



KAMU İŞÇİSİNİN TUTUKLANMASININ SONUÇLARI

Cumhur Sinan ÖZDEMİR
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Gözaltı, esasen kişi serbest hareket etme hürriyetinin devlet tarafından sınırlandırıldığı anda başlar.

1. GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 25'inci maddesinde; işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı düzenlenmiştir. Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, maddede öngörülen hallerden biri ya da birkaçının vuku bulması halinde işçinin iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilecektir. Aynı Kanunun 17'nci maddesi ile ihbar öneleri süresi hüküm altına alınmış; işi altı aydan az sürmüştür olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra, işi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüştür olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra, işi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüştür olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra, işi üç yıldan fazla

Gözaltına alınma ve tutuklanma nedeniyle işçinin iş sözleşmesi işverence İş Kanunu'nun, 25/IV. maddesi; uyarınca feshedilmediği sürece, iş sözleşmesi askıda kalmış olacaktır.

sürmüştür işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra feshedilmiş sayılacağı, bu sürelerin asgari olduğu, sözleşmeler ile artırılabilirliği belirtilmiştir. Çalışma yaşamında çeşitli eylemlerinden dolayı işçilerin, herhangi bir suç işledikleri iddiası ile gözaltına alınmaları veya tutuklanmaları durumunda devamsızlığının önel süresini aşması halinde, işveren; kıdem tazminatını ödeyerek işçinin haklı nedenle iş sözleşmesini feshetme yetkisine sahiptir. Uygulamada yapılan hatalardan birisi işçinin tutuklan-

dığı hallerde önel süresinin dolması beklenmeden iş sözleşmesinin feshedilmesi ve kıdem tazminatının ödenmemesidir. Diğer bir hata ise işverenlerin işçinin gözetimine alındığını duydukları gün iş sözleşmesini feshetmesidir. Her iki halde de işverenler ihbar tazminatı ödemek zorunda kaldıkları gibi, kıdem tazminatını da faizi ile birlikte ödemek zorunda kalmalarıdır.

2. İŞÇİNİN TUTUKLANMASI

5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu'nun, 91'inci maddesine göre; Gözetimine alma, kişinin bir suçu işlediği şüphesini gösteren somut delillerin varlığı ve zorunluluk arz etmesi nedeniyle hakim önüne çıkarılınca kadar özgürlüğünün kolluk tarafından kısıtlanmasıdır. Gözetim, esasen kişi serbest hareket etme hürriyetinin devlet tarafından sınırlandırıldığı anda başlar. Uygulamada kolluk tarafından bir suç nedeniyle yakalanıp hakim huzuruna çıkarılınca kadar kollukta (jandarma, polis vb.) nezarethanede bekletilen kişi gözetimine alınan kişi olarak kabul edilmektedir. Gözetimine alınan şüphelinin, gözetimine alma kararına karşı sulh ceza hakimliğine itiraz etme hakkı vardır. Aynı Kanununun 100'üncü maddesine göre; Tutuklama, kişi özgürlüğüne sınırlama getiren en ağır yargılama tedbidir. Hakkındaki soruşturma veya kovuşturma devam etmekle birlikte, kaçma veya delilleri kararma şüphesi gibi nedenlerle tutuklana konularak hürriyeti kısıtlanan kişiye tutuklu denir. Tutukluluk, soruşturma aşamasında şüpheli veya kovuşturma aşamasında sanık hakkında uygulanan geçici bir tedbidir. Şüpheli veya sanık hakkında kesin hüküm olmayan, yani yargılama prosedürü devam eden kişilere denilmektedir. Hükümlü ise mahkemede yapılan yargılama neticesinde hakkında verilen mahkûmiyet hükmü kesinleşen kişidir. Tu-

İşveren, işçinin iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 25'inci maddesinin dördüncü fıkrasına göre işçinin gözetimine alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17'nci maddedeki bildirim süresini aşması halinde haklı olarak feshedebilir.

tuklu ile hükümlü arasındaki temel fark, hükümlü hakkında kesinleşmiş bir ceza mahkûmiyeti kararı olması nedeniyle hükmün infazı aşamasına geçilmiş olmasıdır.

