

KESİN SONUÇ VERMEYEN AKSİ İLE KANIT YORUM YÖNTEMİ VE BU YÖNTEM UYGULANARAK VERİLEN BİR KARAR ÜZERİNE DEĞERLENDİRME

Prof. Dr. Aydın Başbuğ
Nuh Naci Yazgan Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

ÖZET

Aksi ile kanıt yorum yöntemi, her zaman doğru sonuç veren bir yöntem değildir. Diğer yorum yöntemleri ile desteklenerek kullanılmalıdır. Yargıtay vermiş olduğu bir kararında diğer yorum yöntemlerini yerinde kullanmayarak hatalı bir sonuca ulaşmıştır.

Anahtar Kelimeler; Yorum, Aksi ile Kanıt, argumentum a contrario

KESİN SONUÇ VERMEYEN AKSİ İLE KANIT YORUM YÖNTEMİ VE BU YÖNTEM UYGULANARAK VERİLEN BİR KARAR ÜZERİNE DEĞERLENDİRME

ABSTRACT

On the contrary, the evidence interpretation method is not a method that always gives accurate results. It should be used supported by other interpretation methods. The Supreme Court reached an erroneous conclusion by not using other interpretation methods appropriately in one of its decisions.

Keywords; Comment, Evidence to the contrary, argumentum a contrario

1. Aksi İle Kanıt (Mefhumu Muhalif) Yorum Yöntemi ve Tutarlılığı

Aksi ile kanıt yorum yöntemi, bir kuralın sonuç yüklediği konunun dışında kalanlara aksi sonucun yüklenmesidir¹. Aklın kurallarından çelişmezlik ilkesi

1 **Başbuğ, Aydın;** Hukukta Yöntem, 2. Baskı, İstanbul 2023, s. 154. **Sözer, Ali Nazım;** Hukukta Yöntembilim, 6. Baskı, Beta yayınları, İstanbul 2017, s. 64. **Oğuzman, Kemal/Barlas, Nami;** Medeni Hukuk, 23. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2017, s. 66. **Atay, Ethem Ender ;** Hukuk Başlangıcı, 4. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2017, s. 234-235. **Gözler, Kemal;** Hukuka Giriş, 14.Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa 2017, s. 353-353

olan “A, A olmayan değildir” düşüncenin temel kuralı ile akıl yürütme kuralı olan (kıyas) yönteminin birlikte uygulandığı bir yorum yöntemidir.

Bir hukuk kuralı belirli bir olaya belirli bir sonuç bağlamışsa, düzenlemenin dışında kalan olaylar aksi hukuki sonuçlara tabi olur. Yani kural bir yasak getirmekte ise, zıttı serbestlik; kural bir serbestlik ve düzenleme getiriyorsa, zıttı yasaklanma şeklinde anlaşılır.

Lafız- anlam arasındaki ilişkide söz, söylenen ifadeyi beyan ettiği gibi söylenmeyi de mana yoluyla ifade etmektedir. Bu anlamda mefhum (mana, anlam) sözün söylenmeyen manasıdır. Örneğin, tek numaralar gelsin şeklindeki sözde söylenmeyen ancak mana yoluyla anlaşılacak “çift numaralar gelmesin”dir.

İşte sözün söylenmeyen manası iki türdür:

- 1- Zıt anlamı (mefhumu muhalifi)
- 2- Eş anlamı, olumlu anlamı (mefhumu muvafakat);

Eş, olumlu anlamı, söylenmeyen şeyin hükmü söylenen söze olumlu veya olumsuz uygun olan manadır. Evleviyetle tatbik, bu kapsamdadır. Yani sözün dışında kabul edilen anlam, sözün kapsadığı ve ona muhalif, zıt olmayan bir anlamdır.

Örneğin; “50 puan alan dersi geçer” denildiğinde, 50 puandan yüksek alan 60, 80 vs de dersi geçecektir. Burada söylenmeyen anlam, sözün anlamına uygundur. Esasen söz, söylenmeyen anlamı da kapsamaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu² 22. madde;

“İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir.”

Kanun maddesinde belirtilen hukuk kaynaklarını tarafların anlaşarak değişiklik yapmasını düzenleyen bu maddede biri lafzen açık diğeri zıttı olan iki anlam ortaya çıkmaktadır.

