

Geliş Tarihi / Received : 24.05.2022 / 05.24.2022

Kabul Tarihi / Accepted : 26.06.2022 / 06.26.2022

Araştırma Makalesi - Research Article

DOI: <https://www.doi.org/10.55580/oguzhan.1120540>

İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESİH DIŞINDA SONA ERME NEDENLERİ*

REASONS FOR TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT OTHER THAN TERMINATION

Hasan Hüseyin UMUTLU^a

ÖZ: İş sözleşmesi, konusu iş görme olan ve taraflara karşılıklı borç yükleyen bir sözleşmedir. İş sözleşmesi; hukuki niteliği bakımından özel hukuk sözleşmesi olup, işçinin şahsına bağlı bir sözleşmedir. İşçinin şahsına bağlı olması ve bağımlılık düzeyinde iş ilişkisinin yürütülüyor olması, iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran en temel unsurdur. İş sözleşmesinin sona ermesi genel olarak iki gruba ayrılır. Şöyle ki; fesih bildirim ile sona ermesi ve fesih bildirim dışında sona ermesidir. İş sözleşmesinin fesih bildirim ile sona ermesi tarafların tek taraflı irade beyanları ile sözleşmenin sona erdirilmesidir. İş sözleşmesinin fesih yoluyla sona erdirilmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17'nci maddesinde bildirimli fesih, 24 ve 25. maddelerinde ise bildirimsiz fesih halleri olarak düzenlenmiştir. İş sözleşmesinin fesih bildirim dışında sona erme halleri ise; tarafların anlaşması (ikale), belirli sürenin sona ermesi, ölüm ve diğer özel haller olarak karşımıza çıkmaktadır.

Anahtar Kelimeler : İş Sözleşmesi, İ kale, Belirli Sürenin Sona Ermesi, Ölüm, Diğer Nedenler.

ABSTRACT: An employment contract is a contract whose subject is business and which imposes mutual obligations on the parties. Business arrangement; In terms of its legal nature, it is a private law contract and is a contract dependent on the worker. The fact that the employee is dependent on himself and that the employment relationship is carried out at the level of dependence is the most basic element that distinguishes the employment contract from other employment contracts. Termination of employment contract is generally divided into two groups. Namely; ends with the notice of termination and ends with the notice of termination. The termination of the employment contract with the notice of termination is the termination of the contract with the unilateral declaration of intent of the parties. Termination of the employment contract through termination is regulated as notified termination in Article 17 of the Labor Law No. 4857, and as undeclared termination in Articles 24 and 25. In cases where the employment contract is terminated other than the notice of termination; Agreement of the parties (resignation), expiration of a certain period, death and other special circumstances.

Keywords: Employment Contract, Agreement of the Parties, Expiration of a Certain Period, Death, Other Reasons.

* Bu makale Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalında Hasan Hüseyin Umutlu tarafından hazırlanan "Yargıtay Kararları Işığında İşverenin İşçinin Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Davranışları Nedeniyle İş Sözleşmesini Derhal Fesih Hakkı" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

^a Öğr. Gör., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Ağlasun Meslek Yüksekokulu, Hukuk Büro Yönetimi Programı, hhumutlu@mehmetakif.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-9218-8992>

1. GİRİŞ

İş sözleşmelerinin kuruluş aşamalarına bakıldığında bu tür sözleşmeler özel hukuk sözleşmeleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Yani özel hukuk ilişkilerine uygulanan irade serbestisi ve şekil serbestisi gibi prensipler bu alanda da uygulama imkânı bulmaktadır. İş sözleşmelerinin tanımı 4857 sayılı İş Kanunu'nda (İK) yapılmıştır. İK'nın 8'inci maddesine göre; "...bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir". İlgili düzenleme irdelendiğinde iş sözleşmelerinin temelinde iki taraflı olan ve işçi ile işverene karşılıklı yükümlülükler getiren bir sözleşme olduğu sonucuna ulaşılabilecektir.

İşçi ve işveren arasında irade serbestisi ilkesine göre kurulan iş sözleşmesinin her halde sonsuza kadar geçerli olacağını kabul etmek hayatın olağan akışına aykırı olacaktır. Çünkü iş ilişkilerinde tarafların yeterlilikleri, meziyetleri, sosyal statüleri, iş hayatından beklentileri gibi konular sürekli olarak değişebilecek durumlardır. Hal böyle olunca da öyle bir noktaya gelindiğinde iş ilişkisinin sona erdirilmesi gerekebilecektir. Hatta işçinin yaşlılık sebebiyle ve emekliliğe hak kazanarak işi bırakabileceği veya işverenin iflas etmesi nedeniyle de işçilerin işten çıkartılabileceği düşünülebilir.

Sözleşmelerin sona ermesinin genel nedenleri 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda (TBK) düzenlenmiştir. Bu genel düzenlemelerin yanı sıra iş mevzuatı açısından, belirli süreli iş sözleşmelerinin sona ermesi ve toplu işçi çıkarma gibi haller de iş sözleşmelerinin sona ermesine yönelik özel durumlardır. Örneğin; 4857 sayılı İK m.29'a göre işverenin hangi hallerde toplu işçi çıkarabileceği düzenlenmiştir. Buna göre işveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak isteyip, kanunun aradığı şartlarda işçi çıkartabilecektir. Bu düzenleme ile getirilen işçi çıkartma yetkisinin ise işveren tarafından tek taraflı olarak kullanılabilmesi göz önüne alındığında, ilgili maddeye göre işçinin iş ilişkisinin sonlandırılması, iş sözleşmesinin feshi olarak değerlendirilebilecektir.

