

# ALT İŞVEREN (TAŞERON) KULLANIMININ İŞÇİ İÇİN DOĞURDUĞU SORUNLARA KARŞI ALINAN YASAL TEDBİRLER HAKKINDA DÜŞÜNCELER

Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR\*

## I.GİRİŞ

Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. (İş K.md 2/VI).

Bu hükümde “**alt işveren**” (*subcontractor*) olarak belirtilen işvereni, Sosyal Sigortalar Kanunu “**aracı**” (SSK. md. 87), uygulama ise “**taşeron**” olarak adlandırmaktadır (Canbolat, 1992).“Taşeron” sözcüğü de, dilimize Fransızca “*tacheron*”, “*tacheronnage*” sözcüklerinin karşılığı olarak girmiştir. Bu sözcük, “verimsiz işleri yapan kimse” ya da “bina inşaatında bina sahibinin maktu bir ücret karşılığı iş verdiği kimse” anlamlarına sahiptir.

Alt işverenden söz edebilmek için, “**asıl işveren**” olarak nitelenen bir işveren tarafından yürütülmekte olan bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve burada kendi işçilerini çalıştıran bir işveren bulunmalıdır. İşin tamamının yapılması üstlenilmişse veya üstlenilen iş, işi yüklenence işçi çalıştırmadan bizzat yerine getiriliyorsa, alt işverenden söz edilemez (Yrg. 9 HD., 04.07.1995, E. 2660 K. 3844).

\* Marmara Üniversitesi Öğretim Üyesi

Kendisi için bir bölümünde bizzat işçi çalıştırmayıp işi bölerek ihale suretiyle muhtelif kişilere veren iş sahibi “**ihale makamı**” asıl işveren değildir (Yrg. HGK. 24.05.1995, E. 1995/9-273, K. 1995/548).

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi, istisna, vekâlet, kira, taşıma, işletmecilik gibi, iş sözleşmesi dışında bir sözleşmeye dayanır. Alt işveren ile işçiler arasındaki ilişki ise doğal olarak, iş sözleşmesidir.

Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur (İşK.md.2/VI)

İş Kanunu alt işverenin işçilerine, alacaklarını hem asıl işverenden hem de kendi işverenleri olan alt işverenden isteyebilmeleri konusunda bir güvence getirmektedir. Amaç, küçük sermaye sahibi olan alt işverenlerin işçilerine karşı sorumluluklarını yerine getiremez duruma düşmeleri halinde, bunların emrinde çalışan işçileri korumaktır. Asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı sorumluluğunun “**müte-**

**selsil (zincirleme) sorumluluk**” olduğu kabul edilmektedir. Bu tür birlikte sorumlulukta, bir borçtan sorumlu olan birden fazla kişi, borcun tamamından ve aynı derecede sorumludurlar. Yani, asıl işveren borcun yarısının kendine ait olduğunu ya da önce alt işverenin takip edilip, netice alınmazsa kendisine başvurulmasını isteyemez. Asıl işveren, alt işverenle arasındaki sözleşme gereğince alt işverene yapması gereken ödemeleri yaptığını ileri sürerek sorumluluktan kurtulma şansına da sahip değildir. Asıl işveren, müteselsil sorumluluk kuralı gereği yaptığı fazla ödemeleri **rücû davası** yoluyla alt işverenden isteyecektir.

Asıl işverenin müteselsil sorumluluğu, sadece hukukî yöndendir, cezaî sorumluluğu kapsamaz. Aksine bir uygulama, cezaların şahsiliği ilkesine aykırı olur.

Söz konusu müteselsil sorumluluğun şartı, alt işverenin işçilerini sadece asıl işverene ait işyerinde veya eklentilerinde çalıştırmasıdır. Bu şekilde bir çalışma yoksa, müteselsil sorumluluk da yoktur <sup>1</sup>.

