

Prof. Dr. Tankut CENTEL

Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Özürlü Çalıştırma Yükümüne Aykırılığa İlişkin Cezai Sorumluluk Esasları

I. Giriş

“Kimse, .. gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. - .. bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar” (Ay. m. 50/I-II) ve “Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır” (Ay. m. 61/II) biçimindeki Anayasa hükümlerinin öngörmesi karşısında, 4857 sayılı İş Kanunu; daha önce olduğu gibi, belli (elli veya daha fazla) sayıda işçi çalıştıracak işverenler için, özürlü (işçi) çalıştırma (istihdam) yükümünü kabul etmiştir. Söz konusu yükümlülüğe aykırı davranacak işverenler hakkında da, İş K. m. 101 hükmündeki cezai yaptırımın (idari para cezasının) uygulanması öngörülmüştür.

Ancak, özürlü çalıştırma yükümünü düzenleyen İş K. m. 30, 15.5.2008 tarihli ve 5763 sayılı Yasa'nın ikinci maddesiyle, yeniden düzenlenmiş ve söz konusu yüküm, öncekinden değişik bazı esaslara bağlanmıştır. Nitekim, buna bağlı olarak, daha önce kabul edilmiş bulunan “Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İş-

tihtamı Hakkında Yönetmelik”in¹ yerine, “Yurtdışında İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik”² geçmiştir³.

Aşağıda, 5763 sayılı Yasa'yla öngörülmüş yeni esaslar karşısında, özürlü çalıştırma yükümüne aykırılık nedeniyle ortaya çıkabilecek olası hukuki sorunlar üzerinde durulacaktır. Bu amaçla, ilkin, özürlü çalıştırma yükümüne aykırılığın, İş K. m. 101 hükmündeki düzenleniş biçimiyle ortaya çıkan hukuki niteliği ve daha sonra da, söz konusu ihlalin yasal unsurları açıklanmaya çalışılacaktır. Buna göre, anılan ihlal yüzünden ortaya çıkabilecek ve tazmine yönelik bulunan hukuki sonuçlar üzerinde durulmayacaktır.

II. Özürlü Çalıştırma Yükümüne Aykırılık

1. Cezai sorumluluğun yasal dayanağı

Özürlü çalıştırma yükümüne aykırılığa uy-

Kabahatler Kanunu, karşılığında idari para cezası ve idari önlemler uygulanacak ihlalleri “kabahat” olarak nitelendirmektedir. Böylece, kabahat; yasanın, karşılığında idari yaptırım uygulanmasını öngördüğü haksızlıklar olmaktadır.

gulanacak cezai hüküm, İş K. m. 101'deki hukuki düzenlemedir. Bu anlamda, İş K. m. 101, “Bu Kanununun 30 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak özürlü .. çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her özürlü .. ve çalıştırmadığı her ay için .. lira para cezası verilir ..” hükmünü taşımaktadır. Söz konusu idari para cezası, doğrudan Türkiye İş Kurumu İl Müdürü tarafından verilecek ve genel esaslara göre tahsil edilecektir (İş K. m. 108/cümle 2).

2. Yasal düzenlemeye aykırılığın hukuki niteliği

İş K. m. 101 hükmünde düzenlenen hukuka aykırılığın, hukuki bakımdan, idari para cezası uygulanmasını içeren bir “idari suç” (kabahat) olarak nitelenmesi gerekmektedir.

Gerçekten, idari para cezaları, idari suçlar karşılığında öngörülen yaptırımlardan birisidir. Nitekim, idari para cezalarının özelliği; idari organlar tarafından uygulanmaları, yargı önüne ancak itiraz üzerine gitmeleri ve adli sicile işlenmemeleridir.

Bu bağlamda, idari para cezaları ve dolayısıyla, idari suç kavramı; Türk hukukunda önceleri, ilkeleri esaslı biçimde sistemleştirilmemiş olan bir alana ait kavramlardı. Ancak, söz konusu kavramlar; 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'yla⁴ birlikte, 1 Haziran 2005 tarihinden (m. 44) beri, artık yasal bir çerçeveye kavuşmuştur.