Sözleşmelerin 6098 sayılı TBK hükümlerine göre genel sona erme sebepleriyle birlikte 4857 sayılı İK' da iş sözleşmelerinin fesih yoluyla da sona erebileceği belirtilmiştir. 4857 sayılı İK m.17 de bildirimli fesih, m.24-25 de ise bildirimli fesih halleri düzenlenmiştir. İş sözleşmesinin fesih dışında sona erme nedenleri ise, tarafların anlaşması (ikale), Belirli sürenin sona ermesi, Ölüm ve diğer nedenler olarak kategori edilmektedir.

2. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESİH DIŞINDA SONA ERME NEDENLERİ

2.1. Tarafların Anlaşması (ikale)

Sözleşme serbestisi ilkesi, kanunun yasaklamadığı alanda tarafların karşılıklı iradeleri ile diledikleri türden sözleşme kurmalarına olanak sağlamaktadır. Bunun sonucunda ise yine tarafların bu ilke uyarınca karşılıklı anlaşarak kurdukları sözleşmeyi sona erdirmeleri de mümkündür.

İş sözleşmesinin tarafları da aralarında anlaşarak bu sözleşmeyi diledikleri zaman sona erdirebilirler¹. Tarafların sözleşmeyi sona erdirmeye yönünde yapmış olduğu anlaşmaya bozma sözleşmesi (ikale) adı verilmektedir². Bozma sözleşmesi, borç ilişkisinden doğan alacak ve borçlardan tarafların karşılıklı olarak vazgeçmeleridir³.

İş sözleşmesinin tarafların anlaşması, yani bozma sözleşmesi ile sona erdirilebilmesi için azami hangi kriterlere dikkat edilmesi gerektiği hususunda iş yasalarında herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Bu sebepten dolayı bozma sözleşmesi ile iş sözleşmesini sona erdirmek isteyen tarafların borçlar hukuku hükümlerine riayet etmeleri gerekecektir. Sözleşmenin kurulması, şekli ve

¹ Alp, Nihat Seyhun, Korkmaz, Fahrettin, Bireysel İş Hukuku, 4.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s.182, Senyen- Kaplan, Emine Tuncay, Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 10.Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2019, s.260, Sümer, Haluk Hadi, İş Hukuku, Gözden geçirilmiş 25.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara,2020, s.97, Akyiğit, Ercan, Bireysel İş Hukuku Dersleri, Güncellenmiş 2.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s.231, Alper, Yusuf, Kılıç, İlknur, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 4.Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa, 2018, s.82, Antalya, Osman Gökhan, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 2.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara,2019, s.613, Ayan, Mehmet, Borçlar Hukuku: (Genel Hükümler), 11.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s.410,Bilgili, Fatih, Demirkapı, Ertan, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 12.Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa, 2018, s.183.

² Sümer, s. 97, Akyiğit, Ercan, İş Hukuku, Güncellenmiş 13. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 224.

³ Kayar, İsmail, Borçlar Hukuku Genel Hükümler / Özel Borç İlişkileri, Güncellenmiş 11. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s. 189.

içeriği konularında TBK' ya aykırı hareket edilemediği gibi sözleşmenin sona erdirilmesinde de ilgili düzenlemeleri, kanunun emredici hükümlerini tatbik etmek gerekecektir.

Bozma sözleşmeleri iki taraflı hukuki işlemlerden sayılmış ve taraflar arasında öneri, kabul ile kurulacağı belirtilmiştir⁴. Bozma sözleşmesi akdedecek tarafların, iş sözleşmesinin tarafları olmasının yanı sıra sözleşme yapabilme yetisine de sahip olması gerektiği, hatta işçi veya işverenin yetkilendireceği temsilcisinin de bu sözleşmeyi yapabileceği vurgulanmıştır⁵. Buradan hareketle, temsil yetkisi olmayan kişinin, bozma sözleşmesi yapması durumunda, TBK m.46-47'de düzenlenen yetkisiz temsil hükümlerine göre sonuca gidilmesi gerekecektir.

Yargıtay, bozma sözleşmesinin kurulmasını ve fesihten farkını şu şekilde ifade etmektedir: “...İş Kanunu'nda bu fesih türü yer almasa da taraflardan birinin karşı tarafa ilettiği iş sözleşmesinin karşılıklı feshine dair sözleşme yapılmasını içeren bir açıklama (icap), ardından diğer tarafın da bunu kabulüyle bozma sözleşmesi (ikale) kurulmuş olur. Bozma sözleşmesinde icapta, iş ilişkisi karşı tarafın uygun irade beyanı ile anlaşmak suretiyle sona erdirmeye yönelmiştir. Bu sebeple, ikale sözleşmesi akdetmeye yönelik icap, fesih olarak değerlendirilip, feshine tahvil edilemez⁶”. Karardan da anlaşılacağı üzere; işçi ya da işveren, iş sözleşmesinin karşı tarafına bu sözleşmenin anlaşarak bozulmasını teklif etmesi, diğer bir deyişle ikale yapmaya davet etmesi, taraflar arasında sözleşmenin feshedildiğine yönelik sonuç doğurmayacaktır. Başka bir kararında Yargıtay; İşçinin ihbar ve kıdem tazminatı haklarının ödenmesi şartıyla ayrılma talebini istifa olarak değil, ikale (bozma sözleşmesi) yapma yönünde bir icap olarak değerlendirmiştir⁷. Bu doğrultuda; işçinin şartlı istifa talebi bozma sözleşmesi yapma yönünde icap olarak kabul edilebilecektir.