**Örnek:** Toplu iş sözleşmesi gereğinin-

<sup>1</sup> Temizlik müteahhidinin işçilerini münhasıran davalı banka işyerinde çalıştırmak zorunda olmadığı, başka işyerleri arasında değiştirebileceğinin tespit edilmesi sebebiyle, işverenin müteselsil sorumluluğu yoktur (Yrg. 9. HD. 04.03.1991, E. 1990/11890, K. 1991/3190, **YKD.**, Ağustos 1991, 1204); Başkalarına ait gemilerde de yükleme ve boşaltma işleri yapan firma işçilerine karşı gemi sahibi sorumlu değildir (Yrg. 9. HD. 25.06.1992, E. 6240, K. 7357, **Çimento İşveren Dergisi**, Eylül 1992, 35).

ce, işçilerine işyerinde öğlen yemeği vermek yükümlülüğü altında olan bir işveren, bunu üç farklı seçenek dâhilinde yapabilir: 1) Bir yemekhane ve mutfak kurar ve gerekli personeli istihdam eder ya da işçilerine civardaki lokantalarda yemek yemeleri için yemek kuponu verir, ki bu seçenekte alt işveren yoktur; 2) Bir yemekhane ve mutfak kurar ve işletilmesini bir alt işverene verir. Bu seçenekte alt işverenin işçileri münhasıran o işyerinde çalıştıkları için, asıl işverenin müteselsil sorumluluğu vardır; 3) Bir yemekhane kurar ve burada işçilere servis yapılmasını işini bir yemek firmasına verir. Firma kendi işyerinde hazırladığı yemekleri kendi işçileri ile getirip servis yapar ve başka bir işyerine servis yapmak üzere gider. Bu seçenekte yemek firması alt işveren gibi algılanmakla birlikte, işçilerin sadece asıl işverenin işyerinde çalıştırılması söz konusu olmadığından bu ilişki yeni İş Kanununun tanımına göre alt işverenlik ilişkisi sayılmamaktadır ve asıl işverenin müteselsil sorumluluğu yoktur.

Bu yazımızda genel olarak alt işverenlik konusundaki düzenlemeleri ve taşeron kullanımına karşı kanunkoyucunun almaya çalıştığı tedbirleri irdelleyeceğiz.

## II. TAŞERON KULLANIMININ İŞÇİ ALEYHİNE ÇOĞALMASI

Ülkemizde, işverenlerin, bazı işleri alt işverenlere yaptırma, önceleri haklı gerekçelere dayanmaktaydı. Mesele, bina inşa eden bir işverenin, elektrik tesisatının döşenmesi veya doğramaların takılması işini taşeronlara vermeleri; bir fabrika işyerinde yemekhane işletilmesi, işçilerin servis araçlarıyla taşınması gibi işleri alt işverenlere havale etmeleri makûl görülen uygulamalardır.

Ancak, son yirmibeş yıldan beri taşeron kullanımı, önce belediyelerin temizlik işlerini taşeron firmalara vermelerinden başlayıp, özel sektör işyerlerine salgın bir hastalık gibi yayılmış ve işçi haklarını bertaraf etmek için kullanılmıştır. “**Taşeronlaşma**” (outsourc) denilen ve işçilerin ve sendikalarının en çok yakındığı konuların başında gelen bu uygulama ile, bir işyerindeki iş bölünebildiği kadar bölünüp her biri ayrı taşeronlara verilmekte; sendikasız, sigortasız, hatta kimi zaman asgarî ücretin bile altında ücretle işçi çalıştıran taşeronlar yoluyla işçilik maliyetleri düşürülmektedir. Bir taşeronun işçilerinin sendikalaşması veya taşeron işçileriyle İş Hukukundan doğan haklar konusunda sorunlar yaşanması halinde, o taşeronla yapılan sözleşme feshedilip, yerine yeni bir taşeron alınmakta ve liberal ekonomi anlayışının gereği “**dikensiz**

**gül bahçeleri”** yaratma konusunda hukuk suiistimali yaşanmaktadır. İşçi haklarına saygılı; sendikalı, sigortalı, toplu iş sözleşmeli işçi çalıştıran işverenler **haksız rekabete** maruz kalmakta, adeta “**taşeronlaşma**”ya itilmektedirler.