Buna göre, idari suçlara, yani karşılığında idari para cezası öngörülen ihlallere, artık “kabahat” denilmektedir. Nitekim, Kabahatler Kanunu, karşılığında idari para cezası ve idari ön-

lemler uygulanacak ihlalleri “kabahat” olarak nitelendirmektedir (m. 16/D). Böylece, kabahat; yasanın, karşılığında idari yaptırım uygulanmasını öngördüğü haksızlıklar olmaktadır (Kabahatler K. m. 2).

Bu durumda, Kabahatler Kanunu'nun genel hükümleri, diğer yasalardaki kabahatler, yani karşılığında idari para cezası gösterilen ihlaller hakkında da uygulanacaktır (Kabahatler K. m. 3). Buna göre, İş Kanunu'nda, karşılığında idari para cezası gösterilen ihlaller, birer “kabahat” niteliğinde olup; Kabahatler Kanunu'nun genel hükümlerinin, İş Kanunu'ndaki kabahatler (idari para cezaları), dolayısıyla İş K. m. 101 hakkında da uygulanması gerekecektir.

III. Aykırılığa Uygulanacak Cezai Sorumluluk Esasları

1. “Kanunilik ilkesi”nin gözetilmesi

a.) “Kanunilik ilkesi”nin uygulama alanı

“Kanunsuz suç ve ceza olmaz” ilkesi, Anayasa'da (Ay. m. 38) anlatımını bulan ve tüm kara Avrupası hukuk sistemlerinde geçerli olan bir ilkedir⁵. Bu bağlamda, söz konusu ilke, sadece mahkemeleri değil, idari organları da bağlayan bir esastır.

“Kanunilik ilkesi”, kabahatler (idari para cezaları) açısından da geçerlidir⁶. Nitekim, Kabahatler Kanunu'na göre, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun zaman bakımından uygulamaya ilişkin hükümleri, kabahatler bakımından da uygulanacaktır. Sadece, kabahatler karşılığında öngörülen idari yaptırımlara ilişkin kararların yerine getirilmesi bakımından, derhal uygulama kuralının geçerli olduğu öngörülmüştür (Kabahatler K. m. 5/D).

Bunun anlamı, suçta ve cezada kanunilik ilkesinin, kabahatler (idari para cezaları) açısından da geçerli olacaktır. Buna göre, lehte yasa, kabahatler (idari para cezaları) açısından da geriye yürüme etkisini gösterecektir. Kabahat karşılığında öngörülen idari yaptırım kararlarının infazı bakımından ise, o anda yürürlükte olan hükümler uygulanacaktır.

b.) 5763 sayılı Yasa karşısında “kanunilik ilkesi”

Özürlü çalıştırma yükümünün düzenlendiği İş K. m. 30 hükmü, daha önce belirtildiği üzere, 2008 yılında 5763 sayılı Yasa'yla yapılan değişiklikten sonra, önemli bir içerik değişikliğine konu olmuştur. Bu itibarla, İş K. m. 30 metninin ilk şeklinin yürürlükte olduğu 2003 yılı ile 5763 sayılı Yasa'nın çıkarıldığı 2008 yılı arasında, İş K. m. 101 hükmünün uygulanacağı işyerleri için ortaya çıkmış olan değişikliklerin de, “kanunilik ilkesi” çerçevesinde dikkate alınması gerekecektir.

aa.) 5763 sayılı Yasa'dan önceki aykırılıklar

5763 sayılı Yasa'nın kabulünden önceki dönemde çalıştırılmayan özürsüzler için Türkiye İş Kurumu'nun, anılan yasanın kabulünden sonra işyerine geçmişe yönelik olarak idari para cezası tahakkuk ettirmeye kalkışması, “kanunilik ilkesi”nin bir unsuru olan “lehte yasanın geriye yürümesi” esasıyla bağdaşmayacaktır.

Gerçekten, işverenin işyerinde özürlü çalıştırma yükümlülüğünü düzenleyen İş Kanunu'nun 30. maddesi; 15.05.2008 tarihli ve 5763 sayılı Yasa'nın ikinci maddesiyle, önemli ölçüde değişikliğe uğramıştır. Nitekim, söz konusu hükmün; yasal değişiklik sonucunda yine işverenin sözleşme yapma yükümünü öngörmesine karşın, önemli bir içerik değişikliğiyle karşılaştığı görülmektedir. Özellikle, anılan yasal değişiklik sonunda, özürlü işçi çalıştırma oranları, özel sektör ile kamu kesimi işverenleri bakımından yeniden düzenlenmiştir.