- 1- Sayılan bu kaynaklarda esaslı değişiklik yapamaz.
- 2- Bu kaynaklarda esaslı olmayan değişiklik yapabilir (zıt anlamı).
- 3- İşçi yararına ise, esaslı değişiklik yapılabilir (amaçsal yorum)

Kanun “esaslı değişiklikler”e ilişkin bir düzenleme getirmektedir. O halde esaslı olmayan çalışma koşulları bu hükmün dışındadır. Yani işveren tek ta-

2 10.06.2003 Tarihli ve 25134 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

raflı değişiklik yapabilir. Ancak akıl yürütme, esaslı olmayan hususların genel hükümlere göre değiştirilebileceğini de öngörür.

Aksi ile kanıt (mefhumu muhalif) yöntemi, hükümdeki hem açık olmayan ancak yine hükümden çıkan bir sonucu verir; hem de hükmeye esas olan “esaslı değişiklik” gibi kelimelerin anlamının ortaya çıkarılmasına katkı sağlar.

Benzer yorum, Türk Borçlar Kanunu³'nun bedensel zararlarda tazminatın hesaplanmasına ilişkin temel kural getiren 55. maddesinde de açıklıkla görülür. Buna göre;

“c. Belirlenmesi

Madde 55- Destekten yoksun kalma zararları ile bedensel zararlar; bu Kanun hükümlerine ve sorumluluk hukuku ilkelerine göre hesaplanır. Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler; bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemez; zarar veya tazminattan indirilemez. Hesaplanan tazminat, miktar esas alınarak hakkaniyet düşüncesi ile artırılmaz veya azaltılmaz.

Bu Kanun hükümleri, her türlü idari eylem ve işlemler ile idarenin sorumlu olduğu diğer sebeplerin yol açtığı vücut bütünlüğünün kısmen veya tamamen yitirilmesine ya da kişinin ölümüne bağlı zararlara ilişkin istem ve davalarda da uygulanır.”

Kanunda “.....Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler, bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemez...” hükmünün zıt anlamı:

- **Kısmen veya tamamen rücu edilebilen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşıyan ödemeler, bu tür zararların belirlenmesinde gözetilir.**

şeklinde dir.

Ancak, aklın kuralları arasında doğrudan kıyas yönteminin kullanarak bir sonuç çıkarmaya çalışan aksi ile kanıt yorum yöntemi, doğrudan kıyasta karşılaşılan sorunlarda olduğu gibi her zaman doğru sonuç vermeyebilir.

Kıyas yönteminin kuralları incelendiğinde, doğrudan kıyas yönteminin çelişki-karşıtlık ve eşdeğerlik türlerinde zıt anlamın bazen doğru, çoğu zaman da hatalı sonuç verdiği bilinmektedir⁴. İşte bu durum aksi ile kanıt yorum yönteminin her zaman doğru sonuç vermeyeceğinin açık bir ifadesidir.

3 04.02.2011 Tarihli ve 27836 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

4 **Başbuğ**, s. 70- 73.

Bir hüküm maddesi, çelişği ile özdeş değildir (“A”nın çelişği, “A olmayan”dır). Yani bir kuralın çelişği, hiçbir zaman hükmün kapsamı ve içlemine dahil olamaz. Kıyas kuralları da tümel önerme olan hukuk kuralını aksi bir hukuki sonuca ulaştırır.

Bir ifadenin aksini her zaman zıt hükme bağlamak mümkün değildir⁵. Örneğin bir kişiyi “sınıfın akıllısı” olarak tanımlandığında sınıftaki diğer kişilerin akıllı olmadığı anlamı gelmeyecektir. Ya da bazı hayvan ve bitkileri yemenin serbest olması, bunun dışındakilerin yasaklandığı anlamı vermeyecektir. Bu nedenle zıt anlam her zaman doğru sonuç vermeyebilir. “Ahmet zeki birisidir” önermesinden aynı ortamda bulunan diğerlerinin zeki olmadığı sonucu çıkmayacaktır.

İş Kanunu’nun 22. maddesinde “esaslı değişiklik” için getirilen kuralın zıddından, “esaslı olmayan çalışma koşulları” hakkında nasıl bir sonuca ulaşılabilecektir? Hükmün uygulanmayacağından hareketle esaslı olmayan değişikliklerde işçinin onayına gerek kalmadan işverenin tek taraflı değişiklik yapabileceği mi yoksa esaslı olmayan değişikliklerde de işçinin onayının aranması gerektiği ancak 22. maddedeki usule tabi olmadığı ve bu nedenle fesih hakkının doğmadığı sonucuna mı varılacaktır? İkisinden birisi için aksi ile kanıt yöntemi yeterli değildir.