3. TUTUKLANAN İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

İşveren, işçinin iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 25'inci maddesinin dördüncü fıkrasına göre işçinin gözetimine alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17'nci maddedeki bildirim süresini aşması halinde haklı olarak feshedebilir. Tutuklanan işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi işçinin çalışma süresi ile ilişkilendirilmiştir. Bir işçinin tutuklanma nedeniyle iş sözleşmesi aşağıdaki sürelerinin bitiminden itibaren işveren tarafından feshedilebilir. İş sözleşmesinde ihbar öneleri artırılmış ise işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi artırılan ihbar süresinin aşılması ile doğmaktadır.

- İşçi altı aydan az sürmüştür olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra.

- İşçi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüştür olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra.
- İşçi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüştür olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra.
- İşçi üç yıldan fazla sürmüştür olan işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra.

Örnek: İşyerinde 01.06.2017 tarihinden itibaren çalışan işçi bir suç işlediği iddiası ile 11.02.2022 tarihinde tutuklanmıştır. İşveren işçinin iş sözleşmesini ne zaman feshedebilecektir? İşçinin ihbar süresi 8 hafta olduğu için tutukluluk süresi 8 haftanın dolmasından itibaren işveren tarafından feshedilebilecektir. İş sözleşmesinin feshedilmesi için beklenmesi gereken sürede (aski döneminde) işçinin sigortalılığı sona erdirilmeyecek, ücret bordrosundan, Eksik Gün Bildiriminden ve Aylık Prim ve Hizmet Belgesinden çıkarılmayacak, sıfır primle bildirim ve tahakkuklara devam edilecektir.

Önel verilerek yapılan fesih, işçinin, işyerinde çalışma süresi ile orantılı olarak iş sözleşmesinin fesih edildikten sonra belirli bir süre daha çalışmasını gerektiren fesih-tir. İş güvencesi kapsamında olsun veya olmasın işçinin, önel verilerek iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinde, işçiye verilmesi gereken önel sürelerinin bazı işverenler tarafından yanlış hesaplandığı görülmektedir. Yasada belirtilen bu sürelerin altında önel verilmesi mümkün değildir. Ancak bireysel iş veya toplu iş sözleşmeleri ile bu sürelerin artırılması mümkündür. İşçinin gözetimine alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığının önel süresini aşması halinde, işverenin kıdem tazminatını ödeyerek işçinin haklı nedenle iş

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 25/II-f maddesi hükmü uyarınca işçinin işyerinde 7 günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi halinde işveren iş sözleşmesi feshedebilecektir.

sözleşmesini feshetme yetkisine sahiptir. Uygulamada yapılan hata, işçinin tutuklandığı hallerde önel süresinin dolması beklenmeden iş sözleşmesinin feshedilmesi ve kıdem tazminatının ödenmemesidir. Bazı işverenler ise işçinin gözetimine alındığını duydukları gün iş sözleşmesini feshetmektedir. Her iki halde de işverenler ihbar tazminatı ödemek zorunda kaldıkları gibi, kıdem tazminatını ödemeyen işverenlerin kıdem tazminatını da faizi ile birlikte ödemek zorunda kalmalarıdır. İşçinin tutuklanması işyerini olumsuz olarak etkiliyor ise işveren, geçerli sebeple işçinin iş sözleşmesini feshedebilecektir. Ancak önel süresi dolmadan tutukluluk hali sona eren işçi işe iadesini isteyebilecektir. Nitekim Yargıtay¹ konuya ilişkin bir kararında "... feshin tarihinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin...maddesinde ihbar önelleri artırılmış olup, davacının çalışma süresine göre ihbar öneli 12 haftadır. Buna göre işverenin İş Kanunu'nun, 25/IV.maddesi gereğince feshin hak-

kı tutukluluğun 12 haftayı aşması halinde mümkündür. Bu bağlamda toplu iş sözleşmesinin...maddesinde öngörülen hüküm geçersiz ise de, süre koşulu yerine gelmeden yapılan feshin aynı zamanda geçerli sebebe de dayanmadığı şeklinde peşin bir yargı doğru değildir. Gerçekten haklı sebep teşkil etmeyen davranışlar fesih için geçerli sebep olabilir. Davacının tutukluluk süresi toplu iş sözleşmesinde öngörülen bildirim süresi kadar olmadığından fesih haklı nedene dayanmamakta ise de, işin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyebilecek niteliktedir. Bu nedenle tutukluluğa dayalı söz konusu devamsızlığın fesih için geçerli sebep kabul edilmesi gerekir. Davanın reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçeyle kabulü hatalı olmuştur..." kararında da belirtildiği üzere işçinin tutuklanması işyerini olumsuz olarak etkiliyor ise işveren, geçerli sebeple işçinin iş sözleşmesini feshedebilecektir.

