

Nağme N. HOZAR, LL.M.

MESS Müşavir Avukatı

## İşverenin Çalışma Belgesi Düzenleme Yükümlülüğü

### DÜSSELDORF EYALET İŞ MAHKEMESİ<sup>1</sup>

**Karar Tarihi :** 03.05.2005  
**Sayısı :** Sa 359/05

#### ÖZÜ

İşveren'in, vermiş olduğu çalışma belgesinde işçi hakkında bir hazırlık soruşturmasının yürütüldüğünü belirtebilmesi mümkün değildir. İşveren çalışma belgesinde sadece gerçeği yansıtan bilgilere yer vermek ile yükümlüdür. Çalışma belgesinde salt gerçeği kanıtlanmış olan olaylara yer verilebileceğinden, işçi aleyhine yürütülmekte olan bir hazırlık soruşturmasına yer verilemez.

#### OLAY

Davalı, davacının yanında Avukat asistanı olarak istihdam edilmiştir. Davalı, davacının hizmet akdini Hukuk Bürosundan bazı eşyaları çaldığı gerekçesi ile derhal

feshetmiştir. Davalı, davacı hakkında ayrıca hırsızlık gerekçesi ile ceza davası açmış ve kendisine vermiş olduğu çalışma belgesinde, davacı hakkında bir hazırlık soruşturmasının yürütüldüğü ibaresine yer vermiştir. Davacı, davalıdan çalışma belgesinde yer verilen bu ibarenin mesleki ilerlemesini engelleyeceği gerekçesi ile silmesini talep etmiştir. Davalı ise bunun üzerine çalışma belgesinde sadece gerçeklere yer vermesinin mümkün olduğu gerekçesi ile davacının talebini kabul etmemiştir. Davacının davasının kabulüne karar verilmiştir.

#### GEREKÇE

Davalı hazırlık soruşturması ile ilgili ibarelerini çalışma belgesinden silmek zorundadır. İşverenler çalışma belgesinde sadece gerçeği yansıtan ifadelerle yer vermek ile yükümlüdürler, ancak bu gerçeklerin kesin olması zorunluluğu vardır ki, yürütülen hazırlık soruşturmaları bu kapsama girmemektedir. İşçi bu olayda da

suçu işlediği şüphesi altında bulunmaktadır ve bu suçu işlediği henüz kanıtlanmamıştır. Davacının suçu işlediği gerekçesi ile hüküm giymesi halinde ise, işveren çalışma belgesinde bu yönde bir ibareye yer vermek ya da vermemek konusunda serbesttir.

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

**Karar Tarihi :** 29.07.2005  
**Sayısı :** 4 Ta 153/05

### ÖZÜ

Eğer çalışma belgesinde yer alan metnin içeriği işveren tarafından aslında kabul görmediği intibasını uyandıran bir biçimde alışagelmışin dışında imzalanmış ise, imza geçerli değildir. Bu durum örneğin işverenin çalışma belgesini belirli bir içeriğe göre düzenlemesi gerektiğine ilişkin olarak hüküm giymiş olması halinde geçerlilik kazanmaktadır.

### OLAY

Davacı, davalının yanında çalışmıştır. İş ilişkisinin sona ermesinden sonra davalı bir çalışma belgesi düzenlemiş, ancak bu belge, davacının iddiasına göre usulüne uygun olarak düzenlenmemiştir. Bu nedenle davacı, çalışma belgesinin içeriğinin değiştirilmesi yönünde dava açmış ve bu dava mahkemece kabul görmüştür.

Bunun üzerine davalı yeni bir çalışma belgesi düzenleyerek davacıya vermiştir. Ancak çalışma belgesinin içeriği mahkemenin vermiş olduğu karara göre düzenlenmiş olmak ile birlikte bu belge işveren tarafından bir çocuğun imzasını andıran bir imza ile imzalanmıştır. Davacı bu imzayı kabul etmeyerek davalıdan normalde kullanmakta olduğu imzasını içeren yeni bir belgenin düzenlenmesini yönündeki

talebi ile işvereni dava etmiştir. Davacının bu talebi de mahkemece kabul görmüştür.

Davalı bu talebin üzerine yeni bir çalışma belgesi düzenleyerek –normalde kullanmakta olduğu imzasının dışında– 14,5 cm genişliğinde ve 10 cm uzunluğunda zikzaklar içeren bir şekil ile imzalamıştır. Davacının üçüncü defa açmış olduğu dava da mahkemece kabul edilmiştir.

### GEREKÇE

Davalı, davacıya normalde kullandığı imzasını içeren bir çalışma belgesini düzenleyip vermek ile yükümlüdür. Son olarak düzenlenmiş olan belge usulüne uygun olarak düzenlenip imzalanmamıştır.

İmzanın ne şekilde düzenlenmesi gerektiğine ilişkin hususlar doğrudan kullanılacağı yer ile yakından ilişkindir. Yazılı olarak verilen çalışma kartı işçilere yeni bir iş ararken yardımcı olmak amacıyla verilmektedir. Ancak bu amacın yerine gelebilmesi için çalışma belgesini okuyan kişide belgenin içeriği ile imzalayan kişinin görüşleri arasında bir çelişkinin bulunduğu görüşünü yaratmaması gerekmektedir. Ancak çalışma belgesinin okunaksız ve tamamen alışa gelmişin dışında bir boyutta imzalanması halinde belgede yer verilenler ile belgeyi düzenleyen arasında bir uyumsuzluğun olduğunu göstermektedir.

Davalının çalışma belgesinde kullanmış olduğu belge çok açık bir şekilde normalde kullanmakta olduğu imzası ile farklılaşmakta ve bu nedenle bu belgeyi okuyan kişide de içeriği esasen kabul etmediği intibasını uyandırabilmektedir. Salt bu yönde dahi gizli bir uyarının işveren tarafından çalışma belgesi yoluyla başka işverenlere verilmek istenmesini kabul edebilmek mümkün değildir.