Aksi ile kanıt yöntemi zorunlu olarak daima doğru sonuç veren yöntem değildir. Ancak kullanılabileceği alanlar da vardır. Türk Borçlar Kanunu’nun 55. maddesindeki “Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler,” ifadesinin aksi olan “Kısmen veya tamamen rücu edilebilen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşıyan ödemeler,” doğru bir anlam verecektir. Aslında maddenin anlaşılması gereken asıl hali bu sonucudur.

Yöntem, tutarlılık denetimi yapıldığında faydalı sonuçlar verir. Zıt anlam ile ulaşılan sonuçta acele edilmemelidir. Ulaşılan yeni sonuç, diğer kurallar ve kuralın sistem içindeki yeri gözetilerek tekrar değerlendirilmelidir.

Mantıkta doğrudan kıyas yönteminin ilkeleri uygulanarak, hükmün kapsam ve içlemi ile olumlu ve olumsuz özelliği dikkate alınarak daha doğru sonuçlara ulaşmak mümkün olabilecektir.

İslam hukukçuları arasında aksi ile kanıt yönteminin uygulanması hakkında ihtilaf vardır. Hanefi hukukçuları, aksi anlamın her zaman için doğru bir sonuç çıkarmayacağını kabul ederler. Şafii hukukçuları ise genellikle aksi anlamın doğru olduğunu kabul ederler.

5 **Gözler**, s. 353, “unius positionon est alterus exclusio” yani, “bir şeyin konulması, diğer şeylerin hariç tutulduğu anlamına gelmez”. (bkz. **Gözler**, s. 353 ve dipnot 28ve 29).

2. Aksi İle Kanıt Yöntemini Uygulayan Bir Yargıtay Kararı ve Yöntem Açısından Değerlendirilmesi

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 28.04.2022 tarihli ve 2022/3248 sayılı Esas, 2022/5459 sayılı Kararında⁶ toplu iş sözleşmesinin bir hükmünü aksi ile kanıt yorum yöntemini uygulayarak hukuki bir sonuca ulaşmıştır.

Uyuşmazlığa konu olan olay toplu iş sözleşmesinden sendika üyesi olmayanların, sendikaya dayanışma aidatı ödemesine gerek kalmaksızın, toplu iş sözleşmesindeki bir hükmün zıt anlamından hareketle toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanamayacağı ile alakalıdır. Somut uyuşmazlıkta davacı işçi sendikası tarafından, toplu iş sözleşmesinden yararlanma koşulları mevcut olmayan işçilerin, işverence toplu iş sözleşmesinden yararlandırıldığı gerekçeyle dava açılmıştır.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanma konusu ise 6356 sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu⁷'nin 39'uncu maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre kısaca;

- Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır.
- Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır.
- Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır.
- Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir.
- Dayanışma aidatının miktarı, üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tüzüğünde belirlenir.
- Bu Kanun anlamında işveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar, toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz.

6 Karar için bkz. İş ve Hayat, 16. Sayı, 2022, s. 229 vd.

7 07.11.2012 Tarihli ve 28460 sayılı Resmî Gazetede yayımlanmıştır.

- Grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, 65 inci maddeye göre zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar aksine hüküm bulunmadıkça yararlanamaz.”

Şeklindedir.

Bununla birlikte kanunda öngörülen toplu iş sözleşmesinden yararlanma şartları mevcut olmasa da işçi sendikasının yazılı onayının bulunması durumunda işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkündür. Nitekim bu konuyu düzenleyen 6356 sayılı Kanun'un 26'ncı maddesinin dördüncü fıkrasına göre “Kuruluşların kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve çıkarların üyesi olmayanlara uygulanması, bu Kanunun yedinci ila on ikinci bölümlerinde yer alan hükümler saklı kalmak kaydıyla yazılı onaylarına bağlıdır.”. Yani sendikanın onayı olmadıkça sendika üyesi olmayan kişilerin toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödmeden yararlandırılması söz konusu olmayacaktır.

2.1. Yorumla Esas Toplu İş Sözleşmesi Hükümü ve Yargının Yorumu

Uyuşmazlığa konu davadaki toplu iş sözleşmesinin 7 nci maddesi ise;

“İşveren, toplu iş sözleşmesi hükümlerini eksiksiz bir biçimde uygulamakla yükümlüdür. İşveren, toplu iş sözleşmesi ile sağlanan hak ve yararlardan farklı oranda veya bunların üstünde hak ve yararlar vermek suretiyle bir kısım kapsam içi çalışana ek menfaatler sağlayamaz.

