

Mete Noyan YORULMAZ

MESS Müşavir Avukatı

Ara Dinlenme Süresinin Önemli Ölçüde Aşılması Halinde Derhal Fesih

HESSEN EYALET İŞ MAHKEMESİ¹

Karar Tarihi : 24.11.2010**Karar Sayısı :** 8 Sa 492/10

Uyuşmazlık Konusu Olay:

35 yaşındaki davacı, 2001 yılından beri davalı işverenin yanında hava trafik kontrolörü olarak çalışmaktadır. Yürürlükteki mevzuat hükümleri uyarınca, gece vardiyasında hava trafik güvenliğini sağlamak üzere hava trafik kontrol kulesinde sürekli olarak iki hava trafik kontrolörünün bulunması zorunlu olup, iki saatlik ara dinlenme süresinin nasıl kullanılacağını, çalışanlar kendi aralarında belirlemeleri gerekmektedir. Bunun ile birlikte ara dinlenme sürelerini kullanırken çalışanların ulaşılabilir olmaları gerekmektedir.

Video kayıtlarının incelenmesi sonucunda davacının, kendi tuttuğu kayıtlarının aksine, Ağustos 2009 döneminde dört akşam ve Eylül 2009 döneminde bir akşam iki saatten fazla bir süre ara dinlenme süresi kullandığı tespit edilmiştir. Davacı, ortalama 20 ilâ 45 dakika fazladan ara dinlenme süresi kullanmıştır. Davacının bu davranışı üzerine davalı, davacı ile aralarındaki iş sözleşmesini derhal feshetmiştir. Davacının İş Mahkemesi nezdinde açmış olduğu dava kabul edilmiş, ancak Eyalet İş Mahkemesine yapılan temyiz başvurusu üzerine, dava reddedilmiştir.

Gerekçe:

Davacının iş sözleşmesinin, davalı tarafından derhal feshedilmiş olunması yasal olarak geçerlidir. Davalının, Medeni Kanunun 626. maddesinin 1. fıkrası hükmü uyarınca ihbar sürelerini dikkate almadan derhal feshetmesi uygundur.

Davacı, işyerinde yeterince hava trafik kontrolörünün bulunmaması halinde ortaya hangi risklerin çıkabileceği bilincine sahipti. Bunun ile birlikte davacı, Frankfurt Havaalanı'nda dava konusu olayın gerçekleşmesinden altı hafta önce gece mesaisinde iki uçağın inişi esnasında yaşanan olay hakkında da bilgi sahibi idi. Bunun ile birlikte davacının bilinçli olarak işyerinde bulunmadığı halde oradaymış gibi kendisini göstermiş olması, kusurunu ağırlaştırmaktadır.

Davacının yükümlülüklerini açıkça ihlal etmiş olması nedeniyle, ihbar süresinin beklenilmeden iş sözleşmesinin feshedilmiş olunması, yasal olarak geçerli bir eylem olmuştur. Hava trafik kontrolörü olarak istihdam edilmekte olan bir kişinin güven sağlıyor olması birincil koşullar arasında gelmektedir. Bu bakımdan davalı, davacıdan mevzuat hükümlerine uygun bir biçimde işini ifa ediyor olmasını bekleme hakkına da sahiptir.

KARARIN İNCELENMESİ

1. Karara Konu Olan Olay ve Çözümü Gereken Hukuki Sorun

2001 yılından beri davalı işverenin yanında hava trafik kontrolörü olarak çalışmakta olan ve iki saatlik ara dinlenme süresinin nasıl kullanılacağı kendisine bırakılmış olan davacının, video kayıtlarının incelenmesi sonucunda, kendi tuttuğu kayıtların aksine Ağustos 2009 döneminde dört akşam ve Eylül 2009 döneminde bir akşam iki saatten fazla bir süre ara dinlenme süresi kullandığı tespit edilmiştir. Davacının bu davranışı üzerine davalının, davacı ile aralarındaki iş sözleşmesini derhal feshetmesi uyumsuzluk konusu olmuştur.

