

ÇALIŞMA KOŞULLARINDAKİ ESASLI DEĞİŞİKLİK KAVRAMI

I- GİRİŞ

Önceki İş Kanunu olan 1475 sayılı İş Kanununda çalışma koşullarında esaslı değişiklik kavramı özel olarak düzenlenmemiş, ancak işverenin çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapması halinde, işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkanı tanınmıştı. 4857 sayılı İş Kanunu ise çalışma koşullarında esaslı değişiklik olması durumunu 22. maddesi ile özel olarak düzenlemiştir. 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesine göre "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. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir...Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz."

Madde görüldüğü gibi çalışma koşullarını ikiye ayırmakta ve bir kısmına esaslı çalışma koşulu diğer kısmına ise esaslı olmayan çalışma koşulu denmektedir. Düzenlemede bu kavramın içeriği doldurulmamıştır. Neler çalışma koşullarında esaslı değişiklik kapsamında olacaktır ya da bir değişikliğin esaslı olup olmadığının ölçütü nedir? Makalemde bu sorunun cevabını ortaya koymaya çalışacağım.

II- ÇALIŞMA ŞARTLARINDAKİ ESASLI DEĞİŞİKLİĞİN KRİTERİ

İş hukukunun en tartışmalı alanlarından biri çalışma koşullarının tespiti ile bu koşulların uygulanması, değişiklik yapılması, en nihayet işçinin kabulüne bağlı olmayan değişiklik ile işverenin yönetim hakkı arasındaki ince çizginin ortaya konulmasıdır. İş hukuku, işçi hakları yönünden sürekli ileriye yönelik gelişimci bir karaktere sahiptir. Bu anlayıştan hareket edildiğinde, işçinin haklarının iş ilişkisinin devamı sırasında daha ileriye götürülmesi, iş hukukunun temel amaçları arasındadır. Çalışma koşulları bakımından geriye gidişin işçinin rızası hilafına yapılmaması gerekir. İş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan hak ve borçların tümü, "çalışma koşulları" olarak değerlendirilmelidir[1]. İşçi için çalışma koşulları son derece önemli bir belirleyicidir.

Genel anlamda çalışma koşulları iş görme ediminin ifa edileceği, iş ilişkisinin tabi olduğu tüm koşulları ifade eder. İşin ifa yeri, ifa zamanı, ücret, çalışma süreleri, yıllık ücretli izin süreleri gibi işin ifa sürecine ilişkin hususlar çalışma koşullarını oluştururlar[2]. Çalışma koşullarının hukuki temelleri; Anayasa, yasa hükümleri, toplu iş sözleşmesi ve işverenin yönetim hakkıdır. Taraflar yapacakları değişiklik sözleşmesi ile emredici yasa hükümlerine ve toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı olmamak kaydıyla çalışma koşullarında değişiklik gerçekleştirebilirler[3]. Ancak çalışma koşullarındaki değişiklikler geçmişe etki edemezler.

İş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu, çalışma koşullarının en önemlileridir. Bundan başka, işin nerede ve ne zaman görüleceği, işyerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ödenecek ücretin ekleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar da çalışma koşulları arasında yerini alır. İşçiye özel sağlık sigortası yapılması ya da işverence primleri ödenmek kaydıyla bireysel emeklilik sistemine dahil edilmesi de çalışma koşulları kavramına dahildir[4].

A- Esaslı Olmayan Değişikteki Yetki

Çalışma şartlarında esaslı olmayan değişikliği yapma yetkisi işverendedir. İşveren yönetim yetkisi kapsamında ve bu yetkisini iyiniyet sınırları içinde kullandığında esaslı olmayan her değişikliği tek taraflı olarak yapip uygulamaya koyabilir.

Esaslı olmayan değişikliklerin işverenin yönetim hakkına girdiği sonucu çıkarılamaz. İş kanununun 22. maddesi işverenin yönetim hakkının çerçevesini belirleyen bir düzenleme değildir. İşverenin yönetim hakkı, iş sözleşmesinden doğan kendi borçlarını belirleme yetkisi vermemektedir. Yönetim hakkı, sadece karşı tarafın borcunun kapsamını belirleme, somutlaştırma yetkisi vermektedir[5].