## 1. KARARA KONU OLAN OLAYLAR

Düsseldorf Eyalet İş Mahkemesi'nin 03.05.2005 tarih ve Sa 359/05 sayılı Kararı'na konu olan olayda; davalı işverenin yanında avukat asistanı olarak çalışan davacının, iş sözleşmesi, çalıştığı hukuk bürosundan bazı eşyaları çaldığı gerekçesi ile davalı işveren tarafından derhal feshedilmiş ve davalı, davacı hakkında hırsızlık gerekçesi ile ceza davası açmıştır. İşveren tarafından davacıya verilen çalışma belgesinde de konuyla ilgili olarak bir hazırlık soruşturmasının yürütüldüğü belirtilmiştir. Davacının bu ibarenin çalışma belgesinden silinmesi talebini, davalı işveren çalışma belgesinde sadece gerçeklere yer vermesinin mümkün olduğunu belirterek reddetmiştir. Yapılan yargılama sonunda mahkeme, işverenlerin, çalışma belgesinde gerçeği yansıtan ifadelerle yer vermekle yükümlü olduğu, ne var ki bu olayda işçinin, suçu işlediği şüphesi bulunduğu, hakkında hazırlık soruşturmasının yürütüldüğü ve henüz söz konusu suçu işlediğinin kanıtlanmadığına işaret etmiştir. Mahkeme, ayrıca şayet davacı, bu suçtan hüküm giyse dahi, işverenin çalışma belgesinde bu yönde bir ibareye yer vermek ya da vermemek konusunda serbest olduğunu, bu nedenle davalı işverenin çalışma belgesinde yer alan hazırlık soruşturması ile ilgili ibareleri silmek zorunda olduğuna hükmetmiştir.

Nürnberg Eyalet İş Mahkemesi'nin 29.07.2005 tarih ve 4 Ta 153/05 sayılı Kararı'nda ise; iş ilişkisinin sona ermesinden sonra davalı işverence davacıya verilen çalışma belgesi usulüne uygun olarak düzenlenmemiş, çalışma belgesinin usulüne uygun düzenlenmesi yönünde dava açan çalışanın iddiası, mahkemece kabul görmüş ve davalı işverence, mahkeme kararına uygun belge hazırlanmakla birlikte bu sefer de işveren, belgeyi, bir çocuğun imzasını andıran bir imza ile imzalanmıştır. Davacı bu imzayı kabul etmeyerek davalıdan normalde kullanmakta olduğu imzasını içeren yeni bir belgenin düzenlenmesi için tekrar dava açmış ve mahkemece kabul edilen dava sonucunda, davalı yeni bir çalışma belgesi düzenlemiş ancak, bu sefer de belgeyi, normalde kullanmakta olduğu imzasının dışında imzalamıştır. Davacının üçüncü defa açmış olduğu dava da mahkemece kabul edilmiştir.

Mahkeme, çalışma belgesinin işçilere yeni bir iş ararken yardımcı olmak amacıyla verildiği, çalışma belgesini okuyan kişide belgenin içeriği ile imzalayan kişinin görüşleri arasında bir çelişkinin bulunduğu görüşünü yaratmaması gerektiği, ne var ki davalının çalışma belgesinde kullanmış olduğu imzanın çok açık bir şekilde normalde kullanmakta olduğu imzası ile farklılaştığından bu belgeyi okuyan kişide düzenleyenin, içeriği esasen kabul etmediği intibasını uyandırdığı, salt bu yönde dahi gizli bir uyarının işveren tarafından çalışma belgesi yoluyla başka işverenlere verilmek istenmesinin kabul edilemeyeceğine hükmetmiştir.

İncelememizde, Türk hukukunda çalışma belgesi kavramı, çalışma belgesinin türleri, çalışma belgesi verme yükümlüğünün ne zaman doğacağı, çalışma belgesi verilmesinin işçinin talebine bağlı olup olmadığı, çalışma belgesi talebinin tabi olduğu zamanaşımı süresi, çalışma belgesinde yer alması gerekli unsurlar, çalışma belgesi verme yükümlülüğüne aykırılık halinde tazminat ve yükümlüğe aykırı davranan işveren veya işveren vekili hakkında uygulanacak idari para cezası konuları incelendikten sonra Federal Alman Mahkeme Kararlarının değerlendirilmesi yapılacaktır.

## 2. TÜRK HUKUKUNDA ÇALIŞMA BELGESİ VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

### 2.1. Çalışma Belgesi Kavramı

Çalışma belgesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 28. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre;

“Çalışma belgesi

**MADDE 28.-** İşten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir.

Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiyi işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir.

Bu belgeler her türlü resim ve harçtan muaftır.”

İş sözleşmesinin sona ermesiyle tarafların iş sözleşmesine dayanan bütün hak ve borçları sona ermektedir. Sözleşmenin sona ermesi iş

sözleşmesinden doğan hak ve borçları sona erdirirken, işveren açısından sona erme, bazı hukuki sonuçları da beraberinde getirir. Bu hukuki sonuçlardan biri de, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğu ve süresini gösteren bir çalışma belgesinin hazırlanarak işçiye verilmesidir.

Bilindiği üzere çalışma belgesi, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinde hüküm altına alınmıştı. 4857 sayılı Kanun'daki düzenlemenin, mülga Kanun'un 20. maddesinin sadeleştirilmiş şekli olduğu söylenebilir. Zira, söz konusu hüküm, 1475 sayılı İş Kanunu'nda çok ayrıntılı bir biçimde düzenlenmiş ve buna göre belgedeki imzanın işçi eğer isterse muhtar ya da mülki amirce onaylanması ve işveren, işçinin istediği belgeyi vermemekte direnirse veyahut belgeye işçi için doğru olmayan yazılar yazarsa, işçinin yahut yeni işine girdiği işverenin isteği üzerine, o yerdeki muhtar veya mülki amir tarafından yapılacak inceleme sonucunu gösteren bir

verilebilmesi imkanının sağlanması gerektiğini düşünmektedir.<sup>4</sup> Mollamahmutoglu da, Türkiye koşulları dikkate alındığında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müdürlüklerine bu konuda yetki verilmesinin uygun olacağı görüşündedir.<sup>5</sup>

## 2.2. Çalışma Belgesinin Türleri

Çalışma belgesi, iki farklı şekilde düzenlenebilmektedir. Bunlardan birincisi, sadece işin türünü ve süresini gösterebilir ve buna "alelede çalışma belgesi" denir. İş Kanunu'nda sadece alelede çalışma belgesi olarak nitelendirilen belge düzenlenmiştir. İkincisi ise "tam çalışma belgesi (bonservis)"dir. Öğretide "nitelikli belge" olarak da adlandırılmaktadır. Buna göre; tam çalışma belgesinde, işin türü ve süresi dışında işçinin işi ve davranışları hakkında işverenin görüşleri de belirtilir. Bu nitelikteki belge, İş Kanunu'nda değil, Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiştir.<sup>6</sup> Borçlar Kanunu'nun konuya ilişkin düzenleme içeren 335. maddesi; "İşçi