Geçerli bir bozma sözleşmesinin oluşturulabilmesi için genel olarak sözleşmelerde aranan asgari şartların mevcut olması gerekmektedir. Bozma sözleşmesinin şekli, yapılması, kapsam ve geçerliliği TBK hükümlerine göre saptanacaktır. Buna karşılık iş sözleşmesinin bozma sözleşmesi yoluyla sona erdirilmesi, iş hukukunu yakından ilgilendirdiği için ikalenin yorumunda iş sözleşmesinin yorumunda olduğu gibi, genel hükümlerin yanı sıra işçi lehine yorum ilkesinin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir⁸. Bozma sözleşmesinin yorumlanmasında da işçi lehine yorum ilkesine gidilmesi gerekliliği işçilerin iş sözleşmelerinin sona erdirilmesinde feshe karşı korundukları gibi genel sona erme nedenlerinde de korunmalarına hizmet etmektedir. İşveren karşısında güçsüz durumda olan işçi, bozma sözleşmesini işverenin zoruyla kurmuş olabilir. İşçinin esas amacının bozma sözleşmesi yapma yönünde olmadığı durumlarla da karşılaşılabılır. Bu husus ile ilgili ortaya çıkan bir uyuşmazlıkta Yargıtay; İkale icabının işverenden gelmiş olması halinde kanuni tazminatlara ek olarak işçiye başkaca bir menfaatin yani makul bir yararın sağlanması gerekeceğini, aksi halde iş sözleşmesinin ikale ile sona erdirilmiş olamayacağını belirtmiştir⁹. Buradan hareketle işçinin ek menfaatler elde etmeksizin, sebepsiz bir şekilde bozma sözleşmesi imzalamış olması ve tazminat hakları başta olmak üzere yasal haklarından vazgeçmesi hayatın olağan akışına uygun düşmemektedir.

Bozma sözleşmesinin şekli ve içeriği hakkında TBK hükümlerinin dikkate alınması gerektiği için bu sözleşmelerin yazılı veya diğer türlerden oluşabileceği, irade açıklamasının ise örtülü veya açık olabileceği belirtilmektedir¹⁰. Bozma sözleşmesi ile iş sözleşmesi derhal sona erebileceği gibi, iş sözleşmesinin sona ereceği tarihte bozma sözleşmesi ile kararlaştırılabilir. Yani taraflarca ileriye yönelik bir bozma sözleşmesi akdedilebilir. Tarafların bozma sözleşmesinde belirttikleri anlaşma koşulları çerçevesinde, eğer ki bozma sözleşmesinde bir irade fesadı yok ise sözleşmenin sona ermesinden dolayı iş hukuku açısından tazminatlar söz konusu olmayacaktır. Bozma sözleşmesinde kararlaştırılan

⁴ Eyrenci Öner, vd, İş Hukuku, 10. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2020, s. 166, Senyen Kaplan, s. 261.

⁵ Günay, Cevdet İlhan, “İkale Sözleşmesi”, Çimento İşveren Dergisi, 2009, S. 5, c. 23, s. 8, Gerek, Nüvit, “İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi İle Sonu Ermesi”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2011, S. 31, s. 45, İnce, Ergun, “İkale (Sözleşmeyi Sonu Erdirme) Sözleşmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010, S. 18, s. 87.

⁶ Yarg. 9.HD. 7.4.2016, E. 2014/36888 K. 2016/8693 (www.kazanci.com), (11.5.2022)

⁷ Yarg. 9.HD. 12.4.2016, E. 2016/5103 K. 2016/9093 (www.kazanci.com), (11.5.2022)

⁸ Yarg. 7.HD. 28.4.2016, E. 2016/11587 K. 2016/9656 (www.kazanci.com), (11.5.2022)

⁹ Yarg. 22.HD. 14.4.2016, E. 2016/7161 K. 2016/11013 (www.kazanci.com), (11.5.2022)

¹⁰ Alp, Korkmaz, s.183, Senyen Kaplan, s. 261, Eyrenci, s. 166, Günay, 2009, s. 10, Çelik, Nuri, vd, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 34. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 295

hükümlere aykırı davranılması halinde ise sözleşmeye aykırılık hükümlerine göre sonuca gidilebilecektir.

2.2. Belirli Sürenin Sona Ermesi

İş sözleşmeleri tarafların talep ve beklentilerine göre değişik türden düzenlenebilmektedir. İK m.9 ile iş sözleşmelerinin belirli veya belirsiz süreli yapılabileceği hüküm altına alınmıştır. Belirli süreli iş sözleşmesi; Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması gerektiği belirtilmiş olup iş hukukunda ki şekil serbestisi prensibinin dışına çıkmıştır. Belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılılık şartına ek olarak İK m.8 ile süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin de yazılı şekilde yapılması zorunlu tutulmuştur. Hal böyle olunca belirli süreli iş sözleşmelerinde yazılılık şartının nasıl yorumlanması gerektiği hususu karşımıza çıkmaktadır. 1 yıl ve daha uzun süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılması gerektiği ve bu yazılılık kuralının geçerlilik kuralı olduğu, ancak 8. maddede yalnızca bir yıl ve daha fazla süreli iş sözleşmelerinde yazılı şekil şartını aradığı için, bir yıldan az süreli iş sözleşmeleri için yazılılık şartının ispat şartı olduğu savunulmuştur¹¹. Yani süresi bir yıldan az olan belirli süreli iş sözleşmelerinde yazılılık şartı, sözleşmenin geçerliliğine etki edecek şekilde değil, sözleşmenin varlığını ispatlamaya yarayan bir şart olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

TBK m.430/II ye göre; Belirli süreli sözleşme, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür. Ancak, esaslı bir sebebin varlığı hâlinde, üst üste belirli süreli hizmet sözleşmesi kurulabilir. Belirli süreli hizmet sözleşmesinin susma yoluyla, yani taraflar arasındaki sözleşmede belirlenen süre sonunda tarafların sözleşmeye devam etmeleri durumunda belirsiz süreli hizmet sözleşmesine döndüğü kabul edilecektir¹². Aynı doğrultuda İK m.11/II ile; belirli süreli iş sözleşmesinin esaslı bir neden olmadıkça birden fazla üst üste(zincirleme) şekilde yapılamayacağını düzenlemiş ve devamında esaslı nedenin varlığı halinde yapılan zincirleme sözleşmelerin belirli süreli olma özelliklerini koruyacağı vurgulanmıştır.