Buna bağlı olarak, yukarıda belirtildiği üzere, “Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik”, daha önce çıkarılmış bulunan “Özürlü ve Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik”in yerine geçmiştir. Bu bağlamda, yeni bir yönetmeliğin çıkarılmasına ihtiyaç duyulması olgusu da, İş Kanunu'nun 30. madde metninin ilk şekli ile değişik şekli arasında, önemli farklılıklar olduğunu ve her iki metnin birbirinden değişik esasları öngördüğünü doğrular nitelikte görünmektedir.

Buna göre, idari para cezası tahakkukuna ilişkin Türkiye İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün yazısı 5763 sayılı Yasa'dan sonra işverene (veya

Ceza hükümleri bakımından geçerli olan hukuki esas, aleyhe ceza yasası hükümlerinin geçmişe yürümemesi, yani önceye etkili olmaması; ancak lehe ceza hükümlerinin geçmişe yürümesidir.

işveren vekiline) tebliğ edilirken, “Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik” hükümleri uygulanmak istenmekte; idari para cezasının tahakkuk ettirildiği dönem ise, 5763 sayılı Yasa'nın öncesine uzanmakta ve bu dönemde, idari para cezasının tahakkuk ettirildiği tarihte yürürlükte olmayan bir yönetmelik, yani “Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik” yürürlükte bulunmaktadır.

Değişik bir söyleyişle, idari para cezasının tahakkuk ettirildiğini bildiren yazı tarihinde, idari para cezasının ait olduğu dönemin hukuki dayanağını oluşturan yönetmelik hükümleri yürürlükten kalkmış bulunmaktadır. Oysa, ceza hükümleri bakımından geçerli olan hukuki esas, aleyhe ceza yasası hükümlerinin geçmişe yürümemesi, yani önceye etkili olmaması; ancak lehe ceza hükümlerinin geçmişe yürümesidir (TCK. m. 7; Kabahatler K. m. 5/1).

İşte, aleyhe biçimde, Kurum yazısıyla geçmişe yönelik olarak geçmiş dönem için idari para cezası uygulanmak istenmesi, “kanunilik” ilkesiyle bağdaşmayacaktır. Buna göre, idari para cezasının verildiği sırada, İş Kanunu'nun 30. maddesinin yürürlükten kalkmış bulunan metin hükmünün uygulanmaya kalkışılması, “kanunsuz suç ve ceza olmaz” ilkesinin ihlalin-den söz etmeye yol açabilecektir.

bb.) 5763 sayılı Yasa öncesindeki şirket birleşmeleri

5763 sayılı Yasa'nın çıkarılmasından önceki dönemde, bir şirket, özürlü çalıştırma yükümüne aykırı hareket etmiş bir şirketle birleşmiş olabilir. Bu durumda, ortaya çıkan yeni tüzel kişilik hakkında idari para cezasının uygulanmaya kalkışılması, yine “kanunilik ilkesi”ne uygun düşmeyecektir.

Özürü işçi çalıştırmama idari suçu, niteliği itibariyle, ancak kasten işlenebilecek bir kabahattir.

Gerçekten, birleşme suretiyle ortaya çıkan bir şirketin, başka bir şirkete ait eylemlerden cezaen sorumlu tutulması, hukuken düşünülmez. Bu bağlamda, İş K. m. 6 hükmünü hukuken dayanak yapma olanağı bulunmamaktadır. Çünkü, anılan hükmün, öngörülen cezai sorumlulukla bir ilgisi bulunmamaktadır. Nitekim, söz konusu hüküm, devir halinde iş sözleşmelerinin devralana geçmesini düzenlemekte olup; birleşme sonucunda ortaya çıkacak tüzel kişiliğin, cezaen sorumlu tutulmasını içeren bir esas öngörmemektedir.

