

Araş. Gör. Eda KARAÇÖP

Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Kıdem Tazminatının Ödeneceği Konusunda İşverence Kendisinde Haklı Bir Güven Oluşturularak İstifa Eden İşçinin Talebinin Güven Prensipli Çerçevesinde İrdelenmesi

T.C. YARGITAY HUKUK GENEL KURULU

Esas No : 2010/9-39

Karar No : 2010/71

Tarihi : 10.02.2010

ÖZET

Dava; kıdem tazminatı alacağıın tahsili istemine ilişkindir. Dürüstlük kuralından hareketle bir olayda güven sorumluluğunun gerçekleşmesi için bazı şartlar aranmaktadır: Olayda güven unsuru bulunmalı, zarar gerçekleşmeli, zarar ile yaratılan hukuki görünüş arasında nedensellik bağı olmalı, hukuki görünüşü yaratan kişi kusurlu olmalı, hukuki görünüşe inanan kimse ise iyi niyetli olmalıdır. Dosya kapsamından, işçinin istifa etmesi halinde kıdem tazminatı ödeneceği hususunda işverence haklı bir güven oluşturulduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda

işverenin kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğünün kaynağı güven sorumluluğudur. Açıklanan hususlar dikkate alınmaksızın istifa eden işçinin kıdem tazminatı talep edemeyeceği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmesi hatalıdır.

DAVA

Taraflar arasındaki “kıdem tazminatı alacağı” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; Ankara 9. İş Mahkemesi’nce davanın reddine dair verilen 25.12.2007 gün ve 2005/1412 E.-2007/725 K. sayılı kararın incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 02.07.2009 gün ve 2008/5999 E.-2009/18523 K. sayılı ilamı ile;

(...Davacı dava dilekçesinde, F... Büyükelçiliği Silahlanma Ataşeliği’nde tercüman olarak çalıştığını, işveren temsilcisinin fesihten üç-dört ay önce kadro azaltılmasına

gidileceğini ve işten çıkarılacağını, bu arada iş aramasını, kıdem tazminatı ödeneceğini belirttiğini; bunalıma girdiğini, bu sebeple tazminatların ödenme koşulunu ayrılma dilekçesinde belirterek verdiğini, işverenin kıdem tazminatını ödeyeceğini sözlü olarak belirtmesine rağmen ödemediğini, on bir yıl çalışan bir işçi olarak tazminatsız ayrılmasının yaşamın olağan koşullarına aykırı olduğundan söz ederek kıdem tazminatı isteminde bulunmuştur.

Davalı taraf, davacının daha iyi koşullarda iş bulması nedeniyle ayrıldığını ifade ederek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, istifa gerekçe yapılarak dava reddolunmuştur.

Karar davacı tarafça temyiz olunmuştur.

Uyuşmazlık iş sözleşmesinin feshi noktasında toplanmaktadır.

Önümüze gelen bir hukuki uyuşmazlıkta güvenin meydana gelmesini sağlayacak koşullar önem taşır. Kanunun getirdiği güvenin korunmasına ilişkin ilk ayrımın ötesinde en çok tartışılan doğal öğelerdir. Doğal öğeler temelinde insan davranışını ele alır. Yazılı ve sözlü olabilir. Bu bağlamda sözlü ifadeler, çeşitli vesika ve belgeler, örtülü irade davranışlarını da sayabiliriz. Açık irade beyanının korunması pek sorun yaratmasa da örtülü irade beyanın aynı kolaylığı taşıdığından söz edilemez. Ancak bu halde de ortada korunması gereken bir güven söz konusu ise hukuken de bir sonuç doğurması kaçınılmazdır. Burada öne çıkacak durum irade beyanın ya da zımnî hallerin gerçek hak sahiplerini, gerçek durumu yansıtıp yansıtmayacağıdır. Güven sorumluluğuna yaklaşımında bir diğer yön dürüstlük kuralından doğan yükümlülüklerle aykırı davranmanın söz konusu olmasıdır (Ayrıntılı bilgi için bkz. Oğuztürk, Burcu Kalkan, Güven Sorumluluğu, Doktora Tezi, İstanbul 2008, sh. 129 vd.).

Uyuşmazlığın her iki hukuki olgunun birlikte değerlendirilerek güven sorumluluğu ilkesi doğrultusunda çözümü gerekir.

Davacının işverence çıkarılacağı olgusu

F... Büyükelçiliğinin 08.09.2006 tarihli mektubundan anlaşılmaktadır. Anılan mektupta davalı ataşenin tercüman kadrosunun kaldırılacağını bildirildiği ifade edildikten sonra davacının kendi elçiliğinde göreve başladığı belirtilmiştir. Davacının 09.06.2005 tarihli sağlık kurulu raporunda depresyon teşhisi konmuştur. Davacının 18.04.2005 tarihli ayrılış yazısında, "tazminatının ödeyeceğinizi hatırlatırım" ifadesi bulunmaktadır. Öte yandan P'nin meslektaşına yazdığı 22.09.2005 tarihli belgede de, J'nin (F... Ataşesi), davacının tazminatları ödenmesi için gerekenin yapılacağı sözü verildiğini, ancak yasal olanakların olmadığı ifade edilmiştir.

Tüm bu delillerin güven olgusu ile birlikte değerlendirilmesinden işverenin davacı işçiyi çıkaracağı beyanı yanında tazminatlarının ödeneceği konusunda güven verildiği anlaşılmaktadır. O halde davalı tarafın, kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü güven sorumluluğu gereğidir.

Kıdem tazminatı isteğinin bir hesaplama tabii tutularak hüküm altına alınması gerekirken yazılı şekilde reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir,

Gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

Hukuk Genel Kurulu'nca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kâğıtlar okunduktan sonra gereği görüldü:

KARAR

Dava; kıdem tazminatı alacağının tahsili istemine ilişkindir.

Mahkemece davanın reddine dair verilen karar davacı vekilinin temyizi üzerine özel dairece yukarıda belirtilen nedenle bozulmuştur.

Yerel mahkemece, davacı işçinin istifa etmek suretiyle işyerinden ayrıldığı gerekçesiyle önceki kararda direnilmiştir. Hükmü temyize davacı vekili getirmektedir.

Direnme yoluyla Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; davacı işçinin, iş yerinden kıdem tazminatının ödeneceği konusunda verilen güvene dayalı olarak, istifa suretiyle ayrılış şeklinin kıdem tazminatını gerektirip gerektirmeyeceği noktasında toplanmaktadır.