## Borçlar Kanunu ile İş Kanunu arasında çalışma belgesinin düzenlenişi bakımından farklılıklar göze çarpmaktadır.

belgenin, işçiye veya yeni işverene verileceği hüküm altına alınmıştı. 4857 sayılı Kanun'un gerekçesinde, çalışma belgesine ilişkin eski metnin, belgedeki imzanın muhtar veya mülki amir tarafından onaylanması, belirli durumlarda belgenin muhtar veya mülki amir tarafından doğrudan düzenlenmesi gibi bürokratik ve ayrıca da uygulama olanağı fazla olmayan düzenlemeler içerdiği, bu nedenle gereksiz bu hükümlerin madde metninden çıkarıldığı ifade edilmektedir.<sup>3</sup>

Çil'e göre; işverenin vereceği çalışma belgesinin muhtar veya mülki amir tarafından onaylanması son derece gereksiz olup, yeni düzenlemede yer almaması isabetli olmakla birlikte işçinin bir anlamda emeğinin belgesi olan çalışma belgesine bir şekilde kavuşabilmesi imkanı sağlanmalıydı. Çil, özellikle işçinin bu konuda bölge çalışma müdürlüklerine başvuru yolunun açılması ve konunun uzmanı iş müfettişlerince incelemeler sonucu işçiye çalışma belgesi

yalnız hizmetinin nevini ve müddetini havi bir şahadatname vermesini, iş sahibinden isteyebilir. İşçi sarahaten talep ettiği takdirde şahadatname, hal ve hareketini sa'yinin keyfiyetini de ihtiva etmek lâzımdır." hükmünü içermektedir. Buna göre; Borçlar Kanunu'na tabi çalışan bir kişi, işverenden, görmüş olduğu işin türü ve süresini içeren bir belge isteyebilmekle birlikte, ayrıca açıkça talep ettiği takdirde bu belge, işverenin işçinin davranışları hakkında görüşlerini de içerebilecektir.

Görüldüğü üzere, Borçlar Kanunu ile İş Kanunu arasında konunun düzenlenişi bakımından farklılıklar göze çarpmaktadır. Söz konusu farklılıklara, incelememizin ilerleyen bölümlerinde işaret edilecektir.

Çenberci'ye göre; iki Kanun arasında böyle farklı düzenlemeye gitmeyi haklı gösterecek doyurucu ve inandırıcı bir sebep bulunmamaktadır.<sup>7</sup>

Akyiğit'e göre; İş Kanunu'nda sadece alelede

çalışma belgesine yer verilmiş olmasından, bu Kanun kapsamında nitelikli çalışma belgesine yer olmadığı sonucu çıkarılamaz. Nitekim, işveren işçiyi gözetme borcu temeline dayanan ve sözleşme sonrasına etkili koruma/destek sağlama yükümünün bir görünüm biçimi niteliği taşıyan çalışma belgesi verme yükümlülüğünün, İş Kanunu çerçevesinde nitelikli çalışma belgesine de imkan verdiği kabul edilmelidir.<sup>8</sup>

Ancak kanaatimizce, Borçlar Kanunu çerçevesinde işçinin isteği halinde nitelikli çalışma belgesi verilmesi işveren yönünden bir zorunluluk olsa da İş Kanunu çerçevesinde işverenin böyle bir mecburiyeti olduğu ileri sürülemezdir. Ne var ki, işçinin isteği halinde İş Kanunu kapsamında bir işçiye işverence bu nitelikte bir belge verilmesine engel bir durum da söz konusu değildir.

### 2.3. Çalışma Belgesi Verme Yükümlülüğü Ne Zaman Ortaya Çıkar?

Kanun maddesinde “işten ayrılan işçiye..” ifadesinden ilk başta, çalışma belgesinin, sanki işçi, iş sözleşmesini feshettiğinde ya da taraflar aralarında anlaşarak iş sözleşmesini sona erdirdiğinde verileceği gibi bir anlam çıkarılabilir. Ne var ki Yargıtay 4. Hukuk Dairesi'nin 4.3.1957 tarih, 77 Esas ve 1322 sayılı Kararı'na göre<sup>9</sup>; “İşçiye bonservis verilmesi, sadece onun belli bir işte çalışmış olduğunu tespit gayesiyle ve BK.'nun 355'nci maddesi hükmüne uygun olarak yapılan bir muamele olup iş akdinin şu veya bu şekilde sona erdiğinin tespiti hedef tutmadığından ve iş akdi ne şekilde sona ererse ersin böyle bir vesikayı işçi işverenden isteyebileceğinden bonservisin, akdin tarafların rızalarıyla bozulduğuna delil sayılması kanuna aykırıdır.” Buna göre; iş sözleşmesi ister işçi isterse işverence -haklı nedenle feshedilse bile- feshedilsin veya sürenin sona ermesiyle kendiliğinden son bulmuş olsun, çalışma belgesi verme yükümlülüğü doğacaktır çünkü maddede herhangi bir ayırım gözetilmeksizin “işten ayrılan işçi” terimi kullanılmıştır.<sup>10</sup> İşçinin ölümüyle iş sözleşmesinin sona ermesinde ise ortada bir işçi kalmayacağından (mirasçılara) çalışma bel-

gesi verme yükümlülüğü de doğmayacaktır.<sup>11</sup>

Çalışma belgesinin iş ilişkisi devam ederken verilir verilmeyeceğine ilişkin olarak da öğretide çeşitli görüşler ileri sürülmektedir. Mollamahmutoğlu, işçinin çalışma belgesi verilmesini her zaman, yani çalıştığı sürece veya işten ayrılırken ya da ayrıldıktan sonra talep edebileceğini düşünmektedir<sup>12</sup>. Akyiğit ise, çalışma belgesinin türü konusunda belgenin veriliş zamanına bakılarak bir ayırım yapılacaksa, “arada verilen çalışma belgesi” ve “nihai çalışma belgesi” olarak ikiye ayrılabilirliğini, eğer iş sözleşmesi devam ederken bu belge veriliyorsa “arada verilen çalışma belgesi”, iş sözleşmesi sona erdikten sonra veriliyorsa “nihai çalışma belgesi” isminin verileceğini, 4857 sayılı İş Kanunu'nda “ara çalışma belgesi”ne yer verilmemekle birlikte Borçlar Kanunu'nda belgenin verilme zamanı bakımından bir ayırım yapılmadığından cihetle bu Kanun bakımından “ara çalışma belgesi”nin mümkün olduğunu savunmanın daha kolay olacağı, ancak Borçlar Kanunu'nun söz konusu hükmünün İş Kanunu çerçevesinde de işçinin bir menfaatinin varlığı halinde kıyasen uygulama alanı bulmasının mümkün olması gerektiğini ifade etmektedir.<sup>13</sup>