Esasen, böyle bir esasın öngörülmesine, “cezaların şahsiliği” ilkesi, hukuken engel oluşturur. Nitekim, ceza sorumluluğu; TCK. m. 20/I uyarınca, şahsidir ve kimse başkasının fiilinden dolayı sorumlu tutulamaz. Söz konusu esas; yasada herhangi bir ayırım gözetilmediğinden, gerçek kişiler için olduğu kadar, tüzel kişiler açısından da geçerlidir. Nitekim, Anayasa Mahkemesi'nin bu konudaki görüşü; tüzel kişinin cezalandırılmasıyla suçun işlenmesinde kusuru bulunmayan diğer üyelerin dolaylı biçimde cezalandırılmış sayılmayacağı, yani tüzel kişilerin ceza sorumluluğu altında bulunmasının cezaların şahsiliği ilkesine aykırı olmadığı yolundadır⁷.

Buna göre, tüzel kişilere birleşmeden sonra da ceza verilmek istenmesi; kanuna karşı hile veya danışıklılık (muvazaa) gibi hakkın kötüye kullanılmasını içerecek durumlar söz konusu olmadığı sürece, hukuken mümkün olmamalıdır. Nitekim, tüzel kişilerin sürekli kanuna aykırı eylemlerde bulunup muvazaalı devirler yoluyla ceza görmemesi, engellenmek gerekir. Buna göre, her somut olayda idari para cezası uygulanmak istenen şirketin, sırf idari para cezasından kurtulmak amacıyla (ya da saikiyle) başvuru bir şirket birleşmesi sonucunda ortaya çıkıp çıkmadığı, bizzat mahkemece araştırılması gereken bir noktadır.

2. Maddi unsura uygunluk esası

Genel olarak idari suçun oluşması için, ya-

sadaki idari suç tanımına uyan bir hareketin yapılması, yani maddi unsurun bulunması gerekir⁸.

Buna göre, konumuz bakımından, özürü çalıştırmama suçunda maddi unsur, hiç veya gereken sayıda özürü işçi çalıştırılmamış olmasıdır. Bu durum, İş K. m. 101 hükmünde, “bu Kanunun 30 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak özürü .. çalıştırmayan” biçiminde anlatılmak istenmiştir.

Ancak, söz konusu yükümlülüğe uyulmuş sayılma, usul itibariyle Yasa'da belirlenmiş ve bazı sınırlandırmalara tabi tutulmuştur. Nitekim, özürü işçi çalıştırma yükümlülüğü, iki ayrı mecburiyeti içermektedir. Bunlar:

- Özürü işçi kontenjanından çalıştırılacak kişilerin meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun bir işte çalıştırılmaları,
- İstihdam edilecek özürü kişilerin, Kurum (Türkiye İş Kurumu) aracılığıyla sağlanması, esaslarıdır.

Buna göre, söz konusu idari suçun maddi unsuru; meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun iş bulunduğu ve Türkiye İş Kurumu sağladığı halde, özürü işçi çalıştırmamadır.

Bu bağlamda, o işyerinde, yükümlülüğün muhatabı olan kişilerin mesleklerine, beden ve ruh durumlarına uygun iş bulunmaması yüzünden yükümlülüğün yerine getirilememesi halinde söz konusu idari suç oluşmayacaktır. Bunun gibi, Türkiye İş Kurumu bu konudaki işçileri sağlayamadığı için o işyerinde yükümlülüğe uyulmadığında da, yine anılan idari suç oluşmayacaktır.

3. Manevi unsurun gerçekleşmesi esası

Özürü çalıştırma yükümüne aykırılıkta, diğerlerinin yanısıra, idari suçun kusurluluk unsurunun varlığı da aranır. Buna göre, idari para cezasını gerektiren eylemler, ancak kusurlu olduğunda, yani kast veya taksir olduğunda cezalandırılabilen eylemlerdir.

Çağdaş ceza hukukunun bu en temel ilkesinin, idari suçlar alanında geçerli olduğu kuşkusuzdur. Bu bağlamda, yasakoyucu, kabahatlerin hem kasten ve hem de taksirle işlenebilecek eylemler olduğunu vurgulamaktadır (Kabahatler K. m. 9).