Öncelikle, taraflar arasındaki somut uyuşmazlığın çözümünde etkili olduğu düşünülen “güven ilkesi”, “güven kavramı” ve “güven sorumluluğu” hakkında açıklamalarda bulunulması yararlı görülmüştür.

Hukukun evrensel ve genel ilkelerinden olan “dürüstlük ilkesi” (Türk Medeni Kanunu m. 2), bazı alt ilkelerin doğmasına sebep olmuştur. Bu ilkelerden birisi “ahde vefa ilkesi”, bir diğeri de “güven ilkesi”dir.

Yine dürüstlük ilkesini temel alan bir akım da, irade beyanlarının yorumunda ve dolayısıyla sözleşmelerin kurulup kurulmadığını tespitinde “korunmaya layık haklı güveni” esas alan “güven ilkesi”dir. Bu güven ilkesi de, “hukuki görünüşe güvenin korunması” alt ilkesini doğurmuştur (Oğuztürk, Burcu (Kalkan), Güven Sorumluluğu, Vedat Kitapçılık, 1. Bası, İstanbul 2008, sahife 1).

Güven kavramı, anlam itibarıyla sadece, etik ve moral beklentilerin mevcut olduğu bir kavram değildir. O, aynı zamanda, toplum içerisindeki bireylerin iletişimde çok ciddi rol oynayan ve bazı durumlarda eksik kalmış, tamamlanamamış ya da üstü kapalı olarak geçirilmiş, bazı irade beyanlarının yorumlanması ve tamamlanmasında önemli derecede etkisi olan psikolojik-sosyolojik bir kavramdır. Bilgilendirme gereksinimi içinde, güven kavramının, ekonomik, sosyal ve kültürel anlamları da mevcuttur. Bir görüşe göre güven kavramı, toplum içerisinde, bir bireyin diğer bireylerle olan ilişkilerini tamamlayan; bu ilişkilerin yorumlanmasında kullanılan; ya da o bireyin geleceği ile ilgili olan olaylarda yol gösterici bir rol oynayan, tamamen insanın kendi iç dünyasıyla ilgili bir davranış, bir ruh hali, bir zihniyet, bir anlayıştır (Oğuztürk, Burcu (Kalkan), a.g.e., s. 4).

Güven kavramının temelinde; doğruluk, dürüstlük, açık sözlülük, içtenlik, gerçeklik, haklılık gibi anlamlar yatmakta; güven kavramının anlamı da sayılan bu ilkelere dayanmaktadır. Bu anlamda güven, iki taraflıdır. Bir birey, ya karşısındakine güvenir, ya da karşısındaki, o bireye güven verir. Bir kimsenin, çevresine verdiği güven, aynı derecede bir karşılık ve hukuki olarak korunma gerektirmektedir (Oğuztürk, Burcu (Kalkan), a.g.e., s. 4).

Özel bir ilişkiye girmiş taraflardan biri, hukuka ve güven ihlali söz konusu olduğunda da hukukun öngördüğü yaptırıma güvenerek karşı tarafa güvenmiştir. Karşı taraf omuzlarına da bu güvenden dolayı, doğru ve dürüst davranmak ve sadakatli olmak yükümlülüğü yüklenmiştir. Kendisine güvenilen taraf da yapmış olduğu kendi davranışları ile bu güven olgusunu meydana getirdiği için, güvenen tarafa kendisine neden güvendiği hususunda bir itiraz hakkı söz konusu olmayacağı öğretilmiştir (Oğuztürk, Burcu (Kalkan), a.g.e., s. 9).

Gerçekten de, her iki tarafın menfaatlerini korumak ve dengelemek için ileri sürülen güven ilkesine göre, bir irade beyanını anlamak ve değerlendirmek için, beyan muhatabınca bilinen ve bilinmesi gereken bütün hal ve şartları Medeni Kanun m. 2’de düzenlenen dürüstlük ilkesi gereğince değerlendirmek gerekecektir. Böylece, beyana ne anlam verilmesi gerektiği ortaya çıkacaktır. Bu ilkeye göre, korunan karşı tarafın -beyan muhatabının- “haklı güveni”dir. Beyan muhatabının gerekli dikkat ve özene göstermeksizin, beyanı nasıl anladığına bakamayacaktır. Beyan muhatabı, kendisine ulaşan beyanı, dürüstlük ilkesi gereği, bildiği veya bilmesi gereken tüm unsurları dikkate alarak anlamalıdır. Yani, onun bu beyanı o şekilde anlaması MK. m. 2 uyarınca haklı görünmelidir. İşte bu ilke, meydana gelen adaletsizliği ve taraflar arasında gerçekleşen sorunu çözmüş olmaktadır. Zira güven ilkesi “karşılıklı birbirini gözet-

me” ve “bağlılık” esaslarına dayanmaktadır. Bu ilkeye göre, hem beyan sahibinin hem de beyan muhatabının menfaatleri dengede tutulmuş olmaktadır. Bir yandan beyan muhatabının, dürüstlük kuralına (objektif iyi niyet) göre, bildiği ve bilebileceği bütün olguları değerlendirerek beyana vermesi gereken anlama olan haklı güveni korumakta; diğer yandan ise, beyan sahibinin yaptığı beyanının, makul ve dürüst bir sözleşen insan tarafından anlaşılması olağan biçimde anlaşılacağına dair haklı güveni teminat altına alınmaktadır (Oğuztürk, Burcu (Kalkan), a.g.e., s. 37-38).

Güven sorumluluğunun gerçekleşebilmesi için, bir kimsede hukuken korunmaya layık bir güvenin olması, bu güvene dayanılarak bir tasarruf işlemi bulunulması, tüm bunların da bir kişiye isnat edilebilmesi gerekir.

Yukarıda güven sorumluluğuna ilişkin belirtilen genel şartlar, aynı zamanda Alman Hukukunda da aranmaktadır (Oğuztürk, Burcu (Kalkan), a.g.e., s. 128).

Öte yandan, güven sorumluluğu kavramı, 90'lı yılların ortalarına doğru, İsviçre Federal Mahkemesi kararlarına da konu olacak şekilde uygulama içerisinde, ciddi biçimde ağırlığını göstermeye başlamış, bu kavramın hukuk biliminde yer almasını sağlamıştır (Oğuztürk, Burcu (Kalkan), a.g.e., s. 166).