İşveren yönetim hakkını işletmenin sendikasızlaştırılması amacıyla kullanamaz. İşçilerin terfi ettirilmesinde, sendika üyesi işçilerle üye olmayan işçiler arasında, üye işçiler aleyhine ayırım yapılamaz.”

Şeklindedir.

Toplu iş sözleşmesinin hükmün ilk fıkrasında yer alan düzenleme ile işverence «bir kısım kapsam içi çalışana» toplu iş sözleşmesinde öngörülen hak ve menfaatlerden farklı oranda veya bunların üstünde ek menfaatler temin edilemeyeceği öngörülmüştür.

Yargıtay'a göre “kapsam içi” kavramı da yoruma tabi tutularak bir sonuç varılmıştır. Yargıtay'a göre, toplu iş sözleşmesinden yararlanma şartları mevcut olan işçiler bakımından belirtilen şekilde bir düzenleme yapılması düşünülemeyeceğinden, toplu iş sözleşmesinin 7 nci maddesinin birinci fıkrası hükmünün, toplu iş sözleşmesinden yararlanma şartları bulunmayan işçiler bakımından düzenlendiği anlamı verilmektedir.

Diğer taraftan Yargıtay, belirtilen hükmün mefhumu muhalifinden, işverence, toplu iş sözleşmesinden yararlanma şartları bulunmayan işçilere toplu iş

sözleşmesi ile sağlanan hak ve yararlar ile aynı oranda menfaat sağlanabileceği anlamını çıkartmaktadır. Yargıtay'a göre, Bu itibarla toplu iş sözleşmesinin 7 nci maddesinin birinci fıkrası hükmü, toplu iş sözleşmesinden yararlanma şartları bulunmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması bakımından 6356 sayılı Kanun'un 26 ncı maddesinin dördüncü fıkrası anlamında işçi sendikasının yazılı onayı niteliğinde olduğundan, davanın reddine karar verilmesi gerekmektedir.

2.2. Toplu İş Sözleşmesi Hükmünün Yorumunun Değerlendirilmesi

Öncelikle uyuşmazlığa konu toplu iş sözleşmesi hükmünün düşünülerek hazırlanmadığı görülmektedir. Bununla beraber söz konusu cümlelerin Yargıtay'ın anladığı şekilde anlamak; hele hele zıt anlam olarak ifade edilen hükmün çıkarılması mümkün değildir.

“Kapsam içi” kelimesi, uygulamada yerli yerinde kullanılmayan bir ifadedir. Çoğu zaman 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun⁸ün geçici 1, 9 ve 21 maddelerindeki “kapsam dışı personel” ile toplu iş sözleşmeleri ile getirilen “kapsam dışı- kapsam içi “ ayrımı karıştırılmaktadır⁹.

Uyuşmazlığa konu toplu iş sözleşmesindeki “kapsam içi” çalışan ile ne ifade edildiği açık değildir. Toplu iş sözleşmesi ile kapsam dışı bırakılan ve çoğunlukla işveren niteliğindeki çalışanların dışında bulunan herkes, sendika üyesi veya üyesi olmayan bütün çalışanlar “kapsam içi” çalışan niteliğindedir. Zira toplu iş sözleşmesinin ücret dışındaki hükümleri zaten sendikalı sendikası bütün işçilere uygulanır. Dayanışma aidatı ödemeyen işçi dahi kapsam içinde olması nedeniyle toplu iş sözleşmesinin mali hakları dışındaki diğer hükümlerine tabidir¹⁰.

“kapsam içi” ifadesi, hükmün bütünlüğü içinde ele alınmalıdır. Hüküm mali haklara ilişkin olarak yararlanan kişiler arasında eşit davranılmasını öngörmektedir. Mali haklardan yararlanmak için ya sendika üyesi olmak ya da dayanışma aidatı ödemek gereklidir. İşte toplu iş sözleşmesinin 7. maddesi bu şekilde mali haklardan yararlananlar arasında eşit davranılmasını öngören bir düzenlemedir.

Yargıtay'a göre toplu iş sözleşmesinden yararlanma şartları mevcut olan işçiler bakımından belirtilen şekilde bir düzenleme yapılması düşünülemez. Bu nedenle toplu iş sözleşmesinin 7. maddesinin birinci fıkrası hükmünün,

8 27.11.1994 Tarihli ve 22124 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

9 **Başbuğ, Aydın/Yücel-Bodur, Mehtap**; İş Hukuku, İstanbul: Beta Yayınevi, 6.Baskı, 2021, s. 325, 358.