İş hukukunda, belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi oldukça sıkı ve zor şartlara bağlanmıştır. Özellikle sözleşmenin süresinin belirlenmesi noktasında farklı ihtimaller ortaya çıkabilir. Taraflar arasında iş görme olgusunun hangi tarihe kadar süreceği açıkça kararlaştırılarak bir süre belirlenebilir. Görülecek işin, açıkça ne zamana kadar süreceği belirtilmemişse, bu iş için objektif koşullara göre sözleşmenin belirli süreli olup olmadığı tespit edilebilecektir. Yani başlangıçtan itibaren süreye bağlanmış her sözleşme belirli süreli iş sözleşmesi olarak değerlendirilemeyecek, belirli süreli sözleşme yapılması için objektif koşulların varlığının ortaya konulması gerekecektir. Bu suretle belirli süreli sözleşmeler yoluyla, işçilerin hukuken birtakım haklar elde etmesinin önüne geçilmesi ve belirli süreli iş sözleşmesi yapabilme hakkının kötüye kullanılmasının önüne geçilmiş olacaktır.

İş sözleşmesinin türünü belirleme yetkisi kanunen taraflara ait olsa da bu konuda işveren daha güçlü konumda olduğu için, inisiyatifin işveren tarafında olduğu gerçeğini göz ardı etmeyen kanun koyucu, iş hayatında çok dar alanda istisnai olarak yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin mutlaka objektif bir nedene dayandırılması gerekliliğini şart koşmaktadır¹³. Bir iş gezisi için şoförün işe alınması, gemi adamının belirli bir sefer için işe alınması, hastalık veya analık izninde bulunan işçinin yerine onun işini yürütmekle görevli olmak üzere bir diğer işçinin işe alınması, mevsim sonu satışları, Noel süresince yapılacak işler veya mevsim ve kampanya işleri için işçinin işe alınması¹⁴ işin amacına göre sözleşmenin süresinin belirlenebileceği durumlar olarak örneklendirilmektedir. Yani bu işlerin görülmesinde belirli süreli iş sözleşmesinin objektif nedenlerin varlığı kriterinin olduğu ifade edilmektedir.

¹¹ Çil, Şahin, İş Kanunu Şerhi, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2.Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2007, c.1, s. 556.

¹² Kayar, s.328. Akıntürk, Turgut, Karaman, Derya, Ateş, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Özel Borç İlişkileri, 6098 sayılı TBK'na Uyarlanmış 21. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013, s. 302, Yavuz, Cevdet – Acar, Faruk – Özen, Burak, Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler), Güncellenmiş ve Yenilenmiş 9. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011, s. 421.

¹³ Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, c.1, 2014, s. 217.

¹⁴Alpagut, Gülsevil, "Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi", İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, İstanbul, 1998, s. 10.

TBK m.430. ile; belirli süreli hizmet sözleşmesinin, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildirimine gerek olmaksızın belirtilen sürenin dolması halinde, sözleşmenin kendiliğinden sona ereceği belirtilmiştir. Taraflar arasında aksi kararlaştırılmamış ise belirli süreli sözleşme, sözleşmede belirlenen sürenin dolması ile kendiliğinden sona ereceği için tarafların sözleşmeyi sona erdirmeye yönünde bir beyanlarının bulunmasına gerek yoktur¹⁵. Yine tarafların belirli süreli hizmet sözleşmesinin de fesih bildiriyle sona ereceğini kararlaştırabileceği belirtilmektedir¹⁶. İK uygulaması açısından da sonuca bu doğrultuda yaklaşılması gerekmektedir. İş sözleşmesi için belirlenen sürenin dolması ile sözleşme kendiliğinden sona erecektir¹⁷.

854 sayılı Deniz İş Kanunu (DİK) m.7 ile belirli bir süre için yapılmış iş sözleşmesinin bu sürenin bitiminde sona ereceği belirtilmiştir. Burada da genel olarak, TBK' da düzenlenen belirli süreli hizmet sözleşmeleri ve İK' da düzenlenen belirli süreli iş sözleşmeleri gibi sonuca gidilmeli ve DİK uyarınca yapılmış belirli süreli hizmet sözleşmelerinin de sürenin sonunda herhangi bir bildirim gerek kalmaksızın sona ereceği sonucuna ulaşılmalıdır.

2.3. Ölüm

İnsanlar irade sahibi varlıklar olarak yaratıldıkları için, hukuken hak ve borçlara sahip olma ehliyetleri bulunmaktadır. Her insanın sırf insan olma meziyetinden dolayı, tam ve sağ doğmuş olmak şartı ile hak ehliyetine sahip olduğu 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 8'inci maddesi ile ifade edilmiştir. Yine aynı kanun m.28 ile kişiliğin doğum ile başlayıp, ölüm ile sona ereceğini belirtmiştir. Buradan hareketle kişinin ölümüyle, haklara ve borçlara sahip olma yetileri sona ermektedir¹⁸.

İş sözleşmesi devam ederken işçi veya işverenin ölümü halinde, ölüm olgusunun iş sözleşmesine etkisinin nasıl olacağını belirleyebilmek için ölen tarafın kim olduğu son derece büyük öneme sahiptir¹⁹. TBK' da hizmet sözleşmelerine uygulanacak hükümleri incelendiğinde m.440 işçinin ölümünün, m.441 ise işverenin ölümünün iş sözleşmesine etkisi düzenlenmiştir.