İşçinin gözetimine alınma ya da tutuklanma nedeniyle işine devam edememesi durumunda konunun değerlendirilmesinin yapılması hem işçi hem de işveren açısından önem arz etmektedir. İşçinin gözetimine alınma ya da tutuklanma nedeniyle işe devamsızlığı halinde işverenin devamsızlığın gözetimine alınma ya da tutuklanma nedeniyle olduğunu bilmediği gerekçesiyle iş sözleşmesini İş Kanunu'nun, 25/II-g maddesi hükmü uyarınca feshetmesi halinde, söz konusu feshin hukuken geçerli olup olmadığı, aynı maddenin II-f fıkrası hükmü ile IV.bendi hükümleri arasındaki ayrımın ne olduğu ve işverenin tutuklanma ya da gözetimine alınma nedeniyle yapmış olduğu feshin kanunda öngörülen sebeplere uygun olmadığını belirterek aynı Kanununun 18, 20 ve 21'inci madde hükümleri çerçevesinde işçinin yargı yoluna başvurması halinde işçi ve işveren açısından hukuki

sonuçların ne olduğu hususlarının değerlendirilmesi gerekir. Bu kapsamda;

3.1. İş Kanunu'nun, 25/II-f maddesi; işçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi, hükmü uyarınca işçinin iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için, işçinin işlemiş olduğu suç işyerinde olmalı, yedi günden fazla hapisle cezalandırılmalı ve cezası ertelenmemeli şartlarının bir arada olması gerekmektedir. Bu şartların mevcudiyeti halinde, işveren işçinin süresi belirli olsun veya olmasın iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilecektir. Bu fesih nedeniyle işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır. İş Kanunu'na göre araçlar da işyerinden sayıldığından araçta işlenen suç örneğin trafik suçu da hükmün kapsamına girer. İşçinin işlediği suçtan dolayı yedi günden fazla hapis cezasına mahkûm olması ve mahkûmiyet hükmünün de kesinleşmiş bulunması, haklı nedenin oluşması için şarttır. Bu nedenle, kovuşturma aşamasında veya hüküm kesinleşmeden yapılan fesih haklı sayılamaz. Haklı nedenin oluşması bakımından, işçinin yedi günden fazla hapisle cezalandırılan bir suç işlemesi gerekirken ise de bununla kastedilen mahkemece suç için tayin edilen hapis cezasının yedi günden fazla olmasıdır.

3.2. İş Kanunu'nun, 25/II-g maddesi; işçinin, işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi, hükmü uyarınca işçinin iş sözleşmesini feshedebilmesi için, işçinin izin almaksızın ya da haklı bir sebebe dayanmaksızın, örneğin ardı ardına iki işgünü işe gelmeme-

1 Yargıtay 9.HD-E:2009/16143-K:2010/3391 -T:15.02.2010

si halinde devamsızlığını şüpheye mahal vermeyecek şekilde delillerle destekleyerek işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle ve derhal feshedebilecektir. Bu fesih nedeniyle işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır.

3.3. İş Kanunu'nun, 25/IV. maddesi; işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığının 17'nci maddedeki bildirim süresini aşması hükmü uyarınca işçinin iş sözleşmesini ancak işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığının aynı Kanunun 17'nci maddesindeki bildirim sürelerini aşması durumunda haklı nedenle derhal feshedebilecektir. İşverenlikçe bu fesih sonucunda işçinin çalışma süresi bir yılı bulmuşsa işçiye kıdem tazminatı ödeyecektir. Kıdem tazminatına esas sürenin hesaplanmasına işçinin ihbar süreleri de eklenmelidir. İş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmediği sürece askı süresi devam eder. İşçinin tutuklanması bir zorunluluğun sonucu olması nedeniyle tarafların birbirlerine ihbar tazminatı ödemesi söz konusu değildir.