Sendikalar, toplu iş sözleşmelerine taşeron kullanımı yasaklama konusunda hükümler koyarak taşeronlaşma eğilimini engellemeye çalışmaktadırlar. İşçi hakları bakımından kaygı verici bu gidişi önlemek için 4857 sayılı İş Kanunu ile bazı önlemler getirilmeye çalışılmıştır. Ancak bunların yetersizliği uygulamada ortaya çıkınca yeni yasal düzenlemelere ihtiyaç duyulmuştur.

### III. ÖLÇÜSÜZ TAŞERONLAŞMAYA 4857 SAYILI KANUNLA GETİRİLEN ENGELLER

1475 sayılı eski İş Kanunundan farklı olarak 4857 sayılı İş Kanunu ölçüsüz taşeronlaşmaya karşı getirdiği tedbirler şunlardır. Önce **asil iş- yardımcı iş** ayırımı yapılarak, yardımcı işlerde alt işveren kullanımı sınırlandırılmamış, ancak asıl iş bakımından işin alt işverene verilmesi sınırlandırılmıştır:

Birinci olarak, alt işveren kullanımının sadece **işletmenin ve işin gereği ile teknolojik uzmanlık gerektiren işlerde** mümkün olduğu kabul edilmiştir.

İkinci olarak, **asil işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak haklarının kısıtlanamayacağı** öngörülmüştür.

Üçüncü olarak, **daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamayacağı** Kanunda yer almıştır.

Aksi halde ve genel olarak asıl işveren - alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığının belirlendiği durumlarda, alt işverenin işçileri **başlangıcından itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak** işlem görecektir.

Kanunun getirdiği bu düzenlemeler olumlu olmakla beraber, yaptırım eksikliği ve uygulanma sorunları sebebiyle taşeronlaşmaya son verecek tedbirler olarak değerlendirilemeyeceğini daha önce ifade etmiştik(Şakar, 2006, s. 53). Bu konudaki eleştirilerimizi şöyle ifade etmiştik: “Taşeron kullanımının işletmenin ve işin gereğinden ve teknolojik uzmanlık gerektirdiğinden kaynaklanıp kaynaklanmadığı yoruma açık olduğu gibi, bu yorumu kimin yapacağı da belirli değildir. Özellikle sendikasız işyerlerinde, Kanuna aykırı biçimde taşeron kullanımının kimin tarafından kime şikâyet edileceği belli değildir. İşçilerin çok büyük bir bölümünün iş güvencesi dışında bırakıldığı dikkate alınca Kanundaki hükümlerin kağıt üzerinde kalacağı endişesi doğmakta-

dır. Kanuna aykırı taşeron kullanımı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğüne ihbar edildiğinde veya iş denetiminde iş müfettişi tarafından tespit edildiğinde ne gibi bir işlem yapılacağı da havada kalmaktadır. Kanundaki bu düzenlemelere aykırılığın cezai bir yaptırımı da yoktur. Kanımızca, taşeron kullanımının Bölge Çalışma Müdürlüğü iznine bağlı kılınması ve iznin de bir formaliteden ibaret kalmayıp, ciddi bir araştırma sonucunda verilmesi etkili olabilir” (Şakar, 2006, s. 53).

Şimdi yasakoyucu “istihdam paketi” adıyla anılan 5763 sayılı Kanunla bu konuda yeni düzenlemeler yapmıştır. Aşağıda bu düzenlemeyi ayrı bir başlık altında ele alacağız. Ancak, 5538 sayılı Kanunla kamudaki taşeron işçilerine yapılan haksızlığı yazmadan geçmek olmaz.