Hizmet sözleşmesi işçinin ölümüyle kendiliğinden sona erecektir. İşverenin ölümü hâlinde ise işverenin yerini mirasçılar alacaktır. Ancak işverenin şahsının ağırlıklı olarak bir hizmetin görüldüğü durumlarda ise işverenin ölümü halinde hizmet sözleşmesinin mirasçılar ile devam ettirilmesi mümkün değildir. Örneğin; A kişinin özel doktoru olarak çalışan bir hekimin, A kişinin ölümü halinde iş ilişkisi sona erecektir. Aynı hekim A kişinin özel hastanesinde çalışan bir işçi hekim olsa idi, A kişinin ölümü hekimin iş sözleşmesini etkilemeyecek, iş ilişkisi mirasçılar ile devam edecektir. Ancak burada 4721 sayılı T.M.K.' da düzenlenen mirasın reddi konusu sorun oluşturabilecektir. Özellikle mirasçıların mirası reddetmesi için öngörülen sürede miras reddedilmez, ancak müteveffanın şirketleri üzerinden işçiler için ücret ödemeleri devam ederse, mirasçıların mirası reddetme hakkı olup olmayacağı sorunu ortaya çıkabilecektir.

İş sözleşmesinin taraflarını işçi ve işveren oluşturmaktadır. Bu sözleşme ile işçi bir işi görmeyi üstlendiği gibi, işveren de gördürdüğü iş karşılığında ücret ödemeyi kabul ve taahhüt etmektedir. Bu yönüyle iş sözleşmesi, taraflara karşılıklı borçlar yüklemektedir. İş sözleşmesinde karşılıklı edimlerin kimler tarafından yerine getirileceği, ifa yeri, ifa zamanı gibi konular TBK' da genel hükümlere göre çözülmesi gereken sorunlardır. Bu kapsamda öncelikli olarak, iş sözleşmesinde şahsen ifanın zorunlu olup olmadığını değerlendirmek gerekecektir. Çünkü borçlar hukukunda borcun, bizzat borçlu tarafından ifa edilmesinde alacaklının menfaati bulunmadıkça borçlu, borcunu şahsen ifa etmekle yükümlü sayılmamıştır. Dolayısı ile iş ilişkisinin tarafları borcun bizzat borçlu tarafından ifasının gerekip

¹⁵ Narmanlıoğlu, s. 338, Çelik vd., s. 304, Süzek, Sarper, İş Hukuku Genel Esaslar, 11.Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015, s. 532.

¹⁶ Yavuz, Acar, Özen, s. 421.

¹⁷ Alp, Korkmaz, s.184, Senyen- Kaplan, s.258, Sümer, s.97, Akyiğit, Bireysel, s.227, Alper, Kılıç, s.81.

¹⁸ Antalya, s.603, Zeytin, Zafer, Ergün, Ömer, Türk Medeni Hukuku, 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s.107, Kayıhan, Şaban, Ünlütepe, Mustafa, Medeni Hukuk Bilgisi, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017, s.158, Ayan, Mehmet, Ayan, Nurşen, Kişiler Hukuku, 7. Baskı, Mimoza Yayınları, Konya, 2015, s. 159, Hatemi, Hüseyin, Kalkan Oğuztürk, Burcu, Kişiler Hukuku (Gerçek Kişiler- Tüzel Kişiler), Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014, s. 70, Oğuzman, M. Kemal – Seliçi, Özer, Özdemir, Saibe Oktay, Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler), 15. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2015, s. 22.

¹⁹ Alp, Korkmaz, s.183, Senyen- Kaplan, s.259, Sümer, s.98, Akyiğit, Bireysel, s.226, Alper, Kılıç, s.80.

gerekmediği konusunda serbest iradeleri ile karar verebileceklerdir²⁰. Bu konuda iş sözleşmesinde işçi bağımlı olarak çalışmayı, iş görmeyi üstleneceği için²¹ ve işverenin bu işçiye, kendi şahsından kaynaklanan yetilerine göre iş gördürme düşüncesinden dolayı, iş sözleşmesinin ediminin işçi tarafından şahsen ifa edilmesi gerekmektedir²². Çünkü bu konuda işverenin menfaati bulunmaktadır.

İşveren tarafından üstlenilen ücret ödeme ve işçiyi gözetme gibi yükümlülüklerin yerine getirilmesi noktasında ise bu edimlerin işveren tarafından şahsen yerine getirilip, getirilmemesi iş sözleşmesi kapsamında işçinin sağlayacağı menfaatler ön plana çıkartılarak belirlenmelidir. Dolayısı ile bu yükümlülüklerin kim tarafından yerine getirildiğinin, işçi açısından önemi olmadığı sonucuna ulaşılmalı ve işverenin şahsen ifaya zorunlu olmadığı düşünülmelidir. Örneğin; alt işveren-asıl işveren ilişkisinin kurulduğunu varsayacak olursak, işçilerin bu şekilde çalışmaları kapsamında da işverenin kim olduğu önemli olmaksızın, ücret, gözetim yükümlülüğü vb. durumlarda, işçi haklarına ulaşabilmek için her iki işverene de müteselsil sorumluluk kapsamında başvurabilecektir. Özellikle işçinin çoğu zaman tek geçim kaynağı olan ücretine gününde ve tam ulaşması halinde bu ödemenin işveren tarafından mı yoksa bir üçüncü şahıs tarafından mı ifa edildiği, işçi için önemli görünmemektedir. Hatta işçilerin özellikle kurumsal ve çok şubesi olan işlerde çalıştıklarında belki iş hayatı boyunca hiçbir zaman işvereni ile fiziken bir araya gelemeyecek bile olabilir. İş sözleşmesi kapsamında işçinin iş görme edimini, işverenin işyeri veya işyerinden sayılan yerlerde şahsen görme zorunluluğu bulunmaktadır. İşçinin bu edimi sözleşme kurulduğu anda yerine getirmeye başlaması gerekmektedir. İşverenin gözetim yükümlülüğü de aynı şekilde sözleşmenin kurulması ile başlayacaktır.