İşverenin yönetim hakkı kapsamında kalan ya da geçerli nedene dayanan değişiklikler, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez. Geçerli neden işçinin verimi ile davranışlarından ya da işyeri gereklerinden kaynaklanabilir. Örneğin işçinin çalıştığı bölümde objektif olarak ortaya konulan performans kriterlerine göre verimsizliğinin saptanması ve hatta işverence bu yönde verilen eğitime rağmen sonuç alınamaması durumunda, işverence işçinin başka bir işte görevlendirilmesi mümkündür. İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenlerle de çalışma koşullarının değiştirilmesi mümkün görülmelidir. Şoför olarak istihdam edilen işçinin sık sık trafik cezası alarak işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi ya da sürücü belgesine mahkeme kararıyla geçici olarak el konulması gibi durumlarda, işverenin işçiyi geçici ya da sürekli olarak başka bir işte görevlendirebileceği kabul edilmelidir[6].

B- Esaslı Değişikliğin Tanımı ve Kriteri

İşveren işçinin yararına olması şartıyla esaslı tüm değişiklikleri tek başına yapabilir.

Mevzuatta esaslı değişikliğin neyi ifade ettiği tanımlanmamıştır. Bununla birlikte, işçiyi, ücreti, işyeri, işyerindeki işi ve konumu, sorumluluğu veya sosyal ve aile yaşamı gibi yönlerinden esaslı bir tarzda etkileyen her değişiklik, esaslı değişiklik sayılır[7]. Bir başka ifadeyle, iş ilişkisini belirleyen hükümlerde öngörülmemiş bulunan ve normal olarak karşı taraftan istenilemeyecek olan değişiklikler esaslı değişiklik saymak uygundur[8]. Bu anlamda, işçinin ücretine, benzeri kazanılmış haklarına, ustalığına, mesleğine, konumuna zarar getiren değişiklikler esaslı değişikliklerdir.

Kural olarak esaslı değişiklikler, işçi bakımından olumsuzluklar içeren değişikliklerdir. Belirtelim ki, işçinin yararına (unvan, makam, statü değişikliği gibi) olarak gözüke de, değişiklikler, başka açılardan (risk, sorumluluk artırımı, işyerinde değişikliğe yol açma gibi) olumsuzluklar doğurabilir. Örneğin, bir insan kaynakları elemanının, başka bir ile müdür olarak atanması, olumlu bir değişiklik olarak gözüke de, onun aile durumu, çocuklarının eğitimi gibi özellikler dikkate alınarak konu değerlendirilmelidir. İşçi, müdür olarak başka bir ile nakledilmektense, sıradan bir eleman olarak bulunduğu yerde çalışmayı tercih edebilir. Böylece esaslı değişiklik, işçinin sözleşmeye devam etmesini çekilmez kılacak derecede ağırlaştırır ve işçinin aleyhine sonuç doğuran her türlü değişikliktir[9].

Önemle belirtmek gerekir ki; çalışma koşullarında esaslı değişikliğin mutlaka işverenin bir eylemi sonucu ortaya çıkması gerekmez. İşverenin mevcut bir sözleşme hükmünde öngörülen ücret zammını uygulamaması, artan iş hacmine rağmen yeni işçi almayarak aynı kadro ile işçiyi sürekli olarak daha fazla çalışmaya zorlaması da çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak karşımıza çıkabilir. Yine işyerinden ayrılan bir başka işçinin iş yükünün diğer işçilere yüklenmesi çalışma koşullarında esaslı değişiklik ifade eder. Yargıtay'ın bir kararında davacı işçiyi Şirket sorumlusu tarafından önceki görevlerine ilaveten reyon sorumluluğu görevinin verilmesinin ilave sorumluluk yüklemesi nedeniyle esaslı değişiklik oluşturduğuna hükmedilmiştir[10].