Hessen Eyalet İş Mahkemesi davalı işvereni haklı görerek, iş sözleşmesinin derhal feshedilmiş olmasını yasal olarak geçerli kabul etmiştir. Kararda davacının, ara dinlenmesini uzun kullanması neticesinde, işyerinde yeterince hava trafik kontrolörünün bulunmaması halinde ortaya hangi risklerin çıkabileceği bilincine sahip olmasının, daha önce iki uçağın inişi ile ilgili olaylardan haberdar olmasının ve bilinçli olarak işyerinde bulunmadığı halde oradaymış gibi kendisini göstermiş olmasının kusurunu ağırlaştırdığı belirtilmektedir. Bununla beraber, davacının mesleği gereği güven sağlıyor olmasının birincil koşullardan olduğu ve davalı işverenin de davacıdan mevzuat hükümlerine uygun bir biçimde işini ifa etmesini bekleme

hakkı olduğu karara bağlanmıştır.

Görüldüğü üzere söz konusu davadaki temel sorun, ara dinlenme süresinin ne şekilde kullanılacağına tasarrufu kendisine bırakılmış olan davacının, ara dinlenme süresini birden fazla kez önemli ölçüde aşmış olması sebebiyle iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshedilip edilemeyeceği noktasında toplanmaktadır. Bu nedenle incelememizde Türk hukukunda öncelikle ara dinlenmesi kavramına ve hukuki niteliğine kısaca değinilecek, ardından işçinin ara dinlenmesi sürelerini aşması sonucu iş görme edimini yerine getirmemesinin hukuki sonuçları ele alınacaktır.

2. Ara Dinlenmesi Kavramı ve Hukuki Niteliği

Anayasal güvence altına alınmış² olan dinlenme sürelerinden ara dinlenmesi, kavram olarak günlük çalışma süresinde işçiye verilen dinlenme zamanını anlatır³. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 68. maddesine göre ara dinlenmesi, işyeri gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında verilen dinlenme süresidir.

İş sözleşmesi işçiye, sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli olmasından bağımsız olarak, sürekli iş görme borcu yükleyen bir sözleşmedir⁴. İşçi işi kişisel olarak ve emeği ile yerine getirir. Bu nedenle işçinin kişiliğinin, fiziki bütünlüğünün ve ruh sağlığının korunması gerekir. Bu koruma, görülen işten ve işyeri koşul-

larından kaynaklanabilecek her türlü iş kazası ve meslek hastalığına karşı olacağı gibi aynı zamanda kesintisiz çalışmadan kaynaklanan aşırı yorgunluk ve dikkat dağılmasına karşı da olacaktır. Bu sayılan unsurlarla beraber, işçinin yemek, içmek gibi doğal ihtiyaçlarını da gidermesi için çalışma sürelerinin belli saatlerle sınırlandırılması, kesintisiz çalışmadan kaynaklanan olumsuzlukların önüne geçilebilmesi için işçiye ara dinlenmesi verilmesi zorunludur⁵. Bu koruma sadece işçinin şahsına değil, aynı zamanda toplumun menfaatlerine ve işletmenin verimli çalışmasına da olumlu yönde etki edecektir⁶.

İş Kanunu'nun ara dinlenmesini düzenleyen 68. maddesi nispi emredici nitelikte olup, maddede belirtilen süreler⁷ tarafların anlaşması üzerine iş veya toplu iş sözleşmesi ile artırılabilir⁸. Kararda ara dinlenme süresi 2 saat olarak belirtilmiştir. O halde olayda işçi lehine ara dinlenme süresinin artırıldığı anlaşılmaktadır.

Ara dinlenmesi işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir (İş. K. m.68/IV). Kararda, gece vardiyasında hava trafik güvenliğini sağlamak üzere hava trafik kontrol kulesinde sürekli olarak iki hava trafik kontrolörünün bulunmasının zorunlu olduğu ve iki saatlik ara dinlenme süresinin nasıl kullanılacağını çalışanların kendi aralarında kararlaştırdıkları belirtilmiştir. Bu düzenin işverenin onayı ile yapıldığı açıktır.