#### IV. KAMU KESİMİ İÇİN GERİ ADIM: 5538 SAYILI KANUN HÜKÜMLERİ

12.07.2006 tarihinde yayımlanan 5538 sayılı Kanunla 4857 sayılı İş Kanununun 2.maddesine eklemeler yapılmıştır: “**Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kamu kurum ve kuruluşları ile bunların doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin en az yüzde ellisine sahip oldukları ortaklıklarda, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ve-**

**ya diğer kanun hükümleri çerçevesinde, hizmet alımı amacıyla yapılan sözleşmeler gereğince, yüklenici aracılığıyla çalıştırılanlar, bu şekilde çalışmış olmalarına dayanarak;**

**a) Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait kadro veya pozisyonlara atanmaya,**

**b) Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait işyerlerinin kadro veya pozisyonlarında çalışanlar için toplu iş sözleşmesi, personel kanunları veya ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre belirlenen her türlü malî haklar ile sosyal yardımlardan yararlanmaya,**

**hak kazanamazlar.**

Sekizinci fıkrada belirtilen işyerlerinde yükleniciler dışında kalan işverenler tarafından çalıştırılanlar ile bu işyerlerinin tâbi oldukları ihale mevzuatı çerçevesinde kendi nam ve hesabına sözleşme yaparak üstlendiği ihale konusu işte doğrudan kendileri çalışanlar da aynı hükümlere tâbidir. Sekizinci fıkrada belirtilen kurum, kuruluş veya ortaklıkların sermayesine katıldıkları ortaklıkların kadro veya pozisyonlarında çalışan işçilerin, ortak durumundaki kamu kurum, kuruluş veya ortaklıkların kadro veya pozisyonlarına atanma ya da bu kurum, kuruluş veya ortaklıklarda geçerli olan malî haklar ile sosyal

**yardımlardan yararlanma talepleri hakkında da sekizinci fıkra hükümleri uygulanır. Hizmet alımına dayanak teşkil edecek sözleşme ve şartnamelere;**

**a) İşe alınacak kişilerin belirlenmesi ve işten çıkarma yetkisinin kamu kurum, kuruluşları ve ortaklıklarına bırakılması,**

**b) Hizmet alım sözleşmeleri çerçevesinde ya da geçici işçi olarak aynı iş yerinde daha önce çalışmış olanların çalıştırılmasına devam olunması,**

**yönünde hükümler konulamaz”.**

5538 sayılı Kanunla 2. maddeye yapılan bu eklemeler kanımızca uygun görülemez. Kanunun Gerekçesinde kamu kurumlarında “...yapılan hizmet alımları neticesinde yükleniciler tarafından istihdam edilenler, hizmet alımını yapan kamu kurum ve kuruluşları ile ortaklıklarının, kendilerinin asıl işvereni olduğunu iddia ederek bu kurumların asli kadrolarına atanmayı talep etmekte veya bu kurumlarda uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi ya da personel kanunundan yararlandırılma talebinde bulunmaktadır. Yapılan düzenlemeyle, kamu kurum ve kuruluşları ile bunların ortaklıklarının, hizmet alımı amacıyla sözleşme yaptıkları yükleniciler veya işverenler tarafından istihdam edilenlerin asıl işvereni olmadığı hususuna açıklık getirilmektedir” denilmektedir.

5538 sayılı Kanunla taşeron işçilerinin, aynı işyerinde, aynı işi yapan kadrolu işçilerle aynı hakları alması yasaklanmaktadır. Kanun koyucunun amacı, 4857 sayılı Kanunun 2. maddesindeki "asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler." hükmünü etkisiz hale getirmektir. Amaç, kamu kurum ve kuruluşlarda ve bunlara bağlı ortaklıklarda, hizmet alımları neticesinde yükleniciler -taşeronlar tarafından istihdam edilen, aynı yerde aynı işi yapan kadrolu işçilerin sahip olduğu her türlü malî ve sosyal haklardan yararlandırılmalarını önlemektir. Bu konuda özel sektörle kamu sektörü arasında haksız bir ayırım da getirilmiş olmaktadır.