İsviçre Federal Mahkemesi'nin kararları ve İsviçre Hukuk uygulaması, özellikle, bir kimsenin, karşı tarafta oluşturduğu güveni daha sonraki davranışlarıyla hayal kırıklığına dönüştürmesini, yani söz konusu olan çelişkili davranıştan korumadığı anlaşılmaktadır (Oğuztürk, Burcu (Kalkan), a.g.e., s. 193; kararlar için bak. s. 184 vd.).

Güven sorumluluğunun Türk Pozitif Hukuku'nda özel bir kanuni düzenlemesi bulunmamakla birlikte; Türk Hukuk öğretisinde dürüstlük kuralından hareketle bir olayda güven sorumluluğunun gerçekleşebilmesi için şu şartlar aranmaktadır: Olayda bir “güven” unsuru bulunmalı, zarar ger-

çekleşmeli, yaratılan hukuki görünüme güvenin pozitif olarak korunması anlamında geçerlilik sonucu bağlanmamalı, zarar ile yaratılan hukuki görünüş arasında nedensellik bağı söz konusu olmalı, başka hukuki kurumların uygulama alanına giren herhangi bir durum söz konusu olmamalı, hukuki görünüşü yaratan kimse kusurlu olmalı, kişinin haklı güveni, yani olayda iyi niyeti bulunmalıdır (Oğuztürk, Burcu (Kalkan), a.g.e., s. 268).

Haksız fiil zararının söz konusu olduğu haller ile diğer sorumluluk ilkelerinin devreye girdiği hallerde söz konusu olmayan güven sorumluluğu ancak, Türk-İsviçre Hukuku'nda MK. m. 2 ve MK. m. 3 ışığında Canaris'in “Negativer Vertrauensschutz-güvenin negatif-menfi-olumsuz korunması” olarak nitelendiği hallerde söz konusu olabilir. Güven sorumluluğu olabilmesi için, BK. 36/2. maddesinde olduğu gibi, bir “hukuki görünüşe haklı güven olgusu-Rechtscheinhaftung” söz konusu olmalıdır (Oğuztürk, Burcu (Kalkan), a.g.e., s. 271).

Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında somut olay değerlendirildiğinde; davacı işçinin istifa dilekçesi ve işverene hitaben yazdığı diğer dilekçelerin içeriğinde, işveren temsilcisinin davacı işçiye, on bir yıl çalışma süresine tekabül eden kıdem tazminatının ödeneceği konusunda taahhüdünün bulunduğunu belirtmiştir. Ayrıca F. Büyükelçisinin, İsviçre Büyükelçisine cevabi nitelikteki 22.09.2005 tarihli mektubunun içeriğinde ise, işveren temsilcisinin kişisel olarak davacının tazminatlarının ödenmesi için gerekeni yapacağına dair söz verdiğini, ancak yasal metinler ve idari dairelerin, sözlü vaatlerden daha ağır bastığını ifade etmiştir.

Dosyadaki tanık beyanlarından ve yazışma içeriklerinden, davalı işverenin, kadro azaltulmasına gidileceğinden bahisle, davacıya gelecekte mevcut işini garantileyemediğini ve bu nedenle yeni bir iş bulması gerektiğini söylediği anlaşılmaktadır.

Davacı işçinin, davalı işverene ait işye-

rinden ayrılmak istememesine rağmen, gelecekte işsiz kalma korkusu ve işverenin sözleşmeyi fesih tehdidi altında önceki çalışmalarının karşılığı olan kıdem tazminatının ödeneceği konusunda verdiği güvene dayalı olarak istifa suretiyle, davalı işyerinden ayrılmıştır.

Görüldüğü üzere, davalı işverenin beyan ve davranışları, davacı işçide istifa ettiği takdirde kendisine kıdem tazminatının ödeneceği konusunda haklı bir güven oluşturmuştur. Davacı işçi, kendisinde uyandırılan bu haklı güven dolayısıyla işsiz kalmamak amacıyla, davalı işyerinden istifa suretiyle ayrılmak zorunda kalmış; ancak, beklemediği şekilde, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi halinde, on bir yıl çalışmasının karşılığı olarak alacağı kıdem tazminatından mahrum edilmiş; zarara uğratılmıştır.

Dolayısıyla, davalı işverenin kıdem tazminatını davacı işçiye ödeme yükümlülüğünün kaynağı güven sorumluluğudur. Bu şekilde ortaya çıkan güven sorumluluğu ise, dürüstlük ilkesinin bir gereğidir.

Öte yandan, on bir yıl çalışan bir işçinin işyerinden ayrılmasını gerektirecek herhangi bir neden yokken, beklenmedik şekilde iş sözleşmesini feshetmesi ve bu feshin tazminatlarından vazgeçecek şekilde işten kendi isteği ile ayrılma (istifa) şeklinde gerçekleş-

mesi de, hayatın olağan akışına uygun düşmemektedir.

Daha da önemlisi, işverenin beyan ve davranışları ile işçide yarattığı güvenle çelişki oluşturacak şekilde tazminat ödeme yükümünden kaçınması çelişkili davranış yasağını oluşturur ki, böyle bir davranışın hukukten korunması beklenemez.

Nitekim aynı ilkeler, Hukuk Genel Kurulu'nun 17.10.2006 gün ve 2006/9-612 E.- 622 K.; 3.05.2007 gün ve 2007/9-288 E. - 286 K. sayılı kararlarında da benimsenmiştir.

O halde, yerel mahkemece, yukarıda belirtilen maddi ve hukuki olgular gözetilmeden, yazılı şekilde davanın reddine karar verilmesi isabetsizdir.

Şu durumda, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen özel daire bozma kararına uyulmak gerekirken önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır.

Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.

SONUÇ

Davacı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile direnme kararının özel daire bozma kararında ve yukarıda gösterilen nedenlerden dolayı H.U.M.K.'nın 429. maddesi gereğince bozulmasına, istek halinde temyiz peşin harcının geri verilmesine, 10.02.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

1. KARARA KONU OLAY

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun ilgili kararına konu olayda, davacı, davalının işyerinde on bir yıldır tercüman olarak çalışmaktadır. İşveren vekilinin üç-dört ay içerisinde kadro azaltımına gidileceği ve iş sözleşmesinin bu sebeple tazminatlarının da kendisine ödenmek suretiyle sona erdirileceğini sözlü olarak belirttiği davacı tarafından ifade edilmiştir. Bu irade beyanı karşısında bunalıma girmesi sonucunda

davacı iş sözleşmesini 18.04.2005 tarihinde 'tazminatımı ödeyeceğinizi hatırlatırım' ibaresini içerir fesih beyanı ile sona erdirmiş olduğunu vurgulamıştır. Bu açıklamalar karşısında işveren konumundaki davalı, iş sözleşmesinin işçi tarafından daha iyi koşullarda iş bulması sebebiyle feshedildiğini ve işçinin iş sözleşmesinin feshi dolayısıyla kendisinin kıdem tazminatına hak kazanmadığını beyan etmiştir. Yapılan fesih ile davalının davacıya kıdem tazminatı ödemesi üzerine davacı, kıdem tazminatı alacağının tespiti ve kendisine ödenmesini birinci derece mahkemesinden talep etmiştir.