Kararda ara dinlenmesindeki işçilerin ulaşılabilir olması gerektiğinden de bahsedilmektedir. İşçinin ara dinlenmesini işyerinde geçirip geçirmeme zorunluluğu Kanunda açıkça düzenlenmemiştir. İşçi ara dinlenmesinde serbesttir. Kural olarak, işe zamanında başlamak kaydıyla, işçinin ara dinlenmesini işyeri dışında geçirmesi engellenemez ve ara dinlenmesinin nasıl kullanılacağı işçinin tasarrufundadır⁹. Ara dinlenmesinin gereği gibi yerine getirilebilmesi için işçinin beden ve zihnen dinleniyor olması gerekmektedir¹⁰. Dolayısıyla işçinin kural olarak ulaşılabilir olmak gibi bir yükümlülüğü yoktur. Aksi halde işyerinden çıkmayarak, işe çağırılabilir ve herhangi bir arıza halinde müdahale edebilir halde işverenin emrine hazır beklemek, işçinin ara dinlenmesinde zihninin dinlenmesini mümkün kılmayacak ve gerçek

bir dinlenmeden bahsedilemeyecektir¹¹. Şu halde, karar konusu olayda belirtildiği gibi "her an ulaşılabilir olmak" da bu kapsamda değerlendirilmelidir. Zira işçi her an ulaşılabilir ve işe çağırılabilir ve herhangi bir sorun halinde müdahale edebilir konumda olmak zorunda ise gerçek anlamda zihinsel dinlenmeden bahsedilemeyecektir.

Ara dinlenmesi süresince işçinin işyeri dışına çıkması, işin ve işyerinin özelliklerine göre güç ise, işverenin ara dinlenmesinde işçinin işyerinden ayrılmamasını ve ulaşılabilir olmasını istemesi kanuna aykırılık teşkil etmeyecektir¹². İşin ve işyerinin özelliklerine göre işçinin işyeri dışına çıkmasının güç olduğu hallerde örnek olarak, işyerinin yerleşim yerlerine uzak olması ve giriş çıkışların uzun sürmesi verilebilir. Olayımızda işçi iş koşulu gereği ara dinlenme süresini nasıl kullanacağını kendi belirlemek ancak süreyi ulaşılabilir vaziyette geçirmek durumundadır. İşçinin, işverenin talimatıyla fiilen çalıştırılmasa dahi emre hazır şekilde ara dinlenmesini işyerinde geçirmesi halinde ara dinlenmesinin çalışma süresinden sayılacağı¹³ düşünülse de, incelemeye konu olayda işin özelliği gereği ulaşılabilir konumda olmanın işin niteliğinden doğması nedeniyle iş koşulu olarak değerlendirilmesi mümkündür.

3. Haklı Nedenle Fesih

Haklı nedenin tanımı 4857 sayılı İş Kanunu'nda yapılmamıştır. Haklı neden, 1 Temmuz 2012'de yürürlüğe girmiş olan Türk Borçlar Kanunu'nun 435/II. maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre, "Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır."

4857 sayılı İş Kanunu'nun işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenleyen 24. ve işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenleyen 25. maddelerinde ise, hangi hallerin haklı neden teşkil edeceğine dair hükümlere yer verilmiştir. Kanun koyucu her iki maddenin de ahlak ve iyi niyet kurallarına uyulmaması durumunu düzenleyen II numaralı bentlerini sınırlı olarak kaleme almış, "Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller

ve benzerleri” ifadesini kullanarak sayılanlara benzer hallerin de haklı neden teşkil edebileceğini düzenlemiştir. Şu halde, sözleşmeyi haklı nedenle sona erdirme açısından sürekli edime ilişkin ve İş Kanunu’na tabi bir sözleşme için Türk Borçlar Kanunu’na gitmeden doğrudan İş Kanunu’na gidilmelidir¹⁴. Burada dikkat edilmesi gereken husus, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık teşkil eden her durumun değil, ancak Kanun’da sayılanlar ve bunlara “benzer” olan aykırılık durumlarının derhal fesih sebebi olarak kabul görmesi gerektiğidir¹⁵.