Yapılan bu düzenleme Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 94 sayılı hükümlerine, Anayasa'ya, İş Kanununun 5. maddesindeki eşit davranma ilkesine, hakkaniyete ve adalete aykırıdır.

Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 94 sayılı "Bir Amme Tarafından Yapılan Mukavelelere Konulacak Çalışma Şartlarına Müteallik Sözleşme"sini onaylamıştır. Bu Sözleşmede, kamu kuruluşlarının ihaleyle iş verdikleri alt işveren işçilerine ya da hizmet alımı yoluyla iş verildiğinde yüklenici firma işçilerini asıl işyerinde uygulanan toplu sözleşmelerin-

de yer alan haklardan daha az haklar veremeyeceğini hüküm altına almıştır.

#### V. 5763 SAYILI KANUNLA GETİRİLEN YENİ DÜZEN

5763 sayılı Kanun ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüklerine ölçüsüz taşeron kullanımını engelleme konusunda önemli bir denetim görevi getirilmektedir.

5763 sayılı Kanunla İş Kanunu'nun 3.maddesine getirilen ek ile **“Bu Kanunun 2 nci maddesinin altıncı fıkrasına göre iş alan alt işveren; kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür. Bölge müdürlüğünce tescili yapılan bu işyerine ait belgeler gerektiğinde iş müfettişlerince incelenir. İnceleme sonucunda muvazaalı işlemin tespiti halinde, bu tespite ilişkin gerekçeli müfettiş raporu işverenlere tebliğ edilir. Bu rapora karşı tebliğ tarihinden itibaren altı işgünü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz üzerine verilen kararlar kesindir. Rapora altı işgünü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaalı işlemin tespitini onamış ise tescil işlemi iptal edilir ve alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri**

**sayılır.”“Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması, bildirimi ve işyerinin tescili ile yapılacak sözleşmede bulunması gerekli diğer hususlara ilişkin usul ve esaslar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.”**denilmektedir

Kanunun gerekçesine bakıldığında ise “4857 sayılı İş Kanununda yer alan yeni tanımlardan biri de asıl işveren alt işveren ilişkisidir. Uygulamada asıl işveren -alt işveren ilişkisinin amacına aykırı olarak kullanılmasını önlemek için alt işverenlik sözleşmesinin yazılı yapılması zorunluluğu getirilmiş ve Bölge müdürlüklerine alt işverenliğin tescilinden sonra inceleme yetkisi verilmiştir.” denilerek 4857 sayılı yeni iş kanununda yer alan düzenlemelerin yetersiz olduğu vurgulanmakta ve bu konudaki yetkinin çerçevesi genişletilmektedir.

Düzenlemenin uygulama esasları konusunda Bakanlık tarafından çıkartılacak bir yönetmeliğe yollama yapıldığından ve bu yönetmelik henüz çıkartılmadığından uygulanması gereken usul netlik kazanmamıştır. Ancak Kanun yürürlüğe girdiğinden işverenlerin bildirimde bulunma yükümlülükleri ve bölge müdürlüklerinin de bu konudaki denetim yetkisi başlamıştır. Bu arada bildirimde bulunma yükümlülüğüne aykırı davranan işveren veya işveren vekillerine idari para

cezası yükümlülükleri getirilmiştir. Bildirme yükümlülüğüne uymayan işverenlere çalıştırdıkları her bir işçi için 100.- YTL, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılan ve bildirilmeyen her işçi için 1000.-YTL, iş yerini muvazaalı olarak bildiren asıl işveren ve alt işveren ve vekillerine ayrı ayrı 10.000.-YTL idari para cezası uygulanacaktır.