Akyiğit'e göre; her ne kadar maddede, “işçi işten ayrılırken” yani iş sözleşmesi sona erdikten sonra çalışma belgesinin verileceği anlaşılıyorsa da iş sözleşmesinin bildirim süreleri kullanarak/kullandırılarak sona ermesi durumunda, taraflar arasında ilişki devam ettiğinden ve işçiye kanunen yeni iş arama izni verileceğinden, bu izni kullanırken işçinin bu belgeyi istemekte haklı bir menfaati bulunması koşuluyla çalışma belgesinin bu dönemde de verilmesinin mümkün olduğu ileri sürülebilir.<sup>14</sup> Çenberci de, fesih bildiriyle iş sözleşmesine son verilmesi yoluna başvurulduğu durumlarda, yeni iş arama izni verilmesine ilişkin yükümlülükle birlikte bu yükümlülüğün de doğmuş bulunmasının, müessesenin amacına uygun düşeceğini savunmaktadır.<sup>15</sup> Kılıçoğlu ise, 1475 sayılı Kanun'un yürürlüğü döneminde normatif açıdan bu sonuca ulaşmanın zor olduğu, çünkü iş arama izninin sözleşme devam ederken verilen bir izin olduğu, halbuki maddede “işten ayrılma” sözcüklerinin kullanıldığı, bu Kanun

## Uygulamada “bonservis” olarak da adlandırılan “nitelikli çalışma belgesi”nin verilmesi işverence, İş Kanunu kapsamındaki işçiler bakımından bir yükümlülük değildir.

döneminde Çenberci'nin işaret ettiği yönde bir düzenlemenin isabetli olacağı, bu yükümlülüğün önceki Kanun'dan farklı olarak isteğe bağlı olmadığı, verilmeye kadar yükümlülüğün devam edeceği görüşündedir.<sup>16</sup> Günay'a göre; taraflarca ihbar öneli tanınmışsa, önel süresinin sona erdiği tarih esas alınmalı, işçi iş arama iznini ihbar önellerinin son günlerinde toptan kullanmışsa bu takdirde işyerinden fiilen ayrılma gününden itibaren bu yükümlülüğün başladığı kabul edilmelidir.<sup>17</sup>

Kanaatimizce, İş Kanunu'nun ilgili hükmünde “işçi işten ayrılırken” ibaresi yer aldığından, söz konusu belgenin, iş ilişkisi devam ederken işverenden talep edilemeyeceği, iş ilişkisi devam ederken bu belgenin işverenden istenebilmesinin ancak Borçlar Kanunu hükümlerine tabi olarak çalışanlar bakımından söz konusu olabileceğini söylemek yerinde olacaktır. Ayrıca, İş Kanunu'na göre “bildirim süreleri içinde işveren” işçiye yeni bir iş bulması için gerekli iş arama izni vereceğinden ve bildirim süreleri içerisinde işçi ve işveren ilişkisi aynen devam edip henüz iş ilişkisi son bulmadığından, böyle bir durumda söz konusu belge verme yükümlülüğü, yeni iş arama izni verme yükümlülüğü ile birlikte değil, ancak taraflar arasındaki ilişki sona erdiğinde mümkün olabilecektir. Yeni iş arama iznine ilişkin düzenlemenin amacı göz önünde tutulduğunda, her ne kadar yeni iş arama izni içerisinde işçinin, işveren tarafından verilecek çalışma belgesine ihtiyacı olabileceği düşünülürse de, Kanun'daki mevcut düzenleme çerçevesinde bu yükümlülüğün ancak iş ilişkisi sona erdiğinde doğacağı, iş ilişkisi son bulmadan bu yükümlülüğün doğabilmesinin ancak mevcut hükümlerde gerekli değişikliklere gidilmesi halinde mümkün olacağı söylenebi-

lecektir. Pek tabiidir ki, işverence, işçiye, yeni iş arama izni verildiği dönemde işçiden çalışma belgesi verilmesi yönünde bir talep gelmesi durumunda işverence bu belgenin verilmesinde hukuken bir engel olmayacaktır.

### 2.4. Çalışma Belgesi Verilmesinin İşçinin Talebine Bağlı Olup Olmadığı

Çalışma belgesinin, işçinin isteği halinde mi yoksa işverence işçinin isteği olmadan mı verilmesi gerekip gerekmediği hususunu konuyu ikiye ayırarak incelemekte fayda vardır. İş Kanunu'nda yer alan ve işçinin yaptığı işin ne olduğu ve süresini gösteren “alelade çalışma belgesi”nin verilmesi, işçinin isteğine tabi değil iken, Borçlar Kanunu'nda yer bulan gerek “alelade çalışma belgesi” gerekse “nitelikli çalışma belgesi (bonservis)” verilmesi ise işçinin isteğine bağlıdır.

Çenberci, 1475 sayılı İş Kanunu'ndaki düzenlemede yer alan “işveren işçinin istediği belgeyi vermemekte direnirse” ibaresinden, bu belgenin verilmesinin işçinin isteği koşuluna bağlı olduğunu ifade edip, işçi işinden ayrıldıktan sonra çalışmayacaksa bu durumda çalışma belgesi vermenin bir anlamı kalmayacağını savunmaktadır.<sup>18</sup> Çil ise, çalışma belgesi verme yükümlülüğünün işverende olduğu ve işçinin bu konuda bir talepte bulunmasının gerekmediği yönünde görüş bildirmiştir.<sup>19</sup>

“Nitelikli çalışma belgesi” verme açısından ise; Çelik, işverenin sadece kanunda belirtilenleri yazmak zorunda olduğundan, İş Kanunu'nun uygulanmasında, bonservis niteliğinde bir çalışma belgesi vermeye zorlanamayacağı, işverenin isterse bunları da yazabileceği görüşündedir.<sup>20</sup> Akyiğit ise, İş Kanunu'ndaki düzenlemenin çalışma belgesinin verilmesi için işçinin istekte bulunmasından söz etmediği, Borçlar Kanunu'nda bu belgenin işçinin isteği üzerine verileceğinden bahseder bir ifade olduğu, ancak işçinin istekte bulunması durumunda İş Kanunu çerçevesinde de işverenin işçiye nitelikli çalışma belgesi vermesinin zorunlu olduğunu düşünmektedir. Ancak, iş sözleşmesi devam ederken bu belgenin veri-

lebileceği kabul edilen hallerde işçinin isteğini aramak gerekecektir.<sup>21</sup>