II. YARGI MERCİLERİNİN ÇÖZÜMÜ

Ankara 9. İş Mahkemesi karşısına gelen olayda, taraflar arasında mevcut iş sözleşmesinin davacının feshi ile sona ermesi dolayısıyla 1475 sayılı Kanununun 14. maddesi uyarınca, kıdem tazminatına hak kazanamayacağı şeklinde 25.12.2007 gün ve 2005/1412 Esas numaralı ve 2007/725 Karar numaralı kararını vermiştir. Kararın davacı taraf tarafından süresinde temyiz edilmesi üzerine, Yargıtay dosyayı incelemiş ve 02.07.2009 gün ve 2008/5999 Esas numaralı ve 2009/18523 Karar numaralı kararında, uyuşmazlığın güven sorumluluğu çerçevesinde ele alınması gerekliliğini ifade etmiştir. Kararın devamında, dosyada mevcut delillerden, davalı tarafından davacıya tazminatlarının ödenmesi konusunda gerekenin yapılacağı sözünün verildiği ve bu bağlamda, verilen bu güven karşısında iş sözleşmesinin işçi tarafından feshinin söz konusu olmasına karşın, işverenin kıdem tazminatı ödemesi zorunluluğunun bu güven sorumluluğunun bir sonucu olduğu belirtilmiş ve birinci derece mahkemesinin kararının kıdem tazminatı isteğinin bir hesaplama tabi tutularak hüküm altına alınması gerekirken yazılı olarak reddinin hatalı olup bozmayı gerektirdiği açıklanmıştır. Bu bozma kararı akabinde, dosyayı tekrar inceleyen Ankara 9. İş Mahkemesi kararında direnmiştir. Bunun üzerine, dosya Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından değerlendirilmiştir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu direnme kararının süresinde temyizi ile yaptığı inceleme sonunda, Türk Pozitif Hukukunda özel bir kanuni düzenlemesi bulunmayan güven ilkesinin, Medeni Kanununun (MK) 2. maddesinde yer alan dürüstlük kuralından hareketle güven unsuru çerçevesinde kusurlu olarak yaratılmış bir görünüşün varlığı, bir zararın ortaya çıkması ve bu yaratılan görünüş ile zarar arasında illiyet bağının söz konusu olduğu durumlarda uygulanacağını belirtmiştir. Zira kararda gerek davacının dilekçesi, gerek işverenin işçinin yeni işvereni ile yapmış olduğu yazışmalar ve gerekse tanık beyanları ile mevcut yazışma içeriklerinden, davacının iş sözleşmesinin sona erdi-

rileceğinin ve karşılığında kıdem tazminatının tarafına ödeneceğinin kendisine bildirildiğinin anlaşıldığı vurgulanmıştır. Bu bağlamda, iş sözleşmesinin feshi tehdidi altında, on bir yıllık çalışmasının karşılığı olan kıdem tazminatının ödeneceği konusunda işverenin verdiği güvenle, işçinin iş sözleşmesini feshettiği ancak bu istifası dolayısıyla kıdem tazminatının kendisine ödenmemesi sonucunda zarara uğradığı ilgili kararda ifade edilmiştir.

Belirtilen hususlar gerekçe gösterilmek suretiyle, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 10.02.2010 gün, 2010/9-39 Esas Numaralı ve 2010/71 Karar numaralı ilamında, Hukuk Genel Kurulu'nun 17.10.2006 gün, 2006/9-612 Esas numaralı ve 2006/662 Karar numaralı ilamı ile 03.05.2007 gün, 2007/9-288 Esas numaralı ve 2007/286 Karar numaralı ilamlarına atıf yapılmak suretiyle, ilk derece mahkemesinin direnme kararının Yargıtay kararı ve ifade edilen açıklamalar çerçevesinde, bozulması gerekliliği yönünde karar vermiştir.

III. ÇÖZÜMÜ GEREKEN HUKUKİ SORUN

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 10.02.2010 tarihli kararı, Türk Pozitif Hukukunda düzenlemesi olmayan ancak MK'nın 2. maddesi çerçevesinde uygulanabilirliği kabul edilen güven prensibinin İş Hukukunda uygulanma esaslarını ortaya koyması bakımından önem taşımaktadır. Zira 2006 tarihinden bu yana birçok kararında Hukuk Genel Kurulu, bu kavramın altını çizmekte ve şartlarını belirlemektedir. Bu bağlamda, karar, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde koşulları ve uygulama esasları ayrıntılı olarak düzenlenen kıdem tazminatına hak kazanmanın, güven ilkesi çerçevesinde İş Hukuku bakımından değerlendirilmesi yönünde ilk olma özelliğini barındırmaktadır. Nitekim tarafımızca inceleme konusu yapılan kararda, iş sözleşmesinin işçi tarafından istifa suretiyle feshi halinde dahi işverenin kendisinde iş sözleşmesinin feshi durumunda kıdem tazminatı ödeneceği yönünde bir güven oluşturması dolayısıyla, kıdem tazminatının işçiye ödenmesi gerekliliği kabul edilmektedir. Buna göre, olayda çözülmesi gereken temel husus, kıdem

tazminatının ödeneceği konusunda işverence kendisinde haklı bir güven oluşturularak istifa eden işçinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanamayacağını belirlemesi noktasında toplanmaktadır. Söz konusu sorunun çözümü ele alınırken öncelikle 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinde kıdem tazminatına hak kazanma koşulları ele alınacak, akabinde, güven prensibi ve uygulanabilirliği dürüstlük kuralı esasları çerçevesinde incelenip, kıdem tazminatına hak kazanma koşulları ve güven prensibi baz alınarak olay irdelenecektir.