Haklı nedenle fesih hakkı kullanılacaksa ve birden fazla nedenin varlığı söz konusuysa, bunların tümünün değil, yalnızca birinin gerçekleşmiş olması derhal fesih için yeterlidir¹⁶. 4857 sayılı İş Kanunu’nun olayımızla ilgili 25/II maddesinde haklı nedenler dokuz bent halinde sayılmıştır. Olayımızda, işçi ara dinlenme sürelerini önemli ölçüde aşmıştır ve ara dinlenme süreleriyle ilgili tuttuğu kayıtlar ile kamera kayıtları arasında farklılık tespit edilmiştir. Yani işçi, işverene karşı doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranış sergilemiştir. Ayrıca işçinin ara dinlenme süresini önemli ölçüde aşmasıyla hava trafiği tehlikeye girmiş olabilir. Bu da işçinin işin güvenliğini tehlikeye düşürdüğü anlamına gelebilir. Aşağıda, olaydaki bu iki davranışın 4857 sayılı İş Kanunu’na göre Türk hukukundaki durumuna değinilecektir.

4. Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranışlarda Bulunma

İş Kanunu’nun 25/II (e) alt bendine göre, “İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.” halinde; işveren, iş sözleşmesini süresi belirli olsun veya olmasın, sürenin bitiminden önce veya bildirimsiz olarak feshedebilecektir. Bu düzenleme, iş ilişkisinin işçinin kişiliğine bağlı olmasının bir sonucu olan “sadakat borcuna” aykırılığın özel bir görünümüdür¹⁷. Bu borç, dürüstlük ve güven kullarına uymayı gerektirir¹⁸. İşçi, bu borç kapsamında işverene kar-

şı doğru davranacak ve işini dürüstçe yerine getirecektir. İş Kanunu’nda doğruluk ve bağlılığa uymayan hallere, işverenin güvenini kötüye kullanma, hırsızlık ve meslek sırlarını ortaya atma gibi bazı örnekler verilmiş ve sınırlı sayıda tutulmayarak bunlar haricindeki benzer hallerde de işverenin haklı nedenle fesih hakkına başvurabileceği hüküm altına alınmıştır.¹⁹ Zira doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışların kapsamını Kanunla belirlemek imkânsızdır. Doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışın kapsamını belirlerken, çevrenin gelenekleri, işçinin işyerindeki konumu, işin niteliği, iş yaşamının gerekleri ve güven ilişkisinin zedelenip zedelenmediği gibi kriterlerden yararlanılmalıdır²⁰. Dolayısıyla söz konusu maddenin uygulama alanı oldukça geniştir. Doğruluk ve bağlılığa uymayan hareketin haklı neden oluşturması için aynı zamanda suç niteliği taşıyıp taşımadığına da bakılmayacaktır²¹.

Yargıtay, İş Kanunu 25/II (e) kapsamında verdiği kararlarda somut olayın özelliğine bakarak hükmün kapsamını doldurmaya çalışmıştır. Yüksek Mahkeme bir kararında, işe gelmediği halde işe devam çizelgesini imzalamayı, Kanun’da sayılmadığı halde doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olarak nitelendirmiştir²².