Çalışma şartları arasında bulunan iş, çalışma yeri, çalışma zamanı ve ücret gibi hususlar, iş sözleşmesinin birinci derecede (esaslı) unsurlarıdır. Bunlar iş sözleşmesinin yapılması sırasında işçi tarafından bilinen ve daha sonra onun tarafından rızası dışında değiştirilemeyen şartlardır. Dolayısıyla, değiştirilen çalışma şartlarından sonra işçi, bunu iş sözleşmesi imzalanırken bilse idi, iş ilişkisini kurmazdı diyebiliyorsa, esaslı bir değişiklikten söz ederiz. Esaslı değişikliklerin başlangıçta bütün yönleri ile belirlenebilmesi mümkün değildir. Her somut olayda durum değerlendirilmelidir.

Esaslı değişiklik, kanunun ve toplu iş sözleşmesinin emredici olmayan hükümlerine ilişkin olmalıdır. Zira, söz konusu düzenlemelere karşı bireysel ilişkilerle değişiklik yapılabilme imkanı bulunmamaktadır. Ancak, bu hukuk kaynaklarında çalışma şartlarının değişikliğinden değil, uygulanmamasından söz edilir. Ayrıca, emredici hükme aykırı anlaşma, zaten geçersiz olacağından, emredici hükümlerin değiştirilmesi esaslı değişiklik olarak da nitelendirilemez[11]. Esaslı olmayan değişiklikler ise, doğrudan işin ifası ile ilgili olmayan işçinin işyerinde çalışması nedeniyle tâbi olduğu şartlar, çalışılan oda, masa, ortam, şoför olarak çalışan kimsenin kullandığı araç, yemek

veren firma, havalandırma gibi iş sözleşmesi ile amaçlanan işin görülmesi açısından çok önemli olmayan şartlardır[12].

Bir değişikliğin esaslı olup olmadığı tespit edilirken, tüm hususlar birlikte değerlendirilerek bir sonuca ulaşılmalıdır. Örneğin, işyerine ulaşımı sağlamak maksadı ile mevcut olan servis imkânının, daha sonra kaldırılmasına karşılık, işyerine gelebilme açısından toplu ulaşım araçlarının bulunması ve bu iş için işverence ayrıca bir ücret verilmesi uygulamasına geçilmesi, söz konusu değişikliği esaslı olmaktan çıkarmaktadır[13]. Yargıtay uygulamasında, esaslı değişiklik konusunda temel ölçütler olarak, "işçinin durumunun ağırlaştırılması, işçinin değişiklikten önceki ve sonraki durumu karşılaştırıldığında işçinin menfaatleri açısından zararına değişiklik yapılması" gibi kıstasların kullanıldığı görülmektedir[14].

İş türü değişikliklerinde işveren yeni işin işçinin niteliklerine uygun olmasına, değiştirilen işin önceki işle eşit değerinde bulunmasına, dürüstlük kurallarına aykırı olmamasına ve işçinin onurunun kırılmamasına da dikkat etmelidir[15]. Aksi halde yapılan değişiklikler esaslı sayılır[16].

İşveren kural olarak işyeri değişikliklerini işçinin onayını alarak yapmalıdır. Ancak iş sözleşmesinde işverene, işyeri değişikliği yapabileceği konusunda yetki verilmişse, işveren tek taraflı olarak bunu yapabilir. Yargıtay kararlarında, il içinde makul bir uzaklıktaki işyeri değişimini esaslı değişiklik olarak kabul görmemektedir[17].

Çalışma saatlerinin ve işyerindeki iş ritminin belirlenmesi kural olarak işverenin yönetim hakkı içinde yer alır. Ancak, çalışma saatlerindeki değişiklikler işçi için zorluklar getiriyor ve koşullarda ağırlaşma olarak nitelenebiliyorsa esaslı değişikliğin varlığı kabul edilir.

C- Yargıtay'ın Yaklaşımı

Yasada düzenlenmeyen bu hususun esasları Yargı kararlarıyla belirlenmiştir.

Yargıtay'ın konuya ilişkin kararlarına baktığımızda bu noktada ölçüt olarak "işçinin durumunun ağırlaşması"nın kabul edildiği görülmektedir. İşçinin değişiklikten önce ve sonraki durumu karşılaştırılarak, işçinin menfaati açısından zararına olan bir durum saptanırsa bu değişikliğin esaslı değişiklik olduğu kabul edilmektedir[18].