Kanaatimizce İş Kanunu'nda düzenlenen "alelade çalışma belgesi"nin verilmesi işçinin talebine bağlı olmayıp, iş ilişkisi sona erdiğinde işverence yerine getirilmesi gereken bir yükümlülüktür. Mülga Kanun'da yer alan "işveren işçinin istediği belgeyi vermemekte direnirse" ibaresinin, 4857 sayılı İş Kanunu-muza alınmamış olması da bu belgeyi verme yükümlülüğünün işçinin talebine bağlı olmadığı görüşünü kuvvetlendirecek niteliktedir. Ne var ki uygulamada "bonservis" olarak da adlandırılan "nitelikli çalışma belgesi"nin verilmesi işverence, İş Kanunu kapsamındaki işçiler bakımından bir yükümlülük değildir. İşçinin bu yönde bir talebi olsa bile işverenin nitelikli çalışma belgesi düzenleyip işçiye vermesi zorunluluğu bulunmayıp, bunun neticesinde işverene bununla ilgili olarak idari para cezası kesilmesi ve eğer şartlar gerçekleşmişse işçinin ya da işçiyi işe alan yeni işverenin eski işverenden tazminat istemesi mümkün görülmemektedir.

## 2.5. Çalışma Belgesi Talebinin Tabi Olduğu Zamanaşımı Süresi

Çalışma belgesi verme yükümlülüğünün zamanaşımına tabi olup olmadığı hususu öğretilerde tartışmalıdır. Bu sorun, Alman ve İsviçre hukukunda da ele alınarak, çalışma belgesi talep hakkının zamanaşımı süresine bağlı olduğu sonucuna varılmaktadır.<sup>22</sup> Günay, Türk iş hukukunda bu hakkın 5 yıl ile sınırlı olduğunu ileri sürmekte<sup>23</sup>, Tunçomağ-Centel ise işçinin bu hakkının, aradan nihayet 10 yılın geçmesiyle zamanaşımına uğrayacağını düşünmektedir.<sup>24</sup> Çil ise, çalışma belgesi verme yükümlülüğünün tamamen işverene ait olduğu, işçinin bu konuda talepte bulunmasına gerek olmadığı, bu yüzden her zaman işverenin yükümlülüğünde olan bir husus sebebiyle işçinin talep zamanaşımından söz edilmesine olanak bulunmadığı, işverenin bu konuda belge verme yükümlülüğünün Kanun'un 99/c maddesi uyarınca hakkında idari para cezası uygulanıncaya kadar söz konusu olduğu, zira böyle bir müeyyide uygulandıktan son-

ra halen işverenin böyle bir belge vermekle yükümlü olduğunun söylenemeyeceği, aksi halde işverenin bu yükümlülüğünü yerine getirmediği için birçok kez idari para cezasına çarptırılmasının gündeme geleceğini ifade etmektedir.<sup>25</sup> Çenberci ve Akyiğit, bu hakkın Borçlar Kanunu m. 125'deki 10 yıllık zamanaşımı süresine tabi olduğu görüşündedir.<sup>26</sup> Ancak, Akyiğit, burada bir ayrıma gitmektedir. Zamanaşımı süresi dolmadan fakat sözleşmenin sona erdiği tarihten uzunca bir süre sonra bu belgenin istenmesi bazı noktalarda sorunlar yaratabilir. Yazar, burada, işçinin çalıştığı departman yöneticisinin işten ayrılmasıyla güvenilir bir değerlendirme yapacak kimsenin kalmaması durumunda hâlâ belge verme yükümlülüğünün sürüp sürmediğini şöyle çözümlenmektedir: "Bu noktada istenen belgenin türü de önemlidir. Eğer basit çalışma belgesi isteniyorsa, işçi hakkında kişisel değerlendirme gerekmediğinden işveren fazla bir zorlukla karşılaşmadan bunu düzenleyip verebilir. Ancak işçi ve işyerindeki geçmişi hakkında kişisel değerlendirmelere de yer verilecek olan nitelikli çalışma belgesi için anılan bilgileri sağlamak pek kolay gözükmemektedir. İşte böyle hallerde bellek kaybı yahut başka nedenlerle bunu düzenlemek mümkün değilse ve işverene yüklenecek bir kusur da yoksa ifa imkansızlığı nedeniyle çalışma belgesi verme yükümlülüğünün sona ereceği düşünülmelidir."<sup>27</sup>

Borçlar Kanunu'nun 125. maddesinde "Bu kanunda başka suretle hüküm mevcut olmadığı takdirde, her dâva on senelik müruru zamana tâbidir." hükmü yer aldıktan sonra 126. maddesinde 5 yıllık zamanaşımı süresine tabi olacak veya davalar belirtilmektedir. Madde-nin (3) nolu bendinde işçilerin ücretleri hakkında davaların 5 yıllık zamanaşımı süresine tabi olduğu belirtilmektedir. İşverence çalışma belgesi verme yükümlülüğü bu kapsamda düşünülemez olduğundan, kanaatimizce bu yükümlülüğün sözleşmeye aykırılık çerçevesinde değerlendirilip Kanun'un 125. maddesi gereğince 10 yıllık zamanaşımına tabi olacağını söylemek uygun olacaktır.

## 2.6. Çalışma Belgesinde Yer Alması Gerekli Unsurlar

İş Kanunu uyarınca verilmesi gerekli olan çalışma belgesi, işçinin, işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini göstermelidir. Belirtilen hususlar dışında, iş sözleşmesinin başlangıç ve sona erme tarihleri, belgenin düzenleme tarihi ile belgeyi düzenleyen işveren veya işveren vekilinin imzasının bulunması şarttır. İmzanın bulunması, belgenin gerçekten işveren veya işveren vekili tarafından verildiğini göstermesi bakımından gereklidir.<sup>28</sup> Her ne kadar, İş Kanunu uyarınca verilmesi gerekli basit çalışma belgesinde işverenin değerlendirmeleri yer almayacaksa da uygulamada bilinen adıyla “nitelikli çalışma belgesi” yani bonserviste işçinin aldığı eğitimler, sorumlulukları ve görevleri belirtilebilir. Gerek alelade çalışma belgesinde gerekse de nitelikli çalışma belgesinde iş sözleşmesinin ne şekilde sona erdiğine dair bir ifadenin kullanılmaması gerekmektedir.