Sonuç olarak işçinin iş görme edimini şahsen ifasının zorunlu olması nedeniyle, işçinin ölümü halinde iş sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir. Ancak işverenin ölümü halinde, işverenin şahsen ifaya zorunlu olmadığı hallerde ve iş sözleşmesinde ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınmamış ise sözleşme işverenin mirasçıları ile devam edebilecektir. Aksi takdirde işverenin ölümü halinde de işçinin ölümünde olduğu gibi sözleşme sona erecektir. İşverenin ağırlıklı olarak şahsının belirlenmediği sözleşmelerde, iş sözleşmesinin devam edeceğini kabul ettiğimiz için aslında burada sözleşmenin taraflarında bir değişiklik olacaktır. Sözleşmenin taraflarındaki değişikliğin ise iş sözleşmesinin sona erdirilebilmesi için taraflara bir hak verip vermediği konusunda bir düzenleme net bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak işyeri devrinin iş sözleşmelerini sona erdirmek için haklı bir neden oluşturmadığı düzenlemesinin kıyas ile uygulanması neticesinde, iş sözleşmesinin tarafında olan bir değişikliğin, sözleşmeyi sona erdirmeye hakkı vermediği sonucuna da ulaşılması mümkün olabilecektir.

2.4. Özel Kanunlarda Düzenlenen İş Sözleşmelerinin Sona Erme Halleri

İş sözleşmelerinin sona ermesi için borçlar hukuku ve iş hukukunun temel yasalarının yanı sıra özel kanunlarda da iş sözleşmelerinin sona ermesine yönelik hollere rastlamak mümkündür. DİK m.14. ile bir geminin kayba uğraması, terk edilmesi veya harp ganimeti ilan edilmesi veyahut Türk Bayrağından ayrılması hallerinde iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ereceği ifade edilmiştir. Bir gemi için sayılan durumların ortaya çıkması halinde başkaca bir işleme gerek kalmaksızın iş ilişkisi kendiliğinden sona erecektir. Bu durum iş sözleşmesinin feshe gerek olmaksızın sona ermesinin başkaca bir nedeni olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş sözleşmelerinin kendiliğinden sona erme nedeni olarak 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda (BİK) da özel bir hüküm sevk edilmiştir. İlgili kanun uygulamada Basın İş Kanunu olarak ifade edilmektedir. BİK m.17'ye göre; her ne sebeple olursa olsun, yayını durdurulan gazetede çalışanlar, yayının durdurulduğu tarihten itibaren iki ay süre ile ücretlerini alacakları hüküm altına alınmıştır. İlgili düzenleme ile gazetenin

²⁰ Oğuzman, M. Kemal, Öz, Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Gözden Geçirilip Güncelleştirilmiş 8. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2010, s. 197.

²¹ Bozkurt, Yeliz, "Ücretin Gününde Ödenmemesi Sebebiyle İş Görmekten Kaçınma Hakkı", İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2007, s. 10.

²² Kaplan, Emine, Tunçay, "İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı", Kamil Turan'a Armağan, Kamu-İş İş Hukuku Ve İktisat Dergisi, 2003 c.7, S. 2, s. 6.

yayınının durdurulması halinde bu olgunun iş sözleşmesine etkisi belirlenmektedir. Bu halde iş sözleşmelerinin ikinci ayın sonunda kendiliğinden sona ereceği belirtilmektedir²³.

3. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESİH DIŞINDA SONA ERMESİNİN SONUÇLARI

Bu bölümde iş sözleşmesinin, tarafların anlaşması (ikale), belirli sürenin sona ermesi, ölüm ve özel kanunlardaki fesih dışında sona ermesi halinde ortaya çıkabilecek işçi alacakları değerlendirilecektir.

3.1. Tarafların Anlaşması (İkale) ile Sona Eren İş Sözleşmesinin İşçi Alacakları Bakımından Sonuçları

Taraflar iş ilişkisinde diledikleri zaman karşılıklı anlaşarak bu ilişkiyi sona erdirmeye hakkına sahiptir. Bozma sözleşmesi ile taraflar birbirlerine karşı olan borç ve alacaklarından vazgeçmektedirler.

Bozma sözleşmelerinde irade serbestisi ilkesi geçerli olduğu için usulüne uygun olarak yapılmış olan bozma sözleşmesi ile işçinin kanundan doğan kıdem ve ihbar tazminatı hakkı bulunmamaktadır²⁴. Ancak burada iş ilişkisinin tarafların anlaşması nedeniyle sona erdiği hususuna dikkat edilmesi gerekmektedir. Hal böyle olunca da tarafların anlaşmasında işçiye kıdem tazminatı ve/veya ihbar tazminatı ödeneceğine dair hüküm bulunması halinde, işçi bu alacaklar için kanundan değil sözleşmeden doğan alacak hakkına sahip olacaktır.

Bozma sözleşmesi kurulması ile işçi ve işveren arasındaki ilişki o andan itibaren sona erecektir. Ancak sözleşmenin sona erme anına kadar olan hak ve borçlar geçerliliğini korumaktadır²⁵. Bu sebeple bozma sözleşmesinin kurulması anına kadar işçinin ücreti, kullanılmayan izinlerinin ücret karşılığı tutarlarının varlığı devam etmektedir²⁶.

3.2. Belirli Sürenin Sona Ermesi ile Sona Eren İş Sözleşmesinin İşçi Alacakları Bakımından Sonuçları

Belirli süreli iş sözleşmeleri, İK. m.11 ile yasal zemine oturmaktadır. Özellikle belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesinin objektif koşulların varlığına bağlanması ve zincirleme olarak yapılamaması, aksi takdirde en başından belirsiz süreli sözleşmeymiş gibi yorumlanması, işçi lehine getirilmiş düzenlemelerdir. TBK m.430'da belirli süreli hizmet sözleşmesinin, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildirimine gerek olmaksızın belirtilen sürenin dolması halinde, sözleşmenin kendiliğinden sona ereceği belirtilmiştir. Dolayısı ile bu türden sözleşmelerde tarafların sözleşmeyi sona erdirmek için karşı tarafa bildirimde bulunmasına gerek bulunmamaktadır.