İşçinin iş şartlarında esaslı değişikliği kabul etmemesi halinde; işveren ya bu değişikliği yapmamak ya da iş akdini feshetmek zorunda kalmaktadır. Bu durumda işçi, kıdem tazminatı, ihbar tazminatını dahil sözleşmenin işveren feshine bağlanan bütün haklarını isteyebilmekte; iş güvencesi hükümlerinden yararlanma koşulları varsa, feshin geçersizliğini ve iş yerine iadeyi talep edebilme olanağını elde etmektedir. Ancak iş şartlarında esaslı değişikliği kabul etmeyen işçi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II.e.f maddesi uyarınca iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih hakkına sahiptir. Başka bir anlatımla bu düzenleme işçinin haklı fesih hakkını ortadan kaldırmamaktadır[19].

Yargıtay genel olarak her değişikliği tek başına değerlendirmekte, değişikliğin iyi değerlendirilmesi için birlikişiyeye başvurulması gerektiğine de kararlarında yer vermektedir. Son işin önceki işle aynı değerinde olup olmadığı, görev, unvan, kariyer ve ücretlerde bir olumsuzluk oluşturup oluşturmadığı belirlenmelidir[20].

Davacı işe girerken geçici işçi olarak nitelendirilmiş olsa da uzun yıllardan beri kepçe operatörü ve şoförlük yapması karşısında işinin değiştirilmesinde 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesine göre yazılı muvafakati aranmalıdır[21]. İşçilerin ücretsiz izne çıkarılması çalışma koşullarında esaslı değişiklik anlamına gelir ve 22. maddenin uygulanmasını gerektirir[22].

Uygulamada, altı işçinin yaptığı işin tek bir işçi tarafından yapılmasının istenmesi[23], araç şoförünün temizlik isine verilmesi[24], montaj işçisinin nokta kaynak işçisi olarak çalışmasının istenmesi[25], kapsam içerisinde çalışırken kapsam dışı statüye geçirilmesi[26], makine işçisinin verimsizlik nedeniyle sevkiyat bölümüne verilmesi[27], araçlar amiri olarak çalışan kimsenin foseptik çukuru temizleme görevi de bulunan vidanjör şoförlüğüne verilmesi[28], güvenlik görevlisinin sevkiyat ve temizlik birimlerinde çalıştırılmak istenmesi[29], işçinin temizlik işçisi olarak işe alınmasına karşın burada çalıştırılmayıp, önce park bekçiliğinde sonra da çöpçülükte çalıştırılması[30], daha önce gündüz çalışırken gece işine verilmesi[31] dört yıl kadar kaynakçı

olarak çalışan bir kimsenin temizlik isine verilmesi[32], muhasebe elemanının temizlik işlerine verilmesi[33], işçinin çalıştığı kısımdan daha ağır[34], daha zor, vardiyalı[35] ve tehlikeli bir işte çalıştırılmak istenmesi[36], sürekli olarak verilen öğle yemeğinin kaldırılması[37], aleyhe esaslı değişiklik olarak kabul etmiştir[38].

D- Yönetmelik Değişiklikleri

Yargıtay'ın aynı kararına[39] göre, çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında, iş sözleşmesinin eki sayılan personel yönetmeliği veya işyeri iç yönetmeliği gibi belgeler de yerini alır. Bu nedenle işçinin açık veya örtülü onayını almış personel yönetmeliği, iş sözleşmesi hükmü niteliğindedir. İşyerinde öteden beri uygulanmakta olan personel yönetmeliğinin kural olarak işçi ile iş ilişkisinin kurulduğu anda işçiye bildirilmesi gerekir. Daha sonra yapılacak olan değişikliklerin de işçiye duyurulması bağlayıcılık açısından gereklidir.

İşçinin işyerinde yapacağı iş, iş sözleşmesinin esaslı bir unsurudur. Ancak, işçi vasıfsız ise işinin değiştirilmesi çalışma şartlarında esaslı bir değişiklik olmayacaktır.