Olayımıza baktığımızda, Hessen Eyalet İş Mahkemesi verdiği kararda, davacının ara dinlenme sürelerini aşarak, bu sürelerde çalışmadığını, bilinçli olarak işyerinde bulunmadığı halde oradaymış gibi kendisini göstermiş olmasının kusurunu ağırlaştırdığını ve hava trafik kontrolörü olarak istihdam edilmekte olan bir kişinin “güven sağlıyor” olmasının birincil koşullar arasında geldiğini belirtmiştir. O halde Mahkeme burada haklı nedenin varlığı açısından hem işin niteliği hem de güven ilişkisinin zedelenmesi kıstaslarından yararlanmıştır. Hukukumuzda göre de, işçinin ara dinlenme süresini önemli ölçüde aşması ve çalışmadığı zamanları çalışmış gibi göstermesi yukarıda yer alan açıklamalar ışığında “doğruluk ve bağlılığa uymayan diğer davranışlardan” biri olarak nitelendirilip İş Kanunu m. 25/II (e) kapsamında değerlendirilebilecektir.

5. İşin Güvenliğini Tehlikeye Düşürme

İş Kanunu'nun 25/II (1) hükmü gereğince "İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması." halinde işveren, iş sözleşmesini, sürenin bitiminden önce veya bildirimsiz olarak feshedebilecektir. Maddede, "işçinin kusuru ile işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi" ve yine "işçinin kusuru ile işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisat veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretini aşar şekilde zarara uğratması" olarak iki ayrı hale yer verilmiştir. İnceleme konumuz olan olayda, işçinin kusuru ile işverenin eli altında bulunan eşyaları otuz günlük ücretini aşar şekilde zarara uğratması hususunda bir veri olmadığı için, maddenin ilk bölümünde düzenlenmiş olan işçinin kusuru ile işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi hususu ele alınacaktır.

Söz konusu madde, esas itibarıyla işçinin özen borcuna aykırı davranmasının bir sonucudur²³. İşçi her şeyden evvel yaptığı işi aksatmamak, işyerinde çalışan diğer işçilerin sağlık, yaşam ve (iş) güvenliklerini tehlikeye düşürmemek zorundadır²⁴. Madde, lafzi olarak, savsama sonucu "işin güvenliğinin tehlikeye düşürülmesini" haklı neden sayılma açısından yeterli görmüştür. Burada yalnızca işçinin fiilen çalıştığı işin değil, genel olarak işyerini kapsayacak şekilde bir tehlikeye düşürmeden bahsedilmektedir²⁵. Burada dikkat çeken husus, işin güvenliğinin tehlikeye düşmesinin yeterli olması, ayrıca bir zararın ortaya çıkmış olmasının gerekmemesidir. Zarar ihtimalinin varlığı yeterlidir²⁶. Yargıtay bir kararında güvenlik görevlisi olan işçinin nöbet yerini terk etmesini iş güvenliğini tehlikeye düşüren davranış olarak nitelendirerek işveren tarafından yapılan feshin haklı nedene dayandığını belirtmiştir²⁷.

Olayımızda işçi ara dinlenmesini uzun tutarak, görev yeri olan hava trafik kontrol kulesini terk etmiştir. Kararda belirtildiği üzere

işçi bir hava trafik kontrolörü olarak işyerinde yeterince hava trafik kontrolörünün bulunmaması halinde hangi risklerin doğacağını bilmektedir. İşçinin savsaması sebebiyle bu risklerin doğma ihtimalinin olması dahi haklı nedenle fesih için yeterlidir. Burada riskin gerçekleşmesinin (uçakların çarpışmasının) beklenmeyeceği açıktır.

Maddede "işçinin kendi isteği (kastı) veya savsamasından (ihmalinden)" bahsedilmiştir. O halde tehlikenin ortaya çıkmasında kusurun derecesi önemli olmaksızın işçi her türlü kusurundan (ağır kusur ve hafif kusur) sorumludur²⁸. İşçinin bu konuda uyarılmasına veya hatırlatmada bulunulmasına gerek yoktur²⁹. Olayda davacı, ara dinlenme süresini bilerek uzun tutarak, çalışma saatleri içinde, işyeri olan hava trafik kontrol kulesinde sadece bir kişinin kalmasına yol açmış ve tehlike ihtimalini doğurmuştur. Madde metninde aranan kusur ve tehlike ihtimali unsurlarının olayda meydana geldiği açıktır.

