte kalır. İş sözleşmesini sona erdiren bu nedenler başlıca iki grupta toplanabilir: İş sözleşmesinin fesih dışında (kendiliğinden) sona ermesi ve iş sözleşmesinin taraflardan birinin iradesi ile sona ermesi.

a) İş sözleşmesinin fesih dışında sona ermesi

Tarafların iş sözleşmesini bozma yolundaki beyanlarını gerektirmeyen bu sona erme halleri tarafların anlaşması (ikale), iş sözleşmesindeki belli sürenin sona ermesi ve ölümdür.² İnceleme konumuzla doğrudan ilgili olmadığından bu konulara sadece işaretle yetiniyorum.

b) İş sözleşmesinin fesih bildirimini ile sona erdirilmesi

Burada da üç çeşit fesihle karşılaşırız: Süreli fesih bildirimini,³ geçerli nedene dayalı fesih,⁴ haklı nedene dayalı fesih.⁵

2. İş Sözleşmesinin Süreli Fesih Bildirimi ile Sona Erdirilmesi

İş sözleşmesini süreli fesih bildirimini ile sona er-

dirme hakkı sadece belirsiz süreli iş sözleşmeleri için geçerlidir. Sözleşmenin taraflarına iş sözleşmesini tek taraflı irade beyanı ile bildirim süresinin sonunda sona erdirme yetkisi verir.⁶ Bu hükmün kabul nedeni tarafların kişilik haklarının korunması ilkesine dayanır. Tarafların, süresi belirsiz bir sözleşmeyle sonsuza dek bağlanmayı kabul etmeleri kişi özgürlüğü ile bağdaşmaz. Ancak bu arada diğer tarafın bu fesihden zarar görmemesi de sağlanmalıdır. Bu amaçla İş K.'nın 17. maddesi bu hakkın belli usuller içinde kullanılmasını öngörmüştür.⁷

a) Süreli fesih hakkının kullanılması

Bu hakkın kullanılması ilgili tarafın, bu konudaki iradesini diğer tarafa iletmesi ile gerçekleşir. 17. maddenin 1. fıkrası "...belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir" derken bunu kastetmektedir.⁸

Fesih bildirimini bozucu yenilik doğuran bir hak olduğundan açık ve belirgin olmalı, şarta bağlanmamalıdır. Yazılı olarak yapılmalıdır (İş K. m. 109).

Taraflardan birinin davranışı da, sözleşmeyi sona erdirme iradesini açıkça ortaya koyuyorsa, yazılı bildirim olmamasına rağmen fesih iradesinin varlığı kabul edilebilir. İşçi işyerini terk edip gitmişse veya işveren işçiyi işe kabul etmiyorsa fesih iradesi var sayılmalıdır.⁹

Fesih bildirimini karşı tarafa ulaştığı andan itibaren sonuç doğurur. Muhatabın bunu daha geç öğrenmesi sonucu değiştirmez ve ulaştıktan sonra fesih beyanından dönülemez.¹⁰

b) Fesih bildirim süreleri

İş K. m.17/I bildirim sürelerini işinin çalışma süresine bağlamıştır. Bildirim süresi:

- 6 aydan az çalışan işçi için 2 hafta,
- 6 aydan 1,5 yıla kadar çalışmış işçi için 4 hafta,
- 1,5 yıldan 3 yıla kadar çalışmış işçi için 6 hafta,
- 3 yıldan fazla çalışmış olan işçi için 8 hafta olarak belirlenmiştir.

Bu süreler fesih bildirimini diğer tarafa ulaştığı andan başlar.

İş K. m. 17/I açıkça sürenin fesih bildirimini diğer tarafa yapılmasından sonra başlayacağını ayrı ayrı vurgulamıştır (2, 4, 6, 8 hafta için).¹¹

Bildirim süresi içinde iş sözleşmesi herhangi bir

nedenle askıya alınırsa, bildirim süresi askı durumu ortadan kalkana kadar işlemez.¹²

c) Bildirim süresi içinde tarafların durumu

Fesih bildirimini ilk etkisi, fesih ister işveren, isterse işçi tarafından yapılmış olsun bildirim süresinin başlamasında kendini gösterir. Bildirim süresinin sonunda da iş sözleşmesi sona erer.

Fesih bildirim süresi içinde tarafların durumunda herhangi bir değişiklik olmaz. Fesih bildirimini ulaştığı an ile, bildirim sürelerinin sonuna kadar işçi ile işveren arasındaki sözleşme bütün hak ve borçları ile devam eder.¹³ Bu nedenle bildirim süresi içinde taraflardan biri borcunu yerine getirmezse veya bir haklı fesih nedeni ortaya çıkarsa, diğer taraf iş sözleşmesini bu kez haklı nedenle feshedebilir.