Buna göre, kabahatlerde (idari suçlarda) kusur aranacaktır. Bu anlamda, kabahat, icrai veya ihmali davranışla işlenebilir. İhmali davranışla işlenmiş kabahatin varlığı için, failin belli bir icrai davranışta bulunma hususunda hukuki yükümlülüğünün olması aranacaktır (Kabahatler K. m. 7). Kabahatler ise, kanunda açıkça hüküm bulunmayan hallerde, hem kasten ve hem de taksirle işlenebilir (Kabahatler K. m. 9). Bunun anlamı, bir kabahatin sadece kasten işlenebileceği yasa da gösterildiği takdirde, o zaman taksirli halin cezalandırılmayacağıdır. Ancak, böyle bir sınırlandırma yoksa, kabahati hem kasten işleyen ve hem de ona taksirle sebebiyet veren cezalandırılacaktır.

Bu bağlamda, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu da, objektif sorumluluk hallerini kaldırmıştır. Dolayısıyla, bu konuda sistem yenilenmiş, Avrupa Birliği normlarıyla uyumlu hale getirilmiştir. Bunun, idari para cezasını gerektiren

dir. Çünkü, işveren veya işveren vekili, böylece üzerine düşen yükümlülüğü yerine getirme iradesini ortaya koymuş olmaktadır.

Diğer yandan, Yasa'da (İş Kanunu m. 30/I hükmünde), özürhümlerinin meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırılacakları gösterilmiştir. İlgili yönetmelik hükmünde (Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik m. 18/I) ise, "mesleklerinde veya mesleklerine yakın işlerde çalıştırmak" anlamına yer verilmiştir. Ancak, kurallar hiyerarşisi içinde, yönetmelik hükümlerinin yasa hükmüne ters düşmeleri ve yasa hükmünü değiştirmeleri, hukuken söz konusu olamaz.

Buna göre, yasa koyucu bu kişilerin herhalükarda değil, meslek, ancak beden ve ruhi durumlarına uygun şekilde istihdamını öngörmektedir. Türkiye İş Kurumu tarafından gösterilen adaylar, iş pozisyonlarına uygun olmadığı için istihdam edilemediğinde veya pozisyonlara

İşverenin Kurumca gönderilmiş özürhü kişiyi mutlaka işe almasının gerekmesi gibi bir zorunluluk, hukuken söz konusu değildir.

Burada önemli olan nokta, işverenin somut durumda kasıtlı hareket edip etmediğidir.

eylemler açısından gözönünde tutulması kaçınılmazdır. Kaldı ki; sözkonusu ilke, Kabahatler Kanunu'nda anlatımını bulmadan önce de, öğretide ve uygulamada idari para cezasını gerektiren eylemler için kabul edilegelmiştir.

Burada "kast", idari suçun yasal tanımındaki unsurların bilinerek ve istenerek gerçekleştirilmesi; "taksir" ise, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın idari suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyle gerçekleştirilmesidir⁹.

Buna karşılık, özürhü işçi çalıştırmama idari suçu, niteliği itibariyle, ancak kasten işlenebilecek bir kabahattir. Bu nedenle, işveren veya işveren vekili somut bir olayda Türkiye İş Kurumu'ndan özürhü listesini istemiş, çok sayıda yazışma yapmış ve uygun adayları işe almış olduğu takdirde, artık söz konusu idari suçu işleme kasdının varlığından söz edilememeli-

uygun adaylar önerilmediğinde ise, öngörülenleri çalıştırma iradesini ortaya koymuş olan bir işverenin suç işleme kastının bulunduğundan söz edilememelidir.

Bu bakımdan, işverenin Kurumca gönderilmiş özürhü kişiyi mutlaka işe almasının gerekmesi gibi bir zorunluluk, hukuken söz konusu değildir. Burada önemli olan nokta, işverenin somut durumda kasıtlı hareket edip etmediğidir.

IV. Değerlendirme ve Sonuç

Özürhü çalıştırma yükümü konusunda, 5763 sayılı Yasa'yla gerçekçi ve sevindirici bir adım atılmıştır¹⁰. Nitekim, özellikle özel sektör işyerleri bakımından, istihdam yükümleri konusunda, görmezlikten gelinemeyecek bir teşvik yaratılmış ve bu yolla önemli bir rahatlama sağlanmıştır¹¹.