SONUÇ

İncelememize konu olan olayda işveren işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetmiştir. Yukarıda açıklandığı üzere, işin niteliği gereği her an ulaşılabilir olma durumundan dolayı işçinin ara dinlenmesinden gereği gibi faydalandığı söylenemeyecekse de, işçi ara dinlenme sürelerini önemli ölçüde aşarak, sadakat borcuna aykırı davranmış, doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranışta bulunmuş ve işin güvenliğini tehlikeye düşürmüştür. Hessen Eyalet İş Mahkemesi'nin de kararda belirttiği gibi, işçinin işyerinde yeterince hava trafik kontrolörünün bulunmaması halinde ortaya hangi risklerin çıkabileceği bilincine sahip olmasının, daha önce iki uçağın inişi ile ilgili olaylardan haberdar olmasının ve bilinçli olarak işyerinde bulunmadığı halde oradaymış gibi kendisini göstermiş olmasının kusurunu ağırlaştırdığı açıktır.

Şüphesiz, savsama halinde dahi hem can hem mal kaybına yol açabilecek bir konumda, hava trafik kontrolörü olarak istihdam edilmekte olan bir kişinin "güven sağlıyor"

olması birincil koşullar arasında gelir. Bu güvenin sarsılmasıyla işverenden sözleşmeyi devam ettirme yönünde bir irade beklenmemelidir.

Türk hukukuna göre, işçinin olaydaki davranışları doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlardan biri olarak İş Kanunu m. 25/II (e) kapsamında ve işin güvenliğini tehlikeye düşüren davranış olarak İş Kanunu'nun 25/II (1) kapsamında nitelendirilmelidir. İşveren, bu maddelerden sadece birinin gerçekleşmiş olması durumunda dahi haklı nedenle derhal feshe başvurabilecektir.

Yukarıda açıklanan nedenlerden dolayı inceleme konumuz olan Hessen Eyalet İş Mahkemesinin haklı nedenle derhal feshi geçerli bulan kararına katılmaktayız.

DİPNOTLAR

- 1 Çev.: Alpay Hekimler, Çalışma ve Toplum Dergisi, sayı: 33, 2012/2, s.479-480.
- 2 Anayasanın 50. maddesine göre "Dinlenmek çalışanların hakkıdır". Bu genel ve soyut kuralla güvence altına alınan dinlenme hakkının ayrıntılı olarak düzenlenmesi yasa koyucuya bırakılmıştır. Süzek Sarper, İş Hukuku, 4. Baskı, Beta, İstanbul 2008, s.762.
- 3 Tunçomağ Kenan/Centel Tankut, İş Hukukunun Esasları, Beta, İstanbul 2008, s. 158.
- 4 Çelik Nuri, İş Hukuku Dersleri, 25. Bası, Beta, İstanbul 2012, s.91; Süzek Sarper, s. 220.
- 5 Tunçomağ/Centel, s.158; Süzek, s. 762.
- 6 Ulusoy Yasin, "4857 sayılı Kanun Açısından Ara Dinlenmesi" D.E. Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 7 Özel Sayı, Yıl: 2005, s. 404,405; Tulukçu N. Binnur, İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Adalet Yayınevi, Ankara 2012, s.181.
- 7 İş. K. m. 68/I: "...a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika, b) Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat, c) Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat, Ara dinlenmesi verilir."
- 8 Narmanlıoğlu Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 4. Baskı, Beta, İstanbul 2012, s.670; Mollamahmutoğlu Hamdi/Astarlı Muhittin, İş Hukuku, 4. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2011, s.1127; Tunçomağ/Centel, s.158; Y. 9.H.D. 22.3.1971, E. 13557, K. 4672 (İşveren D., C. IX, sayı 10, sh. 19-20) Ekonomi Münir, İş Hukuku (Ferdî İş Hukuku), Cilt: I, İstanbul 1984, s. 315; Eyrenci Öner/Taşkent Savaş/Ulucan Devrim, Bireysel İş Hukuku, 3. Bası, Legal, İstanbul 2006, s. 242;
- 9 Narmanlıoğlu s.671; Y. 9.H.D. 25.5.1971, E. 970, K. 13112 (İşveren D., C. X, Sayı 4, sh. 16) Ekonomi, s. 316.
- 10 Soyer Polat, "Ferdî İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzen-