E- İspat Yükü

Uygulamada, yazılı olarak yapılan iş sözleşmelerinde çoğunlukla işçinin yerine getireceği iş, unvanı, ücret ve ekleri belirtilmekle birlikte, çalışma koşullarının tespitine yönelik ayrıntılı düzenlemelere yer verilmemektedir. Bu noktada çalışma koşullarının tespiti ve değişikliğin yapılıp yapılmadığı konularında ispat sorunlarını beraberine getirmektedir. Çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik yapıldığı konusunda ispat yükü işçidedir. İş sözleşmesinde, gerektiğinde çalışma koşullarında değişiklik yapabileceğine dair düzenlemeler bulunması halinde, işverenin genişletilmiş yönetim hakkından söz edilir. Bu halde işveren, yönetim hakkını kötüye kullanmamak ve sözleşmedeki sınırlara uymak kaydıyla işçinin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını sürekli olarak kazanmış olmaktadır. Örneğin, işçinin gerektiğinde işverene ait diğer işyerlerinde de görevlendirilebileceği şeklindeki sözleşme hükümleri, işverenin bu konuda değişiklik yapma hakkını saklı tutar. Anılan hak objektif olarak kullanılmalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshini sağlamak için sözleşme hükmünün uygulamaya konulması, işverenin yönetim hakkının kötüye kullanılması niteliğindedir[40].

İşçinin ücretini etkilememesi şartıyla işverenin yönetim hakkı içinde yer alan değişiklikler esaslı değişiklikler değildir.

III- SONUÇ

Bir işçinin çalışma koşullarındaki bir değişikliğin esaslı olup olmadığı her bir olayın somut koşulları içinde takdir edilirken, yalnızca işçinin önceki konumunda elde ettiği maddi/ekonomik değerlerle sonrakindeki gelirin karşılaştırılması yeterli değildir, bazen yeni işte alınan ücret vs. yüksek olsa bile işçinin daha yorucu yahut prestij kaybına yol açıcı bir konuma sokulmuş olması da mümkündür. Bu tür değişiklikte esaslı bir değişiklik olarak düşünülmelidir. Tabii esaslı değişiklik, işçinin aleyhine olan olumsuz yöndeki bir değişikliktir[41]. İşverenin yönetim hakkı kapsamında kalan ya da geçerli nedene dayanan değişiklikler, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez.

Esaslı değişiklik, kanunun ve toplu iş sözleşmesinin emredici olmayan hükümlerine ilişkin olmalıdır. Zira, söz konusu düzenlemelere karşı bireysel ilişkilerle değişiklik yapılabilme imkanı bulunmamaktadır. Ancak, bu hukuk kaynaklarında çalışma şartlarının değişikliğinden değil, uygulanmamasından söz edilir.

İş sözleşmesinin esaslı unsurları, iş sözleşmesinin objektif esaslı unsurları ile bu sözleşme ile kurulan denge ve düzen ilişkisi olarak kabul edilmelidir. Dolayısıyla, borçlar hukukunun sözleşmenin esaslı noktaları hakkındaki kriterlerine ek olarak, borç ilişkisinden doğan bütün yükümlülükleri içeren ve bozulduğu takdirde ilişkinin devamını beklenemez hale getiren denge ve düzen, iş sözleşmesinin ve eklerinin esaslı noktaları olarak kabul edilmelidir[42].