Fesih bildirim süresi içinde, işçi veya işveren, sürenin sonunu beklemeden ve haklı bir neden olmaksızın iş sözleşmesini feshederse usulsüz ya da haksız feshin sonuçlarına katlanmak zorunda kalır.¹⁴

d) Bildirim süresinin sonu

Süreli fesih hakkının kullanılması bildirim süresini başlatır, sürenin sonunda da iş sözleşmesi sona erer.¹⁵

e) Bildirim sürelerine uyulmaması

İşçi, İş Kanunu'ndaki bildirim koşuluna uymadan işi terk ederse veya işveren bildirim koşuluna uymadan iş sözleşmesini feshederse, Kanundaki bildirim süreleri kadar tazminat ödemek zorunda kalırlar (İş K. m. 17/IV).¹⁶ Buna ihbar tazminatı denmektedir. Koşulları varsa işçi ayrıca kıdem tazminatı da isteyebilir.¹⁷ Taraflar ayrıca maddi ve manevi tazminat da isteyebilir. İhbar tazminatı "bildirim süresine ilişkin ücret tutarında" belirlenmiştir. Burada ilgililerin somut zararları dikkate alınmaz, zarar daha az da olsa veya hiç olmasa da ihbar tazminatına hükmedilir.¹⁸

III. KARARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

1. Süreli Fesih ve Bildirim Öneli

Yukarıda değindiğimiz gibi süreli fesih ilk aşamada bildirim önelini başlatır ve önel sonunda da iş sözleşmesini sona erdirir. Bu nedenle, fesih bildiriminde, ayrıca önelden bahsetmeye ve önel ver-

Önel süresince iş sözleşmesi hükümlerini doğurmaya devam eder. Bu nedenle önel bitmeden iş sözleşmesi sona ermez.

meye de gerek yoktur. Önel, süreli fesih bildiriminde mündemictir. Yani süreli fesih bildirim, bildirim önelini de içerir. Ayrıca bildirilmesine gerek yoktur. İş K. 17. maddesinde “belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa BİLDİRİLMESİNDEN” söz etmektedir. Buradaki bildirim fesih beyanıdır. Bildirim öneli değildir. Nitekim 17. maddede açıkça iş sözleşmelerinin “fesih beyanı” ile başlayacak bildirim önelinin sonunda sona ereceğinden söz etmektedir: “İş sözleşmeleri...bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 2, 4, 6, 8 hafta sonra feshedilmiş” sayılacaktır.

Karara konu olayda da işçinin fesih bildirim ile önel başlamıştır, önel sonunda da iş sözleşmesi sona erecektir. İşçinin ayrıca öneli hatırlatmasına, fesih beyanında önel yer vermesine gerek yoktur.

2. Önel İçinde Tarafların Durumu

Önel süresince iş sözleşmesi hükümlerini doğurmaya devam eder. Bu nedenle önel bitmeden iş sözleşmesi sona ermez. Bu nedenle 9. HD.’nin “istifa iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte iş sözleşmesi sona erer... davacı işçi önel verdiği için söz etmediği gibi bir neden de belirtmemiştir...fesih irade beyanının tek taraflı olması ve kabule bağlı bulunmaması, önel vermeden istifa iradesinden karşı tarafın kabulü olmadan dönülemeyeceğinden sonuca etkili değildir.” gibi gerekçelerinin hiçbir yasal dayanağı yoktur. Yargıtay süreli fesihle istifa arasında yasaya aykırı suni bir ayırım oluşturmuş ve kararını bu farka dayandırmıştır.

3. İstifa ve Süreli Fesih

İş Kanunu’nun sisteminde süreli fesih dışında “işçinin istifası” gibi bir kavram yoktur. Yargıtay süreli fesih dışında, fesih bildiriminde süreden söz etmeyen işçinin iş sözleşmesini “istifa” olarak nitelermekte ve buna farklı sonuçlar bağlamakta, sözleşmeyi derhal sona erdirmektedir.

İstifa, idare hukukunda kullanılan teknik bir terimdir ve kamu görevlisinin özellikle memurun,

görevinden ayrılma iradesini belirtir. 657 sayılı Kanun’un 94. maddesinde bunu çekilme olarak nitelermekte ve çekilmeyi memurun kurumunun kabulüne bağlamaktadır. Oysa süreli fesih yoluyla işten ayrılan işçi açısından işverenin kabulü söz konusu değildir, ancak sözleşme bildirim süresinin sonunda sona erer. İş K.’nın 17. maddesi fesih bildirim ile iş sözleşmesinin derhal feshini işveren açısından, bildirim süresine ilişkin ücretin peşin verilmesi halinde kabul etmiş, işçi açısından kabul etmemiştir.¹⁹

İş sözleşmesini derhal sona erdiren fesih halleri, işçi açısından İş Kanunu’nun 24. maddesinde, işveren açısından da İş Kanunu’nun 25. maddesinde “Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı” olarak düzenlenmiştir.