## 2.7. Çalışma Belgesi Verme Yükümlülüğüne Aykırılık

Çalışma belgesinin vaktinde verilmemesi veya belgede doğru olmayan bilgilerin bulunması durumunda iki sonuç ile karşı karşıya kalınacaktır. Bunlardan ilki, işçi veya işçiyi iş alan yeni işverenin eski işverenden tazminat istemesi, diğeri ise işverenin idari para cezasına çarptırılmasıdır.

### 2.7.1. Tazminat

Çalışma belgesinin zamanında verilmemesi ya da verilen belgenin gerçeğe aykırı bilgiler içermesi halinde zarar gören işçi ya da işçiyi iş alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir. Maddede, “belgenin vaktinde verilmemesinden” söz edilmekte, ne var ki “vaktinde” ibaresi ile ne kastedildiği belirtilmemektedir. Hükümde “işten ayrılan işçiye” düzenlemesine yer verildiğinden, söz konusu belgeyi işçinin iş sözleşmesinin son bulduğu tarihte veya bu tarihten başlayarak her bir somut olayda dürüstlük kuralı çerçevesinde saptanacak makul bir süre içerisinde vermek, belgenin vaktinde verildiği şeklinde düşünülebilir.<sup>29</sup> Daha önce de

belirtildiği üzere, söz konusu belgeyi vermek konusunda işçiden herhangi bir talep gelmesine gerek bulunmamaktadır.

İşveren tarafından çalışma belgesi adı altında bir belge düzenlenmekle birlikte, yer alması gerekli unsurlar bu belgede bulunmuyorsa veya belge, usulüne uygun olarak imzalanmamışsa (örneğin Nürnberg Eyalet İş Mahkemesi'nin 29.07.2005 tarih ve 4 Ta 153/05 sayılı kararında olduğu gibi işveren, belgeyi alışılagelmiş imzasının dışında imzalamışsa) yine bu belgenin vaktinde verilmemesinden söz etmek mümkündür.

Maddede, “çalışma belgesinin zamanında verilmemesi” denilmekte, belgenin hiç verilmemesinden bahsedilmemektedir. Kanaatimizce, hükmü, bu duruma da münhasır olarak düşünmek uygun olacaktır. Maddede, çalışma belgesinin verilmemesiyle gerçeğe aykırılık aynı koşutta (paralelde) tutulmuştur.<sup>30</sup>

Bilindiği üzere, 1475 sayılı İş Kanunu'nda işverenin işçinin istediği çalışma belgesini vermemekte direnmesi veyahut belgeye işçi için doğru olmayan yazılar yazması durumunda, işçinin yahut yeni işine girdiği işverenin isteği üzerine, o yerdeki muhtar veya mülki amir tarafından yapılacak inceleme sonucunu gösteren bir belgenin, işçiye veya yeni işverene verileceği düzenlenmekteydi. Ne var ki, bu hüküm, 4857 sayılı İş Kanunu'na alınmamıştır. Bu nedendir ki, işveren veya işveren vekili tarafından belgenin verilmemesi durumunda, böyle bir belgeyi başka bir makamın düzenlemesini istemek yürürlükteki mevzuat çerçevesinde mümkün değildir.

Peki, işçiye gerçeğe aykırı beyanlar içeren çalışma belgesi verilmesi durumunda işçi, bu belgenin düzeltilmesini işverenden isteyebilir mi? Gerçeğe aykırı bilgiler taşıyan belgeyi düzenleyen işverenin, gerçeğe uygun şekilde yeniden bir çalışma belgesi düzenleyerek işçiye veya onun yeni işverene vermesi mümkündür.<sup>31</sup>

İşçiye verilen çalışma belgesindeki gerçeğe aykırı bilgilerin düzeltilmesinin mahkemedен istenip istenemeyeceğine ilişkin olarak; Akyiğit, işverenden söz konusu belgenin düzeltilmesinin istenip de bu istek yerine getirilmediği vakit dava yoluyla bunun tespitin mümkün



olduğu görüşündedir.<sup>32</sup> Çenberci de, mülga Kanun dönemine ilişkin yapmış olduğu yorumda, idari yoldan sağlanması olanağı olan bir husus için yargı yoluna başvurulamayacağı, esasen tespit davasının konusu olacak böyle bir istekte tespit davası bakımından varlığı gerekli olan koşulların, özellikle de hukuksal yarar koşulunun gerçekleştiğinin söylenemeyeceğini belirtmektedir.<sup>33</sup>

Kanaatimizce, çalışma belgesinde yer alan gerçeğe uygun olmayan bilgilerin dava yoluyla düzeltilebilmesine ilişkin bir düzenleme 4857 sayılı Kanunu'nda mevcut değildir. Keza, 1475 sayılı Kanun döneminde de buna imkan tanıyan bir hüküm olduğu söylenemez.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından 3.6.1969 tarih, 3233 Esas ve 6454 sayılı Karar'da; söz konusu tazminatın istenebilmesine ilişkin şartlar belirtilmiştir. Karar'a göre; " .. Bu bakımdan, davacı işçinin tazminat istemesi, bir zararın doğmuş olması ve bu zararın çalışma belgesinin vaktinde verilmemesi sonucu bulunması şartlarının gerçekleşmesine bağlıdır. Şüphesiz, işçi kendi eylemi sonucu zararın artmasına sebebiyet vermişse, buna bizzat katlanmak zorundadır. Zira, hiç kimse kendi kusurundan yararlanamaz. Zararın miktarını ve şayet birlikte kusur durumu varsa bundan dolayı yapılması gerekli indirim miktarını tayin işinin tamamen genel hükümlere tabi bulunduğu açıktır. Mahkemece yapılacak iş, -anılan yönlerle birlikte-, davacıya zararını ispat ettirmek, isbatın kabil olmaması halinde Borçlar Kanunu'nun 43'ncü maddesinin 2'inci fıkrası göz önünde tutulmak, ancak bundan sonra tazminat miktarını tayin ve takdir etmekten ibarettir..."<sup>34</sup>

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 5.7.1988 tarih, 5681/7384 sayılı Kararı'nda; "...Davacı kendine çalışma belgesinin vaktinde verilmemesi veyahut belgede doğru olmayan yazılar bulunduğunu iddia ve ispat etmemiştir. Bunun dışında genel olarak iş bulamadığından söz etmiş, fakat iş arayıp bulamadığını ve iş bulamamada kendisine yapılan isnadların rol oynadığını ve feshin kötüniyete dayandığını usulen ispat etmiş de değildir..."<sup>35</sup>