-
- [1] Yrg. 9. HD'nin 18.01.2012 tarihli ve E. 2009/37886, K. 2012/812 sayılı kararı.
- [2] Prof. Dr. Münir Ekonomi Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İkelere Uyumu, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997, s. 158.
- [3] Prof. Dr. Saraç Taşkent, İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul 1981, s. 43.
- [4] Yrg. 9. HD'nin. 27.10.2008 tarihli ve E.2008/29715 K. 2009/28944 sayılı kararı.
- [5] Aydın BAŞBUĞ, İş Sözleşmesinin Değişen Şartlara Uyarlanması, İstanbul 2007, s. 84.
- [6] Yrg. 9. HD'nin 18.07.2008 tarihli ve E. 2007/23508, K. 2008/26064 sayılı kararı.
- [7] Ercan AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s.994.
- [8] Mustafa ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul 2007, s.113.
- [9] Murat ŞEN, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, Ankara 2005, s.109.
- [10] Gülsevil ALPAGUT, Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik, Bankacılar Dergisi, Sayı 65, Yıl 2008, s. 107.
- [11] Fatih UŞAN, "Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları", DEÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:9, Özel Sayı 2007, s.220.
- [12] AKYİĞİT, age, s.999.
- [13] Sarper SÜZEK, Değişiklik Feshi, Tisk Akademi, C.1, S.1, 2006, s.11.
- [14] ŞEN, age, s. 42.
- [15] ŞEN, age, s. 122.
- [16] UŞAN, age, s. 237.
- [17] Yrg. 9. HD'nin 30.06.1997 tarihli ve E. 1997/10230, K. 1997/13245 sayılı kararı.
- [18] ALPAGUT, age, s.106.
- [19] Yrg. 9. HD'nin 25.05.2009 tarihli ve E. 2009/17729, K. 2009/14144 sayılı kararı.
- [20] Yrg. 9. HD'nin 20.12.2004 tarihli ve E. 2004/14805, K.2004/28304 sayılı kararı.
- [21] Yrg. 9. HD'nin 14.09.2005 tarihli ve E. 2005/21940, K. 2005/29885 sayılı kararı.
- [22] Yrg. 9. HD'nin 22.11.2005 tarihli ve E. 2005/21119, K. 2005/36846 sayılı kararı.
- [23] Yrg. 9. HD'nin 30.03.2006 tarihli ve E. 2006/2005, K.2006/8026 sayılı kararı.
- [24] Yrg. 9. HD'nin 11.09.2006 tarihli ve E. 2006/2390, K.2006/21317 sayılı kararı.
- [25] Yrg. 9. HD'nin 24.09.2007 tarihli ve E. 2007/13954, K. 2007/27949 sayılı kararı.

- [26] Yrg. 9. HD'nin 15.05.2006 tarihli ve E. 2006/10599, K. 2006/13523 sayılı kararı.
- [27] Yrg. 9. HD'nin 06.02.2006 tarihli ve E. 2005/172113, K. 2006/2266 sayılı kararı.
- [28] Yrg. 9. HD'nin 10.05.2004 tarihli ve E. 2004/104, K. 2004/10869 sayılı kararı.
- [29] Yrg. 9. HD'nin 06.12.2004 tarihli ve E. 2004/7178, K. 2004/26665 sayılı kararı.
- [30] Yrg. 9. HD'nin 14.11.1984 tarihli ve E. 1984/8836, K. 2004/9838 sayılı kararı.
- [31] Yrg. 9. HD'nin 03.07.1996 tarihli ve E. 1996/3709, K. 2996/15314 sayılı kararı.
- [32] Yrg. 9. HD'nin 18.10.1999 tarihli ve E. 1999/13089, K. 1999/15872 sayılı kararı.
- [33] Yrg. 9. HD'nin 24.01.2002 tarihli ve E. 2002/16244, K. 2002/724 sayılı kararı.
- [34] Yrg. 9. HD'nin 03.07.1996 tarihli ve E. 1996/3709, K.1996/15314 sayılı kararı.
- [35] Yrg. 9. HD'nin 21.12.2005 tarihli ve E. 2005/14209, K. 2005/40453 sayılı kararı.
- [36] Yrg. 9. HD'nin 07.06.1984 tarihli ve E. 1984/5509, K. 1984/6255 sayılı kararı.
- [37] Yrg. 9. HD'nin 14.03.1996 tarihli ve E. 1996/31367, K. 1996/9799 sayılı kararı.
- [38] UŞAN, age, s. 236
- [39] Yrg. 9. HD'nin 19.01.2009 tarihli ve E. 2007/34216, K. 2009/111 sayılı kararı.
- [40] Yrg. 9. HD'nin 07.07.2008 tarihli ve E. 2007/24548, K. 2008/19209 sayılı kararı.
- [41] AKYİĞİT, age, s. 995.
- [42] BAŞTUĞ, age, s.87.