Kıdem tazminatı konusunun düzenlendiği 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14.maddesinde; "...işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır..." hükmü yer almaktadır. Buradan hareketle belirli süreli iş sözleşmesinin bir yıl veya daha fazla sürdüğü hallerde işçinin kıdem tazminatı alacağına hak kazanabileceği sonucuna ulaşmak gerekecektir.

4857 sayılı İK. m.17'de süreli fesih konusu düzenlenmiştir. İlgili düzenleme; Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun karşı tarafa bildirilmesi gerektiğini belirtmektedir. Söz konusu hüküm dikkatli incelendiğinde özellikle "*belirsiz süreli iş sözleşmesi*" olan hallerde uygulanacağı sonucuna ulaşılabilecektir. Bu nedenle belirli süreli iş sözleşmelerinde belirlenen sürenin dolması nedeniyle iş sözleşmesinin sona ermesi halinde işçi lehine ihbar tazminatı söz konusu olamayacaktır.

Belirli sürenin dolması anına kadar işçinin ücret, hafta tatili gibi para ile ölçülebilen alacaklarının olduğu takdirde, sözleşmenin sona ermesi ile bu alacaklarının da saklı olduğu sonucuna ulaşılabilecektir.

²³ Sümer, Haluk Hadi, Bireysel Basın İş Hukuku, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 145.

²⁴ Alpagut, Gülsevil, "Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik", Bankacılar Dergisi, Sy. 65, 2008. s. 98

²⁵ Astarlı, Muhittin, "İkale İçeriğinde Yer Alan İbra Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 34, 2015, s.42

²⁶Sever, Hatice, "Türk İş Hukukunda İkale Sözleşmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 23, 2011, s.84

3.3. İşçinin Ölümü ile Sona Eren İş Sözleşmesinin İşçi Alacakları Bakımından Sonuçları

İş ilişkisinin devamı sırasında işçinin ölümü halinde bir takım işçi alacaklarının ödenmesi hususunda işçinin mirasçıları tarafından işverene karşı bir eda davası söz konusu olabilmektedir.

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14.maddesinde; işçinin ölümü ile işyerinde bir yıl veya daha fazla çalışması olması halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı hüküm altına alınmıştır. İşçinin ölümü nedeniyle kişiliği sona ereceği için buradaki alacak hakkı işçinin yasal mirasçılarına geçmektedir.

İşçinin ölümü ile iş sözleşmesi kendiliğinden sona erdiği için burada tarafların kanunen bildirim yaparak bekleme yapmaları gereken süreler gibi konuların tartışılma olanağı kalmamıştır. Bu sebepten dolayı işçinin ölümü ile sona eren iş sözleşmesinde mirasçıların ihbar tazminatı istemeleri söz konusu değildir. Ancak işçinin herhangi bir sebeple sona eren iş sözleşmesinden ötürü işverene karşı yönelmiş olduğu ihbar tazminatı davasına, işçinin ölümü halinde mirasçılarının devam etmesinde hukuken bir engel bulunmamaktadır.

İşçinin ölüm anına kadar ücret, hafta tatili, yıllık izin hakkı gibi para ile ölçülebilen alacaklarının olduğu takdirde, mirasçılarının bu alacakları da talep etme hakkı mevcuttur.

İşçilik alacaklarının tahsili konusunda tüm mirasçıların birlikte dava açması veya miras ortaklığına temsilci atanması yahut TMK'nın 644. maddesi uyarınca iştirak halinde mülkiyetin müşterek mülkiyete dönüştürülmesi gerekmektedir. Davacının kendi mirasçılık payını talep yönünden aktif dava ehliyetinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır²⁷.

3.4. Özel Kanunlarda Düzenlenen İş Sözleşmelerinin Sona Erme Hallerinin İşçi Alacakları Bakımından Sonuçları

854 sayılı DİK. m.14/4 ile; Bir geminin kayba uğraması, terk edilmesi veya harp ganimeti ilan edilmesi veyahut Türk Bayrağından ayrılması hallerinde iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ereceği ifade edilmiştir. Yine aynı kanun m.20 ile kıdem tazminatı konusunu düzenlemiştir. Söz konusu düzenleme ele alındığında geminin kayba uğraması gibi zikredilen durumların gerçekleşmesi deniz adamının kıdem tazminatına hak kazanmasına engel teşkil etmemektedir. İhbar tazminatı bakımından geminin kayba uğraması vb. nedeni durumlarda deniz adamının ihbar tazminatı alacağı söz konusu olamayacaktır. Son olarak geminin kayba uğraması vb. durumlarda deniz adamının ücret, yıllık izin gibi haklarının mevcut olması halinde söz konusu alacakların talep edilmesi mümkün görünmektedir.

5953 sayılı BİK. m.6 ile basın meslek erbaplarının hangi şartlar dahilinde kıdem tazminatı alacaklarına yönelik düzenleme getirmiştir. Diğer kanunlardaki kıdem tazminatı düzenlemesinden ayrılan en önemli özellik basın mesleğinde çalışanların kıdem tazminatına hak kazanabilmeleri için ilgili meslekte en az beş yıllık kıdeme sahip olmaları gerekliliğidir. Bir gazetenin iki ay yayınının durdurulması ile iş sözleşmesinin sona ereceği yukarıda ifade edilmiş idi. Bu durumda eğer ki gazetecinin, gazetenin yayını durduğu tarihte beş yıllık kıdemi mevcut ise kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. İhbar tazminatı konusunda olumlu yanıt verebilmek mümkün görünmemektedir. Son olarak gazetenin yayını tatil edilmesine rağmen iki ay boyunca işçilerin ücretlerinin ödenmesi gerektiği ilgili kanunun buyruğudur. Dolayısı ile yayını durdurulan gazete nedeniyle sona eren iş ilişkisinde basın meslek erbabının ücret, hafta tatili, genel tatil gibi parasal menfaatlerinin ödenmesi gerekmektedir.