3.6.1969 tarihli Karar'dan da anlaşılacağı üzere; belgenin vaktinde verilmemesinden veya

belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiyi işe alan yeni işverenin, eski işverenden tazminat isteyebilmesi için öncelikle ortada bir zararın olması şarttır. Söz konusu bu zarar ile çalışma belgesinin vaktinde verilmemesi ya da belgenin gerçeğe aykırı bilgiler taşıması arasında illiyet bağının olması gerektiği de açıktır. Buradaki zarardan öncelikle maddi zararlar akla gelir. Ancak bazı durumlarda ispat edilebildiği zaman manevi zararlar da bu kapsamda düşünülebilir.<sup>36</sup> Zarar, işçiye veya yeni işverene verilebilir. İşçi eski işverene, yeni işveren eski işverene yahut işçi ve yeni işveren eski işverene birlikte dava açabilirler. Eğer belgenin verilmemesi, geç verilmesi ya da gerçeğe aykırı bilgiler içermesi işçi ile yeni işverenin de kusurlarına dayanıyorsa, tazminattan indirim yapılması gerekecektir. Çil'e göre; işçinin tazminat isteyebilmesi için işveren tarafından işçiye verilen çalışma belgesindeki bilgilerin işçinin aleyhine olması gerekir. İşçinin unvanının daha yüksek ya da çalışma süresinin daha fazla gösterilmesi gibi hususlar işçiye tazminat hakkı vermez.<sup>37</sup>

Kanaatimizce, belgede yer alan hususların işçi aleyhine olmayıp lehine olması durumunda da, işçiyi işe alan işverenin bundan zarar görebilmesi mümkündür. Örneğin belgeye, işçinin çalıştığı görevden daha fazla nitelik gerektiği başkaca bir görevin yazılması durumunda, yeni işverenin işçiye vereceği işte işçinin, yetersiz kalması ve bu durumda yeni işverenin zarar görmesi (örneğin eğitim verilmesi) gibi bir sonuç ortaya çıkabilir. Bu nedendir ki, işçi, işveren tarafından verilen belgedeki bilgilerin -aleyhe olup olmadığı gözetilmeksizin- doğruyu yansıtmadığını fark ettiği zaman ileride doğabilecek zararların önüne geçilebilmesi için belgedeki bilgilerin düzeltilmesini işverenden makul bir süre içerisinde istemelidir. Şayet, işçi tarafından çalışma belgesinde yer alan gerçeğe aykırı hususlar konusunda düzeltme yoluna başvurulmamış ve yeni işveren söz konusu belgedeki bilgiler ışığında işçiyi işe almış ve bundan zarar görmüşse yeni işverenin eski işverenden tazminat isteme hakkı doğacaksa da işinden olan işçinin bu durumda eski işverenden tazminat isteme hakkı olmayacak ve

zarara bizzat katlanmak zorunda kalacaktır. Örneğin, yukarıda verilen örnekten gidersek, işçinin görev unvanının, eski işverence daha yüksek gösterilmiş olması ve bunu fark eden işçinin, yanlış olan bu hususun düzeltilmesini eski işvereninden istememesi halinde, söz konusu belgede yer alan bilgiler ışığında işe alan yeni işverenin, eski işverene zararının tazmini için dava açması mümkün olacaksa da, işçinin, eski işverene karşı dava açması mümkün olmalıdır. 1969 tarihli Yargıtay Kararı'nda da belirtildiği üzere; işçi kendi eylemi sonucu zararın artmasına sebebiyet verdiği için buna bizzat katlanmak zorunda kalacaktır, zira, hiç kimse kendi kusurundan yararlanamayacaktır.

Bu tazminat, işçi bakımından sözleşme sorumluluğu, yeni işveren bakımından haksız fiil sorumluluğu esasında genel hükümlere tabidir.<sup>38</sup>

### 2.7.2. İdari Para Cezası

Kanun'un 99/c bendi uyarınca 28. maddeye aykırı olarak çalışma belgesi düzenleme yükümlülüğüne aykırı davranan veya bu belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için 99 TL para cezası verilecektir.

İşveren için söz konusu idari para cezasına hükmedilebilmesi için işçinin ya da onu işe alan yeni işverenin zarar görmesi şartı aranmayacaktır.<sup>39</sup>

## 3. FEDERAL ALMAN EYALET MAHKEMELERİ KARARLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ VE SONUÇ

Alman ve İsviçre hukukunda çalışma belgesinin verilmesinde işçinin isteği aranmaktadır.<sup>40</sup> Yine Alman ve İsviçre hukukunda yasa koyucu, çalışma belgesinin zamanında verilmemesi veya hiç verilmemesi yahut gerçek dışı bilgiler içermesi halinde herhangi bir yaptırım öngörmemiştir. Yasal düzenleme, sadece belge verme yükümlülüğünü düzenlemektedir. Ancak öğretide ve uygulamada söz konusu yükümlülüğe aykırılığın tazminat vs. gibi yaptırımlarla karşılaştığı görülmektedir.<sup>41</sup>

Nürnberg Eyalet İş Mahkemesi tarafından

verilen kararda, işçi, önce usulüne göre düzenlenmemiş daha sonra ise davalıdan normalde kullanmakta olduğu imzadan farklı bir şekilde düzenlenmiş olan çalışma belgesinin düzeltilmesini mahkemeden istemiştir. İşçinin, bu yön-deki isteği, mahkemece kabul edilmiştir. Daha önce de belirtildiği üzere Alman hukukunda da gerçeğe aykırılık taşıyan çalışma belgesinin dava yoluyla düzeltilmesi kabul edilmektedir.<sup>42</sup> Her ne kadar doktrinde aksini düşünenler varsa da Türk Hukukunda çalışma belgesindeki bilgilerin düzeltilmesi imkanına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. İşçinin veyahut işçiyi işe alan yeni işverenin, böyle bir durum ile karşılaşması halinde eğer şartlar gerçekleşmişse uğradığı zararların tazmini yoluna gitmesi gerekecektir. İşveren tarafından düzenlenecek çalışma belgesinde hangi hususların yer alacağı (işçinin işinin çeşidi ve süresi) Kanun'da belirtilmiştir. Basit çalışma belgesi olarak nitelendirilecek bu belgeye Kanun'da belirtilen hususlar dışında ibarelerin konulması belgenin usulüne uygun olarak hazırlanmadığını gösterecektir. Zira, bu belgenin gerçekten yetkili kişiler tarafından hazırlanıp hazırlanmadığının bilinmesi açısından imzanın da işverenin veya işveren vekilinin her zamanki yani alışlagelmiş şekilde imzalanması belgenin ispat külfeti açısından gerekecektir.