IV. KARARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

İlgili kararın değerlendirmesine geçilmeden önce, kıdem tazminatı kavramının açıklanması ve kıdem tazminatına hak kazanma koşullarının belirlenmesinde yarar bulunmaktadır.

1. Kıdem Tazminatı Kavramı ve Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Koşulları

İlk kez 1936 yılında 3008 sayılı Kanun'la çalışma mevzuatımıza giren kıdem tazminatı, 1971 yılında çıkarılan 1475 sayılı Kanun ile bugünkü uygulama alanını oluşturmaktadır. Zira bugün 4857 sayılı İş Kanunu'nda kıdem tazminatıyla ilgili sadece kıdem tazminatı fonunun oluşturulacağına ilişkin düzenleme yer almaktadır. 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesi bugün de yürürlükte olup uygulanmaktadır.

a. Kıdem Tazminatı Kavramı

Kıdem tazminatı, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde öngörülen asgari çalışma süresini dolduran işçinin, iş sözleşmesinin, yine kanunda belirtilen nedenlerden birisiyle son bulması durumunda, işverence işçiye veya mirasçılara işçinin kıdemi ve ücreti dikkate alınarak ödenen para şeklinde tanımlanmaktadır¹. O halde, kıdem tazminatının iş akdinin sona erdiği her durumda ödemesi söz konusu olamamaktadır. Kıdem tazminatının hukuki niteliğinin tespiti, koşullarının ve düzenlenme gerekçesinin anlaşılması bakımından önem arz etmekte olup doktrinde bu konuda görüş bir-

liği mevcut olmamaktadır². Kıdem tazminatının mahiyeti konusunda Yargıtay ise, kararlarında kıdem tazminatının ücret niteliği taşımadığını, bunun kanundan doğan ve işçilerin yıpranması karşılığı verilen bir tazminat olduğunu belirtmektedir.

Son tahlilde, gerek belirtilen görüşlere getirilen eleştiriler, gerekse 4857 sayılı İş Kanunu'nun kıdem tazminatına ilişkin genel gerekçesinde ifade edilen bilgilerden, kıdem tazminatının, iş güvencesi ve işsizlik sigortasından nitelikleri bakımından farklı, ücret niteliği taşımayan ve Borçlar Kanunu'nda tazminat kavramı için koşul oluşturan zarar şartının aranmadığı kendine özgü "Sui Generis" niteliği olan bir kurum olduğu söylenebilmektedir³.

b. Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Koşulları

Kıdem tazminatına hak kazanabilmenin koşulları, hangi şartlarla ne miktarda kıdem tazminatı verilebileceği ve bu şart ve miktara uymayan kıdem tazminatlarının durumu, kıdem tazminatı fonu henüz yürürlüğe girmediği için, halen yürürlükte bulunan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi hükmüne göre belirlenmektedir.

Bu bağlamda, ilk şartı işçinin iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte iş yerinde en az 1 yıllık kıdeminin olması oluşturmaktadır. Doktrinde mevcut bazı görüşlere göre, işçinin kıdem tazminatı almasına engel olmak için 1 yılın dolmasına kısa bir süre kala işverence iş sözleşmesinin feshedilmesi, somut olayın özelliğine göre objektif iyi niyet kurallarına aykırılık oluşturabilir ve kötü niyet tazminatının yanında kıdem tazminatı da talep edilebilmektedir⁴.

Bir diğer durum ise, iş sözleşmesinin işçi tarafından "haklı sebeple derhal feshedildiği" hallerdir. Bunlar kanunda "sağlık sebepleri", "ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" ve "zorlayıcı sebepler" olarak belirtilmektedir. İşçi tarafından iş sözleşmesinin feshi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz. Bunun istisnasını, 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinde belirtilen işçinin muvazzaf askerlik hizmetine gitmesi, yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı veya toptan ödeme almak üye-

re iş sözleşmesini feshetmesi veya kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içinde yapacağı fesih oluşturmaktadır.

Ancak pratikte, işçi kendi isteğiyle işi bıraktığı durumda dahi, işverenler değişik nedenlerle kıdem tazminatını ödemeyi uygun görmemektedirler. Emredici nitelikteki 14. madde, tazminatı hak etmeyen işçiye ödeme yapılmasını yasaklamaktadır. Fakat bahsedilen durum işveren ile işçi arasındaki anlaşma kapsamında bir ikale olarak değerlendirilebilir.

İş Kanunu'nda muvazzaf askerlik nedeniyle işten ayrılan işçilere kıdem tazminatı ödenmesi hakkı öngörülmüştür. Yine işçinin iş sözleşmesini, bağlı bulunduğu kanunla kurulu kurum veya sandıklardan (5510 SSGSSK⁵) yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla feshetmesi durumunda da kıdem tazminatına hak kazanacağı ilgili hükümde düzenlenmektedir.

Kadın işçinin iş akdini evlendiği tarih-

tazminatına hak kazanmaktadır. Ancak işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı nedeniyle, işverenin işçinin iş sözleşmesini feshinde kıdem tazminatı ödeme zorunluluğu ortadan kalkmaktadır. Bunun yanında, haklı nedenle feshin düzenlendiği İşK.'nın m. 25/I'de sayılan sağlık sebepleri, İşK.'nın 25/III'de belirtilen zorlayıcı sebeplerle veya İşK. m. 25/IV'e göre işçinin tutuklanması gerekçesiyle, işveren tarafından iş sözleşmesinin haklı olarak feshinde en az 1 yıllık kıdeme sahip işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır⁷.

Yukarıda belirtilen haller iş sözleşmesinin feshi sonucunda ortaya çıkmaktadır, buna karşılık işçinin ölümü halinde sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi söz konusu olup bu durum kıdem tazminatı hakkı sonucunu doğurmaktadır. İşveren bu durumda, işçinin kanuni mirasçılara kıdem tazminatı ödemekle yükümlü olmaktadır.

Diğer taraftan, belirli süreli iş sözleşmesiy-

Dürüstlük kuralının uygulanması, kanun hükümlerini ihlal etme sonucunu doğurmamalıdır ve keyfiliğe yol açmamalıdır.

ten itibaren bir yıl içerisinde kendi isteğiyle sona erdirmesi durumu da kıdem tazminatı hakkını doğuran hallerden olup, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrasına 29.07.1983 tarihli ve 2869 sayılı Kanunla eklenmiştir. Bu durumda, iş yerinde en az bir yıllık kıdemi olan kadın işçi, iş ilişkisi devam ederken evlenir ve evlenme tarihini izleyen bir yıl içinde herhangi bir tarihte iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatına hak kazanacaktır⁶. Bu haktan yararlanabilmek için kadın işçinin evliliğinin ilk evlilik olması zorunlu olmayıp, bu hakkı kazanan kadın işçinin daha sonra boşanması da kıdem tazminatı hakkını ortadan kaldırmayacaktır. Bu bağlamda tek sınırlamayı kadın işçinin hakkını iyi niyet kurallarına uygun kullanması oluşturmaktadır.