4.SONUÇ

İş sözleşmesi, taraflardan birinin fesih hakkını kullanmasına gerek kalmadan, bazen tarafların iradeleri ile bazen de iradeleri dışında sona ermektedir. Sözleşmenin tarafları, nasıl serbest iradeleriyle

²⁷ Yarg. 9.HD. 12.5.2015, E. 2014/33657 K. 2015/17419 (www.kazanci.com), (11.5.2022)

sözleşmeyi oluşturabiliyorlar ise aynı şekilde sona erdirme hakkına da sahiptirler. İş sözleşmesi tarafların karşılıklı olarak anlaşması ile her zaman sona erdirilebilmektedir.

İş sözleşmesi tarafların iradeleri dışında da sona erebilir. Buradaki en doğal hal ölüm olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle işverenin ölümü halinde mirasçılardan iş sözleşmesinin tarafı olarak bu ilişkiye devam etmelerine yönelik ayrıntılı düzenleme yapılması, işvereni ölen işçileri güvence altına alabilecektir.

İş sözleşmesinin genel sona erme hallerinden birisi de belirli süreli yapılan sözleşmelerin süresinin sona ermesidir. Belirli süreli iş sözleşmesinin anlamı ve ayırıcı özelliği, bu sözleşmenin kararlaştırılan süresinin geçmesi ile bir fesih bildirimine gerek olmaksızın kendiliğinden sona ermesidir.

Deniz iş kanunu hükümlerine tabii bir geminin de belirli vasıflarını kaybetmesi halinde iş sözleşmesi sona ermektedir. Son olarak basın mesleğinde çalışanların da gazetelerinin iki ay süre ile yayından durdurulmaları halinde iş sözleşmesi sona ermektedir.

Sonuç olarak, iş sözleşmelerinin fesih dışında sona erme nedenleri çeşitli kanunlarda farklı şekilde ele alınmış olarak karşımıza çıkmaktadır. Uygulama birliği ve mevzuatta yeknesaklığın sağlanabilmesi adına iş sözleşmelerinin fesih dışında sona erme nedenleri genel kanun olarak Türk Borçlar Kanunu'nda ya da iş hukuku alanında genel kanun kabul edilebilecek İş Kanunu'nda etraflıca düzenlenir ise uygulama ve öğretide ki karmaşıklıkları ortadan kaldırmış olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akıntürk, T., Karaman, D. (2013). Borçlar Hukuku Genel Hükümler Özel Borç İlişkileri, İstanbul.
- Akyiğit, E. (2021). Bireysel İş Hukuku Dersleri, Ankara. (Bireysel)
- Akyiğit, E. (2021). İş Hukuku, Ankara.
- Alp, N.S., Korkmaz, F. (2019). Bireysel İş Hukuku, Ankara.
- Alpagut, G. (1998). Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi.
- Alpagut, G. (2008). Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik, Bankacılar Dergisi, S. 65, s. 89-110
- Alper, Y., Kılış, İ. (2018). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Bursa.
- Antalya, O.G. (2019). Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara.
- Astarlı, M. (2015). İkale İçeriğinde Yer Alan İbra Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 34, s.41-46
- Ayan, M. (2016). Borçlar Hukuku (Genel Hükümler), Ankara.
- Ayan, M., Ayan, N. (2015). Kişiler Hukuku, Konya.
- Bilgili, F., Demirkapı, E. (2018). Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Bursa.
- Bozkurt, Y. (2007). Ücretin Gününde Ödenmemesi Sebebiyle İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi.
- Çelik, N., vd. (2021). İş Hukuku Dersleri, İstanbul.
- Çil, Ş. (2007). İş Kanunu Şerhi, Ankara.
- Eyrenci Ö., vd. (2020). İş Hukuku, İstanbul.
- Gerek, N. (2011). İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi ile Sona Ermesi, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S. 31, s. 43-58.
- Günay, C.İ. (2009). İkale Sözleşmesi, Çimento İşveren Dergisi, C.23, S. 5, s. 4-25.
- Hatemi, H., Kalkan Oğuztürk, B. (2014). Kişiler Hukuku (Gerçek Kişiler- Tüzel Kişiler), İstanbul.
- İnce, E. (2010). İkale (Sözleşmeyi Sona Erdirme) Sözleşmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 18, s. 86-96.
- Kaplan, E.T. (2003). İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı, Kâmil Turan'a Armağan, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.7, S. 2, s. 2-16.
- Kayar, İ. (2019). Borçlar Hukuku Genel Hükümler / Özel Borç İlişkileri, Ankara.
- Kayıhan, Ş., Ünlütepe, M. (2017). Medeni Hukuk Bilgisi, Ankara.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2014). İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, İstanbul.
- Oğuzman, M.K.– Seliçi, Ö.- Özdemir, S.O. (2015). Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler), İstanbul.
- Oğuzman, M.K., ÖZ, M.T. (2010). Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul.
- Senyen- Kaplan, E.T. (2019). Bireysel İş Hukuku, Ankara.
- Sever, H. (2011), Türk İş Hukukunda İkale Sözleşmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 23, s.81-92

Sümer, H.H. (2020). İş Hukuku, Ankara.

Sümer, H.H. (2020). Bireysel Basın İş Hukuku, Ankara.

Süzek, S. (2015). İş Hukuku Genel Esaslar, İstanbul.

Yavuz, C. – ACAR, F.– ÖZEN, B. (2011). Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler), İstanbul.

Zeytin, Z., ERGÜN, Ö. (2020). Türk Medeni Hukuku, Ankara.