10 **Başbuğ/Yücel-Bodur**, s. 356

toplular iş sözleşmesinden yararlanma şartları bulunmayan işçiler bakımından düzenlendiği anlamı verilmektedir.

Öncelikle toplular iş sözleşmesinden yararlanma şartları bulunan işçiler bakımından yukarıdaki hükmün düzenlemesinde hiçbir tutarsızlık bulunmadığını belirtmek gerekir. Esasen toplular iş sözleşmeleri uygulamaları zaten yararlanan bakımından yasanın öngördüğü hükümlerin tekrarından ibarettir. Yargıtay, toplular iş sözleşmesinin eşit uygulanacağı kuralının da anlamsız olduğunu, toplular iş sözleşmesinin zaten eşit uygulanacağını, söz konusu hükmün toplular iş sözleşmesinden yararlanmayanlar için eşit uygulanacağı (!) sonucuna da ulaşabilirdi.

Yargıtay'ın anladığı gibi "kapsam içi" çalışan için getirilen bu hükmün, "toplular iş sözleşmesinden yararlanma şartları bulunmayan işçiler bakımından düzenlendiği" anlamı anlamını vermek zorlamayla dahi mümkün değildir. Toplular iş sözleşmesinden yararlanma şartları bulunmayan işçiler bakımından, bunların kapsam içi olduğu gibi bir anlam çıkacaktır. Yargıtay, zıt anlamı doğrulatmak amacıyla lafzın anlamını gerçek anlamından uzaklaştırmak suretiyle zıt anlama uygun bir yorum yapabilmektedir.

Toplular İş Sözleşmesinin 7. maddesi	Yargıtay'ın verdiği zıt anlamı (mefhumu muhalifi)
İşveren, toplular iş sözleşmesi ile sağlanan hak ve yararlarından farklı oranda veya bunların üstünde hak ve yararlar vermek suretiyle bir kısım kapsam içi çalışana ek menfaatler sağlayamaz.	Toplular iş sözleşmesinden yararlanma şartları bulunmayan işçilere toplular iş sözleşmesi ile sağlanan hak ve yararlar ile aynı oranda menfaat sağlanabilecektir

Toplular iş sözleşmesinden dayanışma aidatı dahi ödemek suretiyle yararlanmak istemeyen işçiler için, bunlara toplular iş sözleşmesinde belirlenen hakların üzerinde ek menfaat sağlanmasının yasaklanması, bunlara aynı hakların verilmesinin istendiği anlamını vermeyecektir. Mantıksal olarak zıt anlamın doğruluğundaki kuşku bir yanan, çıkarsamanın doğru sonuç verebilmesi için lafzın zorlanarak bir yorum yapılması, yorum tekniğine uygun değildir.

3. Sonuç

Zıt Anlam (Mefhumu Muhalif), yorum tekniği bakımından tek başına kullanılması halinde dikkatle ele alınması gereken bir yorum tekniğidir. Zira her zaman zıt anlam, hükmün kast ettiğinin aksinin irade edildiği sonucunu vermeyecektir. Zıt anlam yorum tekniği, diğer yorum teknikleri ile birlikte kulla-

nılmalıdır. Bu anlama zıt anlamı verecek lafzı, iradi veya tarihsel yorum elverişli bir anlam vermiyorsa ise zıt anlamı tespit etmek hatalı sonuç verebilecektir.

KAYNAKÇA

Atay, Ethem Ender (2017). **Hukuk Başlangıcı**, Ankara: Gazi Kitabevi.

Başbuğ, Aydın (2023). **Hukukta Yöntem**, İstanbul: Beta Yayınevi.

Başbuğ, Aydın / Yücel Bodur, Mehtap. (2021) **İş Hukuku**, İstanbul: Beta Yayınevi.

Gözler, Kemal (2017). **Hukuka Giriş**, Bursa: Ekin Yayınları

Oğuzman, Kemal / Barlas, Nami (2017). **Medeni Hukuk**, İstanbul: Vedat Kitapçılık.

Sözer, Ali Nazım (2017). **Hukukta Yöntembilim**, İstanbul: Beta Yayınevi.

T.C. Yasalar. (27.11.1994) **4046 sayılı** Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun. Ankara: Resmî Gazete (22124sayılı)

T.C. Yasalar. (10.6.2003) **4857 sayılı İş Kanunu**. Ankara: Resmî Gazete (25134 sayılı)

T.C. Yasalar. (04.02.2011) **6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu**. Ankara: Resmî Gazete (27836sayılı)

T.C. Yasalar. (07.11.2012) **6356 sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu**. Ankara: Resmî Gazete (28460 sayılı)