3.4. Gözüaltına alınma ve tutuklanma nedeniyle işçinin iş sözleşmesi işverence İş Kanunu'nun, 25/IV. maddesi; uyarınca feshedilmediği sürece, iş sözleşmesi askıda kalmış olacaktır. Askı döneminde işçinin sigortalılığı sona erdirilmeyecek, ücret bordrosundan, eksik gün bildiriminden ve aylık prim ve hizmet belgesinden çıkarılmayacak, sıfır primle bildirim ve tahakkuklara devam edilecektir. Ancak, tutukluluk nedeniyle işçi, şartlarını taşıyorsa kıdem tazminatı hak edişli olarak işverence haklı fesih işleminin tamamlandığı süreç sonunda sigortalının işten çıkışı yapılacak ve 10 gün içerisinde e-Sigorta yoluyla işten ayrılma bildirimini verilecektir.

4. TUTUKLU VE HÜKÜMLÜLERİN SİGORTALILIĞI

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun, 5/a. maddesine göre hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular hakkında, iş kazası ve meslek hastalığı ile analık sigortası uygulanır. Aynı Kanunun 4/1-a. maddesi kapsamında da sigortalı sayılırlar. Diğer bir ifadeyle ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular fiilen çalışmaları halinde başkaca şart (ücret alma) aranmaksızın iş kazası ve meslek hastalığı ile analık sigortası açısından zorunlu sigortalı sayılacaklardır. Ancak, aynı Kanunun 60'ıncı maddesine göre, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde bulunan hükümlü ve tutuklular genel sağlık sigortalısı ve genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi sayılmazlar. Aynı Kanunun 12'nci maddesine göre, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutukluların işverenleri, hükümlü veya tutuklunun bulunduğu Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumu, işveren vekilleri ise Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumu'nun sorumlu müdür ve amirleridir. 12.05.2010 tarih ve 27579 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 14'üncü maddesine göre ise, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutukluların sigortalılığı çalışmalarının sona erdiği veya işlerine son verildiği tarih-

ten itibaren sona erer ve bu tarih, Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumu'nca, 10 gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilir.

5. KAMU İŞÇİSİNİN TUTUKLANMASININ SONUÇLARI

5.1. İşçinin tutukluluk süresi, çalışma süresine göre verilmesi gereken ihbar önelerini aşması durumunda işveren tarafından işçinin iş sözleşmesi haklı olarak feshedilebilir. İşveren bu fesih sonucunda işçinin çalışma süresi bir yılı bulmuşsa kıdem tazminatı öder. Kıdem tazminatına esas sürenin hesaplanmasına işçinin ihbar süreleri de eklenmelidir. Çünkü ihbar süresi işveren yönünden bekleme süresidir. Dolayısı ile bu sürenin eklenmesi gerekir. İş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmediği sürece iş sözleşmesinin askı hali devam eder.

5.2. İşçinin tutuklanması bir zorunluluğun sonucu olduğu için tarafların birbirlerine ihbar süresi vermeleri mümkün değildir. İşçinin tutuklanması işçi yönünden iradi olarak başvurulabilecek bir durum olmadığından işçinin işverene veya işverenin işçiye ihbar tazminatı ödemesi söz konusu değildir.

5.3. İş sözleşmesinin tutukluluk nedeniyle sona ermesi durumunda iş sözleşmesinin belirli süreli veya belirsiz süreli olmasının önemi yoktur. Her iki sözleşme türünde de işçilerin bir yıl ve üzerinde çalışmaları var ise kıdem tazminatı ödenmesi gerekir.

5.4. Tutukluluk nedeniyle iş sözleşmesi feshedilen işçinin daha sonra suçsuz olduğu kanaatine varılıp beraat etmesi durumu, işçi lehine sonuçlar doğurmaz. İşçinin beraat etmesi veya ceza alması iş sözleşmesinin feshedilmesinin sonuçları üzerinde etkisi yoktur.

5.5. İhbar sürelerinin aşıldığı tarihten sonra işveren iş sözleşmesini feshetmek isterse, fesih tarihinden itibaren 10 gün içinde e-bildirge yolu ile işçinin işten çıkışını Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirecektir.

6. SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 25/II-f maddesi hükmü uyarınca işçinin işyerinde 7 günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi halinde işveren işçinin iş sözleşmesi feshedilebilecektir. Bu fesih işverenin bekleme süresi yoktur. Bu fesih nedeniyle işçi herhangi bir tazminata hak kazanamayacaktır. Diğer bir ifadeyle işçi işyeri ile ilgili bir suçtan tutuklanmış örneğin; işyerinde arkadaşı ile kavgaya etmiş ve arkadaşını yaralamış, cezası ertelenmeyen, yedi günden fazla hapisle cezalandırılmış ise İş Kanunu'nun, 25/II-f maddesi gereği iş sözleşmesi son bulacak ve kıdem tazminatına hak kazanmayacaktır. İşverenin işyeri ile ilgili bir suçtan tutuklanan işçiyi derhal işten çıkarabilecektir. Önel süresini beklemesine gerek yoktur.

İş Kanunu'nun, 25/IV. maddesi hükmü uyarınca işveren; işçinin iş sözleşmesini ancak işçinin gözetimine alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığının aynı Kanunun 17'nci maddesindeki bildirim sürelerini aşması durumunda haklı nedenle derhal feshedebilecektir. Diğer bir ifadeyle işçinin işyeri ile ilgisi bulunmayan bir fiilden dolayı işyerinde veya dışarıda gözetimine alınması veya tutuklanması, işverenin de konu hakkında bilgi sahibi olması ve işçinin devamsızlığının da işyerindeki toplam hizmet süresine göre 2 hafta, 4 hafta, 6 hafta ve 8 hafta ihbar önel sürelerini aşması durumlarında işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilecektir. Bu fesih nedeniyle

işçiye kıdem tazminatı ödenmesi için gerekli diğer şartlarında bulunması halinde kıdem tazminatı ödenecek, ancak, ihbar tazminatı ödenmeyecektir. İşverenlerin, işçinin gözetimine alınma veya tutuklanma nedeniyle devamsızlığının ihbar önel sürelerini aşması şartının gerçekleşmesine dikkat etmesi gerekmektedir. İhbar önel sürelerini aşmayan devamsızlık durumunda işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı bulunmamaktadır. Ancak, işçinin gözetimine alınması veya tutuklanması nedeniyle devamsızlığının ihbar önel sürelerini aşması da işyerinde olumsuzluğa yol açacak ve işyeri düzenini bozacak şekilde ise işçinin iş sözleşmesi işverenlikçe geçerli nedenle feshedilebilecektir. Bu fesih nedeniyle işçi kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanacaktır. Kıdem tazminatına esas sürenin hesaplanmasına işçinin ihbar süreleri de eklenmelidir. İş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmediği sürece askı süresi devam eder. İşçinin tutuklanması bir zorunluluğun sonucu olması nedeniyle tarafların birbirlerine ihbar tazminatı ödemesi söz konusu değildir. İşveren, bekleme süresine uymadan işçinin iş sözleşmesini feshederse bu tür bir fesih usulsüz fesih olduğundan işçinin ihbar tazminatına kazanması yanında, işe iade davası açma veya kötü niyet tazminatı talep etme hakkı doğabilir.

Gözetimine alınma ve tutuklanma nedeniyle işçinin iş sözleşmesi işverence İş Kanunu'nun, 25/IV. maddesi; uyarınca feshedilmediği sürece, iş sözleşmesi askıda kalmış olacaktır. Askı döneminde işçinin sigortalılığı sona erdirilmeyecek, ücret bordrosundan, eksik gün bildiriminden ve aylık prim ve hizmet belgesinden çıkarılmayacak, sıfır primle bildirim ve tahakkuklara devam edilecektir. Ancak, tutukluluk nedeniyle işçi, şartlarını taşıyorsa kıdem tazmina-



tı hak edili olarak işverence haklı fesih işleminin tamamlandığı süreç sonunda sigortalının işten çıkışı yapılacak ve 10 gün içerisinde e-Sigorta yoluyla işten ayrılma bildirimi verilecektir.

KAYNAKÇA

- 4857 sayılı İş Kanunu
- 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
- Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği
- Sarper SÜZEK, İş Hukuku, Eylül 2021
- İsa KARAKAŞ, İşçi Alacakları ve Tazminatları ile Dava Yolları, Nisan 2019
- Cumhuriyet Sinan, ÖZDEMİR, Açıklamalı, İçtihatlı İş Mevzuatı Rehberi, Mayıs 2018
- Alptekin BOYDAK, Kamu Kuruluşlarının İşçilik Alacaklarından Sorumluluğu, Mayıs 2017
- Yargıtay 9.HD-E:2009/16143-K:2010/3391-T:15.02.2010