4. İşe Almamanın Sonucu

İş sözleşmesinin ancak önel sonunda sona erecek olması, önel süresince tarafların hak ve borçlarının aynen devam etmesi, önel sırasında çalışmak isteyen işçinin çalışmasını kabul etmeyen işverenin davranışını, bir haksız fesih olarak kabulünü gerekli kılmaktadır. Bu nedenle Yargıtay’ın “davacı işçinin bu istifa iradesinden sonra iki gün işe gelmesi ve sonra hataen önel verdiğini unuttuğunu, önel süresince çalışmak istediğini belirtmesi fesih irade beyanının tek taraflı olması ve kabule bağlı bulunmaması, önel vermeden istifa iradesinden karşı tarafın kabulü olmadan dönülemeyeceğinden sonuca etkili değildir. Davacı istifa iradesini önel vermeksizin açıklamıştır. Bu tek taraflı irade beyanı işleme konmuştur. Davacının bu irade beyanından sonra iki gün çalışması ve eylemli olarak 7.4.2006 tarihinde işyerine alınmaması işverenin feshi değil, istifanın işleme konulmasını göstermektedir.” gerekçeleri, hem 17. maddenin sözüne, hem de süreli feshin amacına ters düşmektedir. Yargıtay’ın, istifanın tek taraflı olduğu, kabule bağlı olmadığı, karşı taraf kabul etmeden bundan dönülemeyeceği ve tek taraflı irade beyanının işleme konmuş olduğu gibi gerekçelerinin kabulü mümkün değildir. Süreli fesih ancak önel süresinin sonunda hüküm doğurmaktadır. Fesih beyanı (Yargıtay’a göre istifa) sadece fesih bildirim süresini başlatmaktadır. Bu gerçek Yargıtay’ın tüm varsayımlarını ve gerekçelerini yok etmektedir.

IV. SONUÇ

İş Kanunu'nun 17. maddesindeki süreli fesih, belirsiz süreli sürekli iş sözleşmelerinin işçi veya işveren tarafından, belli önellere uyularak sona erdirilmesini düzenlemektedir. İster işçi, ister işveren bu maddeye göre iş sözleşmesini feshederse önelere uymak zorundadır. Bunun için fesih bildiriminde bulunmak yeterlidir. Ayrıca önel verdiğini de bildirmeye gerek yoktur. Sadece işverene, önel yerine, önele ilişkin ücreti peşin vererek iş sözleşmesini fesih olanağı tanınmıştır. İşçi ise öneli kullanmak zorundadır. Öneli kullanmadan işyerini bırakıp giderse, işverene önel süresi kadar ihbar tazminatı ödemesi gerekir.

İnceleme konumuz olayda iş sözleşmesi işçi tarafından süreli fesih yoluyla sona erdirilmiş, işçi fesih beyanında bildirim önelinden söz etmemiştir. Ancak fesihten sonra iki gün daha işyerine gelip çalışmış, üçüncü günü ise noterden ihtarname göndererek önele uyacağını bildirmiştir. İşveren ise işçinin iş sözleşmesinin bildirim anında sona erdiğini, öneli kullanma hakkının bulunmadığını ileri sürmüş, Yargıtay da bu savunmayı geçerli bularak iş mahkemesinin davacı işçinin ihbar ve kıdem tazminatını kabul eden kararını bozmuştur.

Yargıtay'ın, işçinin feshini istifa olarak kabul edip, istifa beyanında önelden bahsedilmediği gerekçesiyle, sözleşmeyi bildirim anında sona erdirmesi, süreli feshi düzenleyen İş K. m. 17'ye açıkça aykırı olduğu gibi, süreli feshin amacına da ters düşmektedir.

Mahkeme de istifa dilekçesi ile önel verilmediğini kabul etmekle birlikte çalışmaya devam etmesi karşısında, işe devama engel olan işverenin davranışını fesih olarak kabul edip, ihbar ve kıdem tazminatının kabulüne karar vermiştir. İş mahkemesinin kararı önel verme zorunluluğu dışında isabetlidir. Yargıtay'a göre olayı daha sağlıklı ve yasa-ya uygun değerlendirmiştir.

DİPNOTLAR

- 1 TÜBA/İİÇB, 1721, 27 Ekim 2008, s. 5-6.
- 2 Bkz. Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 21. Bası, İstanbul 2008, s. 181 vd.; Süzek, Sarper, İş Hukuku, 4. Bası, İstanbul 2008, s.448 vd.
- 3 Bkz. Çelik, 189 vd; Süzek, 456 vd.
- 4 Çelik, 208 vd; Süzek, 486 vd.
- 5 Çelik, 247 vd; Süzek, 632 vd.

- 6 Çelik, 189; Süzek, 456.
- 7 Süzek, 458.
- 8 Süzek, 458.
- 9 Süzek, 459 ve dn. 33'de anılan yazarlar.
- 10 Çelik, 194; Süzek, 461.
- 11 Süzek, 461; Çelik, 190.
- 12 Süzek, 461.
- 13 Süzek, 463; Taşkent, Savaş, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004 Yılı Semineri, Ankara 2006, 59; Şahlanan, Fevzi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2003 Yılı Semineri, 91; Demircioğlu, Murat/Centel, Tankut, İş Hukuku, İstanbul 2006, 169; Demir, Fevzi, Sorularla Bireysel İş Hukuku, Ankara 2006,409.
- 14 Süzek, 463.
- 15 Süzek, 465; Taşkent, 57.
- 16 Çelik, 198; Süzek, 469; Taşkent, 58.
- 17 Süzek, 469.
- 18 Süzek, 471.
- 19 Bkz. Çelik, 195 vd.; Süzek, 466 vd.