Türkiye İş Kurumu İl Müdürlüklerinin, özürülülerin işe yerleştirilmesi sırasında, bunların gönderildiği işyerinde görülen işin özellikleri ile gereklerini dikkate almasında yarar görülmektedir.

Ancak, sunulmak istenen rahatlatmanın kalıcı olması, önemli ölçüde Türkiye İş Kurumu'nun uygulamalarına bağlı bulunmaktadır. Bu anlamda, Kurum İl Müdürlüklerinin, özürülülerin işe yerleştirilmesi sırasında, bunların gönderildiği işyerinde görülen işin özellikleri ile gereklerini dikkate almasında yarar görülmektedir.

Bunun gibi, gönderilmiş özürülü kişinin konumuna uygun açık bir kadronun işyerinde bulunmayışı veya bu kişilerin işyerinde kısmi süreli bir işin olmamasına rağmen kısmi süreyle çalışmakta direktmeleri ya da özürülünün oturduğu yer ile işyeri arasındaki uzaklığın büyük olması yüzünden ulaşım güçlüğüne orta-ya çıkması gibi hizmetin görülmesi için önem taşıyan bazı etkenlerin göz önünde bulundurulmasında da, işletmelerin sürdürülebilirliği açısından yarar görülmektedir. Çünkü, bu gibi durumlarda önemli olan nokta, işverenin kasıtlı bir biçimde ve sürekli, gerçek olmayan gerekçelerle özürülü kişiyi işe almaktan kaçınıp kaçınmadığının belirlenmesidir.

Nihayet, Kurumun temel politikaları arasında, esas olarak idari para cezasının uygulanması olmamalıdır. Çünkü, özürülülerin rehabilitasyonu ve iş bulmalarını sağlayıcı projelerin yaratılması, salt idari para cezalarıyla sağlanabilecek bir konu değildir. Üstelik, bunu, sosyal devletin (Ay. m. 2) bir gereği olarak algılama olanağı da yoktur.

Buna karşılık, işyerlerinin, teşvik yoluyla özürülü istihdamını başarmaları ve işverenlerin, özürülü istihdamının sosyal sorumlulukları içinde yer aldığı bilincini kazanmaları, çok daha adil ve kalıcı çözümler yaratabilecektir.

DİPNOTLAR

- 1 RG. 24.3.2004, No. 25412.
- 2 RG. 25.4.2009, No. 27210.

- 3 Ayrıca bkz. aşağıda III 1 b.
- 4 30.3.2005 tarihli ve 5326 sayılı Yasa (RG. 31.3.2005, No. 25772 Mükerrer).
- 5 Ayrıntılı bilgi için bkz. Sulhi Dönmezer/Sahir Erman, Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku, Cilt: I, İstanbul 1997, k. no. 30 vd.
- 6 Ayrıntılı bilgi için bkz. Fatih Selami Mahmutoglu, Kabahatleri Suç Olmaktan Çıkarma Eğilimi ve İdari Ceza Hukukunda Yaptırım Rejimi, İstanbul 1995, sh. 103 vd.
- 7 Bkz. AyM., 16.6.1964-1963-101/49, Anayasa Mahkemesi Kararları Dergisi, 2 (1965), sh. 151 vd.; AyM., 18.02.1973-3/37, Anayasa Mahkemesi Kararları Dergisi, 11 (1974), sh. 339-340; AyM., 14.2.1989-1988-15/9 – RG. 4.2.1991, No. 20776.
- 8 Ayrıntılı bilgi için bkz. Kayıhan İçel/Fusun Sokullu/İzzet Özgenc/Adem Sözüer/Fatih Mahmutoglu/Yener Ünver, Suç Teorisi, İstanbul 2000, sh. 43 vd.
- 9 Bkz. Türk Ceza Kanunu m. 21 ve 22.
- 10 Bkz. Nüvit Gerek, "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Yapılan Son Değişiklikler", Sicil III, 11 (Eylül 2008), sh. 14-15.
- 11 Ayrıca bkz. Nuri Şener Tıgılı, "26 Mayıs 2008 Tarihli Resmi Gazete'de Yayımlanan 5763 Sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Kapsamında İş Güvenliğinde Getirilenler", Sicil III, 10 (Haziran 2008), sh. 91.