Düsseldorf Eyalet İş Mahkemesi verdiği kararında ise; işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği ancak fesih sebebine bağlı olarak hakkında henüz hazırlık soruşturması yapıldığından bu hususun belgeden silinmesine hükmetmiştir. Türk mevzuatında, ceza muhakemesi, iddia, savunma ve yargılamadan oluşan ortak bir faaliyettir. Ceza muhakemesi iddia ile başlar ve iddia ile savcı kişinin belli bir suçu işlediğini görüşünü ileri sürer. Savcı, ihbar veya başka bir yolla bir suçun işlendiği izlenimini edinirse, kamu davası açıp açmama konusunda karar verebilmek amacıyla konuyu araştırmak durumundadır. Yine savcı, soruşturma evresi sonucunda toplanan deliller suçun işlendiği hususunda yeterli şüphe oluşuyorsa, iddianame düzenlemekle yükümlüdür. Savcı, suçun işlendiğine ilişkin yeterli delile ulaşmadığında veya kovuşturma olanağı bulunma-

diğında kovuşturmayaya yer olmadığı kararıyla soruşturma evresini sona erdirecektir. Soruşturma evresinin amacı, maddi gerçeği tespit etmek değil, bu evrede savcının sadece dava açmak için yeterli şüphe nedeni bulunup bulunmadığının araştırılmasıdır. Soruşturma evresinde yapılacak olan değerlendirme, kamu davasının açılmasının gerekip gerekmediğinin tespitine ilişkindir.<sup>43</sup> Düsseldorf Eyalet İş Mahkemesi tarafından verilen “İşverenler çalışma belgesinde sadece gerçeği yansıtan ifadelerle yer vermek ile yükümlüdürler, ancak bu gerçeklerin kesin olması zorunluluğu vardır ki, yürütülen hazırlık soruşturmaları bu kapsama girmemektedir. İşçi bu olayda da suçu işlediği şüphesi altında bulunmaktadır ve bu suçu işlediği henüz kanıtlanmamıştır. Davacının suçu işlediği gerekçesi ile hüküm giymesi halinde ise, işveren çalışma belgesinde bu yönde bir ibareye yer vermek ya da vermemek konusunda serbesttir.” hükmüne katılmamak mümkün değildir çünkü soruşturma evresinin amacı, maddi gerçeği tespit etmek değil, dava açmak için yeterli şüphe nedeni bulunup bulunmadığının araştırılmasıdır. Bu nedenledir ki, hazırlık soruşturmasının yürütüldüğüne dair ibareye çalışma belgesinde yer verilmemesi gerekmektedir.

## DİPNOTLAR

- 1 Karar için bakınız Çalışma ve Toplum, Sayı: 11, 2006/4, s. 313
- 2 Karar için bakınız Çalışma ve Toplum, Sayı: 10, 2006/3, s. 313-314
- 3 4857 sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No: 234, Temmuz 2003.
- 4 Şahin Çil, İş Kanunu Şerhi, 2. Cilt, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara Eylül 2007, s. 2069.
- 5 Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 2. Bası, Ankara Şubat 2005, s. 429.
- 6 Kenan Tunçomağ-Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, 5. Bası, İstanbul Ocak 2008, s. 143.
- 7 Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi, 6. Bası, Ankara 1986, s. 617.
- 8 Ercan Akyiğit, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, 1. Cilt, 3. Baskı, Ankara 2008, s. 1375.
- 9 Karar için bakınız Mustafa Çenberci, age., dipnot 4, s. 616
- 10 Mustafa Çenberci, age., s. 616, Ercan Akyiğit, age., s. 1376, Şahin Çil, age., s. 2069.
- 11 Ercan Akyiğit, age., s. 1377, benzer görüş için C. İlhan Günay, İş Kanunu Şerhi, 1. Cilt, Ankara 2005, s. 1094.
- 12 Hamdi Mollamahmutoğlu, age., s. 428.
- 13 Ercan Akyiğit, age., s. 1375.
- 14 Ercan Akyiğit, age., s. 1377.
- 15 Mustafa Çenberci, age., s. 617-618, benzer görüş için Ercan Akyiğit, age., s. 1377.
- 16 Mustafa Kılıçoğlu, 4857 sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, İstanbul, 2005, s. 313.
- 17 C. İlhan Günay, age., s. 1095.
- 18 Mustafa Çenberci, age., s. 616.
- 19 Şahin Çil, age., s. 2070.
- 20 Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 21. Bası, İstanbul Ağustos 2008, s. 252.
- 21 Ercan Akyiğit, age., s. 1378.
- 22 Ercan Akyiğit, age., s. 1379.
- 23 C. İlhan Günay, age., s. 1095.
- 24 Kenan Tunçomağ-Tankut Centel, age., s. 143.
- 25 Şahin Çil, age., s. 2070.
- 26 Mustafa Çenberci, age., s. 618, Ercan Akyiğit, age., s. 1379.
- 27 Ercan Akyiğit, age., s. 1379.
- 28 Ercan Akyiğit, age., s. 1381.
- 29 Ercan Akyiğit, age., s. 1382.
- 30 Mustafa Çenberci, age., s. 618.
- 31 Ercan Akyiğit, age., s. 1384, Çenberci, age., s. 619.
- 32 Ercan Akyiğit, age., s. 1384.
- 33 Mustafa Çenberci, age., s. 619.
- 34 Karar için Mustafa Çenberci, age., s. 619-620.
- 35 Karar için Ercan Akyiğit, age., 1386-1387.
- 36 Kenan Tunçomağ-Tankut Centel, age., 144, Mustafa Kılıçoğlu, age., s. 312, C. İlhan Günay, age., s. 1095.
- 37 Şahin Çil, age., s. 2072.
- 38 Hamdi Mollamahmutoğlu, age., s. 428, Ercan Akyiğit, age., dipnot 48, 49, s. 1385.
- 39 Aynı yönde görüş için Ercan Akyiğit, age., 1386.
- 40 Ercan Akyiğit, age., s. 1382.
- 41 Ercan Akyiğit, age., dipnot 40, s. 1382.
- 42 Bakınız dipnot 26.
- 43 Prof. Dr. Nur Centel-Doç. Dr. Hamide Zafer, Ceza Muhakemesi Hukuku, 5271 sayılı Yeni Ceza Muhakemesi Kanunu ile İlgili Mevzuata Göre Yenilenmiş ve Gözden Geçirilmiş 6. Bası, İstanbul Kasım 2008, s. 75 ve devamı.