lenmesi Açısından Yargıtay'ın 1997 Yılı Kararlarının Değerlendirmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, s. 45; Ekonomi, s. 316; Süzek, s. 764; Ulusoy, s. 391.

- 11 Çenberci Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Seçkin, Ankara 1986, s. 936; Günay Cevdet İlhan, İş Kanunu Şerhi, Cilt 2, Yetkin, Ankara 2005, s. 1708.
- 12 Ekonomi, s.316; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.243.
- 13 Ekonomi, s. 317; Günay, s. 1078, Y. 9. HD. 25.5.1971, E. 1971/970, K. 1971/13112.
- 14 Tuncay Kaplan Emine, İşverenin Fesih Hakkı, Ankara 1987, s. 128; Günay Cevdet İlhan, İş Kanunu Şerhi, Cilt 1, Yetkin, Ankara 2005, s. 793; Çelik, s. 271; Ekonomi, s. 196; Narmanlıoğlu, s. 407; Süzek s. 632.
- 15 Ekonomi, s. 196-197.
- 16 Ekonomi, s. 195.
- 17 Süzek, s. 640; Ekonomi, s. 206; Akyiğit Ercan, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, Cilt 1, Seçkin, Ankara 2008, s. 1173; Günay, s. 800; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 750.
- 18 Kaplan, s. 147.
- 19 Çil Şahin, İş Kanunu Şerhi, Cilt 2, Turhan Kitabevi, 2. Baskı, Ankara 2007, s. 1832; Ekonomi, s. 207; Arslan Seda, İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı, XII Levha, İstanbul 2012, s. 88; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 750.
- 20 Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 750; Kaplan, s. 147.
- 21 Ekonomi, s. 207; Tunçomağ/Centel, s. 214; bkz Y. 9. HD. 14.3.1972, 2407/6367.
- 22 Y. 9. HD. 8.7.1997, 1197/11036 E., 1997/14029 K., Çil, s. 1832.
- 23 Narmanlıoğlu, s. 459; Süzek, s. 644; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 760; Tunçomağ/Centel, s. 216
- 24 Narmanlıoğlu, s. 459.
- 25 Akyiğit, s. 1291.
- 26 Örneğin bir benzin istasyonunda dolmuş yerinde sigara içilmesi derhal fesih için haklı neden teşkil edecek ve benzin istasyonunun havaya uçması beklenmeyecektir., Kılıçoğlu Mustafa, 4857 sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Ayhan Yayıncılık, Ankara 2005, s. 281; Ekonomi, s. 212; Süzek, s. 644; Bu yönde başka bir Yargıtay kararı için bkz. Y. 9 HD. 2.11.2004, 1834/24962 ve F. Şahlan'ın incelemesi, Tekstil İşveren, Temmuz 2005, s. 39-40; Oğuzman Kemal, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet (iş) Akdinin Feshi, İstanbul 1955, s. 68; Akyiğit, s. 1292; Narmanlıoğlu, s. 459; Tunçomağ/Centel s. 217; Çil, s. 1837.
- 27 Y. 9. HD. 21.01.2009 T., 2007/34191 E., 2009/544 K., <http://www.kazanci.com>.
- 28 Akyiğit, s. 1292; Narmanlıoğlu, s. 459; Süzek, s. 644; Kaplan, s. 161; Çil, s. 1837; karşı. Tunçomağ/Centel s. 217.
- 29 Çil, s. 1837.