Şikâyet üzerine ya da resen inceleme yetkisi verilen Bölge Müdürlükleri mevcut alt işveren ilişkilerini denetleyerek bunların muvazaalı bulunması koşulunda iptalini isteyebileceklerdir. Bu durumda işverenlerin itiraz haklarını kendilerine iptal kararı tebliğ edildikten itibaren altı iş günü içinde İş Mahkemeleri nezdinde kullanmaları gerekir. İtiraz üzerine verilen mahkeme kararı kesindir. Temyiz yolu kapatılmıştır. Kanımızca bu düzenleme, işin sürüncemede bırakılmaması açısından doğrudur.

Çalışma ilişkilerinde yeni İş Kanunu ile esnekliğe alışmış olan işveren kesimi denetime tepkilerini dile getirmeye başlamıştır. **İş müfettişlerine yargısal görev verildiği** iddia edilmektedir. Oysa inceleme sonucunda muvazaalı işlemin tespiti durumunda, bu teftişe ilişkin gerekçeli müfettiş raporu işverenlere tebliğ edilir ve bu rapora karşı tebliğ tarihinden itibaren altı işgünü içinde işverenlerce yetkili İş Mahkemesine itiraz edilebilir. İdari para cezası uygulamasında idarenin

yargı yetkisi kullanması ne ölçüde söz konusu ise, burada da aynı şey söz konusudur.

İş Kanunu. md.3 uyarınca iş müfettişine sadece muvazaa yönünden inceleme yetkisi tanınmıştır. Müfettiş İşK. md. 2/VI'daki "işletme ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş" koşulları bakımından inceleme yetkisine sahip değildir. Ancak, Alt İşverenlik Yönetmelik Taslağı'nda muvazaa tanımlanarak İş Kanunu md. 2/VI'da yer alan sınırlamalar da muvazaa kavramına dâhil edilmiştir. Yönetmelik taslağı uyarınca muvazaa; işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde uzmanlık gerektirmeyen işlerin alt işverene verilmesi, daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile kurulan alt işverenlik ilişkisini, Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak hakları kısıtlanmak suretiyle çalıştırılmaya devam ettirilmesini, kamusal yükümlülüklerden kaçınmak veya işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut yasadaki kaynaklanan haklarını kısıtlamak ya da ortadan kaldırmak gibi tarafların gerçek iradelerini gizlemeye yönelik işlemleri ihtiva eden sözleşmeyi ifade eder.

Dolayısıyla iş müfettişinin inceleme yetkisi Yönetmelik taslağında genişletilmektedir ki, Kanunun vermediği yetkinin Yönetmelikle verilmesi Yö-

netmelik hükmünün idari yargıda iptali sonucuna götürebilir.

#### **VI.SONUÇ**

Sonuç olarak, 5763 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemeyi, bu eksikliği öğretide daha önce dile getiren tek akademisyen olarak elbette olumlu buluyoruz. Ancak Yönetmelik hükmünün Kanunun ötesine geçmesi yargı engeline takılacağından, Yönetmeliğin dikkatli hazırlanması gereğine de işaret etmek istiyoruz.

#### **KAYNAKÇA**

Canbolat,Talat (1992). **Türk İş Huku-**

**kunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri.**  
İstanbul: [yayl.y.]

Şakar, Müjdat(2006) **İş Kanunu Yorumu.**  
Ankara: Yaklaşım Yayınları

Yrg. 9 HD., 04.07.1995, E. 2660 K. 3844  
(1995) **İşveren Dergisi.** Aralık (1995) : 17

Yrg. 9. HD. 04.03.1991, E. 1990/11890, K.  
1991/3190(1991). **YKD.** Ağustos (1991): 1204

Yrg. 9. HD. 25.06.1992, E. 6240, K. 7357  
(1992) **Çimento İşveren Dergisi.** Eylül  
(1992): 35

Yrg. HGK. 24.05.1995, E. 1995/9-273,  
K. 1995/548, **Tekstil İşveren Dergisi,**  
Eylül (1996) : 3.