Diğer bir durum ise iş sözleşmesinin işveren tarafından fesih halleridir. En az 1 yıl kıdemi olan işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından ihbar önelli feshedilmesi halinde işçi kıdem

le çalışan işçinin, iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, sözleşme ilişkisi, sürenin sona ermesi ile kendiliğinden ortadan kalkacağından kıdem tazminatı ödenmesi söz konusu olmamaktadır. Ancak Yargıtay 5580 sayılı Kanun gereği, özel okul öğretmenleri ile kurulan belirli süreli iş ilişkilerinde iş sözleşmesinin sürenin dolumu ile sona ermesinde kıdem tazminatına hak kazanılacağına ilişkin kararlar vermektedir⁸.

Sonuç olarak, inceleme konusu yapılan karar koşullar bakımından ele alındığında, kıdem tazminatı hakkı kararda, işçinin iş sözleşmesini istifa etmek suretiyle feshetmesi olgusu nedeniyle, 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinde düzenlenen emredici kurallar çerçevesinde, söz konusu olamamaktadır.

2. Güven Prensibi ve Uygulanma Alanı

İlgili kararın değerlendirmesinde, kıdem tazminatının yasal şartlarının yanında, işverenin dürüstlük prensibi temeline dayanan ve hukuk

sistemimizde yasal düzenlemesi mevcut olmayan güven prensibi kavramının tanımlanması ve uygulama alanının belirlenmesi de önem arz etmektedir.

Öncelikle dürüstlük kuralının, bir diğer ifade ile dürüst davranma yükümlülüğünün tanımlanması gerekmektedir. Dürüst davranma yükümlülüğü, başka kişilerle olan ilişkilerde onların güvenini sarsmayacak biçimde, namuslu, iyi niyetle, içten davranma gereği şeklinde ifade edilmektedir⁹ ve bu kural, hukukun tamamında geçerli bir genel ilke ve üstün norm olarak kabul edilmektedir¹⁰. Ancak dürüstlük kuralının hukukun tamamında geçerli genel bir ilke olması, kuralın her somut olaya uygulanacağı anlamını taşımamalıdır. Zira kanunun uygulanması istisnai olarak dürüstlük kuralı ile bağdaşmayabilmektedir. Öncelikle olaya uygulanması gereken özel kanun hükmü araştırılmalı, bu hükmün uygulanması eğer menfaatler dengesi ve hakkaniyet bakımından adaletli sonuç vermez ise, bunu düzeltmek üzere bu istisnai durumda dürüstlük kuralına başvurmak gerekmektedir¹¹. Medeni Kanun'un 2. maddesi bu anlamıyla mevcut hükmü düzeltmeye yönelik olmaktadır¹². Kaldı ki, dürüstlük kuralının uygulanması, kanun hükümlerini ihlal etme sonucunu doğurmamalıdır ve keyfilige yol açmamalıdır¹³.

Bu temelde geçerlilik bulan güven prensibi ise, dürüstlük kurallarına aykırılık halinde ortaya çıkan hakkın kötüye kullanılması hallerinden birini oluşturmaktadır. Bu prensip temelde, bir hukuki ilişkide bir kimsenin davranışı ile karşı tarafta esaslı bir güven uyandırması ve akabinde bu davranışına uygun ve uyandırmış olduğu güvene aykırı tutumda bulunma yasağını ifade etmektedir. Bu tanımın aksine hareketin varlığının tespiti, somut olayın koşulları çerçevesinde değerlendirildiğinde hakkın kötüye kullanılması sonucunu doğurabilmektedir¹⁴.

Güven teorisi temelde normatif bir yorum teorisidir ve güven teorisinde muhatabın beyana vermesi gerekli anlam araştırılırken, hem objektif bir muhatap dikkate alınmakta hem de somut olaydaki muhatabın bildiği veya bilmesi gereken durumlar irdelenmektedir¹⁵.

Bir olayda güven teorisi kapsamında tarafın güven sorumluluğunun gerçekleşebilmesi için

öncelikle, mevcut hukuki ilişkide güven unsurunun mevcudiyeti aranmaktadır. Yine yaratılan hukuki görünüm bir zarara neden olmalı ve ortaya çıkan zarar ile arasında illiyet bağı mevcut olmalıdır¹⁶.

Son tahlilde, güven prensibinin dürüst davranma yükümlülüğünün bir parçası olarak uygulanma esasları, yukarıda dürüstlük kuralı ifade edilirken belirlenen çerçeve ile sınırlandırılmaktadır. Kısacası prensip her somut olayda uygulanmamakta ancak yorumu gerektiren veyahut Kanunun uygulanmasının sonucunda hakkaniyete aykırı bir durumun ortaya çıkması hallerinde söz konusu olabilmektedir. Kaldı ki güven sorumluluğunun ortaya çıkması için zararın mevcudiyeti şartı aranmaktadır. Oysa kıdem tazminatı niteliği itibarıyla zarar unsurunu taşımayan kendine özgü bir kurum olarak belirlenmektedir.

3. Değerlendirme

İnceleme konusu kararda, öncelikle kıdem tazminatının niteliği bakımından bir değerlendirme yapmak uygun olmaktadır. Zira Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ilgili kararında, kıdem tazminatını, Borçlar Hukuku anlamında bir tazminat niteliği kapsamında değerlendirmekte ve zarar şartını aramaktadır. Oysa yukarıda ayrıntılarıyla belirtildiği üzere kıdem tazminatı kendine özgü niteliğe sahip ve hak kazanma koşulları 1475 sayılı Kanun'un emredici 14. maddesinde açıkça belirtilen bir kurum olmaktadır.

Diğer taraftan belirtildiği üzere, işçinin, iş sözleşmesini kendi iradesi ile istifa suretiyle feshetmesi durumu 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinde açıkça ifade edildiği suretle, kıdem tazminatı hakkını ortadan kaldıran bir haldir. Bu anlamda, işçinin iş sözleşmesini feshi sonucu kıdem tazminatına hak kazanmadığı hükmüne uygun hareket edilmek suretiyle işçiye kıdem tazminatı ödenmemiştir.

Ancak Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ve Yargıtay'ın da kararında belirttiği üzere, işçide kıdem tazminatı ödeneceği yönünde haklı güven oluşturulduğunun kabulü halinde, Medeni Kanun'un 2. maddesine dayanan, yasal düzenlemesi yer almasa da hukukumuzda uy-

güven prensibi çerçevesinde durumun irdelenmesi gerekmektedir. Dürüstlük kuralının uygulama alanı çerçevesinde bir değerlendirme yapmak adil bir karara varma bakımından önem arz etmektedir. Kanaatimizce, karara konu bu durum, dürüstlük kuralının uygulama alanı dışında kalan bir haldir. Zira mevzuatın uygulanması menfaatler dengesini bozmamakta ve hakkaniyete aykırı bir sonuç ortaya çıkarmamaktadır. Bununla birlikte, emredici bir hukuk kuralı ile kuralları belirlenmiş olan kıdem tazminatı hükümlerinin açık düzenlemesinin mevcudiyeti yanında Medeni Kanun'un 2. maddesinin uygulanmasından bahsetmek doğru olmayacaktır. Yine işçinin yapmış olduğu iş göz önünde bulundurulduğunda vasıflı bir işçiden bahsedilmektedir ve bu anlamda işçi feshin sonuçlarını öngöremeyecek cahil biri konumunda da değildir.

Kanaatimizce, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun kararının kabulü kıdem tazminatını cezai bir müeyyide halinde dönüştürecek ve işçinin iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanıp dayanmaması şartı aranmaksızın işçinin kıdem tazminatına hak kazanması gibi, mevcut düzenlemenin amacına aykırı bir sonucun doğması riskini de ortaya çıkaracaktır. Bu durumda da, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesindeki düzenlemelerin emredici niteliğinden bahsetmek mümkün olmayacaktır. Bu bağlamda, yasal düzenlemesi olmayan ve Medeni Kanun'un 2. maddesinde temelini bulan güven prensibine aykırı davranışın istisna olarak hükümde açık olarak belirtilmediği süreçte, bu yönde karar verilmemesi gerekliliği görüşünde olduğumuzu belirlemekte yarar bulunmaktadır.

Sonuç olarak, açıklanan gerekçelerle inceleme konusu Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun kıdem tazminatının ödeneceği konusunda işverence kendisinde haklı bir güven oluşturularak istifa eden işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağı yönündeki yaklaşımına katılmamaktayız.

DİPNOTLAR

1 AKYİĞİT, Ercan: İş Hukuku, 2010, s. 242; ŞAKAR, Müjdat: Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, Ankara 2009, s. 468; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi: İş Hukuku, Ankara

2008, s. 418; TUNÇOMAÇ, Kenan/CENDEL, Tankut: İş Hukuku Esasları, İstanbul 2005, s. 122; ÇİL, Şahin: 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, C.2, Ankara 2007, s. 2422.

- 2 Bu görüşlerin başında kıdem tazminatının ücret niteliğinde olduğunu benimseyen görüş gelmektedir. Zira bu görüşe göre kıdem tazminatı ücretin hizmet sözleşmesi sona erdiğinde toptan ödenecek olan bir parçasıdır. (Türk-İş, 6. Genel Kurul Çalışmaları, Türk-İş Yayınları No:50, Ankara 1966; ABBASGİL, Cengiz: İş Hukukunda Bütün Yönleriyle Kıdem Tazminatı ve Uygulaması, İstanbul, 2004, s. 53); Başka bir görüşe göre, kıdem tazminatı ikramiye niteliğinde olmaktadır. Bu bağlamda, iş yerinde uzun süre sadakat ve bağlılıkla çalışmış işçiye verilen ikramiye olarak niteleyen görüş, yasa gereği, kıdem süresinin azaltılması, her türlü fesih durumunun tazminatı gerektirmemesi karşısında gücünü oldukça yitirmiştir. YİBK, 15.5.1957, 13/10 'Kıdem tazminatı muayyen olmayan iş akitlerinde işinde sebat göstermiş olan ve akte aykırı hareketinden başka bir sebeple işinden ayrılan işçiye mali menfaat sağlayarak işlerinde sebat göstermelerini teşvik maksadıyla kabul edilmiştir' (REİSOĞLU, Safa: Kıdem Tazminatı, Ankara 1976, s. 28); Bir başka görüşe göre ise kıdem tazminatı bir çeşit "işsizlik sigortası" gibi değerlendirilmelidir. Bu değerlendirme 931 sayılı İş Kanununun gerekçesinden kaynaklanmaktadır. Yarg. 9HD, 31.12.1965, 10578/10295,(Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, erişim: 01.03.2011); Kıdem tazminatının niteliğine ilişkin bir başka görüşe göre de kıdem tazminatı bir "tazminat" olmaktadır. Bu bağlamda, işverenin kusuru olmasa bile, işini yitiren işçiye bir tazminat ödemesi gerektiği savunulmaktadır. Fakat tazminat kavramının oluşabilmesi için hukuka aykırı fiil, kusur ve zarar unsurlarının bulunması zorunludur. Yaşlılık aylığı almak amacıyla, kadın işçinin evlendikten sonra 1 yıl içinde iş sözleşmesini feshetmesi halinde veya muvazzaf askerlik dolayısıyla fesih halinde ortada her hangi bir kusurdan bahsetmek imkanı bulunmamaktadır. (ESENER, Turhan: İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 1978, s. 244. KUTAL, Metin: İş Hukuku Ders Notları, İstanbul, 1969, s.166. YİBGK 10.02.1954, 1953-19/1954-5; 'kıdem tazminatını, kıdemli işçilere verilen bir tazminattır'. Yarg. 9 HD, 19.02.1980 1980/1075-1278; 'Kıdem tazminatı esas itibarıyla işçinin işyerinde sadakatle çalışarak, hizmet etmesi nedeni ile yıpranması karşılığı geleceğini güvence altına almaya yöneliktir'); Diğer taraftan kıdem tazminatının işsizlik sigortası fonu ve iş güvencesiyle yakın ilişkisi vardır. Bu temelde kıdem tazminatının iş güvencesi olduğu da savunulmuştur. Bu görüşe göre; kıdem tazminatı, işverenin kolay bir şekilde işçinin işine son vermesinin önlenilmesini, bu sayede iş güvencesinin sağlanmasını sağlar. Ancak işçinin ölümü, yaşlılık aylığı almak istemesi veya kadın işçinin evlendikten sonra 1 sene içinde evlenmesi durumunda işten ayrılması durumunda kıdem tazminatına hak kazanabilmesi bu tazminatın doğrudan iş güvencesi ile ilişkilendirilmeyeceğini göstermektedir. (BAŞTERZİ, Süleyman: 'Kıdem Tazminatı- İşsizlik Sigortası İlişkisi', AÜHFD, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/298/2745.pdf>, s. 27).
- 3 AKYİĞİT, Ercan: Kıdem Tazminatı, Ankara 1999, s.29; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2009, s. 680; DEMİR, Fevzi: İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2009, s. 359; ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2009, s.297; Diğer taraftan, ÇENBERCİ'ye göre ise, kıdem tazminatı bütünü bakımından belli alışılmış kalıplardan hiç birine girmeyen ama

- çoğundan da esinlenmiş tamamen kendine vergi hukuksal ödevidir. ÇENBERCİ, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 365; OĞUZMAN'a göre ise "kıdem tazminatının Türk çalışma hayatına güven sağlayacak bir esas olan ikramiye fikrine göre yeniden düzenlenmesi ve müteferriği hükümlerin buna göre ayarlanması yerinde olacaktır. Bu ikramiye iş sözleşmesinin, işçinin kusuru yüzünden feshedilmesi veya sona erdirilmesi dışındaki her türlü sona erme durumlarında ödenmelidir. Fakat kıdem tazminatına hak kazanmak için herhalde asgari bir kıdem koşulu gerekli kılınmalıdır. Bu ikramiye için bir alt sınır bir üst sınır da öngörülebilir. İkramiyenin işverenlerin ödeyeceği primlerden oluşacak bir fondan ödenmesi fakat sebepsiz işçi çıkarma durumunda fonun, o işverene rücu etmesi imkanı kabul edilmelidir. İşçi kıdem tazminatını yitirmemek için kusurlu davranışlardan kaçınacak, işyerine sadakatle, özenle bağlanmanın ve mukadderatına katılmanın mükafatını, ödülünü iten ayrılırken elde edecektir." REİSOĞLU, s. 21-24.
- 4 SÜZEK, s. 551; EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim: Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2006, s. 129.
 - 5 R.G. 16.06.2006, 26200.
 - 6 Evlenme izni bitmeden davacının işyerine gelmeyip hizmet akdini sona erdirmesi halinde kıdem tazminatı isteminin kabulü gerekir. Yarg. 9.HD E.2005/365, K.2005/30290(Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, erişim: 06.03.2011).
 - 7 NARMANLIOĞLU, Ünal: 'Belirli Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan İşçinin Sözleşmesinin İşverence Haksız Feshi Halinde Kıdem Tazminatı Talep Hakkı', Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 2000/3, s. 385.
 - 8 Yarg. 9 HD. 05.04.1994, 5717/5181, Tekstil İşveren Dergisi, Eylül-Ekim 1994, Kararlar eki; Yarg. 9 HD 30.05.2007, 28188/17364 (Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, erişim: 01.03.2011).
 - 9 ZEVKLİLER, Aydın, HAVUTÇU, Ayşe: Yeni Medeni Kanuna Göre Medeni Hukuk, Temel Bilgiler, 6. Bası, Ankara 2008, s. 89; OĞUZMAN, Kemal, BARLAS, Nami: Medeni Hukuk, Giriş, Kaynaklar, Temel Kavramlar, 14. Bası, Kasım 2007, s. 193; ESENER, Turhan: Hukuk Başlangıcı, 7. Bası, Ekim 2004, s. 201.
 - 10 AKYOL, Şener: Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı, İstanbul 2006, s. 15.
 - 11 AKYOL, s. 16.
 - 12 AKYOL, Şener: Medeni Hukuka Giriş, 2. Bası, İstanbul 2006, s. 348.
 - 13 AKYOL, s. 17-18.
 - 14 AKYOL, s. 52.
 - 15 EREN, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt: I, 6. Bası, İstanbul 1998, s. 148.
 - 16 OĞUZTÜRK, Burcu: Güven Sorumluluğu, 1. Bası, İstanbul 2008, s. 268.

KAYNAKÇA

- ABBASGİL, Cengiz: İş Hukukunda Bütün Yönleriyle Kıdem Tazminatı ve Uygulaması, İstanbul, 2004.

- AKYİĞİT, Ercan: İş Hukuku, Ankara 2010. Kıdem Tazminatı, Ankara 1999.
- AKYOL, Şener: Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı, İstanbul 2006.
- BAŞTERZİ, Süleyman: 'Kıdem Tazminatı- İşsizlik Sigortası İlişkisi', AÜHFD, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/298/2745.pdf>. s. 313-334.
- ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2009.
- ÇENBERCİ, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986.
- ÇİL, Şahin: 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, C.2, Ankara 2007.
- DEMİR, Fevzi: İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2009.
- EREN, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt: I, 6. Bası, İstanbul 1998.
- ESENER, Turhan: İş Hukuku, B.3, Ankara 1978. Hukuk Başlangıcı, 7. Bası, Ekim 2004.
- EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim: Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2006.
- KUTAL, Metin: İş Hukuku Ders Notları, İstanbul, 1969.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi: İş Hukuku, Ankara 2008.
- NARMANLIOĞLU, Ünal: 'Belirli Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan İşçinin Sözleşmesinin İşverence Haksız Feshi Halinde Kıdem Tazminatı Talep Hakkı', Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 2000/3, s. 381-411.
- OĞUZMAN, Kemal, BARLAS, Nami: Medeni Hukuk, Giriş, Kaynaklar, Temel Kavramlar, 14. Bası, Kasım 2007.
- OĞUZTÜRK, Burcu: Güven Sorumluluğu, 1. Bası, İstanbul 2008.
- SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, İstanbul 2009.
- ŞAKAR, Müjdat: Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, Ankara 2009.
- TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut: İş Hukuku Esasları, İstanbul 2005.
- TÜRK-İŞ: 6. Genel Kurul Çalışmaları, Türk-İş Yayınları No:50, Ankara 1966.
- ZEVKLİLER, Aydın, HAVUTÇU, Ayşe: Yeni Medeni Kanuna Göre Medeni Hukuk, Temel Bilgiler, 6. Bası, Ankara 2008.
- Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr